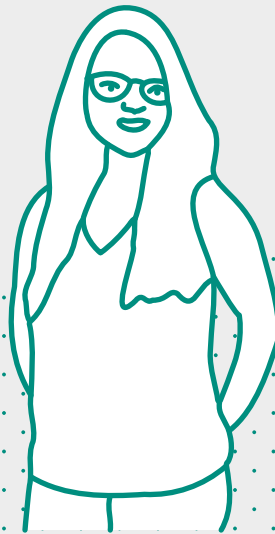




RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

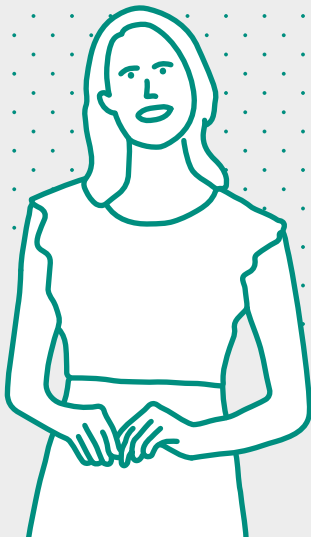
*Liberté
Égalité
Fraternité*

depp Direction de l'évaluation,
de la prospective
et de la performance



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire

2023-2024



**Panorama statistique
des personnels
de l'enseignement
scolaire**

2023-2024

Cet ouvrage est édité par le ministère de l'Éducation nationale

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance – DEPP
61-65, rue Dutot, 75735 Paris Cedex 15

Directrice de la publication : Magda Tomasini

Rédactrice en chef : Pascaline Feuillet

Auteurs : Eva Baradji, Caroline Caron, Marion Defresne, Élise Dion, Mélanie Drégoir, Pascaline Feuillet, Hélène Fréchou, Denis Geleyn, Marie Lebaudy, Émilie Radé, Catherine Simon, Catherine Valette (DEPP)

Impression : Atelier de reprographie Dutot

ISBN : 978-2-11-172553-9

e-ISBN : 978-2-11-172554-6

Fonds de carte @ IGN 2023

Dépôt légal : décembre 2024

Avant-propos

Le **Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire** est un ouvrage annuel de référence fournissant une vision à la fois globale et détaillée de la situation des personnels du ministère en charge de l'éducation nationale.

Avec 1,2 million d'agents, le ministère de l'éducation nationale représente un cinquième de l'emploi public en France. La connaissance de ses personnels est indispensable pour mieux comprendre le système éducatif et rendre compte des moyens humains mis au service des élèves. C'est pourquoi la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), service statistique ministériel de l'éducation, a regroupé dans cette publication statistique toute l'information disponible sur les personnels de l'enseignement scolaire : effectifs des personnels enseignants des secteurs public et privé sous contrat, effectifs des personnels non enseignants du secteur public, missions et lieux d'exercice, carrières des agents fonctionnaires, concours de recrutement, rémunérations, formation continue, congés pour raison de santé, perception de leur condition de travail, départs à la retraite, départs volontaires...

Cette troisième édition reprend les thèmes développés dans l'édition précédente du panorama. Elle recense également les travaux réalisés par la DEPP au cours de l'année 2023-2024 sur les enseignants, leurs profils, leurs parcours, leurs rémunérations, leurs pratiques et, plus généralement, sur l'ensemble des personnels relevant du ministère en charge de l'éducation nationale. À noter que le chapitre 7, sur les rémunérations, est touché par un changement dans l'alimentation des données (pour plus d'informations, se référer à l'avertissement au début du chapitre). Par ailleurs, seule la partie A du chapitre 13 est mise à jour dans cette édition, les deux enquêtes présentées étant réalisées en alternance une année sur deux.

L'ensemble des données proposées, réalisées à partir d'informations statistiques objectives, permettent de fournir la vision statistique la plus récente et la plus riche sur les personnels de notre ministère. Ce panorama vise à nourrir la réflexion des acteurs du système éducatif et de la fonction publique ainsi qu'à éclairer le débat public.

Magda Tomasini

La directrice de la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

Sommaire

Chapitre	1	LES PERSONNELS RELEVANT DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE	9
	A.	LES PERSONNELS EN ACTIVITÉ AU TITRE DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE.....	12
	B.	L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DES PERSONNELS EN ACTIVITÉ.....	16
	C.	LES PERSONNELS TITULAIRES GÉRÉS AU TITRE DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE.....	22
Chapitre	2	LES EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES DES ENSEIGNANTS	27
	A.	LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES ENSEIGNANTS ET LEURS ÉVOLUTIONS.....	30
	B.	LE SERVICE DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ.....	40
	C.	LES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC.....	43
	D.	LES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PRIVÉ SOUS CONTRAT.....	46
Chapitre	3	LES EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC	51
	A.	L'ENSEMBLE DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS.....	54
	B.	LES PERSONNELS D'ENCADREMENT.....	59
	C.	LES PERSONNELS DE VIE SCOLAIRE.....	62
	D.	LES PERSONNELS ASS ET LES ITRF.....	64
Chapitre	4	LES MISSIONS ET LES LIEUX D'EXERCICE	71
	A.	LES MISSIONS EXERCÉES PAR LES ENSEIGNANTS DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ.....	73
	B.	LES CONDITIONS D'EXERCICE PARTICULIÈRES DES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC.....	83
	C.	LES LIEUX D'EXERCICE DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC.....	97
Chapitre	5	LES CONCOURS DE RECRUTEMENT	107
	A.	LES ADMIS PAR VOIE DE CONCOURS.....	110
	B.	LES CONCOURS DE PERSONNELS ENSEIGNANTS.....	113
	C.	LES CONCOURS DE PERSONNELS NON ENSEIGNANTS.....	146
Chapitre	6	LA CARRIÈRE DES PERSONNELS FONCTIONNAIRES RELEVANT DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE PUBLIC : ANCIENNETÉ, AVANCEMENT	161
	A.	LA CARRIÈRE DES ENSEIGNANTS.....	163
	B.	L'ANCIENNETÉ DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS.....	172
Chapitre	7	LES RÉMUNÉRATIONS	175
	A.	VUE D'ENSEMBLE.....	184
	B.	LES RÉMUNÉRATIONS DES ENSEIGNANTS TITULAIRES ET ASSIMILÉS TITULAIRES DE L'ÉDUCATION NATIONALE.....	190
	C.	LES RÉMUNÉRATIONS DES NON-ENSEIGNANTS TITULAIRES DE L'ÉDUCATION NATIONALE.....	204
	D.	ANNEXES.....	212

Chapitre	8	LA FORMATION CONTINUE	219
	A.	L'ACCÈS À LA FORMATION DES ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ PUBLIC.....	222
	B.	L'ACCÈS À LA FORMATION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PUBLIC.....	228
	C.	L'ACCÈS À LA FORMATION DES PERSONNELS DE DIRECTION ET D'ÉDUCATION, DANS LE SECTEUR PUBLIC	235
Chapitre	9	LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET ACCUEIL D'ENFANT	239
	A.	LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET ACCUEIL D'ENFANT DES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE.....	243
	B.	LES CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE (CMO) ET LES CONGÉS LONGS.....	249
	C.	LES CONGÉS POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE (ATMP).....	257
	D.	LES CONGÉS POUR ACCUEIL D'ENFANT : MATERNITÉ, PATERNITÉ OU ADOPTION.....	265
	E.	L'ÉVOLUTION DES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET ACCUEIL D'ENFANT	267
Chapitre	10	LES DÉPARTS À LA RETRAITE	273
	A.	LES DÉPARTS À LA RETRAITE DES PERSONNELS TITULAIRES DU PUBLIC ET ASSIMILÉS TITULAIRES DU PRIVÉ SOUS CONTRAT	279
	B.	LES RETRAITES DES PERSONNELS TITULAIRES DU PUBLIC PARTIS L'ANNÉE PRÉCÉDENTE	291
Chapitre	11	LES DÉPARTS VOLONTAIRES	301
	A.	L'ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DÉPARTS VOLONTAIRES	303
	B.	LES DÉMISSIONS DES ENSEIGNANTS STAGIAIRES	307
Chapitre	12	LES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP ET ACCOMPAGNANTS D'ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP	311
	A.	LES PERSONNELS FONCTIONNAIRES DE L'ÉDUCATION NATIONALE BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI	314
	B.	LES PERSONNELS ACCOMPAGNANT LES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP	323
Chapitre	13	LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL, LE CLIMAT SCOLAIRE ET LA VICTIMATION	335
	A.	LE BIEN ÊTRE AU TRAVAIL DES PERSONNELS DES ÉTABLISSEMENTS DU PREMIER ET DU SECOND DEGRÉS.....	338
	B.	LE CLIMAT SCOLAIRE ET LA VICTIMATION DU POINT DE VUE DES DIRECTEURS D'ÉCOLE ET DES ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ	354
		« ANNEXES » LES ÉTUDES DEPP SUR LES PERSONNELS	369
	A.	LES NOTES D'INFORMATION	370
	B.	RÉFÉRENCES DES PUBLICATIONS DE LA DEPP.....	375
		TABLE DES SIGLES	379

1. LES PERSONNELS RELEVANT DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

A. LES PERSONNELS EN ACTIVITÉ AU TITRE DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE	12
B. L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DES PERSONNELS EN ACTIVITÉ	16
C. LES PERSONNELS TITULAIRES GÉRÉS AU TITRE DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE	22

CHIFFRES-CLÉS RENTRÉE 2023

- **1,2 million** de personnes en activité au ministère de l'éducation nationale relevant de l'enseignement scolaire
dont **0,9 million** de femmes
et **0,3 million** d'hommes

- **0,9 million** de titulaires (ou sur échelle de titulaires)
dont **95 %** en catégorie A
- **0,3 million** de non-titulaires (ou sur échelle de non-titulaires)

- **0,9 million (73 %)** d'enseignants
- **0,3 million (26 %)** de personnels non enseignants
- **14 100** étudiants en préprofessionnalisation pour le métier enseignant
- **400** apprentis non enseignants

- **7 %** de l'ensemble des agents sont à temps partiel

SOURCE

Les figures de ce chapitre ont été construites à partir des données du **panel des personnels issu de la base statistique des agents (BSA)**, elle-même provenant des systèmes d'information de gestion administrative des agents. Les informations de BSA

restituent une image des personnels au 30 novembre de chaque année, reflétant ainsi la situation en début d'année scolaire.

CHAMP

Ce chapitre recense les personnels en fonction du corps auxquels ils appartiennent : **corps enseignants des premier et second degrés du secteur public, du secteur d'enseignement privé sous contrat, corps des personnels non enseignants du secteur public**. En sont donc exclus les personnels non enseignants du secteur privé sous contrat ainsi que les personnels du secteur privé hors contrat.

Dans cet ensemble sont retenus les agents en activité rémunérés au titre de l'éducation nationale à la rentrée 2023 (hormis le tableau 1.1 et ses déclinaisons qui ne se restreignent pas aux seuls agents en activité).

Le champ géographique retenu est celui de la France, excepté Mayotte pour ce qui concerne l'enseignement privé.

Les personnels dénombrés sont ceux relevant de la mission interministérielle « Enseignement scolaire » (MIES) du budget de l'État, hors personnels de l'enseignement technique agricole et personnels exerçant des missions jeunesse et sport. Les enseignants des corps du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur ne font pas partie du champ, le panorama statistique des personnels étant consacré à l'enseignement scolaire.

DÉFINITIONS

Présentation par corps

Les personnels sont classés en fonction de leur corps d'appartenance.

Les « enseignants » sont les personnels relevant des corps enseignants, indépendamment de leur fonction, de leur affectation et de leur activité. Les « enseignants du premier degré public », par exemple, sont les personnels appartenant aux corps du premier degré public, y compris ceux affectés en structure d'enseignement général et professionnel adapté (Segpa) en collège. Les enseignants non titulaires sont classés dans le premier ou le second degré en fonction du corps auquel ils appartiennent et la fonction qu'ils exercent (enseignement, remplacement, documentation...). Quand l'information n'est pas suffisante, le budget sur lequel ils sont affectés permet de les distinguer par degré d'enseignement.

Les corps des personnels « non enseignants » sont nombreux et concernent des domaines d'activité professionnelle très variés. Ils sont définis de façon plus détaillée dans le **chapitre 3**, consacré à ces personnels non enseignants.

La présentation des personnels par corps effectuée dans ce chapitre diffère de celle qui

prévaut dans les pages consacrées aux effectifs des personnels de la publication de la DEPP, Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche (RERS). En effet les agents y sont recensés selon leur mission, c'est-à-dire l'activité qu'ils pratiquent majoritairement au cours de l'année scolaire. Le tableau de la fiche 9.02 de RERS (édition 2024) offre une synthèse de ces deux présentations des personnels, en croisant l'approche par corps avec celle par mission. Le concept de mission est présenté de manière plus détaillée dans le **chapitre 4**, sur les missions et lieux d'exercices.

"Étudiants en préprofessionnalisation"

Les personnels non titulaires ayant des activités associées à l'enseignement mais qui ne sont pas des enseignants en exercice ont été regroupés dans la rubrique "Étudiants en préprofessionnalisation". Il s'agit des contractuels alternants, des apprentis-enseignants, des assistants d'éducation en préprofessionnalisation et des assistants étrangers. Les personnels concernés sont décrits au **chapitre 2** sur les personnels enseignants.

Temps partiel

Le temps partiel défini ici n'inclut pas le temps incomplet, qui correspond à un service d'une

durée inférieure à l'obligation de service réglementaire. Le temps incomplet concerne essentiellement les personnels non titulaires, enseignants et non enseignants. Il est abordé de manière spécifique pour cette catégorie de personnels.

Catégorie A+

La catégorie A+ n'est pas prévue à l'article 29 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 qui définit les catégories hiérarchiques A, B et C. Mais l'expression «catégorie A+» est fréquemment utilisée par les gestionnaires pour distinguer au sein de la catégorie A, les corps ayant vocation à occuper des emplois de direction. D'après les publications de la DGAFP, dans la fonction publique d'État la catégorie A+ recouvre :

- l'ensemble des corps de l'encadrement supérieur culminant en hors échelle, recrutant

par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A – au minimum au niveau de la licence par la voie du concours externe – et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection ;

- les emplois fonctionnels de direction des trois versants de la fonction publique : emplois à responsabilité, occupés par la voie de détachement, et dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emplois culminant au moins à la hors échelle B ;
- les emplois «à la décision du gouvernement» dans la fonction publique de l'État.

La nomenclature établie par la DGAFP est la référence pour constituer la catégorie A+ des personnels relevant de l'éducation nationale.

AVERTISSEMENTS

Le panel des personnels issu de BSA est recalculé chaque année sur la base des données de gestion actualisées. Par conséquent, les effectifs peuvent légèrement varier d'une édition à l'autre du panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire pour les années précédentes déjà diffusées. En effet, il arrive que des modifications des bases de gestion soient effectuées avec du décalage (corrections d'erreurs notamment). En outre, le calcul des indicateurs statistiques s'affine toujours davantage.

Par ailleurs, les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre, et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Cette définition des effectifs joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année, et notamment ceux des personnels d'assistance éducative (assistants d'éducation – AED – et accompagnants d'élèves en situation de handicap – AESH).

A. LES PERSONNELS EN ACTIVITÉ AU TITRE DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

À la rentrée 2023, 1,2 million de personnes sont en activité dans les secteurs public et privé sous contrat au titre de l'éducation nationale (**Tableau 1.1**), soit six personnes de la fonction publique d'État sur dix, hors établissements publics à caractère administratif (EPA)¹. Les enseignants constituent 73 % des effectifs, 26 % sont des personnels non-enseignants, et 1 % sont étudiants en préprofessionnalisation ou apprentis non enseignants.

Les femmes représentent 74 % des personnels de l'éducation nationale en activité, soit 17 points de plus que dans la fonction publique d'État en 2021. L'âge moyen de l'ensemble des agents est de 44 ans. Ceux âgés de 50 ans ou plus regroupent 36 % de la population, ceux de moins de 35 ans 22 %. En moyenne, 7 % des agents sont à temps partiel : 9 % des enseignants et 4 % des non-enseignants. La quotité moyenne de travail, qui prend en compte les temps complets et incomplets ainsi que le temps partiel, est de 91 %.

Les trois quarts des agents de l'éducation nationale sont titulaires. Cette proportion est plus forte parmi les hommes que parmi les femmes (respectivement 79 % et 75 %) (**Figure 1.1**). Chez les personnels non enseignants en particulier, les hommes sont plus souvent titulaires que les femmes (41 % contre 32 %). Chez les personnels enseignants, la tendance est inverse : 92 % des femmes sont titulaires contre 88 % des hommes. La faible proportion de titulaires parmi les non-enseignants s'explique par la part très importante des personnels d'assistance éducative – plus de la moitié des effectifs – tous non-titulaires. Sans eux, les titulaires sont très largement majoritaires dans cette population.

La plupart des personnels titulaires de l'éducation nationale appartiennent à la catégorie A (95 %), en raison de la forte proportion d'enseignants qui en

relèvent quasiment tous. Les enseignants de catégorie B appartiennent exclusivement aux corps d'instituteurs, mis en extinction en 2003 et en 2017 pour ceux recrutés à Mayotte. Parmi les non-enseignants titulaires, toutes les catégories hiérarchiques sont présentes, la catégorie A étant néanmoins la plus importante.

Parmi les agents de catégorie A, la catégorie A+ désigne les corps ayant vocation à occuper des emplois de direction comme les recteurs, les secrétaires généraux d'académie, les directeurs académiques des services de l'éducation nationale (DASEN), les inspecteurs d'academie-inspecteurs académiques régionaux, les inspecteurs généraux et la plupart des ingénieurs de recherche exerçant au titre de l'éducation nationale. Elle regroupe 2 800 personnes à la rentrée 2023, soit 0,2 % des personnels

Globalement, la part des femmes est moins élevée parmi les enseignants (72 %) que parmi les non-enseignants (80 %). Leur proportion parmi les catégories A est du même ordre qu'au sein de l'ensemble des personnels de l'éducation nationale. Les femmes représentent 47 % des personnels de catégorie A+, une part supérieure à leur part dans cette même catégorie dans la fonction publique d'État en 2021 (42 %)¹. La proportion de femmes est nettement plus importante dans les catégories B (80 %) et C (84 %). Parmi les non-enseignants, la répartition des hommes par catégorie hiérarchique diffère de celle des femmes (**Figure 1.2**). Les personnels en catégorie A sont proportionnellement plus nombreux parmi les hommes que parmi les femmes (70 % contre 55 %). À l'inverse, les personnels de catégories B et surtout C sont moins fréquents : respectivement 14 % et 16 % chez les hommes contre 18 % et 27 % chez les femmes.

¹ Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2023, « Faits et chiffres », ministère de la

transformation et de la fonction publiques, direction générale de l'administration et de la fonction publique.

Tableau 1.1 – Répartition des personnels en activité par catégorie hiérarchique et statut

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Part du temps partiel (1) (en %)	Quotité moyenne (2) (en %)	Effectifs ETP	
Enseignants	Catégorie A	F	586 582	48,4		17,8	36,0	44,8	11,2	95,7	561 229	
		H	222 953	18,4		15,7	44,0	46,5	4,6	97,2	216 722	
		Ensemble	809 535	66,8	72,5	17,2	38,2	45,3	9,4	96,1	777 951	
	Catégorie B	F	585	0,0		1,9	83,1	54,4	10,3	92,2	539	
		H	188	0,0		2,7	79,8	53,8	1,6	96,3	181	
		Ensemble	773	0,1	75,7	2,1	82,3	54,3	8,2	93,2	720	
	Non titulaires	F	47 916	4,0		36,0	21,9	39,9	1,1	89,6	42 956	
		H	30 388	2,5		35,0	25,3	40,8	0,4	91,7	27 877	
		Ensemble	78 304	6,5	61,2	35,6	23,2	40,2	0,8	90,5	70 832	
	Ensemble	F	635 083	52,4		19,2	35,0	44,5	10,5	95,2	604 724	
		H	253 529	20,9		18,0	41,8	45,9	4,1	96,5	244 780	
		Ensemble	888 612	73,3	71,5	18,8	36,9	44,9	8,6	95,6	849 504	
	Non-enseignants (3)	Catégorie A	F	42 539	3,5		9,2	52,8	48,8	11,6	97,0	41 258
			H	16 981	1,4		5,1	61,9	50,8	1,8	99,2	16 849
			Ensemble	59 520	4,9	71,5	8,0	55,4	49,4	8,8	97,6	58 107
Catégorie B		F	14 138	1,2		8,1	51,9	48,7	13,9	97,3	13 755	
		H	3 392	0,3		9,8	53,1	48,6	4,1	98,9	3 356	
		Ensemble	17 530	1,4	80,7	8,5	52,1	48,7	12,0	97,6	17 111	
Catégorie C		F	20 684	1,7		8,4	58,1	49,6	17,5	96,3	19 925	
		H	3 910	0,3		11,7	54,2	48,5	6,6	98,5	3 850	
		Ensemble	24 594	2,0	84,1	8,9	57,5	49,5	15,8	96,7	23 776	
Non titulaires		F	170 917	14,1		29,3	29,7	41,8	0,3	68,8	117 625	
		H	36 172	3,0		65,4	12,6	33,2	0,1	77,8	28 144	
		Ensemble	207 089	17,1	82,5	35,6	26,7	40,3	0,3	70,4	145 769	
Ensemble		F	248 278	20,5		22,9	37,3	44,1	4,5	77,6	192 563	
		H	60 455	5,0		41,9	31,4	40,0	1,2	86,3	52 200	
		Ensemble	308 733	25,5	80,4	26,6	36,1	43,3	3,8	79,3	244 763	
Ensemble des personnels (hors étudiants et apprentis)	Catégorie A	F	629 121	51,9		17,2	37,2	45,1	11,3	95,8	602 487	
		H	239 934	19,8		14,9	45,3	46,9	4,4	97,3	233 571	
		Ensemble	869 055	71,7	72,4	16,6	39,4	45,6	9,4	96,2	836 059	
	dont A+	F	1 326	0,1		0,5	74,4	53,7	1,0	99,8	1 324	
		H	1 474	0,1		0,3	73,5	53,5	0,3	99,9	1 473	
		Ensemble	2 800	0,2	47,4	0,4	73,9	53,6	0,6	99,9	2 797	
	Catégorie B	F	14 723	1,2		7,9	53,1	48,9	13,7	97,1	14 294	
		H	3 580	0,3		9,5	54,5	48,9	4,0	98,8	3 537	
		Ensemble	18 303	1,5	80,4	8,2	53,4	48,9	11,8	97,4	17 831	

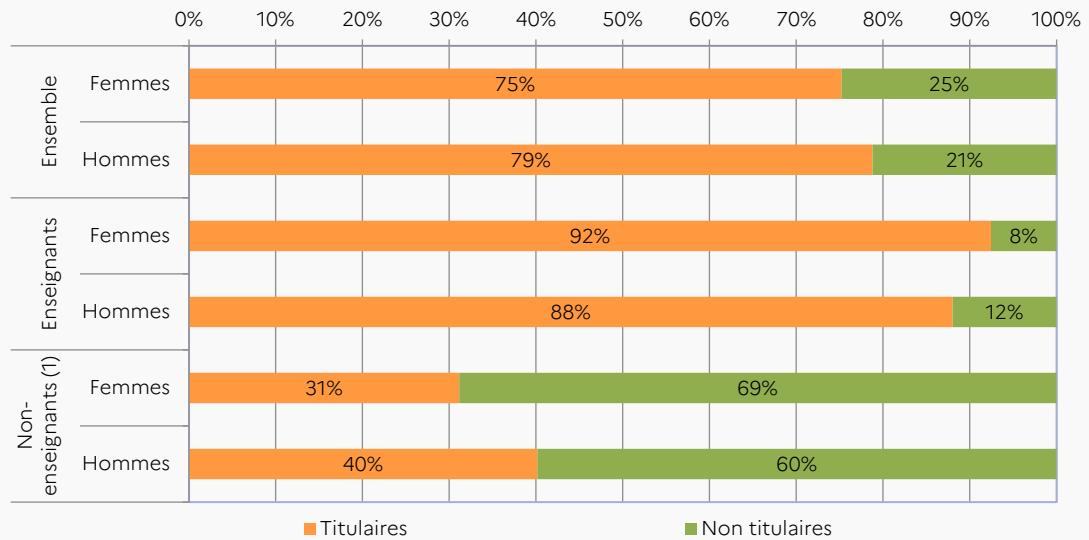
Tableau 1.1 – (suite)

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Part du temps partiel (1) (en %)	Quotité moyenne (2) (en %)	Effectifs ETP
	Catégorie C	F	20 684	1,7		8,4	58,1	49,6	17,5	96,3	19 925
		H	3 910	0,3		11,7	54,2	48,5	6,6	98,5	3 850
		Ensemble	24 594	2,0	84,1	8,9	57,5	49,5	15,8	96,7	23 776
	Titulaires	F	664 528	54,8		16,8	38,2	45,3	11,5	95,8	636 707
		H	247 424	20,4		14,8	45,5	46,9	4,4	97,4	240 959
		Ensemble	911 952	75,3	72,9	16,2	40,2	45,7	9,6	96,2	877 666
	Non titulaires	F	218 833	18,1		30,8	28,0	41,4	0,5	73,4	160 580
		H	66 560	5,5		51,5	18,4	36,7	0,2	84,2	56 021
		Ensemble	285 393	23,6	76,7	35,6	25,7	40,3	0,4	75,9	216 601
	Ensemble	F	883 361	72,9		20,2	35,6	44,3	8,8	90,3	797 287
		H	313 984	25,9		22,6	39,8	44,7	3,5	94,6	296 980
		Ensemble	1 197 345	98,8	73,8	20,9	36,7	44,4	7,4	91,4	1 094 267
Étudiants en préprofessionnalisation (4)	F	10 905	0,9		97,6	0,7	23,2	-	58,6	6 389	
	H	3 239	0,3		97,7	0,5	23,6	-	59,2	1 917	
	Ensemble	14 144	1,2	77,1	97,6	0,6	23,3	-	58,7	8 306	
Apprentis non enseignants	F	244	0,0		97,5	0,8	23,5	-	64,6	158	
	H	123	0,0		98,4	-	22,8	-	86,9	107	
	Ensemble	367	0,0	66,5	97,8	0,5	23,2	-	72,1	264	
Ensemble étudiants en préprofessionnalisation et apprentis	F	11 149	0,9		97,6	0,7	23,2	-	58,7	6 547	
	H	3 362	0,3		97,7	0,4	23,6	-	60,2	2 024	
	Ensemble	14 511	1,2	76,8	97,6	0,6	23,3	-	59,1	8 570	
Ensemble titulaires et non-titulaires, enseignants et non-enseignants	F	894 510	73,8		21,2	35,2	44,1	8,7	89,9	803 834	
	H	317 346	26,2		23,4	39,4	44,5	3,5	94,2	299 003	
	Ensemble	1 211 856	100,0	73,8	21,8	36,3	44,2	7,3	91,0	1 102 837	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Le temps partiel présenté ici n'inclut pas le temps incomplet, qui est intégré au temps complet.
 2. La quotité moyenne désigne la quotité de travail réalisée par l'agent, qu'il soit à temps plein, à temps incomplet ou à temps partiel.
 3. Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre, et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Cette définition des effectifs joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année, et notamment ceux de certains personnels de vie scolaire (AED et AESH).
 4. Voir rubrique "Avertissement" pour la description des personnels inclus dans cette catégorie.
- Lecture** : parmi les personnels enseignants titulaires de catégorie A, on compte 586 582 agents féminins, soit 72,5 % des personnels en catégorie A et 48,4 % de l'ensemble des personnels. 17,8 % ont moins de 35 ans et 36,0 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 44,8 ans, 11,2 % d'entre eux sont à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail est de 95,7 %; l'effectif en équivalent temps plein est de 561 229.
- Champ** : France (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source** : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Figure 1.1 – Répartition des personnels en activité par statut



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

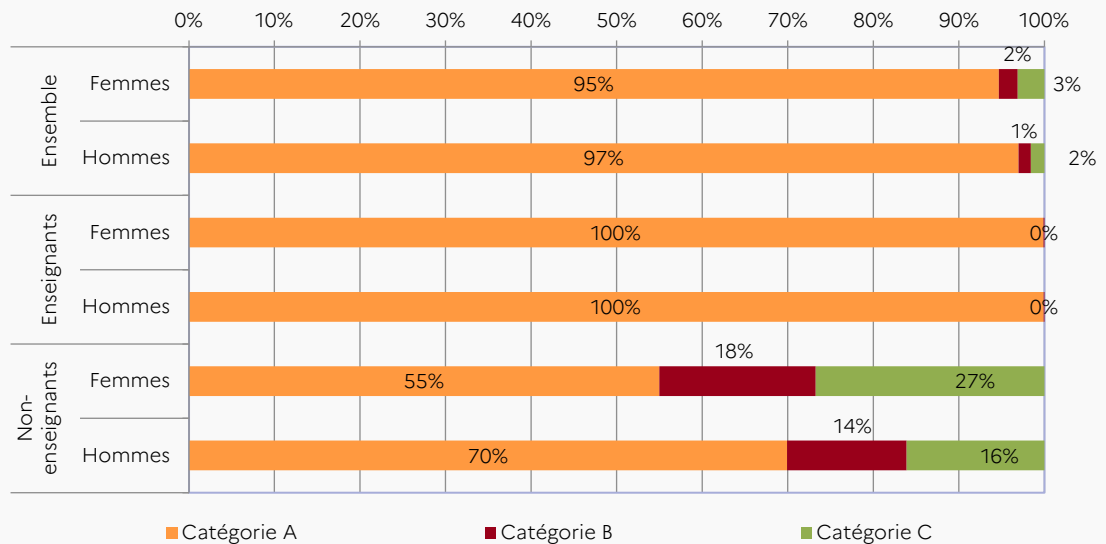
1. Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre, et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Cette définition des effectifs joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année, et notamment ceux de certains personnels de vie scolaire (AED et AESH).

Lecture : parmi les femmes en activité à l'éducation nationale, 75 % sont titulaires et 25% sont non titulaires.

Champ : France (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en pré-professionnalisation et apprentis).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Figure 1.2 – Répartition des personnels titulaires ou assimilés en activité par catégorie



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : la population féminine titulaire est composée à 95 % de catégorie A. Les agentes de catégorie B et C représentent chacune 2 % et 3 % des effectifs féminins.

Champ : France (hors Mayotte pour le privé) personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

B. L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DES PERSONNELS EN ACTIVITÉ

Entre les rentrées scolaires 2022 et 2023, les effectifs des agents de l'enseignement scolaire en activité ont très légèrement augmenté (+ 0,6 %) (**Tableau 1.2**). Le nombre d'enseignants, hors étudiants en préprofessionnalisation, reste stable dans les secteurs public et privé sous contrat. Le nombre de titulaires ou assimilés titulaires baisse légèrement et de façon comparable dans les deux secteurs (- 0,8 % dans public, -0,5 % dans le privé) tandis que les effectifs des non-titulaires progressent de manière importante dans le public (+ 13 %) et de façon plus mesurée dans le privé (+ 1,4 %).

Sur la période 2015-2023, les effectifs totaux des agents de l'éducation nationale augmentent continuellement jusqu'en 2020 avant de stagner (**Figure 1.3**). Sur cette période de huit ans, ils ont crû de 11 % au total (+ 1,4 % par an en moyenne).

Le nombre d'enseignants a globalement augmenté de 1 % depuis 2015, tirés par ceux du public (+ 1,3 %). En particulier, les effectifs d'enseignants du premier degré public ont crû de 3 %. Les effectifs d'enseignants non titulaires du public ont très fortement augmenté (+ 61 %) ; ceux des maîtres délégués du privé ont également progressé, mais dans une moindre mesure (+ 15 %). Le nombre d'enseignants du secteur public augmente de manière conséquente jusqu'en 2018 (**Figure 1.4**). Les années suivantes, les effectifs stagnent dans le premier degré et sont en légère baisse dans le second degré. Dans le secteur privé, les effectifs sont stables sur toute la période.

Les effectifs des personnels non enseignants de l'éducation nationale ont augmenté de 51 % entre 2015 et 2023. La hausse est continue sur toute la période, hormis une pause en 2022, en lien avec la très forte hausse des agents non titulaires relevant

de la vie scolaire sur la période 2015-2020, et de manière plus modérée depuis 2021 (**Figure 1.5**).

La structure hiérarchique a légèrement évolué depuis 2015 (**Figure 1.6**). La part des agents titulaires de catégorie A, stable depuis 2015 autour de 54 % augmente légèrement à partir de 2019 et atteint 59 % en 2023. Cette évolution est liée à leur augmentation dans la filière administrative, santé et sociale (ASS).

La part des non-titulaires parmi l'ensemble des personnels est passée de 14 % en 2015 à 24 % en 2023 (**Figure 1.7**). Elle augmente sensiblement chez les enseignants (6 % en 2015 à 9 % en 2023), et progresse fortement chez les non-enseignants (respectivement 48 % et 67 %). La présence parmi ces derniers des personnels d'assistance éducative, tous non-titulaires, la création en 2014 du corps des accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) dont le recrutement a augmenté depuis cette date, expliquent la croissance de leur part (voir **chapitre 12** pour en savoir plus).

Le nombre d'étudiants en préprofessionnalisation a beaucoup augmenté depuis 2015 : les effectifs ont été multipliés par 3,4. Cette forte progression s'explique par la mise en place, en 2019, d'un nouveau dispositif permettant aux étudiants en 2^{ème} année de licence (L2) qui souhaitent devenir enseignant de travailler en établissement scolaire. Testé dans un premier temps dans plusieurs académies pour le premier degré et plusieurs disciplines dans le second degré, ce dispositif s'est élargi les années suivantes. Toutefois, à la rentrée 2023, les étudiants en préprofessionnalisation sont moins nombreux qu'en 2022.

Tableau 1.2 – Évolution des effectifs des personnels en activité

			Effectifs 2015	Effectifs 2022	Effectifs 2023	Évolution 2015 - 2023		Évolution 2022 - 2023 (en %)	
						Évolution globale sur la période (en %)	Évolution annuelle moyenne (en %)		
Enseignants	Secteur public	Premier degré	346 868	356 276	355 667	2,5	0,3	-0,2	
		Second degré	390 926	390 599	391 453	0,1	0,0	0,2	
		Titulaires	706 153	701 583	696 076	-1,4	-0,2	-0,8	
		Non titulaires	31 641	45 292	51 044	61,3	6,3	12,7	
		Ensemble premier et second degrés	737 794	746 875	747 120	1,3	0,2	0,0	
	Secteur privé	Premier degré	46 365	46 108	46 109	-0,6	-0,1	0,0	
		Second degré	95 173	95 596	95 383	0,2	0,0	-0,2	
		Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	117 756	114 825	114 232	-3,0	-0,4	-0,5	
		Ensemble maîtres délégués	23 782	26 879	27 260	14,6	1,8	1,4	
		Ensemble premier et second degrés	141 538	141 704	141 492	0,0	0,0	-0,1	
	Ensemble des enseignants			879 332	888 579	888 612	1,1	0,1	0,0
	Étudiants en préprofessionnalisation (1)			4 397	14 865	14 144	221,7	18,7	-4,9
	Ensemble des enseignants et étudiants en préprofessionnalisation			883 729	903 444	902 756	2,2	0,3	-0,1
Non- enseignants	Personnels d'encadrement		17 804	18 239	18 407	3,4	0,4	0,9	
	Personnels vie scolaire (2)		108 408	206 747	214 417	97,8	9,1	3,7	
	Titulaires		19 460	18 838	18 666	-4,1	-0,5	-0,9	
	Non titulaires		88 948	187 909	195 751	120,1	10,6	4,2	
	Personnels administratifs, sociaux et de santé		66 676	65 496	64 665	-3,0	-0,4	-1,3	
	Titulaires		59 764	56 296	55 273	-7,5	-1,0	-1,8	
	Non titulaires		6 912	9 200	9 392	35,9	4,1	2,1	
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation		10 926	10 997	11 244	2,9	0,4	2,2	
	Titulaires		9 796	9 467	9 301	-5,1	-0,6	-1,8	
	Non titulaires		1 130	1 530	1 943	71,9	7,4	27,0	
	Ensemble des non-enseignants		203 814	301 479	308 733	51,5	5,4	2,4	
	Apprentis		1 233	187	367	-70,2	16,5	96,3	
	Ensemble des non-enseignants et apprentis		205 047	301 666	309 100	50,7	5,3	2,5	
Ensemble des personnels			1 088 776	1 205 110	1 211 856	11,3	1,4	0,6	
Titulaires			930 731	919 243	911 952	-2,0	-0,3	-0,8	
Non titulaires			158 045	285 867	299 904	89,8	8,4	4,9	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

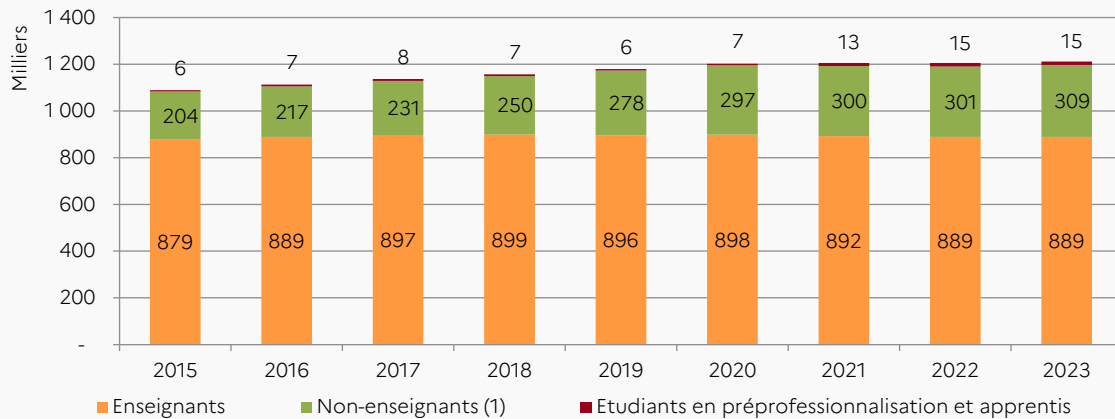
1. Voir rubrique "Définitions"

2. Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre, et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Cette définition des effectifs joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année, et notamment ceux de certains personnels de vie scolaire (AED et AESH).

Champ : France (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Figure 1.3 – Évolution des effectifs des personnels en activité



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

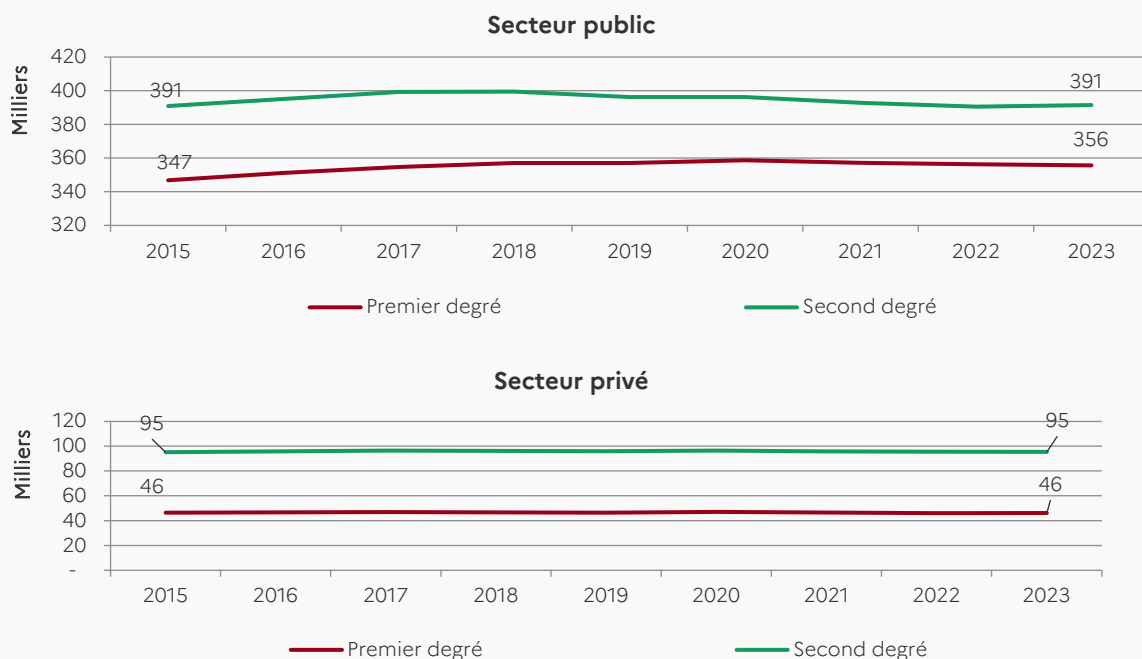
1. Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre, et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Cette définition des effectifs joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année, et notamment ceux de certains personnels de vie scolaire (AED et AESH).

Lecture : à la rentrée 2015, les personnels en activité étaient constitués de 879 milliers d'enseignants, 204 milliers de non-enseignants et 6 milliers d'étudiants en préprofessionnalisation et apprentis.

Champ : France (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Figure 1.4. – Évolution des effectifs des personnels enseignants en activité



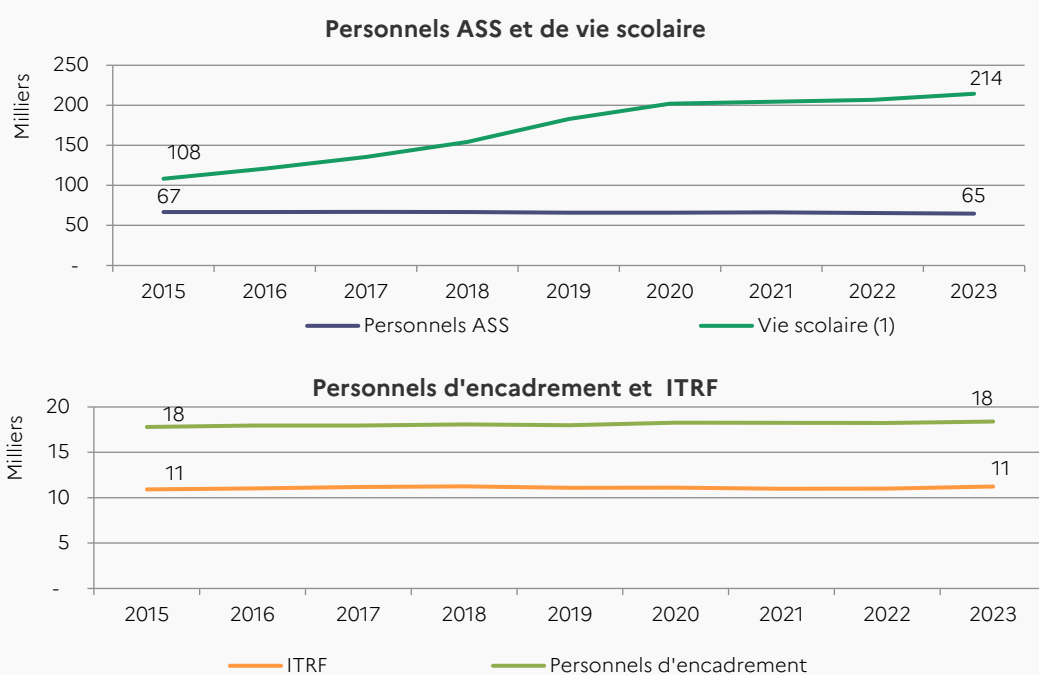
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : les effectifs des personnels enseignants du premier degré public sont passés de 347 milliers à la rentrée 2015, à 356 milliers à la rentrée 2023.

Champ : France (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Figure 1.5 – Évolution des effectifs des personnels non enseignants en activité



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

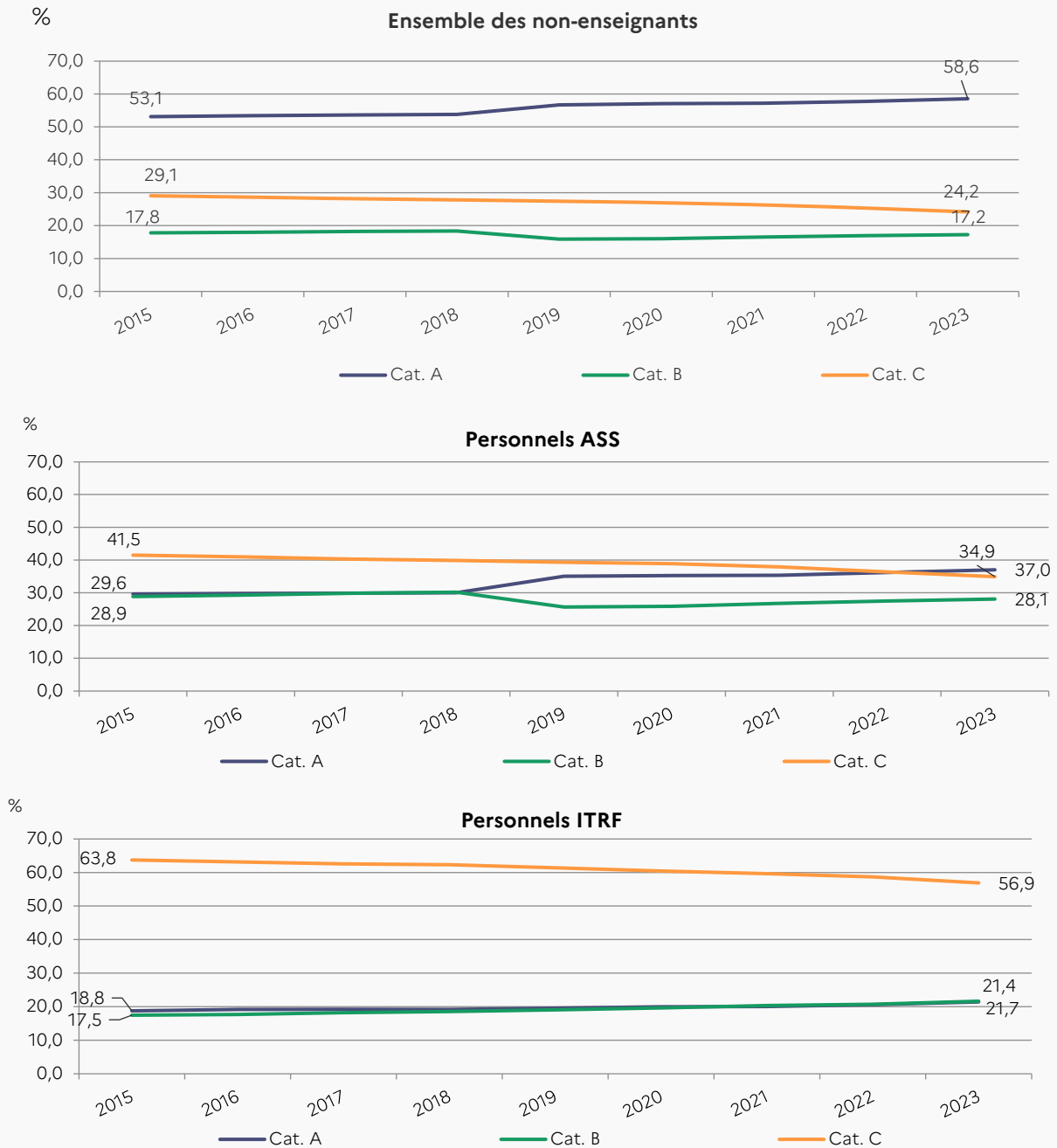
1. Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre, et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Cette définition des effectifs joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année, et notamment ceux de certains personnels de vie scolaire (AED et AESH).

Lecture : les effectifs des personnels ASS sont passés de 67 000 à la rentrée 2015, à 65 000 à la rentrée 2023.

Champ : France, personnels appartenant à un corps non-enseignant, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Figure 1.6 – Évolution de la part de chaque catégorie hiérarchique parmi les personnels titulaires non enseignants en activité

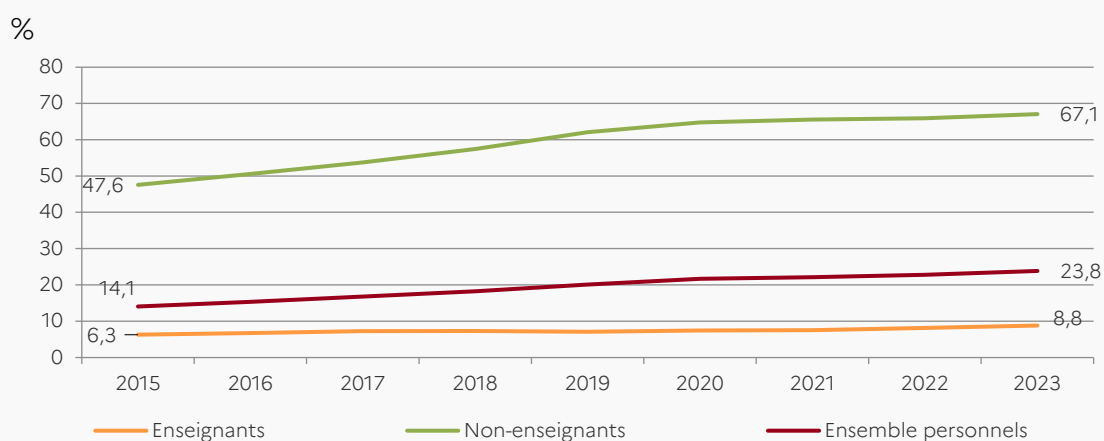


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : la part des agents de catégorie A parmi l'ensemble des non-enseignants est passée de 53,1 % à la rentrée 2015, à 58,6 % à la rentrée 2023.

Champ : France (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps non enseignant, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Figure 1.7 – Évolution de la part des non-titulaires parmi les personnels en activité

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : la part de non-titulaires parmi l'ensemble des personnels est passée de 14,1 % à la rentrée 2015, à 23,8 % à la rentrée 2023.

Champ : France (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en pré-professionnalisation et apprentis).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

C. LES PERSONNELS TITULAIRES GÉRÉS AU TITRE DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

Pour les personnels titulaires, le ministère de l'éducation nationale (MEN) assure, en plus de la gestion des personnels en activité, celle des personnels non actifs, au sens de la nomenclature des positions administratives des agents de la fonction publique. Ainsi, à la rentrée 2023, 960 600 personnels titulaires sont gérés au titre de l'enseignement scolaire, dont 95 % sont en activité (**Tableau 1.3**). Plus précisément, 95 % des enseignants et 93 % des non-enseignants sont en activité. Les personnels non actifs sont soit en disponibilité (3 % de l'ensemble des titulaires), soit en détachement (2 %), soit en congé parental (1 %).

Parmi les enseignants, 3 % sont en disponibilité, c'est-à-dire qu'ils ont interrompu temporairement leur activité dans la fonction publique. Les trois quarts sont des femmes (**Tableau 1.4.1**). Cette proportion est plus importante dans le privé sous contrat que dans le public. Dans le secteur public, les enseignants en disponibilité ont 43 ans en moyenne, dans le premier degré comme dans le second degré. Dans le secteur privé sous contrat, les enseignants en disponibilité sont en moyenne plus âgés que dans le public : l'âge moyen est de 45 ans dans le premier degré et 47 ans dans le second degré. Les professeurs de lycée professionnel (PLP) en disponibilité ont une moyenne d'âge plus élevée que les enseignants des autres corps, quel que soit le secteur d'enseignement.

Le détachement est la position des fonctionnaires placés hors de leur corps d'origine qui continuent à bénéficier de leurs droits à l'avancement et à la retraite. Parmi les enseignants, seuls ceux du secteur public peuvent y avoir recours du fait de leur statut

de fonctionnaire : 1 % sont concernés par cette position. Les hommes sont surreprésentés parmi les personnels en détachement : 44 % des personnels en détachement sont des hommes alors qu'ils ne représentent que 27 % des effectifs gérés par le ministère. Les enseignants en détachement sont âgés en moyenne de 47 ans.

Les enseignants en congé parental sont essentiellement des femmes (95 %). Elles ont en moyenne 35 ans et sont 71 % à avoir entre 30 et 40 ans.

Parmi les non-enseignants, 2 % sont en disponibilité, dont un nombre très réduit de personnels d'encadrement (**Tableau 1.4.2**). Plus de quatre sur cinq sont des femmes. Cette position est plus fréquente à partir de 40 ans. La proportion de 50 ans ou plus est particulièrement élevée chez les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) en disponibilité (52 %).

La part des personnels non enseignants en détachement est plus importante que celle des enseignants (4 % contre 1 %). Comme pour la disponibilité, les personnels d'encadrement en détachement sont très rares. Les femmes y sont aussi majoritaires (58 %) mais en proportion moins importante que parmi l'ensemble des non-enseignants gérés (76 %). Les non-enseignants en détachement sont âgés en moyenne de 52 ans ; 70 % ont 50 ans ou plus. Il s'agit essentiellement de personnels ASS.

Les congés parentaux concernent très peu de personnels non enseignants, presque exclusivement des femmes.

Tableau 1.3 - Position des personnels titulaires de l'enseignement scolaire gérés par la ministère

	Enseignants				Non-enseignants				Ensemble des personnels			
	Femmes	Hommes	Ensemble		Femmes	Hommes	Ensemble		Femmes	Hommes	Ensemble	
	Effectif	Effectif	Effectif	%	Effectif	Effectif	Effectif	%	Effectif	Effectif	Effectif	%
Activité (1)	587 167	223 141	810 308	95,2	77 361	24 283	101 644	93,2	664 528	247 424	911 952	94,9
Congé parental	2 955	150	3 105	0,4	189	1	190	0,2	3 144	151	3 295	0,3
Disponibilité	19 677	6 228	25 905	3,0	2 057	391	2 448	2,2	21 734	6 619	28 353	3,0
Détachement	6 821	5 391	12 212	1,4	2 779	2 004	4 783	4,4	9 600	7 395	16 995	1,8
Ensemble	616 620	234 910	851 530	100,0	82 386	26 679	109 065	100,0	699 006	261 589	960 595	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Parmi les personnels en activité sont classés les agents mis à disposition de l'enseignement scolaire

Champ : France (hors Mayotte pour le privé) personnels titulaires ou assimilés titulaires gérés par l'éducation nationale.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Tableau 1.4.1 – Enseignants titulaires de l'enseignement scolaire en congé parental, disponibilité ou détachement

		Effectif	Part des femmes	Age moyen	Moins de 30 ans (%)	Entre 30 et 40 ans (%)	Entre 40 et 50 ans (%)	50 ans ou plus (%)
Congé parental	Enseignants premier degré public	1 594	97,2	34,5	14,8	70,7	14,3	0,2
	Enseignants second degré public	963	90,0	35,6	9,1	71,0	19,1	0,7
	Agrégés ou chaires supérieures	166	86,7	35,6	7,8	71,1	20,5	0,6
	Certifiés	678	92,0	35,6	9,4	71,8	18,1	0,6
	Professeurs d'EPS	38	60,5	34,8	21,1	60,5	15,8	2,6
	Professeurs de lycée professionnel	81	93,8	36,9	3,7	69,1	25,9	1,2
	Enseignants premier degré privé	285	99,3	34,9	13,0	71,9	15,1	0,0
	Enseignants second degré privé	263	97,3	34,9	12,9	71,5	15,6	0,0
	Ensemble enseignants des secteurs public et privé	3 105	95,2	34,9	12,7	71,0	16,0	0,3
Disponibilité	Enseignants premier degré public	10 192	87,3	42,7	5,5	30,1	43,7	20,7
	Enseignants second degré public	11 975	65,0	43,3	8,2	28,1	35,5	28,2
	Agrégés ou chaires supérieures	2 944	54,6	40,2	15,1	36,0	29,4	19,5
	Certifiés	7 173	72,4	44,3	5,6	26,0	37,7	30,7
	Professeurs d'EPS	640	39,4	40,5	15,9	28,4	37,2	18,4
	Professeurs de lycée professionnel	1 192	60,2	46,4	2,3	21,6	37,6	38,5
	Enseignants premier degré privé	1 648	91,7	45,2	4,8	20,9	41,5	32,8
	Enseignants second degré privé	2 090	70,7	47,1	3,1	20,5	32,5	43,8
	Agrégés ou chaires supérieures	79	65,8	46,4	0,0	27,8	36,7	35,4
	Certifiés	1 524	75,9	46,4	3,5	22,6	33,5	40,4
	Professeurs d'EPS	125	36,0	44,6	8,0	23,2	35,2	33,6
	Professeurs de lycée professionnel	246	61,8	49,5	0,4	13,8	29,7	56,1
	Ensemble enseignants des secteurs public et privé	25 905	76,0	43,5	6,5	27,8	38,9	26,8
Détachement	Enseignants premier degré public	4 148	68,8	47,5	1,8	14,3	42,4	41,5
	Enseignants second degré public	8 064	49,2	46,7	5,1	19,0	32,6	43,3
	Agrégés ou chaires supérieures	2 527	48,0	43,1	12,7	27,7	28,0	31,5
	Certifiés	4 636	51,5	48,2	1,7	15,5	34,5	48,3
	Professeurs d'EPS	393	32,6	48,4	2,3	12,5	38,4	46,8
	Professeurs de lycée professionnel	499	47,7	49,7	0,4	12,4	33,9	53,3
	Ensemble (enseignants du secteur public)	12 212	55,9	47,0	4,0	17,4	35,9	42,7
Ensemble des enseignants en congé parental, disponibilité ou détachement.		41 222	71,4	43,9	6,2	28,0	36,3	29,5

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France (hors Mayotte pour le privé) enseignants titulaires ou assimilés titulaires gérés par l'éducation nationale.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Tableau 1.4.2 – Personnels non enseignants titulaires de l'enseignement scolaire en congé parental, disponibilité ou détachement

		Effectif	Part des femmes	Age moyen	Moins de 30 ans (%)	Entre 30 et 40 ans (%)	Entre 40 et 50 ans (%)	50 ans ou plus (%)
Congé parental	Vie scolaire	60	98,3	35,5	10,0	71,7	18,3	0,0
	Personnels ASS (administratifs, sociaux et de santé)	119	100,0	35,2	6,7	75,6	17,6	0,0
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	11	100,0	36,1	9,1	81,8	9,1	0,0
	Ensemble personnels non enseignants	190	99,5	35,4	7,9	74,7	17,4	0,0
Disponibilité	Personnels d'encadrement	6	50,0	48,8	0,0	0,0	66,7	33,3
	Vie scolaire	432	86,6	44,2	5,6	26,6	35,0	32,9
	Personnels ASS (administratifs, sociaux et de santé)	1 770	87,2	48,9	1,8	15,9	30,7	51,6
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	240	57,1	47,0	1,7	22,9	33,3	42,1
	Ensemble personnels non enseignants	2 448	84,0	47,9	2,4	18,4	31,8	47,3
Détachement	Personnels d'encadrement	33	45,5	52,0	0,0	9,1	27,3	63,6
	Vie scolaire	252	69,4	47,9	0,8	21,0	29,8	48,4
	Personnels ASS (administratifs, sociaux et de santé)	4 282	58,4	52,8	1,1	8,7	17,6	72,7
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	216	41,7	45,4	0,9	25,9	38,0	35,2
	Ensemble personnels non enseignants	4 783	58,1	52,2	1,0	10,1	19,2	69,7

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, personnels non enseignants titulaires gérés par l'éducation nationale.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

POUR EN SAVOIR PLUS

DEPP, 2024, *Repères et références statistiques*, Paris.

DEPP, 2024, Séries chronologiques de données statistiques sur le système éducatif :

- Effectifs des personnels de l'éducation nationale par corps
- Principaux indicateurs sur les personnels de l'éducation nationale par corps

<https://www.education.gouv.fr/series-chronologiques-de-donnees-statistiques-sur-le-systeme-educatif-12530>

2. LES EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES DES ENSEIGNANTS

A. LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES ENSEIGNANTS ET LEURS ÉVOLUTIONS.....	30
B. LE SERVICE DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ	40
C. LES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC.....	43
D. LES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PRIVÉ SOUS CONTRAT.....	46

CHIFFRES-CLÉS RENTRÉE 2023

- **888 600** enseignants, dont **45 %** dans le premier degré et **55 %** dans le second degré
 - 747 100** enseignants dans le secteur public dont **71 %** de femmes
 - 355 700** dans le premier degré
 - 391 500** dans le second degré
 - 141 500** enseignants dans le secteur d'enseignement privé sous contrat dont **74 %** de femmes
 - 46 100** dans le premier degré
 - 95 400** dans le second degré

- **810 300 (91 %) enseignants titulaires (ou sur échelle de titulaires)**

- **78 300 (9 %) non-titulaires (ou sur échelle de non-titulaires)**
 - 51 000** enseignants du secteur public (soit **7 %** d'entre eux)
 - 27 300** enseignants du secteur privé sous contrat (soit **19 %** d'entre eux)

- **9 % des enseignants sont à temps partiel.**
Parmi les enseignants non-titulaires,
 - 15 %** des enseignants du secteur public sont employés à temps incomplet
 - 38 %** des enseignants du secteur privé sous contrat sont employés à temps incomplet

- **13 900 étudiants en préprofessionnalisation du secteur public pour le métier enseignant et 800 pour le secteur privé sous contrat**

SOURCES

Les figures de ce chapitre ont été construites à partir des données du **panel des personnels issu de la base statistique des agents (BSA)** (voir « sources » - chapitre 1)

Les **bases relais** sont également utilisées pour la partie relative aux enseignants du second degré en charge d'élèves à l'année. Ces bases rassemblent les données relatives au service des enseignants des établissements du second degré public et privé sous contrat. Les bases relais fournissent une

image du service des enseignants en début d'année scolaire.

Une différence d'effectifs peut être observée entre les données provenant du panel BSA et celles des bases relais : les dates d'observation retenues dans les deux sources ne sont pas exactement les mêmes. De plus, les effectifs issus des bases relais concernent exclusivement les enseignants en charge d'élèves à l'année.

CHAMP

Ce chapitre porte sur les corps enseignants du premier et du second degrés des secteurs public et privé sous contrat

Dans cet ensemble sont retenus les agents en activité rémunérés au titre de l'éducation nationale à la rentrée 2023.

Le champ géographique retenu est celui de la France, excepté Mayotte pour ce qui concerne l'enseignement privé.

Les personnels dénombrés sont ceux relevant de la mission interministérielle « Enseignement scolaire » (MIES) du budget de l'État, hors personnels de l'enseignement technique agricole et personnels exerçant des missions jeunesse et sport. Les enseignants des corps du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur ne font pas partie du champ, le panorama statistique des personnels étant consacré à l'enseignement scolaire

DÉFINITIONS

Présentation par corps

Les personnels sont classés dans ce chapitre en fonction de leur corps d'appartenance. Les « enseignants » sont les personnels relevant des corps enseignants, indépendamment de leur fonction, de leur affectation et de leur activité. Les « enseignants du premier degré public », par exemple, sont les personnels appartenant aux corps du premier degré public, y compris ceux affectés en structure d'enseignement général et professionnel adapté (Segpa) en collège. Les enseignants non titulaires sont classés dans le premier ou le second degré en fonction du corps auquel ils appartiennent et la fonction qu'ils exercent (enseignement, remplacement, documentation...). Quand l'information n'est pas suffisante, le budget sur lequel ils sont affectés permet de les distinguer par degré d'enseignement.

Cette présentation diffère de celle qui prévaut dans les pages consacrées aux effectifs des personnels de la publication de la DEPP, Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche (RERS), où les agents sont recensés selon l'activité ou la mission qu'ils pratiquent majoritairement au cours de l'année scolaire (voir « définitions » - chapitre 1)

Enseignement du secteur privé

Seul l'enseignement du secteur privé sous contrat avec l'État est traité dans le panorama statistique des personnels.

Les établissements d'enseignement privé qui remplissent certaines conditions (durée de fonctionnement, titres et diplômes des enseignants, effectifs scolarisés, etc.) peuvent souscrire un contrat avec l'État par application des articles L. 442-5 et L.442-12 du code de l'éducation.

Ce contrat leur ouvre le droit à un financement public qui couvre la rémunération des seuls enseignants et les dépenses de fonctionnement des classes sous contrat. En contrepartie, ces établissements mettent en place les structures pédagogiques et les programmes d'enseignement existant dans l'enseignement public.

Les maîtres de l'enseignement privé sous contrat avec l'État n'ont pas le statut des fonctionnaires titulaires de l'État, destinés à occuper des emplois permanents après une année de stage. Néanmoins, les maîtres contractuels ou agréés à titre définitif sont couramment appelés « maîtres titulaires » et les maîtres contractuels ou agréés à titre provisoire « stagiaires ». Dans le premier degré, ils peuvent être classés dans les échelles de

rémunération des instituteurs ou des professeurs des écoles. Ceux du second degré sont classés dans les échelles de rémunération des professeurs certifiés, agrégés, etc.

Les enseignants du secteur privé sous contrat sont rémunérés pour le nombre d'heures effectivement données. Les remplacements sont réalisés soit sous forme d'heures supplémentaires, soit par les « maîtres délégués » qui sont l'équivalent des contractuels de la fonction publique.

Par souci de simplicité, la terminologie utilisée dans le panorama statistique des personnels pour les enseignants du secteur privé est proche de celle adoptée pour les enseignants du secteur public : on parlera d'assimilés titulaires pour les enseignants du privé sous contrat placés sur une échelle de rémunération de titulaires et de maîtres délégués pour ceux sur une échelle de rémunération de non-titulaires.

Temps partiel

Le temps partiel défini ici n'inclut pas le temps incomplet, qui correspond à un service d'une durée inférieure à l'obligation de service réglementaire. Le temps incomplet concerne essentiellement les enseignants non titulaires. Il est abordé dans ce chapitre de manière spécifique pour cette catégorie de personnels.

« Étudiants en préprofessionnalisation »

Les personnels non titulaires ayant des activités associées à l'enseignement mais qui ne sont pas des enseignants en exercice ont été regroupés dans la rubrique "Étudiants en préprofessionnalisation".

Sont inclus :

- les contractuels alternants, étudiants bénéficiant du dispositif de formation alternée dès la première année du master "métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation", qui leur permet de suivre la formation de professeur tout en bénéficiant d'un contrat pour découvrir le métier de professeur des écoles à tiers temps. Ce dispositif a été ouvert à la rentrée 2017-2018 dans plusieurs académies (Amiens, Créteil, Guyane, Reims et Versailles).
- les apprentis-enseignants qui, tout en poursuivant un cursus universitaire en licence, assurent des missions dans une classe en présence d'un tuteur. Ce dispositif s'adresse aux étudiants qui envisagent de devenir professeur de mathématiques, de lettres, d'anglais ou d'allemand au collège ou au lycée ou professeur des écoles dans les académies d'Amiens, Créteil, Guyane, Reims ou Versailles, et qui ont besoin d'une aide financière pour poursuivre leurs études.
- les assistants d'éducation, depuis la rentrée 2019-2020, qui ont choisi un parcours de professionnalisation pour entrer progressivement dans le métier d'enseignant, comme le prévoit la loi pour une école de la confiance. Les autres assistants d'éducation restent comptabilisés avec les personnels de vie scolaire.
- les assistants de langue étrangère, qui interviennent auprès de l'enseignant de langues pendant le cours et dans le cadre des projets internationaux de l'établissement.

AVERTISSEMENT

Le panel des personnels issu de BSA est recalculé chaque année sur la base des données de gestion actualisées. Par conséquent, les effectifs peuvent légèrement varier d'une édition à l'autre du panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire pour les années

précédentes déjà diffusées. En effet, il arrive que des modifications des bases de gestion soient effectuées avec du décalage (corrections d'erreurs notamment). En outre, le calcul des indicateurs statistiques s'affine toujours davantage.

A. LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES ENSEIGNANTS ET LEURS ÉVOLUTIONS

À la rentrée 2023, 888 600 enseignants, hors étudiants en préprofessionnalisation, exercent leurs fonctions au ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse au titre de l'enseignement scolaire ; 84 % relèvent du secteur public et 16 % du secteur privé sous contrat (**Tableau 2.1**). Dans les deux secteurs, les effectifs sont plus importants dans le second degré que dans le premier : 44 % de l'ensemble des enseignants sont dans le second degré public et 40 % dans le premier degré public, 11 % sont dans le second degré privé et 5 % dans le premier degré privé.

La population enseignante est majoritairement féminine (71 %), plus encore dans le privé (74 %) que dans le public (71 %). Mais la part des femmes dans les corps enseignants est particulièrement forte dans le premier degré, surtout le premier degré privé (92 % contre 85 % dans le public). Dans le second degré, les femmes représentent 65 % des effectifs des corps du privé et 59 % de ceux du public. Depuis 2015, la part des femmes a tendance à augmenter, notamment dans le premier degré public (+2,6 points) (**Tableau 2.2**). Il n'y a que dans le second degré privé que leur part a diminué (-1,1 point).

Une augmentation de la part des enseignants non titulaires ou assimilés depuis 2015

Dans le secteur public, les non-titulaires exercent essentiellement dans le second degré. La part des hommes ayant ce statut y est proportionnellement plus importante que celle des femmes : 12 % de la population masculine enseignante est non-titulaire, contre 10 % chez les femmes (**Figure 2.1**). Dans le secteur privé, les maîtres-délégués, agents rémunérés sur une échelle de non-titulaires, exercent des fonctions dans les deux degrés d'enseignement. Dans le premier degré, leur part est équivalente pour les deux sexes (16 %) contrairement au second degré, où les hommes sont proportionnellement plus nombreux (25 % et 19 % pour les femmes).

Dans le secteur public, la part des non-titulaires parmi les enseignants a augmenté entre 2015 et 2023, dans le premier degré (+2,1 points) comme dans le second degré (+3,1 points) (**Tableau 2.2**). La part des non-titulaires du premier degré est faible, néanmoins elle a été multipliée par six sur l'ensemble de cette période. Dans le secteur privé, la part des maîtres délégués a progressé de 3,9 points dans le premier degré et 1,7 points dans le second degré.

Le temps partiel : essentiellement pour les enseignants titulaires, et plus fréquemment les femmes

Le temps partiel concerne 9 % des enseignants (**Tableau 2.1**). La part est du même ordre dans le public et le privé. Les femmes y ont plus recours que les hommes dans les deux secteurs (11 % contre 4 %). La proportion des titulaires à temps partiel est plus importante dans le privé que dans le public. Parmi les non-titulaires, plus nombreux dans le privé que dans le public, le temps partiel est peu fréquent.

Dans le premier degré public, c'est entre 35 et 39 ans que les femmes titulaires sont le plus souvent à temps partiel : cela représente deux enseignantes sur dix dans cette tranche d'âge (**Figure 2.2**). Dans le premier degré privé, ces résultats sont du même ordre avec 22 % de femmes à temps partiel pour la tranche d'âge des 35-39 ans. En revanche, leur part reste supérieure à celle des femmes du public au-delà de 40 ans et croît avec l'âge. Le temps partiel des femmes assimilées titulaires du premier degré privé est de 13 % entre 45 et 50 ans (8 % dans le public) et de 19 % pour celles de 60 ans ou plus (public : 7 %). En effet, les enseignants du privé sous contrat peuvent bénéficier du dispositif de départ à la retraite progressive, comme l'ensemble des salariés du privé. Cette mesure est également ouverte aux enseignants du public depuis la rentrée 2023, comme pour le reste des agents de la fonction publique, mais l'impact n'est pas visible à la date d'observation.

Dans le second degré, les trentenaires ont moins recours au temps partiel. Il concerne 17 % des femmes de 35 à 39 ans dans le public et 13 % dans le privé. La part du temps partiel s'élève pour les femmes à partir de 55 ans, et particulièrement pour les 60 ans ou plus. L'augmentation est deux fois plus forte dans le privé que dans le public, là aussi en lien avec les départs à la retraite progressifs.

Les hommes enseignants sont moins concernés par le temps partiel. Dans le premier degré, il est en moyenne plus fréquent dans le secteur privé (5 % contre 3 % dans le public). Dans le second degré la proportion est proche de 4 % dans le privé comme dans le public.

Entre 2015 et 2023, la part du temps partiel a évolué différemment dans les deux secteurs d'enseignement, selon le degré d'enseignement et le sexe des enseignants pour les titulaires (**Tableau 2.2**). Dans le premier degré public, la proportion

d'hommes à temps partiel se stabilise autour de 3 %. Le temps partiel féminin était quant à lui de l'ordre de 14 % en 2015 et sa part régresse jusqu'à 11 % en 2023. Dans le premier degré privé, la part de temps partiel augmente légèrement pour les hommes (4 % en 2015, 7 % en 2023), et reste stable pour les femmes (14 %).

Dans le second degré public, le temps partiel des femmes est stable entre 2015 et 2022 (12 %) tandis que celui des hommes augmente légèrement (de 4 % à 5 %). De même, dans le second degré privé la part des hommes à temps partiel a légèrement augmenté (3 % en 2015, 5 % en 2023), tout comme celle des femmes (10 % en 2015, 12 % en 2023).

Deux motifs prédominent parmi ceux invoqués pour travailler à temps partiel. Celui, de droit, pour élever un enfant concerne 23 % de l'ensemble des enseignants titulaires, les femmes plus que les hommes, aussi bien dans le public que dans le privé (**Tableau 2.3**). Il est cependant plus fréquent dans le public (25 % contre 14 % dans le privé). C'est dans le premier degré public que l'écart entre les sexes est le moins élevé : 29 % des hommes et 35 % des femmes font une demande pour ce motif (10 % des hommes et 21 % des femmes dans le premier degré privé). La part des enseignants du second degré à temps partiel pour cette raison est moins élevée mais concerne 16 % des femmes dans le public (10 % des hommes) et 11 % dans le privé (3 % des hommes). Le temps partiel accordé sur autorisation est le plus répandu (55 % des situations). Moins utilisé dans le public (52 % contre 70 % dans le privé), les hommes l'invoquent plus que les femmes, à l'exception du premier degré public où la part des femmes est supérieure à celle des hommes.

Parmi les autres motifs invoqués, le temps partiel thérapeutique et ceux, de droit, pour personne handicapée et pour soins à enfant ou à ascendant ou à conjoint concernent chacun entre 4 % et 11 % des cas de temps partiels pour les enseignants.

La quotité de travail des enseignants qui n'ont pas un temps plein, qu'ils soient à temps partiel ou à temps incomplet, diffère en fonction du statut, du degré et du secteur d'enseignement. Dans le public, 3 % des enseignants sont à mi-temps ou moins (8 % dans le privé) (**Tableau 2.4**). Des écarts existent entre le temps de travail des titulaires et assimilés et celui des non-titulaires, en particulier dans le secteur privé où 17 % des maîtres délégués sont à mi-temps ou moins contre 6 % pour ceux assimilés titulaires. Dans le public, ces taux sont de 6 % pour les non-titulaires et 3 % pour les titulaires.

Un quart des enseignants non titulaires à temps incomplet

Les trois quarts des enseignants non titulaires sont employés à temps complet (**Tableau 2.5**). Le temps incomplet, c'est-à-dire un service prévu par l'administration d'une durée inférieure à l'obligation réglementaire de service, concerne 23 % des enseignants non titulaires pour lesquels les heures disponibles dans leur discipline de recrutement ou dans les établissements dans lesquels ils exercent ne permettent pas d'atteindre un service à temps complet. Le temps incomplet est beaucoup plus utilisé dans le privé (38 % contre 15 % dans le public). Il est plus fréquent pour les femmes que pour les hommes, quel que soit le secteur d'enseignement. Le temps partiel est très marginal (moins de 1 %) au sein de cette population.

Sur la période 2015-2023, la part des agents à temps incomplet dans le premier degré baisse de manière plus importante dans le public que dans le privé (**Tableau 2.2**). En 2015, 9 % des enseignantes non titulaires du premier degré public étaient à temps incomplet, elles ne sont plus que 3 % en 2023 (respectivement 3 % et 2 % des hommes). Pour les hommes du premier degré privé, le temps incomplet était de 24 % en 2015, il est à 20 % en 2023. Celui des femmes a légèrement augmenté sur la période, passant de 32 % à 33 %.

Dans le second degré également, la part du temps incomplet diminue plus fortement dans le public que dans le privé, où cette modalité de travail est nettement plus fréquente. Dans le public, elle concerne 30 % des enseignantes non titulaires en 2015 et 20 % en 2023 (chez les hommes, 23 % et 15 %). Dans le second degré privé, elle passe de 46 % à 44 % chez les femmes et de 39 % à 37 % chez les hommes.

Des enseignants plus jeunes dans le public que dans le privé sous contrat

Les enseignants du secteur public sont plus jeunes que leurs homologues du secteur privé. La moyenne d'âge est de 44,7 ans dans le public contre 45,9 ans dans le privé (**Tableau 2.1**). Les moins de 35 ans représentent 19 % des effectifs du public et ceux de 50 ans ou plus 36 %. Dans le privé, ces parts sont respectivement de 16 % et 41 %. Dans les deux secteurs, les enseignants du premier degré sont plus jeunes que ceux du second degré.

La répartition par âge et par sexe varie selon le secteur d'enseignement et les corps. Dans les deux secteurs, les enseignants de moins de 35 ans des deux sexes sont plus fortement représentés parmi les professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) que parmi les autres corps (**Figure 2.3**). Celui de professeurs des écoles comprend une forte

proportion d'enseignants âgés de 40 à 49 ans dans les deux secteurs (de l'ordre de 36 %). Dans le privé, 40 % des professeurs des écoles ont 50 ans ou plus (31 % dans le public). Chez les enseignants non titulaires, la part des jeunes enseignants des deux sexes est la plus forte (entre 33 % et 38 % de moins de 35 ans selon le secteur et le sexe). La part des femmes est très importante dans la plupart des corps enseignants des deux secteurs. Elles sont cependant proportionnellement moins nombreuses que les hommes à partir de 50 ans. Seuls deux corps font exception : les professeurs de chaire supérieure et les PEPS, où leur part est équivalente.

Une moindre proportion de femmes dans les disciplines scientifiques

À la rentrée 2023, la part des femmes parmi les enseignants du second degré varie selon la discipline. Les femmes sont largement majoritaires dans les

groupes de disciplines langues et lettres : elles représentent respectivement 83 % et 79 % des effectifs dans le secteur public, 87 % et 83 % dans le privé sous contrat (**Tableau 2.6**). À l'inverse, elles sont particulièrement peu présentes parmi les enseignants de technologie (14 % dans le public et 22 % dans le privé). Elles sont également minoritaires en éducation physique et sportive et dans les disciplines scientifiques du public. Ces proportions sont assez stables dans le temps. C'est parmi les enseignants d'arts plastiques que la part des femmes a le plus augmenté depuis 2015 (+ 4 points dans le public et dans le privé). À l'inverse, leur proportion diminue plutôt parmi les enseignants d'« économie et gestion » (- 3 points), et chez ceux de sciences économiques et sociales ou d'histoire-géographie dans le privé (- 3 points).

Tableau 2.1 – Répartition des enseignants des secteurs public et privé sous contrat, par degré d'enseignement

			Effectifs	% sur total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans ou plus	Age moyen	Part du temps partiel	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Secteur public	Premier degré	F	301 534	33,9		21,6	29,7	43,3	10,4	96,2	289 943
		H	54 133	6,1		17,3	36,9	45,3	3,3	97,9	52 996
		Ensemble	355 667	40,0	84,8	20,9	30,8	43,6	9,3	96,4	342 940
	Second degré	F	228 996	25,8		17,6	39,4	45,4	10,6	95,5	218 760
		H	162 457	18,3		18,2	43,0	46,0	4,3	97,2	157 922
		Ensemble	391 453	44,1	58,5	17,9	40,9	45,7	8,0	96,2	376 681
	Titulaires	F	501 078	56,4		18,8	34,6	44,5	11,0	96,0	481 137
		H	194 998	21,9		16,2	43,2	46,4	4,5	97,7	190 520
		Ensemble	696 076	78,3	72,0	18,1	37,1	45,0	9,2	96,5	671 658
	Non-titulaires	F	29 452	3,3		37,7	21,2	39,5	1,5	93,6	27 566
		H	21 592	2,4		33,9	25,8	41,1	0,5	94,5	20 398
		Ensemble	51 044	5,7	57,7	36,1	23,1	40,2	1,0	94,0	47 963
	Ensemble	F	530 530	59,7		19,9	33,9	44,2	10,5	95,9	508 703
		H	216 590	24,4		18,0	41,5	45,8	4,1	97,4	210 918
		Ensemble	747 120	84,1	71,0	19,3	36,1	44,7	8,6	96,3	719 621
Secteur privé	Premier degré	F	42 248	4,8		17,1	36,2	44,8	12,1	92,4	39 029
		H	3 861	0,4		15,0	39,1	45,8	5,4	94,8	3 660
		Ensemble	46 109	5,2	91,6	16,9	36,4	44,9	11,5	92,6	42 689
	Second degré	F	62 305	7,0		14,8	43,7	46,5	9,4	91,5	56 992
		H	33 078	3,7		18,3	43,9	46,1	3,9	91,3	30 201
		Ensemble	95 383	10,7	65,3	16,0	43,7	46,4	7,5	91,4	87 193
	Sur échelle de rémunération de titulaires	F	86 089	9,7		11,9	44,4	47,0	12,7	93,7	80 631
		H	28 143	3,2		11,8	49,5	48,0	5,3	93,7	26 382
		Ensemble	114 232	12,9	75,4	11,9	45,7	47,2	10,9	93,7	107 014
	Maîtres délégués	F	18 464	2,1		33,3	23,0	40,4	0,4	83,4	15 390
		H	8 796	1,0		37,8	24,0	40,2	0,1	85,0	7 479
		Ensemble	27 260	3,1	67,7	34,8	23,3	40,4	0,3	83,9	22 869
	Ensemble	F	104 553	11,8		15,7	40,6	45,8	10,5	91,8	96 021
		H	36 939	4,2		18,0	43,4	46,1	4,1	91,7	33 861
		Ensemble	141 492	15,9	73,9	16,3	41,4	45,9	8,8	91,8	129 883
Ensemble premier degré public et privé	F	343 782	38,7		21,0	30,5	43,5	10,6	95,7	328 973	
	H	57 994	6,5		17,1	37,1	45,3	3,4	97,7	56 657	
	Ensemble	401 776	45,2	85,6	20,5	31,5	43,7	9,6	96,0	385 629	
Ensemble second degré public et privé	F	291 301	32,8		17,0	40,3	45,6	10,3	94,7	275 752	
	H	195 535	22,0		18,3	43,2	46,0	4,2	96,2	188 123	
	Ensemble	486 836	54,8	59,8	17,5	41,5	45,8	7,9	95,3	463 875	
Ensemble public et privé	F	635 083	71,5		19,2	35,0	44,5	10,5	95,2	604 724	
	H	253 529	28,5		18,0	41,8	45,9	4,1	96,5	244 780	
	Ensemble	888 612	100,0	71,5	18,8	36,9	44,9	8,6	95,6	849 504	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : parmi les enseignants du premier degré public, on compte 301 534 agents féminins, soit 84,8 % des enseignants du premier degré public et 33,9 % de l'ensemble des enseignants. 21,6 % ont moins de 35 ans et 29,7 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 43,3 ans, 10,4 % d'entre eux sont à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail est de 96,2 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 289 943.

Champ : France (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en préprofessionnalisation).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Tableau 2.2 – Évolution de la part des femmes, des non-titulaires, du temps partiel et du temps incomplet des enseignants des secteurs public et privé sous contrat

			Part des femmes		Part des non-titulaires		Part du temps partiel des enseignants titulaires		Part du temps incomplet des enseignants non titulaires	
			2015	2023	2015	2023	2015	2023	2015	2023
Secteur public	Premier degré	F			0,4	2,3	13,6	10,6	8,7	3,0
		H			0,5	3,1	3,3	3,3	2,6	1,6
		Ensemble	82,2	84,8	0,4	2,5	11,8	9,5	7,3	2,7
	Second degré	F			7,2	9,8	12,0	11,6	30,1	19,6
		H			8,5	12,2	3,6	4,9	23,3	15,3
		Ensemble	58,2	58,5	7,7	10,8	8,5	8,8	27,0	17,6
	Ensemble	F			3,4	5,6	12,9	11,0	28,7	15,6
		H			6,3	10,0	3,5	4,5	22,9	14,2
		Ensemble	69,5	71,0	4,3	6,8	10,1	9,2	26,1	15,0
Secteur privé	Premier degré	F			12,2	15,9	13,5	14,3	32,3	32,8
		H			11,3	17,2	4,1	6,5	23,9	19,9
		Ensemble	91,2	91,6	12,2	16,1	12,7	13,7	31,6	31,6
	Second degré	F			18,5	18,8	10,3	11,5	45,8	43,7
		H			20,3	24,6	3,4	5,2	38,7	36,5
		Ensemble	66,4	65,3	19,1	20,8	8,1	9,4	43,3	40,7
	Ensemble	F			16,0	17,7	11,7	12,7	41,6	39,7
		H			19,3	23,8	3,5	5,3	37,8	35,2
		Ensemble	74,5	73,9	16,8	19,3	9,7	10,9	40,5	38,2

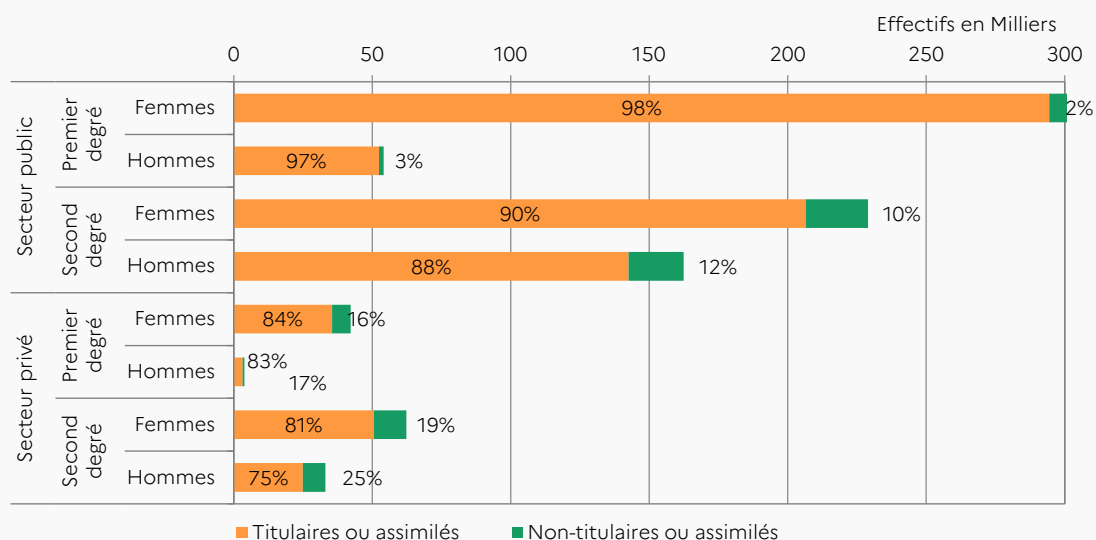
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en préprofessionnalisation).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Série : <https://www.education.gouv.fr/series-chronologiques-de-donnees-statistiques-sur-le-systeme-educatif-12530>

Figure 2.1 – Répartition des personnels enseignants, par statut, en %



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : dans le premier degré public, 301 200 enseignants sont des femmes, dont 98 % sont titulaires et 2 % non-titulaires.

Champ : France (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en préprofessionnalisation).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Tableau 2.3 – Motif du temps partiel pris par les enseignants titulaires des secteurs public et privé sous contrat, en %

			Temps partiel							Ensemble
			De droit pour élever un enfant	Sur autorisation	De droit pour soins à enfant ou à ascendant ou à conjoint	Thérapeutique	De droit pour personne handicapée	Pour créer ou reprendre une entreprise	Crédit d'heures pour fonction élective	
Secteur public	Premier degré	F	34,7	40,4	6,5	11,3	6,4	0,7	0,0	100,0
		H	29,2	39,2	5,0	17,4	6,8	2,0	0,3	100,0
		Ensemble	34,4	40,4	6,4	11,6	6,4	0,8	0,0	100,0
	Second degré	F	16,1	62,9	3,4	11,4	5,0	0,7	0,4	100,0
		H	9,9	65,9	2,6	13,5	4,0	1,8	2,3	100,0
		Ensemble	14,7	63,6	3,2	11,8	4,8	1,0	0,8	100,0
	Ensemble	F	26,6	50,2	5,2	11,3	5,8	0,7	0,2	100,0
		H	13,8	60,5	3,1	14,3	4,6	1,8	1,9	100,0
		Ensemble	24,9	51,6	4,9	11,7	5,6	0,9	0,4	100,0
Secteur privé	Premier degré	F	20,7	65,3	3,0	5,5	5,1	0,3	0,1	100,0
		H	9,7	74,9	2,9	5,8	4,3	1,9	0,5	100,0
		Ensemble	20,3	65,7	3,0	5,5	5,1	0,3	0,1	100,0
	Second degré	F	11,4	72,4	2,5	6,7	6,6	0,2	0,2	100,0
		H	3,1	78,1	1,3	9,1	6,4	0,3	1,6	100,0
		Ensemble	9,9	73,4	2,3	7,2	6,6	0,2	0,5	100,0
	Ensemble	F	15,8	69,1	2,7	6,2	5,9	0,2	0,1	100,0
		H	4,0	77,7	1,5	8,6	6,2	0,5	1,5	100,0
		Ensemble	14,4	70,1	2,6	6,5	5,9	0,3	0,3	100,0
Ensemble public et privé	F	24,8	53,3	4,8	10,5	5,8	0,6	0,2	100,0	
	H	12,3	63,0	2,8	13,5	4,8	1,6	1,9	100,0	
	Ensemble	23,1	54,6	4,5	10,9	5,7	0,8	0,4	100,0	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant titulaire, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Tableau 2.4 – Quotité de travail des personnels enseignants, en %.

			% des personnes dont la quotité est :			
			Inférieure ou égale à 50%	Supérieure à 50% et inférieure ou égale à 80%	Supérieure à 80% et moins de 100%	Égale à 100% (temps complet)
Secteur public	Premier degré	F	3,1	7,3	0,1	89,5
		H	2,1	1,9	0,1	95,9
		Ensemble	2,9	6,4	0,1	90,5
	Second degré	F	3,4	5,8	3,7	87,2
		H	2,5	2,6	1,8	93,1
		Ensemble	3,0	4,5	2,9	89,6
	Titulaires	F	3,0	6,7	1,5	88,8
		H	2,0	2,1	1,0	94,8
		Ensemble	2,7	5,4	1,4	90,5
	Non-titulaires	F	6,6	6,0	4,3	83,1
		H	5,7	4,9	4,1	85,3
		Ensemble	6,2	5,5	4,2	84,0
	Ensemble	F	3,2	6,6	1,6	88,5
		H	2,4	2,4	1,3	93,8
		Ensemble	3,0	5,4	1,6	90,0
Secteur privé	Premier degré	F	9,5	8,2	1,2	81,2
		H	6,3	4,2	0,9	88,6
		Ensemble	9,2	7,9	1,1	81,8
	Second degré	F	7,4	8,7	5,8	78,0
		H	8,5	6,0	4,0	81,5
		Ensemble	7,8	7,8	5,2	79,3
	Sur échelle de rémunération de titulaires	F	6,1	7,4	3,0	83,5
		H	6,2	3,9	1,9	88,0
		Ensemble	6,1	6,6	2,8	84,6
	Maîtres délégués	F	18,4	13,6	8,2	59,8
		H	15,1	11,8	9,1	64,1
		Ensemble	17,3	13,0	8,5	61,2
	Ensemble	F	8,2	8,5	3,9	79,3
		H	8,3	5,8	3,6	82,3
		Ensemble	8,3	7,8	3,9	80,1

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : parmi les femmes du premier degré public, 3,1 % ont une quotité de travail inférieure ou égale à 50 %, 7,3 % ont une quotité comprise entre 50 % et 80 %, 0,1 % ont une quotité comprise 80 % et moins de 100 %, et 89,5 % sont à temps complet.

Champ : France (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en préprofessionnalisation).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Tableau 2.5 – Temps de travail des enseignants non titulaires des secteurs public et privé sous contrat

		Part du temps plein	Part du temps partiel	Part du temps incomplet	Quotité moyenne (en %)
Secteur public	Femmes	82,9	1,5	15,6	93,6
	Hommes	85,3	0,5	14,2	94,5
	Ensemble	84,0	1,0	15,0	94,0
Secteur privé sous contrat	Femmes	59,9	0,4	39,7	83,4
	Hommes	64,7	0,1	35,2	85,0
	Ensemble	61,5	0,3	38,2	83,9
Ensemble des enseignants non titulaires		76,1	0,8	23,1	90,5

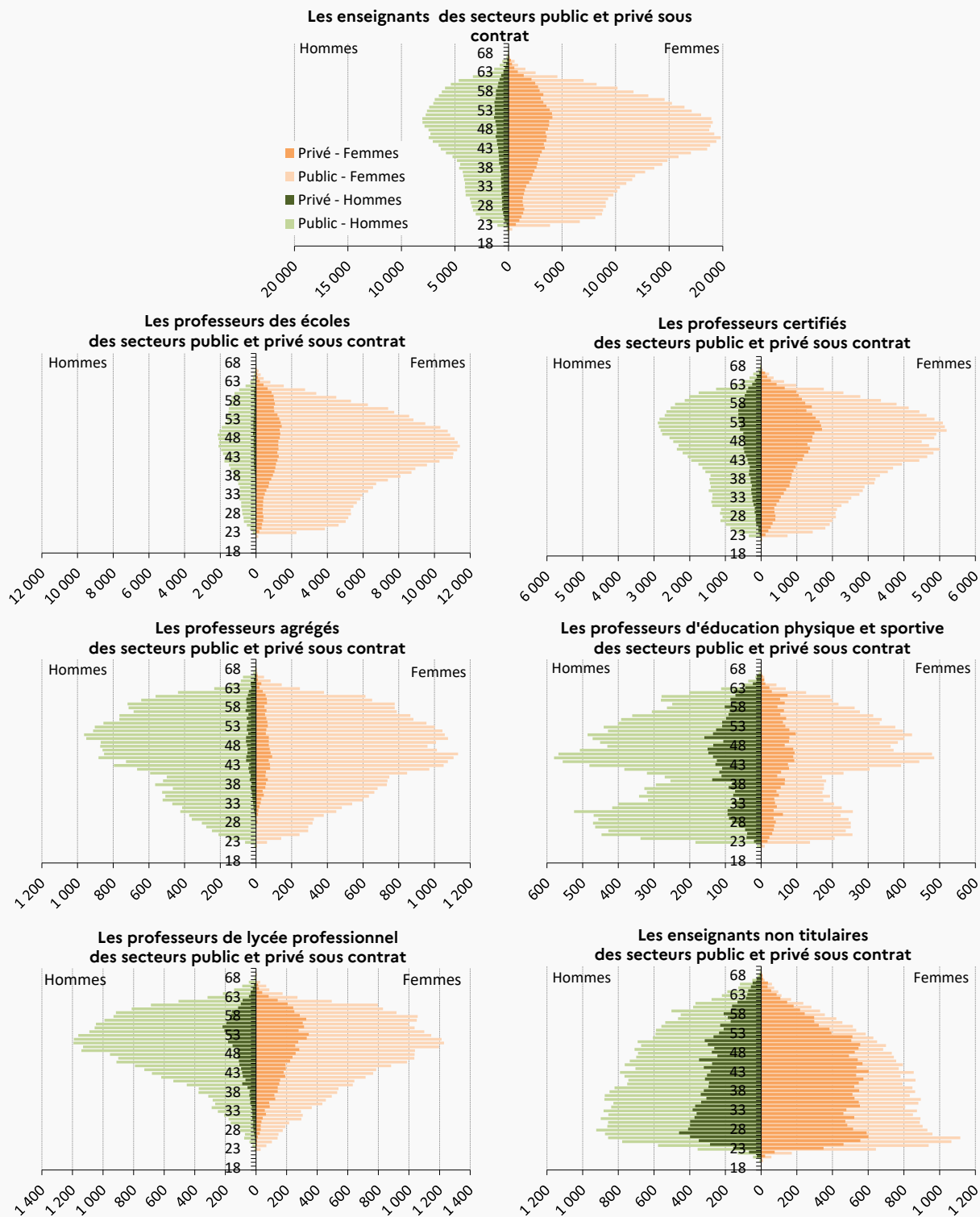
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Note : la quotité de travail des enseignants en vacation n'est pas disponible dans le panel des personnels issu de BSA.

Champ : France (hors Mayotte pour le privé), personnels non titulaires ou assimilés, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité et ayant une affectation au 30 novembre (hors étudiants en préprofessionnalisation).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Figure 2.3 – Pyramides des âges des enseignants des principaux corps de titulaires des secteurs public et privé et des enseignants non titulaires



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France (hors Mayotte pour le privé), personnels enseignants, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023

Tableau 2.6 – Évolution de la part des femmes dans le second degré pour les principaux groupes de disciplines, en %

	Public		Privé sous contrat	
	2015	2023	2015	2023
Philosophie	39,1	38,9	44,8	44,5
Lettres	79,2	79,2	83,9	83,3
Langues	83,2	82,8	87,5	87,1
Histoire-géographie	50,5	49,6	58,5	55,6
Sciences économiques et sociales	48,9	49,3	58,5	54,9
Mathématiques	44,7	44,5	58,3	55,5
Physique-chimie	42,9	42,8	51,1	51,0
Biologie-géologie	64,8	65,5	72,1	71,7
Éducation musicale	56,3	55,0	60,9	58,7
Arts plastiques	66,5	70,1	72,2	76,5
Éducation physique et sportive	43,7	41,2	38,7	36,0
Technologie	15,6	14,1	22,8	21,6
Économie et gestion	67,6	64,7	73,7	70,9

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Note : uniquement les enseignants en charge d'élèves à l'année, y compris stagiaires.

Lecture : dans les établissements du second degré public, la part des femmes avec une discipline de poste "Philosophie" est passée de 39,1 % à 38,9 % de la rentrée scolaire 2015 à la rentrée 2023.

Champ : France. Secteurs public et privé sous contrat.

Source : DEPP, Bases relais.

Série : <https://www.education.gouv.fr/series-chronologiques-de-donnees-statistiques-sur-le-systeme-educatif-12530>

B. LE SERVICE DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ

À la rentrée 2023, le service hebdomadaire moyen d'un enseignant des établissements du second degré (y compris les formations post-bac) est de 18,6 heures par semaine, soit 18 heures et 34 minutes ; 18,7 heures (18 heures et 40 minutes) dans le secteur public et 18,2 heures (18 heures et 10 minutes) dans le secteur privé (**Tableau 2.7**). Le service des enseignants présenté ici est établi sur une base hebdomadaire et se compose des heures consacrées à l'enseignement et à des activités complémentaires de l'enseignement (heures d'associations sportives par exemple) ainsi que des réductions de service (service accompli dans deux établissements de communes différentes, etc.). Les activités telles que les corrections de copies ou la préparation des cours, non comptabilisées, ne sont donc pas prises en compte. Dans chaque secteur d'enseignement, le service hebdomadaire moyen est plus élevé pour les hommes. Dans le public, un homme a un service hebdomadaire de 19,0 heures, contre 18,4 heures pour une femme. Il fait en moyenne 0,5 heure supplémentaire annualisée (HSA) de plus qu'une femme. Cet écart varie selon les corps : 0,7 HSA de plus en moyenne par exemple pour le corps des agrégés et des professeurs de chaire supérieure et 0,3 HSA de plus pour les certifiés. Dans le secteur privé sous contrat, l'écart entre les hommes et les femmes est plus important pour les agrégés et les professeurs de chaire supérieure (0,9 HSA).

29 % des enseignants du second degré ont adhéré au Pacte enseignant

Mis en place à la rentrée 2023, le Pacte enseignant consiste à effectuer des missions complémentaires rémunérées, qui reposent sur le volontariat des agents. Il n'est pas comptabilisé dans le service total des enseignants. A la rentrée 2023 29 % des enseignants ont adhéré au Pacte : 24 % dans le public et 48 % dans privé sous

contrat. Si dans le privé sous contrat, les femmes sont aussi nombreuses à avoir opté pour le Pacte que les hommes (48 %), elles sont moins concernées dans le public (23 %, contre 26 % des hommes) (**Tableau 2.8**). Le Pacte est particulièrement répandu parmi les PLP et les « autres titulaires » - quasiment exclusivement des enseignants du premier degré. Les enseignants agrégés et de chaires supérieures sont, en revanche, nettement moins nombreux à y avoir adhéré.

Un montant moyen perçu moins élevé pour les femmes pour les IMP et les HSE

Sur l'année scolaire 2022-2023, 24 % des enseignants ont reçu une indemnité pour missions particulières (IMP) et 66 % ont effectué au moins une heure supplémentaire effective (HSE) (**Tableau 2.9.a et 2.9b**).

Les hommes perçoivent plus fréquemment au moins une IMP : 28 % contre 25 % pour les femmes dans le secteur public, 17 % contre 15 % dans le privé sous contrat. De plus, parmi les bénéficiaires, le montant moyen perçu est moins élevé pour les femmes que pour les hommes. Ces IMP sont versées aux enseignants qui accomplissent des missions toute l'année (mission de référent numérique, par exemple) ou ponctuellement à un niveau académique ou d'un établissement.

Les femmes sont en revanche 71 % dans le public et 54 % dans le privé à effectuer des HSE, contre 67 % et 52 % pour les hommes. Ces HSE sont toutefois moins rémunératrices pour les femmes que pour les hommes, avec une différence annuelle moyenne de 300 € car quand elles font des HSE elles en font moins. Les HSE sont des heures ponctuelles par exemple pour remplacer un collègue absent ou participer au dispositif « Devoirs faits ». Tout comme le Pacte, les HSE et les IMP ne font pas partie du service total des enseignants.

Tableau 2.7 – Le service hebdomadaire moyen des enseignants par corps dans le second degré (en heures)

		Service hebdomadaire total (1)			dont heures supplémentaires annualisées (HSA)		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Second degré public	Agrégés et chaires supérieures	16,0	16,3	16,1	2,0	2,7	2,3
	Certifiés et assimilés	18,9	19,7	19,2	1,5	1,8	1,6
	PLP	19,5	20,1	19,8	1,9	2,3	2,1
	Autres titulaires (2)	21,2	21,6	21,4	0,6	0,8	0,7
	Total titulaires	18,6	19,2	18,8	1,6	2,0	1,8
	Non-titulaires (3)	16,4	17,4	16,9	1,0	1,4	1,2
	Ensemble second degré public	18,4	19,0	18,7	1,5	2,0	1,7
Second degré privé	Agrégés et chaires supérieures	15,7	15,7	15,7	2,3	3,2	2,7
	Certifiés et assimilés	18,7	19,2	18,8	1,6	2,0	1,8
	PLP	18,8	19,3	19,0	1,9	2,3	2,0
	Autres titulaires	18,7	16,8	18,2	0,5	0,8	0,6
	Total titulaires	18,6	18,9	18,7	1,7	2,1	1,8
	Non-titulaires (3)	15,6	16,6	16,0	1,3	1,7	1,5
	Ensemble second degré privé	18,1	18,4	18,2	1,6	2,0	1,8
Public + Privé sous contrat	Ensemble public et privé sous contrat	18,4	18,9	18,6	1,6	2,0	1,7

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Y compris les pondérations.

2. Majoritairement des enseignants du 1^{er} degré.

3. Dans le secteur public, professeurs contractuels et maîtres auxiliaires. Dans le secteur privé, maîtres auxiliaires, indemnitaires, vacataires et bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Lecture : dans les établissements du second degré du secteur public, toutes disciplines et toutes modalités de service confondues, les femmes qui sont agrégées et professeures de chaire supérieure ont à la rentrée 2023 un service moyen de 16,0 heures. Sur ce service moyen, 2,0 heures sont rémunérées en heure supplémentaire.**Champ** : France.**Source** : DEPP, Bases relais. Rentrée 2023.**Tableau 2.8 – La part des enseignants du second degré engagés dans le Pacte, en %**

		Femmes	Hommes	Ensemble
Second degré public	Agrégés et chaires supérieures	12,0	12,3	12,1
	Certifiés et assimilés	22,8	26,2	24,1
	PLP	29,9	32,7	31,3
	Autres titulaires	42,1	41,1	41,8
	Total titulaires	22,7	25,2	23,7
	Non-titulaires	25,9	31,6	28,8
	Ensemble second degré public	23,0	25,8	24,2
Second degré privé	Agrégés et chaires supérieures	32,9	27,9	30,6
	Certifiés et assimilés	47,5	48,3	47,8
	PLP	59,2	58,1	58,8
	Autres titulaires	52,8	43,5	50,4
	Total titulaires	48,4	48,2	48,3
	Non-titulaires	44,0	47,3	45,4
	Ensemble second degré privé	47,7	48,0	47,8
Public + Privé sous contrat	Ensemble public et privé sous contrat	28,4	29,7	29,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : à la rentrée 2023, dans les établissements du second degré public, 12 % des femmes agrégées ou professeures de chaire supérieure sont engagées pour au moins une mission du Pacte.**Champ** : France.**Source** : DEPP, Bases relais. Rentrée 2023.

Tableau 2.9.a – Les indemnités pour missions particulières (IMP) des enseignants par corps dans le second degré

		Part des bénéficiaires (%)			Montant moyen annuel par bénéficiaire (en €)		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Second degré public	Agrégés et chaires supérieures	27,9	26,1	27,1	1 045	1 434	1 219
	Certifiés et assimilés	26,1	31,8	28,3	967	1 311	1 116
	PLP	29,8	28,5	29,1	1 053	1 222	1 135
	Autres titulaires	19,8	21,2	20,2	1 059	1 173	1 099
	Total titulaires	26,6	30,0	28,0	993	1 312	1 134
	Non-titulaires	6,8	9,5	8,2	922	1 030	985
	Ensemble second degré public	25,2	28,0	26,4	992	1 303	1 130
Second degré privé	Agrégés et chaires supérieures	14,8	13,4	14,2	917	1 042	972
	Certifiés et assimilés	16,3	20,6	17,7	884	1 043	944
	PLP	17,2	15,4	16,6	934	975	948
	Autres titulaires	11,8	14,6	12,6	918	1 221	1 015
	Total titulaires	16,3	19,2	17,2	893	1 036	946
	Non-titulaires	7,2	9,3	8,1	761	808	783
	Ensemble second degré privé	14,7	17,0	15,5	882	1 008	930
Public + Privé sous contrat	Ensemble public et privé sous contrat	22,9	26,0	24,2	976	1 269	1 104

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : dans les établissements du second degré public, les femmes qui sont agrégées et professeures de chaire supérieure sont 27,9 % à faire au moins une IMP durant l'année scolaire 2022-2023, pour un montant moyen de 1 045 €.

Champ : France.

Source : DEPP, Bases relais. Rentrée 2023.

Tableau 2.9.b Les heures supplémentaires effectives (HSE) des enseignants par corps dans le second degré

		Part des bénéficiaires (%)			Montant moyen annuel par bénéficiaire (en €)		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Second degré public	Agrégés et chaires supérieures	76,3	74,5	75,5	2 039	3 071	2 512
	Certifiés et assimilés	73,2	69,7	71,9	948	1 051	987
	PLP	62,9	61,1	62,0	943	1 140	1 039
	Autres titulaires	68,5	67,3	68,1	961	1 055	992
	Total titulaires	72,2	68,9	70,9	1 113	1 452	1 249
	Non-titulaires	49,2	50,3	49,8	924	1 047	986
	Ensemble second degré public	70,6	67,1	69,1	1 104	1 422	1 233
Second degré privé	Agrégés et chaires supérieures	58,1	65,7	61,6	2 402	4 207	3 296
	Certifiés et assimilés	56,4	53,7	55,5	609	706	639
	PLP	49,3	48,6	49,0	615	732	657
	Autres titulaires	41,5	39,4	40,9	571	595	577
	Total titulaires	55,3	53,7	54,7	697	1 050	814
	Non-titulaires	46,3	46,5	46,3	527	548	536
	Ensemble second degré privé	53,7	52,1	53,1	672	950	767
Public + Privé sous contrat	Ensemble public et privé sous contrat	66,8	64,5	65,9	1 026	1 358	1 157

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : dans les établissements du second degré public, les femmes qui sont agrégées et professeures de chaire supérieure sont 76,3 % à faire au moins une HSE durant l'année scolaire 2022-2023, pour un montant moyen de 2 039 €.

Champ : France.

Source : DEPP, Bases relais. Rentrée 2023.

C. LES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC

À la rentrée 2023, 747 100 enseignants relèvent du secteur public, dont 48 % dans le premier degré et 52 % dans le second degré (**Tableau 2.10.1**).

Les professeurs des écoles constituent l'essentiel des effectifs du premier degré. Un enseignant sur trois est professeur certifié, 7 % sont agrégés, 7 % professeurs de lycée professionnel et 4 % sont professeurs d'éducation physique et sportive.

Les femmes représentent 71 % des enseignants du secteur public. Elles constituent 85 % des effectifs des professeurs des écoles. Leur part parmi les enseignants titulaires du second degré est la plus forte chez les professeurs certifiés (65 %). Elles sont 54 % parmi les agrégés, 51 % chez les professeurs de lycée professionnel et 41 % chez les professeurs d'éducation physique et sportive. Le corps des professeurs de chaire supérieure, qui totalise moins de 1 % des effectifs enseignants du secteur public, est celui où les enseignantes sont les moins nombreuses (39 %).

Les enseignants sont en moyenne plus jeunes dans le premier degré (44 ans) que dans le second (46 ans) où 41 % d'entre eux ont 50 ans ou plus. Dans le premier degré, 31 % des enseignants sont dans cette tranche d'âge.

Le temps partiel concerne 9 % des enseignants dans le secteur public, cette proportion variant de 9 % dans le premier degré à 8 % dans le second degré.

À ces 747 100 enseignants s'ajoutent 13 300 étudiants en préprofessionnalisation, population regroupant des apprentis-enseignants et des assistants de langue étrangère, tous non-titulaires (voir « **définitions** » et **Tableau 2.10.2**). Ils sont répartis à parts égales entre le premier degré et le second degré. Les femmes constituent 77 % de ces effectifs et sont, comme parmi les enseignants, très majoritaires dans le premier degré (87 %). Il s'agit d'une population jeune, âgée en moyenne de 23 ans.

Tableau 2.10.1 – Répartition des enseignants du secteur public, par degré d'enseignement

			Effectifs	% sur total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans ou plus	Age moyen	Part du temps partiel	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Premier degré	Professeurs des écoles	F	293 910	39,3		20,7	30,1	43,5	10,6	96,1	282 514
		H	52 252	7,0		16,0	37,7	45,6	3,4	97,9	51 140
		Ensemble	346 162	46,3	84,9	20,0	31,3	43,8	9,5	96,4	333 654
	Instituteurs et instituteurs suppléants	F	557	0,1		2,0	83,3	54,5	9,0	92,7	517
		H	186	0,0		2,7	79,6	53,9	1,1	96,5	180
		Ensemble	743	0,1	75,0	2,2	82,4	54,3	7,0	93,7	696
	Titulaires	F	294 467	39,4		20,7	30,2	43,5	10,6	96,1	283 031
		H	52 438	7,0		16,0	37,8	45,6	3,3	97,9	51 319
		Ensemble	346 905	46,4	84,9	20,0	31,4	43,8	9,5	96,4	334 350
	Non-titulaires	F	7 067	0,9		58,9	8,1	34,1	2,1	97,8	6 912
		H	1 695	0,2		58,2	8,6	34,8	0,8	98,9	1 677
		Ensemble	8 762	1,2	80,7	58,8	8,2	34,2	1,8	98,0	8 589
	Ensemble	F	301 534	40,4		21,6	29,7	43,3	10,4	96,2	289 943
		H	54 133	7,2		17,3	36,9	45,3	3,3	97,9	52 996
		Ensemble	355 667	47,6	84,8	20,9	30,8	43,6	9,3	96,4	342 940
Second degré	Professeurs de chaire supérieure	F	837	0,1		0,0	71,2	53,3	0,8	99,4	832
		H	1 337	0,2		0,0	70,3	53,4	0,1	99,3	1 328
		Ensemble	2 174	0,3	38,5	0,0	70,7	53,4	0,4	99,3	2 160
	Professeurs agrégés	F	28 893	3,9		14,3	39,5	46,0	10,5	96,1	27 761
		H	24 482	3,3		15,6	42,7	46,4	4,8	97,4	23 856
		Ensemble	53 375	7,1	54,1	14,9	40,9	46,2	7,9	96,7	51 617
	Professeurs certifiés	F	138 519	18,5		17,5	39,5	45,4	12,8	95,6	132 407
		H	74 634	10,0		17,3	45,1	46,4	5,5	97,4	72 694
		Ensemble	213 153	28,5	65,0	17,4	41,4	45,8	10,3	96,2	205 100
	Professeurs d'éducation physique et sportive	F	11 185	1,5		23,9	35,6	44,0	10,0	96,7	10 818
		H	15 804	2,1		31,2	30,3	42,3	4,8	98,1	15 497
		Ensemble	26 989	3,6	41,4	28,2	32,5	43,0	7,0	97,5	26 314
	Professeurs de lycée professionnels	F	27 025	3,6		8,6	50,7	48,5	7,4	96,8	26 155
		H	26 155	3,5		6,3	55,5	49,7	3,2	98,2	25 692
		Ensemble	53 180	7,1	50,8	7,5	53,1	49,1	5,3	97,5	51 847
	PEGC, Adjoints et chargés d'enseignement	F	152	0,0		0,0	100,0	61,9	13,8	87,9	134
		H	148	0,0		0,0	100,0	62,3	4,7	91,0	135
		Ensemble	300	0,0	50,7	0,0	100,0	62,1	9,3	89,4	268
	Titulaires	F	206 611	27,7		16,2	40,9	45,8	11,6	95,9	198 106
		H	142 560	19,1		16,4	45,2	46,6	4,9	97,6	139 201
		Ensemble	349 171	46,7	59,2	16,2	42,7	46,2	8,8	96,6	337 308
Non-titulaires	F	22 385	3,0		31,1	25,3	41,2	1,3	92,3	20 653	
	H	19 897	2,7		31,8	27,3	41,6	0,4	94,1	18 721	
	Ensemble	42 282	5,7	52,9	31,4	26,2	41,4	0,9	93,1	39 374	
Ensemble	F	228 996	30,7		17,6	39,4	45,4	10,6	95,5	218 760	
	H	162 457	21,7		18,2	43,0	46,0	4,3	97,2	157 922	
	Ensemble	391 453	52,4	58,5	17,9	40,9	45,7	8,0	96,2	376 681	

Tableau 2.10.1 – (suite)

		Effectifs	% sur total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans ou plus	Age moyen	Part du temps partiel	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Ensemble titulaires	F	501 078	67,1		18,8	34,6	44,5	11,0	96,0	481 137
	H	194 998	26,1		16,2	43,2	46,4	4,5	97,7	190 520
	Ensemble	696 076	93,2	72,0	18,1	37,1	45,0	9,2	96,5	671 658
Ensemble non-titulaires	F	29 452	3,9		37,7	21,2	39,5	1,5	93,6	27 566
	H	21 592	2,9		33,9	25,8	41,1	0,5	94,5	20 398
	Ensemble	51 044	6,8	57,7	36,1	23,1	40,2	1,0	94,0	47 963
Ensemble premier et second degrés	F	530 530	71,0		19,9	33,9	44,2	10,5	95,9	508 703
	H	216 590	29,0		18,0	41,5	45,8	4,1	97,4	210 918
	Ensemble	747 120	100,0	71,0	19,3	36,1	44,7	8,6	96,3	719 621

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, personnels appartenant à un corps enseignant du secteur public, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en préprofessionnalisation).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Tableau 2.10.2 – Répartition des étudiants en préprofessionnalisation du secteur public, par degré d'enseignement

		Effectifs	% sur total	Part des femmes	Age moyen	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Étudiants en pré-professionnalisation dans le premier degré	F	5 748	43,2		23,0	47,3	2 720
	H	883	6,6		24,0	49,7	439
	Ensemble	6 631	49,9	86,7	23,1	47,6	3 159
Étudiants en pré-professionnalisation dans le second degré	F	4 478	33,7		23,4	76,9	3 445
	H	2 186	16,4		23,5	65,0	1 421
	Ensemble	6 664	50,1	67,2	23,4	73,0	4 865
Ensemble étudiants en préprofessionnalisation	F	10 226	76,9		23,2	60,3	6 165
	H	3 069	23,1		23,6	60,6	1 860
	Ensemble	13 295	100,0	76,9	23,3	60,4	8 024

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, personnels non titulaires du secteur public en préprofessionnalisation, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

D. LES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PRIVÉ SOUS CONTRAT

À la rentrée 2023, 141 500 enseignants exercent leur activité dans l'enseignement privé sous contrat, dont un tiers dans le premier degré (**Tableau 2.11.1**). Les professeurs des écoles représentent 27 % de l'ensemble des enseignants du privé et les maîtres délégués du premier degré, enseignants rémunérés sur une échelle de non-titulaires, 5 %.

Le second degré regroupe les deux tiers restants des enseignants du privé : 38 % sont des professeurs certifiés, 8 % des professeurs de lycée professionnel, 5 % des professeurs d'éducation physique et sportive, 2 % des professeurs agrégés et 14 % des maîtres délégués.

La part des enseignants rémunérés sur une échelle de non-titulaires est plus forte dans le secteur privé sous contrat que dans le secteur public, quel que soit le degré d'enseignement. Cette forte proportion s'explique par le recours fréquent aux maîtres délégués pour les remplacements, en l'absence d'enseignants dédiés à cette fonction (voir « **définitions** »).

Les enseignants du second degré ont en moyenne un an et demi de plus que ceux du premier degré (46,4 ans contre 44,9 ans).

Le temps partiel au sens strict, c'est-à-dire qui n'inclut pas le temps incomplet, concerne 9 % des enseignants du privé, et 11 % des enseignants assimilés titulaires. Pour ces derniers, il est plus fréquent dans le premier degré que dans le second (14 % des assimilés titulaires contre 9 %). Les maîtres délégués n'ont quasiment pas recours au temps partiel, mais exercent fréquemment à temps incomplet (**Tableau 2.5**).

Les étudiants en préprofessionnalisation, essentiellement des contractuels alternants, sont peu nombreux dans le secteur privé (**Tableau 2.11.2**). Contrairement au public, ils sont surtout en fonction dans le premier degré (70 %). Les femmes sont largement majoritaires (80 %) parmi ces étudiants, dont l'âge moyen est de 24 ans.

Tableau 2.11.1 – Répartition des enseignants du secteur privé sous contrat, par degré d'enseignement

			Effectifs	% sur total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans ou plus	Age moyen	Part du temps partiel	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Premier degré	Professeurs des écoles	F	35 482	25,1		13,3	39,8	45,9	14,3	93,7	33 243
		H	3 195	2,3		8,9	44,3	47,5	6,4	95,7	3 056
		Ensemble	38 677	27,3	91,7	13,0	40,1	46,1	13,6	93,9	36 299
	Instituteurs	F	28	0,0		0,0	78,6	54,0	35,7	81,5	23
		H	2	0,0		0,0	100,0	52,5	50,0	75,0	2
		Ensemble	30	0,0	93,3	0,0	80,0	53,9	36,7	81,1	24
	Sur échelle de rémunération de titulaires	F	35 510	25,1		13,3	39,8	46,0	14,3	93,7	33 266
		H	3 197	2,3		8,9	44,3	47,5	6,5	95,6	3 058
		Ensemble	38 707	27,4	91,7	12,9	40,2	46,1	13,7	93,8	36 324
	Maîtres délégués	F	6 738	4,8		37,1	17,2	38,9	0,5	85,5	5 763
		H	664	0,5		44,7	14,3	37,8	0,3	90,7	603
		Ensemble	7 402	5,2	91,0	37,8	16,9	38,8	0,4	86,0	6 366
	Ensemble	F	42 248	29,9		17,1	36,2	44,8	12,1	92,4	39 029
		H	3 861	2,7		15,0	39,1	45,8	5,4	94,8	3 660
		Ensemble	46 109	32,6	91,6	16,9	36,4	44,9	11,5	92,6	42 689
Second degré	Professeurs de chaire supérieure	F	24	0,0		0,0	75,0	54,1	0,0	94,4	23
		H	52	0,0		0,0	90,4	57,9	1,9	99,0	52
		Ensemble	76	0,1	31,6	0,0	85,5	56,7	1,3	97,6	74
	Professeurs agrégés	F	1 916	1,4		5,9	42,6	47,9	8,0	95,8	1 835
		H	1 385	1,0		5,6	51,6	49,6	4,1	95,6	1 324
		Ensemble	3 301	2,3	58,0	5,8	46,3	48,6	6,4	95,7	3 158
	Professeurs certifiés	F	38 979	27,5		11,8	46,8	47,4	12,1	93,5	36 450
		H	15 395	10,9		12,8	50,0	47,9	5,5	92,7	14 269
		Ensemble	54 374	38,4	71,7	12,1	47,7	47,5	10,3	93,3	50 719
	Professeurs d'éducation physique et sportive	F	2 373	1,7		18,5	37,5	45,1	8,6	95,0	2 253
		H	3 927	2,8		19,8	36,3	44,8	4,6	95,7	3 757
		Ensemble	6 300	4,5	37,7	19,3	36,8	44,9	6,1	95,4	6 010
	Professeurs de lycées professionnels	F	6 825	4,8		6,0	54,6	49,4	9,8	94,1	6 419
		H	3 906	2,8		5,1	61,1	50,4	4,6	94,8	3 704
		Ensemble	10 731	7,6	63,6	5,7	57,0	49,8	7,9	94,3	10 123
	Adjoints, chargés d'enseignement, PEGC	F	263	0,2		0,0	94,7	57,2	14,4	83,4	219
		H	142	0,1		0,0	95,1	57,3	5,6	75,9	108
		Ensemble	405	0,3	64,9	0,0	94,8	57,3	11,4	80,7	327
	Maîtres auxiliaire sur contrat définitif	F	199	0,1		0,5	77,9	54,3	14,6	83,7	167
		H	139	0,1		0,0	74,1	54,7	8,6	80,5	112
		Ensemble	338	0,2	58,9	0,3	76,3	54,5	12,1	82,4	279
	Sur échelle de rémunération de titulaires	F	50 579	35,7		11,0	47,7	47,7	11,5	93,6	47 365
		H	24 946	17,6		12,1	50,1	48,0	5,2	93,5	23 325
		Ensemble	75 525	53,4	67,0	11,4	48,5	47,8	9,4	93,6	70 690
	Maîtres délégués	F	11 726	8,3		31,1	26,3	41,3	0,3	82,1	9 627
		H	8 132	5,7		37,3	24,8	40,4	0,1	84,6	6 876
		Ensemble	19 858	14,0	59,0	33,6	25,7	40,9	0,2	83,1	16 503
Ensemble	F	62 305	44,0		14,8	43,7	46,5	9,4	91,5	56 992	
	H	33 078	23,4		18,3	43,9	46,1	3,9	91,3	30 201	
	Ensemble	95 383	67,4	65,3	16,0	43,7	46,4	7,5	91,4	87 193	

Tableau 2.11.1 – (suite)

		Effectifs	% sur total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans ou plus	Age moyen	Part du temps partiel	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Ensemble sur une échelle de rémunération de titulaires	F	86 089	60,8		11,9	44,4	47,0	12,7	93,7	80 631
	H	28 143	19,9		11,8	49,5	48,0	5,3	93,7	26 382
	Ensemble	114 232	80,7	75,4	11,9	45,7	47,2	10,9	93,7	107 014
Ensemble maîtres délégués	F	18 464	13,0		33,3	23,0	40,4	0,4	83,4	15 390
	H	8 796	6,2		37,8	24,0	40,2	0,1	85,0	7 479
	Ensemble	27 260	19,3	67,7	34,8	23,3	40,4	0,3	83,9	22 869
Ensemble premier et second degrés	F	104 553	73,9		15,7	40,6	45,8	10,5	91,8	96 021
	H	36 939	26,1		18,0	43,4	46,1	4,1	91,7	33 861
	Ensemble	141 492	100,0	73,9	16,3	41,4	45,9	8,8	91,8	129 883

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France (hors Mayotte), personnels appartenant à un corps enseignant du secteur privé, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en préprofessionnalisation).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Tableau 2.11.2 – Répartition des étudiants en préprofessionnalisation du secteur privé, par degré d'enseignement

		Effectifs	% sur total	Part des femmes	Age moyen	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Étudiants en pré-professionnalisation dans le premier degré	F	540	63,6		23,2	33,0	178
	H	53	6,2		24,0	33,0	17
	Ensemble	593	69,8	91,1	23,3	33,0	196
Étudiants en pré-professionnalisation dans le second degré	F	139	16,4		24,8	33,3	46
	H	117	13,8		23,8	33,9	40
	Ensemble	256	30,2	54,3	24,4	33,5	86
Ensemble étudiants en préprofessionnalisation	F	679	80,0		23,5	33,1	224
	H	170	20,0		23,9	33,6	57
	Ensemble	849	100,0	80,0	23,6	33,2	282

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, personnels non titulaires du secteur public en préprofessionnalisation, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

POUR EN SAVOIR PLUS

DEPP, 2024, *Repères et références statistiques*, Paris.

DEPP, 2024, Séries chronologiques de données statistiques sur le système éducatif :

- Effectifs des personnels de l'éducation nationale par corps
- Principaux indicateurs sur les personnels de l'éducation nationale par corps

<https://www.education.gouv.fr/series-chronologiques-de-donnees-statistiques-sur-le-systeme-educatif-12530>

Baradji E., 2024, « Les heures supplémentaires des enseignants à la rentrée 2023 dans les établissements du second degré », *Note d'information*, n° 24.33, DEPP.

Thomas J.-E., 2023, « Combien d'élèves devant un enseignant pendant une heure de cours dans un établissement du second degré en 2022 ? », *Note d'information*, n° 23.36, DEPP.

Thomas J.-E., 2021, « Les professeurs principaux à la rentrée 2020 » *Note d'information*, n° 21.35, DEPP.

3. LES EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC

A. L'ENSEMBLE DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS	54
B. LES PERSONNELS D'ENCADREMENT	59
C. LES PERSONNELS DE VIE SCOLAIRE	62
D. LES PERSONNELS ASS ET LES ITRF	64

CHIFFRES-CLÉS RENTRÉE 2023

- **308 700** personnels non enseignants **dont 80 %** de femmes
 - **18 400 (6 %)** personnels d'encadrement
 - **214 400 (70 %)** personnels de la vie scolaire
 - **64 700 (21 %)** personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)
 - **11 200 (4 %)** ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)
- **101 600 (33 %)** titulaires, dont **100%** des personnels d'encadrement
- **207 100 (67 %)** non-titulaires, dont :
 - **100 %** des personnels d'assistance éducative
 - **18 %** des personnels d'éducation
 - **15 %** des personnels ASS et **17 %** des ITRF
- **11 %** des personnels titulaires non enseignants sont à temps partiel.
- Parmi les personnels non titulaires, le temps incomplet concerne :
 - **54 %** des AED et **98 %** des AESH
 - **17 %** des personnels ASS et **14 %** des ITRF

SOURCES

Les figures de ce chapitre ont été construites à partir des données du **panel des personnels issu de**

la base statistique des agents (BSA) (voir « sources » - chapitre 1)

CHAMP

Ce chapitre porte sur les corps des personnels non enseignants du secteur public. En sont donc exclus les personnels non enseignants du secteur privé.

Dans cet ensemble sont retenus les agents en activité rémunérés au titre de l'éducation nationale à la rentrée 2023.

Le champ géographique retenu est celui de la France.

Les personnels dénombrés sont ceux relevant de la mission interministérielle « Enseignement scolaire » (MIES) du budget de l'État, hors personnels de l'enseignement technique agricole et personnels exerçant des missions jeunesse et sport.

DÉFINITIONS

Présentation par corps

Les personnels sont classés dans ce chapitre en fonction de leur corps d'appartenance.

Cette présentation diffère de celle qui prévaut dans les pages consacrées aux effectifs des personnels de la publication de la DEPP, *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche (RERS)*, où les agents sont recensés selon l'activité ou mission qu'ils pratiquent majoritairement au cours de l'année scolaire (voir « définitions » - chapitre 1)

Personnels non enseignants

Les corps des personnels non enseignants sont nombreux et concernent des domaines d'activité professionnelle très variés. Ils sont classés en plusieurs groupes :

- Le groupe des personnels d'encadrement est composé des personnels de direction d'établissement, des personnels d'inspection et de l'encadrement supérieur, qui inclut les recteurs, vice-recteurs et conseillers, les secrétaires généraux d'académie, le directeur de l'académie de Paris, l'Inspection générale (IGESR), les directeurs académiques des services de l'éducation nationale (DASEN) et leurs adjoints, les directeurs, sous-directeurs et les personnels d'encadrement de l'administration centrale ainsi que les administrateurs civils (de l'éducation nationale, et de l'enseignement supérieur) et les experts de haut niveau.
- La vie scolaire regroupe les personnels

d'éducation, et notamment les conseillers principaux d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale, qui remplacent, depuis le 1^{er} septembre 2017, les psychologues scolaires et conseillers d'orientation-psychologues. Depuis cette date, une partie des corps enseignants du premier degré a basculé dans celui des psychologues de l'éducation nationale. Afin d'harmoniser les données présentées dans les évolutions d'effectifs, les corps enseignants du premier degré sur des fonctions de psychologues scolaires avant 2017 ont été intégrés aux personnels de vie scolaire.

Le groupe « vie scolaire » comprend également les personnels d'assistance éducative : assistants d'éducation, accompagnants d'élèves en situation de handicap.

- Les personnels administratifs, sociaux et de santé.
- Les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation.

Temps partiel

Le temps partiel défini dans ce chapitre n'inclut pas le temps incomplet, qui correspond à un service d'une durée inférieure à l'obligation de service réglementaire. Le temps incomplet concerne essentiellement les personnels non titulaires et est abordé dans ce chapitre de manière spécifique pour cette catégorie de personnels.

AVERTISSEMENTS

Le panel des personnels issu de BSA est recalculé chaque année sur la base des données de gestion actualisées. Par conséquent, les effectifs peuvent légèrement varier d'une édition à l'autre du panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire pour les années précédentes déjà diffusées. En effet, il arrive que des modifications des bases de gestion soient effectuées avec du décalage (corrections d'erreurs notamment). En outre, le calcul des indicateurs statistiques s'affine toujours davantage.

Par ailleurs, les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre, et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Cette définition des effectifs joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année, et notamment ceux de certains personnels de vie scolaire (AED et AESH).

A. L'ENSEMBLE DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS

À la rentrée 2023, 308 700 personnels non enseignants exercent leurs fonctions au titre de l'éducation nationale (**Tableau 3.1**). Ils appartiennent à des filières professionnelles variées. Les personnels d'encadrement, qui ont des fonctions de direction, d'inspection ou font partie de l'encadrement supérieur (par exemple les recteurs, inspecteurs généraux, directeurs académiques des services de l'éducation nationale) représentent 6 % de cette population. Les effectifs des agents dont les activités relèvent de la vie scolaire, c'est-à-dire les personnels d'éducation et ceux d'assistance éducative, sont les plus importants (70 %). Les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) représentent 21 % des non-enseignants et 4 % sont des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF).

L'âge moyen des personnels non enseignants est de 43 ans mais diffère selon les corps et les filières. Il varie entre 40 ans chez les personnels d'assistance éducative et 54 ans pour ceux d'encadrement supérieur.

Les femmes sont majoritaires (80 %), mais leur part varie fortement entre les corps non enseignants : 86 % de femmes parmi les ASS (95 % dans la filière santé et sociale), 83 % chez les personnels de vie scolaire, 54 % parmi les personnels d'encadrement (41 % dans l'encadrement supérieur) et 54 % chez les ITRF. Sur la période 2015-2023, la part des femmes progresse très nettement chez les personnels de vie scolaire : de 71 % en 2015, leur part s'élève à 83 % en 2023 (**Tableau 3.2**). Cette augmentation est liée au recrutement massif des AESH, population très féminisée, sur toute la période. La proportion de femmes augmente également chez les corps d'encadrement, de 47 % à 54 % sur la même période. Chez les ASS, la proportion de femmes reste stable. Elle diminue légèrement chez les ITRF

Une augmentation de la part des non-titulaires dans tous les corps non enseignants

Les agents non titulaires représentent les deux tiers des non-enseignants en raison du nombre très important des personnels d'assistance éducative – assistants d'éducation (AED) et accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) – tous non-titulaires. La part des non-titulaires augmente dans chaque corps non enseignant : de 10 % en 2015, elle se situe à 15 % pour les ASS et 17 % pour les ITRF en 2023. Sur la même période, la proportion de non-titulaires passe de 10 % à 18 % parmi les personnels d'éducation.

Un recours plus fréquent au temps partiel chez les femmes, en particulier pour les personnels ASS et les ITRF

Le temps partiel concerne 4 % des agents, essentiellement des titulaires (11 % contre moins de 1 % pour les non-titulaires, fréquemment à temps incomplet). Tous les corps non enseignants ne sont pas concernés : moins de 1 % des personnels d'encadrement sont à temps partiel, de même que les personnels d'assistance éducative (tous non-titulaires). Parmi les personnels ASS, la part du temps partiel est de 14 % ; 11 % pour les ITRF et 6 % pour les personnels d'éducation.

Comme pour les enseignants, ce sont les femmes qui recourent le plus fréquemment au temps partiel (14 % des femmes titulaires, 3 % des hommes). Mais le recours à cette modalité de travail a évolué différemment pour les hommes et les femmes ces cinq dernières années. La part du temps partiel féminin a tendance à baisser dans les filières ASS (20 % en 2015 et 18 % en 2023) et ITRF (respectivement 23 % et 20 %). Pour les hommes de ces filières, la part de temps partiel demeure stable, voire augmente légèrement, sur la même période. Chez les personnels d'éducation relevant de la vie scolaire, la part de temps partiel est au même niveau qu'en 2015 pour les femmes (autour de 8 %) comme pour les hommes (autour de 2%).

Une augmentation de la part du temps incomplet chez les personnels de vie scolaire

L'utilisation du temps incomplet parmi les femmes ASS non titulaires a diminué entre 2015 et 2023 (de 26 % à 18 %), et décroît légèrement aussi pour les hommes (de 11 % à 9 %). Le constat est le même dans la filière ITRF. En revanche, chez les personnels de vie scolaire, l'usage du temps incomplet s'est développé, particulièrement pour les femmes : de 68 % en 2015 à 86 % en 2023. L'augmentation est moins forte pour les hommes (respectivement 52 % et 62 %). Cette forte augmentation est liée au recrutement massif d'AESH, principalement à temps incomplet, ces dernières années.

Des différences d'âges entre femmes et hommes en lien avec les différences de corps

Toutes filières professionnelles confondues, la répartition par âge des non-enseignants est différente pour les hommes et les femmes. Elle revêt une grande diversité de situations selon les corps d'appartenance (**Figure 3.1**). Dans la filière ASS, où les hommes sont peu nombreux, les effectifs des personnels sont faibles chez les plus jeunes et croissent jusqu'à 50-55 ans dans la filière

administrative et 58-60 ans dans la filière santé. Chez les personnels de direction, où le nombre des moins de 35 ans est marginal et la structure par âge est relativement équilibrée entre les sexes, c'est entre 50 et 60 ans que les effectifs sont les plus importants. Les effectifs du corps des psychologues de l'éducation nationale, majoritairement féminins, croissent jusqu'à 50 ans et diminuent à partir de 60 ans. Chez les conseillers principaux d'éducation, les effectifs féminins les plus importants concernent la tranche d'âge des 45 à 55 ans. Les hommes sont proportionnellement plus nombreux entre 50 et 60 ans.

Les assistants d'éducation (AED) sont jeunes, avec un pic entre 22 et 25 ans. Jusqu'à 30 ans les effectifs des hommes et des femmes demeurent importants puis diminuent rapidement dans les tranches d'âge supérieures. La situation est bien différente pour les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH). Les hommes sont très peu nombreux et les effectifs féminins augmentent jusqu'à la tranche d'âge des 48-50 ans, à partir de laquelle ils décroissent, tout en restant conséquents jusqu'à 60 ans.

Tableau 3.1 – Répartition des personnels non enseignants (hors apprentis) par filière professionnelle et statut

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Part du temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Personnels d'encadrement	Personnels de direction	F	7 407	2,4		0,8	65,0	51,8	0,4	99,6	7 380
		H	6 135	2,0		1,1	67,9	52,2	0,1	99,8	6 124
		Ensemble	13 542	4,4	54,7	0,9	66,3	52,0	0,3	99,7	13 504
	Personnels d'inspection	F	1 893	0,6		0,3	70,7	53,0	0,5	99,9	1 892
		H	1 583	0,5		0,2	71,8	53,2	0,3	100,0	1 582
		Ensemble	3 476	1,1	54,5	0,2	71,2	53,1	0,4	100,0	3 474
	Encadrement supérieur	F	583	0,2		0,2	76,7	54,1	0,7	99,6	581
		H	806	0,3		0,5	75,6	54,1	0,1	100,0	806
		Ensemble	1 389	0,4	42,0	0,4	76,0	54,1	0,4	99,8	1 386
	Ensemble	F	9 883	3,2		0,6	66,8	52,2	0,5	99,7	9 852
		H	8 524	2,8		0,9	69,4	52,6	0,2	99,9	8 513
		Ensemble	18 407	6,0	53,7	0,7	68,0	52,4	0,3	99,8	18 365
Vie scolaire	Personnels d'éducation (1)	F	18 031	5,8		21,1	40,3	45,0	6,9	96,4	17 389
		H	4 624	1,5		18,4	47,6	46,7	2,6	97,8	4 522
		Ensemble	22 655	7,3	79,6	20,6	41,8	45,3	6,0	96,7	21 911
	Personnels d'assistance éducative (2)	F	158 759	51,4		29,1	29,8	41,9	0,2	67,1	106 477
		H	33 003	10,7		67,8	11,5	32,6	-	76,0	25 084
		Ensemble	191 762	62,1	82,8	35,8	26,7	40,3	0,2	68,6	131 561
	Ensemble	F	176 790	57,3		28,3	30,9	42,2	0,9	70,1	123 866
		H	37 627	12,2		61,7	16,0	34,3	0,4	78,7	29 606
		Ensemble	214 417	69,5	82,5	34,2	28,3	40,8	0,8	71,6	153 472
Personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)	Filière administrative	F	43 158	14,0		10,8	51,5	48,2	11,8	96,6	41 679
		H	8 393	2,7		14,3	48,9	47,4	3,6	98,7	8 285
		Ensemble	51 551	16,7	83,7	11,3	51,1	48,1	10,4	96,9	49 964
	Filière santé et sociale	F	12 381	4,0		11,5	46,6	47,7	27,3	92,4	11 441
		H	599	0,2		11,7	50,9	48,5	8,0	95,9	575
		Ensemble	12 980	4,2	95,4	11,5	46,8	47,8	26,4	92,6	12 015
	Filière technique	F	40	0,0		5,0	90,0	55,9	7,5	99,0	40
		H	94	0,0		9,6	62,8	50,5	1,1	99,4	93
		Ensemble	134	0,0	29,9	8,2	70,9	52,1	3,0	99,3	133
	Ensemble	F	55 579	18,0		10,9	50,4	48,1	15,2	95,6	53 159
		H	9 086	2,9		14,1	49,2	47,5	3,9	98,5	8 953
		Ensemble	64 665	20,9	85,9	11,4	50,3	48,0	13,6	96,1	62 113

Tableau 3.1 – (suite)

Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)	F	6 026	2,0		12,8	54,5	48,4	16,6	94,3	5 685
	H	5 218	1,7		14,0	49,9	47,4	4,7	98,3	5 128
	Ensemble	11 244	3,6	53,6	13,4	52,4	48,0	11,1	96,2	10 813
Ensemble titulaires	F	77 361	25,1		8,8	54,1	49,0	13,6	96,9	74 938
	H	24 283	7,9		6,8	59,4	50,1	2,9	99,1	24 056
	Ensemble	101 644	32,9	76,1	8,3	55,3	49,3	11,1	97,4	98 994
Ensemble non-titulaires	F	170 917	55,4		29,3	29,7	41,8	0,3	68,8	117 625
	H	36 172	11,7		65,4	12,6	33,2	0,1	77,8	28 144
	Ensemble	207 089	67,1	82,5	35,6	26,7	40,3	0,3	70,4	145 769
Ensemble titulaires et non-titulaires	F	248 278	80,4		22,9	37,3	44,1	4,5	77,6	192 563
	H	60 455	19,6		41,9	31,4	40,0	1,2	86,3	52 200
	Ensemble	308 733	100,0	80,4	26,6	36,1	43,3	3,8	79,3	244 763

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Les personnels d'éducation regroupent les conseillers principaux d'éducation, les psychologues de l'éducation nationale, les conseillers d'orientation psychologue et les personnels d'éducation non titulaires.

2. Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre, et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Ce choix de concept joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année, et notamment ceux de certains personnels de vie scolaire (AED et AESH).

Lecture : parmi les personnels de direction, on compte 7 407 femmes, soit 54,7 % des personnels de direction et 2,4 % de l'ensemble des personnels non enseignants. 0,8 % ont moins de 35 ans et 65,0 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 51,8 ans, 0,4 % d'entre eux sont à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail est de 99,6 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 7 380.

Champ : France, personnels appartenant à un corps non enseignant, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Tableau 3.2 – Évolution du profil des personnels non enseignants, en %

			Part des femmes		Part des non titulaires		Part du temps partiel des agents titulaires		Part du temps incomplet des agents non titulaires	
			2015	2023	2015	2023	2015	2023	2015	2023
Personnels d'encadrement (1)	Personnels de direction	F					0,2	0,4		
		H					0,1	0,1		
		Ensemble	48,5	54,7			0,1	0,3		
	Personnels d'inspection	F					0,4	0,5		
		H					0,2	0,3		
		Ensemble	45,8	54,5			0,3	0,4		
	Encadrement supérieur	F			0,3	0,2	0,5	0,7		
		H			0,2	0,2	-	0,1		
		Ensemble	37,1	42,0	0,2	0,2	0,2	0,4		
	Ensemble	F					0,2	0,5		
H						0,1	0,2			
Ensemble		47,4	53,7			0,2	0,3			
Vie scolaire	Personnels d'éducation	F			10,8	17,1	7,9	7,9	13,3	10,4
		H			8,9	19,7	1,8	3,2	7,6	5,7
		Ensemble	77,7	79,6	10,4	17,6	6,5	6,9	12,2	9,3
	Personnels d'assistance éducative (2)	F			100,0	100,0			69,8	87,5
		H			100,0	100,0			53,1	63,8
		Ensemble	69,7	82,8	100,0	100,0			64,7	83,4
	Ensemble	F			80,5	91,5	7,9	7,9	68,1	86,0
		H			85,8	90,1	1,8	3,2	52,3	62,2
		Ensemble	71,3	82,5	82,0	91,3	6,5	6,9	63,4	81,9
	Personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)	Filière administrative	F			10,2	15,2	15,7	13,7	19,2
H					8,8	14,0	3,6	4,1	8,8	7,8
Ensemble			84,2	83,7	10,0	15,0	13,8	12,1	17,8	13,6
Filière santé et sociale		F			10,4	12,0	33,1	30,3	46,6	34,7
		H			15,5	17,7	7,8	9,5	36,2	27,4
		Ensemble	95,5	95,4	10,6	12,3	32,0	29,4	45,9	34,2
Filière technique		F			40,7	15,0	8,1	8,8	37,8	-
		H			24,4	43,6	0,8	1,9	3,4	2,4
		Ensemble	39,2	29,9	30,8	35,1	3,3	4,6	21,2	2,1
Ensemble		F			10,4	14,5	19,6	17,5	25,7	18,3
	H			10,0	14,5	3,8	4,4	10,9	9,2	
	Ensemble	85,9	85,9	10,4	14,5	17,4	15,7	23,7	17,1	
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)	F			11,1	16,7	22,5	19,8	30,7	22,5	
	H			9,4	17,9	4,2	5,5	8,6	5,6	
	Ensemble	55,9	53,6	10,3	17,3	14,4	13,2	21,9	14,4	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Les personnels d'encadrement non titulaires sont très rares.

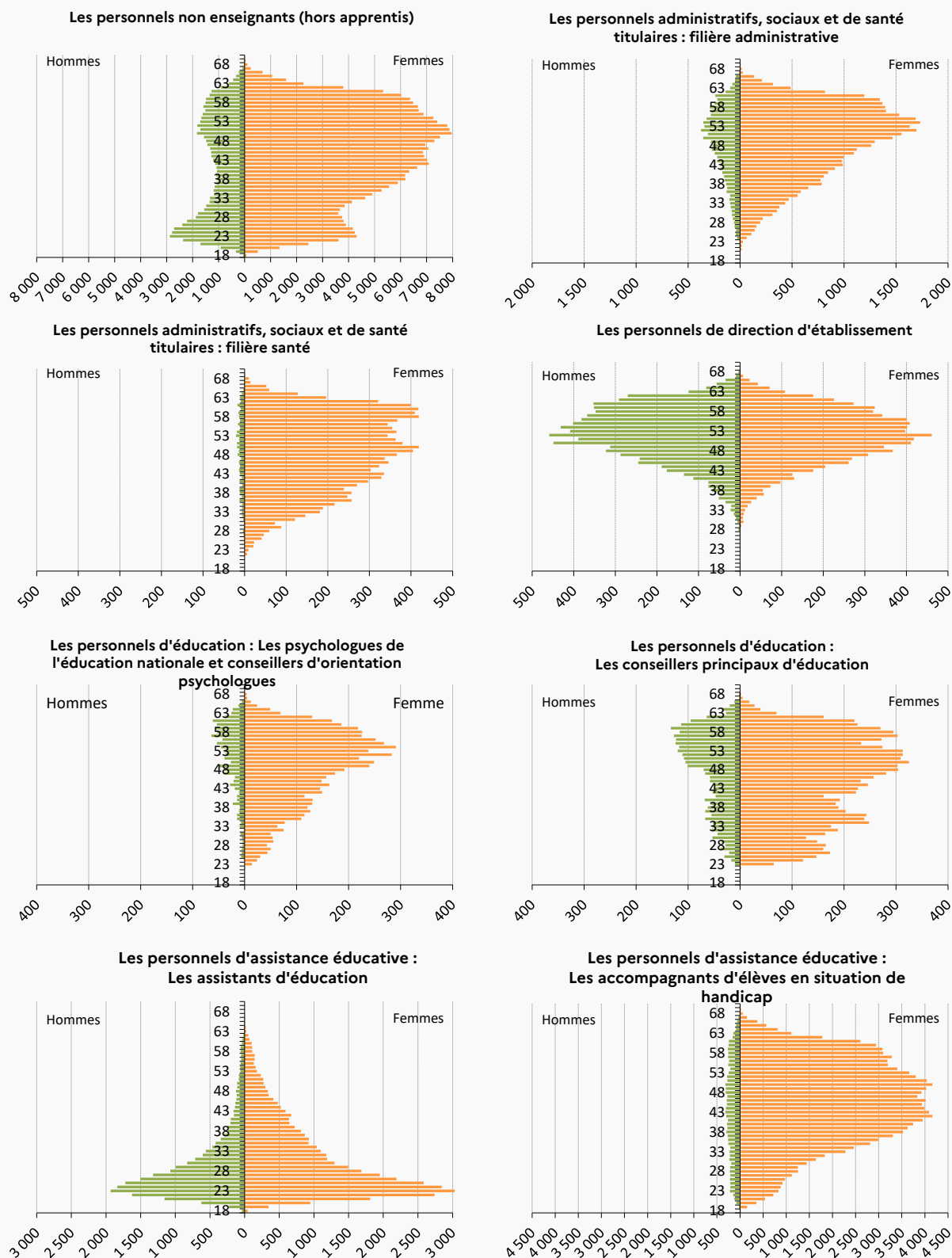
2. Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre, et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Ce choix de concept joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année, et notamment ceux de certains personnels de vie scolaire (AED et AESH).

Champ : France, personnels appartenant à un corps non enseignant, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Série : <https://www.education.gouv.fr/series-chronologiques-de-donnees-statistiques-sur-le-systeme-educatif-12530>

Figure 3.1 – Pyramide des âges des principales filières des personnels non enseignants



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, personnels appartenant à un corps non enseignant, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

B. LES PERSONNELS D'ENCADREMENT

Les corps de direction, les corps d'inspection et les personnels d'encadrement supérieur regroupent 18 400 personnes à la rentrée 2023. L'ensemble de ces agents sont titulaires, hormis quelques personnels d'encadrement supérieur.

Les trois quarts des personnels d'encadrement, soit 13 500 personnes, font partie des corps de direction (**Tableau 3.3.1**). La moitié sont proviseurs de lycée ou principaux de collège, l'autre moitié étant constituée des adjoints. Une majorité des personnels de direction sont des femmes (55%), avec des variations selon les corps : 47 % des proviseurs ou principaux d'établissement contre 64 % des adjoints. C'est parmi les proviseurs de lycée d'enseignement général et technologique (LEGT) que la proportion de femmes est la plus faible (34 %).

Parmi les autres personnels d'encadrement, 3 500 appartiennent à un corps d'inspection (19 % des effectifs) et 1 400 (8 %) font partie de l'encadrement supérieur (**Tableau 3.3.2**). Plus de la moitié des personnels d'inspection sont des femmes. Leur part varie selon les fonctions exercées : 61 % de femmes parmi les inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) du premier degré contre 50 % parmi ceux du second degré. Dans les emplois d'encadrement supérieur, où les femmes constituent 42 % des effectifs, c'est dans le groupe des « administrateurs civils, administrateurs ENESR, experts de haut niveau » qu'elles sont proportionnellement les plus nombreuses (46 %).

L'âge moyen des personnels d'encadrement est élevé (52 ans) (**Tableau 3.1**), deux tiers des agents ont 50 ans ou plus. Le temps partiel est presque inexistant parmi les personnels d'encadrement.

Tableau 3.3.1 – Répartition des personnels de direction par corps ou emploi

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Part du temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Personnels de direction										
Provisseurs de lycée et principaux de collège	Provisseurs de lycée d'enseignement général et technologique (LEGT)	F	544	3,0	-	91,5	56,4	0,4	99,8	543
		H	1 054	5,7	-	89,4	56,0	-	99,9	1 053
		Ensemble	1 598	8,7	34,0	-	90,1	56,1	0,1	99,9
	Provisseurs de lycée professionnel (LP)	F	292	1,6	-	84,6	55,2	-	99,3	290
		H	351	1,9	-	85,2	54,8	-	100,0	351
		Ensemble	643	3,5	45,4	-	84,9	55,0	-	99,7
	Principaux de collège	F	2 559	13,9	-	80,5	54,2	0,2	99,8	2 554
		H	2 425	13,2	-	76,1	53,6	0,1	100,0	2 424
		Ensemble	4 984	27,1	51,3	-	78,4	53,9	0,1	99,9
	Ensemble	F	3 395	18,4	-	82,7	54,6	0,2	99,8	3 387
		H	3 830	20,8	-	80,6	54,4	0,1	99,9	3 828
		Ensemble	7 225	39,3	47,0	-	81,6	54,5	0,1	99,9
Provisseurs adjoints et principaux adjoints	Provisseurs adjoints de LEGT et LP	F	1 494	8,1	1,1	53,4	49,8	0,1	99,8	1 491
		H	924	5,0	2,8	48,9	48,9	0,1	99,5	919
		Ensemble	2 418	13,1	61,8	1,7	51,7	49,4	0,1	99,7
	Principaux adjoints de collège	F	2 409	13,1	1,7	47,0	48,9	1,0	99,4	2 394
		H	1 284	7,0	3,1	43,8	48,2	0,3	99,7	1 280
		Ensemble	3 693	20,1	65,2	2,2	45,9	48,7	0,7	99,5
	Ensemble	F	3 903	21,2	1,5	49,5	49,3	0,6	99,5	3 885
		H	2 208	12,0	3,0	45,9	48,5	0,2	99,6	2 200
		Ensemble	6 111	33,2	63,9	2,0	48,2	49,0	0,5	99,6
Autres personnels de direction titulaires (1)	F	109	0,6	-	68,8	52,6	1,8	99,1	108	
	H	97	0,5	-	68,0	52,8	1,0	100,0	97	
	Ensemble	206	1,1	52,9	-	68,4	52,7	1,5	99,5	205
Ensemble des personnels de direction	F	7 407	40,2	0,8	65,0	51,8	0,4	99,6	7 380	
	H	6 135	33,3	1,1	67,9	52,2	0,1	99,8	6 124	
	Ensemble	13 542	73,6	54,7	0,9	66,3	52,0	0,3	99,7	13 504

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Il s'agit principalement de directeurs d'EREA.

Champ : France, personnels appartenant à un corps de direction, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.**Source** : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Tableau 3.3.2 – Répartition des personnels d'inspection et d'encadrement supérieur par corps ou emploi

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Part du temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP	
Personnels d'inspection											
IA - IPR	F	670	3,6		0,7	69,9	52,6	0,7	99,9	670	
	H	670	3,6		0,3	70,9	52,8	0,4	99,9	670	
	Ensemble	1 340	7,3	50,0	0,5	70,4	52,7	0,6	99,9	1 339	
Inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) dont :	IEN 1 ^{er} degré	F	866	4,7		-	68,7	53,2	0,1	100,0	866
		H	559	3,0		-	71,0	53,3	0,2	100,0	559
		Ensemble	1 425	7,7	60,8	-	69,6	53,2	0,1	100,0	1 425
	IEN 2 nd degré	F	343	1,9		-	77,6	53,5	0,9	99,8	342
		H	342	1,9		0,3	75,4	53,8	0,3	100,0	342
		Ensemble	685	3,7	50,1	0,1	76,5	53,6	0,6	99,9	684
	Ensemble (1)	F	1 223	6,6		-	71,2	53,2	0,3	100,0	1 222
		H	913	5,0		0,1	72,4	53,5	0,2	100,0	913
		Ensemble	2 136	11,6	57,3	-	71,7	53,3	0,3	100,0	2 135
Ensemble des personnels d'inspection	F	1 893	10,3		0,3	70,7	53,0	0,5	99,9	1 892	
	H	1 583	8,6		0,2	71,8	53,2	0,3	100,0	1 582	
	Ensemble	3 476	18,9	54,5	0,2	71,2	53,1	0,4	100,0	3 474	
Encadrement supérieur											
Recteurs, vice-recteurs, conseillers, SGA (2), adjoints	F	130	0,7		-	80,0	53,8	-	100,0	130	
	H	189	1,0		-	76,7	53,6	-	100,0	189	
	Ensemble	319	1,7	40,8	-	78,1	53,7	-	100,0	319	
IGESR (3)	F	88	0,5		-	92,0	57,9	1,1	100,0	88	
	H	148	0,8		-	86,5	57,5	-	100,0	148	
	Ensemble	236	1,3	37,3	-	88,6	57,6	0,4	100,0	236	
DASEN -DAASEN (4)	F	144	0,8		-	81,2	54,7	0,7	100,0	144	
	H	198	1,1		0,5	73,7	53,4	-	100,0	198	
	Ensemble	342	1,9	42,1	0,3	76,9	54,0	0,3	100,0	342	
Directeurs, sous-directeurs, personnel d'encadrement AC	F	25	0,1		-	68,0	53,4	-	100,0	25	
	H	36	0,2		2,8	55,6	51,8	-	100,0	36	
	Ensemble	61	0,3	41,0	1,6	60,7	52,5	-	100,0	61	
Administrateurs civils, administrateurs ENESR, experts de haut niveau	F	195	1,1		0,5	65,1	52,2	1,0	99,3	194	
	H	233	1,3		0,4	72,5	53,4	0,4	99,9	233	
	Ensemble	428	2,3	45,6	0,5	69,2	52,8	0,7	99,6	426	
Ensemble des personnels d'encadrement supérieur (5)	F	583	3,2		0,2	76,7	54,1	0,7	99,6	581	
	H	806	4,4		0,5	75,6	54,1	0,1	100,0	806	
	Ensemble	1 389	7,5	42,0	0,4	76,0	54,1	0,4	99,8	1 386	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Les inspecteurs de l'éducation nationale qui ne sont pas affectés dans les 1^{er} et 2nd degrés ont des missions d'animation pédagogique, administratives ou ne sont pas affectés (26 en novembre 2023).
 2. Secrétaire général d'académie.
 3. IGESR : Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche.
 4. Directeur académique des services de l'Éducation nationale (DASEN), directeur académique adjoint des services de l'Éducation nationale (DAASEN), secrétaires généraux de direction des services départementaux de l'éducation nationale ou de vice-rectorat et adjoints au directeur académique des services de l'éducation nationale chargé du premier degré.
 5. Un nombre très réduit de personnels d'encadrement supérieur sont non titulaires (3 en novembre 2023).
- Champ :** France, personnels appartenant à un corps d'inspection, et personnels occupant des fonctions d'encadrement supérieur, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source :** DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

C. LES PERSONNELS DE VIE SCOLAIRE

À la rentrée 2023, la majorité des personnels non enseignants assure des activités relatives à la vie scolaire, soit 214 400 agents.

Les personnels d'éducation représentent 11% des effectifs (22 700 personnes) de cette filière professionnelle (**Tableau 3.4**). Ils sont composés de 12 000 conseillers principaux d'éducation titulaires, de 6 700 psychologues de l'éducation nationale (PsyEN) titulaires et de 4 000 personnels d'éducation non titulaires. Les femmes y sont largement majoritaires (80 %) particulièrement parmi les PsyEN (88 %).

Les personnels d'assistance éducative représentent neuf agents sur dix de la filière vie scolaire, soit 191 800 personnes. Ils comprennent les assistants d'éducation (AED), qui ont un rôle de soutien de

l'équipe pédagogique dans les établissements scolaires, et les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) dont la mission est de favoriser l'autonomie des élèves en situation de handicap. Les AED, parmi lesquels 61% sont des femmes, sont les plus jeunes, avec une moyenne d'âge de 30 ans. Les AESH sont en moyenne plus âgés (45 ans) et la part des femmes y est particulièrement élevée (93 %) (voir le **chapitre 12** pour une description plus détaillée des AESH).

À noter que les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre, et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Cette définition des effectifs joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année, et notamment ceux de certains personnels de vie scolaire (AED et AESH).

Tableau 3.4 – Répartition des personnels appartenant à un corps relevant de la vie scolaire

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Part du temps partiel (en %)	Part du temps incomplet (en %)	Part du temps plein (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Personnels d'éducation												
Conseillers principaux d'éducation	F	9 043	4,2		20,8	40,7	45,2	5,5	-	94,5	97,4	8 808
	H	2 917	1,4		14,9	53,2	47,9	2,6	-	97,4	98,0	2 858
	Ensemble	11 960	5,6	75,6	19,4	43,7	45,8	4,8	-	95,2	97,5	11 666
Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	F	5 912	2,8		9,8	52,7	48,5	11,5	-	88,5	95,8	5 665
	H	794	0,4		5,3	63,9	51,7	5,2	-	94,8	97,7	776
	Ensemble	6 706	3,1	88,2	9,3	54,0	48,8	10,7	-	89,3	96,0	6 441
Personnels d'éducation non titulaires	F	3 076	1,4		43,7	15,4	37,7	2,0	10,4	87,6	94,8	2 916
	H	913	0,4		40,6	15,9	38,6	0,5	5,7	93,8	97,3	888
	Ensemble	3 989	1,9	77,1	43,0	15,5	37,9	1,7	9,3	89,0	95,4	3 804
Ensemble des personnels d'éducation	F	18 031	8,4		21,1	40,3	45,0	6,9	1,8	91,3	96,4	17 389
	H	4 624	2,2		18,4	47,6	46,7	2,6	1,1	96,3	97,8	4 522
	Ensemble	22 655	10,6	79,6	20,6	41,8	45,3	6,0	1,6	92,4	96,7	21 911
Personnels d'assistance éducative												
Accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)	F	119 979	56,0		15,6	37,8	45,4	0,2	97,8	2,0	63,1	75 668
	H	8 487	4,0		27,1	33,7	43,1	0,1	96,4	3,5	64,8	5 496
	Ensemble	128 466	59,9	93,4	16,3	37,5	45,3	0,2	97,7	2,1	63,2	81 164
Assistants d'éducation (AED)	F	38 780	18,1		71,1	5,2	30,9	0,1	55,6	44,3	79,4	30 809
	H	24 516	11,4		81,9	3,8	28,9	-	52,5	47,5	79,9	19 588
	Ensemble	63 296	29,5	61,3	75,3	4,7	30,1	0,1	54,4	45,5	79,6	50 397
Ensemble des personnels d'assistance éducative (1)	F	158 759	74,0		29,1	29,8	41,9	0,2	87,5	12,3	67,1	106 477
	H	33 003	15,4		67,8	11,5	32,6	-	63,8	36,2	76,0	25 084
	Ensemble	191 762	89,4	82,8	35,8	26,7	40,3	0,2	83,4	16,4	68,6	131 561
Ensemble												
Ensemble titulaires	F	14 955	7,0		16,5	45,4	46,5	7,9	-	92,1	96,8	14 473
	H	3 711	1,7		12,9	55,5	48,7	3,2	-	96,8	97,9	3 634
	Ensemble	18 666	8,7	80,1	15,8	47,4	46,9	6,9	-	93,1	97,0	18 107
Ensemble non-titulaires	F	161 835	75,5		29,4	29,6	41,8	0,2	86,0	13,8	67,6	109 392
	H	33 916	15,8		67,1	11,6	32,7	-	62,2	37,8	76,6	25 972
	Ensemble	195 751	91,3	82,7	35,9	26,5	40,2	0,2	81,9	17,9	69,2	135 365
Ensemble des personnels relevant de la vie scolaire	F	176 790	82,5		28,3	30,9	42,2	0,9	78,7	20,4	70,1	123 866
	H	37 627	17,5		61,7	16,0	34,3	0,4	56,1	43,5	78,7	29 606
	Ensemble	214 417	100,0	82,5	34,2	28,3	40,8	0,8	74,8	24,4	71,6	153 472

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre, et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Ce choix de concept joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année, et notamment ceux de certains personnels de vie scolaire (AED et AESH).

Champ : France, personnels appartenant à un corps relevant de la vie scolaire, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

D. LES PERSONNELS ASS ET LES ITRF

64 700 personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)

À la rentrée 2023, 64 700 agents exercent des fonctions dans les domaines administratifs, sociaux et de santé (ASS) (**Tableau 3.5.1**). La filière administrative est la plus importante (51 600 soit 80 % des ASS) et comprend 15 % de non-titulaires (**Tableau 3.5.2**). Un agent sur cinq appartient à la filière sociale et de santé (13 000 agents), la part des non-titulaires est légèrement inférieure à celle de la filière administrative (12 %) (**Tableau 3.5.3**). Les agents de la filière technique représentent moins de 1 % des effectifs de l'ensemble des personnels ASS. L'âge moyen de ces agents, toutes filières confondues, est de 48 ans. La part des moins de 35 ans est faible (11 %), en particulier chez les titulaires (8 %) qui représentent 86 % des effectifs.

Dans la filière administrative, 44% des titulaires appartiennent à un corps de catégorie C et 21% à un corps de catégorie A (**Figure 3.2**). À l'inverse, dans la filière santé, les titulaires relèvent exclusivement de la catégorie A.

Le temps partiel est de 16 % chez les agents titulaires. Quatre agents ASS non titulaires sur cinq sont employés à temps plein, 17 % à temps incomplet, et 2 % d'entre eux est à temps partiel

(**Tableau 3.6**). Les recrutements sur contrats à durée déterminée sont les plus fréquents.

11 200 ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)

Les 11 200 ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) qui exercent leurs fonctions pour l'éducation nationale sont majoritairement des titulaires (83 %) (**Tableau 3.7**). Les femmes représentent plus de la moitié des effectifs (54 %). La moyenne d'âge est de 48 ans et la moitié d'entre eux sont âgés de 50 ans ou plus. Les ingénieurs de recherche sont les plus âgés (52 ans en moyenne). Le temps partiel concerne 11 % des agents, particulièrement les femmes titulaires : 20 % d'entre elles y ont recours. La majorité des titulaires de la filière ITRF est en catégorie C (57 %) (**Figure 3.2**). Celle-ci comprend une forte proportion de femmes (63 %). La part des agents titulaires appartenant aux catégories A et B est de 20 % chacune.

Les non-titulaires sont en moyenne âgés de 40 ans. Comme pour les personnels ASS, les CDD sont les plus fréquents pour ces agents (**Tableau 3.6**). 14 % des ITRF non titulaires travaillent à temps incomplet et 85 % à temps plein, le temps partiel étant négligeable.

Tableau 3.5.1 – Répartition des personnels administratifs, sociaux et de santé par catégorie et statut

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Part du temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Ensemble titulaires, toutes filières professionnelles	F	47 507	73,5		8,2	53,5	49,0	17,5	96,4	45 810
	H	7 766	12,0		9,7	53,0	48,7	4,4	99,0	7 691
	Ensemble	55 273	85,5	85,9	8,4	53,4	49,0	15,7	96,8	53 502
Ensemble non-titulaires	F	8 072	12,5		27,0	32,3	42,9	1,8	91,0	7 349
	H	1 320	2,0		39,8	26,8	40,3	0,6	95,6	1 262
	Ensemble	9 392	14,5	85,9	28,8	31,5	42,5	1,6	91,7	8 611
Ensemble des personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)	F	55 579	85,9		10,9	50,4	48,1	15,2	95,6	53 159
	H	9 086	14,1		14,1	49,2	47,5	3,9	98,5	8 953
	Ensemble	64 665	100,0	85,9	11,4	50,3	48,0	13,6	96,1	62 113

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, personnels appartenant à un corps ASS, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

**Tableau 3.5.2 – Répartition des personnels administratifs, sociaux et de santé
- filières administrative et technique**

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Part du temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Filière administrative											
Catégorie A	Attachés d'administration de l'État	F	6 089	9,4		5,7	54,0	49,3	4,8	99,1	6 033
		H	3 010	4,7		7,2	55,5	49,5	1,9	99,5	2 995
		Ensemble	9 099	14,1	66,9	6,2	54,5	49,4	3,8	99,2	9 028
Catégorie B	Secrétaires administratifs (SAENES)	F	13 198	20,4		8,4	51,2	48,5	13,5	97,4	12 853
		H	2 288	3,5		10,8	52,4	48,4	4,5	98,9	2 264
		Ensemble	15 486	23,9	85,2	8,8	51,3	48,5	12,2	97,6	15 117
Catégorie C	Adjoints administratifs	F	17 293	26,7		8,3	57,8	49,6	16,9	96,5	16 686
		H	1 922	3,0		12,8	49,3	47,6	7,1	98,6	1 896
		Ensemble	19 215	29,7	90,0	8,7	56,9	49,4	15,9	96,7	18 581
Ensemble titulaires	F	36 580	56,6		7,9	54,8	49,2	13,7	97,2	35 572	
	H	7 220	11,2		9,8	52,9	48,6	4,1	99,1	7 155	
	Ensemble	43 800	67,7	83,5	8,2	54,4	49,1	12,1	97,5	42 727	
Ensemble non-titulaires	F	6 578	10,2		26,6	33,4	43,0	1,1	92,8	6 107	
	H	1 173	1,8		41,7	24,6	39,5	0,6	96,4	1 130	
	Ensemble	7 751	12,0	84,9	28,9	32,1	42,5	1,0	93,4	7 238	
Ensemble filière administrative	F	43 158	66,7		10,8	51,5	48,2	11,8	96,6	41 679	
	H	8 393	13,0		14,3	48,9	47,4	3,6	98,7	8 285	
	Ensemble	51 551	79,7	83,7	11,3	51,1	48,1	10,4	96,9	49 964	
Filière technique											
Ensemble titulaires - Catégorie C Adjoints et agents technique des établissements d'enseignement	F	34	0,1		-	100,0	58,0	8,8	98,8	34	
	H	53	0,1		1,9	81,1	54,8	1,9	99,6	53	
	Ensemble	87	0,1	39,1	1,1	88,5	56,0	4,6	99,3	86	
Ensemble non-titulaires	F	6	0,0		33,3	33,3	44,2	-	100,0	6	
	H	41	0,1		19,5	39,0	45,0	-	99,0	41	
	Ensemble	47	0,1	12,8	21,3	38,3	44,9	-	99,1	47	
Ensemble filière technique	F	40	0,1		5,0	90,0	55,9	7,5	99,0	40	
	H	94	0,1		9,6	62,8	50,5	1,1	99,4	93	
	Ensemble	134	0,2	29,9	8,2	70,9	52,1	3,0	99,3	133	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, personnels appartenant à un corps ASS, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

**Tableau 3.5.3 – Répartition des personnels administratifs, sociaux et de santé
- filière sociale et de santé**

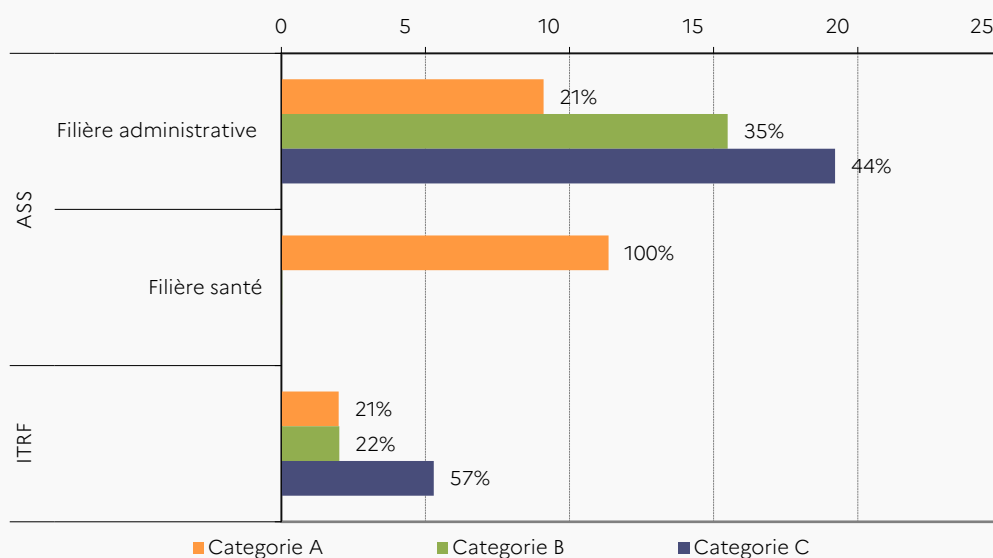
			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Part du temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Filière sociale et de santé											
Catégorie A	Médecin	F	682	1,1		1,3	79,5	55,9	34,9	92,4	630
		H	32	0,0		12,5	65,6	52,0	18,8	98,1	31
		Ensemble	714	1,1	95,5	1,8	78,9	55,7	34,2	92,6	661
	Infirmier	F	7 220	11,2		8,5	49,1	48,6	31,0	93,6	6 754
		H	313	0,5		7,0	55,9	49,5	10,2	97,7	306
		Ensemble	7 533	11,6	95,8	8,4	49,4	48,6	30,1	93,7	7 060
	Assistants de Service Social	F	2 630	4,1		14,3	39,5	45,8	29,7	93,8	2 468
		H	126	0,2		12,7	36,5	45,5	6,3	98,9	125
		Ensemble	2 756	4,3	95,4	14,2	39,4	45,8	28,6	94,1	2 593
	Conseillers techniques de service social	F	331	0,5		1,2	67,4	52,8	11,5	97,6	323
		H	22	0,0		-	63,6	51,5	4,5	100,0	22
		Ensemble	353	0,5	93,8	1,1	67,1	52,8	11,0	97,8	345
	Ensemble catégorie A	F	10 863	16,8		9,2	49,2	48,5	30,3	93,7	10 176
		H	493	0,8		8,5	51,9	48,7	9,5	98,1	484
		Ensemble	11 356	17,6	95,7	9,2	49,4	48,5	29,4	93,9	10 659
Catégorie B	Ensemble catégorie B (Infirmiers)	F	30	0,0		-	50,0	50,5	20,0	97,3	29
		H	0	-							
		Ensemble	30	0,0	100,0	-	50,0	50,5	20,0	97,3	29
Ensemble titulaires	F	10 893	16,8		9,2	49,2	48,5	30,3	93,7	10 205	
	H	493	0,8		8,5	51,9	48,7	9,5	98,1	484	
	Ensemble	11 386	17,6	95,7	9,2	49,4	48,5	29,4	93,9	10 689	
Ensemble non-titulaires	F	1 488	2,3		28,5	27,3	42,2	5,0	83,1	1 236	
	H	106	0,2		26,4	46,2	47,5	0,9	85,7	91	
	Ensemble	1 594	2,5	93,4	28,4	28,5	42,6	4,7	83,2	1 327	
Ensemble filière sociale et de santé	F	12 381	19,1		11,5	46,6	47,7	27,3	92,4	11 441	
	H	599	0,9		11,7	50,9	48,5	8,0	95,9	575	
	Ensemble	12 980	20,1	95,4	11,5	46,8	47,8	26,4	92,6	12 015	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, personnels appartenant à un corps ASS, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Figure 3.2 – Répartition des personnels titulaires appartenant à un corps ASS ou ITRF, par catégorie hiérarchique



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : La filière administrative des personnels administratifs, sociaux et de santé comprend 43 800 titulaires, 21 % appartiennent à la catégorie A, 35 % à la catégorie B et 44 % à la catégorie C.

Champ : France, personnels appartenant à un corps ASS ou ITRF, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Tableau 3.6 – Nature du contrat des personnels non titulaires appartenant à un corps ASS ou ITRF

		Nature de contrat, dont :	Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Part du temps partiel (en %)	Part du temps incomplet (en %)	Part du temps plein (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)	Femmes	CDD	7 167	63,2		29,7	29,0	41,9	1,3	19,1	79,6	90,8	6 505
		CDI	905	8,0		5,3	58,0	50,6	5,7	12,4	81,9	93,3	845
		Ensemble	8 072	71,2		27,0	32,3	42,9	1,8	18,3	79,9	91,0	7 349
	Hommes	CDD	1 064	9,4		47,1	22,7	38,7	0,7	10,4	88,9	95,0	1 011
		CDI	256	2,3		9,4	44,1	47,3	0,4	3,9	95,7	98,1	251
		Ensemble	1 320	11,6		39,8	26,8	40,3	0,6	9,2	90,2	95,6	1 262
	Ensemble	CDD	8 231	72,6	87,1	32,0	28,2	41,5	1,2	18,0	80,8	91,3	7 515
		CDI	1 161	10,2	78,0	6,2	55,0	49,9	4,6	10,5	84,9	94,4	1 096
		Ensemble	9 392	82,9	85,9	28,8	31,5	42,5	1,6	17,1	81,3	91,7	8 611
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)	Femmes	CDD	846	7,5		43,1	23,0	38,6	0,9	22,7	76,4	87,5	741
		CDI	163	1,4		10,4	55,2	49,7	1,2	21,5	77,3	87,5	143
		Ensemble	1 009	8,9		37,9	28,2	40,4	1,0	22,5	76,5	87,5	883
	Hommes	CDD	670	5,9		52,7	20,3	36,5	0,9	7,3	91,8	96,4	646
		CDI	264	2,3		8,7	44,3	47,6	1,5	1,1	97,4	99,2	262
		Ensemble	934	8,2		40,3	27,1	39,7	1,1	5,6	93,3	97,2	908
Ensemble	CDD	1 516	13,4	55,8	47,4	21,8	37,7	0,9	15,9	83,2	91,5	1 387	
	CDI	427	3,8	38,2	9,4	48,5	48,4	1,4	8,9	89,7	94,7	405	
	Ensemble	1 943	17,1	51,9	39,0	27,7	40,0	1,0	14,4	84,6	92,2	1 791	
Ensemble ASS et ITRF non titulaires	CDD	9 747	86,0	82,2	34,4	27,2	40,9	1,2	17,7	81,1	91,3	8 902	
	CDI	1 588	14,0	67,3	7,1	53,2	49,5	3,7	10,1	86,2	94,5	1 500	
	Ensemble	11 335	100,0	80,1	30,5	30,9	42,1	1,5	16,6	81,9	91,8	10 402	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, personnels appartenant à un corps ASS ou ITRF, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Tableau 3.7 – Répartition des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) par catégorie hiérarchique

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Part du temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Catégorie A	Ingénieur de recherche	F	166	1,5		0,6	70,5	52,7	13,3	96,4	160
		H	318	2,8		0,6	63,2	51,8	4,4	98,7	314
		Ensemble	484	4,3	34,3	0,6	65,7	52,1	7,4	98,0	474
	Ingénieur d'études de recherche et de formation	F	470	4,2		7,0	50,4	48,9	20,0	96,2	452
		H	710	6,3		6,9	44,2	47,7	7,3	98,1	697
		Ensemble	1 180	10,5	39,8	6,9	46,7	48,2	12,4	97,4	1 149
	Assistant ingénieurs	F	114	1,0		5,3	59,6	50,7	14,0	97,7	111
		H	217	1,9		4,1	47,0	48,7	4,1	99,2	215
		Ensemble	331	2,9	34,4	4,5	51,4	49,4	7,6	98,7	327
	Ensemble	F	750	6,7		5,3	56,3	50,0	17,6	96,5	724
		H	1 245	11,1		4,8	49,6	48,9	6,0	98,5	1 226
		Ensemble	1 995	17,7	37,6	5,0	52,1	49,3	10,4	97,7	1 950
Catégorie B	Techniciens de recherche et de formation	F	910	8,1		4,2	63,0	51,1	18,5	95,9	872
		H	1 104	9,8		7,9	54,6	49,1	3,4	98,9	1 092
		Ensemble	2 014	17,9	45,2	6,2	58,4	50,0	10,2	97,5	1 964
Catégorie C	Adjoints techniques de recherche et de formation	F	3 357	29,9		9,4	59,7	49,8	20,6	95,5	3 206
		H	1 935	17,2		10,9	58,4	49,3	6,4	98,3	1 902
		Ensemble	5 292	47,1	63,4	9,9	59,2	49,6	15,4	96,5	5 108
Ensemble titulaires	F	5 017	44,6		7,8	59,8	50,0	19,8	95,7	4 802	
	H	4 284	38,1		8,3	54,9	49,1	5,5	98,5	4 220	
	Ensemble	9 301	82,7	53,9	8,1	57,5	49,6	13,2	97,0	9 022	
Ensemble non-titulaires	F	1 009	9,0		37,9	28,2	40,4	1,0	87,5	883	
	H	934	8,3		40,3	27,1	39,7	1,1	97,2	908	
	Ensemble	1 943	17,3	51,9	39,0	27,7	40,0	1,0	92,2	1 791	
Ensemble ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)	F	6 026	53,6		12,8	54,5	48,4	16,6	94,3	5 685	
	H	5 218	46,4		14,0	49,9	47,4	4,7	98,3	5 128	
	Ensemble	11 244	100,0	53,6	13,4	52,4	48,0	11,1	96,2	10 813	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, personnels appartenant à un corps ASS ou ITRF, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

POUR EN SAVOIR PLUS

DEPP, 2024, *Repères et références statistiques*, Paris.

DEPP, 2024, Séries chronologiques de données statistiques sur le système éducatif :

- Effectifs des personnels de l'éducation nationale par corps
- Principaux indicateurs sur les personnels de l'éducation nationale par corps

<https://www.education.gouv.fr/series-chronologiques-de-donnees-statistiques-sur-le-systeme-educatif-12530>

4. LES MISSIONS ET LES LIEUX D'EXERCICE

A. LES MISSIONS EXERCÉES PAR LES ENSEIGNANTS DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ	73
B. LES CONDITIONS D'EXERCICE PARTICULIÈRES DES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC	83
C. LES LIEUX D'EXERCICE DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC	97

CHIFFRES-CLÉS RENTRÉE 2023

- **Les missions les plus fréquentes des personnels des corps enseignants**
 - Dans le premier degré public, **45 %** en classe élémentaire, **22 %** en classe préélémentaire
 - Dans le premier degré privé sous contrat, **53 %** en classe élémentaire, **22 %** en classe préélémentaire
 - Dans le second degré public, **88 %** en classe attitrée, **5 %** en remplacement
 - Dans le second degré privé sous contrat, **94 %** en classe attitrée, **3 %** en remplacement
- **Affectation en éducation prioritaire des enseignants du public**
 - Dans le premier degré, **25 %** des enseignants sont affectés en éducation prioritaire. L'ancienneté médiane dans l'établissement est identique en et hors éducation prioritaire : **4 ans**.
 - En collège, **24 %** des enseignants sont affectés en éducation prioritaire. L'ancienneté médiane dans l'établissement est de **6 ans** en éducation prioritaire et de **8 ans** hors éducation prioritaire.
- **Directeurs d'école du public**
 - **33 %** des directeurs d'école n'ont pas de décharge d'enseignement, ou une décharge d'au plus un jour par mois.
 - **13 %** des directeurs d'école sont totalement déchargés d'enseignement
- **Personnels de direction du public**
 - **54 %** des proviseurs et principaux d'établissements de 1^{ère} catégorie sont des femmes.
 - **26 %** des proviseurs et principaux d'établissements de 4^{ème} catégorie exceptionnelle sont des femmes.

SOURCES ET CHAMP

Ce chapitre mobilise **le panel des personnels issu de la base statistique des agents BSA** et les **bases-relais**. Se référer au **chapitre 1** et au **chapitre 2**

pour une description de ces sources, ainsi que pour la description du champ, qui est identique.

DÉFINITIONS

Répartition des personnels des corps enseignants selon leur mission

La mission correspond à l'activité majoritairement pratiquée au cours de l'année scolaire par l'agent. Elle est définie pour chaque agent au vu de ses différentes affectations. On appelle mission d'enseignement l'ensemble des missions où la personne passe la majorité de son temps à transmettre le programme à des élèves. Par exemple, la mission d'enseignement en classe maternelle ou élémentaire dans le premier degré, sur classe attirée dans le second degré, correspond au personnel chargé d'enseigner aux mêmes classes pour l'ensemble de l'année scolaire. La mission de remplacement concerne quant à elle les personnels, titulaires ou contractuels, mobilisés ou mobilisables pour remplacer un enseignant absent sur une durée inférieure à l'année. Il existe également des missions qui ne consistent pas à enseigner, telles que l'animation pédagogique ou la direction d'établissement.

Les enseignants titulaires du public en zone de remplacement

A l'issue du mouvement annuel que connaissent les enseignants du public, un titulaire ou stagiaire peut avoir une ou plusieurs affectations administratives sur une zone de remplacement. Pour lui, trois situations sont possibles :

- Soit la majorité de son temps réglementaire de service est dédiée au remplacement ponctuel. Cela correspond à des remplacements d'arrêts courts (d'une durée inférieure à l'année scolaire), par exemple pour raisons de santé ou formation continue, ou bien à des remplacements sur des postes devenus vacants en cours d'année (départ, congé maladie long, etc.). Dans ce cas de figure, l'enseignant est considéré comme ayant une mission de remplacement tel que défini dans le paragraphe précédent
- Soit cet enseignant se partage sur différentes affectations mais celles dédiées au remplacement ponctuel représentent moins de 50% de son temps réglementaire de service. Par exemple, il a en charge les mêmes classes à l'année pour 80% de son temps réglementaire

de service et il reste disponible 20% de son temps seulement pour du remplacement ponctuel.

- Soit cet enseignant est affecté à l'année pour l'ensemble de son temps réglementaire de service, c'est-à-dire qu'il a en charge les mêmes classes sur l'ensemble de l'année scolaire. Par exemple, il est affecté à l'année pour compenser les décharges de direction d'école ou compléter un temps partiel. Il n'est alors pas disponible pour effectuer des remplacements ponctuels.

Dans ces deux cas de figure, l'enseignant est considéré comme ayant une mission d'enseignement telle que définie dans le paragraphe précédent.

Les enseignants affectés sur plusieurs écoles ou établissements

Certains enseignants n'effectuent pas la totalité de leur service dans l'établissement où ils sont affectés à titre principal. Ils peuvent ainsi effectuer des compléments de service dans un ou plusieurs autres établissements. Il s'agit d'affectations secondaires. On compte ainsi le nombre d'« établissements-mères » différents dans lesquels est affecté un enseignant dont le temps de travail calculé en équivalent temps plein (ETP) sur cette affectation est non nulle. La partie du chapitre qui leur est consacrée concerne les enseignants titulaires du public ayant une mission d'enseignement, hors enseignants en zone de remplacement (ceux-ci ayant déjà des conditions d'exercice spécifiques).

L'ancienneté dans l'établissement

L'ancienneté dans l'établissement mesure le nombre d'années complètes successives de présence dans l'établissement, et rend compte de la stabilité de l'affectation de l'enseignant. Plus précisément, l'ancienneté dans l'établissement correspond au nombre d'années successives et sans rupture que l'enseignant a passées dans l'établissement dans lequel il est présent à la rentrée 2023, indépendamment du poste exercé. Par exemple, à la rentrée 2023, pour un enseignant qui vient d'arriver dans un établissement, l'ancienneté sera de 0 année. Pour

un enseignant affecté à la rentrée 2013 dans une école, qui en devient directeur en 2015 et y est toujours présent en 2023, l'ancienneté dans l'établissement sera de 10 ans.

Répartition des personnels non enseignants selon leur lieu d'exercice

Le type d'établissement est celui de l'affectation administrative principale. Il peut diverger de l'affectation réelle, notamment pour les

personnels non-titulaires : les AESH en particulier qui peuvent être recrutés par le recteur ou son délégataire, ou par le chef d'établissement de l'EPL mutualisateur. Ceci est d'autant plus vrai depuis la mise en place des pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL) à la rentrée 2019. De ce fait, les lieux d'exercice ne sont pas déclinés pour les personnels non-titulaires des corps de la vie scolaire.

A. LES MISSIONS EXERCÉES PAR LES ENSEIGNANTS DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ

1. Les missions exercées par les enseignants du premier degré

À la rentrée 2023, 91 % des personnels des corps enseignants du premier degré public exercent une mission d'enseignement dans le premier degré, 3 % enseignent dans le second degré, en particulier en Segpa, et 6 % ont une mission non enseignante (**Tableau 4.1**).

Dans le public, sept enseignants sur dix enseignent aux mêmes classes de préélémentaire et élémentaire à l'année.

Parmi les professeurs des écoles et instituteurs enseignant dans le premier degré, 45 % sont en classe élémentaire et 22 % en classe préélémentaire. 11 % enseignent tout en ayant des fonctions de directeur d'école. 8 % des enseignants titulaires et 45 % des enseignants non titulaires exercent une mission de remplacement, c'est-à-dire qu'ils ont été appelés ou peuvent être appelés à remplacer un enseignant absent pour une durée inférieure à l'année. Cela correspond à des remplacements d'arrêts courts pour des raisons de santé, de formation continue, etc., mais aussi à des remplacements sur des postes devenus vacants en cours d'année (départ, congé maladie long, etc.). Cela concerne aussi des contractuels nommés tardivement sur leur poste (à partir d'octobre) ou dont le contrat ne couvre pas l'année scolaire. Enfin, 5 % des enseignants ont pour mission de répondre à des besoins spécifiques (enseignant mobile pour élèves en difficultés, enseignant chargé de classes pour enfants handicapés, etc.).

Parmi les enseignants des corps du premier degré public, 2 % sont directeurs d'école entièrement

déchargés d'enseignement et 3 % ont une mission d'animateur pédagogique.

Les femmes ont moins souvent des missions de remplacement ou de direction totalement déchargée que les hommes.

Dans le premier degré public, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à enseigner en classe préélémentaire (24 % contre 9 %) (**Figure 4.1**). Les femmes titulaires sont également un peu plus présentes en classe élémentaire (46 % contre 42 %). À l'inverse, les enseignantes du premier degré sont moins fréquemment remplaçantes que les hommes (8 % contre 14 %), et moins souvent directrices d'école (11 % contre 16 %), que ce soit avec ou sans enseignement.

La progression de la part des femmes parmi les enseignants du premier degré se traduit par son augmentation au sein de toutes les missions depuis 2015 (**Tableau 4.2**). Néanmoins, la part des femmes parmi les enseignants en classe préélémentaire, à 93 %, n'augmente plus depuis 2015. C'est parmi les directeurs d'école totalement déchargés que la part des femmes progresse le plus (+11 points entre la rentrée 2015 et la rentrée 2023, dont +2 points sur la dernière année).

Quatre contractuels sur dix ont une mission de remplacement dans le secteur privé.

À la rentrée 2023, 53 % des enseignants du premier degré privé sous contrat exercent une mission d'enseignement en classe élémentaire (**Tableau 4.3**). Seuls les maîtres délégués, contractuels, peuvent

avoir une mission de remplacement : ils sont 37 % à avoir une affectation qui ne couvre pas l'année scolaire.

Comme dans le premier degré public, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes en classe préélémentaire (respectivement 23 % contre 9 %), ainsi qu'en élémentaire (respectivement 53 % et 48 %) (**Figure 4.2**). Elles sont moins souvent directrices d'école (8 % contre 21 %), que ce soit avec ou sans enseignement. Elles sont

également moins souvent en charge de besoins spécifiques (8 % contre 12 %).

La part des femmes directrices d'écoles avec enseignement a augmenté dans le premier degré privé sous contrat entre la rentrée 2015 et la rentrée 2023 (+4 points), ainsi que parmi les enseignants en besoins spécifiques (+2 points) (**Tableau 4.4**). À *contrario*, elle a baissé de 2 points entre 2015 et 2023 pour les remplaçantes, dont plus d'un point entre 2022 et 2023.

Tableau 4.1 – Répartition des personnels des corps enseignants du premier degré public selon la mission (en %)

	Titulaires	Non-titulaires	Ensemble
Enseignement d'élèves du premier degré	91,0	98,8	91,2
Enseignement en classe préélémentaire	21,8	15,6	21,7
Enseignement en classe élémentaire	45,1	32,9	44,8
Enseignement et direction d'école simultanés	10,7	0,2	10,5
Remplacement	7,9	45,4	8,8
Enseignement sur besoins spécifiques	5,4	4,9	5,4
Enseignement d'élèves du second degré	2,7	0,0	2,7
Autres missions	6,3	1,2	6,2
Direction d'école sans enseignement	1,5	0,0	1,5
Direction d'établissement du second degré public (Segpa)	0,4		0,4
Animation pédagogique	2,7	0,3	2,6
Autre activité non enseignante	0,4	0,7	0,4
Sans affectation (1)	1,3	0,2	1,3
Total	100,0	100,0	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

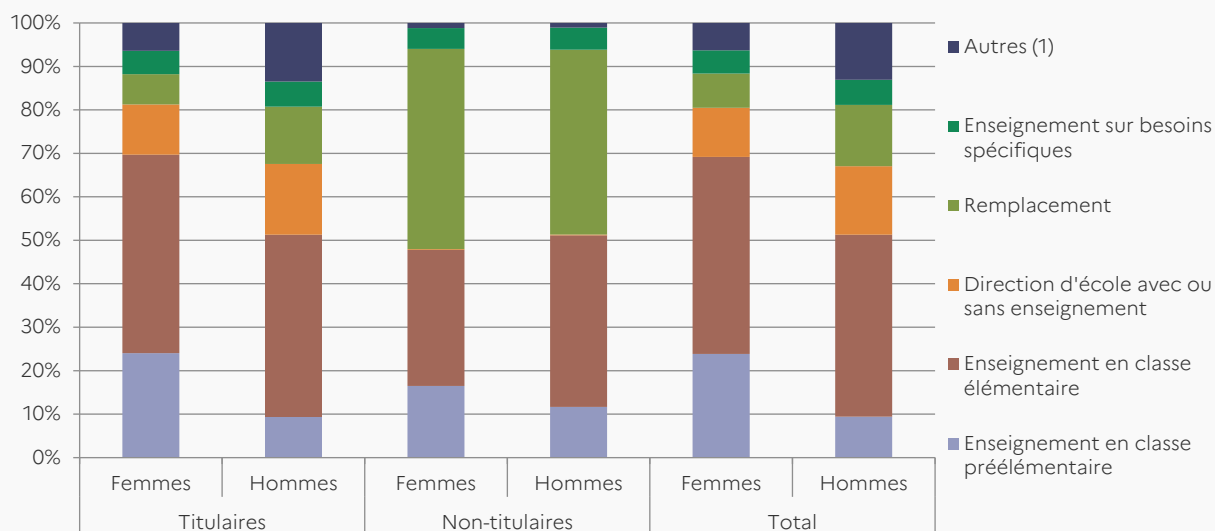
1. Personnes en congé de longue durée, par exemple.

Lecture : 45,1 % des enseignants titulaires du public enseignent en classe élémentaire.

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du premier degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Figure 4.1 – Répartition des personnels des corps enseignants du premier degré du secteur public, selon la mission, par sexe (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Enseignement dans le second degré public, activité non enseignante (hors direction d'école), personnes sans mission.
Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du premier degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Tableau 4.2 – Part des femmes des corps du premier degré public selon la mission

	2015	2022	2023
Enseignement en classe préélémentaire	93,0	93,4	93,4
Enseignement en classe élémentaire	83,9	85,7	85,8
Enseignement et direction d'école simultanés	77,1	81,7	82,2
Remplacement	70,9	75,1	75,7
Besoins spécifiques	78,4	83,2	83,8
Direction d'école sans enseignement	53,2	62,5	64,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : parmi les enseignants en classe préélémentaire, 93,4 % sont des femmes à la rentrée 2023.
Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du premier degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Tableau 4.3 – Répartition des personnels des corps enseignants du premier degré privé selon la mission (en %)

	Assimilés titulaires	Maîtres délégués	Total
Enseignement d'élèves du premier degré	95,4	99,7	96,1
Enseignement en classe préélémentaire	24,1	11,0	22,0
Enseignement en classe élémentaire	57,0	31,9	52,9
Enseignement et direction d'école simultanés	8,0	3,0	7,2
Remplacement		37,1	6,0
Enseignement sur besoins spécifiques	6,4	16,7	8,1
Enseignement d'élèves de second degré	1,4	0,1	1,2
Autres missions	3,2	0,2	2,7
dont direction d'école sans enseignement	2,6	0,1	2,2
Total	100,0	100,0	100,0

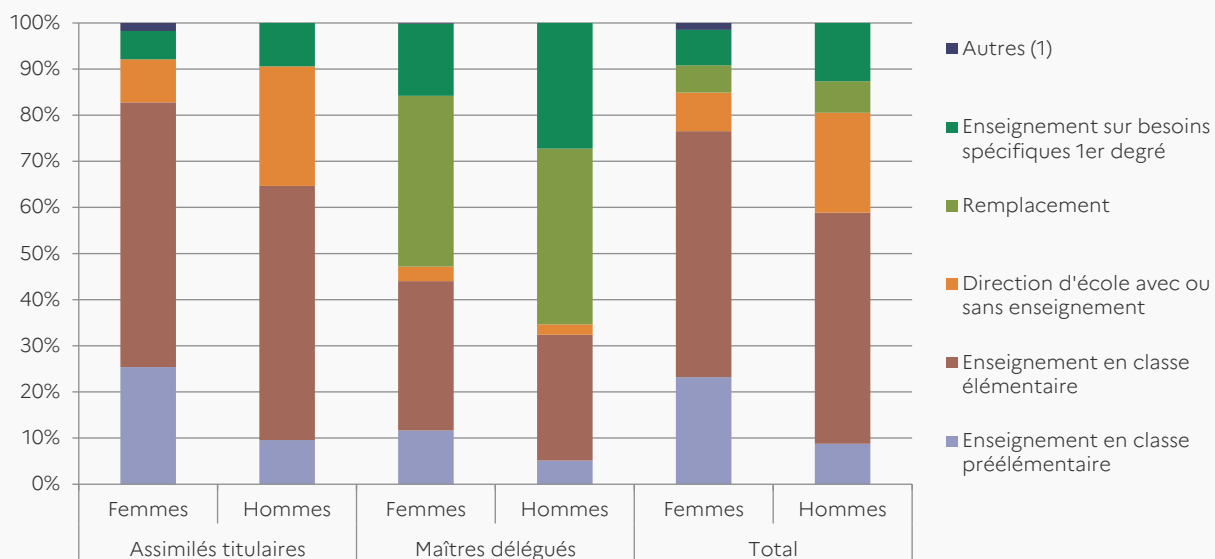
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : dans le privé, 57 % des enseignants assimilés titulaires enseignent en classe élémentaire.

Champ : France ; personnels assimilés titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du premier degré privé sous contrat, en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Figure 4.2 – Répartition des personnels des corps enseignants du premier degré du secteur privé, selon la mission, par sexe (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Enseignement dans le second degré public, activité non enseignante (hors direction d'école), personnes sans mission.

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du premier degré privé, en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Tableau 4.4 – Part des femmes des corps du premier degré privé selon la mission

	2015	2022	2023
Enseignement en classe préélémentaire	97,1	96,7	96,8
Enseignement en classe élémentaire	92,0	92,4	92,4
Enseignement et direction d'école simultanés	81,1	83,7	84,9
Remplacement	93,1	91,9	90,8
Besoins spécifiques	85,0	87,3	87,3
Direction d'école sans enseignement	69,0	70,4	70,1

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : parmi les enseignants en classe préélémentaire, 96,8 % sont des femmes à la rentrée 2023.

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du premier degré privé, en activité et rémunérés au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

2. Les missions exercées par les enseignants du second degré

À la rentrée 2023, 88 % des enseignants des corps du second degré public ont une mission d'enseignement sur des classes attitrées, c'est-à-dire qu'ils sont chargés de cours pour l'ensemble de l'année scolaire, soit sur des classes attitrées (y compris Segpa, STS, CPGE), soit pour des ateliers (arts plastiques, langues, etc.) (**Tableau 4.5**). 5 % font des missions de remplacement.

Dans le public, moins d'un contractuel sur trois a une mission de remplacement.

Ce sont les professeurs agrégés et de chaire supérieure qui sont le plus souvent affectés sur des classes attitrées (98 %). Moins d'un enseignant non titulaire sur trois a une mission de remplacement, son affectation ne couvrant pas l'année scolaire. 2 % des enseignants sont chargés de la documentation. Enfin, l'enseignement sur des besoins spécifiques, comme les classes pour enfants handicapés [ULIS, EREA], ou l'enseignement à des adultes en formation continue sont peu fréquents pour les enseignants des corps du second degré public.

Par ailleurs, 2 % des enseignants des corps du second degré public exercent une mission autre que l'enseignement (personnel faisant fonction de direction, d'inspection...). Enfin, 2 % sont sans affectation (en congé de longue durée, de formation...).

Dans le second degré public, l'enseignement en classes attitrées est un peu plus fréquent pour les hommes (90 %) que pour les femmes (87 %) (**Figure 4.3**). La part des femmes dans les missions de documentation est en revanche plus importante (3 % contre 1 % chez les hommes).

Dans les corps du second degré, la part des femmes reste stable depuis la rentrée 2015, autour de 58 % pour les enseignantes sur classes attitrées

(**Tableau 4.6**). Celle des enseignantes chargées d'enseignement sur besoins spécifiques a augmenté de plus de 4 points sur toute la période, dont 1 point sur la dernière année.

Dans le privé, neuf enseignants sur dix enseignent dans des classes attitrées.

Dans le second degré privé sous contrat, à la rentrée 2023, neuf enseignants sur dix ont une mission d'enseignement sur classes attitrées. Les maîtres délégués, contractuels, sont en majorité affectés à l'année sur des classes (80 %) et 16 % sont en mission de remplacement, c'est-à-dire affectés pour une durée inférieure à l'année scolaire (**Tableau 4.7**). Comme dans le public, les femmes qui enseignent dans le second degré privé sous contrat sont plus nombreuses en documentation (3 % contre 1 % chez les hommes) (**Figure 4.4**).

La part des femmes dans les missions de remplacement a baissé de 5 points entre la rentrée 2015 et la rentrée 2023. En besoins spécifiques en revanche, elle est en augmentation de plus de 6 points depuis 2015, dont 1 point la dernière année (**Tableau 4.8**).

Un enseignant sur deux en charge d'élèves dans le public exerce dans une formation de collège.

Dans le second degré public, à la rentrée 2023, un enseignant en charge d'élèves sur deux, titulaire ou non titulaire, assure une formation de niveau collège, 26 % une formation générale ou technologique au lycée et 16 % une formation professionnelle au lycée (**Tableau 4.9**). Les non-titulaires sont proportionnellement plus nombreux dans les formations professionnelles au lycée que les titulaires (34 % contre 15 %). Ils le sont en revanche moins dans les formations générales et

technologiques au lycée (19 % contre 27 % des titulaires).

Dans le secteur privé sous contrat, la répartition par corps des enseignants dans les niveaux de formation du second degré est similaire à celle du second degré public (**Tableau 4.10**). Cependant, si les non-titulaires

du second degré privé sont proportionnellement plus nombreux que les assimilés titulaires dans les formations professionnelles, l'écart est nettement moins important que dans le public.

Tableau 4.5 – Répartition des personnels des corps enseignants du second degré public selon la mission (en %)

	Agrégés et chaires supérieures	Certifiés et PEPS	Professeurs de lycée professionnel	PEGC, adjoints et chargés d'enseignement	Non-titulaires	Ensemble
Enseignement d'élèves du second degré	97,8	97,2	93,8	80,3	95,2	96,6
Enseignement sur classes attitrées	95,7	90,3	91,6	75,2	64,3	88,4
Remplacement	1,8	3,0	1,2	4,5	29,2	5,4
Documentation	0,0	3,5	0,1		1,3	2,3
Enseignement sur besoins spécifiques	0,2	0,3	0,9	0,6	0,4	0,4
Autres missions	2,2	2,8	6,2	19,7	4,8	3,4
Activité non enseignante	1,0	1,1	4,6	2,4	4,5	2,0
Sans affectation (1)	1,3	1,7	1,6	17,3	0,3	1,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

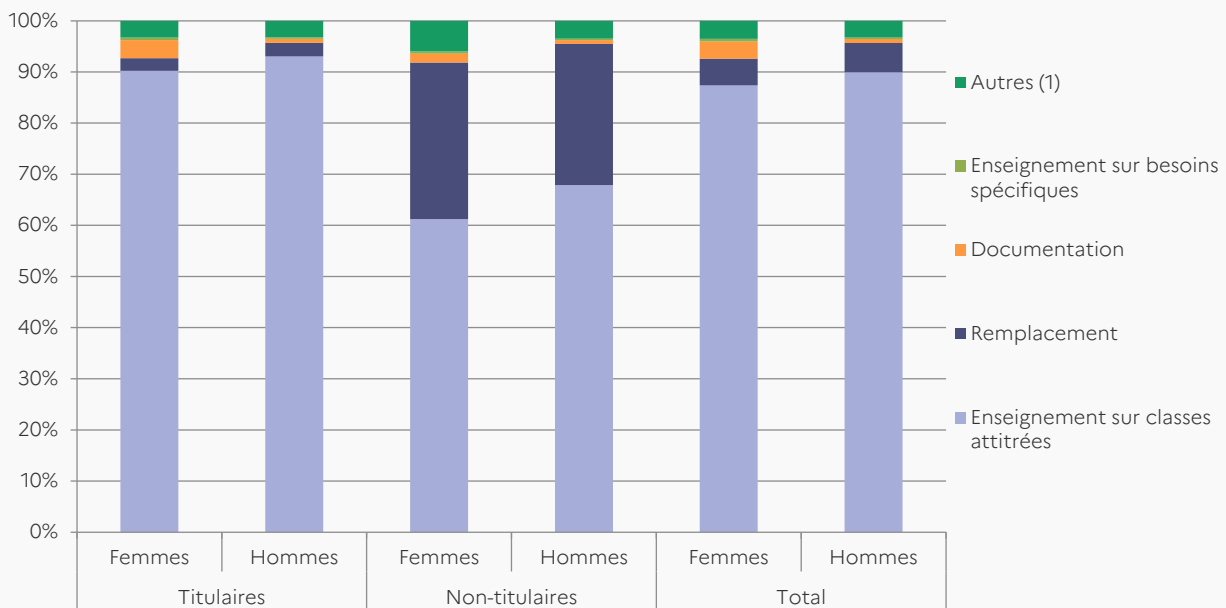
1. personnes en congé de longue durée, par exemple.

Lecture : dans le public, 90,3 % des certifiés et PEPS enseignent en classes attitrées du second degré.

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du second degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Figure 4.3 – Répartition des personnels des corps enseignants du second degré public selon la mission, par sexe (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Personnels enseignant dans le premier degré, en mission de non enseignement ou sans affectation.

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du second degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Tableau 4.6 – Part des femmes des corps du second degré public selon la mission

	2015	2022	2023
Enseignement sur classes attitrées	57,7	57,9	57,9
Remplacement	56,6	56,0	56,3
Documentation	86,7	86,2	85,9
Enseignement sur besoins spécifiques	68,3	71,4	72,8

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : parmi les personnels des corps enseignants et non titulaires du second degré public, 56,3 % des remplaçants sont des femmes, à la rentrée 2023.

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du second degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Tableau 4.7 – Répartition des personnels des corps enseignants du second degré privé selon la mission (en %)

	Agrégés et chaires supérieures	Certifiés et PEPS	Professeurs de lycée professionnel	PEGC, adjoints et chargés d'enseignement	Maîtres délégués	Ensemble
Enseignement d'élèves du second degré	99,7	99,8	97,8	99,4	99,8	99,6
Enseignement sur classes attitrées du second degré	99,7	97,0	96,8	94,8	80,4	93,6
Remplacement					16,1	3,3
Documentation		2,6	0,1	3,2	2,4	2,2
Enseignement sur besoins spécifiques second degré	0,0	0,2	0,9	1,4	1,0	0,4
Autres missions	0,3	0,2	2,2	0,6	0,2	0,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

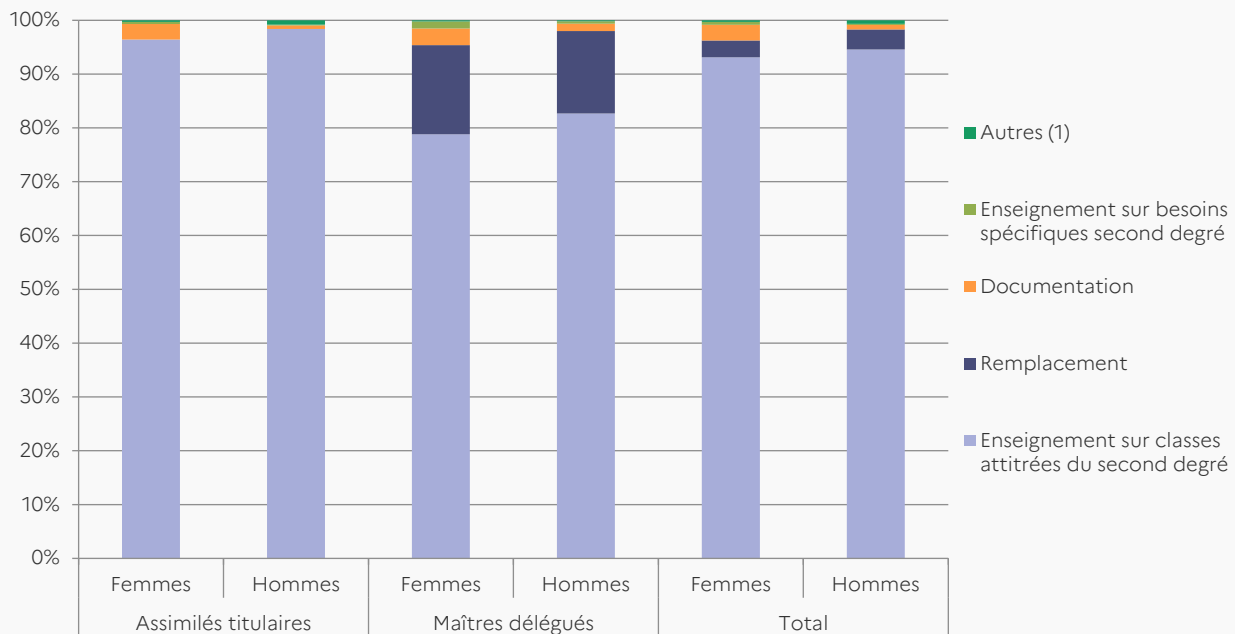
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : dans le privé, 97 % des certifiés et PEPS enseignent en classes attitrées du second degré.

Champ : France ; personnels assimilés titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du second degré privé sous contrat, en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Figure 4.4 – Répartition des personnels des corps enseignants du second degré privé selon la mission, par sexe (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Personnels enseignant dans le 1^{er} degré, en mission de non enseignement

Champ : France ; personnels assimilés titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du second degré privé sous contrat, en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Tableau 4.8 – Part des femmes des corps du second degré privé selon la mission

	2015	2022	2023
Enseignement sur classes attitrées	65,8	64,8	64,7
Remplacement	66,1	60,8	61,0
Documentation	88,7	87,2	86,7
Enseignement sur besoins spécifiques	75,8	81,1	82,2

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : parmi les personnels des corps enseignants et non titulaires du second degré privé, 61,0 % des remplaçants sont des femmes, à la rentrée 2023.

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du second degré privé, en activité et rémunérés au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Tableau 4.9 – Répartition des enseignants en charge d'élèves du second degré public selon le niveau de la formation (en %) (1)

		Formations en collège yc SEGPA	Formations professionnelles au lycée	Formations générales et technologiques au lycée	CPGE	STS	Autres formations (2)	Total
Professeurs de chaire supérieure	Femmes	0,0		0,5	99,1	0,4	0,0	100,0
	Hommes			0,5	99,2	0,2	0,2	100,0
	Ensemble	0,0		0,5	99,2	0,2	0,1	100,0
Agrégés	Femmes	27,1	0,7	55,9	6,7	9,4	0,2	100,0
	Hommes	19,2	1,1	54,6	12,6	12,4	0,1	100,0
	Ensemble	23,5	0,9	55,3	9,4	10,7	0,2	100,0
Certifiés et assimilés	Femmes	69,1	1,2	25,2	0,0	4,3	0,1	100,0
	Hommes	60,8	2,7	30,3	0,1	6,0	0,1	100,0
	Ensemble	65,9	1,8	27,2	0,1	5,0	0,1	100,0
P.L.P	Femmes	8,3	88,2	0,7	0,0	2,6	0,2	100,0
	Hommes	6,9	89,4	0,4	0,0	3,1	0,2	100,0
	Ensemble	7,6	88,8	0,5	0,0	2,8	0,2	100,0
Autres titulaires (3)	Femmes	94,4	4,6	0,6	0,0	0,0	0,3	100,0
	Hommes	93,3	5,7	0,8	0,0	#N/A	0,2	100,0
	Ensemble	94,1	5,0	0,6	0,0	0,0	0,3	100,0
Total titulaires	Femmes	55,8	12,4	25,6	1,4	4,7	0,1	100,0
	Hommes	44,1	18,0	28,2	3,1	6,4	0,1	100,0
	Ensemble	51,0	14,7	26,7	2,1	5,4	0,1	100,0
Total non-titulaires	Femmes	45,4	31,5	19,3	0,0	3,2	0,6	100,0
	Hommes	40,5	35,8	19,4	0,0	4,0	0,3	100,0
	Ensemble	43,0	33,6	19,3	0,0	3,6	0,5	100,0
Ensemble titulaires et non-titulaires	Femmes	55,0	13,8	25,1	1,3	4,6	0,2	100,0
	Hommes	43,7	19,9	27,3	2,8	6,2	0,1	100,0
	Ensemble	50,3	16,4	26,0	1,9	5,2	0,1	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Uniquement les enseignants exerçant une activité d'enseignement face à élève à l'année. Ceux qui n'ont pas d'heures d'enseignement fixes dans un établissement dans les deux mois qui suivent la rentrée scolaire ne sont pas comptabilisés. Les enseignants sont comptabilisés au prorata de leur enseignement dans chaque niveau de formation.

2. Cette catégorie regroupe principalement diverses préparations post-bac (hors STS et CPGE) mais aussi des formations complémentaires d'initiative locale ou de la mission générale d'insertion.

3. Adjoints et chargés d'enseignement ; professeurs d'enseignement général en collège ; enseignants des corps du premier degré.

Lecture : 50,3 % des enseignants (titulaires et non-titulaires) en charge d'élèves du second degré public donnent une formation de niveau collège (y compris Segpa).

Champ : France ; enseignants en charge d'élèves du second degré public à l'année.

Source : DEPP, Bases Relais, 2023-2024.

Tableau 4.10 – Répartition des enseignants en charge d'élèves du second degré privé selon le niveau de la formation (en %) (1)

		Formations en collège y c. SEGPA	Formations professionnelles au lycée	Formations générales et technologiques au lycée	CPGE	STS	Autres formations (2)	Total
Professeurs de chaire supérieure	Hommes	0,0		8,8	88,2	2,9		100,0
	Femmes	0,0		3,4	93,2	2,3	1,1	100,0
	Ensemble	0,0		5,0	91,7	2,5	0,8	100,0
Agrégés	Hommes	22,7	0,7	48,6	15,9	11,9	0,2	100,0
	Femmes	15,8	1,2	41,3	29,8	11,6	0,3	100,0
	Ensemble	19,6	0,9	45,3	22,2	11,8	0,2	100,0
Certifiés et assimilés	Hommes	61,0	1,3	31,4	0,2	5,9	0,1	100,0
	Femmes	53,8	3,3	36,0	0,5	6,3	0,1	100,0
	Ensemble	58,7	2,0	32,9	0,3	6,0	0,1	100,0
P.L.P	Hommes	8,0	85,2	2,8		3,8	0,2	100,0
	Femmes	9,3	82,0	3,1	0,0	5,2	0,3	100,0
	Ensemble	8,5	84,0	2,9	0,0	4,3	0,2	100,0
Autres titulaires (3)	Hommes	81,7	10,5	6,6	0,0	1,3		100,0
	Femmes	71,6	8,6	17,1	0,0	2,7		100,0
	Ensemble	79,0	10,1	9,3	0,0	1,6		100,0
Total assimilés titulaires	Hommes	52,2	12,8	28,0	0,9	5,9	0,1	100,0
	Femmes	44,1	15,1	31,1	3,0	6,5	0,1	100,0
	Ensemble	49,5	13,6	29,1	1,6	6,1	0,1	100,0
Total non-titulaires	Hommes	49,5	20,2	22,2	0,1	7,5	0,5	100,0
	Femmes	46,1	21,1	24,7	0,1	7,7	0,3	100,0
	Ensemble	48,1	20,6	23,2	0,1	7,5	0,4	100,0
Ensemble assimilés titulaires et non-titulaires	Hommes	51,8	14,1	27,0	0,8	6,1	0,2	100,0
	Femmes	44,6	16,5	29,7	2,3	6,8	0,2	100,0
	Ensemble	49,2	14,9	28,0	1,3	6,4	0,2	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Uniquement les enseignants exerçant une activité d'enseignement face à élève à l'année. Ceux qui n'ont pas d'heures d'enseignement fixes dans un établissement dans les deux mois qui suivent la rentrée scolaire ne sont pas comptabilisés. Les enseignants sont comptabilisés au prorata de leur enseignement dans chaque niveau de formation.

2. Cette catégorie regroupe principalement diverses préparations post-bac (hors STS et CPGE) mais aussi des formations complémentaires d'initiative locale ou de la mission générale d'insertion.

3. Adjoints et chargés d'enseignement ; professeurs d'enseignement général en collège ; enseignants des corps du premier degré.

Lecture : 49,2% des enseignants (titulaires et non-titulaires) en charge d'élèves du second degré privé donnent une formation de niveau collège (y compris Segpa).

Champ : France ; enseignants en charge d'élèves du second degré privé sous contrat à l'année.

Source : DEPP, Bases Relais, 2023-2024.

B. LES CONDITIONS D'EXERCICE PARTICULIÈRES DES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC

1. Les enseignants titulaires affectés en "zone de remplacement"

Dans le premier degré public, à la rentrée 2023, 14 % des enseignants titulaires ont au moins une affectation en zone de remplacement (voir « Définitions »). Cette proportion comprend 8 % d'enseignants remplaçants, mobilisés ou mobilisables pour suppléer l'absence d'enseignants pour des durées inférieures à l'année, 3 % d'enseignants peu disponibles pour du remplacement temporaire, et 3 % pas du tout disponibles car affectés à l'année sur un ou plusieurs postes (Figure 4.5). Les hommes sont presque deux fois plus souvent en mission de remplacement que les femmes (13 % contre 7 %).

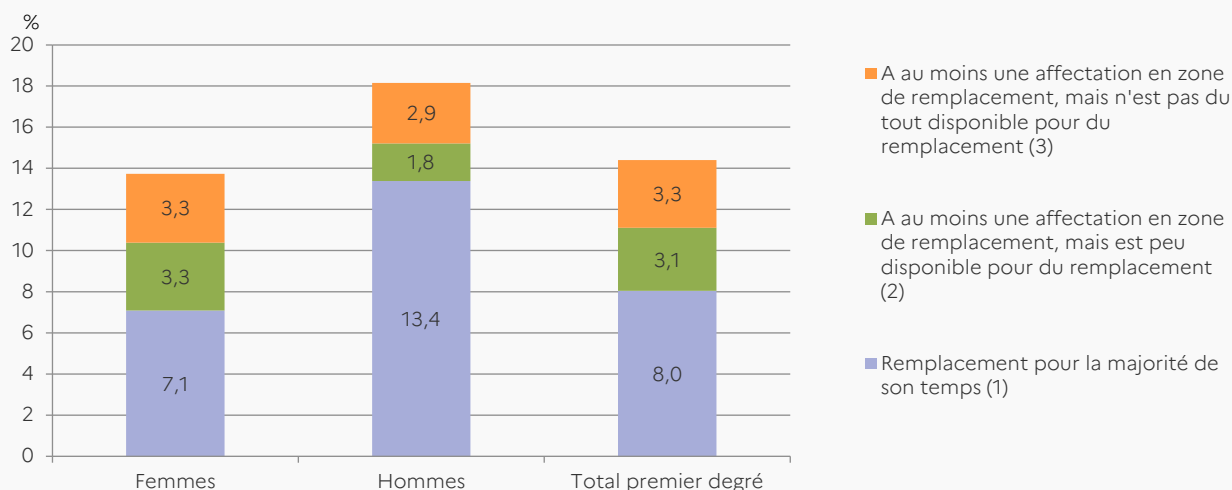
Les femmes enseignantes titulaires du premier degré public en mission de remplacement sont plus jeunes que les hommes. Elles ont en moyenne 38 ans contre 43 ans pour les hommes (Figure 4.6).

Dans le second degré public, 8 % des enseignants ont au moins une affectation en zone (Figure 4.7), dont 3 % sont en mission de remplacement. Contrairement au premier degré, la part des hommes et des femmes remplaçants est du même ordre.

Les femmes enseignantes titulaires du second degré public en mission de remplacement sont légèrement plus jeunes que les hommes. Elles ont en moyenne 39 ans, tandis que l'âge moyen des hommes est de 40 ans (Figure 4.8).

Depuis 2015, la part des hommes et des femmes en mission de remplacement a très peu évolué, tant dans le premier que le second degré (Figure 4.9).

Figure 4.5 – Parts et répartitions, selon la disponibilité pour des remplacements en cours d'année, des enseignants en zone de remplacement parmi les titulaires des corps du premier degré public (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Est appelée remplaçant une personne mobilisée et mobilisable pour remplacer un enseignant absent ou combler un poste vacant sur une durée inférieure à l'année. Précisément, on considère qu'un enseignant est remplaçant si, à la date d'observation, la majorité de son temps de service est en zone de remplacement ou consacré à des affectations dont la durée de chacune est inférieure à l'année.

2. Malgré leur affectation en zone de remplacement, la majorité du temps de service de la personne n'est pas consacrée au remplacement. Il se partage sur différentes affectations, mais celles dédiées au remplacement représentent une minorité de son temps réglementaire de service.

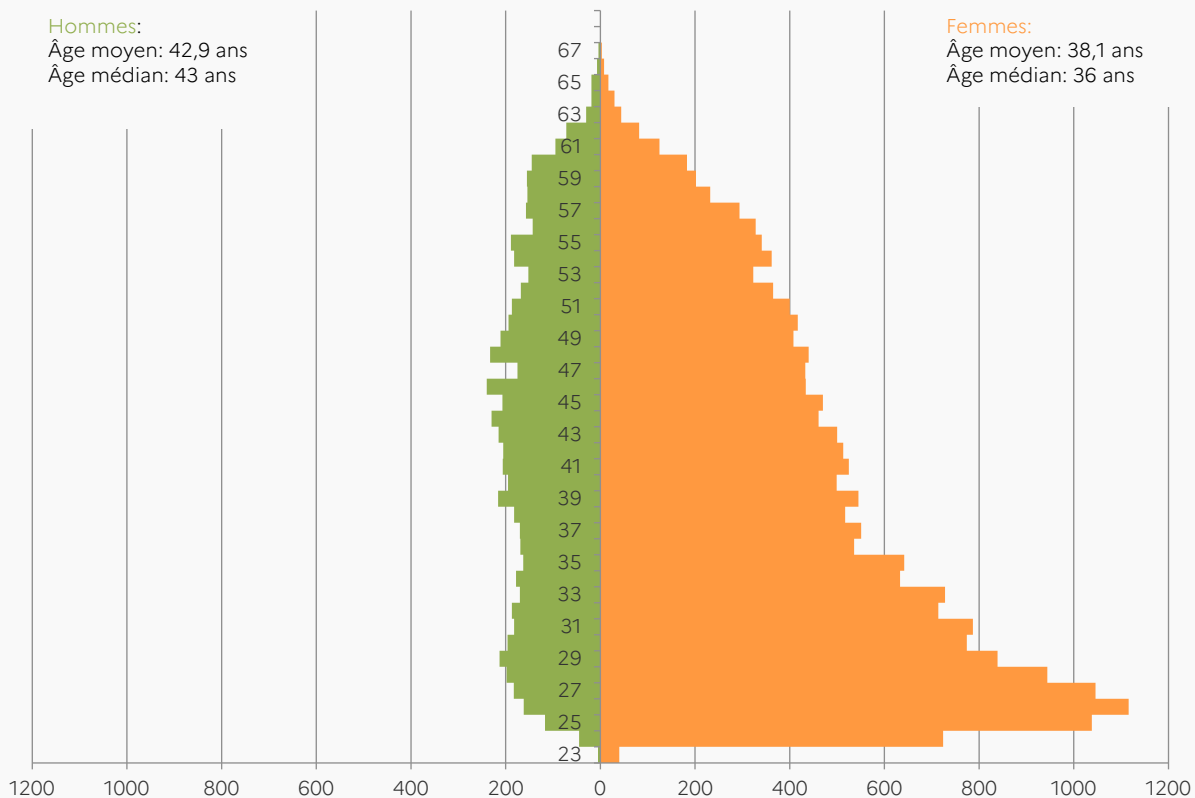
3. L'intégralité du temps réglementaire de l'enseignant est consacré à des postes sur toute l'année scolaire.

Lecture : parmi les hommes enseignants titulaires du premier degré public, 13,4 % sont remplaçants.

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants du premier degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Figure 4.6 – Pyramide des âges des enseignants titulaires des corps du premier degré public, en mission de remplacement

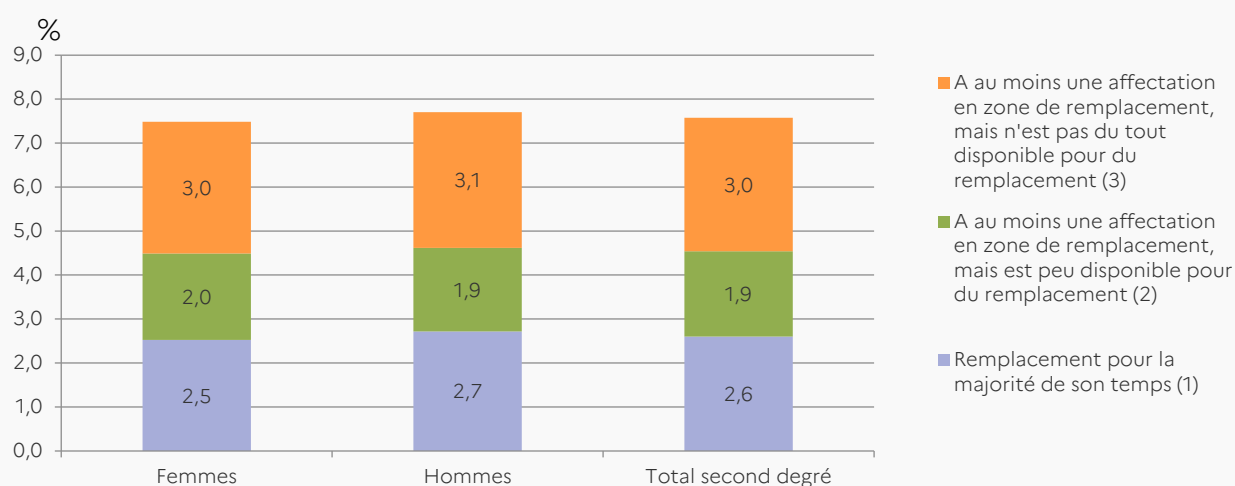


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France ; enseignants titulaires remplaçants du premier degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Figure 4.7 – Parts et répartitions, selon la disponibilité pour des remplacements en cours d'année, des enseignants en zone de remplacement parmi les titulaires des corps du second degré public (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Est appelée remplaçant une personne mobilisée et mobilisable pour remplacer un enseignant absent ou combler un poste vacant sur une durée inférieure à l'année. Précisément, on considère qu'un enseignant est remplaçant si, à la date d'observation, la majorité de son temps de service est en zone de remplacement ou consacré à des affectations dont la durée de chacune est inférieure à l'année.

2. Malgré leur affectation en zone de remplacement, la majorité du temps de service de la personne n'est pas consacrée au remplacement. Il se partage sur différentes affectations, mais celles dédiées au remplacement représentent une minorité de son temps réglementaire de service.

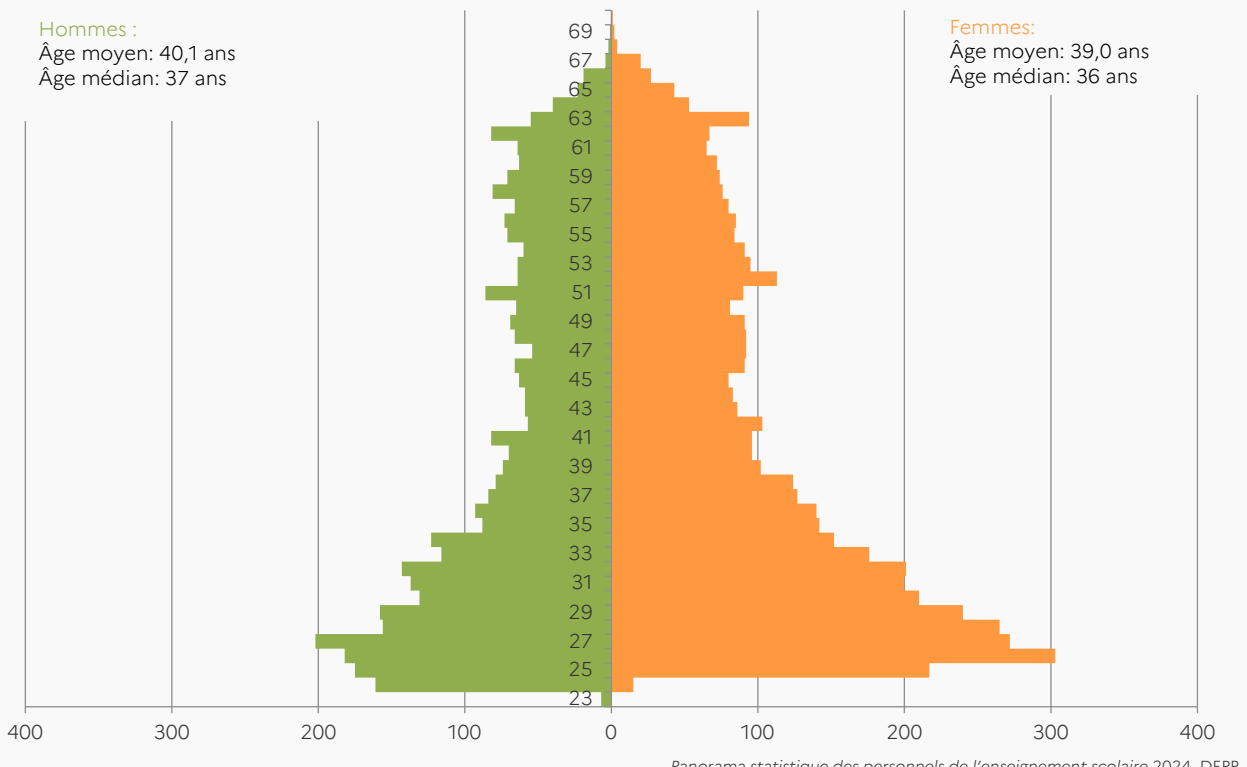
3. L'intégralité du temps réglementaire de l'enseignant est consacré à des postes sur toute l'année scolaire.

Lecture : parmi les hommes enseignants titulaires du second degré public, 2,7 % sont remplaçants.

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants du second degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

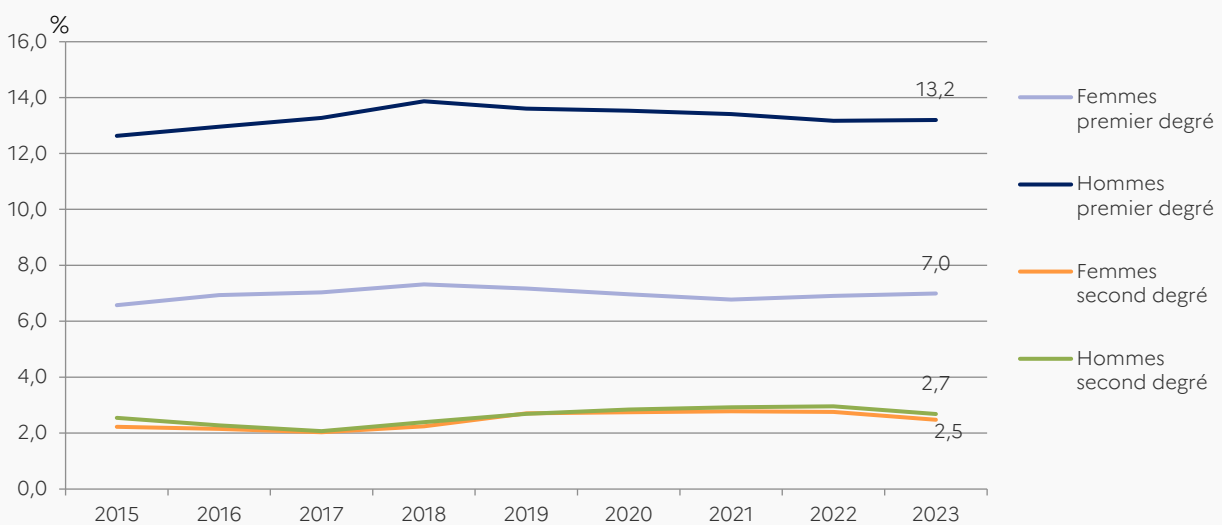
Figure 4.8 – Pyramide des âges des enseignants titulaires des corps du second degré public, en mission de remplacement



Champ : France ; enseignants titulaires remplaçants du second degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Figure 4.9 – Évolution de la part des enseignantes et enseignants en mission de remplacement



Lecture : à la rentrée 2023, 13,2 % des enseignants hommes du premier degré public sont des remplaçants ; 7,0 % des enseignantes le sont.

Champ : France ; enseignants titulaires du secteur public.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

2. Les enseignants titulaires affectés dans plusieurs écoles ou établissements

Les enseignants titulaires du secteur public affectés sur plusieurs écoles ou établissements à la rentrée 2023 représentent 1 800 personnes dans le premier degré et 12 600 dans le second degré (voir « Définitions »), soit respectivement 1 % et 4 % de la population titulaire en mission d'enseignement dans le public, hors enseignants en "zone" (Tableau 4.11).

Au sein de chaque degré, l'affectation dans plusieurs écoles ou établissements concerne de manière identique les femmes et les hommes. Dans le second degré, ce sont les professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) qui sont le plus fréquemment multi-affectés (6 %) et les professeurs de lycée professionnel qui le sont le moins (1 %).

Dans le premier degré public, ce sont les professeurs des écoles les plus jeunes qui sont le plus souvent affectés dans plusieurs écoles : 4 % des moins de 30 ans sont multi-affectés contre 0,2 % des 50 ans ou

plus. Leur âge moyen est de 36 ans pour les hommes et de 34 ans pour les femmes (contre respectivement 46 ans et 44 ans s'ils sont affectés sur une seule école) (Tableau 4.12). Dans le second degré public, le taux d'enseignants affectés dans plusieurs établissements dépend moins de l'âge. La proportion reste toutefois plus élevée chez les moins de 30 ans (5 %) que chez les 50 ans ou plus (4 %).

Dans le premier degré public, depuis la rentrée 2015, la part des enseignants affectés sur plusieurs écoles a légèrement baissé (Figure 4.10) La baisse est un peu plus marquée pour les femmes (-2 point sur la période, dont -1 point en 2019) que pour les hommes (-1 point). Dans le second degré public, la part des hommes et des femmes affectés sur plusieurs établissements est stable sur toute la période.

Tableau 4.11 – Enseignants titulaires du secteur public affectés sur plusieurs écoles ou établissements

	Effectifs	Part parmi les titulaires en mission d'enseignement (%)		
		Ensemble	Moins de 30 ans	50 ans et plus
Enseignants des corps du premier degré public	1 829	0,7	3,7	0,2
Femmes	1 591	0,7	3,7	0,2
Hommes	238	0,7	4,1	0,2
Enseignants des corps du second degré public	12 638	4,2	4,9	3,7
Femmes	7 558	4,3	5,1	3,8
Hommes	5 080	4,1	4,6	3,5
Professeurs agrégés et de chaire supérieure	2 063	4,1	2,1	4,3
Professeurs certifiés	8 540	4,8	5,5	4,1
PEPS	1 447	5,9	6,6	5,7
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	580	1,2	0,8	1,2
Ensemble des enseignants du public	14 467	2,6	4,3	2,3
Femmes	9 149	2,3	4,2	2,0
Hommes	5 318	3,3	4,5	3,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : 2,3 % des femmes enseignantes titulaires dans le premier et second degré publics sont affectées dans plusieurs écoles ou établissements.

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants du secteur public avec une mission d'enseignement devant élèves, en activité et rémunérés au 30 novembre 2023, hors enseignants ayant au moins une affectation en zone.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Tableau 4.12 – Moyenne d'âge des enseignants titulaires du secteur public affectés sur plusieurs écoles ou établissements

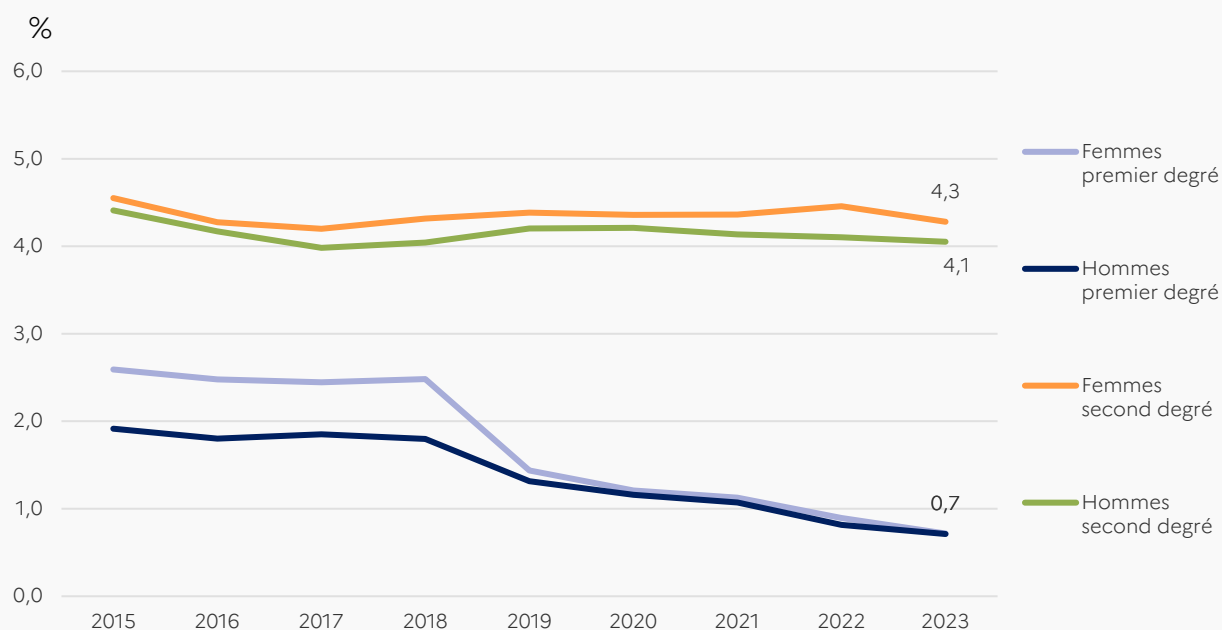
	Affectation dans plusieurs écoles ou plusieurs établissements	Affectation dans une seule école ou un seul établissement
Enseignants des corps du premier degré public	34,1	44,4
Femmes	33,8	44,2
Hommes	35,7	45,7
Enseignants des corps du second degré public	45,4	46,7
Femmes	45,1	46,3
Hommes	45,8	47,2
Ensemble des enseignants du public	44,0	45,6
Femmes	43,2	45,1
Hommes	45,4	46,9

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants du secteur public avec une mission d'enseignement devant élèves, en activité et rémunérés au 30 novembre 2023, hors enseignants ayant au moins une affectation en zone.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Figure 4.10 – Évolution de la part des enseignantes et enseignants en mission d'enseignement, affectés sur plusieurs écoles ou établissements



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : à la rentrée 2023, 0,7 % des hommes enseignants du premier degré public sont affectés sur plusieurs écoles.

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants du public avec une mission d'enseignement devant élèves, hors enseignants ayant au moins une affectation en zone.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

3. Les enseignants titulaires et non titulaires affectés en éducation prioritaire

À la rentrée 2023, un quart des enseignants du secteur public, affectés dans une école du premier degré ou dans un collège, ont une affectation en éducation prioritaire (**Tableau 4.13**).

L'éducation prioritaire concerne davantage les contractuels que les fonctionnaires.

La part des enseignants non-titulaires affectés en éducation prioritaire est de 35 %, alors qu'elle varie de 21 % à 30 % parmi les titulaires. Elle est de 25 % pour les enseignants d'EPS et de 24 % pour les certifiés. Elle est plus élevée chez les hommes dans le premier degré (30 % contre 24 % chez les femmes), mais également en collège (28 % contre 22 % chez les femmes). Il y a proportionnellement moins de femmes en REP+ qu'en REP : dans le premier degré, elles représentent 82 % des effectifs de REP+, contre 85 % des effectifs de REP. En collège, 56 % des enseignants en REP+ sont des femmes, contre 60 % des enseignants en REP.

Plus de jeunes enseignants en éducation prioritaire.

Les établissements en éducation prioritaire accueillent relativement plus de jeunes enseignants que les autres établissements (**Figure 4.11**). L'âge médian des enseignants en éducation prioritaire est du même ordre dans les deux degrés (41 ans). Hors dispositif d'éducation prioritaire, l'âge médian est de 45 ans dans le premier degré et de 46 ans dans le second (collèges). Cependant, les enseignants les

plus âgés ne sont pas absents de ce dispositif : un quart d'entre eux ont 48 ans ou plus dans le premier degré et 49 ans ou plus en collège.

Dans le premier degré, l'ancienneté médiane dans l'école est équivalente pour les enseignants en éducation prioritaire et ceux en dehors du dispositif (quatre ans). Dans les collèges, les enseignants avec une affectation en éducation prioritaire (REP ou REP+) ont moins d'ancienneté dans leur établissement que ceux qui sont en dehors de ce dispositif (**Figure 4.12**). L'ancienneté dans le collège des enseignants ayant une affectation en éducation prioritaire est de six ans en médiane, contre huit ans hors éducation prioritaire. La part des enseignants récemment affectés dans leur établissement, c'est à dire depuis moins de trois ans, est de 32 % lorsqu'ils sont en éducation prioritaire contre 24 % hors éducation prioritaire.

Depuis la rentrée 2015, la part des enseignants en éducation prioritaire a augmenté (**Figure 4.13**), notamment du fait des mesures successives de dédoublement des classes, depuis 2017. L'évolution est plus marquée dans le premier degré (+6 points pour les hommes contre +3 points pour les femmes) que dans le second degré (autour de +1 point).

Tableau 4.13 – Enseignants du secteur public affectés en éducation prioritaire

	Avec au moins 1 affectation en REP			Avec au moins 1 affectation en REP+			Avec au moins 1 affectation en REP ou REP+		
	Effectifs	Part sur les enseignants (%)	Part des femmes (%)	Effectifs	Part sur les enseignants (%)	Part des femmes (%)	Effectifs	Part sur les enseignants (%)	Part des femmes (%)
Corps du premier degré	44 973	14,7	84,5	30 867	10,1	81,5	75 840	24,8	83,3
Femmes	38 011	14,4		25 163	9,6		63 174	24,0	
Hommes	6 962	16,6		5 704	13,6		12 666	30,1	
Non-titulaires	1 868	22,7		1 196	14,5		3 064	37,2	
Corps du second degré en collège	24 570	15,5	59,7	13 948	8,8	56,0	38 518	24,3	58,4
Femmes	14 679	14,5		7 805	7,7		22 484	22,3	
Hommes	9 891	17,2		6 143	10,7		16 034	27,9	
Professeurs agrégés et de chaire supérieure	1 492	13,5	56,3	818	7,4	53,3	2 310	21,0	55,2
Professeurs certifiés	17 688	15,0	64,6	9 936	8,4	60,7	27 624	23,5	63,2
PEPS	2 777	15,9	37,7	1 544	8,8	31,3	4 321	24,7	35,4
Autres titulaires, yc PLP	128	19,8	47,7	62	9,6	56,5	190	29,5	50,5
Non-titulaires	2 485	21,5	52,3	1 588	13,7	51,8	4 073	35,3	52,1

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : 44 973 professeurs des écoles ou instituteurs ont au moins une affectation dans un établissement en REP. Cela représente 14,7 % de l'ensemble des professeurs des écoles ou instituteurs en mission d'enseignement. 84,5 % des professeurs des écoles ou instituteurs en REP sont des femmes.

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants ou non titulaires du secteur public, en mission d'enseignement, en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Figure 4.11 – Pyramide des âges des enseignants du premier degré et du second degré en collège, secteur public en et hors éducation prioritaire (en %)

Premier degré :

Age moyen des enseignants:
 - avec au moins 1 affectation en REP ou REP+ : 41,1 ans
 - n'a aucune affectation en REP ou REP+ : 43,7 ans

Age médian des enseignants :

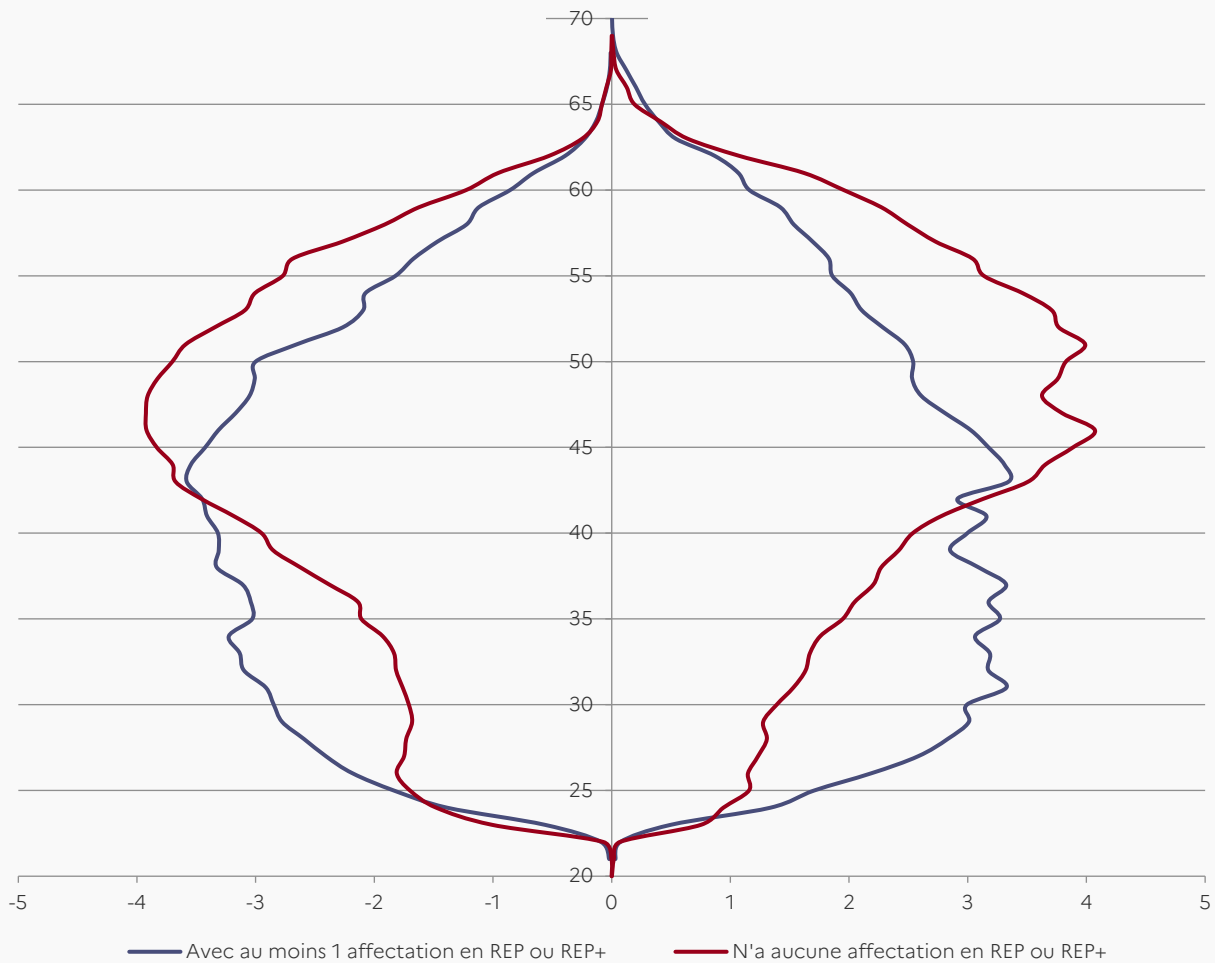
- avec au moins 1 affectation en REP ou REP+ : 41 ans
 - n'a aucune affectation en REP ou REP+ : 45 ans

Second degré en collège :

Age moyen des enseignants:
 - avec au moins 1 affectation en REP ou REP+ : 41,5 ans
 - n'a aucune affectation en REP ou REP+ : 45,5 ans

Age médian des enseignants :

- avec au moins 1 affectation en REP ou REP+ : 41 ans
 - n'a aucune affectation en REP ou REP+ : 46 ans



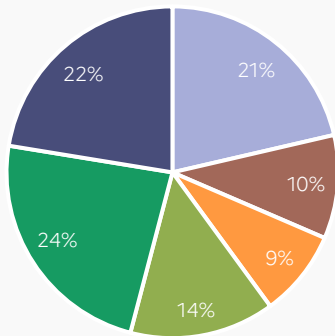
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants ou non titulaires du secteur public, en mission d'enseignement, en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Panel I des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Figure 4.12 – Ancienneté des enseignants dans l'établissement, selon l'appartenance à l'éducation prioritaire

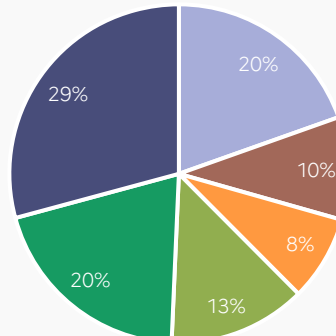
Premier degré en éducation prioritaire



Ancienneté médiane dans l'établissement : 4,2 ans

■ 0 année ■ 1 an ■ 2 ans
■ 3 à 4 ans ■ 5 à 9 ans ■ 10 ans ou plus

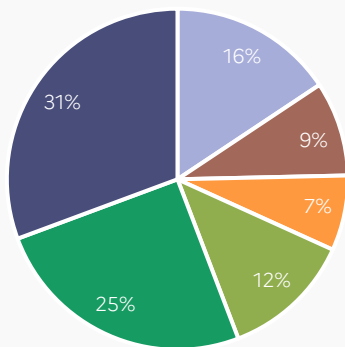
Premier degré hors éducation prioritaire



Ancienneté médiane dans l'établissement : 4,2 ans

■ 0 année ■ 1 an ■ 2 ans
■ 3 à 4 ans ■ 5 à 9 ans ■ 10 ans ou plus

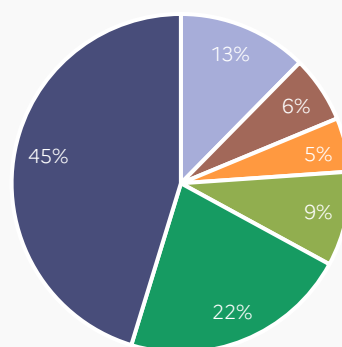
Second degré en collège, en éducation prioritaire



Ancienneté médiane dans l'établissement : 6,2 ans

■ 0 année ■ 1 an ■ 2 ans
■ 3 à 4 ans ■ 5 à 9 ans ■ 10 ans ou plus

Second degré en collège, hors éducation prioritaire



Ancienneté médiane dans l'établissement : 8,2 ans

■ 0 année ■ 1 an ■ 2 ans
■ 3 à 4 ans ■ 5 à 9 ans ■ 10 ans ou plus

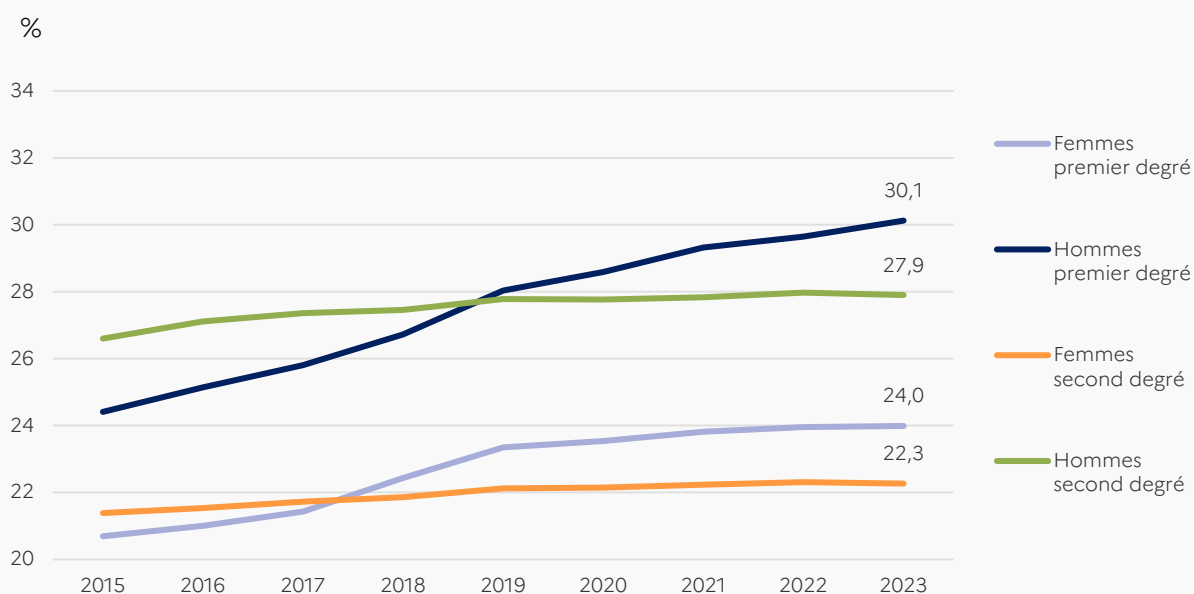
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : 16 % des enseignants en collège avec au moins une affectation dans un établissement en REP ou REP+ effectuent leur première année dans leur établissement. C'est le cas de 13 % des enseignants en collège qui n'ont pas d'affectation en EP.

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants ou non titulaires du secteur public, en mission d'enseignement, en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Figure 4.13 – Évolution de la part des enseignantes et enseignants affectés en éducation prioritaire



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : 30,1 % des hommes enseignants du premier degré sont affectés en éducation prioritaire (REP ou REP+) à la rentrée 2023. Ce taux est de 24 % chez les femmes.

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants ou non titulaires du secteur public, en mission d'enseignement.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

4. La direction d'école et les décharges des enseignants du premier degré

La direction d'école est assurée par un enseignant appartenant au corps de professeurs des écoles ou à celui des instituteurs. Pour assurer cette fonction, une décharge d'enseignement peut être accordée afin de libérer le temps nécessaire à l'enseignant pour exercer les responsabilités que comporte la fonction de directeur en matière de pilotage pédagogique, de fonctionnement de l'école et de relations avec les parents ainsi qu'avec les partenaires de l'école.

Les enseignants sont plus souvent directeurs d'école que les enseignantes.

À la rentrée 2023, sur l'ensemble des enseignants ou directeurs d'école du premier degré public, 13 % exercent des fonctions de direction (dont 2 % totalement déchargés) (**Figure 4.14**). Les enseignants sont plus souvent directeurs d'école que les enseignantes : ils sont 18 % à exercer des fonctions de direction (dont 4 % totalement déchargés).

Les directrices d'école, totalement déchargées ou non, sont 34 % à exercer dans une petite école (de 1 à 3 classes) et 15 % dans une école de 10 classes ou plus (**Figure 4.15**). En comparaison, les hommes sont 20 % à être directeurs dans une école de 3 classes ou moins, et 31 % dans une école de 10 classes ou plus. La quotité de décharge est définie réglementairement selon le nombre de classes de l'école. À la rentrée 2023, 33 % des enseignants directeurs d'école n'ont aucune décharge d'enseignement ou sont très faiblement déchargés, du fait d'un nombre réduit de classes dans l'école. 23 % ont un quart de leur temps en décharge d'enseignement, 20 % ont un tiers temps déchargé et 11 % ont une décharge d'au moins un mi-temps.

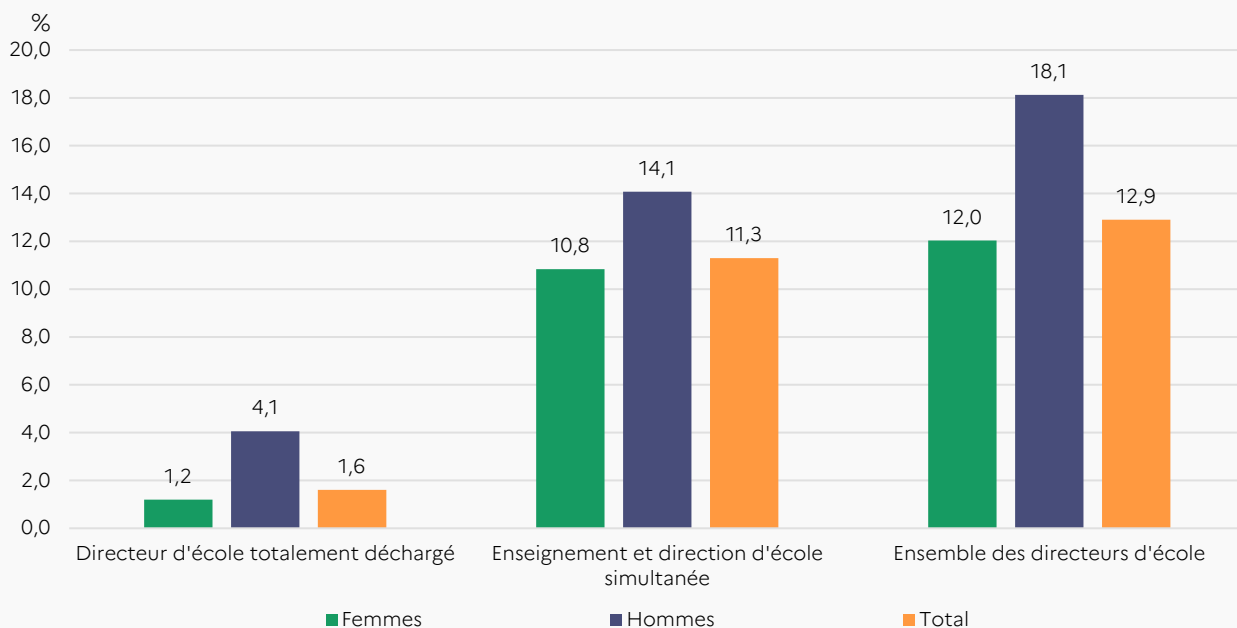
Enfin, 13 % des directeurs d'école sont totalement déchargés d'enseignement dans les écoles avec le plus de classes (**Tableau 4.14**). Les directrices exerçant plus souvent dans des petites écoles que les directeurs, la part de femmes parmi les directeurs d'école diminue à mesure que le temps de décharge augmente : de 86 % parmi les non-déchargés à 64 % parmi les enseignants fortement ou totalement déchargés.

Par ailleurs, l'âge moyen des enseignants directeurs d'école est d'autant plus élevé que la décharge d'enseignement est importante. Les hommes sans décharge ont en moyenne 46 ans tandis que ceux totalement déchargés ont 51 ans, respectivement 44 ans et 51 ans pour les femmes.

Une part croissante de directeurs totalement déchargés entre 2015 et 2023.

Les décharges ont été définies soit par circulaire, soit par décret en 2014, 2021 et 2022, et ont évolué au profit de décharges plus importantes. De plus, les mesures successives de dédoublements de classe mises en œuvre depuis 2017 en réseau d'éducation prioritaires ont induit mécaniquement une hausse du nombre de classes dans ces écoles et par conséquent du volume des décharges. Ainsi, la part d'enseignants déchargés d'un quart de leur temps a baissé de 20 points entre la rentrée 2015 et la rentrée 2023, tandis que celle des enseignants déchargés d'un tiers de leur temps a augmenté de 17 points et celle des enseignants totalement déchargés de 7 points. (**Figure 4.16**).

Figure 4.14 – Part des directeurs (déchargés ou non) parmi l'ensemble des enseignants et directeurs, selon le sexe (en %)



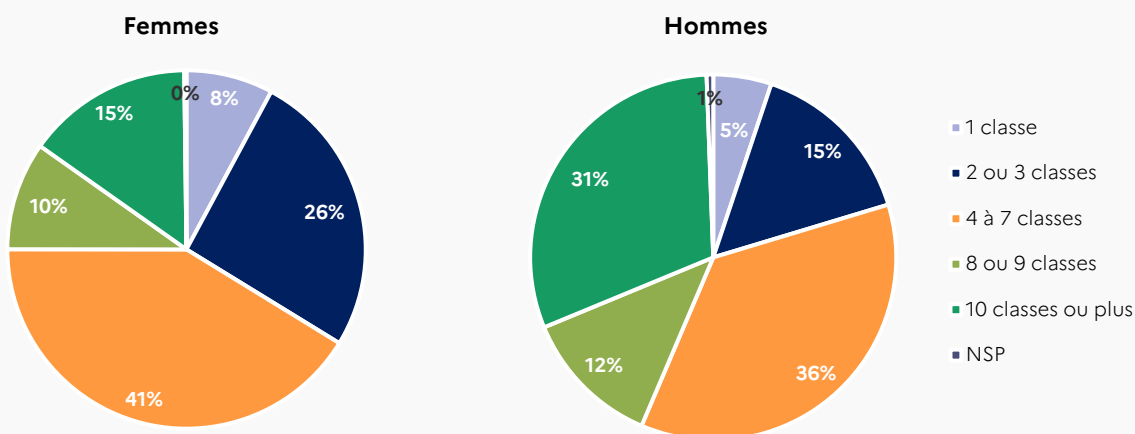
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : dans le public, parmi l'ensemble des femmes enseignantes dans le premier degré ou directrices d'école : 12 % exercent des fonctions de direction, 10,8 % avec une décharge partielle ou aucune et 1,2 % en étant totalement déchargées.

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants ou non titulaires du secteur public, en mission d'enseignement et de direction, en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP ,Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Figure 4.15 – Répartition des directeurs (déchargés ou non), selon le nombre de classes de leur école et le sexe



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : dans le public, 26 % des femmes enseignantes-directrices ou directrices exercent dans une école de 2 ou 3 classes ; C'est le cas de 15 % chez les hommes.

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants ou non titulaires du secteur public, en mission d'enseignement et de direction, en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP ,Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Tableau 4.14 – Décharges d'enseignement des directeurs d'école du secteur public

	Répartition selon la décharge (%)			Age moyen		Part des femmes (%)
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	
Sans décharge ou faiblement déchargé d'enseignement	35,8	23,5	33,3	43,9	46,2	85,9
1/4 de décharge d'enseignement ou environ	24,5	18,8	23,4	46,9	48,4	83,9
1/3 de décharge d'enseignement ou environ	19,2	20,5	19,5	47,7	48,9	78,9
1/2 de décharge d'enseignement ou environ	9,9	14,1	10,8	48,6	49,7	73,8
Totalement ou fortement déchargé d'enseignement	10,5	23,2	13,1	50,8	51,0	64,4
Total	100,0	100,0	100,0	46,6	48,7	80,0

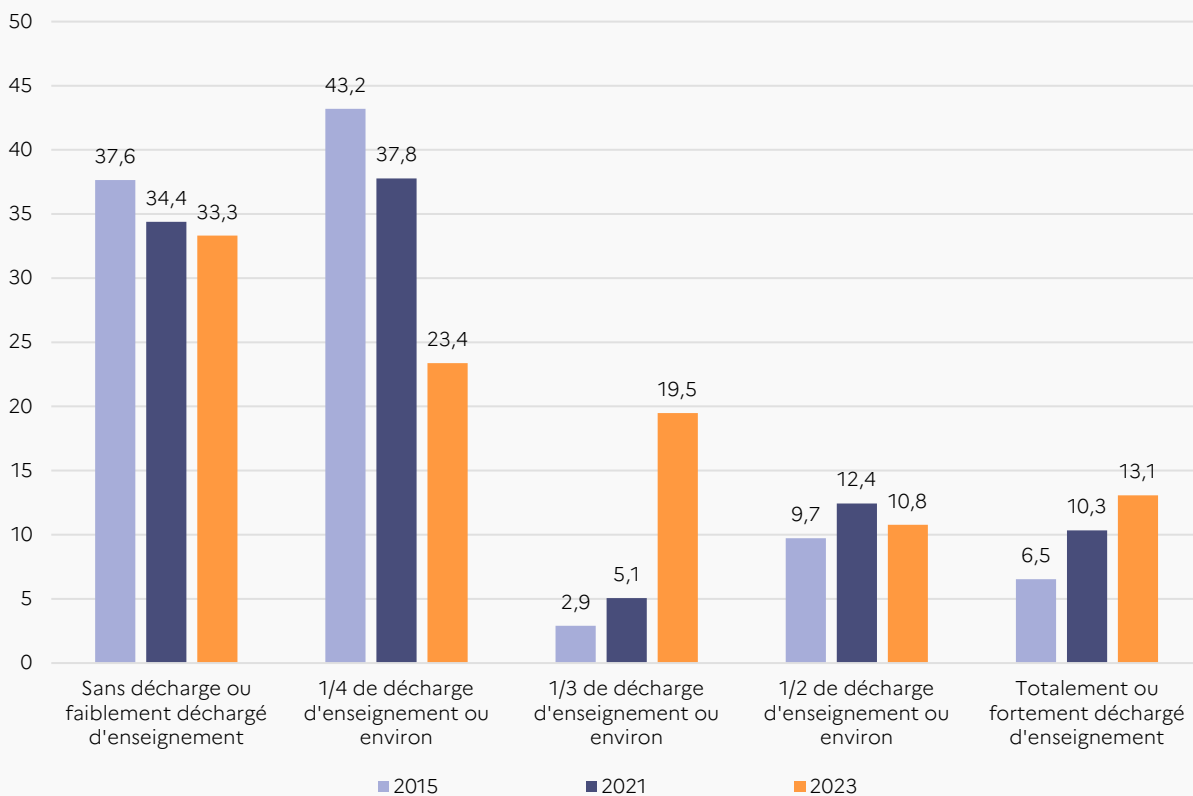
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : 11% des directeurs d'école ont la moitié de leur temps de service en décharge d'enseignement.

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants, ou non titulaires, du premier degré public, avec une mission de direction d'école, en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Figure 4.16 – Évolution des décharges de directeurs d'école du secteur public (1)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Les décharges sont actées dans :

- Décret n°2022-541 du 13 avril 2022 fixant le régime des décharges de service des directeurs d'école.
- Circulaire du 2-4-2021, MENJS, NOR : MENH2110199C, Directeurs d'école, décharges de service.
- Circulaire n°2014-115 du 3-9-2014, MENJS, NOR : MENH1416702C, Directeurs d'école.

Lecture : 13,1% des directeurs d'école sont totalement déchargés à la rentrée 2023. Ils étaient 10,3% à la rentrée 2022 et 6,5% à la rentrée 2015.

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants, ou non titulaires, du premier degré public, avec une mission de direction d'école.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

C. LES LIEUX D'EXERCICE DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC

1. Les personnels des corps de direction

À la rentrée 2023, les deux tiers des personnels de direction sont affectés en collège (**Tableau 4.15**), 13 % en lycée d'enseignement général et technologique (LEGT), 13 % en lycée polyvalent et 9 % en lycée professionnel (LP) et EREA. La part des femmes qui exercent leurs fonctions en collège est plus élevée que celle de leurs homologues masculins (67 % contre 61 % des hommes). Elles sont en revanche moins représentées en LEGT et en lycée polyvalent. La part des adjoints en collège (60 %) est plus faible que pour l'ensemble des personnels de direction car un certain nombre de collèges, au vu de leurs tailles, n'en bénéficient pas.

Une part de la rémunération des chefs d'établissement et de leurs adjoints (bonification indiciaire et indemnité de fonctions de responsabilité et de résultats) est attribuée en fonction du classement des établissements dans lesquels ils exercent. Les EPLE sont ainsi répartis en cinq catégories financières, de la première à la quatrième catégorie ainsi que la quatrième catégorie exceptionnelle, cette dernière étant la mieux rémunérée². À la rentrée 2023, un tiers des personnels de direction sont affectés, dans les établissements de troisième catégorie (**Tableau 4.16**), 27 % sont dans les établissements de deuxième catégorie et 25 % dans les établissements de quatrième catégorie. Ce sont les établissements de 4^e catégorie exceptionnelle et de 1^{re} catégorie qui ont le moins de personnels de direction (respectivement 8 % et 6 %). En 4^e catégorie

exceptionnelle, qui compte moins d'établissements, on trouve quasi uniquement des proviseurs et des proviseurs adjoints de LEGT. *A contrario*, en première catégorie, il y a surtout des principaux de collèges, mais également des proviseurs de LP. Les adjoints sont rares dans les établissements de 1^{ère} catégorie, plus petits. Les proviseurs adjoints et principaux adjoints sont par conséquent plus fréquemment en poste dans des établissements de catégories plus élevées.

La répartition des personnels de direction en fonction de la catégorie des établissements varie selon le sexe. Les femmes sont proportionnellement plus souvent en poste dans des établissements de deuxième et troisième catégories que les hommes. Au-delà de la troisième catégorie, les personnels de direction sont plus fréquemment des hommes (établissements de quatrième catégorie : 27 % des hommes, 24 % des femmes, quatrième catégorie exceptionnelle : 9 % des hommes et 6 % des femmes).

Entre les rentrées 2015 et 2023, la part des femmes parmi les proviseurs et principaux de collèges a surtout augmenté pour les établissements de 2^{ème} catégorie (+ 6 points) (**Figure 4.17**). Elle augmente plus faiblement pour les 1^{ère}, 3^e, 4^e catégories. Durant la période, la proportion de femmes reste relativement stable pour les établissements de 4^e catégorie exceptionnelle, malgré une hausse de 1 point la dernière année.

² Les critères pris en compte dans ce classement sont d'une part, les effectifs des élèves en fonction du type d'établissement, d'autre part, des critères qualitatifs liés à l'offre de formation, à

l'environnement de l'EPLE et à la complexité de l'organisation pédagogique.

On peut retrouver le dernier classement dans le Bulletin Officiel spécial n°8 du 22 octobre 2020.

Tableau 4.15 – Personnels de direction, par type d'établissement, statut et sexe (en %)

		Collèges (y c. Segpa)	Lycées d'enseignement général et technologique	Lycées polyvalents	Lycées professionnels et EREA (1)	Autres (2)	Total
Proviseurs de lycée et principaux de collège	Femmes	75,4	8,5	7,6	8,5	0,1	100,0
	Hommes	63,3	14,8	12,9	9,0	0,1	100,0
	Ensemble	69,0	11,8	10,4	8,7	0,1	100,0
Proviseurs adjoints de lycée et principaux adjoints de collège	Femmes	61,7	15,0	14,8	8,4	0,1	100,0
	Hommes	58,2	16,8	16,7	8,2	0,2	100,0
	Ensemble	60,4	15,7	15,4	8,3	0,1	100,0
Autres personnels de direction		3,9	1,0	1,0	35,4	58,7	100,0
Ensemble des personnels de direction	Femmes	67,1	11,8	11,3	8,9	0,9	100,0
	Hommes	60,5	15,3	14,1	9,0	1,1	100,0
	Ensemble	64,1	13,4	12,5	9,0	1,0	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. EREA : Établissement régional d'enseignement adapté.

2. Autres : rectorats, administration centrale, établissements socio-éducatif, etc.

Lecture : 13,4 % des personnels de direction sont affectés en lycées d'enseignement général et technologiques.

Champ : France ; secteur public ; personnels titulaires des corps de direction, en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Tableau 4.16 – Personnels de direction, par statut et classement de l'établissement (en %)

			Catégorie financière de l'établissement						Total
			1 ^{ère} Catégorie	2 ^{ème} Catégorie	3 ^{ème} Catégorie	4 ^{ème} Catégorie	4 ^{ème} Catégorie exceptionnelle	Autres (1)	
Proviseurs de lycée et principaux de collège	Proviseurs de LEGT	Femmes	0,2	15,4	25,4	43,2	15,6	0,2	100,0
		Hommes		12,9	16,6	45,3	24,9	0,4	100,0
		Ensemble	0,1	13,8	19,6	44,6	21,7	0,3	100,0
	Proviseurs de LP	Femmes	6,2	29,8	34,9	28,1	1,0		100,0
		Hommes	8,3	27,6	35,9	26,2	1,7	0,3	100,0
		Ensemble	7,3	28,6	35,5	27,1	1,4	0,2	100,0
	Principaux de collège	Femmes	14,1	39,6	31,7	14,3	0,3	0,0	100,0
		Hommes	12,4	33,3	37,7	16,2	0,3		100,0
		Ensemble	13,3	36,5	34,6	15,2	0,3	0,0	100,0
	Ensemble	Femmes	11,2	34,9	30,9	20,1	2,8	0,1	100,0
		Hommes	8,6	27,2	31,7	25,1	7,2	0,1	100,0
		Ensemble	9,8	30,8	31,4	22,8	5,1	0,1	100,0
Proviseurs adjoints de lycée et principaux adjoints de collège	Proviseurs adjoints de LEGT & LP	Femmes	0,3	10,6	22,8	41,6	24,6	0,2	100,0
		Hommes	0,3	8,6	19,4	42,7	28,8	0,2	100,0
		Ensemble	0,3	9,8	21,5	42,0	26,2	0,2	100,0
	Principaux adjoints de collège	Femmes	1,0	33,4	45,5	19,6	0,5	0,0	100,0
		Hommes	1,2	30,1	46,0	21,8	0,8	0,2	100,0
		Ensemble	1,1	32,3	45,6	20,4	0,6	0,1	100,0
	Ensemble	Femmes	0,7	24,7	36,8	28,0	9,7	0,1	100,0
		Hommes	0,9	21,1	34,8	30,6	12,5	0,2	100,0
		Ensemble	0,8	23,4	36,1	28,9	10,7	0,1	100,0
Autres personnels de direction	Femmes	0,9	32,1	9,2	11,0		46,8	100,0	
	Hommes		21,6	14,4	9,3	1,0	53,6	100,0	
	Ensemble	0,5	27,2	11,7	10,2	0,5	50,0	100,0	
Ensemble des personnels de direction	Femmes	5,5	29,5	33,7	24,2	6,4	0,8	100,0	
	Hommes	5,7	24,9	32,6	26,8	9,0	1,0	100,0	
	Ensemble	5,6	27,4	33,2	25,4	7,6	0,9	100,0	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

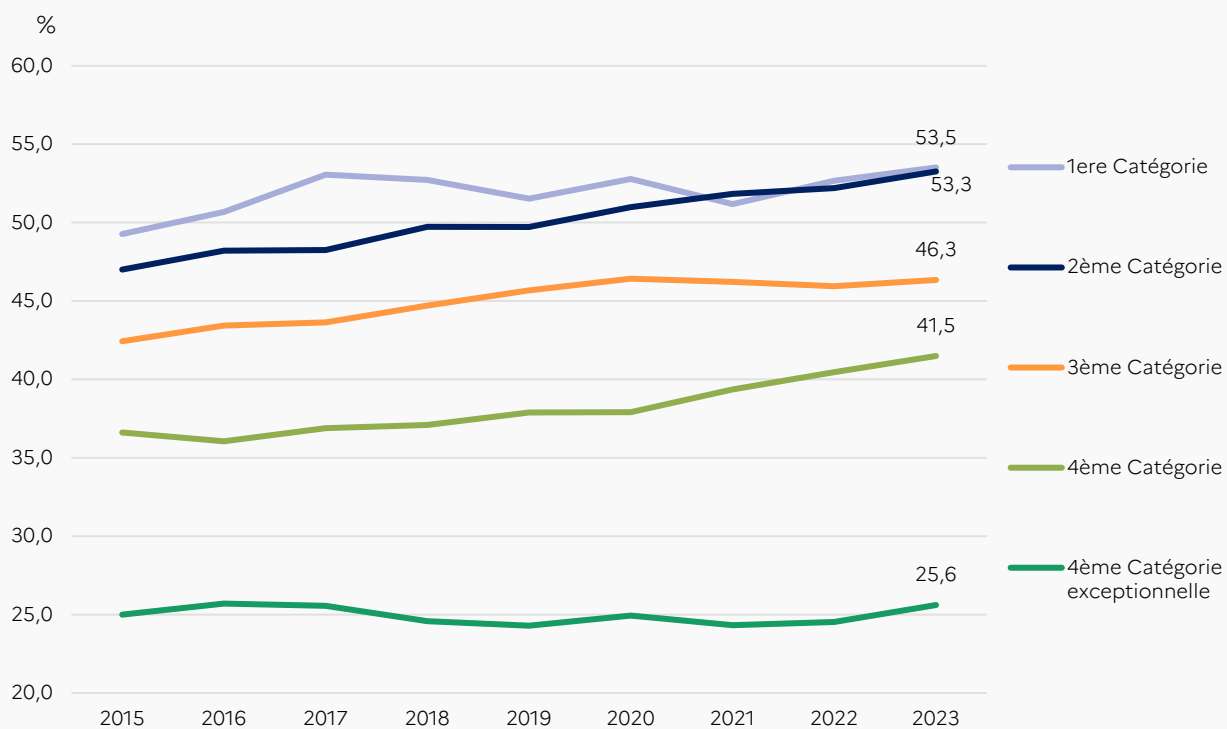
1. Autres : comprend les non classés et les sans objet.

Lecture : 27,4 % des personnels de direction sont affectés dans un établissement classé en catégorie 2.

Champ : France ; secteur public ; personnels titulaires des corps de direction, en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Figure 4.17 – Évolution de la part des femmes parmi les proviseurs et principaux selon le classement de l'établissement



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : 53,5 % des proviseurs et principaux d'établissements en 1^{ère} catégorie sont des femmes, à la rentrée 2023

Champ : France ; secteur public ; personnels titulaires des corps de direction, en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

2. Les personnels des corps d'inspection et de la vie scolaire

Les rectorats et les services académiques regroupent 56 % des personnels d'inspection dans leur globalité, à la rentrée 2023, mais c'est le cas pour pratiquement l'ensemble des inspecteurs d'académie – inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) (**Tableau 4.17**). Dans l'ensemble, la part des hommes personnels d'inspection affectés dans les rectorats ou les services académiques est plus forte que celle des femmes (12 points de plus), qui sont plus nombreuses dans les services départementaux de l'éducation nationale (SDEN) et circonscriptions. Les personnels des corps de l'inspection de l'éducation nationale (IEN) exerçant dans le premier degré sont à 96 % affectés dans les circonscriptions, tandis que ceux exerçant dans le second degré sont

à 84 % affectés en rectorats ou services académiques. Les autres IEN sont des inspecteurs affectés pour 32 % en rectorats ou services académiques et 43 % dans les services départementaux.

Les conseillers principaux d'éducation (CPE) sont affectés pour 53 % en collège, et pour 44 % en lycées (**Tableau 4.18**). Les femmes CPE sont plus fréquemment en collèges que les hommes. Les psychologues de l'éducation nationale sont affectés dans les rectorats, services départementaux et circonscriptions de l'éducation nationale.

Tableau 4.17 – Personnels d'inspection, par type d'établissement et sexe, par degré (1) pour les IEN (en %)

		Services départementaux de l'éducation nationale	Circonscriptions inspection de l'éducation nationale	Rectorats et services académiques	Administration centrale et autres	Total
Inspection d'académie - Inspection pédagogique régional (IA-IPR)	Femmes			98,2	1,8	100,0
	Hommes			98,8	1,2	100,0
	Ensemble			98,5	1,5	100,0
Inspection de l'Education Nationale (IEN)	Femmes	9,5	65,2	24,3	1,0	100,0
	Hommes	6,6	56,0	36,3	1,2	100,0
	Premier degré	1,5	96,4	2,1		100,0
	Second degré	16,0	0,3	83,7		
	Inter degré	42,9	4,5	32,1	20,5	100,0
	Ensemble	8,2	61,3	29,4	1,1	100,0
Total personnel d'inspection	Femmes	6,1	42,2	50,4	1,3	100,0
	Hommes	3,8	32,3	62,7	1,2	100,0
	Ensemble	5,1	37,7	56,0	1,2	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Le degré est défini ici à partir de la mission

Lecture : 56 % des personnels d'inspection sont affectés dans les rectorats ou services académiques.

Champ : France ; secteur public ; personnels titulaires des corps d'inspection, en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Tableau 4.18 – Personnels titulaires des corps de la vie scolaire, par type d'établissement et sexe (en %)

		Collèges (yc SEGPA)	Lycées d'enseignement général et technologique	Lycées polyvalents	Lycées professionnels et EREA (1)	Services départementaux de l'éducation nationale et circonscriptions	Rectorats, services académiques et CIO (2)	Autres (3)	Total
Conseiller principal d'éducation (CPE)	Femmes	54,4	15,8	15,8	11,0	0,1	0,3	2,7	100,0
	Hommes	48,7	18,2	18,1	11,3	0,1	0,4	3,2	100,0
	Ensemble	53,0	16,4	16,4	11,1	0,1	0,3	2,8	100,0
Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	Femmes	0,1	0,0		0,0	48,0	50,4	1,5	100,0
	Hommes	0,4				42,8	55,3	1,5	100,0
	Ensemble	0,1	0,0		0,0	47,4	51,0	1,5	100,0
Total titulaires	Femmes	32,9	9,6	9,6	6,7	19,0	20,1	2,2	100,0
	Hommes	38,3	14,3	14,3	8,9	9,2	12,1	2,9	100,0
	Ensemble	34,0	10,5	10,5	7,1	17,1	18,5	2,3	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. EREA : Établissement régional d'enseignement adapté.

2. CIO : centre d'information et d'orientation.

3. Autres : personnels dont l'établissement n'est pas identifié, CNED, établissements pour enfants malade ou autres services médico-sociaux, zones de remplacement, etc.

Lecture : 34 % des personnels titulaires de la vie scolaire sont affectés en collège (y compris SEGPA).

Champ : France ; secteur public ; personnels titulaires des corps relevant de la vie scolaire, en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

3. Les personnels relevant des corps administratifs, sociaux, de santé et ITRF

À la rentrée 2023, 31% des personnels de la filière administrative, titulaires et non titulaires, exercent en collège comme en lycée, et 21 % sont en rectorat (**Tableau 4.19**). Les agents de catégories A et C de la filière administrative sont plus souvent affectés en collège (respectivement 30 % et 37 % contre 25 % pour les catégories B), alors que ceux de catégorie B sont plus fréquemment en services déconcentrés.

43% des personnels, titulaires et non titulaires, de la filière santé et sociale sont affectés en collège et 31 % en service départemental et circonscription de l'éducation nationale. Les femmes sont plus souvent en collège (44 % pour 29 % des hommes).

Les personnels de la filière technique ne sont dorénavant plus présentés ici, car leurs effectifs sont

trop faibles. Cependant, on peut dire qu'ils sont majoritairement en rectorat, service académique et CIO, ainsi que dans les services départementaux.

La moitié des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF), titulaires et non titulaires, sont affectés en LEGT ou lycée polyvalent (**Tableau 4.20**). Ils sont également un tiers à travailler dans les services départementaux et circonscription de l'éducation nationale. Les personnes de catégorie A sont principalement en services départementaux et circonscription de l'éducation nationale (79 %), où les hommes sont plus nombreux. Les femmes de catégorie B et C sont plus nombreuses en LEGT et lycées polyvalents que les hommes.

Tableau 4.19 – Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé, par type d'établissement et sexe (en %)

			Collèges (yc SEGPA)	Lycées d'enseignement général et technologique	Lycées polyvalents	Lycées professionnels et EREA	Services départementaux de l'éducation nationale et circonscriptions	Rectorats, services académiques et CIO	Autres	Total
Filière administrative	Catégorie A	Femmes	30,6	14,2	11,7	7,4	8,5	19,4	8,2	100,0
		Hommes	29,8	16,7	11,9	8,4	6,7	17,8	8,7	100,0
		Ensemble	30,4	15,0	11,8	7,7	7,9	18,9	8,4	100,0
	Catégorie B	Femmes	24,7	14,5	12,5	5,1	15,3	23,9	3,9	100,0
		Hommes	27,3	14,2	10,6	4,9	14,1	24,9	4,0	100,0
		Ensemble	25,1	14,5	12,2	5,1	15,1	24,1	3,9	100,0
	Catégorie C	Femmes	37,6	12,6	11,7	6,7	13,2	16,1	2,0	100,0
		Hommes	33,3	13,8	11,7	5,6	12,0	21,1	2,4	100,0
		Ensemble	37,2	12,7	11,7	6,6	13,1	16,6	2,1	100,0
	Non-titulaires	Femmes	27,2	11,0	11,2	6,5	15,2	25,4	3,5	100,0
		Hommes	14,6	5,5	4,9	3,8	12,0	46,0	13,1	100,0
		Ensemble	25,3	10,2	10,3	6,1	14,7	28,5	4,9	100,0
	Ensemble	Femmes	31,1	13,2	11,9	6,3	13,5	20,4	3,7	100,0
		Hommes	27,8	13,8	10,5	6,2	10,7	24,4	6,6	100,0
		Ensemble	30,6	13,3	11,7	6,3	13,0	21,0	4,2	100,0
Filière santé et sociale	Femmes	43,5	8,3	7,8	6,4	30,5	3,4	0,2	100,0	
	Hommes	28,7	10,9	10,7	8,5	32,4	8,5	0,3	100,0	
	Ensemble	42,8	8,4	8,0	6,5	30,6	3,6	0,2	100,0	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : 42,8 % des personnels de la filière santé et sociale sont affectés en collège.

Champ : France ; secteur public ; personnels titulaires des corps administratifs, techniques, sociaux et de santé, ou non titulaires ATSS, en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Note : les personnels de la filière technique ne sont plus présentés ici car leurs effectifs sont trop faibles. Cependant, on peut dire qu'ils sont majoritairement en rectorats, dans les services académiques et CIO, ainsi que dans les services départementaux.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Tableau 4.20 – Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF), par type d'établissement et sexe (en %)

		Collèges (yc SEGPA)	Lycées d'enseignement général et technologique	Lycées polyvalents	Lycées profession- nels et EREA	Administra- tion centrale	Services départementa ux de l'éducation nationale et circonscription inspection EN	Autres (1)	Total
Catégorie A	Femmes	0,1	2,4	1,1		18,4	72,8	5,2	100,0
	Hommes		1,4	0,7	0,1	13,8	82,2	1,8	100,0
	Ensemble	0,1	1,8	0,9	0,1	15,5	78,7	3,1	100,0
Catégorie B	Femmes	0,4	49,6	25,9	0,2	4,4	16,8	2,6	100,0
	Hommes	1,4	22,3	13,0	0,2	5,1	56,2	2,0	100,0
	Ensemble	0,9	34,6	18,8	0,2	4,8	38,4	2,3	100,0
Catégorie C	Femmes	5,1	50,3	31,5	0,9	0,4	9,1	2,9	100,0
	Hommes	7,6	34,8	24,3	1,9	3,1	23,8	4,4	100,0
	Ensemble	6,0	44,6	28,9	1,2	1,4	14,5	3,5	100,0
Non- titulaires	Femmes	3,3	32,1	22,3	1,4	4,9	34,3	1,8	100,0
	Hommes	6,4	16,5	15,4	0,7	11,1	47,3	2,5	100,0
	Ensemble	4,8	24,6	19,0	1,1	7,9	40,6	2,1	100,0
Ensemble ITRF	Femmes	3,5	41,2	25,3	0,7	4,0	22,4	3,0	100,0
	Hommes	4,3	20,9	14,7	0,9	7,5	48,8	2,9	100,0
	Ensemble	3,8	31,8	20,4	0,8	5,6	34,7	3,0	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Depuis le Panel 2023, des personnels de catégorie 5 de certains établissements spécifiques (le CNED, Canopé, l'ONISEP, le CEREQ et le CIEP) sont dorénavant intégrées. Ils sont alors classés en établissement "Autres".

Lecture : 3,8 % des personnels ITRF sont affectés en collège.

Champ : France ; secteur public ; personnels ITRF titulaires ou non, en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

POUR EN SAVOIR PLUS

DEPP, 2024, *Repères et références statistiques*, chapitre 9 « Les personnels ».

Dion É., 2024, "Les enseignants : des cadres au contact du public qui se sentent utiles mais en manque de reconnaissance", *Note d'Information*, n° 24.02, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-24-02>

Lebaudy M., 2023, "En 2021-2022, 47 600 enseignants sont directeurs d'école", *Note d'Information*, n° 23.42, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-23-44>

Feuillet P., 2023, "Dans le second degré public, un enseignant titulaire sur dix a une activité salariée secondaire", *Note d'Information*, n° 23.41, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-23-41>

Thomas J.-E., 2023, "Combien d'élèves devant un enseignant pendant une heure de cours dans un établissement du second degré en 2022 ?", *Note d'Information*, n° 23.36, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-23-36>

5. LES CONCOURS DE RECRUTEMENT

A. LES ADMIS PAR VOIE DE CONCOURS	110
B. LES CONCOURS DE PERSONNELS ENSEIGNANTS.....	113
C. LES CONCOURS DE PERSONNELS NON ENSEIGNANTS.....	146

CHIFFRES-CLÉS SESSION 2023

- **29 500 admis aux concours externes et internes organisés au titre de l'éducation nationale**
 - **23 800** admis aux concours enseignants dans le public et le privé,
 - **5 700** admis aux concours d'encadrement, de vie scolaire et de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)
- **72 % des admis sont des femmes**
- **74 % des admis sont issus des concours externes**
- **Nombre de candidats présents pour un poste aux concours externes**
 - enseignants du premier degré public : **2,5**
 - enseignants du second degré public : **2,8**
 - enseignants du premier degré privé sous contrat : **3,4**
 - enseignants du second degré privé sous contrat : **3,7**
 - personnels de vie scolaire du second degré public: **3,5**
 - personnels ASS : **5,3**

SOURCES ET CHAMP

Les résultats aux différents concours de recrutement d'enseignants des premier et second degrés et de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) sont issus des systèmes de gestion **Ocean (Organisation des concours et examens académiques et nationaux) et Cyclades (Cycle automatisé des examens et concours)**. Les données relatives aux concours ASS nationaux (jusqu'en 2021 inclus) et aux concours de personnels de direction et d'inspection proviennent de la direction générale des ressources humaines (DGRH).

Ce chapitre traite de l'ensemble des concours externes et internes organisés par l'éducation nationale. Ainsi, les recrutements réservés aux agents contractuels (loi Sauvadet), organisés de 2013 à 2018, ne sont pas intégrés dans ce chapitre. En Nouvelle-Calédonie, les concours de recrutement de professeurs des écoles publiques sont organisés par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie et non par le vice-rectorat, ils sont donc également exclus du champ. De même, les concours de recrutement ITRF et de personnels des bibliothèques, qui relèvent de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, ne sont pas pris en compte dans ce chapitre.

LES CONCOURS DE RECRUTEMENT

Il existe plusieurs types de concours de droit commun pour le recrutement dans les divers corps des métiers de l'éducation nationale et plus généralement de la fonction publique : les concours externe, externe spécial, interne et troisième concours. Les concours externes s'adressent aux candidats possédant certains diplômes ou justifiant de l'accomplissement de certaines études. Pour les concours internes, il est requis d'avoir accompli une durée déterminée de services publics. Le troisième concours s'adresse aux candidats ayant exercé pendant une durée déterminée une activité dans le secteur privé, ayant effectué un ou plusieurs mandats d'élu local ou une ou plusieurs activités en tant que responsable d'une association. Il existe également des concours spécifiques dans certaines académies pour le recrutement de professeurs des écoles (externe supplémentaire, interne exceptionnel).

Les concours de recrutement de personnels enseignants et d'éducation

- Concours de recrutement des professeurs des écoles (CRPE), concours du certificat d'aptitude au professorat du second degré (Capes), du certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique (Capet), du certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive (Capeps), du certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel (CAPLP), du certificat d'aptitude aux fonctions de conseiller principal d'éducation.

À compter de la session 2022, seuls les étudiants inscrits en seconde année de master (et non plus en première année) ou les candidats déjà titulaires d'un master peuvent se présenter aux concours externes. Ces concours s'adressent aussi aux titulaires d'un titre sanctionnant un

cycle d'études post-secondaires d'au moins cinq années. Les troisième concours, comptabilisés avec les concours externes, sont ouverts aux candidats qui justifient de cinq années d'activités professionnelles accomplies dans le cadre d'un contrat de droit privé. Aucune condition de titre ou de diplôme n'est exigée. Les concours internes sont accessibles aux candidats titulaires d'une licence ou équivalent et justifiant de trois années de services publics. Pour les concours externes et internes, sont dispensés de diplôme les mères ou pères d'au moins trois enfants ou les sportifs de haut niveau.

À partir de la session 2017, le concours externe et le second concours interne de recrutement de professeurs des écoles sont organisés à Mayotte. Auparavant, il s'agissait de concours spécifiques qui alimentaient le corps des instituteurs de la fonction publique de l'État recrutés à Mayotte. Pendant une période transitoire, le niveau de recrutement est la licence au lieu du master pour le concours externe. Pour le second concours interne, le niveau de recrutement est fixé à bac+2 au lieu de la licence.

À partir de la session 2023, un recrutement interne exceptionnel de professeurs des écoles est organisé dans les académies de Créteil, Versailles et de Guyane. Ce concours est ouvert aux agents publics justifiant de 18 mois de services d'enseignement et d'un diplôme classé au moins au niveau 5 (bac+2).

- Concours de recrutement des professeurs agrégés

Les concours externes et internes de l'agrégation s'adressent aux personnes titulaires d'un master ou équivalent, ou d'un doctorat. Un

nouveau concours est organisé à partir de la session 2017 : un concours externe spécial réservé aux titulaires d'un doctorat.

- **Concours de recrutement des professeurs certifiés à affectation locale en Guyane et à Mayotte**

Pour la Guyane, le niveau de recrutement est le même que pour les concours de droit commun. Il n'y a pas eu de session de concours externe en 2021, 2022 et 2023.

Pour Mayotte, le niveau de recrutement pour le concours externe est la licence au lieu du master. Les lauréats effectueront obligatoirement un stage de deux années à Mayotte (au lieu d'une année pour le concours de droit commun). Pour le concours interne, le niveau de recrutement est fixé à bac+2 au lieu de la licence, les lauréats effectueront également un stage de deux années dans l'académie.

- **Concours de l'enseignement privé sous contrat**
Les candidats souhaitant exercer leurs fonctions dans un établissement privé sous contrat passent les mêmes épreuves devant les mêmes jurys que les candidats des concours correspondants de l'enseignement public. Les conditions de titre, de diplôme et de durée de service sont les mêmes que celles qui sont requises pour les candidats aux concours correspondants de l'enseignement public.

Les concours de recrutement de psychologues de l'éducation nationale (PsyEN)

Dans le cadre de la modernisation des métiers de l'éducation nationale, un nouveau corps unique de psychologue de l'éducation nationale a été créé en 2017. Offrant deux spécialités, il rassemble les métiers de psychologue scolaire dans le premier degré et de conseiller d'orientation-psychologue et directeur de centre d'information et d'orientation dans le second degré. Les candidats doivent posséder une licence en psychologie et

soit être inscrits en deuxième année de master de psychologie, soit détenir un master de psychologie ou justifier d'un diplôme permettant de faire usage professionnel du titre de psychologue. Ouvert en 2022, le troisième concours, comptabilisé avec le concours externe, s'adresse aux candidats justifiant d'au moins cinq années d'exercice comme psychologue dans le secteur privé. Par ailleurs, les candidats au concours interne doivent justifier de conditions de diplôme, de profession et de durée de service.

Les concours de recrutement de personnels de direction, d'inspecteurs de l'éducation nationale et d'inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux

Le recrutement dans les trois corps par voie de concours interne est ouvert, sous certaines conditions, à des fonctionnaires titulaires de certains corps et à des personnes ayant accompli des services dans une administration publique ou un organisme assimilé d'un État membre de l'Union européenne. À partir de la session 2022, un troisième concours de personnels de direction est ouvert aux candidats qui justifient de huit années d'activités professionnelles accomplies dans le cadre d'un contrat de droit privé.

Les concours de recrutement de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)

Les concours dits « nationaux » sont organisés pour les corps de catégorie A (attaché d'administration, médecin et conseiller technique de service social). Pour les corps de catégories B et C, les concours sont « déconcentrés », organisés par les rectorats et les vice-rectorats. En cas de réussite, les affectations sont prononcées au sein de l'académie organisatrice.

Les conditions d'inscription sont différentes selon le concours présenté. Les personnels ASS admis aux concours relèvent aussi bien de l'enseignement scolaire que de l'enseignement supérieur.

LES INDICATEURS DES CONCOURS

- **Présents** - Candidats qui se sont présentés à la première épreuve des concours, ou ayant envoyé un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (Raep) ou un rapport d'activité. Pour les concours de médecin, de conseiller technique de service social et d'assistant de service social, il s'agit des candidats présents à l'épreuve orale d'admission.
- **Admis** - Candidats admis sur liste principale.
- **Taux de candidature** - Rapport du nombre de

présents au nombre de postes ou contrats.

- **Taux de couverture** - Rapport du nombre d'admis au nombre de postes ou contrats, en pourcentage. Il quantifie la part de postes non pourvus par manque de candidats retenus sur liste principale. D'autres postes peuvent également ne pas être pourvus à la suite de désistements des admis sur liste principale.
- **Taux de réussite** - Rapport du nombre d'admis au nombre de présents, en pourcentage.

A. LES ADMIS PAR VOIE DE CONCOURS

En 2023, 68 % des admis aux concours organisés par l'éducation nationale sont des enseignants du public.

Parmi les 29 543 lauréats de la session 2023 de l'ensemble des concours externes et internes organisés par l'éducation nationale, 20 101 sont des enseignants de l'enseignement public soit 68 % de l'ensemble des admis (**Tableau 5.1**). 9 049 candidats sont reçus à un concours de professeurs des écoles et 11 052 à un concours de professeurs des collèges et lycées. Par ailleurs, 3 690 candidats ont réussi un concours enseignant de l'enseignement privé sous contrat (1 006 pour le premier degré et 2 684 pour le second degré).

Les autres recrutements concernent les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS, 4 156 admis), et les personnels d'encadrement et de vie scolaire (1 596 admis).

Dans l'enseignement public, l'entrée se fait majoritairement par la voie externe pour les personnels enseignants : 92 % des admis du premier degré et 77 % du second degré (**Figure 5.1**). C'est également le cas dans le premier degré de l'enseignement privé sous contrat (84 %), à la différence du second degré (48 % d'admis aux concours externes).

L'accès par la voie externe prévaut également pour le corps de conseillers principaux d'éducation (85 % des admis), celui de psychologues de l'éducation nationale (78 %) et ceux des personnels ASS (53 %). Le recrutement de personnels de direction et d'inspection s'effectue par voie de concours interne, quand bien même un troisième concours de personnels de direction est organisé à partir de 2022.

En 2023, les taux de réussite aux concours enseignants du premier degré sont en moyenne élevés : 36 % des présents sont admis dans le public, et 29 % dans le privé. Aux concours enseignants du second degré, un quart des présents sont admis pour chacun des secteurs d'enseignement. À l'inverse, les

taux les plus bas sont aux concours de CPE et d'ASS (15 %). Les femmes réussissent mieux que les hommes aux concours enseignants (**Tableau 5.2**). À la session 2023, dans le public, l'écart de réussite en faveur des femmes est de 3 points dans le premier degré et de 2 points dans le second degré. Dans le privé sous contrat, l'écart est encore plus important (respectivement +11 points et +4 points). Les taux de réussite des femmes sont nettement supérieurs à ceux des hommes aux concours de psychologues. Les écarts sont moins marqués aux autres concours de personnels non enseignants.

Des admis plus nombreux en 2023 qu'en 2022

Toutes voies de recrutement confondues, le nombre d'admis augmente en moyenne de 8 % entre les sessions 2022 et 2023, une évolution contrastée selon le type de concours (**Tableau 5.1**). Aux concours enseignants du premier degré, la hausse est plus élevée dans le privé sous contrat (+14 %) que dans le public (+10 %). Aux concours enseignants du second degré, le nombre d'admis s'accroît de 5 % dans l'enseignement public, de 3 % dans l'enseignement privé sous contrat. Les recrutements de personnels non enseignants sont globalement plus nombreux en 2023, supérieurs de 26 % à ceux de 2022 pour les personnels ASS. En revanche, les recrutements de conseillers principaux d'éducation sont inférieurs de 25 % à ceux de 2022.

Parmi les admis aux différents concours 2023, la part de femmes s'élève à 72 %. Elles sont très largement majoritaires pour les concours enseignants du premier degré (86 % dans le public et 95 % dans le privé), et dans une moindre mesure pour ceux du second degré (respectivement 55 % et 64 %). La part des femmes dans les recrutements de non enseignants varie selon les métiers : elle est plus élevée pour les psychologues (91 %) et les personnels ASS (87 %) que pour les personnels de direction et d'inspection (68 %).

Tableau 5.1 – Les admis aux concours (1)

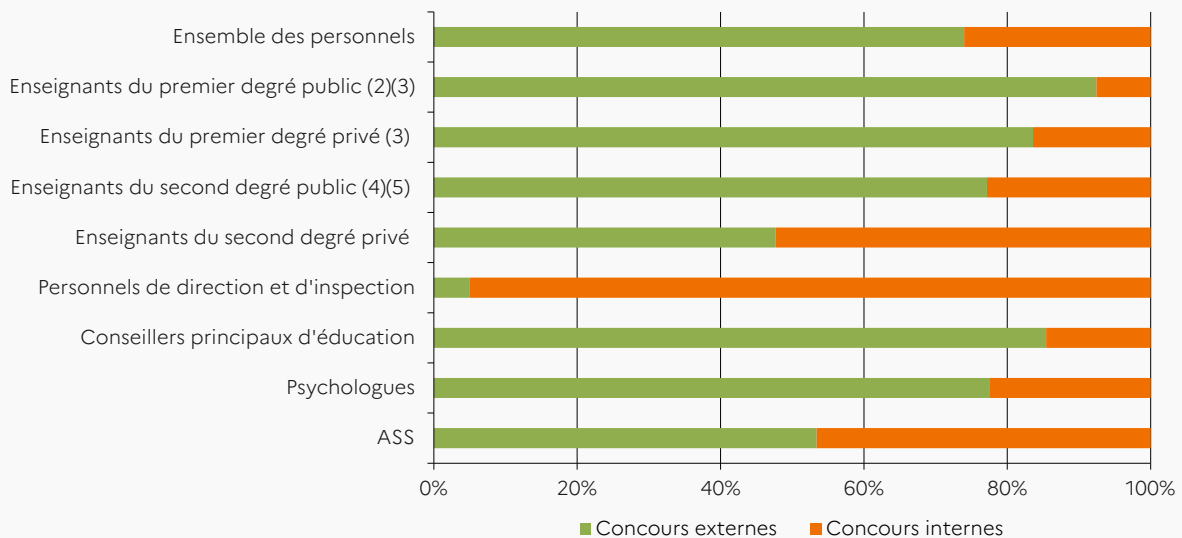
		Concours externes	Concours internes	Total	Évolution 2022/2023 (en %)	Femmes (en %)	% sur total admis
Enseignants du secteur public	Enseignants du premier degré (2)(3)	8 364	685	9 049	10,4	85,8	30,6
	Enseignants du second degré (4)(5)	8 528	2 524	11 052	5,1	55,3	37,4
	Total premier et second degré public	16 892	3 209	20 101	7,4	69,0	68,0
Enseignants du secteur privé sous contrat	Enseignants du premier degré (3)	841	165	1 006	13,8	94,5	3,4
	Enseignants du second degré	1 279	1 405	2 684	3,4	63,8	9,1
	Total premier et second degré privé	2 120	1 570	3 690	6,0	72,2	12,5
Total personnels enseignants		19 012	4 779	23 791	7,2	69,5	80,5
Personnels non enseignants du secteur public	Personnels de direction et d'inspection	45	848	893	-2,1	68,2	3,0
	Conseillers principaux d'éducation	410	70	480	-25,0	72,1	1,6
	Psychologues	173	50	223	-3,0	91,0	0,8
	Total personnels d'encadrement et de vie scolaire	628	968	1 596	-10,4	72,6	5,4
	ASS	2 221	1 935	4 156	25,9	87,3	14,1
Total personnels non enseignants		2 849	2 903	5 752	13,2	83,2	19,5
Total personnels		21 861	7 682	29 543	8,3	72,2	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Le tableau représente les candidatures. Un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
2. La session supplémentaire du concours externe est prise en compte.
3. Le concours interne exceptionnel est pris en compte.
4. Le concours externe spécial de l'agrégation est pris en compte.
5. Les concours du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte sont pris en compte.

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, concours organisés par l'éducation nationale, Public et Privé sous contrat**Source** : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2023. DGRH.

Figure 5.1 – Répartition des admis par type de concours et voie d'accès (1)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Le graphique représente les candidatures. Un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
2. La session supplémentaire du concours externe est prise en compte.
3. Le concours interne exceptionnel est pris en compte.
4. Le concours externe spécial de l'agrégation est pris en compte.
5. Les concours du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte sont pris en compte.

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, concours organisés par l'éducation nationale, Public et Privé sous contrat.**Source** : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2023. DGRH.

Tableau 5.2 – Taux de réussite aux concours selon le sexe (1)

		Taux de réussite (en %)		
		Femmes	Hommes	Total
Enseignants du secteur public	Enseignants du premier degré (2)(3)	36,2	33,5	35,8
	concours externes	36,4	33,6	36,0
	concours internes	33,6	32,9	33,4
	Enseignants du second degré (4)(5)	25,0	23,1	24,1
	concours externes	31,0	27,9	29,5
	concours internes	15,9	13,8	15,0
Enseignants du secteur privé sous contrat	Enseignants du premier degré (3)	29,7	18,5	28,8
	concours externes	29,9	18,1	28,9
	concours internes	28,9	20,0	28,1
	Enseignants du second degré	26,2	22,2	24,6
	concours externes	28,1	24,0	26,4
	concours internes	24,8	20,6	23,2
Personnels non enseignants du secteur public	Personnels de direction	26,5	22,0	24,9
	Personnels d'inspection	24,8	18,5	22,5
	Conseillers principaux d'éducation	15,1	15,6	15,3
	concours externes	21,4	22,3	21,6
	concours internes	4,8	7,5	5,6
	Psychologues	70,5	46,5	67,4
	concours externes	71,2	42,9	67,3
	concours internes	68,2	62,5	67,6
	ASS	15,7	14,3	15,5
	concours externes	18,2	16,8	18,0
concours internes	13,7	11,5	13,4	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Le tableau représente les candidatures. Un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
2. La session supplémentaire du concours externe est prise en compte.
3. Le concours interne exceptionnel est pris en compte.
4. Le concours externe spécial de l'agrégation est pris en compte.
5. Les concours du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte sont pris en compte.

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public et Privé sous contrat.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2023. DGRH.

B. LES CONCOURS DE PERSONNELS ENSEIGNANTS

L'offre de postes aux différents concours enseignants augmente rapidement à partir de 2013, avec un pic en 2014 (**Figure 5.2**). Elle décroît à nouveau à partir de 2018. Entre 2022 et 2023, le nombre de postes offerts évolue différemment entre premier et second degrés : il augmente dans le premier degré, tandis qu'il est relativement stable dans le second degré.

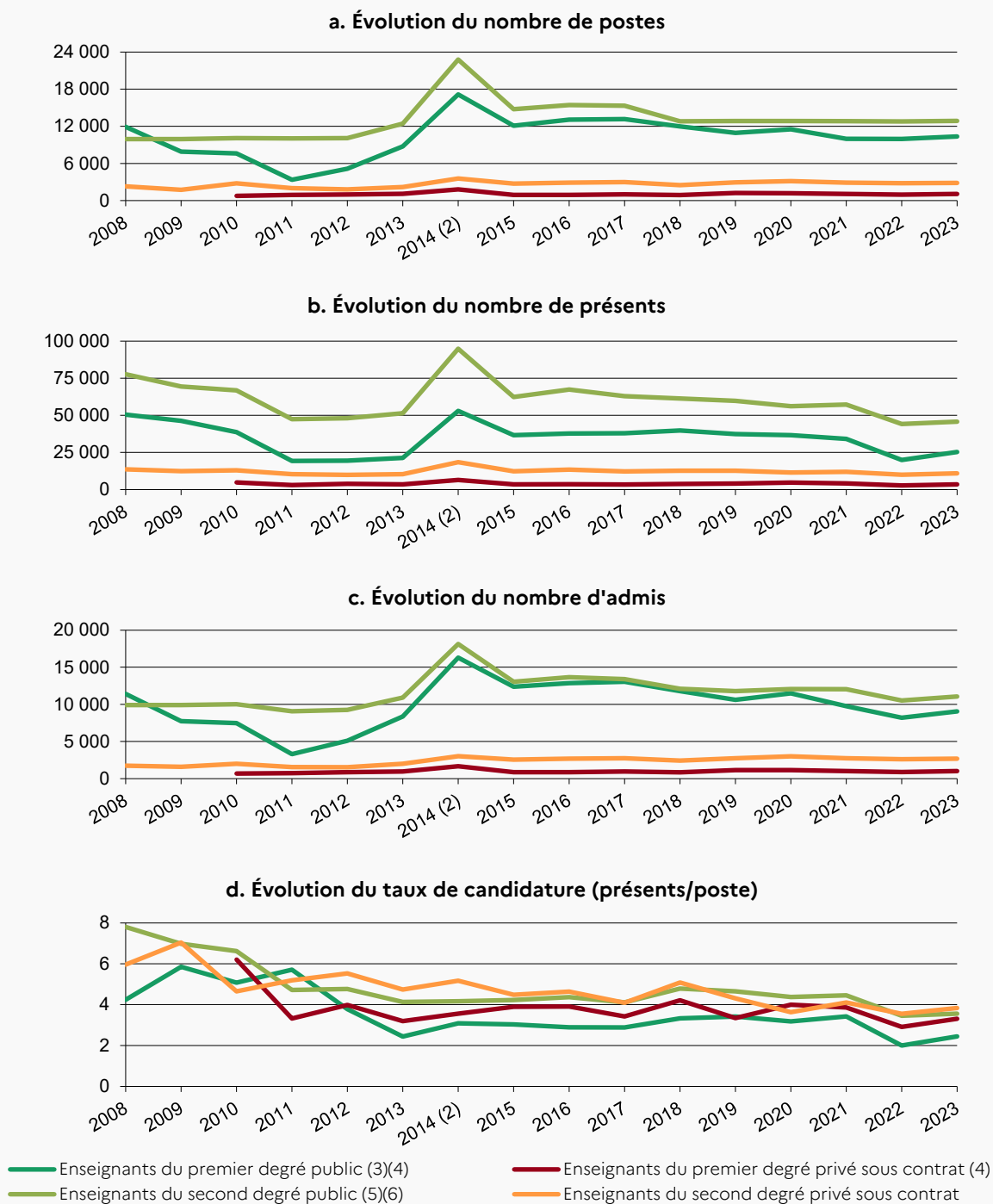
Le nombre de présents varie globalement de manière similaire au nombre de postes. En 2023, les effectifs repartent à la hausse après un recul net en 2022 du fait des nouvelles modalités de recrutement qui ont élevé le niveau d'études nécessaire pour accéder aux concours enseignants (être inscrit en seconde année de master, et non plus en première année). Néanmoins cette hausse ne permet pas de retrouver le niveau de 2021 avant la réforme. Finalement, les taux de candidature enregistrent une forte baisse en 2022 après avoir oscillé les huit années précédentes autour de 3 présents par poste

dans le premier degré public, 4 dans le premier degré privé, entre 4 et 5 dans le second degré.

Les femmes sont largement majoritaires parmi les lauréats des concours enseignants (**Figure 5.3**). Si leur part a globalement diminué sur la période 2013-2023 dans le second degré, elle est du même ordre de grandeur sur toute la période pour les concours du premier degré.

L'âge moyen des lauréats augmente quant à lui depuis 2013, davantage dans l'enseignement privé sous contrat (**Tableau 5.3**). L'âge moyen des admis a augmenté d'un à deux ans entre 2021 et 2022 pour les concours externes, en lien notamment avec l'élévation du niveau nécessaire de formation pour s'inscrire aux concours. En 2023, l'âge moyen diminue à nouveau d'une année. Les lauréats des concours externes restent en moyenne plus jeunes de deux ans dans le public que dans le privé, dans le primaire comme dans le secondaire.

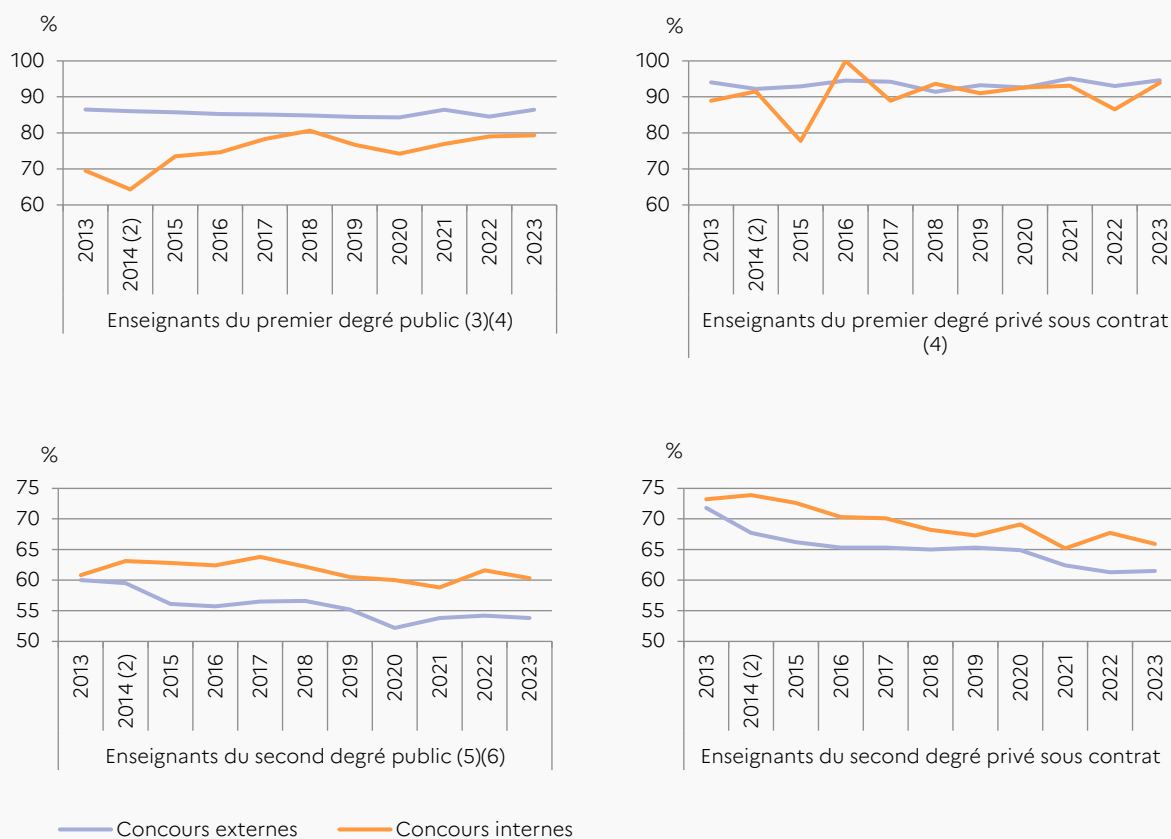
Figure 5.2 – Concours externes et internes de personnels enseignants : évolution du nombre de postes, de présents, d'admis et du taux de candidature (1)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Le graphique représente les candidatures. Un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
 2. La session exceptionnelle est prise en compte.
 3. La session supplémentaire du concours externe, organisée à partir de 2015, est prise en compte pour les candidats. Mais les postes ouverts à la session supplémentaire visent à compenser la déperdition prévisionnelle de la session de droit commun : au global, il y a donc 10 350 postes à pourvoir en 2023.
 4. Le concours interne exceptionnel, organisé en 2023, est pris en compte.
 5. Le concours externe spécial de l'agrégation, organisé à partir de 2017, est pris en compte.
 6. Les concours du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte, organisés à partir de 2021, sont pris en compte.
- Champ** : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public et Privé sous contrat.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours. DGRH. DAF.

Figure 5.3 – Évolution de la part de femmes parmi les lauréats des concours externes et internes de personnels enseignants (1)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Le graphique représente les candidatures. Un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
2. La session exceptionnelle est prise en compte.
3. La session supplémentaire du concours externe, organisée à partir de 2015, est prise en compte.
4. Le concours interne exceptionnel, organisé en 2023, est pris en compte.
5. Le concours externe spécial de l'agrégation, organisé à partir de 2017, est pris en compte.
6. Les concours du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte, organisés à partir de 2021, sont pris en compte.

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public et Privé sous contrat .

Source : DEPP, Bases de données sur les concours. DGRH. DAF.

Tableau 5.3 – Évolution de l'âge moyen des lauréats des concours externes et internes de personnels enseignants (1)

		2013	2014 (2)	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Enseignants du secteur public	Enseignants du premier degré (3)(4)	27,8	28,3	28,4	28,9	29,2	29,1	28,8	29,0	28,3	30,2	29,6
	concours externes	27,6	28,2	28,2	28,7	29,0	28,8	28,6	28,8	28,0	30,0	29,1
	concours internes	36,4	39,0	37,9	38,2	37,5	37,9	37,6	37,5	36,1	35,6	36,8
	Enseignants du second degré (5)(6)	29,3	29,2	29,6	30,1	30,4	30,4	30,8	31,4	30,6	31,9	31,1
	concours externes	27,9	28,3	28,2	28,6	28,8	28,5	28,5	29,2	28,4	29,5	28,8
	concours internes	36,8	37,3	37,2	38,0	38,5	38,7	38,9	39,6	38,7	39,1	39,0
Enseignants du secteur privé sous contrat	Enseignants du premier degré (4)	29,2	29,9	30,1	30,1	31,1	31,7	31,1	31,7	31,0	32,3	32,4
	concours externes	28,7	29,7	29,8	29,8	30,9	31,2	30,7	31,2	30,3	31,7	30,9
	concours internes	35,4	35,2	35,3	37,1	35,1	39,5	37,4	38,8	37,4	39,8	40,4
	Enseignants du second degré	32,8	32,2	33,8	34,4	34,7	34,7	35,1	35,6	34,9	35,1	35,1
	concours externes	29,5	30,0	30,7	31,3	31,4	30,9	30,8	31,2	30,4	31,5	31,2
	concours internes	35,8	36,5	37,0	37,5	38,1	38,3	38,3	39,0	38,5	38,2	38,6

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Le tableau représente les candidatures. Un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
2. La session exceptionnelle est prise en compte.
3. La session supplémentaire du concours externe, organisée à partir de 2015, est prise en compte.
4. Le concours interne exceptionnel, organisé en 2023, est pris en compte.
5. Le concours externe spécial de l'agrégation, organisé à partir de 2017, est pris en compte.
6. Les concours du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte, organisés à partir de 2021, sont pris en compte.

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public et Privé sous contrat.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours. DGRH. DAF.

1. Les concours du premier degré public

Plus de postes offerts en 2023 avec le concours interne exceptionnel de Créteil, Versailles et de Guyane.

Entre 2022 et 2023, aux concours de recrutement d'enseignants du premier degré public, le nombre de postes augmente de 4 %. Ainsi, 10 350 postes sont offerts pour la France métropolitaine, les départements, régions et collectivités d'outre-mer : 9 332 pour les concours externes de la session de droit commun (dont 988 pour le troisième concours) et 1 018 pour les concours internes (**Tableau 5.4**). Par rapport à 2022, l'offre de postes est assez comparable dans la voie externe, elle double dans la voie interne en partie du fait d'un recrutement interne exceptionnel organisé en 2023 dans les académies de Créteil, de Versailles et de Guyane.

Un taux de candidature stable pour un nombre de présents en hausse.

Dans le même temps, le nombre de présents repart à la hausse dans la voie externe : ils sont 23 254 en 2023, contre 18 658 en 2022. Toutefois, au concours externe de la session supplémentaire, organisé en 2023 dans les deux académies de Créteil et de Versailles, les présents y sont moins nombreux qu'en 2022 (1 323 contre 1 502), alors que l'offre de postes est stable. Aux concours internes, l'augmentation du nombre de présents se poursuit pour la seconde session consécutive.

En moyenne, le taux de candidature se maintient à hauteur de deux présents pour un poste en 2023. Les taux se sont dégradés puisqu'il y avait autour de trois présents pour un poste de 2014 à 2021 (**Figure 5.2**). En 2023, on compte deux présents pour un poste aux concours externes. Cette moyenne masque une forte dispersion académique (**Tableau 5.5**). Ainsi, les académies de Créteil et de Versailles, offrant un tiers des postes, ont une faible attractivité avec un présent pour un poste. À l'opposé, on compte cinq présents pour un poste dans les académies de Clermont-Ferrand et de Martinique, six présents pour un poste dans les académies de Rennes et de La Réunion, sept en Guadeloupe, ou huit en Polynésie. La session supplémentaire est plus attractive avec un taux de candidature légèrement supérieur à un présent pour un poste dans l'académie de Créteil, et de trois présents pour un poste dans l'académie de Versailles. Mais au total, à peine plus d'un candidat s'est présenté pour un poste offert dans chacune de ces académies aux concours externes.

Un taux de réussite plus faible en 2023 qu'en 2022

En moyenne, la réussite des candidats aux concours enseignants du premier degré public est moins élevée à la session 2023 qu'à la session 2022 : par exemple, 36 % des présents ont été reçus aux concours externes contre 42 % en 2022. Le recul est lié mécaniquement à la hausse du nombre de présents supérieure à celle du nombre de lauréats. En effet, le nombre de présents avait atteint un point bas en 2022 du fait de la réforme des concours.

Au seul concours externe de droit commun, le taux de réussite est très variable selon les académies (**Carte 5.1**). Il est d'autant plus élevé que l'attractivité est faible. Les académies de la banlieue parisienne affichent les taux de réussite les plus élevés (73 % à Créteil, 71 % à Versailles, et 58 % à Paris) ainsi que celle de Dijon (65 %). Le ratio est inférieur à 20 % dans les académies de Rennes, de La Réunion et de Guadeloupe.

Par ailleurs, on observe une large amplitude des seuils d'admission selon l'académie, souvent fortement corrélés avec cette réussite. En 2023, la note minimum à obtenir pour être lauréat du concours externe de droit commun est de 4/20 dans l'académie de Créteil, 7/20 à Versailles, et 15/20 à Rennes (**Carte 5.2**).

En 2023, les taux de couverture s'améliorent dans les académies franciliennes.

Au niveau national, tous concours confondus, le taux de postes pourvus dans le premier degré public est de 87 % en 2023 alors qu'il était de 82 % en 2022 (**Tableau 5.4**). Il ne retrouve pas son niveau d'avant la réforme des concours de 98 % en 2021. Aux concours externes de la session de droit commun, le taux de couverture s'établit à 86 % contre 79 % en 2022. La très grande majorité des académies a pourvu les postes ouverts avec les candidats retenus sur liste principale. Si les académies de Versailles et Créteil demeurent déficitaires hors session supplémentaire, le taux de couverture s'améliore en 2023 : 56 % de postes pourvus dans l'académie de Créteil (42 % en 2022), 60 % à Versailles (36 % en 2022). L'académie de Paris affiche 100 % de postes pourvus (77 % en 2022). En complément, avec les admis au concours externe de la session supplémentaire, le taux de couverture global atteint 68 % dans l'académie de Créteil (57 % en 2022), 72 % dans l'académie de Versailles (49 % en 2022). Ce recrutement a permis l'admission de 357 candidats de plus, portant ainsi le taux de couverture global des concours externes à 90 % (83 % en 2022). Aux concours internes, le taux de couverture se dégrade au premier concours (43 % contre 71 % en 2022), et aux seconds concours (65 % au lieu de 71 %).

Neuf admis sur dix sont des femmes.

Les femmes représentent 85 % des présents et 86 % des admis aux concours enseignants 2023 du premier degré public. Elles restent plus largement majoritaires aux concours externes qu'internes (respectivement 86 % et 79 % des admis). Aux concours externes, la proportion de femmes parmi les admis est du même ordre de grandeur sur toute la période 2013-2023 (Figure 5.3). Aux concours internes, elle augmente en début de période pour atteindre son plus haut niveau en 2018 (81 %), puis fluctue et se stabilise à partir de 2022.

Globalement, en 2023, les taux de réussite des femmes sont plus élevés que ceux des hommes aux

concours externes de droit commun, premier concours interne et concours interne exceptionnel : leurs parts sont en effet plus importantes parmi les admis que les présents (Figure 5.4).

Entre 2013 et 2023, la moyenne d'âge des admis aux concours enseignants du premier degré public passe de 27,8 ans à 29,6 ans (Tableau 5.3). Les lauréats des concours externes restent en moyenne plus jeunes que ceux des concours internes avec un écart de huit ans en 2023.

Tableau 5.4 – Concours de recrutement de personnels enseignants du premier degré public (1)

Session	Concours	Postes (2)	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	% sur total admis	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
2023	Concours externes, session de droit commun	9 332	55 992	21 931	85,5	2,4	8 007	86,8	88,5	36,5	85,8
	<i>dont troisième concours</i>	988	12 724	3 799	83,3	3,8	894	81,8	9,9	23,5	90,5
	Concours externes, session supplémentaire	700	3 660	1 323	83,5	1,9	357	75,9	3,9	27,0	51,0
	Total concours externes	9 332	59 652	23 254	85,4	2,5	8 364	86,4	92,4	36,0	89,6
	Premier concours interne	80	259	76	67,1	1,0	34	73,5	0,4	44,7	42,5
	Seconds concours internes	568	4 983	1 439	81,0	2,5	369	79,7	4,1	25,6	65,0
	Concours interne exceptionnel	370	1 046	534	75,3	1,4	282	79,4	3,1	52,8	76,2
	Total concours internes	1 018	6 288	2 049	79,0	2,0	685	79,3	7,6	33,4	67,3
Total	10 350	65 940	25 303	84,9	2,4	9 049	85,8	100,0	35,8	87,4	
2022	Concours externes, session de droit commun	9 448	51 358	17 156	84,4	1,8	7 424	84,6	90,6	43,3	78,6
	<i>dont troisième concours</i>	930	9 284	2 808	84,5	3,0	777	83,8	9,5	27,7	83,5
	Concours externes, session supplémentaire	700	4 205	1 502	81,2	2,1	414	82,1	5,1	27,6	59,1
	Total concours externes	9 448	55 563	18 658	84,1	2,0	7 838	84,5	95,7	42,0	83,0
	Premier concours interne	51	148	85	74,1	1,7	36	72,2	0,4	42,4	70,6
	Seconds concours internes	452	4 023	1 164	79,9	2,6	321	79,8	3,9	27,6	71,0
	Total concours internes	503	4 171	1 249	79,5	2,5	357	79,0	4,3	28,6	71,0
	Total	9 951	59 734	19 907	83,8	2,0	8 195	84,3	100,0	41,2	82,4

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Le tableau représente les candidatures. Un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
2. Les postes ouverts à la session supplémentaire visent à compenser la déperdition prévisionnelle de la session de droit commun : au global, il y a donc 10 350 postes à pourvoir en 2023.

Note : hors Nouvelle-Calédonie car les concours de recrutement de professeurs des écoles sont organisés par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie et non par le vice-rectorat.

Champ : France et COM, Public.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2022 et 2023.

Tableau 5.5 – Concours externes de recrutement de professeurs des écoles du secteur public par académie (concours externe, externe spécial et troisième concours confondus) (1)

Académies	Postes (2)	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)	Exclusivement le concours externe	
								Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Seuils d'admission sur 20
Session de droit commun	9 332	21 931	2,4	8 007	86,8	36,5	85,8	39,2	
Aix-Marseille	384	1 049	2,7	384	89,6	36,6	100,0	41,0	11,2
Amiens	253	593	2,3	253	83,4	42,7	100,0	50,3	11,0
Besançon	105	412	3,9	105	85,7	25,5	100,0	27,9	13,8
Bordeaux (3)	288	1 149	4,0	292	91,1	25,4	101,4	27,0	11,1
Clermont-Ferrand	78	392	5,0	78	89,7	19,9	100,0	21,7	14,2
Corse	43	159	3,7	43	88,4	27,0	100,0	25,5	14,3
Créteil	1 494	1 191	0,8	842	83,0	70,7	56,4	72,7	4,1
Dijon (3)	194	421	2,2	252	86,1	59,9	129,9	65,1	8,8
Grenoble	432	879	2,0	432	85,6	49,1	100,0	56,0	10,7
Lille	535	1 825	3,4	535	87,9	29,3	100,0	33,2	11,5
Limoges	60	233	3,9	60	80,0	25,8	100,0	29,1	9,1
Lyon	484	1 085	2,2	484	88,0	44,6	100,0	49,8	11,3
Montpellier	323	1 050	3,3	323	88,5	30,8	100,0	33,5	12,8
Nancy-Metz	308	697	2,3	308	86,0	44,2	100,0	47,2	10,0
Nantes	190	823	4,3	190	89,5	23,1	100,0	25,5	13,1
Nice (3)	268	692	2,6	272	89,7	39,3	101,5	46,2	12,0
Normandie	292	1 051	3,6	292	92,8	27,8	100,0	31,0	12,7
Orléans-Tours	293	647	2,2	293	88,1	45,3	100,0	48,6	10,3
Paris	241	433	1,8	241	83,0	55,7	100,0	58,2	9,9
Poitiers	151	611	4,0	151	85,4	24,7	100,0	27,0	13,5
Reims	162	414	2,6	162	85,8	39,1	100,0	42,4	12,0
Rennes (3)	146	877	6,0	149	87,2	17,0	102,1	17,5	14,6
Strasbourg (3)	228	627	2,8	244	88,1	38,9	107,0	37,0	12,6
Toulouse	290	1 089	3,8	290	91,7	26,6	100,0	29,6	13,2
Versailles	1 500	1 274	0,8	900	86,6	70,6	60,0	71,3	7,0
Guadeloupe	34	227	6,7	34	79,4	15,0	100,0	17,3	10,5
Guyane	187	214	1,1	63	88,9	29,4	33,7	30,7	7,6
Martinique	38	196	5,2	38	89,5	19,4	100,0	23,3	9,9
Mayotte	159	500	3,1	125	78,4	25,0	78,6	25,0	10,0
La Réunion	157	1 006	6,4	157	79,6	15,6	100,0	18,5	12,1
Polynésie française	15	115	7,7	15	80,0	13,0	100,0	13,0	12,4
Session supplémentaire	700	1 323	1,9	357	75,9	27,0	51,0		
Créteil	500	633	1,3	177	72,3	28,0	35,4		4,4
Versailles	200	690	3,5	180	79,4	26,1	90,0		7,0
Tous concours externes	9 332	23 254	2,5	8 364	86,4	36,0	89,6		

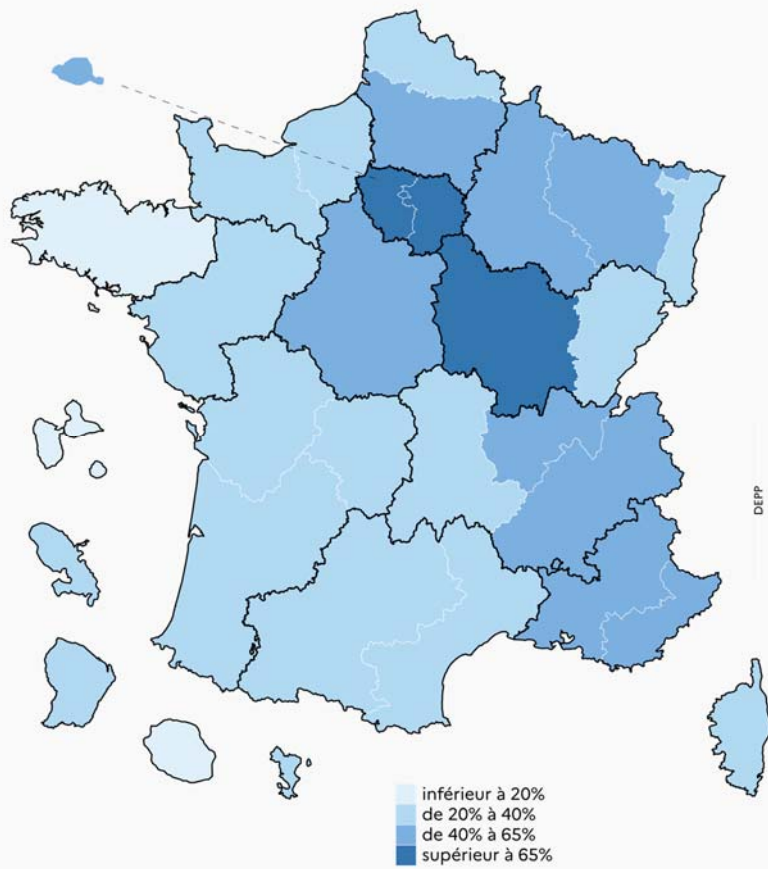
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Le tableau représente les candidatures. Un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
2. Les postes ouverts à la session supplémentaire visent à compenser la déperdition prévisionnelle de la session de droit commun : au global, il y a donc 9 332 postes à pourvoir aux concours externes en 2023.
3. Le nombre d'admis aux concours externes est supérieur au nombre de postes grâce à un report de postes non pourvus aux concours internes, ou recours aux listes complémentaires.

Champ : France et COM, Public.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2023.

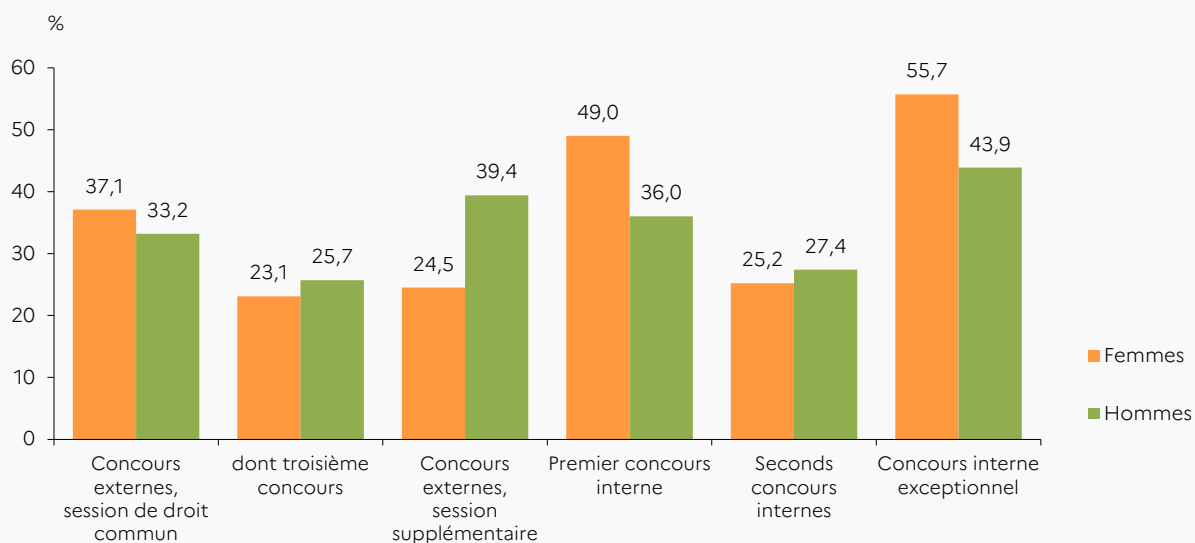
Carte 5.1 – Taux de réussite au concours externe de droit commun de professeurs des écoles



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Source : DEPP, Bases de données sur les concours session 2023

Figure 5.4 – Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels enseignants du premier degré public (1)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Note : hors Nouvelle-Calédonie car les concours de recrutement de professeurs des écoles sont organisés par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie et non par le vice-rectorat.

1. Le graphique représente les candidatures. Un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.

Champ : France et COM, Public.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2023.

Candidatures multiples et origine des candidats aux concours externes d'enseignants du premier degré public

À la session 2023, 42 764 candidats se sont inscrits aux concours externes de professeurs des écoles du public (**Tableau 5.6.1**) pour 59 652 inscriptions. En effet, 8 877 candidats se sont inscrits plusieurs fois, soit 21 % des candidats effectifs. Parmi les 22 209 candidats présents, 5 % se sont présentés à plusieurs concours externes. Les 8 364 admissions aux concours externes 2023 correspondent à 8 329 personnes. Ainsi, 0,4 % des candidats effectifs sont déclarés admis à plusieurs concours externes.

Les étudiants issus d'un Inspé représentent 20 % des inscrits à au moins un concours externe enseignant du premier degré public en 2023 (**Tableau 5.6.2**). Cette part augmente à chaque étape du concours. Les étudiants Inspé constituent ainsi la majorité des admis aux concours externes (52 %). Plus des trois quarts des inscrits ne sont pas des étudiants (77 %), les étudiants hors Inspé étant très minoritaires (3 %).

La différence d'effectifs entre l'inscription et le passage de la première épreuve écrite varie selon l'origine des candidats, allant d'une perte de 10 % des inscrits pour les étudiants Inspé, 48 % pour les enseignants et personnels d'éducation et de surveillance, 67 % pour la catégorie « Autres emplois ».

Tableau 5.6.1 – Multicandidatures aux concours de recrutement externes des enseignants du premier degré public (1)(2)

	Inscrits	Présents	Admis
Candidatures	59 652	23 254	8 364
Candidats	42 764	22 209	8 329
dont multicandidats	8 877	1 043	35
% de multicandidats	20,8	4,7	0,4

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. La session supplémentaire du concours externe est prise en compte.
2. Le troisième concours est pris en compte.

Champ : France et COM, Public.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2023.

Tableau 5.6.2 - Origine des candidats aux concours externes du public de professeurs des écoles (1)(2)(3)

Origine des candidats	Effectif inscrits	Inscrits (en %)	Effectif présents	Présents (en %)	Effectif admis	Admis (en %)	Différence entre les effectifs d'inscrits et de présents (en %)
Étudiants Inspé	8 707	20,4	7 849	35,4	4 349	52,2	-9,9
Étudiants hors Inspé	1 273	3,0	738	3,3	260	3,1	-42,0
Enseignants et personnels d'éducation et de surveillance	10 455	24,4	5 426	24,4	1 388	16,7	-48,1
Autres emplois	15 163	35,4	5 045	22,7	1 324	15,9	-66,7
Sans emploi	7 166	16,8	3 151	14,2	1 008	12,1	-56,0
Ensemble	42 764	100,0	22 209	100,0	8 329	100,0	-48,1

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Le tableau comptabilise une unique candidature par candidat.
2. La session supplémentaire du concours externe est prise en compte.
3. Le troisième concours est pris en compte.

Champ : France et COM, Public.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2023.

2. Les concours du second degré public

Une offre de postes stable depuis six ans mais moins de présents.

À la session 2023, 12 883 postes d'enseignants titulaires du second degré public sont ouverts au recrutement pour la France métropolitaine, les départements, régions et collectivités d'outre-mer et la Nouvelle-Calédonie : 10 213 postes pour les concours externes (dont 630 pour les troisièmes concours) et 2 670 pour les concours internes (**Tableau 5.7**). L'offre globale de postes se stabilise donc autour de 13 000 pour la sixième session consécutive. Le nombre de présents repart à la hausse, principalement dans la voie externe, après avoir connu un recul particulièrement marqué en 2022 du fait de la réforme des concours. Il ne retrouve néanmoins pas son niveau d'avant la réforme de 2021. Ainsi, si l'offre de postes est stable depuis six ans, l'effectif de présents diminue de 25 % sur la période (**Figure 5.2**).

Le taux de candidature moyen aux concours enseignants du second degré public est de quatre présents pour un poste en 2023. Il demeure deux fois plus élevé aux concours internes (six présents pour un poste) qu'aux concours externes (trois présents pour un poste). L'agrégation et le Capes sont les concours enseignants les plus attractifs dans le second degré public avec des taux de candidature bien supérieurs à la moyenne.

À la différence des concours du premier degré de l'enseignement public, les taux de réussite sont comparables à ceux de 2022 dans les deux voies de recrutement. En moyenne, 29 % des présents ont été reçus aux concours externes. Le taux de réussite aux concours internes du second degré public reste inférieur (15 %).

Le taux de postes pourvus aux différents concours de professeurs des collèges et lycées est de 86 %, contre 82 % en 2022 et 94 % en 2021. Aux concours externes du second degré public, le taux de couverture s'améliore sensiblement, passant de 79 % en 2022 à 84 %, en corrélation avec la hausse du nombre d'admis plus forte que celle des postes. Aux concours internes, le taux de couverture s'établit à 95 % (96 % en 2022), le nombre de postes et de lauréats est quasiment équivalent à 2022.

Les admis, en majorité des femmes, ont en moyenne 31 ans.

Globalement, les femmes constituent 53 % des présents et 55 % des admis aux concours enseignants du second degré public. Les recrutements internes restent plus féminisés (60 %)

que les recrutements externes (54 %) où la part des femmes diminue à partir de 2014 (60 % à la session 2013) (**Figure 5.3**). Aux concours internes, la proportion de femmes parmi les admis varie entre 59 % et 64 % sur la décennie. En 2023, les femmes sont de nouveau largement majoritaires aux concours du Capes, dans la voie externe (60 %) et encore plus dans la voie interne (63 %). En revanche, les recrutements aux Capes externe et interne conservent les taux les plus bas parmi les admis, avec respectivement 36 % et 35 % de femmes, malgré une progression entre 2022 et 2023.

Comme à la session précédente, les femmes ont en 2023 un taux de réussite très supérieur à celui des hommes aux Capes et Capes externes (+ 5 points) et au Capes interne (+ 4 points) (**Figure 5.5**). Ce n'est pas le cas au Capes externe, moins encore aux troisièmes concours du Capes et du CAPLP.

Depuis 2013, la moyenne d'âge des admis aux concours enseignants du second degré public a augmenté, passant de 29,3 ans à 31,1 ans en 2023, davantage aux concours internes (+ 2,2 ans) qu'aux concours externes (+ 0,9 an) (**Tableau 5.3**). Les lauréats des concours externes 2023 sont en moyenne plus jeunes (28,8 ans) que ceux des concours internes (39,0 ans).

Neuf postes sur dix pourvus à l'agrégation externe de mathématiques en 2023

À la session 2023, le nombre de postes augmente à l'agrégation dans la voie externe avec 1 725 postes, soit 120 postes de plus qu'en 2022. Il est stable dans la voie interne (1 015 postes). À l'agrégation externe, le taux de candidature moyen est de cinq présents pour un poste (six en 2022). Les taux de couverture repartent à la baisse dans les disciplines scientifiques en 2023. Les difficultés de recrutement persistent en mathématiques, avec 89 % des postes pourvus en 2023 contre 91 % en 2022 (**Tableau 5.8 et Figure 5.6**). Quatre candidats se sont présentés pour un poste dans cette discipline, un rapport inférieur à celui des autres disciplines. Les taux de couverture continuent de se dégrader dans les disciplines professionnelles. En sciences industrielles de l'ingénieur, 88 % des postes sont pourvus en 2023 contre 94 % en 2022. À l'agrégation interne, le taux de candidature moyen reste plus élevé que celui de l'agrégation externe, il se maintient autour de neuf présents pour un poste en 2023. La plupart des postes offerts sont pourvus.

La part des femmes parmi les lauréats varie selon la discipline de recrutement. À l'agrégation externe, elle atteint en moyenne 76 % en langues, contre 29 % dans les disciplines scientifiques (19 % en

mathématiques). Les femmes représentent 43 % des admis dans les disciplines professionnelles (22 % en sciences industrielles de l'ingénieur). À l'agrégation interne, les lauréates sont proportionnellement plus nombreuses qu'à l'agrégation externe dans la plupart des disciplines.

En 2023, huit postes sur dix pourvus dans les disciplines scientifiques au Capes externe

À la session 2023, sur les 5 673 postes proposés aux différents concours du Capes externe, 1 086 n'ont pas été pourvus (1 519 en 2022). Si l'offre de postes est relativement stable au Capes externe (-1 %) par rapport à 2022, la session 2023 connaît un rebond du nombre de présents (+13 %) et d'admis (+9 %) sans retrouver son niveau de 2021 avant la réforme des concours. Le vivier de candidats s'est réduit en 2022 du fait des nouvelles modalités de recrutement. Le taux de candidature moyen se maintient autour de deux présents pour un poste (**Tableau 5.9**). Le taux de couverture moyen s'améliore sensiblement : 81 % des postes sont pourvus contre 74 % en 2022. Des disciplines « sous tension » en 2022, avec la moitié des postes pourvue, affichent désormais des taux de couverture de l'ordre de 70 %, comme en mathématiques (71 %) et en physique-chimie (73 %). Le taux de couverture au

Capes externe de lettres modernes est comparable (76 % au lieu de 77 % en 2022) (**Figure 5.6**). À la différence de la session dernière, le Capes externe d'anglais n'est presque plus déficitaire en 2023 avec 95 % de postes pourvus (88 % en 2022).

Dans les sections professionnelles, le taux de couverture progresse également au Capes externe (84 % de postes couverts contre 79 % en 2022), et plus encore au CAPLP externe (79 % contre 71 % en 2022).

La part des femmes parmi les admis varie selon la discipline de recrutement. Aux concours externes, dans les disciplines d'enseignement général, les femmes sont largement majoritaires aux Capes de langues (79 %) et de lettres modernes (80 %), contrairement aux Capes de physique-chimie (35 %) et de mathématiques (37 %). Dans les sections professionnelles, les lauréates sont parfois peu nombreuses, comme en sciences industrielles de l'ingénieur (15 % au Capes externe), mais majoritaires en économie et gestion (66 % au CAPLP externe) et en biotechnologies (75 % au CAPLP externe). La proportion de femmes demeure plus élevée aux concours internes dans la plupart des disciplines.

Tableau 5.7 – Concours de recrutement de personnels enseignants du second degré public (1)

Session	Concours	Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	% sur total admis	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
2023	Agrégation (2)	1 725	18 370	8 992	48,7	5,2	1 651	46,9	15,0	18,4	95,7
	Capes (3)	5 673	23 430	12 137	56,9	2,1	4 587	59,9	41,5	37,8	80,9
	<i>dont troisième concours</i>	425	2 201	714	50,1	1,7	212	49,5	1,9	29,7	49,9
	Capeps	675	3 583	2 796	31,5	4,1	675	36,0	6,1	24,1	100,0
	<i>dont troisième concours</i>	5	246	50	22,0	10,0	5	20,0	0,0	10,0	100,0
	Capet	645	5 129	1 927	52,0	3,0	543	46,4	4,9	28,2	84,2
	<i>dont troisième concours</i>	75	1 234	346	48,6	4,6	64	37,5	0,6	18,5	85,3
	CAPLP	1 495	8 757	3 076	53,2	2,1	1 072	53,3	9,7	34,9	71,7
	<i>dont troisième concours</i>	125	1 512	453	41,5	3,6	85	32,9	0,8	18,8	68,0
	Total concours externes	10 213	59 269	28 928	51,2	2,8	8 528	53,8	77,2	29,5	83,5
	<i>dont troisièmes concours</i>	630	5 193	1 563	46,4	2,5	366	43,2	3,3	23,4	58,1
	Agrégation	1 015	14 060	9 326	58,7	9,2	1 009	63,3	9,1	10,8	99,4
	Capes (4)	1 015	7 162	4 026	63,1	4,0	916	63,0	8,3	22,8	90,2
	Capeps	85	1 520	1 025	25,4	12,1	85	35,3	0,8	8,3	100,0
	Capet	125	1 786	878	49,9	7,0	119	55,5	1,1	13,6	95,2
	CAPLP	430	3 099	1 589	55,1	3,7	395	53,2	3,5	24,9	91,9
	Total concours internes	2 670	27 627	16 844	56,9	6,3	2 524	60,3	22,8	15,0	94,5
Total	12 883	86 896	45 772	53,3	3,6	11 052	55,3	100,0	24,1	85,8	
2022	Agrégation (2)	1 605	18 617	8 912	49,8	5,6	1 539	46,9	14,6	17,3	95,9
	Capes (3)	5 725	20 805	10 724	57,7	1,9	4 206	61,8	40,0	39,2	73,5
	<i>dont troisième concours</i>	460	1 920	684	53,5	1,5	257	59,1	2,4	37,6	55,9
	Capeps	690	3 563	2 737	27,9	4,0	686	32,7	6,5	25,1	99,4
	<i>dont troisième concours</i>	10	177	33	24,2	3,3	6	50,0	0,1	18,2	60,0
	Capet	655	4 326	1 541	52,1	2,4	514	52,3	4,9	33,4	78,5
	<i>dont troisième concours</i>	75	856	241	43,2	3,2	56	35,7	0,5	23,2	74,7
	CAPLP	1 445	7 422	3 086	48,9	2,1	1 015	49,1	9,7	32,9	70,2
	<i>dont troisième concours</i>	75	966	354	37,0	4,7	59	28,8	0,6	16,7	78,7
	Total concours externes	10 120	54 733	27 000	50,8	2,7	7 960	54,2	75,7	29,5	78,7
	<i>dont troisièmes concours</i>	620	3 919	1 312	46,4	2,1	378	50,8	3,6	28,8	61,0
	Agrégation	1 015	14 979	9 689	59,1	9,5	1 015	62,7	9,7	10,5	100,0
	Capes (4)	1 025	7 072	4 065	62,9	4,0	982	64,8	9,3	24,2	95,8
	Capeps	80	1 581	1 083	25,1	13,5	80	30,0	0,8	7,4	100,0
	Capet	125	1 720	863	47,6	6,9	119	58,0	1,1	13,8	95,2
	CAPLP	425	3 002	1 522	58,6	3,6	362	58,3	3,4	23,8	85,2
	Total concours internes	2 670	28 354	17 222	57,2	6,5	2 558	61,6	24,3	14,9	95,8
Total	12 790	83 087	44 222	53,3	3,5	10 518	56,0	100,0	23,8	82,2	

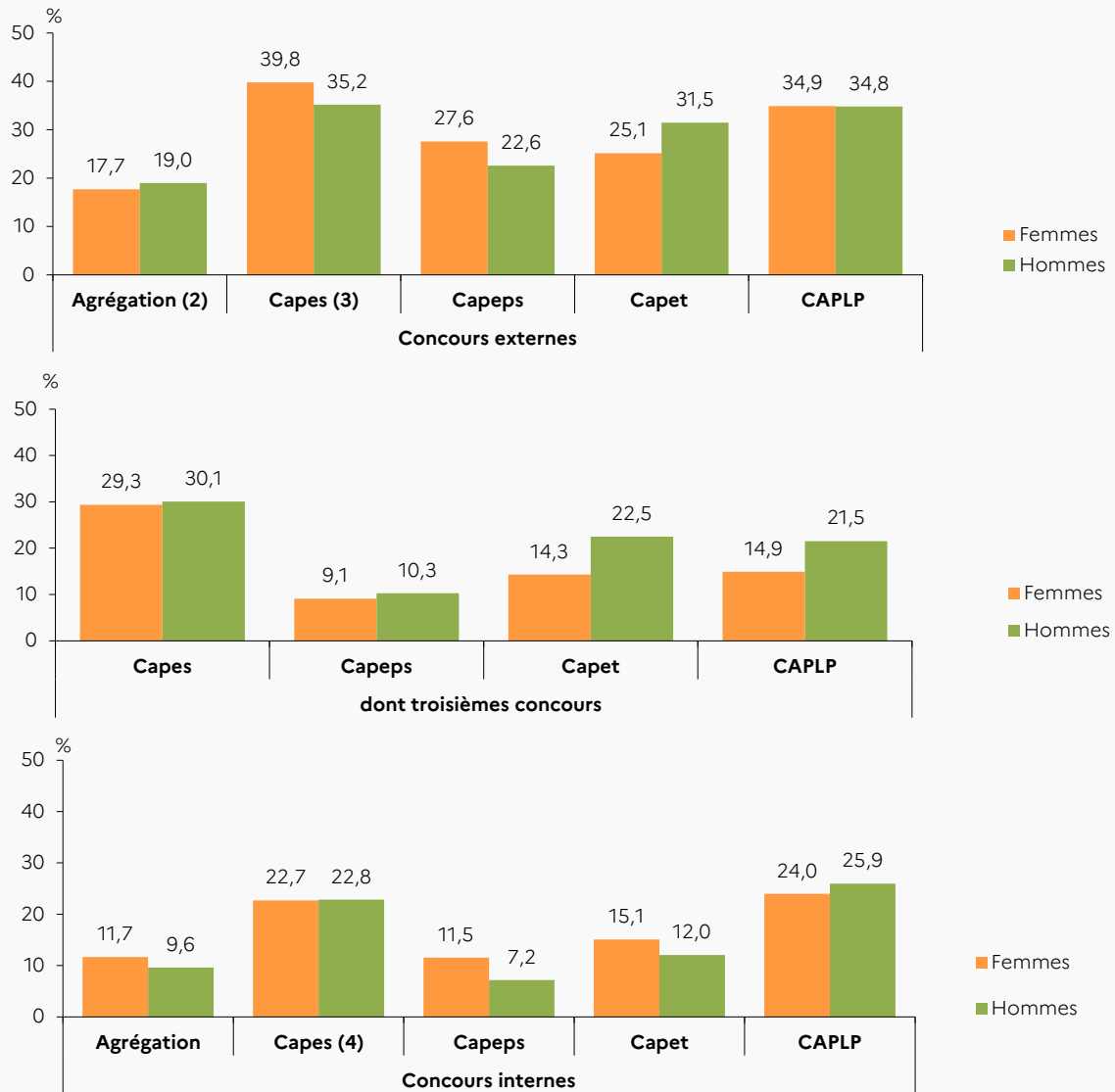
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Le tableau représente les candidatures. Un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
2. Le concours externe spécial de l'agrégation est pris en compte.
3. Le concours externe du Capes à affectation locale à Mayotte est pris en compte.
4. Les concours internes du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte sont pris en compte.

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2022 et 2023.

Figure 5.5 – Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels enseignants du second degré public (1)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Le graphique représente les candidatures. Un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.

2. Le concours externe spécial de l'agrégation est pris en compte.

3. Le concours externe du Capes à affectation locale à Mayotte est pris en compte.

4. Les concours internes du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte sont pris en compte.

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2023.

Tableau 5.8 – Nombre de postes et de candidats à l'agrégation de l'enseignement public (1)

		Postes	Inscrits	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Agrégation externe (2)	Disciplines scientifiques	625	5 907	2 842	4,5	578	28,5	20,3	92,5
	dont : mathématiques	400	2 949	1 521	3,8	355	19,4	23,3	88,8
	physique-chimie	148	1 947	801	5,4	146	32,9	18,2	98,6
	Disciplines littéraires et sciences humaines	442	4 064	2 297	5,2	434	53,5	18,9	98,2
	dont : lettres modernes	128	1 044	572	4,5	126	73,0	22,0	98,4
	histoire et géographie	112	1 119	635	5,7	112	39,3	17,6	100,0
	Langues	293	2 704	1 365	4,7	287	76,3	21,0	98,0
	dont : anglais	176	1 628	906	5,1	176	80,1	19,4	100,0
	espagnol	53	486	210	4,0	53	73,6	25,2	100,0
	Disciplines professionnelles	263	4 174	1 762	6,7	250	43,2	14,2	95,1
	dont : sciences industrielles de l'ingénieur	104	1 343	621	6,0	92	21,7	14,8	88,5
	économie et gestion	103	1 694	668	6,5	103	61,2	15,4	100,0
	Disciplines artistiques	51	641	330	6,5	51	54,9	15,5	100,0
Éducation physique et sportive	51	880	396	7,8	51	45,1	12,9	100,0	
Total	1 725	18 370	8 992	5,2	1 651	46,9	18,4	95,7	
Agrégation interne	Disciplines scientifiques	274	3 914	2 678	9,8	274	46,4	10,2	100,0
	dont : mathématiques	160	1 865	1 277	8,0	160	40,6	12,5	100,0
	physique-chimie	49	1 050	710	14,5	49	28,6	6,9	100,0
	Disciplines littéraires et sciences humaines	326	3 558	2 408	7,4	321	71,3	13,3	98,5
	dont : lettres modernes	120	1 384	964	8,0	120	85,8	12,4	100,0
	histoire et géographie	115	1 138	778	6,8	110	58,2	14,1	95,7
	Langues	185	2 657	1 835	9,9	185	83,8	10,1	100,0
	dont : anglais	70	1 394	952	13,6	70	77,1	7,4	100,0
	espagnol	45	792	581	12,9	45	82,2	7,7	100,0
	Disciplines professionnelles	85	2 044	1 108	13,0	84	57,1	7,6	98,8
	dont : sciences industrielles de l'ingénieur	20	689	396	19,8	19	5,3	4,8	95,0
	économie et gestion	46	927	452	9,8	46	69,6	10,2	100,0
	Disciplines artistiques	35	595	394	11,3	35	68,6	8,9	100,0
Éducation physique et sportive	110	1 292	903	8,2	110	50,9	12,2	100,0	
Total	1 015	14 060	9 326	9,2	1 009	63,3	10,8	99,4	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

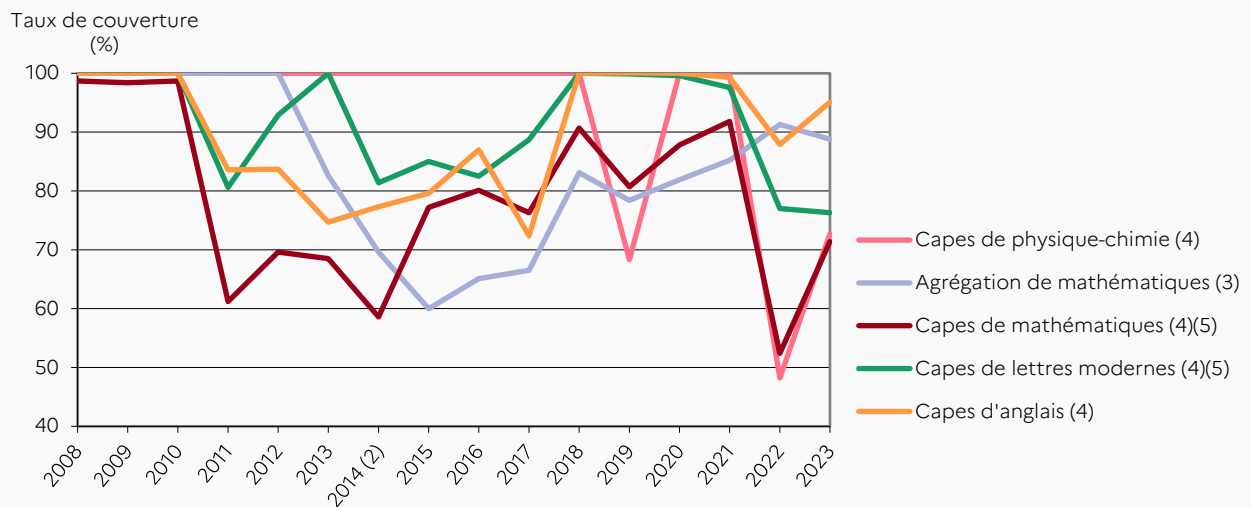
1. Le tableau représente les candidatures. Un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.

2. Le concours externe spécial de l'agrégation est pris en compte.

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2023.

Figure 5.6 – Concours externes de l'agrégation et du Capes de l'enseignement public : évolution du taux de couverture selon la discipline (1)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Le graphique représente les candidatures. Un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
2. La session exceptionnelle est prise en compte.
3. Le concours externe spécial de l'agrégation, organisé à partir de 2017, est pris en compte.
4. Le troisième concours est pris en compte.
5. Le concours externe du Capes à affectation locale à Mayotte, organisé à partir de 2021, est pris en compte.

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours.

Tableau 5.9 – Nombre de postes et de candidats aux Capes, Capet et CAPLP de l'enseignement public (1)

	Postes	Inscrits	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Capès :								
Disciplines scientifiques	2 022	7 490	3 599	1,8	1 540	40,9	42,8	76,2
dont : mathématiques	1 234	3 859	1 799	1,5	881	37,2	49,0	71,4
physique-chimie	450	1 342	658	1,5	327	35,2	49,7	72,7
Disciplines littéraires et sciences humaines	1 904	9 181	4 850	2,5	1 616	62,9	33,3	84,9
dont : lettres modernes	820	2 466	1 181	1,4	626	80,0	53,0	76,3
histoire et géographie	594	3 146	1 813	3,1	593	46,2	32,7	99,8
Langues	1 505	5 520	3 067	2,0	1 245	79,4	40,6	82,7
dont : anglais	874	2 767	1 611	1,8	831	78,9	51,6	95,1
espagnol	348	1 501	878	2,5	268	84,3	30,5	77,0
Disciplines artistiques	240	1 227	615	2,6	184	60,3	29,9	76,7
Langages spéciaux (2)	2	12	6	3,0	2	n.s.	n.s.	n.s.
Total Capès (3)(4)	5 673	23 430	12 137	2,1	4 587	59,9	37,8	80,9
Capeps (3)	675	3 583	2 796	4,1	675	36,0	24,1	100,0
Capet (3)	645	5 129	1 927	3,0	543	46,4	28,2	84,2
dont : économie et gestion	300	3 018	1 008	3,4	273	57,5	27,1	91,0
sciences industrielles de l'ingénieur	249	965	391	1,6	175	14,9	44,8	70,3
CAPLP :								
Disciplines d'enseignement général	550	2 279	770	1,4	326	60,7	42,3	59,3
dont : mathématiques-physique chimie	280	774	254	0,9	107	41,1	42,1	38,2
lettres-histoire et géographie	160	855	288	1,8	128	60,2	44,4	80,0
Disciplines professionnelles	945	6 478	2 306	2,4	746	50,0	32,4	78,9
dont : économie et gestion	196	2 837	774	3,9	193	66,3	24,9	98,5
biotechnologies	190	671	249	1,3	110	74,5	44,2	57,9
Total CAPLP (3)	1 495	8 757	3 076	2,1	1 072	53,3	34,9	71,7

Capès,
Capet,
CAPLP
externes

Tableau 5.9 – (suite)

	Postes	Inscrits	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)	
Capes, Capet, CAPLP internes	Capes :								
	Disciplines scientifiques	359	2 139	1 220	3,4	354	54,5	29,0	98,6
	dont : mathématiques	225	1 141	638	2,8	220	50,0	34,5	97,8
	physique-chimie	74	529	303	4,1	74	58,1	24,4	100,0
	Disciplines littéraires et sciences humaines	319	3 079	1 719	5,4	288	60,8	16,8	90,3
	dont : lettres modernes	110	988	510	4,6	104	76,9	20,4	94,5
	histoire et géographie	85	966	581	6,8	76	48,7	13,1	89,4
	Langues	275	1 500	818	3,0	212	78,3	25,9	77,1
	dont : anglais	148	764	390	2,6	97	82,5	24,9	65,5
	espagnol	68	493	295	4,3	68	76,5	23,1	100,0
	Disciplines artistiques	62	444	269	4,3	62	69,4	23,0	100,0
	Total Capes (5)	1 015	7 162	4 026	4,0	916	63,0	22,8	90,2
	Capeps	85	1 520	1 025	12,1	85	35,3	8,3	100,0
	Capet	125	1 786	878	7,0	119	55,5	13,6	95,2
	dont : économie et gestion	68	990	476	7,0	68	63,2	14,3	100,0
	sciences industrielles de l'ingénieur	37	461	247	6,7	31	22,6	12,6	83,8
	CAPLP :								
	Disciplines d'enseignement général	126	1 041	519	4,1	125	55,2	24,1	99,2
	dont : mathématiques-physique chimie	51	351	173	3,4	50	48,0	28,9	98,0
	lettres-histoire et géographie	50	409	210	4,2	50	50,0	23,8	100,0
	Disciplines professionnelles	304	2 058	1 070	3,5	270	52,2	25,2	88,8
	dont : économie et gestion	46	749	353	7,7	46	78,3	13,0	100,0
	biotechnologies	70	280	161	2,3	61	91,8	37,9	87,1
Total CAPLP	430	3 099	1 589	3,7	395	53,2	24,9	91,9	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Le tableau représente les candidatures. Un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
 2. Un Capes de langue des signes française (LSF) a été créé en 2010. Il est destiné à doter l'éducation nationale d'un vivier de professeurs habilités à enseigner la langue des signes française à laquelle la loi du 11 février 2005 (Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées) a conféré le statut de langue à part entière.
 3. Le troisième concours est comptabilisé avec le concours externe.
 4. Le concours externe du Capes à affectation locale à Mayotte est pris en compte.
 5. Les concours internes du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte sont pris en compte.
- n.s.** : non significatif.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2023.

Candidatures multiples et origine des candidats aux concours externes d'enseignants du second degré public

Les candidats peuvent s'inscrire, à la même session, à plusieurs concours, à plusieurs sections/disciplines d'un même concours. À la session 2023, 47 341 candidats se sont inscrits aux différents concours externes du second degré public, pour 59 269 inscriptions : 9 195 candidats se sont inscrits plusieurs fois, soit 19 % des candidats effectifs (**Tableau 5.10.1**). Parmi les 25 795 candidats présents, 11 % se sont présentés à plusieurs concours externes. Les 8 528 admissions aux concours externes 2023 correspondent à 8 164 personnes. Ainsi, 4 % des candidats effectifs sont déclarés admis à plusieurs concours externes.

Les étudiants issus d'un Inspé représentent 15 % des inscrits à au moins un concours externe enseignant du second degré public en 2023, loin derrière la catégorie « Enseignants et personnels d'éducation et de surveillance » qui compose 47 % des inscrits (**Tableau 5.10.2**). La part des étudiants Inspé augmente à chaque étape du concours. Ainsi, ils sont le principal vivier des recrutements externes (40 % des admis). La part des étudiants hors Inspé, inscrits dans d'autres formations post-bac l'année du concours, s'accroît de l'inscription jusqu'à l'admission mais dans une moindre mesure. Les étudiants ENS sont très minoritaires. Les trois quarts des inscrits (77 %) ne sont pas des étudiants, et ils représentent 40 % des admis.

Globalement, 46 % des inscrits en 2023 renoncent à se présenter à au moins un concours externe avant même le passage de la première épreuve écrite. Les désistements varient selon l'origine des candidats, avec une évaporation de 7 % des inscrits pour les étudiants Inspé, 49 % pour les enseignants et personnels d'éducation et de surveillance, 71 % pour la catégorie « Autres emplois ».

Tableau 5.10.1 – Multicandidatures aux concours de recrutement externes de personnels enseignants du second degré public (1)(2)(3)

	Inscrits	Présents	Admis
Candidatures	59 269	28 928	8 528
Candidats	47 341	25 795	8 164
dont multicandidats	9 195	2 956	362
% de multicandidats	19,4	11,5	4,4

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Le concours externe spécial de l'agrégation est pris en compte.
2. Les troisièmes concours sont pris en compte.
3. Le concours externe du Capes à affectation locale à Mayotte est pris en compte.

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2023.

Tableau 5.10.2 - Origine des candidats aux concours externes d'enseignants du second degré public (1)(2)(3)(4)

Origine des candidats	Effectif inscrits	Inscrits (en %)	Effectif présents	Présents (en %)	Effectif admis	Admis (en %)	Différence entre les effectifs d'inscrits et de présents (en %)
Étudiants Inspé	6 932	14,6	6 423	24,9	3 283	40,2	-7,3
Étudiants hors Inspé	3 646	7,7	2 881	11,2	1 272	15,6	-21,0
Élèves ENS	514	1,1	480	1,9	380	4,7	-6,6
Enseignants et personnels d'éducation et de surveillance	22 280	47,1	11 398	44,2	2 267	27,8	-48,8
Autres emplois	8 978	19,0	2 638	10,2	525	6,4	-70,6
Sans emploi	4 991	10,5	1 975	7,6	437	5,3	-60,4
Ensemble	47 341	100,0	25 795	100,0	8 164	100,0	-45,5

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Le tableau comptabilise une unique candidature par candidat.
2. Le concours externe spécial de l'agrégation est pris en compte.
3. Les troisièmes concours sont pris en compte.
4. Le concours externe du Capes à affectation locale à Mayotte est pris en compte.

Champ : France et COM et Nouvelle-Calédonie, Public.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2023.

3. Les concours du premier degré privé

À la session 2023, 1 058 contrats sont offerts aux concours de recrutement de professeurs des écoles dans l'enseignement privé sous contrat, 850 pour les concours externes (dont 30 pour le troisième concours) et 208 pour les concours internes (**Tableau 5.11**). L'offre globale augmente et retrouve le niveau de 2021 (**Figure 5.2**). Par rapport à 2022, l'offre de postes est identique dans la voie externe mais est presque deux fois plus importante dans la voie interne. En effet, comme dans l'enseignement public, un concours interne exceptionnel est ouvert en 2023, dans les académies de Créteil, Guyane et Versailles. Le nombre de présents repart également à la hausse pour l'ensemble des concours, à l'exception du troisième concours.

Un taux de candidature plus élevé dans le privé sous contrat que dans le public

L'attractivité du métier d'enseignant dans le premier degré privé sous contrat est supérieure à celle du public pour les concours externes. Le taux de candidature est de trois présents pour un contrat contre deux dans le public pour la session de droit commun. Cette moyenne masque une forte dispersion académique : un présent pour un contrat dans l'académie de Créteil, deux dans les académies de Paris et de Versailles, six dans les académies de Poitiers et de Polynésie, neuf dans l'académie de Besançon (**Tableau 5.12**). Aux concours internes, on compte trois présents pour un contrat contre deux dans le public.

En moyenne, 29 % des présents aux concours externes de professeurs des écoles ont été reçus, soit 8 points de moins que dans l'enseignement public (session de droit commun). En 2022, le taux de réussite était de 31 % : comme dans l'enseignement public, la baisse est liée mécaniquement à l'augmentation du nombre de présents plus forte que celle des admis. Le taux de réussite, très variable selon les académies, est d'autant plus élevé que le taux de candidature est faible, comme dans le public. Les taux de réussite les plus élevés concernent les académies de Créteil (66 %) et de Paris (50 %). Ils descendent à 17 % dans l'académie de Poitiers, à 12 % dans celle de Besançon.

Aux concours externes, le taux de couverture moyen est plus haut dans le privé sous contrat que dans le public.

À la session 2023, le taux de postes pourvus dans le premier degré privé sous contrat est de 95 % au lieu de 92 % en 2022. Aux concours externes, presque toutes les académies ont pourvu les contrats ouverts avec les candidats retenus sur liste principale (99 % contre 95 % en 2022). Les taux de couverture s'améliorent également aux différents concours internes.

95 % de femmes parmi les admis

Comme dans l'enseignement public, la proportion moyenne de femmes parmi les admis augmente de nouveau en 2023 après un recul en 2022. Les recrutements dans le premier degré privé sous contrat sont particulièrement féminisés. Aux concours externes, les femmes constituent 95 % des admis en 2023. Sur la période 2013-2023, le taux varie entre 91 % et 95 % (**Figure 5.3**). Inégale sur la période aux concours internes, leur part s'accroît sensiblement en 2023 (94 %).

En 2023, les femmes affichent des taux de réussite plus élevés que ceux des hommes dans les deux voies de recrutement (**Figure 5.7**).

Entre 2013 et 2023, la moyenne d'âge des admis aux concours enseignants du premier degré privé sous contrat est plus élevée d'un à trois ans que celle des admis du public. Elle passe de 29,2 ans en 2013 à 32,4 ans en 2023 (**Tableau 5.3**). Par rapport au premier degré public, l'âge moyen des lauréats est supérieur d'un à deux ans pour les concours externes dans le privé sur toute la période. Les lauréats des concours internes sont en moyenne plus jeunes que leurs homologues du public jusqu'en 2017, la tendance s'inverse ensuite avec un âge moyen supérieur d'un à quatre ans en fin de période. En 2023, pour l'enseignement privé sous contrat, les lauréats des concours externes ont en moyenne 30,9 ans, et 40,4 ans pour ceux des concours internes.

Tableau 5.11 – Concours de recrutement de personnels enseignants du premier degré privé sous contrat (1)

Session	Concours	Contrats	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	% sur total admis	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/contrats) (en %)
2023	Concours externes	850	9 534	2 912	91,5	3,4	841	94,6	83,6	28,9	98,9
	<i>dont troisième concours</i>	30	508	84	91,7	2,8	28	96,4	2,8	33,3	93,3
	Premier concours interne	5	42	16	81,3	3,2	5	80,0	0,5	31,3	100,0
	Seconds concours internes	144	1 267	403	91,8	2,8	103	93,2	10,2	25,6	71,5
	Concours interne exceptionnel	59	312	168	91,7	2,8	57	96,5	5,7	33,9	96,6
	Total concours internes	208	1 621	587	91,5	2,8	165	93,9	16,4	28,1	79,3
	Total	1 058	11 155	3 499	91,5	3,3	1 006	94,5	100,0	28,8	95,1
2022	Concours externes	850	9 794	2 576	91,4	3,0	810	93,0	91,6	31,4	95,3
	<i>dont troisième concours</i>	33	665	107	89,7	3,2	33	93,9	3,7	30,8	100,0
	Premier concours interne	4	4	2	n.s.	0,5	2	n.s.	0,2	100,0	50,0
	Seconds concours internes	107	650	219	90,9	2,0	72	86,1	8,2	32,9	67,3
	Total concours internes	111	654	221	91,0	2,0	74	86,5	8,4	33,5	66,7
	Total	961	10 448	2 797	91,3	2,9	884	92,4	100,0	31,6	92,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Le tableau représente les candidatures. Un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
n.s. : non significatif.

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Privé sous contrat.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2022 et 2023.

Tableau 5.12 – Concours externes de recrutement de professeurs des écoles du secteur privé sous contrat par académie (concours externe, externe spécial et troisième concours confondus) (1)

Académies	Contrats	Présents	Taux de candidature	Admis	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/contrats) (en %)
Aix-Marseille	22	81	3,7	22	27,2	100,0
Amiens	12	43	3,6	12	27,9	100,0
Besançon	3	26	8,7	3	11,5	100,0
Bordeaux	42	150	3,6	36	24,0	85,7
Clermont-Ferrand (2)	18	45	2,5	20	44,4	111,1
Corse	1	4	4,0	1	25,0	100,0
Créteil	69	93	1,3	61	65,6	88,4
Dijon	16	39	2,4	16	41,0	100,0
Grenoble	25	103	4,1	25	24,3	100,0
Lille	69	231	3,3	69	29,9	100,0
Limoges	2	6	3,0	1	16,7	50,0
Lyon	66	210	3,2	66	31,4	100,0
Montpellier	32	96	3,0	29	30,2	90,6
Nancy-Metz	8	23	2,9	8	34,8	100,0
Nantes	130	477	3,7	130	27,3	100,0
Nice (2)	12	42	3,5	14	33,3	116,7
Normandie	40	154	3,9	40	26,0	100,0
Orléans-Tours	24	85	3,5	24	28,2	100,0
Paris (2)	52	122	2,3	61	50,0	117,3
Poitiers	5	30	6,0	5	16,7	100,0
Reims	13	42	3,2	12	28,6	92,3
Rennes	79	429	5,4	76	17,7	96,2
Strasbourg	4	21	5,3	4	19,0	100,0
Toulouse	22	97	4,4	22	22,7	100,0
Versailles	54	128	2,4	54	42,2	100,0
Guadeloupe (2)	6	26	4,3	9	34,6	150,0
Guyane	4	9	2,3	3	33,3	75,0
Martinique	3	10	3,3	1	10,0	33,3
La Réunion	13	66	5,1	13	19,7	100,0
Polynésie française	4	24	6,0	4	16,7	100,0
Total	850	2 912	3,4	841	28,9	98,9

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

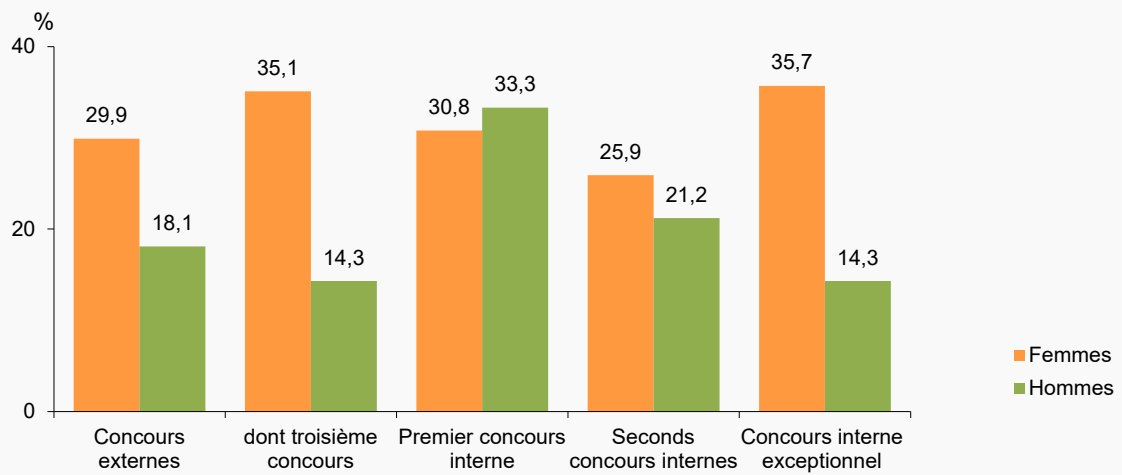
1. Le tableau représente les candidatures. Un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.

2. Le nombre d'admis aux concours externes est supérieur au nombre de contrats grâce à un report de contrats non pourvus aux concours internes.

Champ : France et COM, Privé sous contrat.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2023.

Figure 5.7 – Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels enseignants du premier degré privé sous contrat (1)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Le graphique représente les candidatures. Un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Privé sous contrat

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2023.

Candidatures multiples et origine des candidats aux concours externes d'enseignants du premier degré privé sous contrat

À la session 2023, 7 334 candidats se sont inscrits aux concours externes de professeurs des écoles du privé sous contrat (**Tableau 5.13.1**) pour 9 534 inscriptions. En effet, 1 058 candidats se sont inscrits plusieurs fois, soit 14 % des candidats effectifs. Parmi les 2 911 candidats présents, un seul s'est présenté à plusieurs concours externes. Il n'y a pas d'admissions multiples aux concours externes 2023.

Les candidats ayant déclaré déjà exercer des fonctions d'enseignants, d'éducation ou de surveillance constituent 44 % des inscrits à au moins un concours externe enseignant du premier degré privé sous contrat en 2023 (**Tableau 5.13.2**). Par ailleurs, la catégorie « Autres emplois » représente 23 % des inscrits. Parmi les inscrits, les étudiants sont minoritaires, Inspé (10 %) ou hors Inspé (9 %). Toutefois, leur part augmente à chaque étape du concours.

Globalement, les désistements entre l'inscription et le passage de la première épreuve écrite sont plus importants dans le privé sous contrat (60 %) que dans le public (48 %). Ils varient selon l'origine des candidats, avec une évaporation de 32 % des inscrits pour les étudiants hors Inspé, 56 % pour les enseignants et personnels d'éducation et de surveillance, 79 % pour la catégorie « Autres emplois ».

Tableau 5.13.1 – Multicandidatures aux concours de recrutement externes des enseignants du premier degré privé sous contrat (1)

	Inscrits	Présents	Admis
Candidatures	9 534	2 912	841
Candidats	7 334	2 911	841
dont multicandidats	1 058	1	0
% de multicandidats	14,4	0,0	0,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Le troisième concours est pris en compte.

Champ : France et COM, Privé sous contrat.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2023.

Tableau 5.13.2 – Origine des candidats aux concours externes du privé sous contrat de professeurs des écoles (1)(2)

Origine des candidats	Effectif inscrits	Inscrits (en %)	Effectif présents	Présents (en %)	Effectif admis	Admis (en %)	Différence entre les effectifs d'inscrits et de présents (en %)
Étudiants Inspé	698	9,5	395	13,6	176	20,9	-43,4
Étudiants hors Inspé	625	8,5	423	14,5	188	22,4	-32,3
Enseignants et personnels d'éducation et de surveillance	3 224	44,0	1 429	49,1	286	34,0	-55,7
Autres emplois	1 685	23,0	355	12,2	91	10,8	-78,9
Sans emploi	1 102	15,0	309	10,6	100	11,9	-72,0
Ensemble	7 334	100,0	2 911	100,0	841	100,0	-60,3

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Le tableau comptabilise une unique candidature par candidat.

2. Le troisième concours est pris en compte.

Champ : France et COM, Privé sous contrat.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2023.

4. Les concours du second degré privé

À la session 2023 des concours de recrutement d'enseignants du second degré privé sous contrat, l'offre se maintient à hauteur de 3 000 contrats pour la cinquième session consécutive. Ainsi, 2 850 contrats sont ouverts, 1 300 pour les concours externes (dont 49 pour les troisièmes concours) et 1 550 pour les concours internes, soit 50 contrats de plus qu'en 2022 (**Tableau 5.14**). Comme aux concours équivalents de l'enseignement public, les présents sont plus nombreux en 2023. Entre 2021 et 2022, les effectifs avaient baissé fortement en lien avec la mise en œuvre de la réforme des concours. Néanmoins, sur les cinq dernières années les effectifs de présents se réduisent de 14 %, alors que l'offre est stable (**Figure 5.2**).

Quatre présents pour un contrat, comme dans le public

Le taux de candidature moyen aux concours enseignants du second degré privé sous contrat se maintient depuis 2019 autour de quatre présents pour un contrat ouvert. L'agrégation interne et les concours externes du Capes et du Capet sont les concours enseignants les plus attractifs dans le second degré privé sous contrat avec des taux de candidature plus élevés que la moyenne.

Contrairement aux concours équivalents de l'enseignement public, les taux de réussite fléchissent aux concours externes en 2023. En moyenne, 26 % des présents ont été reçus aux concours externes (29 % en 2022). Les chances de succès aux concours internes restent plus fortes dans le privé que dans le public.

Le taux de contrats pourvus s'améliore entre 2022 et 2023.

À la différence du second degré public, l'entrée par voie externe est minoritaire : 48 % des admis sont issus des concours externes.

Globalement, 94 % des contrats ouverts sont pourvus aux différents concours enseignants du second degré privé sous contrat. Aux concours externes, le taux de couverture s'améliore sensiblement, passant de 93 % en 2022 à 98 % en 2023. Aux concours internes, il fléchit (91 % contre 92 %), particulièrement au Capes (-4 points). Les taux de couverture restent en moyenne plus élevés dans le privé (98 %) que dans le public (84 %) aux concours externes.

Six admis sur dix sont des femmes

Globalement, les femmes constituent 60 % des présents et 64 % des admis aux concours enseignants du second degré privé sous contrat. Les

recrutements internes restent plus féminisés (66 %) que les recrutements externes (62 %). Pourtant, leur part ne cesse de décroître dans chacune des voies de recrutement sur la période 2013-2023 (-10 points pour l'externe, -7 points pour l'interne) (**Figure 5.3**). Les recrutements aux Capes sont très nettement les moins féminisés avec moins de 30 % de femmes parmi les lauréats. Les femmes ont un taux de réussite plus élevé que celui des hommes pour la plupart des concours (**Figure 5.8**).

Entre 2013 et 2023, la moyenne d'âge des admis aux concours enseignants du second degré privé sous contrat est plus élevée de trois à quatre ans que celle des admis du public. Elle passe de 32,8 ans en 2013 à 35,1 ans en 2023 (**Tableau 5.3**). Les lauréats des concours externes 2023 sont en moyenne plus jeunes (31,2 ans) que ceux des concours internes (38,6 ans).

Onze candidats pour un contrat à l'agrégation interne

À l'agrégation interne de l'enseignement privé sous contrat, le nombre de candidats ainsi que l'offre augmentent (155 contrats en 2023 contre 140 en 2022). En moyenne, onze candidats se sont présentés pour un contrat, contre neuf candidat dans l'enseignement public. Comme à la session 2022, tous les contrats sont globalement pourvus dans les disciplines scientifiques, littéraires et de sciences humaines (**Tableau 5.15**). Si les difficultés de recrutement persistent dans les sections professionnelles, le taux de couverture s'améliore avec 93 % de postes pourvus en 2023 contre 75 % en 2022.

En hausse, la proportion moyenne de femmes parmi les lauréats de l'agrégation interne du privé (68 %) est supérieure à celle du public (63 %). Elle atteint en moyenne 87 % en langues, contre 57 % dans les disciplines scientifiques (33 % en mathématiques).

En 2023, 1 % de contrats non pourvus au Capes externe dans le privé sous contrat contre 19 % dans le public

Comme dans l'enseignement public, le taux de couverture au Capes externe progresse sensiblement, il s'élève à 99 % contre 93 % en 2022, soit un taux de contrats pourvus bien supérieur à celui du concours équivalent du public (81 %). À la différence de la session précédente, le Capes externe de physique-chimie n'est plus déficitaire en 2023 (**Tableau 5.16**). Aux Capes externes de mathématiques et d'anglais, l'intégralité de l'offre est pourvue, contrairement au public. Le Capes

externe de lettres modernes affiche un taux de couverture plus élevé dans le privé (96 %) que dans le public (76 %). À l'exception du Capeps, la session 2023 n'a pas permis de pourvoir l'ensemble des contrats ouverts aux différents concours internes, comme dans l'enseignement public.

Aux concours externes, dans les disciplines d'enseignement général, les femmes sont largement majoritaires parmi les admis aux Capes de langues (82 %) et de lettres modernes (78 %), contrairement

aux Capes de mathématiques (40 %) et de physique-chimie (48 %). Dans les sections professionnelles, les lauréates sont parfois peu nombreuses, comme en sciences industrielles de l'ingénieur (20 % au Capet externe), mais majoritaires en économie et gestion (80 % aux Capet et CAPLP externes), plus encore en biotechnologies (89 % au CAPLP externe). La part des femmes parmi les admis est plus élevée que celle des hommes aux concours internes dans la plupart des disciplines.

Tableau 5.14 – Concours de recrutement de personnels enseignants du second degré privé sous contrat (1)

Session	Concours	Contrats	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	% sur total admis	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/contrats) (en %)
2023	Capes	963	6 473	3 375	60,2	3,5	951	63,4	35,4	28,2	98,8
	<i>dont troisième concours</i>	40	674	252	68,3	6,3	40	80,0	1,5	15,9	100,0
	Capeps	71	575	417	34,3	5,9	71	29,6	2,7	17,0	100,0
	Capet	66	1 015	393	56,5	6,0	66	71,2	2,5	16,8	100,0
	CAPLP	200	1 758	668	60,8	3,3	191	60,7	7,1	28,6	95,5
	<i>dont troisième concours</i>	9	226	66	75,8	7,3	9	55,6	0,3	13,6	100,0
	Total concours externes/ Cafep (2)	1 300	9 821	4 853	57,7	3,7	1 279	61,5	47,7	26,4	98,4
	<i>dont troisième concours</i>	49	900	318	69,8	6,5	49	75,5	1,8	15,4	100,0
	Agrégation	155	2 506	1 684	65,7	10,9	154	67,5	5,7	9,1	99,4
	Capes	1 002	3 843	2 816	67,4	2,8	869	72,3	32,4	30,9	86,7
	Capeps	121	682	545	25,3	4,5	121	28,1	4,5	22,2	100,0
	Capet	111	648	440	52,5	4,0	106	55,7	3,9	24,1	95,5
	CAPLP	161	817	577	63,6	3,6	155	65,2	5,8	26,9	96,3
	Total concours internes/ CAER (3)	1 550	8 496	6 062	61,7	3,9	1 405	65,9	52,3	23,2	90,6
Total	2 850	18 317	10 915	59,9	3,8	2 684	63,8	100,0	24,6	94,2	
2022	Capes	982	5 644	2 864	62,4	2,9	916	64,0	35,3	32,0	93,3
	<i>dont troisième concours</i>	40	416	177	68,4	4,4	32	68,8	1,2	18,1	80,0
	Capeps	70	516	346	32,1	4,9	70	50,0	2,7	20,2	100,0
	Capet	61	841	363	52,1	6,0	59	55,9	2,3	16,3	96,7
	CAPLP	187	1 306	561	50,8	3,0	168	53,0	6,4	29,9	89,8
	Total concours externes/ Cafep (2)	1 300	8 307	4 134	57,4	3,2	1 213	61,3	46,7	29,3	93,3
	<i>dont troisième concours</i>	40	416	177	68,4	4,4	32	68,8	1,2	18,1	80,0
	Agrégation	140	2 556	1 571	63,4	11,2	136	63,2	5,2	8,7	97,1
	Capes	975	3 762	2 743	68,1	2,8	889	73,2	34,3	32,4	91,2
	Capeps	120	688	550	27,3	4,6	120	31,7	4,6	21,8	100,0
	Capet	102	572	386	47,9	3,8	95	58,9	3,7	24,6	93,1
	CAPLP	163	803	566	63,6	3,5	143	73,4	5,5	25,3	87,7
	Total concours internes/ CAER (3)	1 500	8 381	5 816	61,2	3,9	1 383	67,7	53,3	23,8	92,2
	Total	2 800	16 688	9 950	59,6	3,6	2 596	64,7	100,0	26,1	92,7

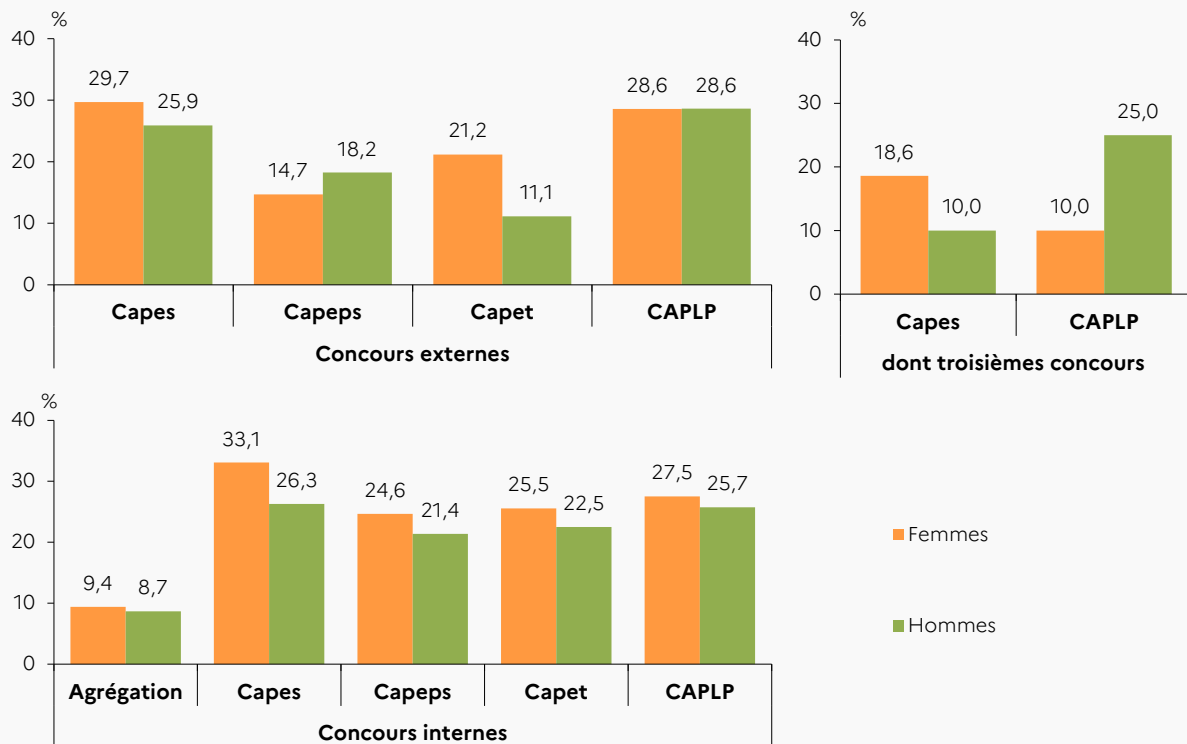
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Le tableau représente les candidatures. Un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
2. Concours d'accès à des listes d'aptitude aux fonctions de maître dans les classes du second degré sous contrat correspondants aux concours externes et troisièmes concours de l'enseignement public.
3. Concours d'accès aux échelles de rémunération d'enseignants correspondants aux différents concours internes de recrutement de l'enseignement public.

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Privé sous contrat.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2022 et 2023.

Figure 5.8 – Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels enseignants du second degré privé sous contrat (1)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Le graphique représente les candidatures. Un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Privé sous contrat

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2023.

Tableau 5.15 – Nombre de contrats et de candidats à l'agrégation de l'enseignement privé sous contrat (1)

	Contrats	Inscrits	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/contrats) (en %)
Disciplines scientifiques	47	804	537	11,4	47	57,4	8,8	100,0
dont : mathématiques	21	325	216	10,3	21	33,3	9,7	100,0
sciences de la vie, Terre et Univers	15	231	162	10,8	15	86,7	9,3	100,0
Disciplines littéraires et sciences humaines	47	640	440	9,4	47	70,2	10,7	100,0
dont : lettres modernes	18	248	185	10,3	18	83,3	9,7	100,0
histoire et géographie	16	179	120	7,5	16	68,8	13,3	100,0
Langues	31	528	374	12,1	31	87,1	8,3	100,0
dont : anglais	17	283	197	11,6	17	82,4	8,6	100,0
espagnol	11	200	145	13,2	11	100,0	7,6	100,0
Disciplines professionnelles	15	259	149	9,9	14	64,3	9,4	93,3
dont : économie et gestion	7	126	71	10,1	7	85,7	9,9	100,0
Disciplines artistiques	5	106	70	14,0	5	80,0	7,1	100,0
Éducation physique et sportive	10	169	114	11,4	10	40,0	8,8	100,0
Total	155	2 506	1 684	10,9	154	67,5	9,1	99,4

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Le tableau représente les candidatures. Un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Privé sous contrat

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2023.

Tableau 5.16 – Nombre de contrats et de candidats aux Capes, Capet et CAPLP de l'enseignement privé sous contrat (1)

	Contrats	Inscrits	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/contrats) (en %)
Capes :								
Disciplines scientifiques	353	2 149	1 046	3,0	353	46,5	33,7	100,0
dont : mathématiques	198	1 085	497	2,5	198	40,4	39,8	100,0
physique-chimie	82	449	220	2,7	82	47,6	37,3	100,0
Disciplines littéraires et sciences humaines	319	2 310	1 200	3,8	309	66,0	25,8	96,9
dont : lettres modernes	139	755	342	2,5	134	77,6	39,2	96,4
histoire et géographie	116	810	482	4,2	116	52,6	24,1	100,0
Langues	257	1 728	969	3,8	255	81,6	26,3	99,2
dont : anglais	163	969	553	3,4	163	81,0	29,5	100,0
espagnol	58	575	339	5,8	58	79,3	17,1	100,0
Disciplines artistiques	32	279	154	4,8	32	78,1	20,8	100,0
Langages spéciaux (2)	2	7	6	3,0	2	n.s.	n.s.	n.s.
Total Capes (3)	963	6 473	3 375	3,5	951	63,4	28,2	98,8
Capeps	71	575	417	5,9	71	29,6	17,0	100,0
Capet	66	1 015	393	6,0	66	71,2	16,8	100,0
dont : économie et gestion	35	559	204	5,8	35	80,0	17,2	100,0
sciences industrielles de l'ingénieur	15	183	84	5,6	15	20,0	17,9	100,0
CAPLP :								
Disciplines d'enseignement général	86	512	168	2,0	77	49,4	45,8	89,5
dont : mathématiques-physique chimie	37	197	74	2,0	37	37,8	50,0	100,0
lettres-histoire et géographie	23	162	51	2,2	19	42,1	37,3	82,6
Disciplines professionnelles	114	1 246	500	4,4	114	68,4	22,8	100,0
dont : économie et gestion	46	686	230	5,0	46	80,4	20,0	100,0
biotechnologies	19	145	68	3,6	19	89,5	27,9	100,0
Total CAPLP (3)	200	1 758	668	3,3	191	60,7	28,6	95,5

Capes,
Capet,
CAPLP
externes
(Cafep)

Tableau 5.16 – (suite)

	Contrats	Inscrits	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/contrats) (en %)
Capes :								
Disciplines scientifiques	346	920	639	1,8	310	62,9	48,5	89,6
dont : mathématiques	149	360	239	1,6	131	55,7	54,8	87,9
physique-chimie	94	254	173	1,8	91	65,9	52,6	96,8
Disciplines littéraires et sciences humaines	350	1 591	1 188	3,4	288	73,6	24,2	82,3
dont : lettres modernes	130	479	347	2,7	114	90,4	32,9	87,7
histoire et géographie	150	796	636	4,2	104	57,7	16,4	69,3
Langues	249	1 082	805	3,2	214	86,0	26,6	85,9
dont : anglais	143	418	301	2,1	109	85,3	36,2	76,2
espagnol	65	442	342	5,3	65	84,6	19,0	100,0
Disciplines artistiques	53	241	176	3,3	53	64,2	30,1	100,0
Langages spéciaux (2)	4	9	8	2,0	4	n.s.	50,0	100,0
Total Capes	1 002	3 843	2 816	2,8	869	72,3	30,9	86,7
Capeps	121	682	545	4,5	121	28,1	22,2	100,0
Capet	111	648	440	4,0	106	55,7	24,1	95,5
dont : économie et gestion	68	352	240	3,5	63	61,9	26,3	92,6
sciences industrielles de l'ingénieur	24	182	124	5,2	24	12,5	19,4	100,0
CAPLP :								
Disciplines d'enseignement général	79	270	192	2,4	78	64,1	40,6	98,7
dont : mathématiques-physique chimie	27	85	56	2,1	27	48,1	48,2	100,0
lettres-histoire et géographie	26	104	73	2,8	26	61,5	35,6	100,0
Disciplines professionnelles	82	547	385	4,7	77	66,2	20,0	93,9
dont : économie et gestion	32	246	170	5,3	32	75,0	18,8	100,0
biotechnologies	10	80	53	5,3	10	90,0	18,9	100,0
Total CAPLP	161	817	577	3,6	155	65,2	26,9	96,3

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Le tableau représente les candidatures. Un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
 2. Un Capes de langue des signes française (LSF) a été créé en 2010. Il est destiné à doter l'éducation nationale d'un vivier de professeurs habilités à enseigner la langue des signes française à laquelle la loi du 11 février 2005 (Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées) a conféré le statut de langue à part entière.
 3. Le troisième concours est comptabilisé avec le concours externe.
- n.s. : non significatif.
- Champ** : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Privé sous contrat.
- Source** : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2023.

Candidatures multiples et origine des candidats aux concours externes d'enseignants du second degré privé sous contrat

À la session 2023, 8 581 candidats se sont inscrits aux différents concours externes du second degré privé sous contrat, pour 9 821 inscriptions : 980 candidats se sont inscrits plusieurs fois, soit 11 % des candidats effectifs (**Tableau 5.17.1**). Parmi les 4 656 candidats présents, 4 % se sont présentés à plusieurs concours externes. Les 1 279 admissions aux concours externes 2023 correspondent à 1 267 personnes. Ainsi, 1 % des candidats effectifs est déclaré admis à plusieurs concours externes.

Les candidats ayant déclaré déjà exercer des fonctions d'enseignants, d'éducation ou de surveillance constituent 57 % des inscrits à au moins un concours externe enseignant du second degré privé sous contrat en 2023 (**Tableau 5.17.2**). Par ailleurs, la catégorie « Autres emplois » représente 18 % des inscrits. La proportion d'étudiants est moins élevée, Inspé (11 %) ou hors Inspé (6 %). Toutefois, elle augmente à chaque étape du concours.

Globalement, comme dans le second degré public, 46 % des inscrits en 2023 renoncent à se présenter à au moins un concours externe avant même le passage de la première épreuve écrite. Les désistements varient selon l'origine des candidats, avec une évaporation de 10 % des inscrits pour les étudiants Inspé, 45 % pour les enseignants et personnels d'éducation et de surveillance, 71 % pour la catégorie « Autres emplois ».

Tableau 5.17.1 – Multicandidatures aux concours de recrutement externes de personnels enseignants du second degré privé sous contrat (1)

	Inscrits	Présents	Admis
Candidatures	9 821	4 853	1 279
Candidats	8 581	4 656	1 267
dont multicandidats	980	183	12
% de multicandidats	11,4	3,9	0,9

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Les troisièmes concours sont pris en compte.

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Privé sous contrat.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2023.

Tableau 5.17.2 – Origine des candidats aux concours externes d'enseignants du second degré privé sous contrat (1)(2)

Origine des candidats	Effectif inscrits	Inscrits (en %)	Effectif présents	Présents (en %)	Effectif admis	Admis (en %)	Différence entre les effectifs d'inscrits et de présents (en %)
Étudiants Inspé	905	10,5	814	17,5	363	28,6	-10,1
Étudiants hors Inspé	477	5,6	352	7,5	150	11,8	-26,2
Elèves ENS	6	0,1	3	0,1	2	0,2	-50,0
Enseignants et personnels d'éducation et de surveillance	4 875	56,8	2 705	58,1	576	45,5	-44,5
Autres emplois	1 560	18,2	451	9,7	95	7,5	-71,1
Sans emploi	758	8,8	331	7,1	81	6,4	-56,3
Ensemble	8 581	100,0	4 656	100,0	1 267	100,0	-45,7

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Le tableau comptabilise une unique candidature par candidat.

2. Les troisièmes concours sont pris en compte.

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Privé sous contrat.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2023.

C. LES CONCOURS DE PERSONNELS NON ENSEIGNANTS

1. Les concours de personnels d'encadrement

Une offre de postes en recul aux concours d'inspection en 2023

Aux concours de recrutement de personnels de direction, 690 postes sont offerts à la session 2023 (dont 45 pour le troisième concours) au lieu de 635 en 2022 (**Tableau 5.18 et Figure 5.9**). Tous les postes sont pourvus sur les deux concours.

Au concours de recrutement d'inspecteurs de l'éducation nationale (IEN), 125 postes sont offerts au lieu de 185 à la session précédente. À l'issue de l'épreuve d'admission, tous les postes sont pourvus (20 ne l'étaient pas en 2022). Au concours d'inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR), 80 postes sont offerts contre 140 en 2022, 2 postes y sont restés vacants (28 en 2022). Les taux de couverture s'améliorent avec une offre de postes qui diminue plus que le nombre d'admis. Entre 2022 et 2023, la baisse sensible du taux de réussite moyen aux concours d'inspection s'explique conjointement par la hausse du nombre de présents et par la baisse du nombre de postes. Le ratio reste plus élevé pour les IA-IPR (29 %) que pour les IEN (20 %) et les personnels de direction (25 %). Il reste très variable selon la spécialité.

L'offre de postes aux concours de personnels de direction augmente pour la seconde session consécutive, après la baisse amorcée en 2019. Aux

concours d'inspection, l'offre repart à la baisse, après avoir augmenté aux trois dernières sessions à la suite de plusieurs années de stabilité. Sur la période 2013-2023, la tendance générale à la baisse des effectifs de présents s'inverse en 2023. Néanmoins, le nombre de présents aux différents concours d'encadrement est inférieur de 30 % à celui de la session 2013 pour une offre comparable. Le taux de candidature aux concours de direction est de quatre présents pour un poste depuis 2022. Ce taux s'élève à quatre aux concours d'inspection au lieu de trois en 2022, son plus bas niveau depuis 2013.

De plus en plus de femmes parmi les admis

La proportion de femmes parmi les admis varie de 74 % pour les IEN à 64 % pour les IA-IPR, et 68 % pour les emplois de direction. La tendance à une féminisation des corps de personnels de direction et d'inspection se confirme de nouveau. Sur les onze dernières années, la part des femmes se renforce de 12 points parmi les admis aux concours de direction, de 31 points au concours d'IEN, de 15 points au concours d'IA-IPR (**Figure 5.10**). En général, les femmes réussissent mieux que les hommes à l'admission pour chacun des corps (**Tableau 5.2 et Figure 5.11**).

Tableau 5.18 – Concours de recrutement de personnels de direction et d'inspection

	Postes	Présents (1)	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Personnels de direction								
Concours interne	645	2 635	63,9	4,1	645	67,9	24,5	100,0
Troisième concours	45	138	55,8	3,1	45	64,4	32,6	100,0
Total personnels de direction	690	2 773	63,5	4,0	690	67,7	24,9	100,0
Inspecteurs de l'éducation nationale (IEN)								
Enseignement du premier degré	96	434	72,4	4,5	96	77,1	22,1	100,0
Information et orientation	7	44	65,9	6,3	7	85,7	15,9	100,0
Enseignement général	5	44	59,1	8,8	5	80,0	11,4	100,0
Lettres-langues vivantes	2	13	76,9	6,5	2	n.s.	15,4	100,0
Lettres-histoire géographie	1	17	47,1	17,0	1	n.s.	5,9	100,0
Mathématiques-physique chimie	2	14	57,1	7,0	2	n.s.	14,3	100,0
Enseignement technique	17	110	44,5	6,5	17	47,1	15,5	100,0
Économie et gestion	6	38	57,9	6,3	6	66,7	15,8	100,0
Sciences biologiques et sciences sociales appliquées	3	21	76,2	7,0	3	n.s.	14,3	100,0
Sciences et techniques industrielles	8	51	21,6	6,4	8	25,0	15,7	100,0
Total IEN	125	632	66,1	5,1	125	73,6	19,8	100,0
Inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR)								
Allemand	3	7	28,6	2,3	3	n.s.	42,9	100,0
Anglais	7	12	66,7	1,7	7	71,4	58,3	100,0
Biotechnologies génie biologique	2	2	50,0	1,0	2	n.s.	100,0	100,0
Économie et gestion	3	14	64,3	4,7	3	n.s.	21,4	100,0
Éducation musicale	1	2	0,0	2,0	1	n.s.	50,0	100,0
Éducation physique et sportive	9	24	33,3	2,7	9	44,4	37,5	100,0
Espagnol	6	8	87,5	1,3	5	80,0	62,5	83,3
Établissements et vie scolaire	11	88	59,1	8,0	11	81,8	12,5	100,0
Histoire-géographie	6	18	88,9	3,0	6	100,0	33,3	100,0
Italien	1	5	100,0	5,0	1	n.s.	20,0	100,0
Lettres	6	26	80,8	4,3	6	83,3	23,1	100,0
Mathématiques	5	20	40,0	4,0	5	40,0	25,0	100,0
Philosophie	2	5	40,0	2,5	2	n.s.	40,0	100,0
Physique chimie	5	11	36,4	2,2	5	40,0	45,5	100,0
Sciences économiques et sociales	2	4	0,0	2,0	2	0,0	50,0	100,0
Sciences médico- sociales	2	3	66,7	1,5	1	n.s.	33,3	50,0
Sciences et techniques industrielles	4	12	25,0	3,0	4	n.s.	33,3	100,0
Sciences de la vie et de la Terre	5	10	70,0	2,0	5	60,0	50,0	100,0
Total IA-IPR	80	271	57,2	3,4	78	64,1	28,8	97,5
Total général	895	3 676	63,5	4,1	893	68,2	24,3	99,8

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

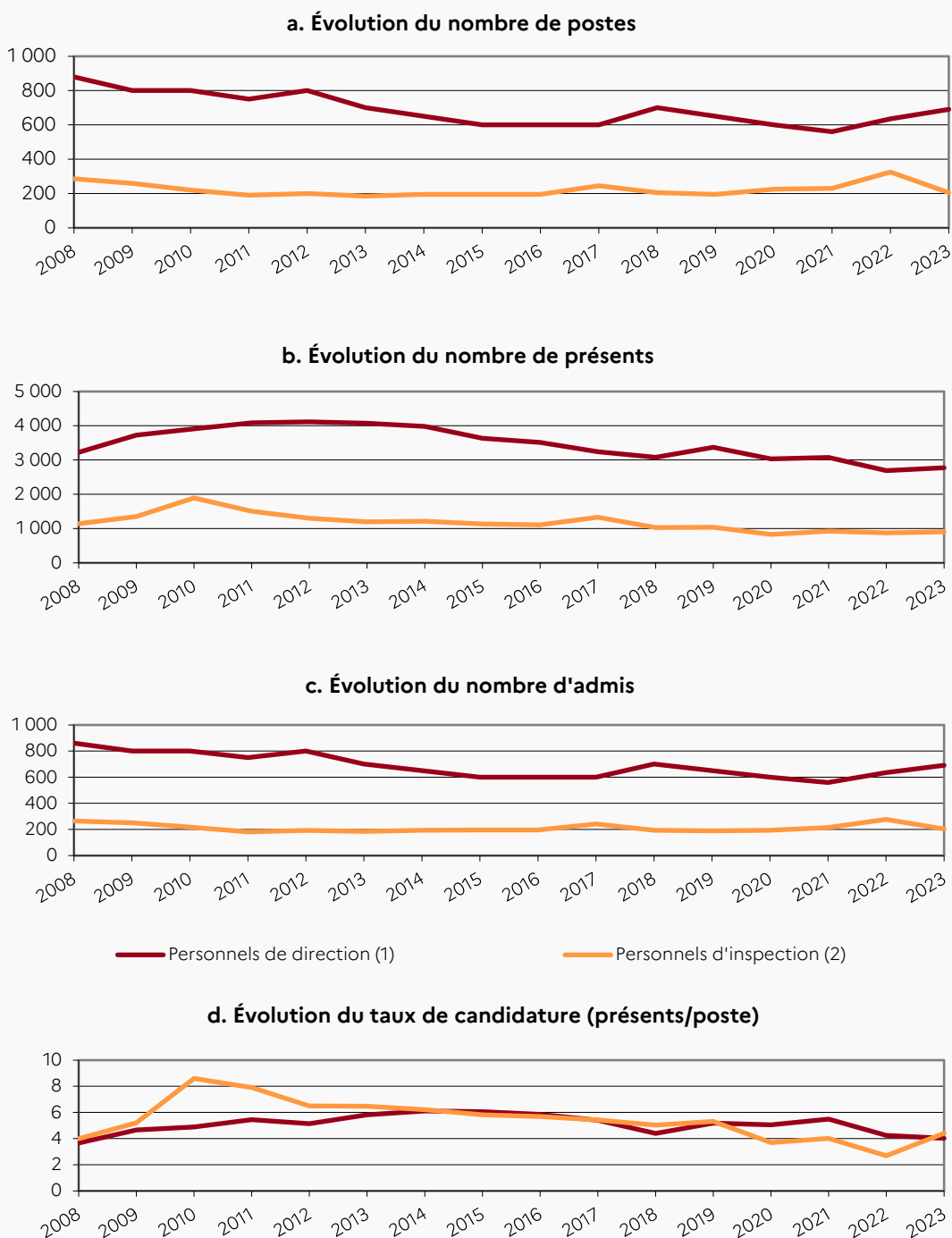
1. Candidats qui se sont présentés à l'épreuve d'admissibilité au concours de direction, ou candidats dont le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) est examiné dans le cadre de l'épreuve d'admissibilité aux concours d'inspection.

n.s. : non significatif.

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.

Source : DGRH, session 2023.

**Figure 5.9 – Concours de personnels d'encadrement :
évolution du nombre de postes, de présents, d'admis et du taux de candidature**



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

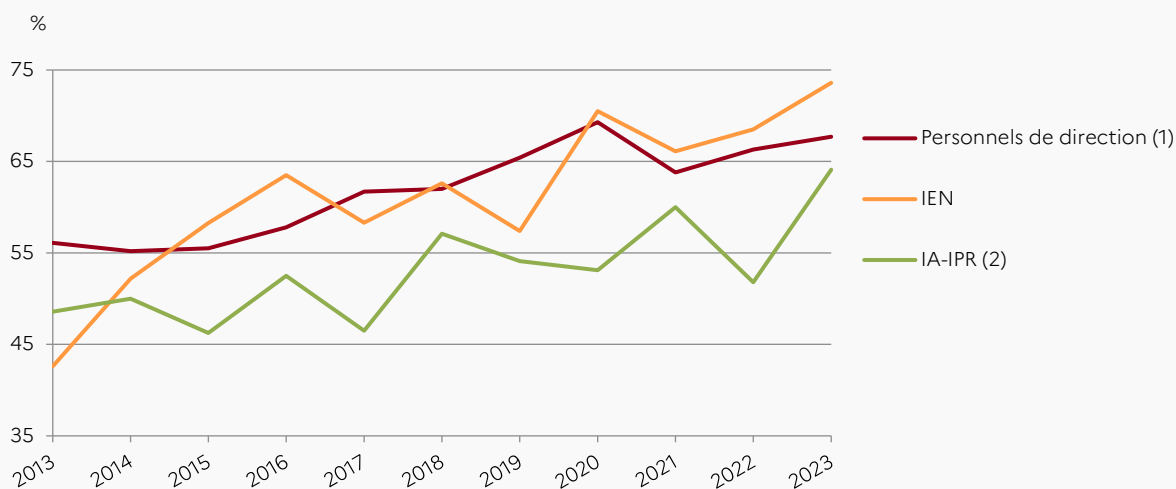
1. Le troisième concours de personnels de direction, organisé à partir de 2022, est pris en compte.

2. Le concours supplémentaire d'IA-IPR, organisé en 2017, est pris en compte.

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.

Source : DGRH.

Figure 5.10 – Évolution de la part de femmes parmi les lauréats des concours de personnels d'encadrement



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

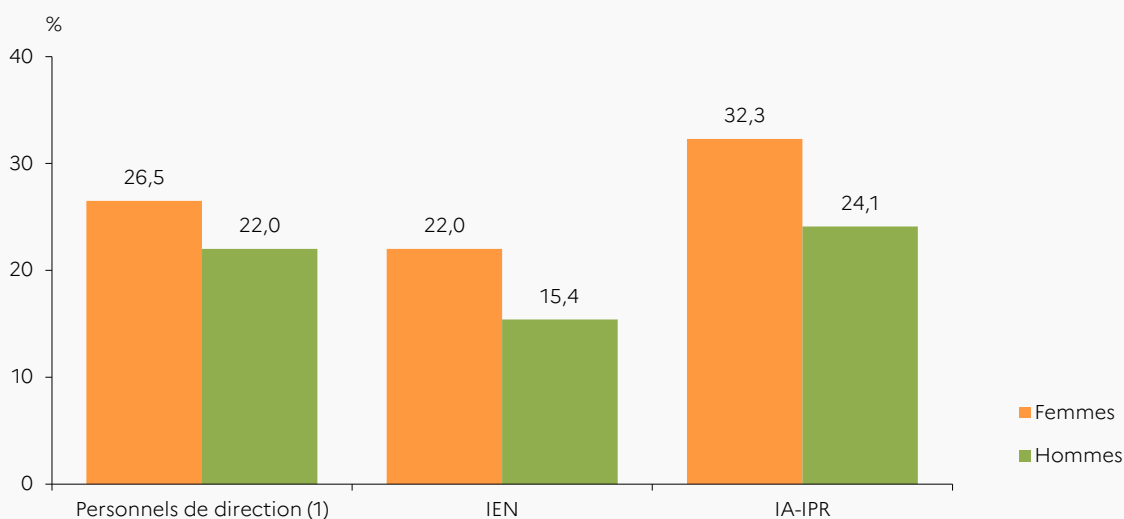
1. Le troisième concours de personnels de direction, organisé à partir de 2022, est pris en compte.

2. Le concours supplémentaire d'IA-IPR, organisé en 2017, est pris en compte.

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.

Source : DGRH.

Figure 5.11 – Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels d'encadrement



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Le troisième concours de personnels de direction est pris en compte.

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.

Source : DGRH, session 2023.

2. Les concours de personnels de vie scolaire

À la session 2023, 480 postes de conseillers principaux d'éducation (CPE) sont ouverts : 410 en externe (dont 10 pour le troisième concours) et 70 en interne (**Tableau 5.19**). Par rapport à 2022, l'offre de postes baisse, après avoir doublé entre 2021 et 2022 (**Figure 5.12**). Aux concours de psychologues de l'éducation nationale (PsyEN), le nombre de postes offerts est identique à celui de 2022, soit 260 dont 210 aux concours externes (10 pour le troisième concours) et 50 au concours interne (**Tableau 5.19**).

Cinq présents pour un poste en 2023

Le nombre de présents baisse depuis 2017 aux concours de CPE (sauf en 2021), et depuis 2018 aux concours de psychologues (**Figure 5.12**). Le taux de candidature moyen aux concours de CPE variait entre treize et quatorze présents pour un poste entre 2015 et 2021. Il s'établit à sept en 2023 après avoir atteint son plus bas niveau en 2022 avec cinq présents pour un poste. Aux concours de psychologues, ce taux est relativement stable avec un présent pour un poste en 2023 comme en 2022. Ce taux a baissé régulièrement après 2017, session pour laquelle il y avait sept présents pour un poste.

En moyenne, pour l'ensemble des personnels de vie scolaire, 20 % des présents sont admis en 2023 au lieu de 24 % en 2022 (**Tableau 5.19**). Le taux de

réussite diminue fortement aux concours externes de CPE. La variation résulte de la baisse importante de l'offre de postes pour un nombre de présents en légère hausse. Le concours interne de CPE conserve un caractère très sélectif : 6 % des présents sont déclarés admis. Aux concours externes de PsyEN, sept présents sur dix sont admis en 2023 comme en 2022.

Tous les postes sont pourvus aux concours de personnels de vie scolaire, à l'exception des concours externes de psychologues.

Huit admis sur dix sont des femmes

Malgré un recul, les femmes représentent 78 % des admis aux concours de personnels de vie scolaire, pour 74 % de présentes. La proportion de femmes demeure plus forte aux concours de psychologues. Aux concours externes, depuis 2014, la part des lauréates oscille autour de 80 % pour les CPE ; elle est supérieure à 90 % pour les psychologues (à l'exception de 2015) (**Figure 5.13**). Les taux de réussite sont plus élevés pour les femmes que pour les hommes pour les psychologues tandis qu'ils sont comparables pour les CPE (**Tableau 5.2 et Figure 5.14**).

Tableau 5.19 – Concours de recrutement de personnels de vie scolaire du second degré public

Session	Concours	Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	% sur total admis	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
2023	Conseillers principaux d'éducation (CPE)	410	4 148	1 896	75,2	4,6	410	74,4	58,3	21,6	100,0
	<i>dont troisième concours</i>	10	959	273	68,5	27,3	10	70,0	1,4	3,7	100,0
	Psychologues de l'éducation nationale (PsyEN) (1)	210	560	257	86,4	1,2	173	91,3	24,6	67,3	82,4
	<i>dont troisième concours</i>	10	38	8	100,0	0,8	4	n.s.	0,6	50,0	40,0
	Total concours externes	620	4 708	2 153	76,5	3,5	583	79,4	82,9	27,1	94,0
	<i>dont troisièmes concours</i>	20	997	281	69,4	14,1	14	78,6	2,0	5,0	70,0
	Conseillers principaux d'éducation (CPE)	70	2 326	1 246	68,9	17,8	70	58,6	10,0	5,6	100,0
	Psychologues de l'éducation nationale (PsyEN) (1)	50	164	74	89,2	1,5	50	90,0	7,1	67,6	100,0
	Total concours internes	120	2 490	1 320	70,1	11,0	120	71,7	17,1	9,1	100,0
Total	740	7 198	3 473	74,1	4,7	703	78,1	100,0	20,2	95,0	
2022	Conseillers principaux d'éducation (CPE)	570	3 970	1 846	76,3	3,2	570	80,5	65,5	30,9	100,0
	<i>dont troisième concours</i>	10	805	217	71,9	21,7	11	81,8	1,3	5,1	110,0
	Psychologues de l'éducation nationale (PsyEN) (1)	210	583	273	88,6	1,3	180	91,1	20,7	65,9	85,7
	<i>dont troisième concours</i>	10	34	9	100,0	0,9	4	n.s.	0,4	44,4	40,0
	Total concours externes	780	4 553	2 119	77,9	2,7	750	83,1	86,2	35,4	96,2
	<i>dont troisièmes concours</i>	20	839	226	73,0	11,3	15	86,7	1,7	6,6	75,0
	Conseillers principaux d'éducation (CPE)	70	2 444	1 463	70,9	20,9	70	70,0	8,0	4,8	100,0
	Psychologues de l'éducation nationale (PsyEN) (1)	50	204	105	88,6	2,1	50	90,0	5,8	47,6	100,0
	Total concours internes	120	2 648	1 568	72,1	13,1	120	78,3	13,8	7,7	100,0
Total	900	7 201	3 687	75,4	4,1	870	82,4	100,0	23,6	96,7	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

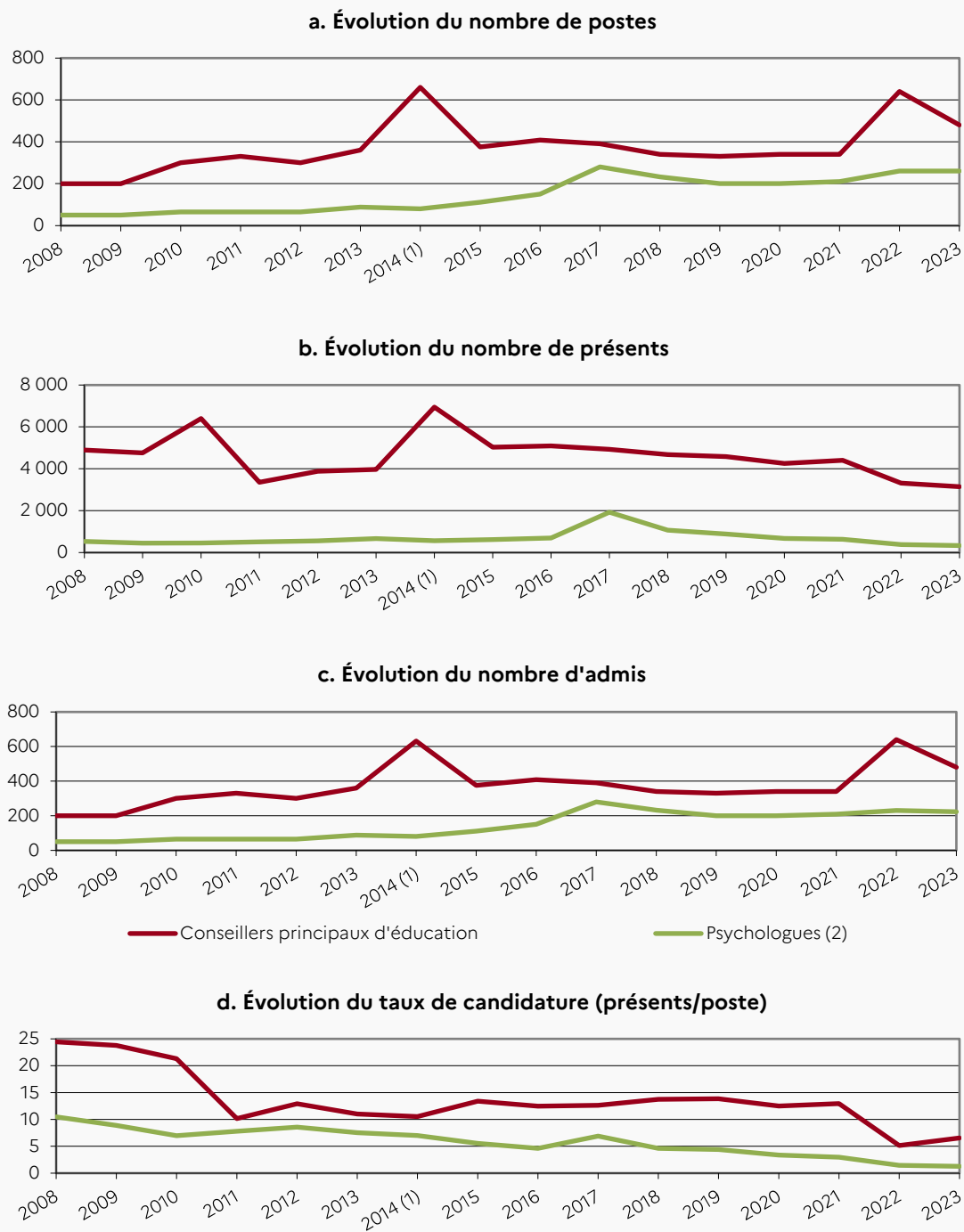
1. À partir de 2017, un nouveau corps unique de psychologues a été créé. Il rassemble les métiers de psychologue scolaire dans le premier degré et de conseiller d'orientation-psychologue et directeur de centre d'information et d'orientation dans le second degré. Jusqu'en 2016, les concours de conseillers d'orientation-psychologues (COP) ne concernaient que le second degré ; les psychologues du premier degré avaient le statut des professeurs des écoles.

n.s. : non significatif.

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2022 et 2023.

Figure 5.12 – Concours externes et internes de personnels de vie scolaire : évolution du nombre de postes, de présents, d'admis et du taux de candidature



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. La session exceptionnelle est prise en compte.

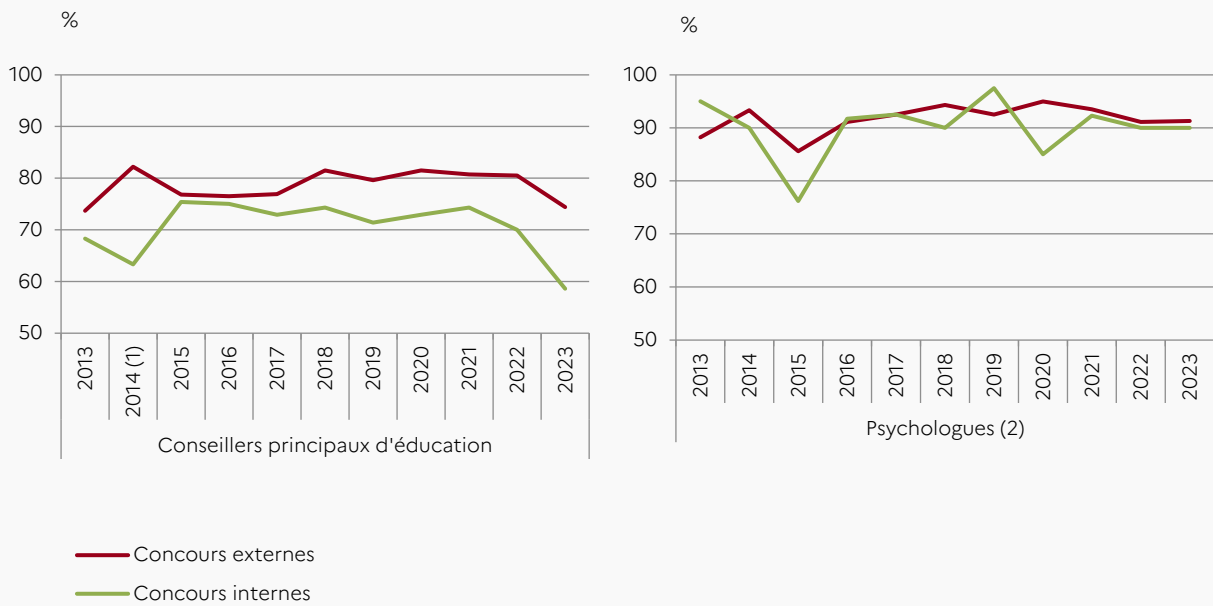
2. En 2017, un nouveau corps unique de psychologues a été créé. Il rassemble les métiers de psychologue scolaire dans le premier degré et de conseiller d'orientation-psychologue et directeur de centre d'information et d'orientation dans le second degré ; les psychologues du premier degré avaient le statut des professeurs des écoles.

Note : les concours internes de conseillers principaux d'éducation et de psychologues ont été gelés de 2007 à 2009.

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours.

Figure 5.13 – Évolution de la part de femmes parmi les lauréats des concours externes et internes de personnels de vie scolaire



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

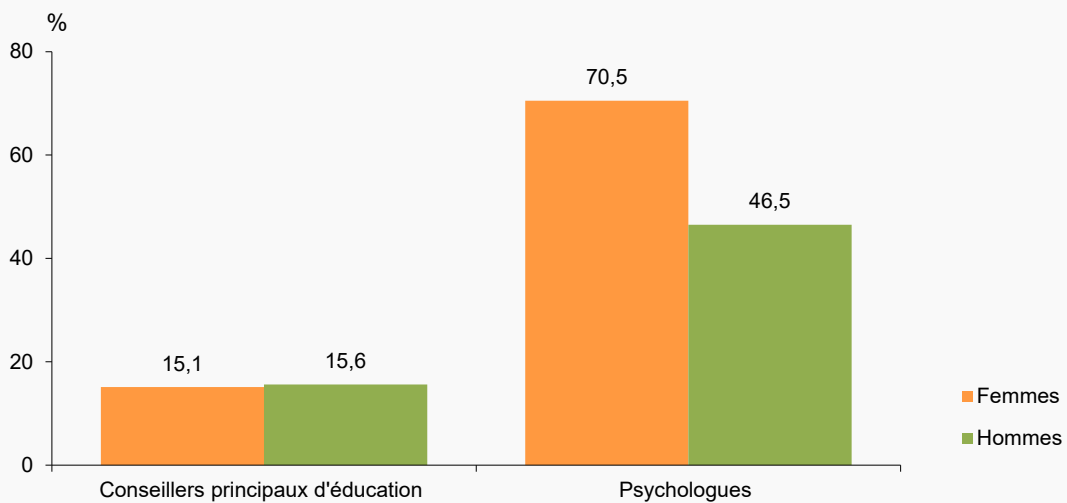
1. La session exceptionnelle est prise en compte.

2. En 2017, un nouveau corps unique de psychologues a été créé. Il rassemble les métiers de psychologue scolaire dans le premier degré, de conseiller d'orientation-psychologue et directeur de centre d'information et d'orientation dans le second degré. Jusqu'en 2016, les concours de conseillers d'orientation-psychologues (COP) ne concernaient que le second degré ; les psychologues du premier degré avaient le statut des professeurs des écoles.

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours.

Figure 5.14 – Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels de vie scolaire



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2023.

3. Les concours de personnels ASS

Hausse sensible du nombre de postes ouverts aux concours de la filière administrative

À la session 2023, 4 319 postes sont ouverts aux concours de recrutement de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) (2 325 aux concours externes, 1 994 aux concours internes), soit une hausse moyenne de 25 % par rapport à 2022 (+ 862 postes) (**Tableau 5.20**). 84 % des postes sont destinés à la filière administrative. L'offre de postes augmente de 200 postes au concours de secrétaire administratif de classe normale dans chacune des deux voies de recrutement, comme au concours interne d'adjoint administratif. Elle a doublé au concours de secrétaire administratif de classe supérieure, externe comme interne. Simultanément, une centaine de postes en plus est proposée au concours d'infirmier. Ainsi, le volume global de postes atteint son plus haut niveau depuis 2013 (**Figure 5.15**). En revanche, le nombre de présents baisse depuis 2017, à l'exception de 2021 (-12 % entre 2022 et 2023). Les effectifs sont inférieurs de 44 % à ceux de 2016.

Un taux de candidature plus faible dans la filière sociale et de santé que dans la filière administrative

Le taux de candidature moyen, avec six présents pour un poste, se situe au niveau le plus bas au cours des seize dernières années. Ce taux est très différent selon la filière et le corps : il reste plus élevé dans

chacune des deux voies de recrutement de la filière administrative, assez épargnée par les difficultés de recrutement. En revanche, les faibles ratios de présents par poste dans certains concours de la filière sociale et de santé illustrent des difficultés persistantes. Le concours de médecin peine à nouveau à asseoir son attractivité, avec 0,4 présent pour un poste en 2023, mais le taux de couverture s'améliore avec 44 % de postes pourvus. De même, le concours interne d'assistant de service social conserve un faible taux de candidature avec 0,2 présent pour un poste, le rapport du nombre d'admis au nombre de postes s'établit à 13 %.

La très grande majorité des candidats sont des femmes, particulièrement dans les métiers de la filière sociale et de santé où elles représentent en moyenne 96 % des admis. Toutes filières confondues, la proportion de femmes reste plus élevée aux concours internes (entre 86 % et 90 % depuis 2013) (**Figure 5.16**). Aux concours externes, elle varie entre 80 % et 86 %. Si les taux de réussite selon le sexe sont assez comparables dans la filière administrative, ils sont nettement en faveur des femmes dans la filière sociale et de santé (**Figure 5.17**).

Tableau 5.20 – Nombre de postes et de candidats aux concours de personnels ASS

Session	Concours	Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
2023	Attaché d'administration (1)									
	Secrétaire administratif de classe normale (2)	927	10 620	5 164	81,8	5,6	927	82,7	18,0	100,0
	Secrétaire administratif de classe supérieure (3)	97	1 176	307	82,7	3,2	78	83,3	25,4	80,4
	Adjoint administratif principal de 2 ^e classe (2)	688	9 358	4 977	83,5	7,2	688	81,3	13,8	100,0
	Total filière administrative	1 712	21 154	10 448	82,6	6,1	1 693	82,2	16,2	98,9
	Médecin (4)	27	27	12	91,7	0,4	12	91,7	100,0	44,4
	Assistant de service social	104	616	292	95,5	2,8	81	96,3	27,7	77,9
	Infirmier (5)	482	2 534	1 609	93,7	3,3	435	95,9	27,0	90,2
	Total filière sociale et de santé	613	3 177	1 913	94,0	3,1	528	95,8	27,6	86,1
	Total concours externes	2 325	24 331	12 361	84,4	5,3	2 221	85,4	18,0	95,5
	Attaché d'administration	160	4 072	2 421	82,9	15,1	160	85,6	6,6	100,0
	Secrétaire administratif de classe normale (2)	818	11 051	6 814	87,8	8,3	818	89,2	12,0	100,0
	Secrétaire administratif de classe supérieure (3)	144	2 023	962	89,2	6,7	132	87,9	13,7	91,7
	Adjoint administratif principal de 2 ^e classe (2)	795	5 591	4 114	89,8	5,2	795	90,3	19,3	100,0
	Total filière administrative	1 917	22 737	14 311	87,6	7,5	1 905	89,3	13,3	99,4
	Conseiller technique de service social (6)	23	152	81	97,5	3,5	23	100,0	28,4	100,0
	Assistant de service social	54	45	10	100,0	0,2	7	100,0	70,0	13,0
	Total filière sociale et de santé	77	197	91	97,8	1,2	30	100,0	33,0	39,0
	Total concours internes	1 994	22 934	14 402	87,7	7,2	1 935	89,5	13,4	97,0
	Total	4 319	47 265	26 763	86,2	6,2	4 156	87,3	15,5	96,2

Tableau 5.20 – (suite)

Session	Concours	Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
2022	Attaché d'administration (1)									
	Secrétaire administratif de classe normale (2)	708	11 967	5 245	81,1	7,4	707	79,1	13,5	99,9
	Secrétaire administratif de classe supérieure (3)	48	1 420	379	78,9	7,9	45	75,6	11,9	93,8
	Adjoint administratif principal de 2 ^e classe (2)	653	16 289	8 206	82,1	12,6	653	79,6	8,0	100,0
	Total filière administrative	1 409	29 676	13 830	81,6	9,8	1 405	79,2	10,2	99,7
	Médecin (4)	54	23	19	84,2	0,4	16	87,5	84,2	29,6
	Assistant de service social	106	817	428	94,9	4,0	91	96,7	21,3	85,8
	Infirmier (5)	395	2 534	1 576	94,2	4,0	337	96,1	21,4	85,3
	Total filière sociale et de santé	555	3 374	2 023	94,2	3,6	444	95,9	21,9	80,0
	Total concours externes	1 964	33 050	15 853	83,2	8,1	1 849	83,2	11,7	94,1
	Attaché d'administration	180	3 942	2 235	82,9	12,4	180	86,1	8,1	100,0
	Secrétaire administratif de classe normale (2)	621	11 947	7 010	87,0	11,3	621	87,0	8,9	100,0
	Secrétaire administratif de classe supérieure (3)	68	2 056	903	88,5	13,3	68	80,9	7,5	100,0
	Adjoint administratif principal de 2 ^e classe (2)	548	6 348	4 235	90,0	7,7	548	90,7	12,9	100,0
	Total filière administrative	1 417	24 293	14 383	87,3	10,2	1 417	88,0	9,9	100,0
	Conseiller technique de service social (6)	23	133	74	91,9	3,2	23	91,3	31,1	100,0
	Assistant de service social	53	102	28	85,7	0,5	11	100,0	39,3	20,8
	Total filière sociale et de santé	76	235	102	90,2	1,3	34	94,1	33,3	44,7
	Total concours internes	1 493	24 528	14 485	87,4	9,7	1 451	88,1	10,0	97,2
	Total	3 457	57 578	30 338	85,2	8,8	3 300	85,4	10,9	95,5

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

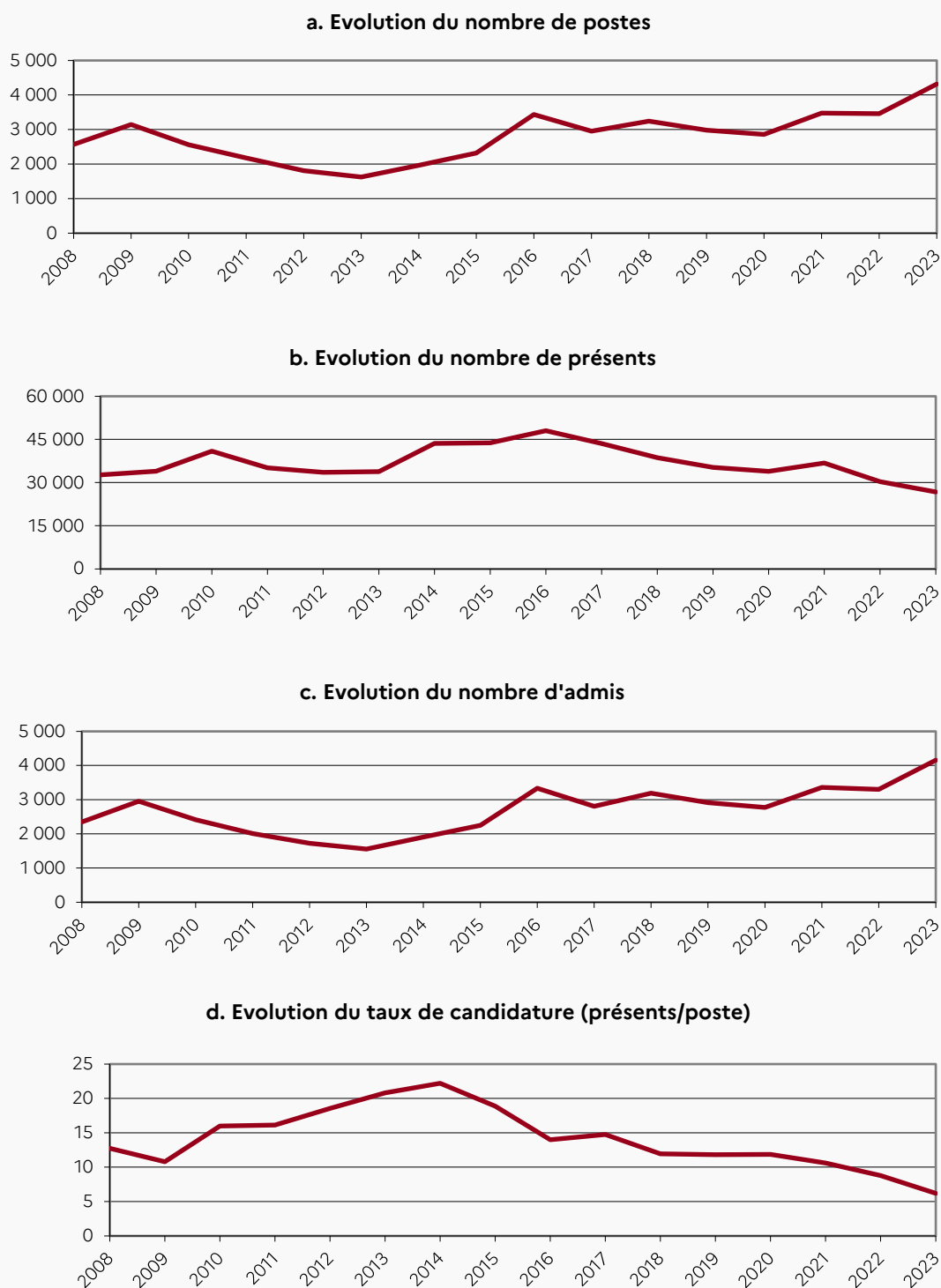
1. Le recrutement externe d'attaché d'administration se fait par la voie des instituts régionaux d'administration (IRA).
2. Depuis la session 2012, les concours de secrétaire administratif de classe normale et d'adjoint administratif sont des concours interministériels.
3. Y compris administration centrale.
4. Depuis la session 2009, le concours de médecin est un concours unique sur titres et travaux comptabilisé dans les concours externes.
5. Depuis la session 2004, le concours d'infirmier est un concours unique comptabilisé dans les concours externes.
6. Le concours unique de conseiller technique de service social est comptabilisé dans les concours internes.

Note : à compter du 1^{er} janvier 2017, la structure des corps de catégorie C est modifiée. Les adjoints administratifs de 1^{re} classe sont intégrés dans le grade d'adjoint administratif principal de 2^e classe.

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2022 et 2023.

**Figure 5.15 – Concours externes et internes de personnels ASS :
évolution du nombre de postes, de présents, d'admis et du taux de candidature**

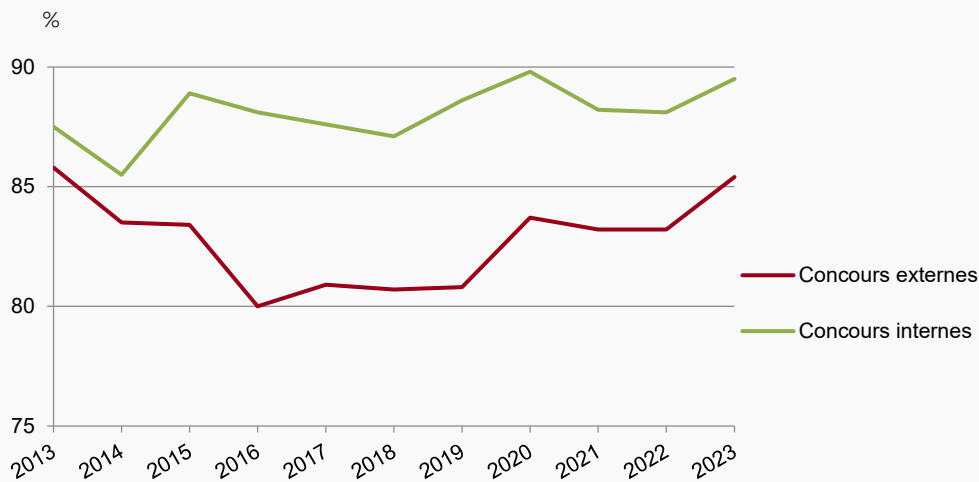


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours. DGRH.

Figure 5.16 – Évolution de la part de femmes parmi les lauréats des concours externes et internes de personnels ASS

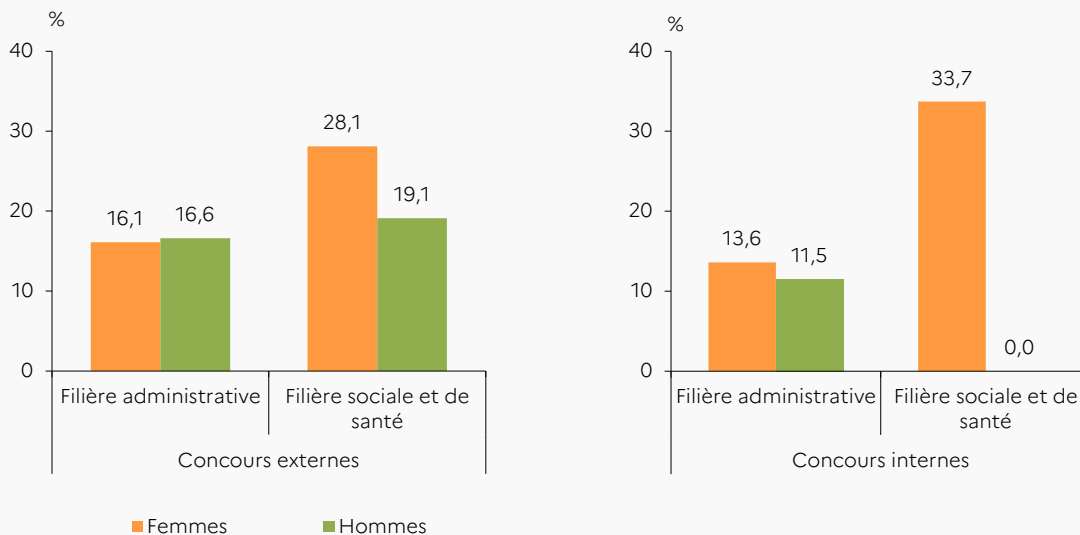


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours. DGRH.

Figure 5.17 – Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels ASS



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2023.

Le Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique

Outre les concours externes et internes, le Pacte (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État) constitue une autre voie de recrutement. Ce dispositif a été mis en place à partir de 2006 et ses critères d'éligibilité élargis à partir de 2018. Ce mode de recrutement est ouvert aux jeunes âgés de moins de 29 ans, sans diplôme ni qualification professionnelle ou dont le niveau de qualification est inférieur au baccalauréat, ainsi qu'aux personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de 45 ans ou plus, et bénéficiaires du revenu de solidarité active et autres allocations. Le Pacte permet d'être recruté sur des emplois de catégorie C par un contrat de droit public, de 12 à 24 mois, alternant une formation et une activité professionnelle. Aux termes du contrat, l'intéressé est titularisé sous réserve d'une vérification d'aptitude. L'enquête, effectuée auprès des académies par la direction générale des ressources humaines sur les recrutements opérés en 2022, indique que 12 adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ont été recrutés par la voie du dispositif Pacte. Le nombre de postes offerts au titre de la campagne 2022 s'élevait à 20 pour le périmètre de l'enseignement scolaire. Pour 2023, ce nombre s'élève à 19.

POUR EN SAVOIR PLUS

DEPP, 2024, *Repères et références statistiques*, chapitre 9 « Les personnels ».

DEPP, 2024, *Séries chronologiques de données statistiques sur le système éducatif* :

- Les concours de recrutement de professeurs des écoles dans l'enseignement public
- Les concours de recrutement de professeurs des écoles dans l'enseignement privé sous contrat
- Les concours de recrutement des personnels enseignants du second degré public
- Les concours de recrutement des personnels enseignants du second degré privé sous contrat

<https://www.education.gouv.fr/series-chronologiques-de-donnees-statistiques-sur-le-systeme-educatif-12530>

Valette C., 2023, « Profil des admis aux concours enseignants 2022 », *Note d'information*, n° 23.46, DEPP.

Prouteau D., 2020, « La moyenne d'âge des nouveaux enseignants augmente dans l'enseignement scolaire public », *Note d'information*, n° 20.17, DEPP.

Terrier C., 2014, « L'attractivité des concours de recrutement des enseignants du second degré public : une étude rétrospective », *Note d'Information*, n° 14.24, DEPP.

6. LA CARRIÈRE DES PERSONNELS FONCTIONNAIRES RELEVANT DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE PUBLIC : ANCIENNETÉ, AVANCEMENT

A. LA CARRIÈRE DES ENSEIGNANTS	163
B. L'ANCIENNETÉ DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS	172

CHIFFRES-CLÉS RENTRÉE 2023

La carrière des enseignants :

Ancienneté moyenne des enseignants :

- Premier degré : **17 ans** pour les femmes, **18 ans** pour les hommes
- Second degré : **18 ans** pour les femmes et les hommes

Les enseignants en hors classe :

- Professeurs des écoles : **20 %** des femmes et des hommes
- Professeurs certifiés : **29 %** des femmes, **32 %** des hommes
- Professeurs agrégés : **29 %** des femmes, **30 %** des hommes
- PEPS : **35 %** des femmes, **27 %** des hommes
- PLP : **31 %** des femmes, **34 %** des hommes

Les enseignants en classe exceptionnelle :

- Professeurs des écoles : **9 %** des femmes, **15 %** des hommes
- Professeurs certifiés : **9 %** des femmes, **11 %** des hommes

L'ancienneté moyenne des non-enseignants :

- CPE : **15 ans** pour les femmes, **17 ans** pour les hommes
- Psychologues : **19 ans** pour les femmes, **21 ans** pour les hommes
- ASS filière administrative : **16 ans** pour les femmes, **16 ans** pour les hommes
- ASS filière santé et sociale : **13 ans** pour les femmes, **12 ans** pour les hommes
- ITRF : **18 ans** pour les femmes, **16 ans** pour les hommes

SOURCE ET CHAMP

Les figures de ce chapitre ont été construites à partir du **panel des personnels issu de la base statistique des agents (BSA)**, elle-même provenant des systèmes d'information de gestion administrative des agents. Les informations de BSA restituent une image des personnels au 30

novembre de chaque année, reflétant ainsi leur situation en début d'année scolaire.

Le champ est identique à celui du **chapitre 1**, mais est restreint aux fonctionnaires de l'enseignement scolaire public.

DÉFINITIONS

L'ancienneté

■ Enseignants

Nombre d'années d'activité depuis l'intégration dans un corps d'enseignant fonctionnaire, période de stage comprise. Les éventuelles années exercées en tant que contractuel, ou en tant que titulaire d'un corps non enseignant ne sont pas prises en compte. De même, les années qui n'ont pas été passées dans une position d'activité au sein de l'éducation nationale ne sont pas non plus comptabilisées. Cette ancienneté est calculée au 30 novembre 2023. Ainsi, un enseignant recruté en septembre 2022 aura 1 an d'ancienneté dans les pyramides.

■ Non-enseignants

Nombre d'années totales d'activité exercées à l'éducation nationale en tant que fonctionnaire, période de stage comprise. Toute la carrière compte, y compris celle passée dans un corps différent du corps actuel. Cette ancienneté est indisponible pour les personnels relevant des corps de direction et d'inspection (personnels gérés par le système d'information SIRHEN).

Les promotions de grade

Les promotions de grade des enseignants des premier et second degrés sont prononcées après inscription sur un tableau d'avancement dans des conditions fixées par les statuts particuliers des corps auxquels ils appartiennent. Les campagnes d'avancement sont annuelles et concernent le passage en hors classe ou en classe exceptionnelle. La classe exceptionnelle a été créée à compter de l'année 2017 dans le cadre de la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR), dans les corps des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive, des conseillers principaux d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale. Le nombre de promotions annuelles à la classe exceptionnelle dans chaque corps est contingenté par l'arrêté du 10 mai 2017.

A. LA CARRIÈRE DES ENSEIGNANTS

1. L'ancienneté des enseignants

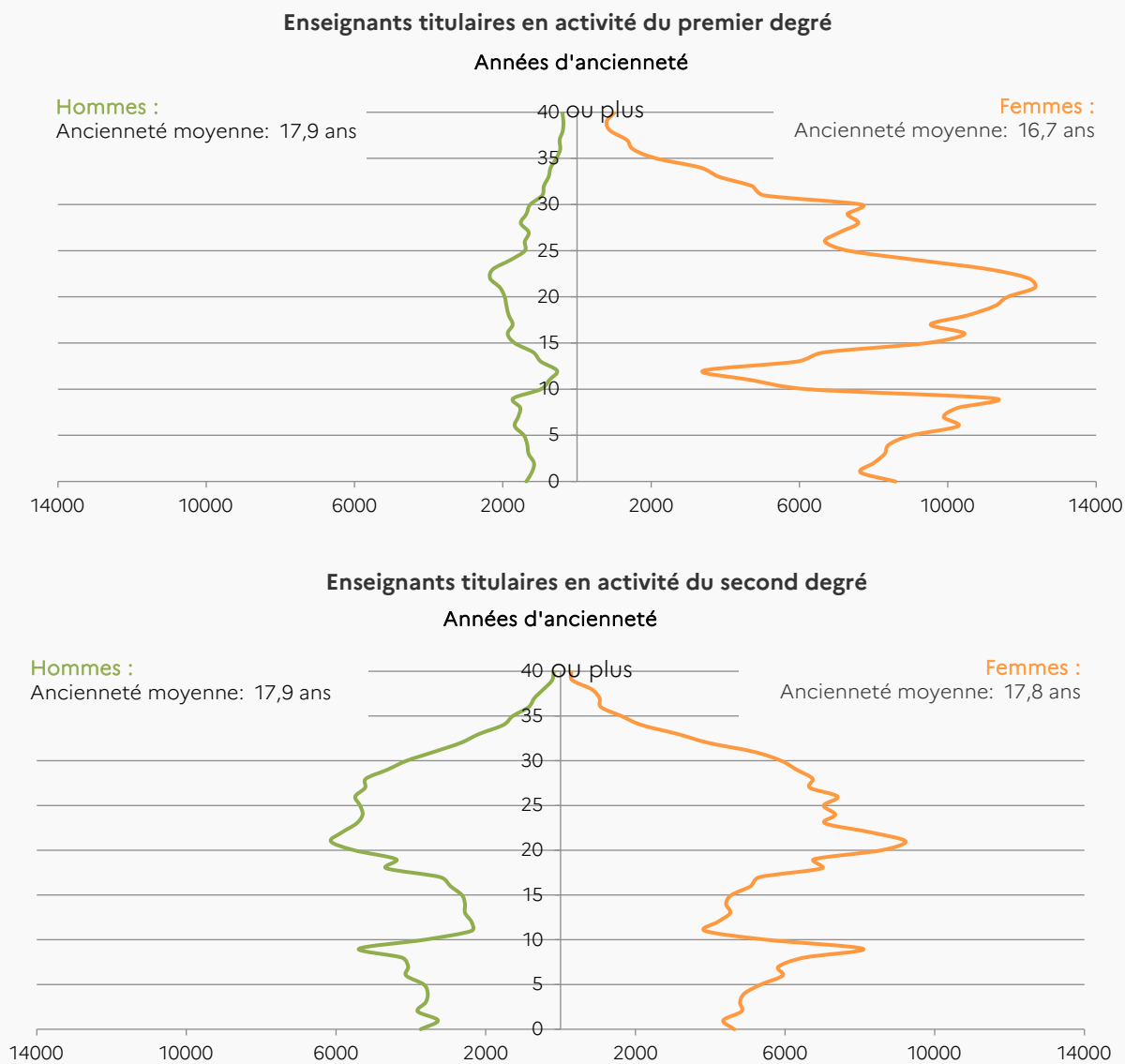
Dans le premier degré, l'ancienneté moyenne en tant qu'enseignant fonctionnaire en activité est de 17 ans pour les femmes et de 18 ans pour les hommes à la rentrée 2023 (**Figure 6.1**). La part des hommes est relativement faible, surtout parmi les jeunes enseignants comparée aux générations plus anciennes : 14 % des enseignants ayant moins de 10 ans d'ancienneté sont des hommes tandis qu'ils représentent 18 % des enseignants ayant au moins 30 ans d'ancienneté. Cette différence vient des départs des femmes en retraite un peu plus précoces et d'une féminisation de la profession moins accentuée par le passé.

Le creux observé dans les effectifs enseignants ayant 12 ans d'ancienneté correspond à l'année 2011 et à la réforme du recrutement des enseignants qui a porté de la licence au master le niveau requis pour accéder aux concours. Cette réforme a réduit le vivier des candidats et donc les recrutements jusqu'en 2013-

2014, où le nombre de recrutements a par ailleurs été relevé. Un tiers des enseignants des deux sexes a une ancienneté comprise entre 15 et 23 ans. Il y a un creux plus récent parmi les enseignants ayant un an d'ancienneté en 2023, c'est une conséquence du passage des concours de la première année à la seconde année de master.

Dans le second degré, les femmes et les hommes sont enseignants fonctionnaires depuis 18 ans en moyenne. La part plus importante d'enseignants ayant au plus 8 ans d'ancienneté correspond, comme dans le premier degré public, à l'augmentation des recrutements à partir de 2013-2014. La proportion d'enseignants des deux sexes ayant entre 10 et 16 ans d'ancienneté est plus réduite que dans le premier degré public, du fait de la baisse des effectifs enregistrée sur cette période de temps.

Figure 6.1 – Ancienneté (1) en tant qu'enseignants fonctionnaires en activité dans le secteur public



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Une ancienneté d'un an en tant qu'enseignants fonctionnaires en activité correspond, pour les personnes concernées, à la seconde année dans l'éducation nationale, la précédente étant l'année de stage.

Champ : France, personnels fonctionnaires appartenant à un corps enseignant du secteur public, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

2. L'accès des enseignants à la hors classe et à la classe exceptionnelle

À la rentrée 2023, dans le premier degré, la part des enseignants fonctionnaires ayant atteint la hors classe est de 20 % (**Tableau 6.1**). Parmi l'ensemble des hommes professeurs des écoles, 20 % sont en hors classe et 15 % en classe exceptionnelle, plus que dans la population féminine du même corps (respectivement 20 % et 9 %).

Dans le second degré, 29 % des professeurs agrégés ont accédé à la hors classe, tout comme 30 % des professeurs certifiés, 31 % des professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) et 32 % des professeurs de lycée professionnels (PLP). Pour la plupart des corps du second degré à l'exception des PEPS, la proportion de femmes appartenant à la hors classe est moins élevée que celle des hommes. Ainsi, 32 % des hommes certifiés sont en hors classe, contre 29 % des femmes. Ces différences femmes-hommes sont en partie liées à la structure démographique des corps, comme le montrent les pyramides d'ancienneté : dans le second degré, les

hommes ont globalement un peu plus d'ancienneté que les femmes car les recrutements récents sont plus féminisés. C'est l'inverse pour les PEPS où les femmes sont plus âgées et ont plus d'ancienneté, les recrutements s'étant nettement masculinisés au cours des dernières décennies.

La part des enseignants du second degré qui ont accédé à la classe exceptionnelle représente entre 8 % et 10 % des effectifs de chaque corps. La part des femmes en classe exceptionnelle est moins élevée que celle des hommes, à l'exception des PEPS ; ainsi les enseignantes du second degré sont 9 % à avoir atteint la classe exceptionnelle contre 10 % pour les hommes. L'écart le plus fort est au sein des professeurs des écoles, où 9 % des femmes ont accédé à la classe exceptionnelle contre 15 % des hommes, en partie par effet démographique (les hommes représentent une proportion plus importante des professeurs ayant le plus d'ancienneté, comme vu précédemment).

Tableau 6.1 – Répartition des corps enseignants, fonctionnaires du secteur public, en fonction de leur grade

				Secteur public			
				Effectifs	Répartition par grade, en %	Age moyen	
Premier degré	Professeurs des écoles	Femmes	Classe normale	209 785	71,4	39,6	
			Hors classe	59 109	20,1	52,3	
			Classe exceptionnelle	25 016	8,5	55,2	
			Ensemble	293 910	100,0	43,5	
		Hommes	Classe normale	34 346	65,7	40,9	
			Hors classe	10 299	19,7	53,2	
			Classe exceptionnelle	7 607	14,6	56,4	
	Ensemble premier degré	Classe normale	244 131	70,5	39,8		
		Hors classe	69 408	20,1	52,4		
		Classe exceptionnelle	32 623	9,4	55,5		
		Ensemble	346 162	100,0	43,8		
	Second degré	Professeurs agrégés	Femmes	Classe normale	18 373	63,6	40,8
				Hors classe	8 263	28,6	54,1
Classe exceptionnelle				2 257	7,8	58,0	
Ensemble				28 893	100,0	46,0	
Hommes			Classe normale	15 011	61,3	40,6	
			Hors classe	7 353	30,0	54,6	
			Classe exceptionnelle	2 118	8,7	58,3	
			Ensemble	24 482	100,0	46,4	
Ensemble		Classe normale	33 384	62,5	40,7		
		Hors classe	15 616	29,3	54,3		
		Classe exceptionnelle	4 375	8,2	58,2		
		Ensemble	53 375	100,0	46,2		
Professeurs certifiés		Femmes	Classe normale	85 158	61,5	39,9	
			Hors classe	40 778	29,4	53,6	
			Classe exceptionnelle	12 583	9,1	56,0	
			Ensemble	138 519	100,0	45,4	
	Hommes	Classe normale	43 114	57,8	40,1		
		Hors classe	23 501	31,5	54,6		
		Classe exceptionnelle	8 019	10,7	56,7		
		Ensemble	74 634	100,0	46,4		
	Ensemble	Classe normale	128 272	60,2	39,9		
		Hors classe	64 279	30,2	54,0		
		Classe exceptionnelle	20 602	9,7	56,3		
		Ensemble	213 153	100,0	45,8		
PEPS	Femmes	Classe normale	6 163	55,1	36,6		
		Hors classe	3 929	35,1	52,4		
		Classe exceptionnelle	1 093	9,8	55,7		
		Ensemble	11 185	100,0	44,0		
	Hommes	Classe normale	10 154	64,2	36,0		
		Hors classe	4 320	27,3	52,9		
		Classe exceptionnelle	1 330	8,4	56,0		
		Ensemble	15 804	100,0	42,3		
	Ensemble	Classe normale	16 317	60,5	36,2		
		Hors classe	8 249	30,6	52,7		
		Classe exceptionnelle	2 423	9,0	55,9		
		Ensemble	26 989	100,0	43,0		

Tableau 6.1 – (suite)

				Secteur public		
				Effectifs	Répartition par grade, en %	Age moyen
Second degré	PLP	Femmes	Classe normale	16 130	59,7	43,7
			Hors classe	8 330	30,8	55,1
			Classe exceptionnelle	2 565	9,5	56,9
			Ensemble	27 025	100,0	48,5
		Hommes	Classe normale	14 581	55,7	45,1
			Hors classe	8 863	33,9	55,0
			Classe exceptionnelle	2 711	10,4	57,0
			Ensemble	26 155	100,0	49,7
		Ensemble	Classe normale	30 711	57,7	44,4
			Hors classe	17 193	32,3	55,0
			Classe exceptionnelle	5 276	9,9	57,0
			Ensemble	53 180	100,0	49,1
	Ensemble second degré	Femmes	Classe normale	125 824	61,2	40,4
			Hors classe	61 300	29,8	53,8
			Classe exceptionnelle	18 498	9,0	56,4
			Ensemble	205 622	100,0	45,8
		Hommes	Classe normale	82 860	58,7	40,5
			Hors classe	44 037	31,2	54,5
			Classe exceptionnelle	14 178	10,0	56,9
			Ensemble	141 075	100,0	46,5
Ensemble		Classe normale	208 684	60,2	40,4	
		Hors classe	105 337	30,4	54,1	
		Classe exceptionnelle	32 676	9,4	56,6	
		Ensemble	346 697	100,0	46,1	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, personnels fonctionnaires appartenant à un corps enseignant du secteur public, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

3. La progression de carrière des hommes et des femmes au sein d'un même corps

Un rythme de progression différent pour les hommes et les femmes

S'il y a plus d'hommes que de femmes en hors classe et classe exceptionnelle chez les enseignants, cela est dû en partie aux différences démographiques (les femmes étant plus jeunes), mais également à un rythme de progression différent. Quel que soit le corps considéré, les hommes passent plus rapidement à la hors classe puis à la classe exceptionnelle (**Figure 6.2**). C'est parmi les professeurs des écoles que l'écart de progression entre femmes et hommes est le plus important. Si à 30 ans d'ancienneté, il n'y a chez les professeurs des écoles pratiquement plus d'enseignants en classe normale pour les deux sexes, 49 % des hommes sont en classe exceptionnelle contre seulement 34 % des femmes.

La particularité des professeurs de lycée professionnel par rapport aux autres corps est que l'écart entre les femmes et les hommes est déjà assez important à 15 ans d'ancienneté, avant de se réduire aux alentours de 25 ans d'ancienneté, là où pour les autres corps, l'écart a tendance à se creuser à partir de 20 ans d'ancienneté.

L'écart entre femmes et hommes est le moins important pour les professeurs certifiés et agrégés du second degré, où il reste tout de même légèrement à l'avantage des hommes.

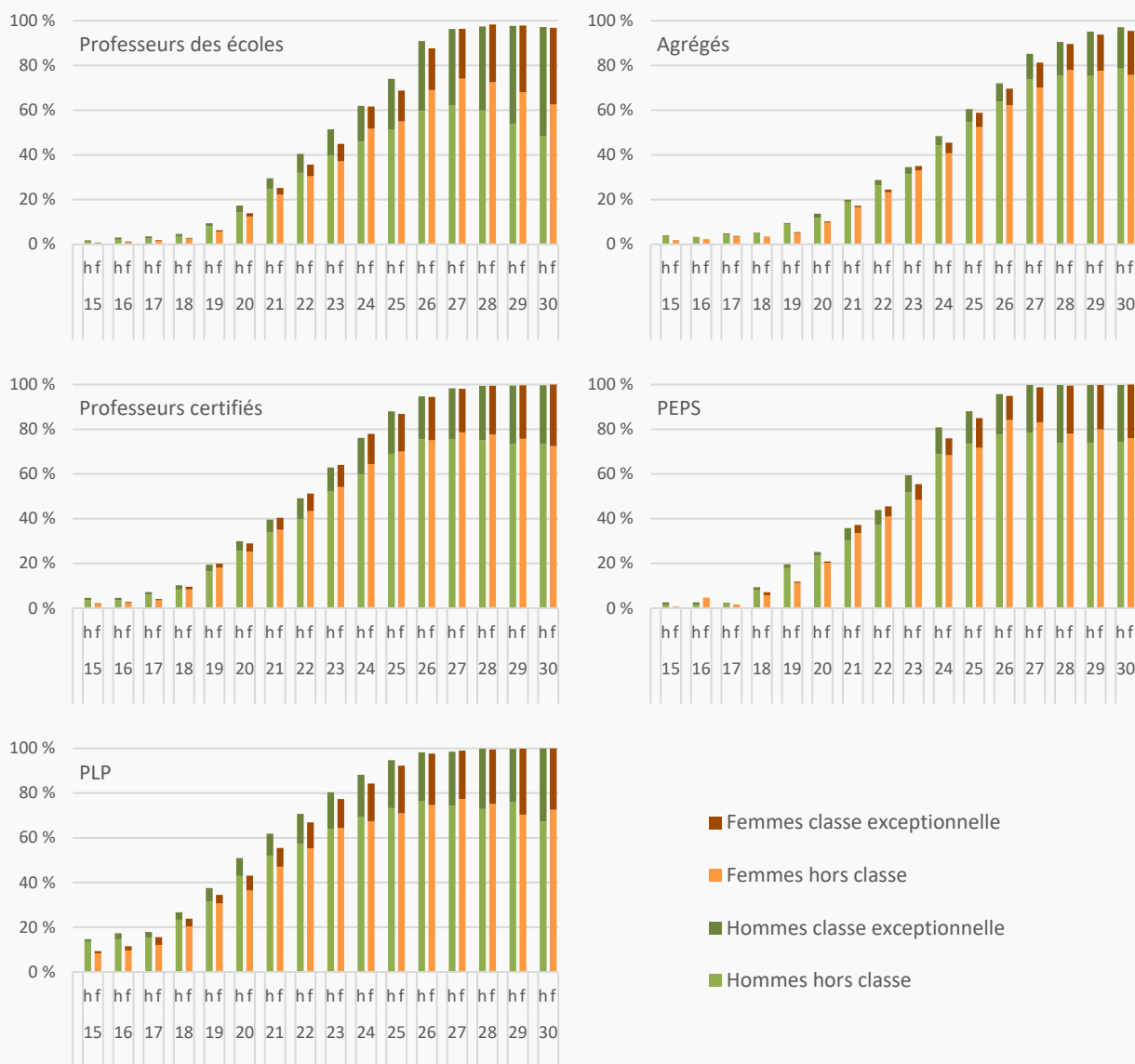
Peu de différences d'indice entre les sexes, avec l'avancée dans la carrière

Ces rythmes différents de passages de grade entre les femmes et les hommes ont une incidence sur les écarts d'indices, qui se creusent au sein de certains corps après vingt ans d'ancienneté. Les différences entre l'indice des enseignantes et celui des enseignants sont le plus souvent faibles, mais ont tendance à s'accroître avec la progression dans la carrière (**Figure 6.3**). Pour les enseignants du premier degré et les professeurs d'EPS, l'écart d'indice entre les femmes et les hommes s'élargit à partir de 20 ans d'ancienneté. Il reflète le passage plus rapide à la hors classe et classe exceptionnelle. Dans le corps des professeurs des écoles, l'indice moyen des hommes est supérieur de 2 % à celui des femmes à partir de 25 ans de carrière (soit environ 15 points d'indice de plus pour les hommes en moyenne). Pour le corps des PEPS, l'écart est également plus élevé après 20 ans de carrière.

L'écart entre les indices moyens commence plus tôt chez les PLP, en général plus âgés au moment du recrutement. L'indice moyen des hommes est supérieur à celui des femmes de 2 à 4 % à moins de 10 ans d'ancienneté. L'écart se réduit pour ceux qui ont plus de 20 ans de carrière.

L'écart d'indice entre les femmes et les hommes est relativement faible et stable au cours de la carrière des professeurs certifiés et agrégés où il dépasse rarement 1 %. Parmi les professeurs certifiés en particulier, la différence d'indice ne dépasse pas 0,5 % pour les enseignants ayant moins de 10 ans d'ancienneté.

Figure 6.2 – Répartition des enseignants fonctionnaires dans les grades selon l'ancienneté, par corps et sexe



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, enseignants fonctionnaires du public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Figure 6.3 – Indice moyen des enseignants fonctionnaires selon l'ancienneté, par corps et sexe

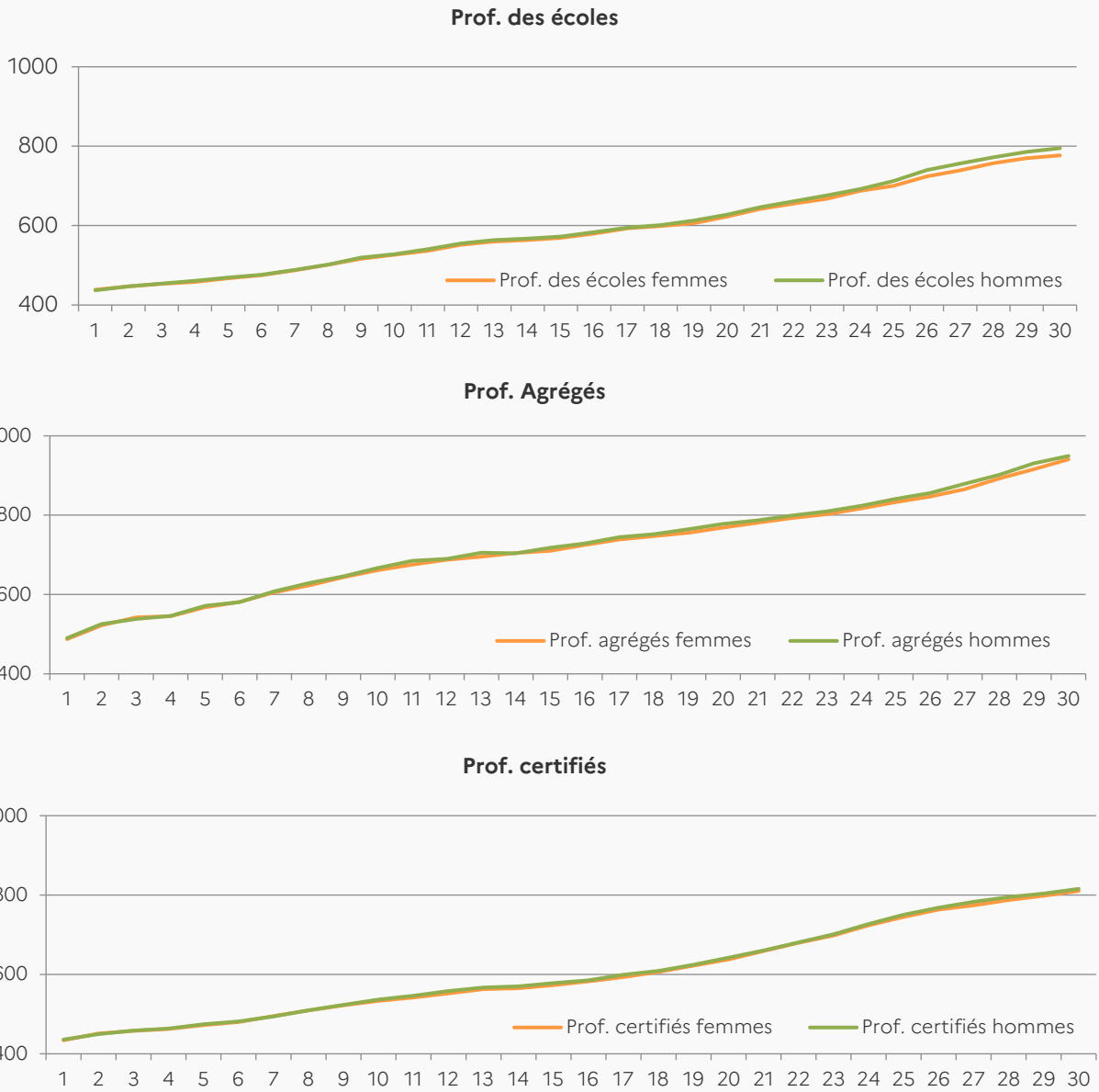
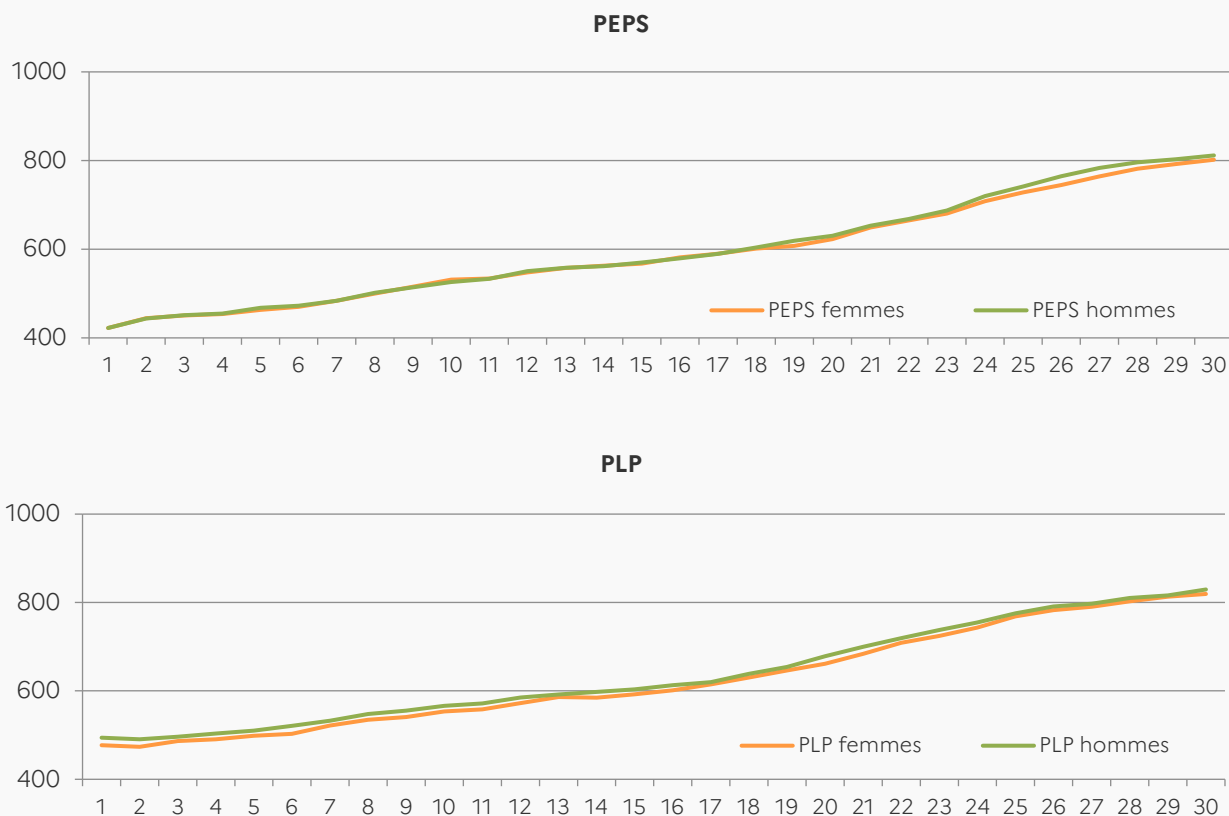


Figure 6.3 – (suite)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : enseignants fonctionnaires du public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

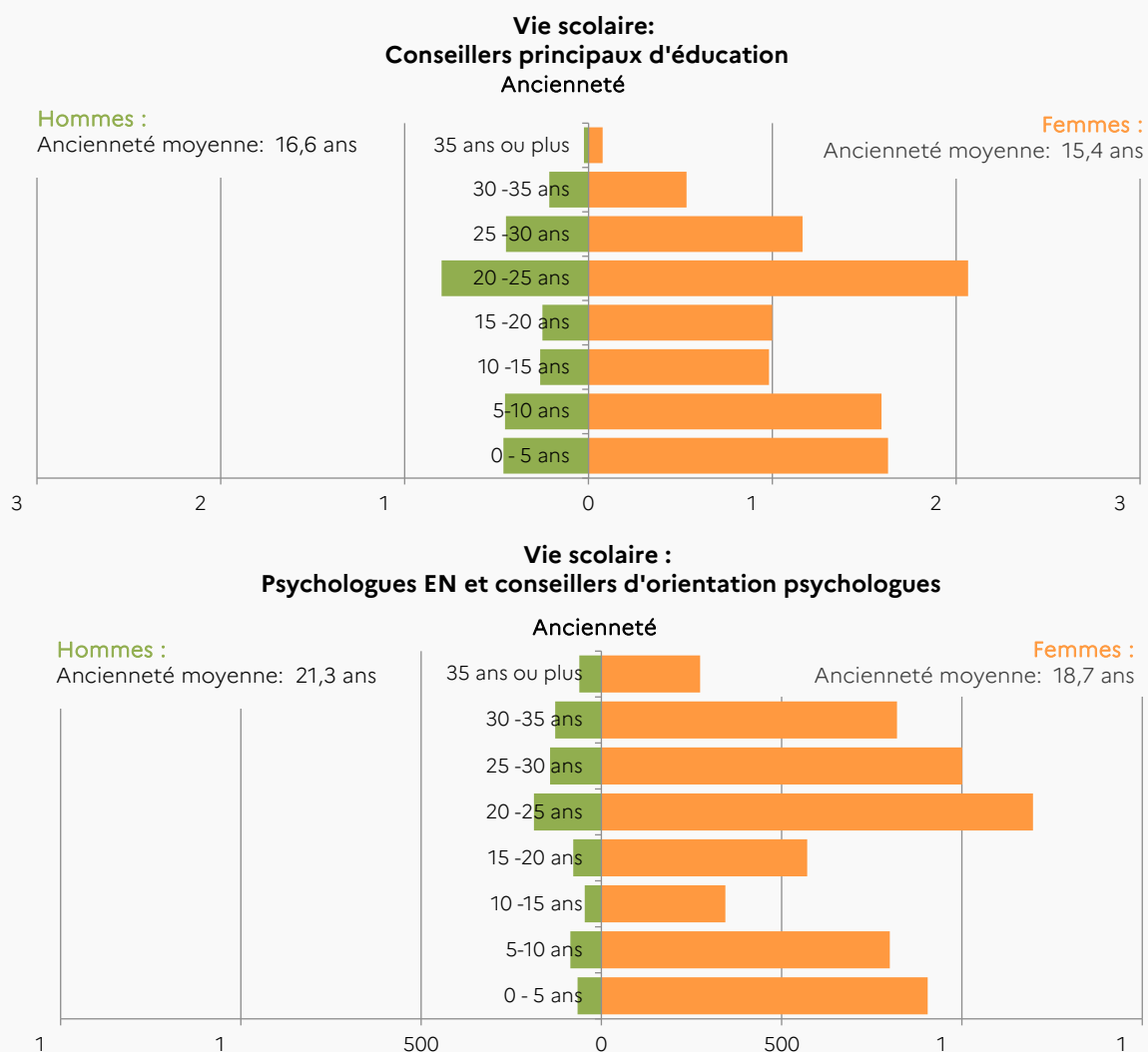
B. L'ANCIENNETÉ DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS

1. Les personnels de vie scolaire et d'encadrement supérieur

À la rentrée 2023, parmi les personnels fonctionnaires relevant de la vie scolaire, l'ancienneté moyenne des conseillers principaux d'éducation (CPE) est de 17 ans pour les hommes et de 15 ans pour les femmes (**Figure 6.4**). La part des femmes moins avancées dans la carrière est plus importante que celle des hommes : 36 % des femmes ont moins de 10 ans d'ancienneté contre 31 % des hommes.

Chez les psychologues de l'éducation nationale et les conseillers d'orientation psychologues, l'ancienneté est plus importante : 21 ans pour les hommes et 19 ans pour les femmes. La proportion de femmes appartenant à ces corps depuis moins de 10 ans est de 29 % contre 19 % pour les hommes.

Figure 6.4 – Pyramide des anciennetés en tant que fonctionnaires des personnes en activité relevant de la vie scolaire



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, personnels fonctionnaires non enseignants, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

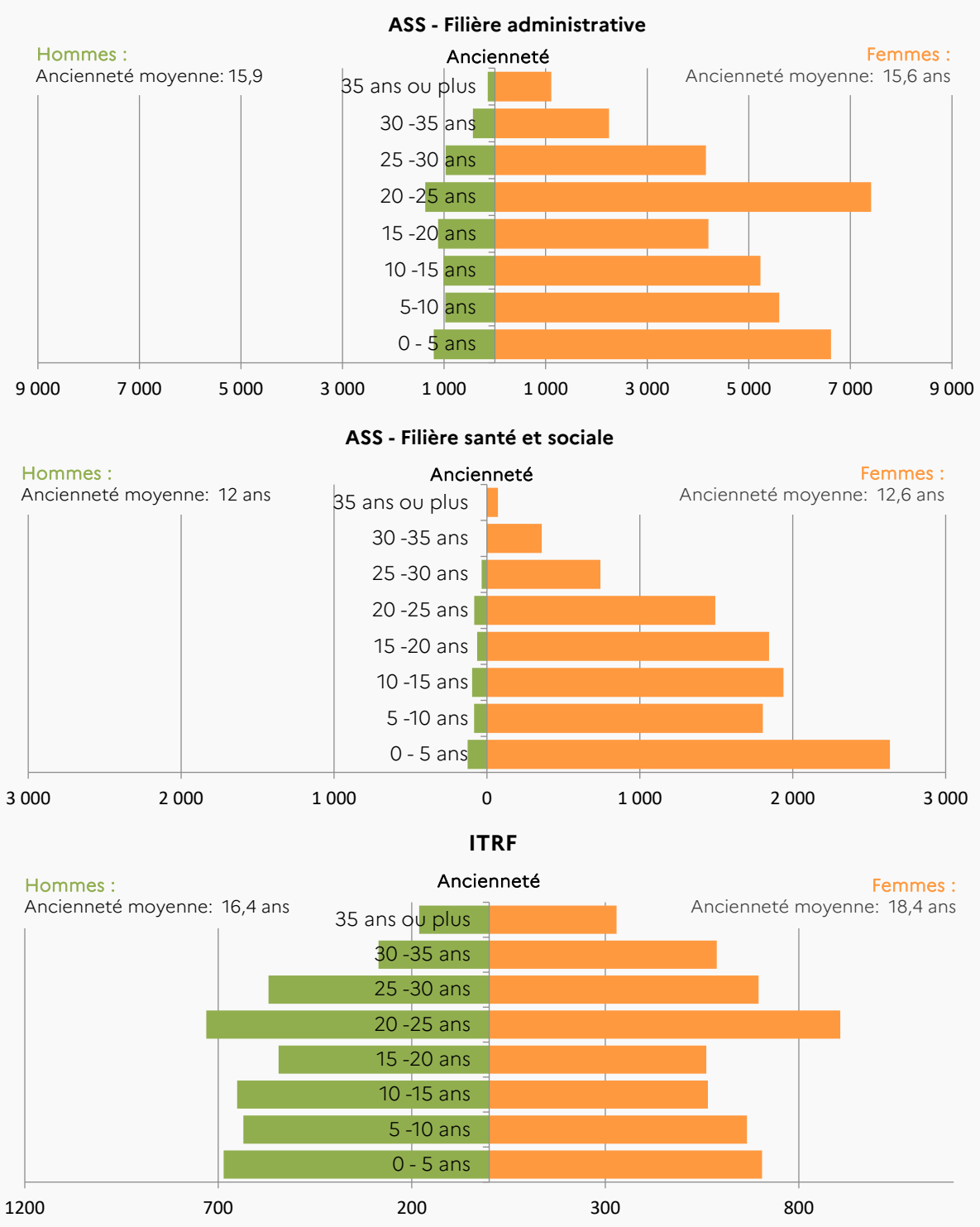
2. Les personnels ASS et ITRF

Parmi les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS), l'ancienneté en tant que fonctionnaires diffère selon la filière professionnelle dont ils relèvent (**Figure 6.5**). À la rentrée 2023, elle est plus élevée pour les agents de la filière administrative (16 ans pour les hommes et les femmes) que pour ceux de la filière santé et sociale (12 ans pour les hommes et 13 ans pour les femmes). Une part importante des personnels ASS de la filière administrative ont entre 20 et 25 ans d'ancienneté.

L'ancienneté la plus fréquente de la filière santé et sociale est moins de 5 ans.

L'ancienneté moyenne des femmes ITRF est plus importante que celle des hommes, avec respectivement 18 ans et 16 ans d'ancienneté. Cela est dû en partie à la part relativement importante de femmes qui ont plus de 25 ans d'ancienneté (32 % des femmes contre 24 % des hommes).

Figure 6.5 – Pyramide des anciennetés en tant que fonctionnaires des personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS), des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) en activité



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, personnels fonctionnaires non enseignants, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

7. LES RÉMUNÉRATIONS

A. VUE D'ENSEMBLE	184
B. LES RÉMUNÉRATIONS DES ENSEIGNANTS TITULAIRES ET ASSIMILÉS TITULAIRES DE L'ÉDUCATION NATIONALE	190
C. LES RÉMUNÉRATIONS DES NON-ENSEIGNANTS TITULAIRES DE L'ÉDUCATION NATIONALE	204
D. ANNEXES	212

CHIFFRES-CLÉS ANNÉE CIVILE 2022

Salaires **nets** mensuels moyens des personnels de l'éducation nationale en France hors Mayotte.

Avertissement 1 : il s'agit du salaire que l'agent perçoit, qu'il soit présent toute l'année ou seulement une partie de l'année, qu'il exerce à temps plein, à temps partiel ou à temps incomplet.

Avertissement 2 : les données ne sont pas comparables avec la précédente édition (►Avertissement).

— **Les enseignants titulaires du secteur public : 2 770 € (ratio femmes/hommes : 0,88)**

Dans le premier degré : **2 530 € (ratio femmes/hommes : 0,92)**

Dans le second degré : **3 010 € (ratio femmes/hommes : 0,93)**

— **Les enseignants assimilés titulaires du secteur privé sous contrat : 2 530 € (ratio femmes/hommes : 0,89)**

Dans le premier degré : **2 310 € (ratio femmes/hommes : 0,88)**

Dans le second degré : **2 650 € (ratio femmes/hommes : 0,92)**

— **Les personnels non enseignants titulaires du secteur public : 2 870 € (ratio femmes/hommes : 0,76)**

Personnels de catégorie A : **3 460 € (ratio femmes/hommes : 0,79)**

Personnels de catégorie B : **2 310 € (ratio femmes/hommes : 0,97)**

Personnels de catégorie C : **1 860 € (ratio femmes/hommes : 0,97)**

— **Les personnels non titulaires : 1 300 € (ratio femmes/hommes : 0,77)**

Enseignants : **2 020 € (ratio femmes/hommes : 0,91)**

Non-enseignants : **1 040 € (ratio femmes/hommes : 0,87)**

(dont personnels d'assistance éducative : 980 €)

SOURCES

Les données annuelles de rémunération sont produites à partir du **système d'information sur les agents des services publics (Siasp)**. Conçu et produit par l'Insee, Siasp recense les données sur l'emploi et les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique (FPE, FPH et FPT). Les informations sont issues de données individuelles relatives à chaque salarié, déclarées par l'établissement employeur.

Concernant le ministère de l'éducation nationale, jusqu'au millésime 2021, Siasp était majoritairement alimenté par les fichiers mensuels de paye de la Direction générale des finances publiques. En 2022, conformément au décret 2016-611 du 18 mai 2016, le ministère bascule en déclaration sociale nominative (DSN), qui devient

la principale source d'alimentation de Siasp. Comme les autres employeurs de la fonction publique, le ministère a pu, à cette occasion, revoir ses systèmes d'information et de déclaration, et donc modifier son comportement déclaratif.

Pour en savoir plus sur les implications du changement d'alimentation de Siasp dans les résultats publiés dans ce chapitre, se reporter à l'encadré « **Avertissement** ».

Les données issues de ce système d'information sont en années civiles et non en années scolaires. Elles portent, pour cette publication, sur 2022 (année disponible la plus récente).

CHAMP

Le chapitre porte sur les enseignants des secteurs public et privé sous contrat et sur les non-enseignants du public, rémunérés en 2022 par le ministère de l'éducation nationale sur les missions relevant de l'enseignement scolaire, en France hors Mayotte.

Sont retenus les agents actifs rémunérés sur les actions des programmes budgétaires 139 (enseignement privé des 1^{er} et 2nd degrés), 140 (enseignement scolaire public du 1^{er} degré), 141 (enseignement scolaire public du 2nd degré), 214 (soutien de la politique de l'éducation nationale), 230 (vie de l'élève) ou directement par les établissements publics locaux d'enseignement (EPLÉ).

Tous les agents en poste à un moment ou à un autre dans l'année sont considérés. Par conséquent, les effectifs ainsi que les proportions d'agents à temps partiel ou incomplet sont plus importants que ceux présentés dans les **chapitres 1 à 3** (personnels présents au 30 novembre).

Ne sont pas retenus dans le champ :

- les agents en congé de fin d'activité, en congé de longue durée (à demi ou plein traitement) ou en congé familial ;
- les agents en congé formation ;
- les agents dont la mission principale est effectuée en dehors du ministère de l'éducation nationale ;
- les apprentis, les assistants étrangers et les agents recrutés sur contrats aidés ;
- les agents relevant des établissements suivants : les groupements d'établissements publics locaux de formations continues pour adultes (Greta), le centre national de documentation pédagogique (CNDP), l'Institut national de recherche pédagogique (INRP), l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep), le Centre national d'enseignement à distance (Cned) et le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq).

En 2022, dans le système d'information sur les agents des services publics (Siasp), les agents dont les salaires sont examinés dans ce chapitre se répartissent comme suit :

Tableau 7.1 – Données de cadrage sur les effectifs issus de Siasp

	Femmes			Hommes			Ensemble		
	Effectifs	% à temps partiel ou incomplet	Quotité moyenne à temps partiel ou incomplet	Effectifs	% à temps partiel ou incomplet	Quotité moyenne à temps partiel ou incomplet	Effectifs	% à temps partiel ou incomplet	EQTP
Enseignants du public	536 011	10,4	0,76	217 594	5,3	0,76	753 605	8,9	711 915
Titulaires du 1^{er} degré public	299 165	9,2	0,73	54 112	3,1	0,74	353 277	8,3	336 411
Professeurs des écoles	298 522	9,2	0,74	53 942	3,1	0,74	352 464	8,3	335 656
Instituteurs	643	10,9	0,61	170	3,5	0,47	813	9,4	756
Titulaires du 2nd degré public	211 268	10,4	0,81	144 684	4,3	0,80	355 952	7,9	342 809
Professeurs de chaire supérieure	885	0,9	0,57	1 392	0,7	0,49	2 277	0,8	2 211
Professeurs agrégés	28 913	9,4	0,81	24 444	4,6	0,81	53 357	7,2	51 342
Professeurs certifiés	141 987	11,5	0,81	76 259	4,7	0,80	218 246	9,1	209 749
Professeurs d'EPS	11 404	8,8	0,80	15 683	4,0	0,77	27 087	6,0	26 099
Professeurs de lycée professionnel	27 749	6,8	0,79	26 590	3,1	0,78	54 339	5,0	52 839
PEGC (1), adjoints et chargés d'ens.	330	13,9	0,78	316	4,1	0,75	646	9,1	568
Professeurs contractuels	25 578	23,7	0,67	18 798	19,2	0,69	44 376	21,8	32 694
Enseignants du privé sous contrat	98 271	20,6	0,68	32 254	14,7	0,68	130 525	19,1	115 783
Assimilés titulaires du 1^{er} degré privé	34 548	16,4	0,66	3 030	7,6	0,66	37 578	15,7	34 676
Professeurs des écoles	34 508	16,4	0,66	3 029	7,6	0,66	37 537	15,7	34 644
Instituteurs	ε	ε	ε	ε	ε	ε	ε	ε	ε
Assimilés titulaires du 2nd degré privé	45 702	15,7	0,73	21 056	9,0	0,69	66 758	13,6	63 046
Professeurs de chaire supérieure et agrégés	1 613	11,0	0,74	1 224	6,4	0,68	2 837	9,0	2 724
Professeurs certifiés	35 264	16,4	0,73	12 994	9,7	0,69	48 258	14,6	45 428
Professeurs d'EPS	2 208	12,0	0,74	3 476	6,8	0,69	5 684	8,8	5 459
Professeurs de lycée professionnel	6 078	13,4	0,69	3 093	9,0	0,66	9 171	11,9	8 709
PEGC (1), adjoints et chargés d'ens., MACD (2)	539	25,6	0,67	269	18,6	0,66	808	23,3	725
Maîtres délégués	18 021	40,9	0,65	8 168	32,0	0,69	26 189	38,1	18 061
Non-enseignants	235 199	61,5	0,64	59 032	39,7	0,66	294 231	57,1	211 677
Titulaires	76 664	13,5	0,82	24 006	3,0	0,79	100 670	11,0	96 301
Personnels d'encadrement (3)	9 290	0,6	0,87	8 541	0,5	0,88	17 831	0,6	17 450
Personnels d'éducation (4)	15 174	7,3	0,78	3 769	3,1	0,80	18 943	6,5	18 148
Personnels ASS (5)	47 198	17,5	0,82	7 617	4,6	0,77	54 815	15,7	51 974
Personnels ITRF (6)	5 002	18,9	0,83	4 079	5,3	0,80	9 081	12,8	8 729
Non-titulaires	158 535	84,6	0,63	35 026	64,8	0,66	193 561	81,1	115 375
P. d'éducation contractuels (7)	148 951	88,7	0,63	32 886	68,2	0,66	181 837	85,0	107 822
ASS (5) et ITRF (6) contractuels	9 584	22,2	0,65	2 140	11,9	0,63	11 724	20,3	7 553
Ensemble	869 481	25,3	0,67	308 880	12,9	0,69	1 178 361	22,1	1 039 375
Titulaires	667 347	10,9	0,76	246 888	4,4	0,77	914 235	9,1	873 244
Catégorie A	631 651	10,6	0,76	239 590	4,3	0,77	871 241	8,9	832 299
Catégorie B	13 857	14,0	0,83	3 432	4,2	0,79	17 289	12,0	16 556
Catégorie C	21 839	17,0	0,82	3 866	6,7	0,75	25 705	15,4	24 389
Non-titulaires	202 134	73,0	0,63	61 992	46,6	0,66	264 126	66,8	166 131

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Professeurs d'enseignement général des collèges
2. Maîtres auxiliaires à contrat définitif
3. Personnels de direction, d'inspection et d'encadrement supérieur
4. Conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'éducation nationale
5. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé
6. Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation
7. Conseillers d'orientation intérimaire, AED et AESH

Note : ε est un signe utilisé pour remplacer une valeur très petite, mais non nulle ou non significative.

Champ : France hors Mayotte, Public + Privé sous contrat. Agents en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2022.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

CONCEPTS

Dans le système d'information Siasp, le poste est l'unité d'observation. Un poste caractérise un agent en emploi dans un établissement donné. Au cours d'une même année civile, un agent peut avoir occupé plusieurs postes : soit parce qu'il a changé d'établissement en cours d'année (remplacement, mutation), soit parce qu'il occupe plusieurs postes différents simultanément.

Afin d'avoir une mesure des rémunérations perçues par un agent du ministère, la table originelle Siasp au niveau poste doit être transformée en une table au niveau individu. Pour chaque agent, les données sur les différents postes occupés sont rassemblées afin de calculer un salaire mensuel moyen perçu par la personne au titre de ses fonctions occupées à l'éducation nationale sur l'année observée. En moyenne, 9 agents sur 10 ont occupé un seul poste dans l'année. Dans ce cas, le salaire mensuel correspond au salaire annuel versé pour le poste divisé par la durée en nombre de mois. Dans le cas de cumul de postes (simultanés, successifs ou se chevauchant), le salaire correspond à la somme des rémunérations reçues sur l'année divisée par la durée totale des postes occupés en mois. Dans le cas de postes occupés de façon simultanée (dates d'entrée et de sortie identiques), la durée correspond à celle d'un des deux postes. Dans le cas de postes occupés de façon successive, la durée correspond à la somme des durées des postes. Par exemple, une personne ayant perçu 16 800 euros pour un poste de 8 mois, puis, plus tard dans l'année 900 euros pour quinze jours de travail, aura un salaire net mensuel de $(16\,800 + 900) / 8,5 = 2\,082$ €.

Sont considérés comme étant à temps plein les agents dont la quotité est supérieure à 95 %, sans qu'elle ne puisse dépasser 100 %. Dans le cas de cumul de postes, les quotités des différents postes sont prises en compte pour recalculer une quotité au niveau individuel. Ainsi, dans le cas de postes simultanés, les quotités sont sommées : par exemple lorsqu'un enseignant exerce deux mi-temps (50 %) dans deux établissements, alors il est considéré, en approche individuelle, comme exerçant sur l'année à plein temps. Dans le cas de postes successifs, les quotités sont prises en compte au prorata de la durée de chaque poste. Par exemple, un agent ayant occupé un poste à

80 % pendant 8 mois puis un poste à plein temps pendant 4 mois aura une quotité moyenne individuelle sur l'année de $(8 \cdot 80\% + 4 \cdot 100\%) / 12 = 86,7\%$

Salaire individuel

Les différents éléments de rémunérations (salaire brut, salaire net, traitement indiciaire brut (TIB), primes et indemnités) présentés sont des salaires individuels perçus. Chaque personne compte pour 1, qu'elle ait travaillé à temps plein, partiel ou incomplet, et qu'elle ait été présente toute l'année ou seulement une partie de l'année. On peut également le trouver sous l'appellation « salaire net fiche de paye ».

Salaire en EQTP

Le salaire net en EQTP, ou en équivalent temps plein annualisé, correspond au salaire qui serait perçu si toutes les personnes avaient travaillé à temps plein toute l'année. Dans cette approche, les personnes sont prises en compte au prorata du temps de travail qu'elles ont effectué durant l'année : les personnes à temps plein toute l'année comptent pour 1, celles à temps partiel ou n'ayant été rémunérées que quelques mois comptent pour moins. Par exemple, un agent ayant occupé un poste durant six mois à 80 % et ayant perçu 1 000 euros par mois compte pour 0,4 EQTP ($0,5 \text{ année} \cdot 80\%$) rémunéré 1 250 euros par mois ($1\,000 / 0,8$).

Exemple

Considérons un corps fictif composé de 10 personnes, réparties comme suit : 7 personnes à temps plein toute l'année payées 2 000 euros nets par mois, 1 personne à 80 % toute l'année payée 1 800 euros nets par mois, 2 personnes à 60 % pendant 3 mois payées 900 euros nets par mois.

En approche individuelle :

Effectif = 10 personnes

Salaire net moyen = $(7 \cdot 2\,000 + 1 \cdot 1\,800 + 2 \cdot 900) / 10 = 1\,760$ €

En approche EQTP :

$EQTP = 7 + 0,8 + 2 \cdot (0,6 \cdot 3/12) = 8,1$ EQTP

Salaire net moyen EQTP = $(7 \cdot 2\,000 + 0,8 \cdot (1\,800 / 0,8) + 2 \cdot (0,6 \cdot 3/12) \cdot (900 / 0,6)) / 8,1 = 2\,006$ €

DÉFINITIONS

Traitement indiciaire brut (TIB). Traitement avant tout complément et retenue, obtenu en multipliant l'indice majoré par la valeur du point. L'indice majoré est fonction du niveau de l'échelon atteint dans la grille indiciaire du corps-grade d'appartenance.

Indemnité de résidence (IR). Le montant de l'indemnité de résidence auquel a droit un agent public est calculé en appliquant au traitement brut un taux variable selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions. Le dernier classement des communes dans les 3 zones a été fixé par circulaire FP/7 n°1996 2B n°00-1235 du 12 mars 2001. Elle ne peut être inférieure à celle de l'indice brut 308, indice majoré 313.

Supplément familial de traitement (SFT). Son montant est déterminé selon le nombre d'enfants et l'indice détenu par l'agent. Il ne peut être versé au-delà des 20 ans de l'enfant. Il se compose d'un élément fixe déterminé au regard du nombre d'enfants à charge et d'un élément proportionnel au traitement indiciaire brut détenu par l'agent. Dans le cas de couples fonctionnaires, à la suite de la loi de transformation de la fonction publique de 2019, il peut y avoir, à compter de novembre 2020, partage du SFT entre eux (auparavant, seul un des deux pouvait le percevoir).

Primes et indemnités. Elles incluent les primes présentant un lien particulier avec un élément statutaire ou indiciaire, les primes fonctionnelles, de mobilité et à dimension territoriale, la nouvelle bonification indiciaire (NBI), les rémunérations pour heures supplémentaires, la prime liée à la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA), les indemnités représentatives de frais, les montants liés au rachat de jours épargnés au titre du compte épargne temps. L'IR et le SFT sont exclus du montant des primes et indemnités. La part de primes correspond aux primes et indemnités rapportées au salaire brut.

Salaire brut. Il s'obtient en ajoutant au TIB les primes et indemnités, l'IR et le SFT. L'IR et le SFT représentent en moyenne 2 % du salaire brut.

Salaire net (ou net de prélèvements sociaux). Salaire que perçoit effectivement le salarié. Il s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales (cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage), la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

AVERTISSEMENT

La production du millésime 2022 des données du système d'information sur les agents des services publics (Siasp) marque le passage d'une ancienne chaîne de production à une nouvelle chaîne de production. En effet, l'entrée généralisée de la fonction publique dans la déclaration sociale nominative (DSN) en 2022 est venue modifier le paysage de production de ce système d'information : d'une part, la nature des données issues de la DSN obligent à revisiter la manière d'appréhender Siasp, et, d'autre part, l'Insee s'est saisie de ce changement de source pour engager une refonte des traitements statistiques réalisés sur l'emploi et les rémunérations des agents de la fonction publique, et en ajuster les concepts.

De la fiche de paye à la déclaration sociale nominative

Les données produites dans l'ancienne chaîne de production émanaient majoritairement des fiches de paye : pour les fonctionnaires comme pour les « non-fonctionnaires » (contractuels enseignants et non enseignants du public, enseignants assimilés titulaires et maîtres délégués du privé sous contrat), la quasi-totalité des éléments présents sur la fiche de paye remontaient dans le système d'information. Cette alimentation permettait d'assurer une décomposition du salaire brut de tous les agents en traitement, primes et autres composantes éventuelles.

En nouvelle chaîne de production, les données issues de la DSN permettent de générer, pour l'ensemble des agents, quel que soit leur statut, les salaires bruts et nets ainsi que les cotisations et contributions sociales. De plus, la base de données contient les éléments qui composent le salaire brut (traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement et primes) mais uniquement pour les fonctionnaires. Pour les autres agents, ces éléments ne sont pas présents et nécessitent d'être calculés. Les expertises menées ont rendu possible cette décomposition du salaire brut pour les enseignants assimilés titulaires du privé sous contrat. En revanche, ce calcul n'est pas opérationnel pour l'ensemble des contractuels.

Ce chapitre a donc été révisé à l'aune de ces changements. La partie A porte sur le champ de l'ensemble des agents titulaires et non titulaires rémunérés en 2022 par le ministère de l'éducation nationale. Par contre, les parties B et C excluent les contractuels de leur champ.

Par ailleurs, ces changements déclaratifs, applicatifs et de concepts opérés par l'Insee sur le mode de calcul des salaires ne permet pas la comparaison des données 2022 avec celles du millésime 2021 publiés en 2023. Le **tableau 7.2.** présente les impacts liés aux changements intervenus sur le millésime 2021 produit en ancienne chaîne et en nouvelle chaîne.

Tableau 7.2 – Impact des changements du SI sur les données de rémunérations

	Ancienne chaîne de production						Nouvelle chaîne de production							
	données 2021 publiées en 2023					hors remboursement de frais divers et revenus annexes		2021			2022			
	salaire brut	% primes	salaire net	dont		salaire brut	salaire net	salaire brut	% primes	salaire net	salaire brut	% primes	salaire net	
				Remboursements de frais divers (1)	revenus annexes nets (2)									
Enseignants titulaires du public	3 334	13,3	2 690	14	3	3 317	2 673	3 324	13,8	2 672	3 444	14,0	2 774	
Premier degré	3 062	10,2	2 457	19	2	3 041	2 436	3 052	10,7	2 435	3 167	10,9	2 531	
Second degré	3 605	16,0	2 921	9	4	3 592	2 908	3 594	16,4	2 907	3 719	16,6	3 015	
Enseignants assimilés titulaires du privé	3 077	11,4	2 398	5	1	3 071	2 392	3 166	13,7	2 463	3 237	13,1	2 526	
Premier degré	2 798	6,0	2 165	4	1	2 793	2 160	2 902	9,9	2 243	2 986	9,4	2 311	
Second degré	3 225	14,0	2 522	5	2	3 218	2 515	3 309	15,5	2 581	3 377	14,9	2 646	
Non-enseignants titulaires	3 376	20,6	2 737	11	4	3 361	2 722	3 366	20,7	2 724	3 532	22,1	2 866	
Catégorie A	4 114	20,5	3 334	13	6	4 094	3 315	4 095	20,6	3 313	4 268	21,8	3 462	
Catégorie B	2 684	23,5	2 182	9	2	2 674	2 171	2 672	23,5	2 169	2 834	26,6	2 314	
Catégorie C	2 183	19,0	1 766	6	1	2 175	1 758	2 175	19,0	1 758	2 304	19,8	1 865	
Contractuels	1 552	9,9	1 254	3	4	1 545	1 247	n.s.	n.s.	n.s.	1 629	n.d.	1 312	
Enseignants (3)	2 447	17,4	1 985	6	10	2 430	1 970	n.s.	n.s.	n.s.	2 495	n.d.	2 014	
Non-enseignants	1 225	4,4	987	2	2	1 221	983	n.s.	n.s.	n.s.	1 299	n.d.	1 044	
dont AED-AESH	1 142	3,6	920	1	1	1 139	917	n.s.	n.s.	n.s.	1 216	n.d.	977	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Éléments de rémunération relevant de remboursement de frais divers comme les remboursements de transports domicile-travail qui étaient inclus dans le salaire brut en ancienne chaîne de production et qui ne le sont désormais plus en nouvelle chaîne de production.

2. Revenus liés à une activité complémentaire accessoire (jury d'examen par exemple) au sein du ministère. Avec le passage à la DSN, il n'est plus possible de décomposer ces rémunérations annexes.

ns : non significatif.

nd : non disponible.

Champ : France hors Mayotte, Public + Privé sous contrat.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

LES PRINCIPALES MESURES RÉGLEMENTAIRES EN 2022

Chaque année, les mesures réglementaires influent sur les niveaux de salaires perçus par les personnels de l'éducation nationale. Leur effet est modulé par le contexte économique de l'année considérée, en particulier l'inflation.

En 2022, la hausse des prix s'élève à 5,2 % (après 1,6 % en 2021). Ce facteur entre en jeu dans les évolutions en euros constants présentés dans ce chapitre. Les salaires 2022 présentés en photographie annuelle sont en euros courants.

MESURES RELATIVES AU VOLET INDICIAIRE

■ Communes à tous les agents

- Revalorisation de la valeur du point d'indice majoré, passant de 56,23 € annuels à 58,20 € annuels à compter du 1^{er} juillet 2022 (+3,5 %).
- Revalorisation du traitement minimum dans la fonction publique sans qu'il soit inférieur au SMIC. L'indice majoré minimum passe de 340 à 343 au 1^{er} janvier 2022, à 352 au 1^{er} mai 2022 (soit +12 points vs +31 points en 2021).

■ Spécifiques aux personnels enseignants et d'éducation

- Maintien du taux de promotion à la hors classe à 18 % pour les enseignants titulaires et assimilés titulaires.
- Poursuite de la montée en charge de la classe exceptionnelle : taux fixés à 8,58 % du corps des professeurs des écoles (+1,43 point par rapport à 2021) et à 9,39 % des corps enseignants du second degré et des Psy-EN (+0,62 point par rapport à 2021).
- Amélioration du reclassement des professeurs stagiaires issus du 3^e concours.
- Création d'une grille indiciaire pour les AESH à la rentrée 2021, jouant à plein en 2022. La rémunération correspondant à leur entrée en fonction (« bas de grille ») a été revalorisée au 1^{er} janvier 2022.
- À compter du 1^{er} septembre 2022, les assistants d'éducation (AED) peuvent bénéficier d'un contrat à durée indéterminée après six ans d'exercice de leurs fonctions dans les conditions prévues par décret, ainsi que d'un indice de rémunération rehaussé de 10 points lors de leur passage en CDI.

■ Spécifiques aux personnels d'encadrement, ASS et ITRF

- Poursuite du repyramidage de la filière administrative.
- Revalorisation de la grille de rémunération des personnels infirmiers, instaurée par le décret du 23 décembre 2021 (découlant du Ségur de la santé).
- Au 1^{er} septembre 2022, légères revalorisations

des grilles B-Type : en particulier notamment les quatre premiers échelons de la grille B1 (grades équivalents à « secrétaire administratif des administrations de l'État de classe normale ») et les deux premiers échelons de la grille B2 (grades équivalents à « secrétaire administratif des administrations de l'État de classe supérieure »).

- Au 1^{er} trimestre 2022, rééchelonnements indiciaires des grilles C-Type avec bonification d'ancienneté d'un an.
- Revalorisation significative des taux de promotion des corps de catégorie B et C.
- Revalorisation des taux de promotion d'accès à la hors classe des personnels de direction.

MESURES RELATIVES AU VOLET INDEMNITAIRE

■ Communes à tous les agents

- Participation de l'employeur aux frais de mutuelle santé pour tous les agents éligibles : 15 € par mois à compter du 1^{er} janvier 2022, soit 180 €/an.

■ Spécifiques aux personnels enseignants et d'éducation

- Création d'une nouvelle indemnité fixée à 1 200 € bruts versée aux stagiaires exerçant à temps complet devant élèves à compter de la rentrée scolaire 2022.
- Revalorisation au 1^{er} septembre 2022 de l'indemnité forfaitaire de formation des enseignants fonctionnaires stagiaires. Cette indemnité passe de 1 000 € à 1 100 € bruts annuels.
- Revalorisation, au 1^{er} février 2022, de la prime d'attractivité versée depuis mai 2021 aux enseignants, CPE et Psy-EN positionnés dans les échelons 2 à 7 de classe normale ainsi qu'aux contractuels enseignants et extension du versement aux échelons 8 et 9 de classe normale. Le montant de la prime est dégressif (de 2 200 € à 400 € bruts annuels).
- À partir du 1^{er} janvier 2022, revalorisation de l'indemnité de sujétions spéciales (ISS) pour les personnels en charge d'une direction d'école (à partir d'une classe) : + 225 € bruts annuels.
- Revalorisation de l'indemnité de fonctions au bénéfice des conseillers pédagogiques du 1^{er} degré. Cette indemnité passe de 1 000 € à 1 500 € bruts annuels.
- Revalorisation de l'indemnité de fonctions des Psy-EN (relevant de la spécialité « Éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle ») à partir du 1^{er} janvier 2022. Cette indemnité passe de 767,1 € à 1 192,8 € bruts annuels (+425,7 €).

- Au 1^{er} janvier 2022, revalorisation de l'indemnité versée aux enseignants exerçant en milieu pénitentiaire. Cette indemnité passe de 2 105,63 € à 2 555,63 € bruts annuels (+450 €).
- À compter du 1^{er} septembre 2022, création d'une indemnité de formation pour les professeurs contractuels alternants d'un montant de 700 € bruts annuels.

■ Sur le volet des heures supplémentaires

- Augmentation des taux de rémunération des HSA ainsi que du montant des parts fixes et modulables de l'ISOE liée au dégel du point d'indice.
- Maintien de l'exonération et de la défiscalisation des heures supplémentaires et indemnités pour missions particulières (IMP) pour les enseignants et les conseillers principaux d'éducation (CPE) avec une hausse du plafond d'exonération d'impôt sur le revenu à hauteur de 7 500 € nets annuels (8 037 € bruts – comme en 2020), contre 5 000 € nets en 2021.
- À compter du 1^{er} janvier 2022, les AED peuvent effectuer des heures supplémentaires.
- Depuis la rentrée 2022, les enseignants à temps partiel sont éligibles, s'ils sont volontaires, pour faire des heures supplémentaires années (HSA). Le décret du 12 octobre 2021 rend en effet compatible l'exercice des fonctions à temps partiel avec la réalisation d'HSA. Les stagiaires en responsabilité et les contractuels alternants ne sont pas éligibles à ce dispositif.

■ Spécifiques aux personnels d'encadrement, ASS et ITRF

- Revalorisation indemnitaire des personnels de direction avec d'une part, la poursuite de la revalorisation de la part fixe de l'indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats et d'autre part, la hausse de la part résultats.
- Revalorisation indiciaire et indemnitaire des inspecteurs d'académie – inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) et des inspecteurs de l'éducation nationale dans le cadre de l'adhésion de ces corps au RIFSEEP.
- Revalorisation triennale de l'indemnité de fonction, suivi et d'expertise (IFSE) des agents administratifs de catégorie C et de la filière médico-sociale.
- Revalorisation de l'indemnité de fonction, suivi et d'expertise (IFSE) des ITRF exerçant les fonctions d'informaticiens.
- À partir du 1^{er} janvier 2022, création d'une indemnité versée aux personnels de direction chefs de centre d'examen du brevet de technicien supérieur (BTS).
- À partir du 1^{er} janvier 2022, revalorisation de l'indemnité versée aux tuteurs des personnels de direction stagiaires (+200 € bruts annuels).

A. VUE D'ENSEMBLE

1. Avertissement au lecteur

Ce chapitre aborde la question des rémunérations des agents en mission au sein de l'éducation nationale sous un angle « individuel ». En effet, pour appréhender la réalité salariale vécue, les données présentées reflètent ce qu'en moyenne un agent perçoit sur sa fiche de paye, quelle que soit sa situation : il est pris en compte pareillement qu'il soit présent toute l'année ou seulement une partie de l'année, qu'il exerce à temps plein, à temps partiel ou à temps incomplet.

Pour interpréter les résultats communiqués dans ce chapitre, il est donc nécessaire de bien avoir à l'esprit que les agents à temps partiel ou incomplet

perçoivent, à même corps, grade et échelon, des salaires plus faibles que les agents à temps complet. Les agents à temps partiel ou incomplet n'étant pas uniformément répartis entre les enseignants et les non-enseignants, les hommes et les femmes (etc.), les écarts de salaire entre groupes d'agents s'expliquent en partie par le poids différent du temps partiel/incomplet dans chaque groupe.

Pour faciliter les comparaisons entre les différentes catégories de personnels, les salaires nets individuels en EQTP sont systématiquement renseignés dans les tableaux.

2. Généralités sur les salaires

En 2022, en France hors Mayotte, le salaire net mensuel moyen d'un agent de l'éducation nationale s'élève à 2 430 euros (**Tableau 7.3**). Cette moyenne couvre tous les personnels rémunérés au titre de l'enseignement scolaire par le ministère chargé de l'éducation nationale, quel que soit leur statut (fonctionnaires, assimilés titulaires du privé sous contrat ou contractuels), qu'ils soient enseignants (du secteur public ou privé sous contrat) ou non-enseignants (du secteur public), à temps complet, temps partiel ou temps incomplet. Les **tableaux 7.15 et 7.16** disponibles en annexe de ce chapitre présentent les salaires nets moyens des personnels selon le statut, le sexe et l'âge, en distinguant les agents à temps complet de ceux à temps partiel/incomplet.

Un agent titulaire (fonctionnaire dans le public ou assimilé titulaire dans le secteur privé) a perçu, en 2022, un salaire net mensuel moyen de 2 760 euros (**Tableau 7.3**). Ce niveau est proche de celui des agents de catégorie A (2 790 euros), très majoritaires dans l'enseignement scolaire compte tenu du poids des enseignants. Les agents de catégorie B touchent en moyenne 2 310 euros nets par mois et ceux de catégorie C 1 870 euros.

Le salaire net s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales (cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage, complémentaire retraite), la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). En 2022, les contributions et cotisations sociales représentent

en moyenne 19 % du salaire brut des personnels titulaires du public (enseignants et non enseignants) ainsi que des contractuels enseignants (public et privé sous contrat), contre en moyenne 20 % du salaire brut des contractuels non enseignants et 22 % du salaire brut des enseignants assimilés titulaires du privé sous contrat (**Tableau 7.4**). En effet, ces derniers, cotisant davantage pour leur complémentaire retraite, sont, à salaire brut égal, plus fortement prélevés que leurs homologues du public.

Les salaires moyens des enseignants se distinguent très peu, par construction, de ceux de l'ensemble des titulaires de catégorie A. Le détail par corps des enseignants (partie B) et des non-enseignants (partie C) permet de mesurer les disparités salariales dans ces deux groupes. Le détail par corps est également nécessaire pour mesurer les écarts de salaires entre femmes et hommes, qui sont notamment liés, d'une part à la plus grande propension des femmes à travailler à temps partiel/incomplet et, d'autre part, au poids inégal de chaque sexe dans les différents corps (par exemple 5 % des femmes sont professeurs agrégés ou de chaire supérieure contre 10 % des hommes). Au global, une femme rémunérée par l'éducation nationale perçoit 16 % de moins qu'un homme.

La localisation de l'emploi, en France métropolitaine ou dans les DROM (hors Mayotte), constitue un facteur de différenciation salariale important : le salaire net d'un métropolitain est inférieur de 1 000 euros à celui d'un domien. Le tableau 7.17

disponible en annexe de ce chapitre présente les salaires moyens des personnels selon qu'ils exercent en France métropolitaine ou dans les DROM. Ce sont les majorations liées à l'exercice des missions sur ces territoires outre-mer qui expliquent tout l'écart

entre les Métropolitains et les Domiens. Ainsi, les primes représentent en moyenne 36 % du salaire brut dans les DROM contre 14 % en métropole. À type de personnel donné, leurs TIB moyens sont proches.

LES SALAIRES EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (EQTP)

Le salaire en équivalent temps plein (EQTP) est un salaire converti en salaire temps plein (voir « Concepts »). Ce calcul en équivalent temps plein (EQTP) permet de s'affranchir des différences de temps de travail. Cette approche en EQTP facilite les comparaisons entre corps, mais aussi entre professions.

En 2022, en France hors Mayotte, un agent en fonction à l'éducation nationale a perçu en moyenne un salaire net mensuel en EQTP de 2 640 euros (**Tableau 7.3**). Le salaire net mensuel moyen d'un agent titulaire du secteur public ou assimilé du secteur privé est de 2 830 euros EQTP : 2 860 euros EQTP pour un agent de catégorie A, 2 370 euros EQTP pour un agent de catégorie B et

1 920 euros pour un agent de catégorie C. Celui d'un contractuel s'élève à 1 680 euros EQTP : 2 140 euros EQTP pour un contractuel enseignant et 1 480 euros pour un contractuel non enseignant.

Une partie des écarts de « salaire net fiche de paye » selon le statut est attribuable au temps partiel, les contractuels l'étant plus fréquemment et sur des quotités plus faibles que les titulaires. Ainsi, si le salaire net moyen d'un contractuel est inférieur de 53,0 % à celui d'un titulaire (ou assimilé titulaire dans le secteur privé), l'écart se réduit à 40 % lorsqu'on compare des salaires nets en équivalent temps plein.

Tableau 7.3 – Salaires bruts et nets mensuels moyens des personnels de l'éducation nationale

	Salaire brut	Distribution du salaire net				Salaire net EQTP
		Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires F/H	
Ensemble	3 024	2 430	2 436	3,65	0,84	2 643
Titulaires ou assimilés titulaires	3 430	2 756	2 635	1,97	0,87	2 827
Catégorie A	3 475	2 791	2 673	1,94	0,87	2 862
Catégorie B	2 835	2 312	2 272	1,50	0,97	2 365
Catégorie C	2 304	1 865	1 830	1,39	0,97	1 921
Contractuels	1 616	1 301	1 060	2,92	0,77	1 680
Enseignants	3 344	2 684	2 593	1,98	0,89	2 773
Titulaires (Public+Privé sous contrat)	3 418	2 742	2 645	1,89	0,88	2 814
Public	3 444	2 774	2 681	1,89	0,88	2 838
Privé	3 240	2 528	2 444	1,86	0,89	2 651
Titulaires du 1^{er} degré (Public+Privé sous contrat)	3 150	2 510	2 467	1,78	0,91	2 583
Public	3 167	2 531	2 486	1,77	0,92	2 597
Privé	2 989	2 313	2 243	1,84	0,88	2 448
Titulaires du 2^d degré (Public+Privé sous contrat)	3 666	2 957	2 874	1,88	0,92	3 026
Public	3 719	3 015	2 943	1,88	0,93	3 074
Privé	3 382	2 649	2 568	1,78	0,92	2 762
Contractuels	2 496	2 015	1 966	2,28	0,91	2 144
Non enseignants	2 061	1 665	1 237	4,25	0,74	2 136
Titulaires	3 532	2 866	2 515	2,61	0,76	2 927
Catégorie A	4 268	3 462	3 251	2,35	0,79	3 522
Catégorie B	2 834	2 314	2 265	1,50	0,97	2 363
Catégorie C	2 304	1 865	1 830	1,39	0,97	1 921
Contractuels	1 295	1 041	915	1,99	0,87	1 476
dont AED-AESH	1 216	977	893	1,92	0,88	1 434

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Unité : salaire en euros.

Champ : France hors Mayotte, Public + Privé sous contrat. Agents en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2022.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Tableau 7.4 – Décomposition du salaire net mensuel moyen des personnels de l'éducation nationale

	Fonctionnaires					Enseignants assimilés titulaires du privé	Contractuels	
	Enseignants titulaires du public	Non-enseignants					Enseignants	Non-enseignants
		Ensemble	Cat. A	Cat. B	Cat. C			
Salaire brut (a)	3 444	3 532	4 268	2 834	2 304	3 240	2 496	1 295
Contributions et cotisations sociales (b)	670	666	806	521	439	712	481	255
Cotisations sociales salariées	344	332	402	252	221	405	259	133
CSG (1) et CRDS (2)	326	334	404	268	218	307	222	121
Salaire net (a - b)	2 774	2 866	3 462	2 314	1 865	2 528	2 015	1 041

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Contribution sociale généralisée.

2. Contribution au remboursement de la dette sociale.

Unité : salaire en euros.

Champ : France hors Mayotte, Public + Privé sous contrat. Agents en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2022.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

3. Distribution des salaires

En 2022, la distribution des salaires des personnels titulaires non enseignants est plus étendue que celle des enseignants du public aux deux extrémités de la distribution (**Figure 7.1**). Par ailleurs, les salaires des enseignants du privé sont, à tous les niveaux de la distribution, inférieurs à ceux des enseignants du public, avec un écart semblable à tous les déciles (ratio égal à 0,9).

Les 20 % des personnels les moins bien rémunérés (2^e décile) ont un salaire net mensuel inférieur à 1 620 euros. 24 % des contractuels enseignants du public et du privé sous contrat ont un salaire inférieur à ce montant, tout comme 12 % des personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) de catégorie C, 18 % des ingénieurs et personnels de recherche et de formation (ITRF) de catégorie C et 95 % des contractuels non enseignants (**Figure 7.2**). La quotité de travail explique en partie ces niveaux de salaire : parmi les agents percevant un salaire net mensuel inférieur à 1 620 euros, 65 % des agents titulaires de catégorie C, 75 % des contractuels enseignants et 85 % des contractuels non enseignants (87 % des AED-AESH) sont à temps partiel ou incomplet.

Pour les 20 % des personnels les mieux rémunérés (8^e décile), le salaire net mensuel est supérieur à 3 170 euros en 2022. Cela concerne 75 % des professeurs de chaire supérieure et agrégés dans le public, (68 % dans le privé), la quasi-totalité des personnels d'encadrement, 40 % des personnels ASS de catégorie A et 56 % des ITRF de catégorie A.

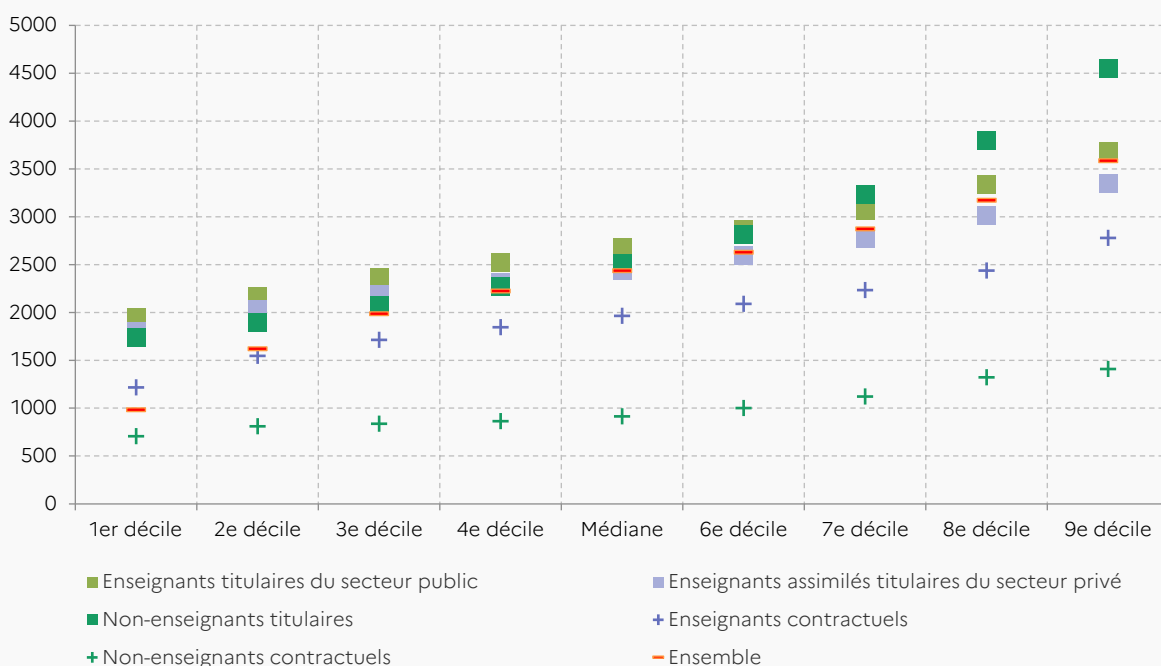
En 2022, le salaire médian, c'est-à-dire le salaire en-dessous et au-dessus duquel sont rémunérés la

moitié des personnels de l'éducation nationale, est de 2 440 euros nets par mois.

Parmi les agents percevant un salaire net mensuel moyen inférieur à la médiane, figurent 99 % des contractuels non enseignants (principalement les assistants d'éducation et accompagnants des élèves en situation de handicap), plus de 9 fonctionnaires sur 10 de catégorie C, 80 % des contractuels enseignants du public et du privé sous contrat, 77 % des personnels ITRF de catégorie B, deux-tiers des personnels administratifs de catégorie B et des professeurs des écoles du privé sous contrat.

À l'inverse, les agents de catégorie A ont bien plus fréquemment un salaire supérieur à la médiane : 99 % des personnels d'encadrement, 92 % des ingénieurs et assistants d'ingénieurs, 75 % des personnels ASS de catégorie A, plus des deux tiers des conseillers principaux d'éducation, des psychologues de l'éducation et des enseignants détenteurs d'un concours du public. Néanmoins, bien que les professeurs des écoles, les professeurs certifiés, d'EPS (PEPS) et de lycée professionnel (PLP) soient rémunérés sur la même grille indiciaire, 45 % des professeurs des écoles du secteur public perçoivent une rémunération inférieure à la médiane (66 % dans le privé sous contrat), ce qui n'est le cas que de 29 % des certifiés, 25 % des PEPS et 16 % des PLP du secteur public (respectivement 43 %, 40 % et 32 % dans le privé sous contrat). Cette inégale répartition des corps enseignants dans la distribution des salaires est principalement due aux écarts de primes (voir **partie B**).

Figure 7.1 – Distribution du salaire net mensuel des personnels de l'éducation nationale



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

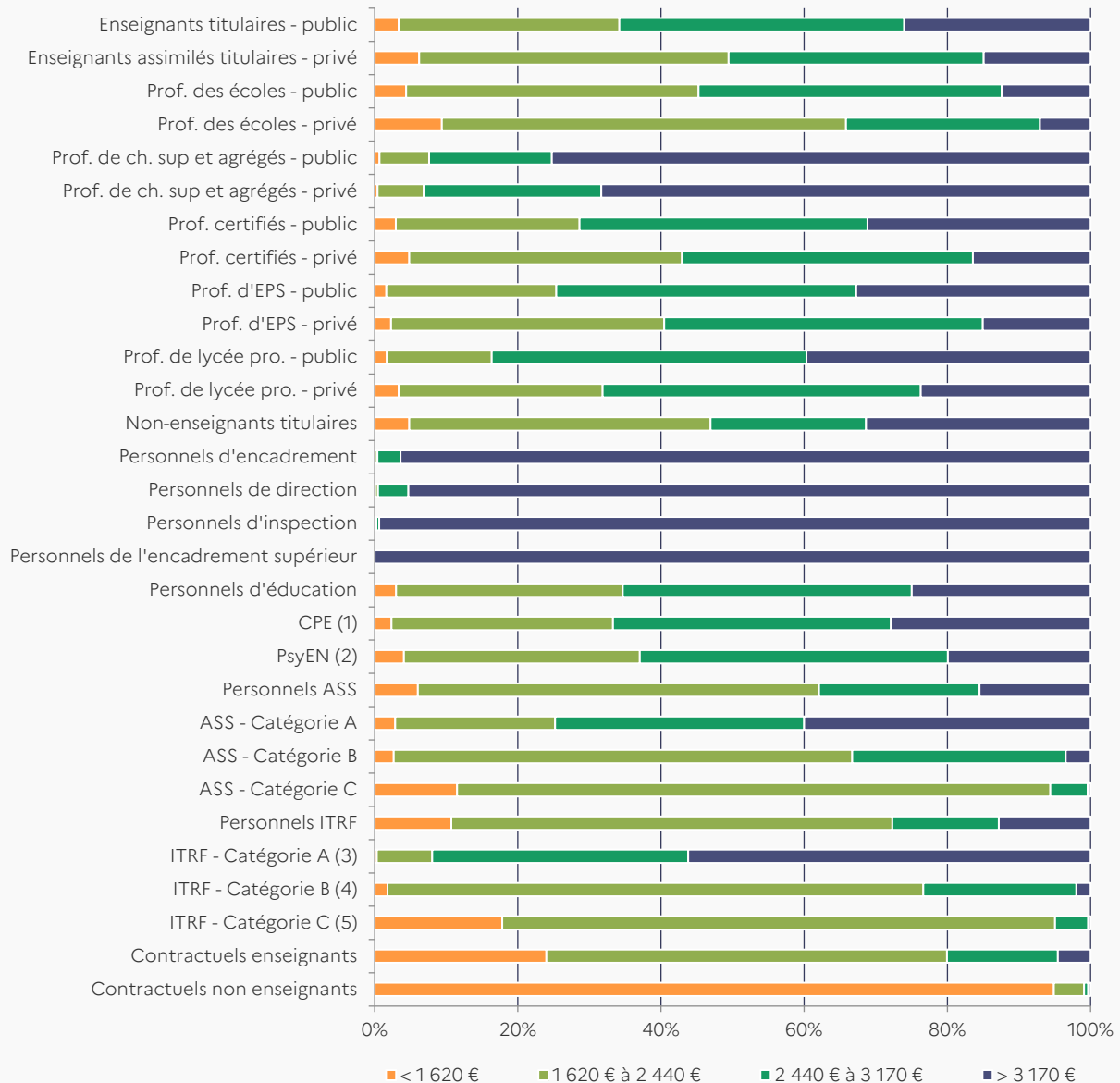
Unité : salaire en euros.

Lecture : en 2022, en France (hors Mayotte), les 20 % des agents du ministère les moins bien rémunérés perçoivent un salaire net mensuel inférieur ou égal à 1 620 euros.

Champ : France hors Mayotte, Public + Privé sous contrat. Agents en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2022.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Figure 7.2 – Répartition des personnels de l'éducation nationale selon leur niveau de salaire



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Conseillers principaux d'éducation.
2. Psychologues de l'éducation nationale.
3. Ingénieurs de recherche et d'études, assistants ingénieurs.
4. Techniciens de recherche.
5. Agents et adjoints techniques.

Lecture : en 2022, 20 % des agents rémunérés par le ministère de l'Éducation nationale (tous types de personnels et tous statuts) perçoivent un salaire net mensuel inférieur ou égal à 1 620 euros. Cela concerne 3,4 % des enseignants titulaires du public, 6,2 % des enseignants assimilés titulaires du privé sous contrat, 4,8 % des non-enseignants titulaires.

Champ : France hors Mayotte, Public + Privé sous contrat. Agents en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2022.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

B. LES RÉMUNÉRATIONS DES ENSEIGNANTS TITULAIRES ET ASSIMILÉS TITULAIRES DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Dans le contexte particulier de l'entrée en DSN (voir « **Avertissement** »), cette partie porte uniquement sur les enseignants titulaires du public et assimilés titulaires du privé. Les enseignants contractuels, qui représentent 8 % du total des enseignants en 2022 en sont exclus. Par souci de simplicité, on parlera ici des « enseignants ».

1. Les enseignants titulaires du secteur public

En 2022, dans le secteur public, en France hors Mayotte, les enseignants titulaires du public ont en moyenne perçu un salaire net de 2 770 euros par mois, correspondant à un salaire brut de 3 440 euros (**Tableau 7.5**). Les primes constituent 14 % du salaire brut : 11 % dans le premier degré, 17 % dans le second degré avec la moitié correspondant à des rémunérations pour heures supplémentaires.

Des salaires moins élevés dans le premier degré

Les titulaires du premier degré ont en moyenne perçu un salaire net mensuel de 2 530 euros contre 3 010 euros pour les titulaires du second degré, soit une différence de 480 euros (correspondant à un écart brut mensuel de 550 euros). La moitié de l'écart de salaire brut est portée par les primes. L'écart restant concerne le traitement indiciaire brut (TIB), du fait notamment de la présence dans le second degré des corps d'agrégés et de professeurs de chaire supérieure, aux grilles indiciaires plus favorables. Cela est également lié, dans une moindre mesure, à la fréquence plus forte du temps partiel dans le premier degré.

Bien que rémunérés sur les mêmes grilles indiciaires, les professeurs des écoles (PE) gagnent en moyenne, en net mensuel, 310 euros de moins que les professeurs certifiés, 350 euros de moins que les professeurs d'EPS (PEPS) et 500 euros de moins que les professeurs de lycée professionnel (PLP). Si l'on retrouve l'impact des primes et du temps partiel sur les différences de salaires, déjà évoqué, entre les enseignants du premier degré et ceux du second degré, il reste que le TIB présente un différentiel significatif en fin de carrière. En revanche, comme attendu, les TIB pour les moins de 30 ans sont très proches entre ces corps enseignants. Le creusement des écarts entre PE et les corps de professeurs certifiés et de PLP avec l'avancement de la carrière résulte de la moins grande longévité du corps des professeurs des écoles, constitué en 1990 et dans lequel ont été intégrés des ex-instituteurs. La structure par grades en est le reflet : les professeurs des écoles sont proportionnellement moins

nombreux en hors classe et classe exceptionnelle que les certifiés, PEPS et PLP.

Des différences de salaires entre corps du second degré

Les professeurs de chaire supérieure sont les enseignants les mieux rémunérés : leur salaire net moyen est de 5 750 euros et correspond à un brut mensuel de 6 860 euros, dont 34 % de primes. Les professeurs agrégés ont les rémunérations les plus élevées après les professeurs de chaire supérieure, à 3 670 euros nets en moyenne, et une part des primes dans le salaire brut près de deux fois plus faible (18 %). Le salaire net mensuel moyen des professeurs certifiés et d'EPS est inférieur de 790 à 830 euros à celui des agrégés, et leur part des primes plus faible de 2,2 points pour les professeurs certifiés et de 1,6 point pour les professeurs d'EPS. En effet, compte tenu de leurs obligations réglementaires de service, les professeurs agrégés et de chaire supérieure ont davantage d'opportunités de compléter leur service par des heures supplémentaires. En 2022, les écarts de salaire entre agrégés et certifiés s'expliquent donc toujours en partie par un différentiel de primes pour heures supplémentaires. Néanmoins, l'essentiel du différentiel (72 % en salaire brut) provient d'un TIB plus élevé chez les agrégés. L'écart entre le salaire net des certifiés et celui des PLP, en faveur de ces derniers, est de 200 euros par mois, lié à l'âge plus élevé des PLP.

Des salaires plus élevés pour les enseignants titulaires en fin de carrière par rapport à leurs collègues qui débutent

Les enseignants de 50 ans ou plus perçoivent en moyenne des salaires nets plus élevés que leurs collègues de moins de 30 ans, et ce, malgré leur plus forte propension à exercer à temps partiel. Ainsi, ils gagnent en moyenne, en net, 51 % de plus que leurs collègues de moins de 30 ans dans le premier degré et 57 % de plus dans le second degré. Cette différence est portée presque intégralement par le TIB. Le TIB moyen des 50 ans ou plus est plus élevé que celui des moins de 30 ans de 62 % chez les

professeurs des écoles, 63 % chez les PLP, 68 % chez les certifiés, atteignant 73 % chez les professeurs d'EPS et 80 % chez les agrégés (Tableau 7.5).

L'âge est ainsi un important motif d'écarts salariaux, le changement d'échelon, et donc d'indice, intervenant selon une périodicité définie liée en majeure partie à l'ancienneté. À cet effet s'ajoutent

les opportunités d'accès à des grilles de rémunérations plus avantageuses au sein du corps d'appartenance (hors classe, classe exceptionnelle) qui accélèrent encore cette progression salariale. En vertu de ces mécanismes, les enseignants voient leur traitement indiciaire brut augmenter au fil du temps.

Tableau 7.5 – Salaires mensuels moyens des enseignants titulaires du secteur public

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités			Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	dont heures sup.	Part de primes (en %) (1)			
Ensemble	2 904	481	166	14,0	3 444	2 774	2 838
Moins de 30 ans	2 081	455	95	17,8	2 563	2 055	2 107
50 ans ou plus	3 476	491	189	12,2	4 008	3 224	3 270
Titulaires du premier degré	2 761	344	n.s.	10,9	3 167	2 531	2 597
Moins de 30 ans	2 063	383	n.s.	15,5	2 470	1 963	2 009
50 ans ou plus	3 333	337	n.s.	9,1	3 709	2 962	3 000
Titulaires du second degré	3 045	617	318	16,6	3 719	3 015	3 074
Moins de 30 ans	2 104	547	204	20,4	2 681	2 172	2 234
50 ans ou plus	3 582	605	321	14,3	4 230	3 419	3 470
P. des écoles	2 762	343	n.s.	10,8	3 168	2 532	2 597
Moins de 30 ans	2 063	383	n.s.	15,5	2 470	1 963	2 009
50 ans ou plus	3 340	336	n.s.	9,0	3 714	2 967	3 004
Classe normale	2 487	347	n.s.	12,0	2 903	2 320	2 395
Hors classe	3 373	283	n.s.	7,7	3 703	2 956	2 995
Classe exceptionnelle	3 825	448	n.s.	10,4	4 316	3 455	3 474
P. certifiés	2 909	548	240	15,6	3 509	2 838	2 902
Moins de 30 ans	2 066	530	181	20,2	2 624	2 122	2 180
50 ans ou plus	3 461	527	241	13,1	4 028	3 249	3 306
Classe normale	2 482	554	231	17,9	3 092	2 507	2 572
Hors classe	3 524	508	249	12,5	4 076	3 286	3 343
Classe exceptionnelle	3 868	637	275	14,0	4 555	3 678	3 731
P. d'EPS	2 921	578	215	16,2	3 556	2 878	2 927
Moins de 30 ans	2 089	578	179	21,4	2 704	2 190	2 255
50 ans ou plus	3 616	529	198	12,6	4 186	3 373	3 414
Classe normale	2 491	597	218	19,0	3 148	2 555	2 609
Hors classe	3 526	528	207	12,8	4 107	3 312	3 354
Classe exceptionnelle	3 886	618	216	13,6	4 549	3 669	3 701
P. de lycée professionnel	3 019	658	296	17,6	3 734	3 033	3 068
Moins de 30 ans	2 086	606	257	22,3	2 723	2 225	2 261
50 ans ou plus	3 392	634	276	15,6	4 067	3 291	3 326
Classe normale	2 592	672	306	20,2	3 330	2 717	2 752
Hors classe	3 542	606	280	14,5	4 188	3 386	3 425
Classe exceptionnelle	3 891	756	286	16,1	4 698	3 800	3 834
P. agrégés	3 624	805	602	17,9	4 507	3 668	3 740
Moins de 30 ans	2 349	580	350	19,6	2 967	2 414	2 530
50 ans ou plus	4 231	789	567	15,5	5 079	4 116	4 165
Classe normale	3 215	801	602	19,5	4 103	3 349	3 432
Hors classe	4 214	780	568	15,4	5 057	4 099	4 150
Classe exceptionnelle	4 793	927	732	16,0	5 780	4 687	4 732
P. de chaire supérieure	4 427	2 338	n.s.	34,1	6 860	5 752	5 778
50 ans ou plus	4 585	2 308	n.s.	33,1	6 972	5 826	5 854

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut. Les rémunérations pour heures supplémentaires et la NBI sont comptabilisées dans les primes et indemnités (cf. "Définitions").

Unité : salaire en euros.

n.s. : non significatif.

Champ : France hors Mayotte, Public, enseignants titulaires en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2022.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

2. Les enseignants assimilés titulaires du secteur privé sous contrat

Les enseignants assimilés titulaires de l'enseignement privé sous contrat sont classés dans les échelles de rémunérations (ECR) de l'enseignement public. Ceux du premier degré sont classés dans les ECR correspondant à celles des instituteurs ou des professeurs des écoles. Ceux du second degré sont classés dans les ECR correspondant à celles des professeurs certifiés, d'EPS, de lycée professionnel, agrégés et de chaire supérieure.

La rémunération des enseignants du privé sous contrat cumule souvent celle, principale, payée par le ministère de l'éducation nationale et éventuellement une autre, secondaire, payée par leur établissement du secteur privé. Avec l'entrée en DSN, Siasp récupère désormais les déclarations du privé. Ainsi, les primes de direction dans le premier

degré privé, versées par les diocèses, figurent désormais dans le salaire des professeurs des écoles du privé.

En 2022, en France hors Mayotte les enseignants du secteur privé ont en moyenne perçu un salaire net mensuel de 2 530 euros, soit en brut 3 240 euros (**Tableau 7.6**). Les primes constituent 13 % du salaire brut : 9 % dans le premier degré et 15 % dans le second degré (dont près de la moitié concernent les rémunérations pour heures supplémentaires).

Les enseignants du premier degré privé ont en moyenne perçu un salaire net mensuel de 2 310 euros contre 2 650 euros pour ceux du second degré privé, soit une différence de 340 euros nets mensuels. Comme dans le secteur public, les salaires se différencient entre les corps et selon l'âge.

3. Comparaison des salaires des enseignants titulaires et assimilés titulaires entre secteurs public et privé sous contrat

En 2022, en France hors Mayotte, les enseignants du secteur privé perçoivent une rémunération mensuelle nette inférieure de 9 % à celle de leurs collègues du secteur public, soit environ 250 euros de moins par mois (**Tableaux 7.5** et **7.6**). Dans le premier degré comme dans le second degré, ces écarts de salaires sont en partie dus à la surreprésentation des enseignants à temps incomplet dans le secteur privé. En moyenne, 16 % des enseignants assimilés titulaires du premier degré privé et 14 % des enseignants assimilés titulaires du second degré privé le sont contre 8 % des enseignants titulaires du public (**Tableau 7.1**). Les temps partiel et incomplet affectent l'ensemble des composantes de salaire et en particulier le traitement indiciaire brut (TIB). Ainsi, par rapport aux enseignants du public, ceux du privé perçoivent en moyenne un TIB inférieur de 130 euros mensuels.

Néanmoins, si l'on s'affranchit des différences de temps de travail, le salaire net EQTP montre encore quelques écarts entre enseignants du public et du privé sous contrat.

Une seconde source de ces écarts est à rechercher dans l'âge des lauréats aux concours, plus élevé dans le secteur privé : à classe d'âge identique, les enseignants du public sont plus avancés dans leur carrière que ceux du privé. La création plus tardive des concours équivalents au Capes, CAPEPS et CAPLP pour le secteur privé (en 1993) induit également une ancienneté de carrière plus faible des enseignants du privé.

Par ailleurs, les maîtres de l'enseignement privé relèvent pour l'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale et de régimes additionnels et complémentaires, aux cotisations plus élevées que celles auxquelles sont assujettis les fonctionnaires.

Tableau 7.6 – Salaires mensuels moyens des enseignants assimilés titulaires du secteur privé sous contrat

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités			Salaire brut	Salaire net	Rapport salaire net moyen privé/public	Salaire net EQTP
		Montant	dont heures sup.	Part de primes (en %) (1)				
Ensemble	2 779	424	154	13,1	3 240	2 528	0,91	2 651
Moins de 30 ans	2 067	364	103	14,9	2 447	1 945	0,95	2 015
50 ans ou plus	3 148	430	165	12,0	3 582	2 788	0,86	2 925
Assimilés titulaires du premier degré	2 667	279	n.s.	9,3	2 989	2 313	0,91	2 448
Moins de 30 ans	2 055	248	n.s.	10,7	2 321	1 833	0,93	1 896
50 ans ou plus	3 054	297	n.s.	8,8	3 352	2 588	0,87	2 728
Assimilés titulaires du second degré	2 842	506	239	15,0	3 382	2 649	0,88	2 762
Moins de 30 ans	2 076	451	178	17,8	2 541	2 029	0,93	2 104
50 ans ou plus	3 192	492	240	13,3	3 689	2 881	0,84	3 016
P. des écoles	2 668	279	n.s.	9,3	2 990	2 314	0,91	2 449
Moins de 30 ans	2 055	248	n.s.	10,7	2 321	1 833	0,93	1 896
50 ans ou plus	3 056	297	n.s.	8,9	3 355	2 591	0,87	2 729
Classe normale	2 446	267	n.s.	9,7	2 770	2 146	0,92	2 280
Hors classe	3 352	241	n.s.	6,7	3 588	2 769	0,94	2 895
Classe exceptionnelle	3 715	657	n.s.	15,1	4 353	3 370	0,98	3 569
P. certifiés	2 795	482	221	14,6	3 309	2 592	0,91	2 709
Moins de 30 ans	2 062	439	176	17,5	2 516	2 010	0,95	2 088
50 ans ou plus	3 155	465	221	12,8	3 626	2 830	0,87	2 965
Classe normale	2 481	484	218	16,1	3 009	2 363	0,94	2 467
Hors classe	3 428	461	218	11,8	3 899	3 038	0,92	3 180
Classe exceptionnelle	3 844	536	270	12,3	4 363	3 408	0,93	3 601
P. d'EPS	2 843	458	184	13,7	3 340	2 613	0,91	2 685
Moins de 30 ans	2 122	489	175	18,7	2 620	2 086	0,95	2 149
50 ans ou plus	3 368	396	161	10,5	3 772	2 938	0,87	3 045
Classe normale	2 551	480	191	15,6	3 084	2 418	0,95	2 472
Hors classe	3 541	401	172	10,2	3 953	3 079	0,93	3 193
Classe exceptionnelle	3 839	388	146	9,2	4 210	3 280	0,89	3 519
P. de lycée professionnel	2 892	579	250	16,5	3 502	2 744	0,90	2 854
Moins de 30 ans	2 074	488	191	18,9	2 578	2 064	0,93	2 130
50 ans ou plus	3 171	556	238	14,9	3 732	2 915	0,89	3 050
Classe normale	2 523	585	254	18,5	3 155	2 479	0,91	2 568
Hors classe	3 482	555	248	13,7	4 041	3 156	0,93	3 302
Classe exceptionnelle	3 867	671	211	14,8	4 529	3 533	0,93	3 783
P. agrégés et de chaire supérieure	3 667	806	650	17,8	4 533	3 569	0,95	3 660
Moins de 30 ans	2 493	628	423	19,7	3 192	2 543	1,05	2 585
50 ans ou plus	4 098	881	752	17,6	4 994	3 934	0,93	4 059
Agrégés de classe normale	3 361	743	580	17,7	4 191	3 298	0,98	3 365
Agrégés de hors classe	4 306	744	594	14,7	5 043	3 964	0,97	4 091
Agrégés de classe exceptionnelle	4 752	1 023	800	17,7	5 785	4 567	0,97	4 812

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut. Les rémunérations pour heures supplémentaires sont comptabilisées dans les primes et indemnités (cf. "Définitions").

Unité : salaire en euros.

n.s. : non significatif.

Champ : France hors Mayotte, Privé sous contrat, enseignants assimilés titulaires en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2022.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

4. Les salaires des enseignants titulaires et assimilés titulaires selon le sexe

Dans le premier degré public, le salaire net des femmes est inférieur de 8 % à celui des hommes (12 % dans le secteur privé) et, dans le second degré public, de 7 % (8 % dans le secteur privé) (**Tableaux 7.7 et 7.8, Figure 7.3**). Les écarts entre les enseignantes et les enseignants s'observent à la fois pour le TIB et pour les primes.

Quels que soient le corps et le secteur, les femmes enseignent davantage à temps partiel/incomplet et sont moins avancées dans leur carrière (TIB moins élevé de 3 % à 6 % selon les corps et le secteur). Le niveau et la part des primes sont également moins élevés pour les femmes. Parmi les professeurs des écoles du public, l'écart de primes entre femmes et hommes est de 22 %, en lien avec une relative surreprésentation des hommes dans les directions des écoles et sur des établissements de plus grande taille (la prime de direction étant en partie liée à la

taille de l'établissement), ainsi que dans les missions de remplacement. Dans le second degré, public comme privé, les femmes perçoivent en moyenne 18 % (dans le public) à 24 % (dans le privé) de primes de moins que les hommes. Cet écart est particulièrement fort parmi les professeurs agrégés et de chaire supérieure (25 % dans le public, 29 % dans le privé). En particulier, les enseignantes du second degré ont une moins grande propension à effectuer des heures supplémentaires, percevant en moyenne 29 % (dans le privé) à 30 % (dans le public) de rémunérations pour heures supplémentaires de moins que les hommes. En outre, les hommes exercent davantage de fonctions rémunératrices. Enfin, la part des hommes est plus importante en outre-mer, ils perçoivent donc davantage la prime pour cherté de la vie.

Tableau 7.7 – Salaires mensuels moyens des enseignantes et des enseignants titulaires du secteur public

		Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP	
			Montant	dont heures sup.				
Ensemble	Femmes	2 840	427	118	3 327	2 675	2 748	
	Hommes	3 065	620	288	3 743	3 028	3 065	
	Ratio F/H	0,93	0,69	0,41	0,89	0,88	0,90	
Enseignants du premier degré	Ensemble 1^{er} degré	Femmes	2 733	329	n.s.	3 125	2 498	2 570
		Hommes	2 920	424	n.s.	3 400	2 714	2 743
		Ratio F/H	0,94	0,78	n.s.	0,92	0,92	0,94
	Professeurs des écoles	Femmes	2 733	329	n.s.	3 125	2 499	2 570
		Hommes	2 922	424	n.s.	3 401	2 715	2 744
		Ratio F/H	0,94	0,78	n.s.	0,92	0,92	0,94
Enseignants du second degré	Ensemble 2^d degré	Femmes	2 993	565	271	3 614	2 925	2 998
		Hommes	3 120	693	387	3 871	3 146	3 185
		Ratio F/H	0,96	0,82	0,70	0,93	0,93	0,94
	Professeurs agrégés et de chaire supérieure	Femmes	3 607	752	558	4 439	3 607	3 691
		Hommes	3 713	1 001	862	4 793	3 922	3 977
		Ratio F/H	0,97	0,75	0,65	0,93	0,92	0,93
	Professeurs certifiés, d'EPS et de lycée professionnel	Femmes	2 891	535	224	3 478	2 813	2 883
		Hommes	2 989	626	284	3 670	2 976	3 012
		Ratio F/H	0,97	0,85	0,79	0,95	0,95	0,96

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Unité : salaire en euros.

n.s. : non significatif.

Champ : France hors Mayotte, Public, enseignants titulaires en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2022.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Tableau 7.8 – Salaires mensuels moyens des enseignantes et des enseignants assimilés titulaires du secteur privé sous contrat

		Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP	
			Montant	dont heures sup.				
Ensemble	Femmes	2 739	376	123	3 151	2 455	2 587	
	Hommes	2 912	587	261	3 538	2 772	2 859	
	Ratio F/H	0,94	0,64	0,47	0,89	0,89	0,90	
Enseignants du premier degré	Ensemble 1^{er} degré	Femmes	2 652	263	n.s.	2 957	2 288	2 429
		Hommes	2 836	463	n.s.	3 347	2 590	2 662
		Ratio F/H	0,94	0,57	n.s.	0,88	0,88	0,91
	Professeurs des écoles	Femmes	2 653	263	n.s.	2 958	2 289	2 429
		Hommes	2 837	464	n.s.	3 347	2 591	2 662
		Ratio F/H	0,94	0,57	n.s.	0,88	0,88	0,91
Enseignants du second degré	Ensemble 2^d degré	Femmes	2 804	461	212	3 297	2 580	2 704
		Hommes	2 923	604	297	3 566	2 798	2 887
		Ratio F/H	0,96	0,76	0,71	0,92	0,92	0,94
	Professeurs agrégés et de chaire supérieure	Femmes	3 574	686	503	4 319	3 393	3 493
		Hommes	3 788	963	844	4 813	3 801	3 878
		Ratio F/H	0,94	0,71	0,60	0,90	0,89	0,90
	Professeurs certifiés, d'EPS et de lycée professionnel	Femmes	2 783	453	203	3 268	2 558	2 680
		Hommes	2 880	583	265	3 499	2 745	2 833
Ratio F/H		0,97	0,78	0,76	0,93	0,93	0,95	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

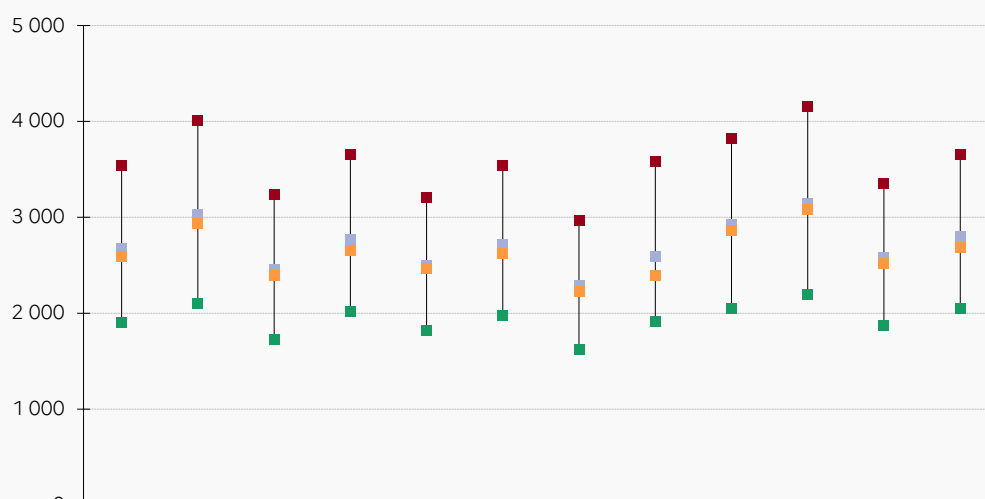
Unité : salaire en euros.

n.s. : non significatif.

Champ : France hors Mayotte, Privé sous contrat, enseignants assimilés titulaires en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2022.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Figure 7.3 – Répartition du salaire net mensuel des enseignants par degré, sexe et secteur



	Ensemble		1er degré				2nd degré					
	F	H	Privé		Public		Privé		Public		Privé	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
■ Moyenne	2 675	3 028	2 455	2 772	2 498	2 714	2 288	2 590	2 925	3 146	2 580	2 798
■ 9e décile (D9)	3 536	4 009	3 242	3 651	3 204	3 541	2 968	3 583	3 819	4 152	3 353	3 654
■ 1er décile (D1)	1 904	2 098	1 732	2 018	1 817	1 981	1 621	1 913	2 050	2 191	1 878	2 055
■ Médiane	2 592	2 941	2 394	2 652	2 470	2 626	2 226	2 391	2 861	3 077	2 520	2 684
Rapport interdéciles (D9/D1)	1,86	1,91	1,87	1,81	1,76	1,79	1,83	1,87	1,86	1,89	1,79	1,78
1er quartile	2 212	2 464	2 061	2 288	2 099	2 264	1 943	2 108	2 416	2 571	2 202	2 323
3ème quartile	3 062	3 475	2 806	3 176	2 839	3 084	2 583	2 941	3 383	3 581	2 944	3 202

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Unité : salaire en euros.

Lecture : en 2022, les 10 % des enseignantes titulaires du public "les mieux rémunérées" perçoivent un salaire net mensuel 1,86 fois plus élevé que les 10 % des enseignantes titulaires du public "les moins bien rémunérées" (c'est le rapport interdéciles D9/D1).

Champ : France hors Mayotte, Public + Privé sous contrat, enseignants titulaires et assimilés titulaires en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2022.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

5. Évolution du salaire des enseignants titulaires et assimilés titulaires

Dans un contexte de forte inflation, stabilité du salaire net des enseignants « présents-présents »

En 2022, le salaire net moyen des enseignants titulaires et assimilés titulaires est en hausse de +3,7 % en euros courants, soit une augmentation plus forte qu'en 2021 (+2,2 %). Cependant, compte tenu de la forte inflation (+5,2 % en moyenne sur l'année, après +1,6 % en 2021), le salaire net moyen se replie en euros constants : -1,4 % après +0,5 % en 2021). Cette baisse est en moyenne moins forte en restreignant l'analyse aux enseignants présents en 2021 et 2022 (-0,2 % contre -1,4 %), le renouvellement des enseignants tirant à la baisse l'évolution globale. En effet, chaque année, la population des enseignants change : certains quittent le ministère, en général en fin de carrière, et sont remplacés par d'autres plutôt en début de carrière, avec des rémunérations moindres, et, parmi ceux qui restent (les « présents-présents »), des évolutions de nature statutaire (promotion de corps, avancement de grade ou d'échelon) ou de rythme de travail viennent augmenter la rémunération, ainsi que des revalorisations du fait de mesures ministérielles ou interministérielles (valeur du point fonction publique, injection de points, etc.).

Une présentation synthétique des évolutions de salaire entre 2021 et 2022 des enseignants titulaires et assimilés titulaires du public et du privé sous contrat permet de mettre en évidence le poids des mouvements de population entre les deux années dans les évolutions de salaire (**Figure 7.4**).

Parmi les enseignants rémunérés en 2022, 96,5 % l'étaient déjà en 2021. Le salaire net moyen de ces agents (2 770 euros) baisse de 0,2 % en euros constants par rapport à 2021 (i.e. en tenant compte du poids de l'inflation qui s'élève à 5,2 % en 2022). Les enseignants rémunérés en 2022 par le ministère mais qui ne l'étaient pas l'année précédente (nouveaux lauréats aux concours essentiellement) représentent 3,5 % des enseignants de 2022, avec un salaire net mensuel moyen de 2 070 euros.

Quant aux enseignants présents en 2021 qui ne le sont plus en 2022 (départs à la retraite, intégration d'un corps non enseignant, démissions) ils gagnaient en moyenne 2 920 euros en 2021. Ainsi, les nouveaux enseignants ont un salaire moyen plus faible de 29 % par rapport à celui que percevaient les enseignants partis, en raison principalement de la différence d'ancienneté.

Au global, le salaire net moyen en euros constants de l'ensemble des enseignants baisse davantage (-1,4 %) que celui des « présents-présents », le

renouvellement des populations tirant à la baisse l'évolution globale.

Les évolutions du salaire moyen des enseignants restant en place en 2021-2022 s'expliquent par leur progression de carrière, les changements individuels intervenus ayant un impact sur leur rémunération (changement de poste entraînant une perte / un gain de prime, changement de quotité de travail), mais également par les mesures réglementaires en vigueur (point 4 de la partie A). Néanmoins, compte tenu de la forte inflation (+5,2 % en moyenne sur l'année), ce salaire net moyen n'augmente pas en euros constants.

L'évolution du salaire brut statutaire sur longue période

Depuis 2012, la DEPP expertise et exploite les données annuelles de rémunérations issues du système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Néanmoins, ce système d'information ne permet pas de suivre les évolutions de salaires sur longue période et les contraintes de production ne permettent pas d'avoir les données en temps réel. Pour disposer de données plus fraîches et d'éléments d'évolution sur le long terme, les salaires bruts statutaires calculés en année scolaire par la DEPP dans le cadre des comparaisons internationales sont une réponse. Il s'agit de castypes définis à quatre moments de la carrière, pour les professeurs des écoles, certifiés, d'EPS, de lycée professionnel et agrégés : début de carrière (échelon 2 de classe normale – CN), 10 ans de carrière (échelon 7 de CN), 15 ans de carrière (échelon 8 de CN) et fin de carrière (dernier échelon de hors classe).

Le salaire brut statutaire est la rémunération brute que perçoit un enseignant telle que prévue dans les barèmes officiels et telle que définie pour les besoins de comparaisons internationales. Il reflète la rémunération brute théorique pour un enseignant à temps complet. Quel que soit le corps, il se compose du traitement indiciaire brut et de l'indemnité de résidence (selon un taux moyen de 0,8 %) et, depuis la rentrée 2020, des primes dites du Grenelle de l'éducation (prime d'attractivité et prime d'équipement informatique). S'ajoutent à ce socle, pour les professeurs des écoles, la part fixe de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE, depuis la rentrée 2013) et, pour les professeurs certifiés, d'EPS, de lycée professionnel et agrégés, la part fixe de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE), ainsi que, par convention, la rémunération d'heure

supplémentaire année (1 HSA à partir de la rentrée 2014 ; 2 HSA à compter de la rentrée 2019), la plupart des enseignants du second degré à temps complet en réalisant.

À la rentrée 2023, un professeur des écoles, en début de carrière, perçoit un salaire de 2 680 euros bruts mensuels (4 320 euros en fin de carrière), contre 2 900 euros pour un professeur certifié et 3 280 euros pour un professeur agrégé (respectivement 4 560 euros et 5 420 euros en fin de carrière) (**Figure 7.5**). Le traitement indiciaire représente respectivement 82 %, 75 % et 75 % de leur salaire statutaire en début de carrière.

L'évolution du salaire statutaire brut entre les rentrées 1990 et 2023 est portée par les mesures suivantes :

- ▶ La valeur du point d'indice de la fonction publique : révision de 0,4 % à 3,0 % par année scolaire selon les années entre 1990 et 2010 ; après avoir été gelé entre 2010 et 2016, il a été réévalué de 0,6 % en juillet 2016 puis de 0,6 % en février 2017 ; après une nouvelle période de gel, il a augmenté de 3,5 % en juillet 2022 et de 1,5 % en juillet 2023.
- ▶ Les grilles indiciaires : selon les années, majoration des indices nouveaux majorés :
 - Pour les professeurs des écoles et certifiés : en 1998 (+ 1 point à l'échelon 3), en 1999 (+ 1 point), en 2006-2007 (+ 1 point en 2 ans), entre 2010 et 2012 (+ 37 points à l'échelon 3), en 2016 (+ 5 à 7 points selon les échelons) et depuis 2017 avec l'entrée en vigueur du PPCR (+ 10 à 15 points selon les échelons en 3 ans), en 2021 (création de l'échelon 7 de la hors classe soit +15 points par rapport à l'échelon 6) ;
 - Pour les professeurs agrégés : en 1999 (+ 1 point), en 2006-2007 (+ 1 point en 2 ans), en 2010 (+ 11 points à l'échelon 3), en 2016 (+ 3 à 7 points selon les échelons) et depuis 2017 avec l'entrée en vigueur du PPCR (+ 6 à 15 points selon les échelons en 3 ans).
 - Revalorisation de 5 points d'indice pour l'ensemble des agents publics à partir du 1^{er} janvier 2024.
- ▶ Les indemnités de suivi des élèves (ISAE et ISOE) :
 - Création en septembre 2013 d'une indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves versée à tous les enseignants en fonction dans le premier degré (400 euros bruts annuels). L'ISAE a été portée à 1 200 euros bruts à la rentrée 2016. À partir du 1^{er} septembre 2023, une part fixe est introduite et s'élève à 2 550 euros bruts annuels correspondant à l'ancienne ISAE.
- Revalorisation de la part fixe de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves dans le second degré (la part fixe de l'ISOE étant indexée sur le point d'indice, elle a suivi les mêmes évolutions que la valeur du point d'indice). Au 1^{er} juillet 2022, son montant annuel est de 1 256 euros bruts et au 1^{er} septembre 2023 son montant est revalorisé à 2 550 euros brut.
- ▶ La rémunération des heures supplémentaires (HSA) :
 - Le taux de rémunération des HSA étant indexé sur le point d'indice et basé sur l'indice moyen de la classe normale de la grille des professeurs certifiés, il a suivi les évolutions de la valeur du point d'indice ainsi que celles relatives aux majorations indiciaires : entre 2014 et 2023, + 13 % pour les professeurs certifiés, + 14 % pour les professeurs agrégés.
 - Instauration d'une seconde HSA non refusable à compter de la rentrée 2019.
- ▶ Les primes dites du Grenelle de l'éducation :
 - Création d'une prime d'attractivité : à compter de mai 2021, la prime d'attractivité est versée à partir de l'échelon 2 de la classe normale jusqu'à l'échelon 7 inclus de ce grade. À compter de février 2022, la prime d'attractivité est versée à partir de l'échelon 2 de la classe normale jusqu'à l'échelon 9 inclus de ce grade. Les montants versés sont également révisés. À partir du 1^{er} septembre 2023, la prime d'attractivité est revalorisée pour les enseignants des échelons 2 à 7 de classe normale et est également versée aux stagiaires (échelon 1) qui en étaient exclus depuis 2021.
 - Depuis janvier 2021, versement à taux plein d'une prime d'équipement informatique à tout enseignant dès lors qu'il est affecté au 1^{er} janvier, indépendamment de sa quotité de service (176 euros bruts annuels).
- ▶ Inflation : entre les rentrées 1990 et 2023, la hausse des prix (y.c. tabac) s'élève à 73 %. Il s'agit d'une donnée provisoire, l'inflation sur la période 2023-2024 étant calculée de septembre 2023 à juin 2024.

Les évolutions en euros constants exprimées ici sont relatives au calendrier scolaire : par convention d'usage, « 2023 » correspond ici à la rentrée 2023 ou encore à l'année scolaire 2023-2024. Elles permettent le suivi de l'impact des mesures réglementaires générales comme la revalorisation du point de la fonction publique, et des mesures

catégorielles, statutaires et indemnitaires comme la revalorisation de la grille indiciaire de rémunération d'un grade sur l'évolution des salaires des enseignants, corrigées de l'inflation, indépendamment de la composition des corps.

Néanmoins, l'évolution suivie ici correspond à celle des grilles salariales. Or, d'autres mesures ont favorisé un déroulé plus favorable des carrières sur la période : intégration progressive du corps des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles, augmentation des taux de promotion à la hors classe, création de la classe exceptionnelle... Enfin, certaines mesures ont impacté des primes liées à l'affectation, qui ne sont pas suivies ici.

Depuis 1990, malgré une inflation de 73 %, les mesures générales, statutaires et réglementaires prises ont permis la hausse en euros constants du niveau de salaire brut statutaire des enseignants de début de carrière rémunérés sur la grille commune des professeurs des écoles, certifiés, d'EPS et de lycée professionnel (+7 % dans le premier degré, +10 % dans le second degré) et de celui des professeurs agrégés de début de carrière (+4 %) (**Figure 7.5**). En revanche, sur cette période, le salaire brut des enseignants ayant 15 ans de carrière a diminué de 7 % à 10 % en euros constants selon les corps et, pour les enseignants en fin de carrière de 11 % à 14 % (**Tableau 7.9**). Ainsi, si à la rentrée 2023 les enseignants de fin de carrière gagnent 57 % à 65 % de plus que ceux de début de carrière, ce rapport était de l'ordre de 100 % au début des années 1990. Ce constat n'affecte pas seulement les enseignants mais plus généralement tous les fonctionnaires, en raison de la hausse limitée de la valeur du point d'indice de la fonction publique servant au calcul de leur rémunération statutaire qui ne compense pas et tend à s'écarter de la hausse des prix à la consommation sur cette période (**Figure 7.6**).

Au cours des trente dernières années, plusieurs périodes se dégagent.

Durant la décennie 1990, la révision de la valeur du point d'indice (+16 %) venant compenser l'inflation (+17 % entre 1990 et 2000) (**Tableau 7.9**), les salaires statutaires se maintiennent en euros constants (-1 à +0 %).

En revanche, à compter de la rentrée 2001, jusqu'en 2010, les mesures sur le salaire statutaire ne compensent pas une inflation qui se poursuit au même rythme (+17 %). L'ensemble des salaires baissent, en euros constants, de 5 % à 6 % pour les enseignants de début de carrière et de 8 % pour les autres. Dans le même temps, le Salaire minimum

interprofessionnel de croissance (Smic) progresse plus vite que la révision du point d'indice (20 % contre 7 % en euros constants), d'où une tendance à une diminution du rapport du salaire statutaire brut au Smic (**Tableau 7.10**).

À partir de la rentrée 2011, jusqu'en 2020, dans un contexte d'inflation limitée (3 % entre 2011 et 2016 ainsi qu'entre 2017 et 2020), les salaires statutaires retrouvent une progression en euros constants. En revanche, en 2021, l'inflation, plus forte par rapport à 2020 pèse sur le salaire brut moyen mensuel en euros constants. Deux périodes se dégagent au sein de cette phase haussière de 2011 à 2020 : « l'avant » et « l'après » PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations, protocole entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017). Ce protocole, pour sa partie rémunérations, se décline par une révision des grilles indiciaires (revalorisation des indices de traitement et création d'une classe exceptionnelle) et l'introduction d'une cadence unique d'avancement. Entre 2011 et 2016 (« avant PPCR »), les néo-titulaires, du fait de la revalorisation des indices de rémunération, de l'introduction de l'ISAE dans le premier degré et des HSA dans le second degré, voient leur salaire brut augmenter : +6 % pour les professeurs des écoles (avec un point culminant à +4 % en 2016-2017), +6 % pour les professeurs certifiés, d'EPS et de lycée professionnel (avec un point culminant à +5 % en 2014-2015) et +5 % pour les professeurs agrégés. Durant cette même période, les enseignants à 10 ans, 15 ans et fin de carrière ont une augmentation de salaire plus limitée (3 % à 4 % pour les milieux de carrière, +2 % pour les fins de carrière), du fait de la non révision de leurs indices de rémunération.

À partir de l'entrée en vigueur du protocole PPCR, tant que l'inflation est contenue (+3 % entre 2017 et 2020), les salaires bruts statutaires continuent de progresser. Tandis que le salaire des professeurs des écoles se maintient, l'introduction d'une seconde HSA non refusable pour un enseignant à temps complet dans le second degré rend l'évolution plus dynamique pour les professeurs certifiés, d'EPS, de lycée professionnel et agrégés (+1 % à +5 % selon le corps et le moment de carrière).

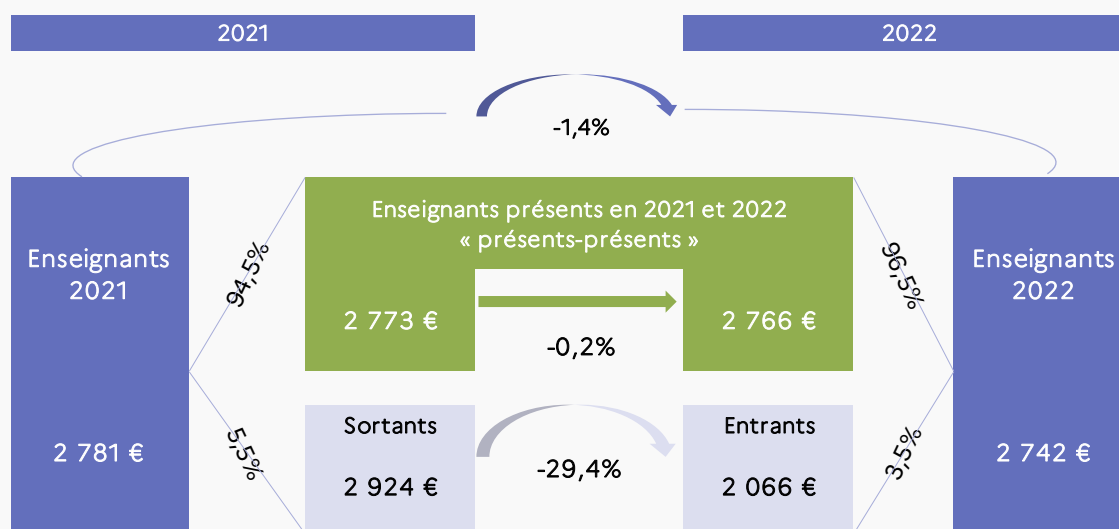
Entre les rentrées 2020 et 2022, une troisième période s'ouvre. Avec l'accélération de l'inflation, la fin du déploiement du protocole PPCR (2021), les salaires des enseignants de milieu et de fin de carrière diminuent en euros constants en dépit de la revalorisation du point d'indice en 2022 (**Tableau 7.9**).

Enfin, entre les rentrées 2022 et 2023, sous l'effet des mesures de revalorisation salariale, le salaire brut statutaire augmente, selon les corps et les moments

de carrière, de 1 à 6 % en euros constants : la revalorisation de l'ISAE (de 1 200 à 2 550 euros bruts annuels) pour les professeurs des écoles, de l'ISOE (de 1 256 à 2 550 euros bruts annuels) pour les professeurs certifiés et agrégés ainsi que la revalorisation de la prime d'attractivité (2 200 à

2 980 euros bruts à l'échelon 2) ont entraîné une hausse du salaire brut statutaire de 5 à 6 % en euros constants pour les débuts de carrière et de 1 à 5 % pour les autres moments de carrière (**Tableau 7.9**).

Figure 7.4 – Décomposition de l'évolution du salaire net mensuel moyen des enseignants titulaires et assimilés titulaires entre 2021 et 2022, en euros constants (1)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

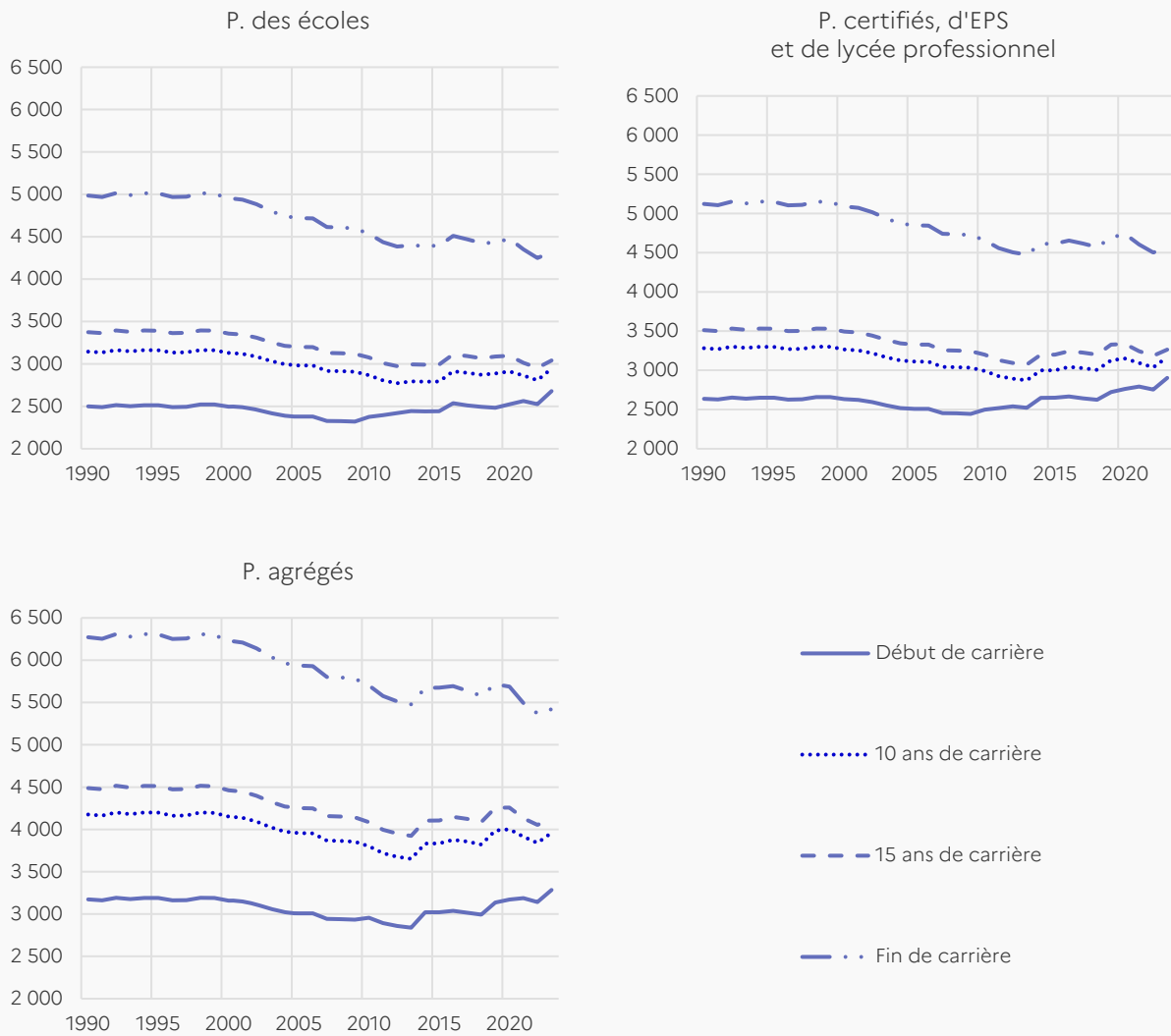
1. Les salaires nets 2021 ont été corrigés de la hausse des prix qui s'élève à 5,2 % entre 2021 et 2022 (1,6 % entre 2020 et 2021, 0,5 % entre 2019 et 2020).

Lecture : le salaire net moyen des enseignants titulaires ou assimilés titulaires de 2022 baisse de 1,4 % en euros constants par rapport au salaire net moyen des enseignants de 2021. Cette baisse résulte de l'évolution 2021-2022 du salaire net moyen des enseignants présents ces deux années-là (les « présents-présents ») et de la différence de salaire entre les sortants 2021 et les entrants 2022. Les présents-présents représentent 94,5 % de la population du ministère en 2021. Le salaire net moyen de ces présents-présents est stable à -0,2 % en 2022. Les sortants représentent 5,5 % de la population enseignante titulaire en 2021 et les entrants représentent 3,5 % de la population enseignante titulaire en 2022. L'écart de salaire entre les sortants 2021 et les entrants 2022 est égal à 29,4 %.

Champ : France hors Mayotte, Public + Privé sous contrat, enseignants titulaires et assimilés titulaires en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2021 et/ou en 2022, qu'ils soient à temps complet, partiel ou incomplet.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Figure 7.5 – Évolution du salaire statutaire (brut mensuel) des enseignants à différents moments de la carrière, en euros constants (1)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Depuis la rentrée 1990, la hausse des prix (y.c. tabac) s'élève à 73 %. Il s'agit d'une donnée provisoire, l'inflation sur la période 2023-2024 étant calculée de septembre 2023 à juin 2024.

Unité : salaire brut mensuel en euros constants.

Source : DEPP. Traitement DEPP.

Tableau 7.9 – Mise en regard de l'évolution du salaire brut statutaire des enseignants avec celles de la valeur du point d'indice, de l'inflation et du Smic, en euros constants (1)

	P. des écoles				P. certifiés				P. agrégés				Valeur du point FP	Inflation	Smic
	Début de carrière	10 ans de carrière	15 ans de carrière	Fin de carrière	Début de carrière	10 ans de carrière	15 ans de carrière	Fin de carrière	Début de carrière	10 ans de carrière	15 ans de carrière	Fin de carrière			
1990-2000	0%	0%	0%	-1%	0%	0%	-1%	-1%	0%	-1%	-1%	-1%	16%	17%	33%
2001-2010	-5%	-8%	-8%	-8%	-5%	-8%	-8%	-8%	-6%	-8%	-8%	-8%	7%	17%	20%
2011-2016	6%	4%	3%	2%	6%	4%	4%	2%	5%	4%	4%	2%	1%	3%	6%
2017-2020	1%	1%	0%	0%	4%	4%	3%	3%	5%	4%	3%	1%	0%	3%	4%
2020-2021	2%	-2%	-3%	-3%	1%	-2%	-3%	-3%	1%	-2%	-3%	-3%	1%	4%	4%
2021-2022	-1%	-2%	-2%	-2%	-1%	-2%	-2%	-2%	-1%	-2%	-2%	-2%	3%	6%	6%
2022-2023	6%	5%	3%	2%	5%	4%	2%	1%	5%	3%	2%	1%	1%	3%	3%
1990-2023	7%	-6%	-10%	-13%	10%	-3%	-7%	-11%	4%	-5%	-8%	-14%	34%	73%	114%

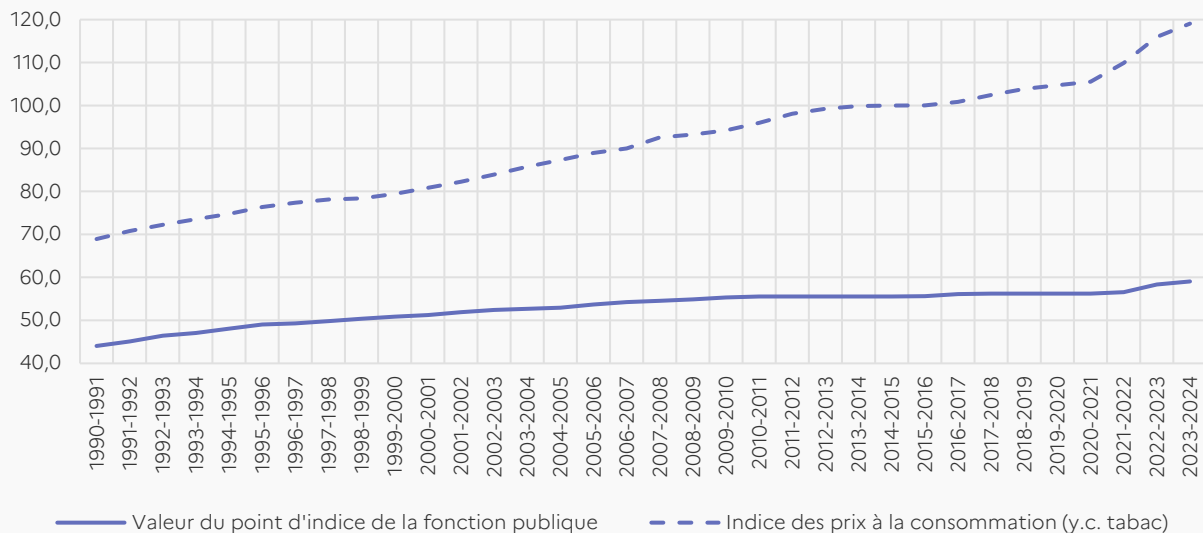
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Depuis la rentrée 1990, la hausse des prix (y.c. tabac) s'élève à 73 %.

Note : les évolutions en euros constants présentées ici font référence aux années scolaires. Par exemple, « 2022-2023 » correspond aux évolutions entre les années scolaires 2022-2023 et 2023-2024. Ainsi, entre la rentrée 2022 et la rentrée 2023, le salaire brut statutaire des professeurs des écoles de début de carrière a augmenté de 6 % en euros constants.

Sources : DEPP ; DGAFP ; Insee ; ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Calculs DEPP.

Figure 7.6 – Évolution de la valeur annuelle du point d'indice de la fonction publique et de l'indice des prix à la consommation entre les rentrées 1990 et 2023



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Sources : DGAFP ; Insee (pour les indices des prix). Calculs DEPP.

Tableau 7.10 – Rapport du salaire brut statutaire des enseignants au montant d'un SMIC brut (1) à temps plein, à différents moments de leur carrière

		Rentrée 1990	Rentrée 2000	Rentrée 2010	Rentrée 2012	Rentrée 2015	Rentrée 2020	Rentrée 2021	Rentrée 2022	Rentrée 2023
P. des écoles	Début de carrière	1,8	1,6	1,4	1,4	1,4	1,4	1,5	1,4	1,5
	10 ans de carrière	2,2	1,9	1,7	1,6	1,6	1,7	1,6	1,6	1,7
	15 ans de carrière	2,4	2,1	1,8	1,7	1,7	1,8	1,7	1,7	1,7
	Fin de carrière	3,5	3,1	2,7	2,6	2,5	2,6	2,5	2,4	2,5
P. certifiés, d'EPS et de lycée professionnel	Début de carrière	1,9	1,6	1,5	1,5	1,5	1,6	1,6	1,6	1,6
	10 ans de carrière	2,3	2,0	1,8	1,7	1,7	1,8	1,8	1,7	1,8
	15 ans de carrière	2,5	2,2	1,9	1,8	1,8	1,9	1,9	1,8	1,9
	Fin de carrière	3,6	3,2	2,8	2,6	2,6	2,7	2,6	2,6	2,6
P. agrégés	Début de carrière	2,2	2,0	1,8	1,7	1,7	1,8	1,8	1,8	1,9
	10 ans de carrière	2,9	2,6	2,3	2,1	2,2	2,3	2,2	2,2	2,3
	15 ans de carrière	3,2	2,8	2,4	2,3	2,4	2,4	2,4	2,3	2,3
	Fin de carrière	4,4	3,9	3,4	3,2	3,3	3,3	3,1	3,1	3,1

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Pour les rentrées antérieures à 2005, le SMIC de référence est celui à 169h ; à partir de la rentrée 2005, avec le passage aux 35h, le SMIC de référence est celui à 151,67h.

Sources : DEPP ; ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Calculs DEPP.

C. LES RÉMUNÉRATIONS DES NON-ENSEIGNANTS TITULAIRES DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Dans le contexte particulier de l'entrée en DSN (voir « **Avertissement** »), cette partie porte uniquement sur les personnels non enseignants titulaires des catégories A, B et C. Les contractuels non enseignants, qui représentent 66 % du total des non-enseignants en 2022 en sont exclus.

En 2022, en France hors Mayotte, les personnels non enseignants titulaires de l'éducation nationale ont en moyenne perçu un salaire net de 2 870 euros par mois, correspondant à un salaire brut de 3 530 euros (**Tableau 7.11**). Les personnels de catégorie A perçoivent en moyenne un salaire net mensuel

presque deux fois plus élevé que les personnels de catégorie C (respectivement 3 460 euros et 1 870 euros) et supérieur de plus de 1 150 euros au salaire moyen des catégories B.

Tableau 7.11 – Salaires mensuels moyens des personnels non enseignants titulaires de l'éducation nationale

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Part de primes (en %) (1)			
Ensemble	2 703	780	22,1	3 532	2 866	2 927
Moins de 30 ans	1 841	535	22,2	2 410	1 957	2 015
50 ans ou plus	2 983	837	21,7	3 855	3 125	3 171
Femmes	2 545	702	21,3	3 293	2 670	2 739
Hommes	3 210	1 029	24,0	4 297	3 493	3 514
Ratio F/H	0,79	0,68	-	0,77	0,76	0,78
Catégorie A	3 280	929	21,8	4 268	3 462	3 522
Moins de 30 ans	1 994	528	20,6	2 557	2 073	2 149
50 ans ou plus	3 683	1 027	21,6	4 754	3 853	3 896
Femmes	3 094	817	20,6	3 967	3 214	3 289
Hommes	3 736	1 206	24,1	5 009	4 072	4 084
Ratio F/H	0,83	0,68	-	0,79	0,79	0,81
Catégorie B	2 041	754	26,6	2 834	2 314	2 363
Moins de 30 ans	1 654	706	29,6	2 383	1 952	1 980
50 ans ou plus	2 185	766	25,7	2 979	2 426	2 462
Femmes	2 028	748	26,6	2 816	2 298	2 354
Hommes	2 093	778	26,7	2 909	2 375	2 397
Ratio F/H	0,97	0,96	-	0,97	0,97	0,98
Catégorie C	1 815	456	19,8	2 304	1 865	1 921
Moins de 30 ans	1 608	461	21,9	2 102	1 705	1 750
50 ans ou plus	1 890	456	19,3	2 366	1 912	1 960
Femmes	1 807	453	19,8	2 294	1 857	1 917
Hommes	1 855	469	19,9	2 359	1 911	1 945
Ratio F/H	0,97	0,97	-	0,97	0,97	0,99

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut. Les rémunérations pour heures supplémentaires et la NBI sont comptabilisées dans les primes et indemnités (cf. "Définitions").

Unité : salaire en euros.

Champ : France hors Mayotte, Public, personnels non enseignants titulaires en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2022.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

1. Une forte hétérogénéité des salaires au sein de la catégorie A

La catégorie A se distingue des catégories B et C par une forte hétérogénéité des salaires. Ainsi, les personnels d'encadrement ont un salaire net mensuel moyen d'environ 4 630 euros, tandis que celui des personnels d'éducation s'établit à 2 730 euros (**Tableau 7.12**).

Les personnels d'encadrement, tous de catégorie A et pour la majorité à temps plein, sont les personnels non enseignants titulaires les mieux rémunérés. Les personnels de direction et d'inspection perçoivent respectivement 4 400 et 4 730 euros nets mensuels contre 6 720 euros en moyenne pour les personnels d'encadrement supérieur. L'écart de salaire se situe essentiellement au niveau des primes. Celles-ci constituent de 20 % à 25 % des salaires bruts des personnels de direction et d'inspection contre 41 % de ceux des personnels d'encadrement supérieur.

Les conseillers principaux d'éducation (CPE) et les psychologues de l'éducation nationale (PsyEN), également tous de catégorie A, ont des salaires proches : les CPE ont un salaire net de 2 760 euros nets par mois contre 2 670 euros pour les PsyEN. Comme en 2020 et 2021, l'écart de salaire s'explique par des différences de primes, les CPE bénéficiant notamment toujours de la mesure de défiscalisation des indemnités pour missions particulières (IMP).

Les personnels administratifs sociaux et de santé (ASS) de catégorie A forment à eux seuls un groupe

non homogène. En effet, avec 3 740 euros nets mensuels, les fonctionnaires administratifs gagnent en moyenne 1 000 euros de plus que les personnels sociaux et de santé. Un tiers de l'écart de salaire brut est porté par des différences de TIB et le reste par des écarts de primes. D'une part, les infirmiers, qui forment la majorité du vivier des personnels sociaux et de santé, bénéficient de grilles de salaires moins avantageuses et sont davantage à temps partiel que les attachés et attachés principaux d'administration ; d'autre part, les opportunités de perception de primes ainsi que les montants alloués sont moindres. Avec 3 530 euros nets par mois, les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) de catégorie A ont un salaire net moyen supérieur à celui des personnels sociaux et de santé de catégorie A mais inférieur à celui des personnels administratifs de catégorie A. S'ils bénéficient de grilles de rémunération moins favorables que les fonctionnaires administratifs de catégorie A, la différence de salaire en 2022 est portée par les écarts de primes : celles-ci constituent 30 % du salaire brut moyen des ITRF contre 34 % de celui des personnels administratifs. Par ailleurs, ils sont davantage à temps partiel.

Tableau 7.12 – Salaires mensuels moyens des personnels non enseignants titulaires de catégorie A de l'éducation nationale

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités			Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP	
		Montant	dont IMP (1)	Part de primes (en %) (2)				
Personnels d'encadrement	Ensemble	4 322	1 314	-	23,0	5 706	4 628	4 625
	50 ans ou plus	4 533	1 404	-	23,4	5 991	4 858	4 857
	Femmes	4 226	1 225	-	22,2	5 517	4 471	4 469
	Hommes	4 426	1 412	-	23,9	5 912	4 799	4 796
	Ratio F/H	0,95	0,87	-	-	0,93	0,93	0,93
	Personnels de direction	4 300	1 077	-	19,8	5 445	4 397	4 394
	50 ans ou plus	4 523	1 167	-	20,3	5 739	4 634	4 632
	Femmes	4 211	1 010	-	19,1	5 286	4 266	4 264
	Hommes	4 401	1 153	-	20,5	5 626	4 546	4 542
	Ratio F/H	0,96	0,88	-	-	0,94	0,94	0,94
	Personnels d'inspection	4 265	1 461	-	25,2	5 792	4 725	4 723
	50 ans ou plus	4 428	1 465	-	24,7	5 945	4 843	4 841
	Femmes	4 175	1 456	-	25,6	5 696	4 648	4 646
	Hommes	4 362	1 468	-	24,9	5 897	4 808	4 805
	Ratio F/H	0,96	0,99	-	-	0,97	0,97	0,97
	Personnels d'encadrement supérieur	4 677	3 338	-	41,1	8 115	6 716	6 726
	50 ans ou plus	4 886	3 420	-	40,7	8 397	6 939	6 949
	Femmes	4 568	3 286	-	41,4	7 943	6 578	6 580
Hommes	4 754	3 376	-	41,0	8 237	6 814	6 830	
Ratio F/H	0,96	0,97	-	-	0,96	0,97	0,96	
Personnels d'éducation	Ensemble	2 957	388	43	11,4	3 398	2 728	2 774
	Moins de 30 ans	2 025	389	41	15,8	2 454	1 980	2 056
	50 ans ou plus	3 446	371	35	9,6	3 857	3 089	3 118
	Femmes	2 919	378	40	11,3	3 349	2 689	2 741
	Hommes	3 110	430	53	12,0	3 593	2 887	2 908
	Ratio F/H	0,94	0,88	0,75	-	0,93	0,93	0,94
	Conseillers principaux d'éducation	2 954	431	68	12,5	3 438	2 764	2 805
	Moins de 30 ans	2 025	412	50	16,6	2 480	2 002	2 081
	50 ans ou plus	3 504	410	60	10,4	3 955	3 170	3 190
	Femmes	2 908	423	67	12,5	3 383	2 719	2 766
	Hommes	3 098	456	68	12,6	3 609	2 902	2 921
	Ratio F/H	0,94	0,93	0,99	-	0,94	0,94	0,95
	Psychologues de l'éducation nationale	2 961	315	-	9,5	3 328	2 667	2 721
	Moins de 30 ans	2 026	287	-	12,3	2 340	1 882	1 949
	50 ans ou plus	3 365	316	-	8,5	3 721	2 978	3 015
	Femmes	2 936	312	-	9,5	3 300	2 644	2 702
	Hommes	3 153	337	-	9,5	3 537	2 834	2 860
	Ratio F/H	0,93	0,93	-	-	0,93	0,93	0,94

Tableau 7.12 – (suite)

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités			Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP	
		Montant	dont IMP (1)	Part de primes (en %) (2)				
Personnels ASS	Ensemble	2 683	1 065	-	28,0	3 801	3 105	3 210
	Moins de 30 ans	1 889	923	-	32,6	2 833	2 325	2 383
	50 ans ou plus	2 947	1 113	-	27,2	4 095	3 340	3 429
	Femmes	2 625	974	-	26,7	3 651	2 978	3 097
	Hommes	2 965	1 511	-	33,3	4 535	3 730	3 751
	Ratio F/H	0,89	0,64	-	-	0,81	0,80	0,83
	Filière administrative	2 937	1 554	-	34,2	4 548	3 743	3 769
	Moins de 30 ans	1 966	1 314	-	39,7	3 311	2 744	2 777
	50 ans ou plus	3 177	1 600	-	33,2	4 821	3 961	3 978
	Femmes	2 888	1 513	-	34,0	4 453	3 664	3 695
	Hommes	3 031	1 633	-	34,6	4 726	3 892	3 908
	Ratio F/H	0,95	0,93	-	-	0,94	0,94	0,95
	Filière sociale et de santé	2 499	711	-	21,8	3 262	2 646	2 790
	Moins de 30 ans	1 845	704	-	27,4	2 566	2 090	2 162
	50 ans ou plus	2 771	741	-	20,9	3 542	2 867	2 995
	Femmes	2 497	709	-	21,8	3 257	2 642	2 790
Hommes	2 564	773	-	22,8	3 384	2 749	2 794	
Ratio F/H	0,97	0,92	-	-	0,96	0,96	1,00	
Personnels ITRF	Ensemble	2 942	1 290	-	30,0	4 298	3 528	3 579
	Moins de 30 ans	2 031	978	-	32,1	3 046	2 506	2 567
	50 ans ou plus	3 278	1 418	-	29,8	4 753	3 899	3 941
	Femmes	2 907	1 225	-	29,2	4 197	3 439	3 525
	Hommes	2 964	1 330	-	30,5	4 361	3 582	3 611
	Ratio F/H	0,98	0,92	-	-	0,96	0,96	0,98

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Depuis 2019, les CPE bénéficient des mesures de défiscalisation et de désocialisation des montants d'indemnités pour mission particulières (IMP).

2. La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut. Les rémunérations pour heures supplémentaires et la NBI sont comptabilisées dans les primes et indemnités (cf. "Définitions").

Unité : salaire en euros.

Champ : France hors Mayotte, Public, personnels non enseignants titulaires de catégorie A en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2022.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

2. Une relative homogénéité de salaires au sein des catégories B et C

À catégories données, B ou C, les personnels ASS ont un salaire net supérieur à celui des ITRF (**Tableaux 7.13 et 7.14**).

Les techniciens de recherche et de formation et les personnels ASS (filière administrative) de catégorie B perçoivent un salaire net de 2 320 euros nets par mois, soit 80 euros de plus que les agents ITRF de catégorie B.

Il en est de même pour les agents de catégories C, les personnels ASS (filière technique) qui gagnent en

moyenne 70 euros nets de plus que les ITRF de catégorie C. Les personnels administratifs de catégorie C sont en moyenne plus âgés et perçoivent un peu plus de primes. Ils ont, en particulier, bénéficié de la revalorisation triennale de l'indemnité de fonction, suivi et d'expertise (IFSE) des agents administratifs de catégorie C.

Tableau 7.13 – Salaires mensuels moyens des personnels non enseignants titulaires de catégorie B de l'éducation nationale

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Part de primes (en %) (1)			
Personnels ASS (filière administrative)	2 038	767	27,0	2 844	2 323	2 374
Moins de 30 ans	1 654	707	29,6	2 384	1 954	1 984
50 ans ou plus	2 188	784	26,1	2 999	2 445	2 481
Femmes	2 026	760	26,9	2 827	2 308	2 364
Hommes	2 102	803	27,3	2 942	2 403	2 426
Ratio F/H	0,96	0,95	-	0,96	0,96	0,97
Personnels ITRF	2 066	653	23,7	2 759	2 243	2 278
Moins de 30 ans	1 649	704	29,7	2 371	1 936	1 935
50 ans ou plus	2 166	638	22,5	2 835	2 299	2 332
Femmes	2 058	565	21,2	2 660	2 153	2 207
Hommes	2 073	724	25,5	2 839	2 315	2 334
Ratio F/H	0,99	0,78	-	0,94	0,93	0,95

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut.

Unité : salaire en euros.

Champ : France hors Mayotte, Public, personnels non enseignants titulaires de catégorie B en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2022.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Tableau 7.14 – Salaires mensuels moyens des personnels non enseignants titulaires de catégorie C de l'éducation nationale

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Part de primes (en %) (1)			
Personnels ASS (filière administrative)	1 813	473	20,4	2 319	1 879	1 937
Moins de 30 ans	1 589	501	23,5	2 127	1 729	1 783
50 ans ou plus	1 892	471	19,8	2 382	1 926	1 976
Femmes	1 808	471	20,4	2 313	1 873	1 932
Hommes	1 855	491	20,6	2 381	1 930	1 975
Ratio F/H	0,97	0,96	-	0,97	0,97	0,98
Personnels ITRF	1 821	389	17,3	2 244	1 810	1 860
Moins de 30 ans	1 655	356	17,5	2 037	1 642	1 670
50 ans ou plus	1 883	398	17,3	2 303	1 857	1 897
Femmes	1 804	359	16,3	2 197	1 769	1 832
Hommes	1 854	444	19,0	2 334	1 889	1 912
Ratio F/H	0,97	0,81	-	0,94	0,94	0,96

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut.

Unité : salaire en euros.

Champ : France hors Mayotte, Public, personnels non enseignants titulaires de catégorie C en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2022.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

3. Les salaires des non-enseignants titulaires selon l'âge et le sexe

Des différences de salaire selon l'âge

Comme pour les enseignants, c'est principalement le traitement indiciaire brut (TIB) qui porte les écarts de salaire selon l'âge (**Tableau 7.11**). Parmi l'ensemble des non-enseignants titulaires, le TIB (moyen) des 50 ans ou plus est plus élevé que celui des moins de 30 ans de 85 % chez les personnels de catégorie A, de 32 % chez les personnels de catégorie B et de 18 % chez ceux de catégorie C. Les écarts sur le TIB selon l'âge sont particulièrement marqués pour les personnels administratifs et ITRF de catégorie A ainsi que pour les personnels d'éducation titulaires (de 56 % à 70 %) (**Tableau 7.12**).

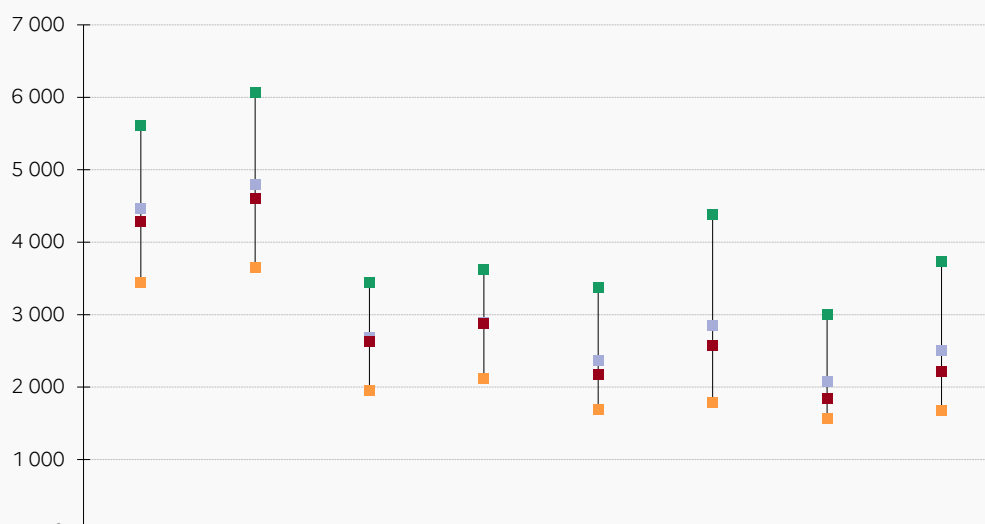
Des différences femmes/hommes particulièrement marquées au sein des personnels de catégorie A

En 2022, le salaire net moyen des non-enseignantes titulaires est inférieur de 24 % à celui des hommes,

ce qui correspond à un écart de 820 euros nets (**Tableau 7.11** et **Figure 7.7**). Cet écart est en partie dû au fait que les femmes sont proportionnellement moins nombreuses dans les corps où les rémunérations sont les plus fortes et, inversement, proportionnellement plus nombreuses dans les corps et catégories moins rémunérées. Elles représentent moins de la moitié des personnels d'encadrement supérieur ainsi que des catégories A chez les ITRF tandis qu'elles représentent 9/10^e des personnels administratifs de catégorie C. Par ailleurs, le temps partiel renforce les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

À catégorie identique, l'écart est moins marqué, mais reste important pour les personnels de catégorie A, les femmes ayant un salaire de 21 % inférieur à celui des hommes. En revanche, l'écart n'est que de 3 % au sein des catégories B et C.

Figure 7.7 – Répartition du salaire net mensuel des personnels non enseignants titulaires de l'éducation nationale selon le sexe



	F	H	F	H	F	H	F	H
	P. d'encadrement		P. d'éducation		P. ASS		P. ITRF	
■ Moyenne	4 471	4 799	2 689	2 887	2 372	2 858	2 084	2 506
■ 9e décile (D9)	4 282	4 601	2 638	2 883	2 176	2 570	1 846	2 213
■ 1er décile (D1)	5 612	6 061	3 442	3 625	3 382	4 383	2 999	3 740
■ Médiane	3 438	3 655	1 962	2 123	1 692	1 792	1 572	1 682
Rapport interdéciles (D9/D1)	1,63	1,66	1,75	1,71	2,00	2,45	1,91	2,22
1er quartile	3 839	4 067	2 237	2 412	1 861	2 018	1 703	1 818
3ème quartile	4 925	5 290	3 132	3 301	2 664	3 491	2 158	2 879

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Unité : salaire en euros.

Lecture : en 2022, les 10 % des personnels d'encadrement de sexe féminin "les mieux rémunérés" perçoivent un salaire net mensuel 1,63 fois plus élevé que les 10 % des personnels d'encadrement de sexe féminin "les moins bien rémunérés" (c'est le rapport interdéciles D9/D1).

Champ : France hors Mayotte, Public, personnels non enseignants titulaires en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2022.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

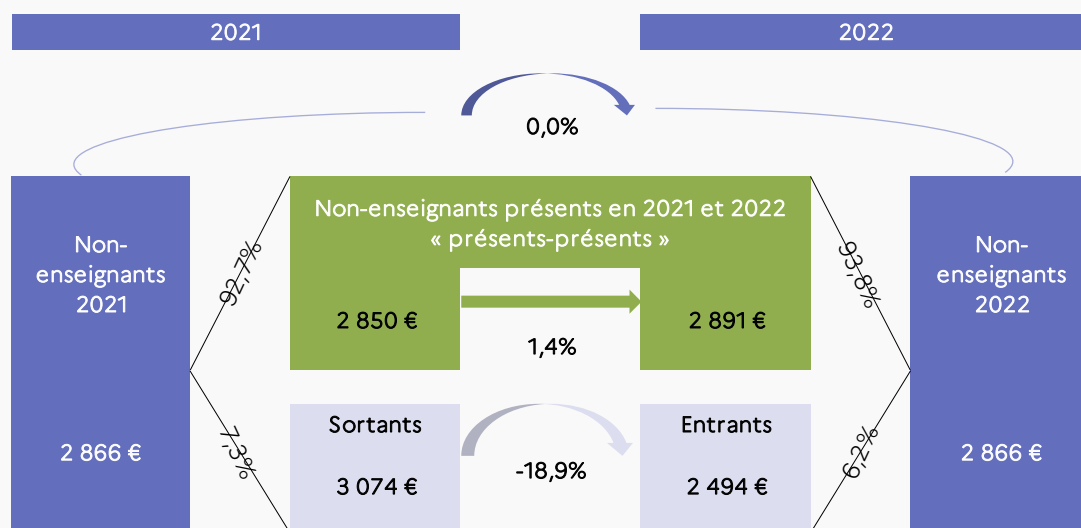
4. Évolution du salaire des non-enseignants titulaires

Parmi les personnels non enseignants titulaires rémunérés en 2022 par le ministère chargé de l'éducation nationale, 93,8 % l'étaient déjà en 2021 (**Figure 7.8**). Le salaire net moyen de ces agents (2 890 euros) augmente de 1,4 % en euros constants par rapport à 2021 (i.e. en tenant compte du poids de l'inflation qui s'élève à 5,2 % en 2022). Les non-enseignants titulaires rémunérés en 2022 par le ministère en charge de l'éducation nationale mais qui ne l'étaient pas l'année précédente (nouveaux lauréats aux concours essentiellement) représentent 6,2 % des personnels non enseignants en 2022, avec un salaire mensuel moyen de 2 490 euros. Quant aux personnels non enseignants présents en 2021 qui ne le sont plus en 2022 (départs à la retraite essentiellement), ils gagnaient en moyenne 3 070 euros en 2021. Ainsi, les nouveaux personnels

non enseignants ont un salaire moyen plus faible de 18,9 % à celui que percevaient les non-enseignants partis, en raison principalement de la différence d'ancienneté.

Au global, le salaire net moyen de l'ensemble des personnels non enseignants augmente moins que celui des « présents-présents », le renouvellement des populations tirant à la baisse l'évolution globale. Les évolutions du salaire net moyen des non-enseignants restant en place en 2021-2022 s'expliquent par leur progression de carrière, les changements individuels intervenus ayant un impact sur leur rémunération (changement de poste entraînant une perte / un gain de prime, changement de quotité de travail), mais également par les mesures réglementaires en vigueur (voir « **Les principales mesures réglementaires en 2022** »).

Figure 7.8 - Décomposition de l'évolution du salaire net mensuel moyen des personnels non enseignants titulaires entre 2021 et 2022, en euros constants (1)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Les salaires nets 2021 ont été corrigés de la hausse des prix qui s'élève à 5,2 % entre 2021 et 2022.

Lecture : le salaire net moyen des personnels non enseignants titulaires de 2022 est stable à 0,0 % en euros constants par rapport au salaire net moyen des personnels non enseignants titulaires de 2021. Cette augmentation résulte de l'évolution du salaire net moyen des personnels non enseignants présents ces deux années-là (les « présents-présents ») et de la différence de salaire entre les sortants 2021 et les entrants 2022. Les présents-présents représentent 92,7 % des personnels non enseignants en 2021. Le salaire net moyen de ces présents-présents augmente de 1,4 % en 2022. Les sortants représentent 7,3 % des personnels non enseignants titulaires en 2021 et les entrants représentent 6,2 % des personnels non enseignants en 2022. L'écart de salaire entre les sortants 2021 et les entrants 2022 est égal à 19,1 %.

Champ : France hors Mayotte, Public, personnels non enseignants titulaires en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2021 et/ou en 2022, qu'ils soient à temps complet, partiel ou incomplet.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

D. ANNEXES

Tableau 7.15 – Salaires nets mensuels moyens des enseignants selon le temps de travail

	Enseignants à temps complet				Enseignants à temps partiel				Part du temps partiel parmi l'ensemble des agents sur qui reposent les salaires (%)
	Moyenne	Médiane	D9/D1	Ratio F/H	Moyenne	Médiane	D9/D1	Ratio F/H	
Titulaires du 1^{er} degré public	2 598	2 532	1,68	0,94	1 785	1 810	1,94	0,97	8,3
Moins de 30 ans	1 988	1 974	1,38	1,00	1 597	1 641	1,94	1,04	6,2
30-39 ans	2 251	2 211	1,42	0,98	1 716	1 763	1,88	0,96	14,9
40-49 ans	2 600	2 554	1,42	0,97	1 817	1 857	1,89	0,98	8,1
50 ans ou plus	3 007	2 981	1,50	0,94	1 970	1 983	2,16	0,99	4,3
Titulaires du 2nd degré public	3 074	3 005	1,83	0,94	2 329	2 303	2,15	0,95	7,9
Moins de 30 ans	2 191	2 175	1,61	0,99	1 640	1 654	2,30	1,02	3,5
30-39 ans	2 599	2 504	1,61	0,95	1 986	2 024	2,00	0,99	10,2
40-49 ans	3 027	2 902	1,60	0,95	2 253	2 264	1,95	0,97	8,2
50 ans ou plus	3 481	3 410	1,65	0,95	2 654	2 735	1,97	0,97	7,5
Assimilés-titulaires du 1^{er} degré privé	2 430	2 322	1,61	0,92	1 685	1 624	2,13	0,80	15,7
Moins de 30 ans	1 864	1 907	1,22	1,00	1 507	1 544	1,95	0,85	8,8
30-39 ans	2 094	2 043	1,30	0,95	1 594	1 617	1,86	0,87	22,5
40-49 ans	2 361	2 296	1,43	0,93	1 690	1 659	2,01	0,81	15,4
50 ans ou plus	2 718	2 694	1,60	0,91	1 768	1 604	2,36	0,80	13,7
Assimilés-titulaires du 2nd degré privé	2 725	2 620	1,65	0,94	2 195	2 054	2,43	0,84	13,5
Moins de 30 ans	2 061	2 107	1,48	1,00	1 668	1 684	2,01	0,90	8,2
30-39 ans	2 332	2 297	1,37	0,97	1 902	1 850	2,13	0,80	13,4
40-49 ans	2 628	2 575	1,46	0,96	2 203	2 062	2,52	0,79	12,6
50 ans ou plus	2 989	2 971	1,63	0,93	2 310	2 215	2,39	0,88	14,6
Contractuels	2 219	2 096	1,75	0,94	1 487	1 418	2,73	0,92	27,8
Moins de 30 ans	2 061	2 107	1,48	1,00	1 668	1 684	2,01	0,90	8,2
30-39 ans	2 332	2 297	1,37	0,97	1 902	1 850	2,13	0,80	13,4
40-49 ans	2 628	2 575	1,46	0,96	2 203	2 062	2,52	0,79	12,6
50 ans ou plus	2 989	2 971	1,63	0,93	2 310	2 215	2,39	0,88	14,6

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Unité : salaire en euros.

Lecture : parmi les enseignants titulaires du 1^{er} degré public en poste au MEN en 2022 (durant toute l'année ou seulement une partie de l'année), 91,7 % exercent à temps complet et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 2 598 euros et 8,3 % exercent à temps partiel et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 1 785 euros. Les 10 % des enseignants titulaires du 1^{er} degré à temps complet les mieux rémunérés perçoivent 1,68 fois plus que les 10 % des enseignants titulaires du 1^{er} degré à temps complet les moins bien rémunérés. En moyenne, une enseignante titulaire du 1^{er} degré à temps complet perçoit un salaire net moyen inférieur de 6% à son homologue masculin.

Champ : France hors Mayotte, Public + Privé sous contrat, enseignants titulaires, assimilés titulaires et contractuels en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2022.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Tableau 7.16 – Salaires nets mensuels moyens des personnels non enseignants de l'Éducation nationale selon le temps de travail, en 2022

	Agents à temps complet				Agents à temps partiel				Part du temps partiel parmi l'ensemble des agents sur qui reposent les salaires (%)
	Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires F/H	Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires F/H	
Titulaires de catégorie A	3 572	3 352	2,26	0,81	2 317	2 216	2,36	0,79	8,8
Moins de 30 ans	2 129	2 089	1,52	0,91	1 437	1 195	2,03	0,99	8,1
30-39 ans	2 527	2 359	1,69	0,88	1 997	2 020	1,79	1,03	17,8
40-49 ans	3 321	3 156	1,94	0,83	2 272	2 237	2,11	0,82	10,2
50 ans ou plus	3 938	3 739	2,08	0,83	2 586	2 427	2,61	0,76	6,3
Titulaires de catégorie B	2 367	2 304	1,46	0,98	1 927	1 935	1,54	1,00	12,1
Moins de 30 ans	1 984	1 956	1,22	1,00	1 593	1 657	1,66	1,44	8,1
30-39 ans	2 116	2 054	1,35	1,00	1 812	1 811	1,38	1,02	21,4
40-49 ans	2 320	2 268	1,40	0,99	1 940	1 949	1,43	1,03	14,7
50 ans ou plus	2 464	2 400	1,42	0,97	2 007	2 043	1,80	1,00	8,3
Titulaires de catégorie C	1 922	1 862	1,35	0,99	1 553	1 598	1,81	1,08	15,4
Moins de 30 ans	1 749	1 694	1,28	1,00	1 448	1 466	1,66	1,00	14,6
30-39 ans	1 808	1 760	1,27	1,01	1 531	1 555	1,58	0,99	24,9
40-49 ans	1 896	1 833	1,33	0,99	1 579	1 609	1,66	1,12	18,0
50 ans ou plus	1 962	1 895	1,35	0,97	1 553	1 625	1,97	1,10	12,1
Contractuels	1 574	1 386	1,53	1,03	916	866	1,70	0,96	81,1
Moins de 30 ans	1 451	1 354	1,34	1,04	929	898	1,87	0,99	70,5
30-39 ans	1 590	1 400	1,56	1,04	942	886	1,74	0,94	77,5
40-49 ans	1 685	1 485	1,65	0,95	923	876	1,55	0,95	86,8
50 ans ou plus	1 778	1 496	1,80	0,85	879	844	1,53	0,96	89,9

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Unité : salaire en euros.

Lecture : parmi les personnels non enseignants titulaires de catégorie A en poste au MEN en 2022 (durant toute l'année ou seulement une partie de l'année), 91,2 % exercent à temps complet et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 3 572 euros et 8,8 % exercent à temps partiel et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 2 317 euros. Les 10 % des personnels non enseignants titulaires de catégorie A à temps complet les mieux rémunérés perçoivent 2,26 fois plus que les 10 % des personnels non enseignants titulaires de catégorie A à temps complet les moins bien rémunérés. En moyenne, une titulaire non enseignante de catégorie A à temps complet perçoit un salaire net moyen inférieur de 19 % à son homologue masculin.

Champ : France hors Mayotte, Public, personnels non enseignants titulaires et contractuels en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2022.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Tableau 7.17 – Comparaison des salaires mensuels moyens des personnels titulaires de l'éducation nationale entre la France métropolitaine et les DROM (hors Mayotte)

	France métropolitaine						DROM (hors Mayotte)					
	Salaire brut	TIB	Part de primes (en %) (1)	Salaire net	Rapport salaire net moyen F/H	Salaire net EQTP	Salaire brut	TIB	Part de primes (en %) (1)	Salaire net	Rapport salaire net moyen F/H	Salaire net EQTP
Ensemble	3 373	2 860	13,5	2 704	0,87	2 776	4 768	3 043	35,6	3 951	0,89	3 988
Enseignants du public	3 381	2 895	12,6	2 718	0,89	2 782	4 790	3 080	35,1	3 979	0,90	4 017
P. des écoles	3 106	2 755	9,3	2 477	0,93	2 542	4 470	2 919	34,0	3 698	0,94	3 740
P. agrégés	4 458	3 612	17,2	3 624	0,94	3 697	6 491	4 079	36,6	5 433	0,94	5 475
P. certifiés	3 442	2 898	14,3	2 778	0,95	2 842	4 969	3 153	36,0	4 143	0,94	4 182
P. d'EPS	3 487	2 909	14,9	2 816	1,00	2 866	5 018	3 182	36,0	4 181	0,99	4 219
P. de lycée pro.	3 645	3 007	15,9	2 953	0,95	2 989	4 981	3 184	35,5	4 149	0,94	4 166
Enseignants du privé	3 217	2 777	12,5	2 510	0,89	2 634	4 472	2 851	35,8	3 504	0,93	3 552
P. des écoles	2 963	2 666	8,6	2 293	0,88	2 430	4 235	2 759	34,1	3 299	0,96	3 316
P. agrégés	4 451	3 657	16,5	3 502	0,91	3 585	6 474	3 868	39,5	5 097	0,86	5 198
P. certifiés	3 288	2 793	14,0	2 575	0,93	2 693	4 621	2 892	37,1	3 636	0,94	3 706
P. d'EPS	3 321	2 842	13,2	2 598	0,97	2 670	4 500	2 878	35,6	3 529	1,03	3 580
P. de lycée pro.	3 479	2 892	16,0	2 725	0,93	2 836	4 523	2 885	36,0	3 554	0,99	3 624
Non enseignants	3 478	2 696	21,0	2 818	0,76	2 879	4 737	2 857	39,2	3 949	0,81	3 965
P. d'encadrement	5 618	4 308	22,0	4 550	0,93	4 547	7 707	4 625	39,7	6 423	0,96	6 423
P. d'éducation	3 336	2 949	10,0	2 673	0,93	2 719	4 738	3 118	33,7	3 926	0,92	3 958
P. ASS	2 950	2 181	24,6	2 400	0,83	2 473	3 964	2 303	41,4	3 313	0,87	3 335
P. ITRF	2 753	2 109	21,8	2 233	0,84	2 284	3 723	2 259	38,7	3 106	0,89	3 095

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut. Les rémunérations pour heures supplémentaires et la NBI sont comptabilisées dans les primes et indemnités (cf. "Définitions").

Unité : salaire en euros.

Champ : France hors Mayotte, Public + Privé sous contrat, personnels enseignants et non enseignants titulaires et assimilés titulaires en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2022.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Tableau 7.18 – Salaires moyens (1) des enseignants titulaires du public selon le corps et l'ancienneté

Corps	Grade	Échelon	Indice nouveau majoré (INM) atteint	Indice atteint théoriquement au bout de ... années après titularisation	Traitement principal (2)	Primes et indemnités (3)	Salaire net (4)
P. des écoles	Classe normale	01	390	Stagiaire	1 903	257	1 779
	Classe normale	02	441	1 ^{ère} année de titularisation	2 100	503	2 104
	Classe normale	05	476	5 ans d'ancienneté	2 243	406	2 161
	Classe normale	07	519	10 ans d'ancienneté	2 450	387	2 329
	Classe normale	11	673	25 ans d'ancienneté	3 363	271	2 939
	Hors classe	04	715				
	Hors classe	06	806	Fin de carrière (5)	3 692	292	3 223
P. certifiés	Classe normale	01	390	Stagiaire	1 884	259	1 767
	Classe normale	02	441	1 ^{ère} année de titularisation	2 129	612	2 255
	Classe normale	05	476	5 ans d'ancienneté	2 253	613	2 366
	Classe normale	07	519	10 ans d'ancienneté	2 459	611	2 542
	Classe normale	11	673	25 ans d'ancienneté	3 362	526	3 189
	Hors classe	04	715				
	Hors classe	07	821	Fin de carrière (5)	3 841	487	3 509
P. d'EPS	Classe normale	01	390	Stagiaire	1 877	306	1 810
	Classe normale	02	441	1 ^{ère} année de titularisation	2 145	660	2 310
	Classe normale	05	476	5 ans d'ancienneté	2 275	667	2 424
	Classe normale	07	519	10 ans d'ancienneté	2 473	650	2 585
	Classe normale	11	673	25 ans d'ancienneté	3 386	561	3 248
	Hors classe	04	715				
	Hors classe	07	821	Fin de carrière (5)	3 818	458	3 462

Tableau 7.18 – (suite)

Corps	Grade	Échelon	Indice nouveau majoré (INM) atteint	Indice atteint théoriquement au bout de ... années après titularisation	Traitement principal (2)	Primes et indemnités (3)	Salaire net (4)
P. de lycée professionnel	Classe normale	01	390	Stagiaire	1 889	304	1 811
	Classe normale	02	441	1 ^{ère} année de titularisation	2 114	594	2 249
	Classe normale	05	476	5 ans d'ancienneté	2 258	684	2 456
	Classe normale	07	519	10 ans d'ancienneté	2 475	736	2 688
	Classe normale	11	673	25 ans d'ancienneté	3 370	617	3 269
	Hors classe	04	715				
	Hors classe	07	821	Fin de carrière (5)	3 840	576	3 588
P. agrégés	Classe normale	01	450	Stagiaire	2 152	155	1 912
	Classe normale	02	498	1 ^{ère} année de titularisation	2 404	769	2 640
	Classe normale	05	579	5 ans d'ancienneté	2 758	827	2 985
	Classe normale	07	659	10 ans d'ancienneté	3 123	882	3 350
	Classe normale	11	830	25 ans d'ancienneté	3 906	768	3 848
	Hors classe	04	890, 925, 972	Fin de carrière (5)	4 492	750	4 285
P. de chaire supérieure	-	06	890, 925, 972	Fin de carrière (5)	4 600	2 366	5 916

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Il s'agit de salaires mensuels en équivalent temps plein, que l'enseignant soit présent toute l'année ou seulement une partie de l'année.
2. Traitement avant tout complément et retenue, obtenu en multipliant l'indice nouveau majoré (INM) par la valeur du point. L'INM est fonction du niveau de l'échelon atteint dans la grille indiciaire du corps-grade d'appartenance.
3. Elles incluent les primes présentant un lien particulier avec un élément statutaire ou indiciaire, les primes fonctionnelles, de mobilité et à dimension territoriale, la nouvelle bonification indiciaire (NBI), les rémunérations pour heures supplémentaires, la prime liée à la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA), les indemnités représentatives de frais, les montants liés au rachat de jours épargnés au titre du compte épargne temps. L'indemnité de résidence (IR) et le supplément familial de traitement (SFT) sont exclus du montant des primes et indemnités.
4. Le salaire net s'obtient en retranchant du salaire brut (composé du traitement principal, de l'IR, du SFT et des primes et indemnités) les cotisations sociales salariales (cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage, CSG et CRDS).
5. Les indices accessibles en classe exceptionnelle ne sont pas retenus, dans la mesure où l'accès à ce grade n'est pas garanti pour tous. De plus, pour les professeurs des écoles, le nombre d'enseignants rémunérés à l'indice 821 (échelon 7 de hors classe) étant très petit, c'est l'indice 806 (échelon 6 de la hors classe) qui est retenu pour les salaires de fin de carrière.

Unité : salaire en euros eqtp.

Champ : France hors Mayotte, Public, enseignants titulaires en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2022.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

POUR EN SAVOIR PLUS

Drégoir M., 2024 « L'évolution du salaire des enseignants entre 2021 et 2022 », *Note d'Information*, à paraître, DEPP-MEN.

DGAFP, 2024, *Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique – Faits et chiffres*.

Thomas J-E., 2023 « Les heures supplémentaires annualisées des enseignants à la rentrée 2022 dans le second degré », *Note d'Information*, n° 23.25, DEPP-MENJ.

Defresne M., Monso O., Saint-Philippe S., 2018, « Pourquoi les enseignantes perçoivent-elles un salaire inférieur de 14 % à celui des enseignants ? », *Éducation & formations*, n° 96, DEPP-MEN.

Defresne M., 2016, « Les enseignants du public mieux payés que ceux du privé ? », *Éducation & formations*, n° 92, DEPP-MENESR.

Ntamakuliro-Inema J-L., Volat G., 2024, « Les salaires dans la fonction publique de l'État », *Insee Première*, n° 2016, INSEE.

8. LA FORMATION CONTINUE

A. L'ACCÈS À LA FORMATION DES ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ PUBLIC.....	222
B. L'ACCÈS À LA FORMATION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PUBLIC.....	228
C. L'ACCÈS À LA FORMATION DES PERSONNELS DE DIRECTION ET D'ÉDUCATION, DANS LE SECTEUR PUBLIC	235

CHIFFRES-CLÉS ANNÉE SCOLAIRE 2022-2023

Taux d'accès à la formation continue

- **80 % des enseignants dans le premier degré public**
 - 80 % des femmes
 - 77 % des hommes

- **68 % des enseignants dans le second degré public**
 - 70 % des femmes
 - 65 % des hommes

 - 76 % des enseignants en biologie-géologie
 - 54 % des enseignants en philosophie

- **78 % des directeurs d'école entièrement déchargés d'enseignement, du public**
- **87 % des personnels de direction, du second degré public**
 - 89 % des personnels de direction en collège
 - 83 % des personnels de direction en lycées d'enseignement général et technologique, et polyvalents

- **74 % des personnels d'éducation (conseillers principaux d'éducation, PsyEN ...)**

SOURCES ET CHAMP

Les données sur la formation continue dans le secteur public sont enregistrées dans **GAIA (gestion académique informatisée des actions de formation)**, application qui gère la formation continue de l'enseignement scolaire. Les activités de formation présentées ici concernent celles suivies au cours de l'année scolaire 2022-2023 par les personnels en activité et rémunérés au 30 novembre de l'année scolaire et enregistrées dans GAIA.

Afin de mieux décrire les personnes qui suivent une formation continue, les données de GAIA sont mises en regard de celles du **panel des personnels issu de la base statistique des agents (BSA)** (voir encadré « source » du chapitre 1). Ainsi, les personnels sont recensés sur la mission dans laquelle ils passent la majorité de leur temps (voir encadré « définitions » du chapitre 4).

Les données présentées dans ce chapitre concernent les personnels du secteur public en activité et rémunérés par l'éducation nationale au 30 novembre de l'année scolaire considérée qui ont une mission d'enseignement, de direction, ou d'éducation (conseillers principaux d'éducation, PsyEN...). Le champ est donc comparable au champ des personnels décrits dans les chapitres 1 à 4 de ce panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire restreint aux missions attenantes à un établissement scolaire et au secteur public.

Ce chapitre s'intéresse exclusivement aux personnes qui ont des activités de formation continue et à leurs caractéristiques. Il concerne l'année scolaire 2022-2023 et correspond à la première année du schéma directeur de la formation continue (SDFC) 2022-2025.

CONCEPTS

Les plans académiques de formation (PAF) présentent la programmation pluriannuelle de l'ensemble de l'activité de formation. Ils s'inspirent du plan national de formation (PNF), vecteur d'orientation et d'impulsion de la formation au niveau national, défini chaque année par le ministère en charge de l'éducation nationale. Afin de mettre en œuvre la politique académique de formation et de permettre à chaque agent de construire un parcours individualisé de formation, les PAF se déclinent en dispositifs, articulés entre eux et composés d'un ou de plusieurs modules (contenus de formation).

Les dispositifs et modules de formation se caractérisent par :

- un objectif qui traduit la politique de formation des personnels ;
- une priorité nationale : depuis l'année scolaire

2022-2023, les priorités nationales, ainsi que les thématiques ont été refondues et sont maintenant associées. C'est l'objet du nouveau schéma directeur de la formation continue (SDFC) 2022-2025 (cf circulaire MENH2201155C du 11-2/2022 du MENJS) qui traduit la volonté de mettre l'accent sur les principaux axes de formation de tous les personnels du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse.

- un niveau d'initiative qui désigne le maître d'ouvrage du dispositif : départemental, académique, national ;
- un type de candidature que déterminent les conditions d'inscription à un dispositif ;
- un contenu qui indique le champ de connaissances ou de pratiques sur lequel porte le module ;
- un public cible qui correspond à la population visée par le module.

LES INDICATEURS DE LA FORMATION CONTINUE

Dans ce chapitre, l'unité statistique de présentation des indicateurs de la formation continue est la personne. Chaque agent est ainsi

comptabilisé une seule fois, même s'il a participé à plusieurs modules.

Phase de la formation	Indicateurs calculés
La personne « fait acte » de candidature à un module.	<p>Nombre de personnes inscrites à au moins un module de formation.</p> <p>Taux d'inscription : rapport entre le nombre de personnes inscrites et l'effectif de la population potentiellement concernée par la formation</p>
La personne assiste à au moins une heure de formation sur le module	<p>Nombre de personnes présentes.</p> <p>Taux d'accès à la formation : rapport entre le nombre de personnes présentes et l'effectif de la population potentiellement concernée par la formation.</p>

AVERTISSEMENTS

La formation continue fait l'objet d'une attention particulière au sein du ministère et l'accent a été mis ces dernières années sur la qualité des saisies dans l'outil GAIA. Cependant, la qualité des données peut être affectée par différents éléments tels que les évolutions des politiques de formation, les pratiques différentes des gestionnaires, ou des responsables formation en académies. Ceci inclut notamment des appréciations hétérogènes des concepts de formation (par exemple, quelle est la frontière

entre formation et réunion d'information, entre formation et animation pédagogique...). Ces différents aspects limitent le suivi temporel et par conséquent les comparaisons.

Par ailleurs, les activités de formation des années scolaires 2019-2020 et 2020-2021 ont été affectées par le contexte de crise sanitaire. Il est important d'en tenir compte, en particulier dans les comparaisons temporelles.

A. L'ACCÈS À LA FORMATION DES ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ PUBLIC

Au cours de l'année scolaire 2022-2023, parmi les personnels ayant une mission d'enseignement dans le premier degré public (voir **encadré « définitions » du chapitre 4**), 297 400 se sont inscrits à au moins un module de formation, soit 91 % d'entre eux (**Tableau 8.1**). Ce taux est plus élevé pour les personnes qui enseignent et sont aussi directeurs d'école (98 %) et il atteint 99 % pour les directeurs qui le sont pour la première année, qui doivent réglementairement suivre certaines formations lors de leur première prise de fonction. Le taux d'inscription est plus faible pour les enseignants sur des besoins spécifiques (80 %) et les remplaçants (83 %).

La part des enseignants du premier degré public à avoir participé à une formation est quant à elle de 80 % (260 200 personnes). Ce taux d'accès est supérieur pour les femmes (80 % contre 77 % pour les hommes). Les moins nombreux à avoir accédé à une formation sont les remplaçants ou enseignants sur des besoins spécifiques (70 %). À l'inverse les enseignants également directeurs d'école sont 93 % à se former.

Le taux d'inscription et le taux d'accès des enseignants du premier degré public ayant au moins une affectation en éducation prioritaire sont inférieurs à ceux des enseignants hors éducation prioritaire. (**Figures 8.1a et 8.1b**). Ainsi, 74 % des enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire ont eu accès à une formation contre 82 % des autres. C'est pour les enseignants en classe élémentaire que l'écart est le plus important (9 points).

Le taux d'accès a connu une forte progression entre 2015-2016 et 2018-2019 : de +20 points pour les enseignants également directeurs d'école à +24 points pour les enseignants en préélémentaire (**Figure 8.2a**). Sur cette même période, la progression est moindre pour les enseignants sur des besoins spécifiques (+9 points). Les trois années scolaires suivantes ont vu le taux d'accès chuter du fait de la crise sanitaire (voir **encadré « avertissements »**). En 2021-2022 et 2022-2023, on assiste à un rattrapage du taux d'accès pour atteindre des niveaux se rapprochant de ceux d'avant crise sanitaire. Ce sont

les enseignants sur des besoins spécifiques qui ont le mieux récupéré de cette crise en ayant un taux d'accès en 2022-2023 supérieur de 1 point à celui de 2018-2019. L'évolution globale est similaire pour les hommes et les femmes depuis 2018-2019 (**Figure 8.2b**). Identique pour les deux sexes en 2015-2016, le taux d'accès à une formation est plus fort de 3 points en faveur des femmes depuis 2018-2019, s'expliquant par des priorités sur des actions de formation (priorité maternelle, plan français, plan mathématique, apprentissage fondamentaux et l'éducation prioritaire) destinées à des missions particulièrement féminisées (enseignement en préélémentaire et élémentaire).

Globalement, les enseignants du premier degré public qui ont eu accès à une formation en 2022-2023 sont légèrement plus âgés que ceux qui n'en n'ont pas eu (**Figure 8.3**). Ainsi, l'âge moyen est de 45 ans pour les hommes ayant eu accès à une formation et de 44 ans sinon, de 43 ans pour les femmes ayant eu accès à une formation et de 42 ans sinon. Le taux d'accès à la formation des enseignants du premier degré varie peu en fonction de l'âge, avec huit personnes sur dix formées entre 40 et 59 ans chez les hommes comme chez les femmes. Les jeunes femmes de moins de 24 ans atteignent également ce score.

Sur la période couvrant les cinq dernières années scolaires (2018-2019 à 2022-2023), dont trois années ont été marquées par la crise sanitaire, moins de 5 % des enseignants n'ont suivi aucune formation : les enseignants sur des besoins spécifiques et ceux ayant une mission de remplacement (7 %) sont proportionnellement les plus nombreux à ne pas avoir suivi de formation (**Figure 8.4**). En revanche seulement 1 % des enseignants également directeurs d'école ne se sont pas formés sur ces cinq ans. Participer tous les ans à des formations est plus fréquent pour les enseignants expérimentés et ceux qui ne changent pas d'établissement : c'est le cas de 53 % des enseignants ayant 10 ans d'ancienneté ou plus contre 41 % des moins expérimentés, et de 54 % des enseignants présents dans le même établissement durant les cinq ans contre 45 % de ceux qui ont changé d'établissement.

Tableau 8.1 – Enseignants du premier degré public, inscrits, retenus et présents en formation, selon la mission (1) et le sexe

		Personnes inscrites		Personnes présentes	
		Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)
Enseignement en classe préélémentaire	Femmes	66 908	91,8	57 431	78,8
	Hommes	4 550	88,4	3 892	75,6
	Total	71 458	91,6	61 323	78,6
Enseignement en classe élémentaire	Femmes	127 316	92,4	110 979	80,6
	Hommes	20 644	89,7	17 888	77,7
	Total	147 960	92,1	128 867	80,2
Enseignement et direction d'école simultanés	Femmes	30 420	98,0	28 720	92,6
	Hommes	6 791	97,7	6 414	92,3
	Total	37 211	98,0	35 134	92,5
	<i>Dont ceux qui n'étaient pas encore directeurs l'année précédente</i>	4 105	98,8	3 935	94,8
	<i>Dont ceux qui étaient déjà directeurs l'année précédente</i>	33 106	97,9	31 199	92,2
Remplacement	Femmes	19 283	83,7	16 277	70,7
	Hommes	6 224	81,3	5 241	68,5
	Total	25 507	83,1	21 518	70,1
Enseignement répondant à des besoins spécifiques	Femmes	12 823	81,0	11 208	70,8
	Hommes	2 463	76,8	2 157	67,3
	Total	15 286	80,3	13 365	70,2
Total enseignement d'élèves du premier degré public	Femmes	256 750	91,5	224 615	80,1
	Hommes	40 672	88,5	35 592	77,4
	Total	297 422	91,1	260 207	79,7

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Voir encadré "définitions" du chapitre 4 pour la définition de mission.

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2022, en mission d'enseignement dans le premier degré public.

Source : GAIA, année scolaire 2022-2023, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Figure 8.1a – Taux d'inscription à la formation des enseignants du premier degré public, selon l'affectation en éducation prioritaire (1)

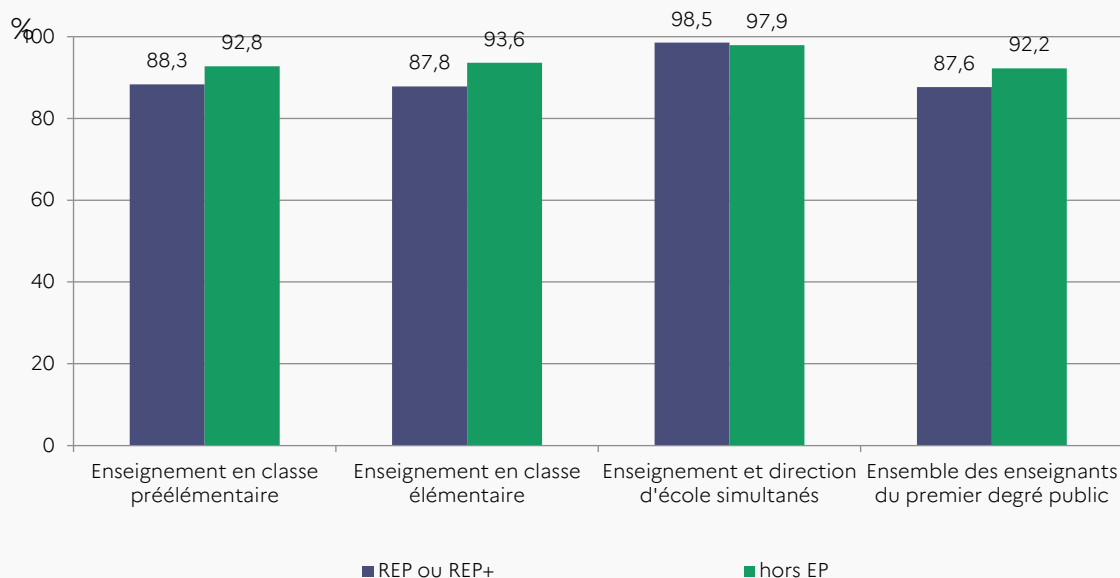
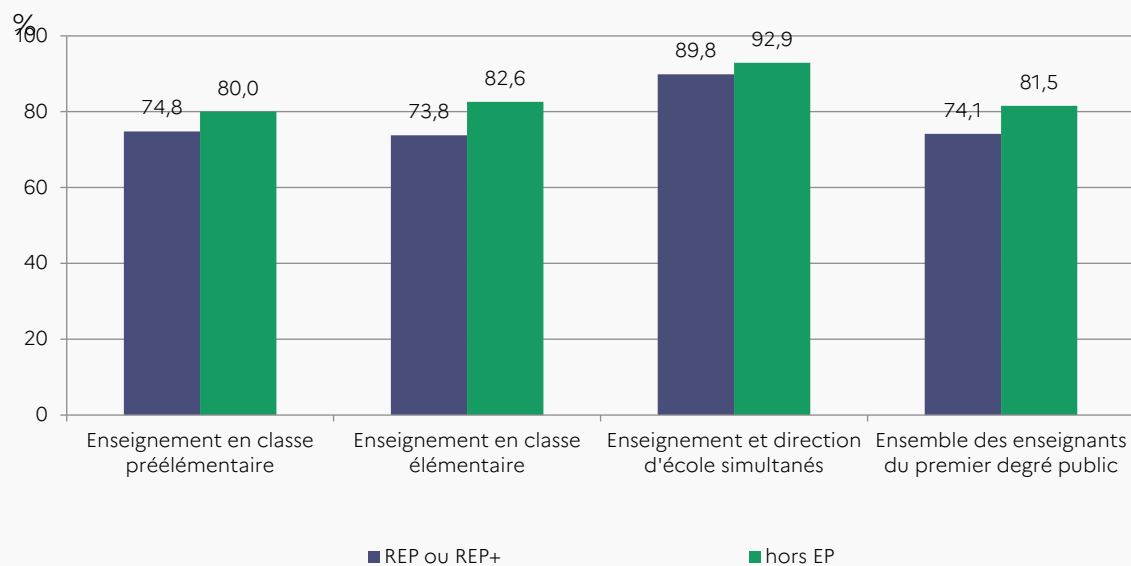


Figure 8.1b - Taux d'accès à la formation des enseignants du premier degré public, selon l'affectation en éducation prioritaire (1)



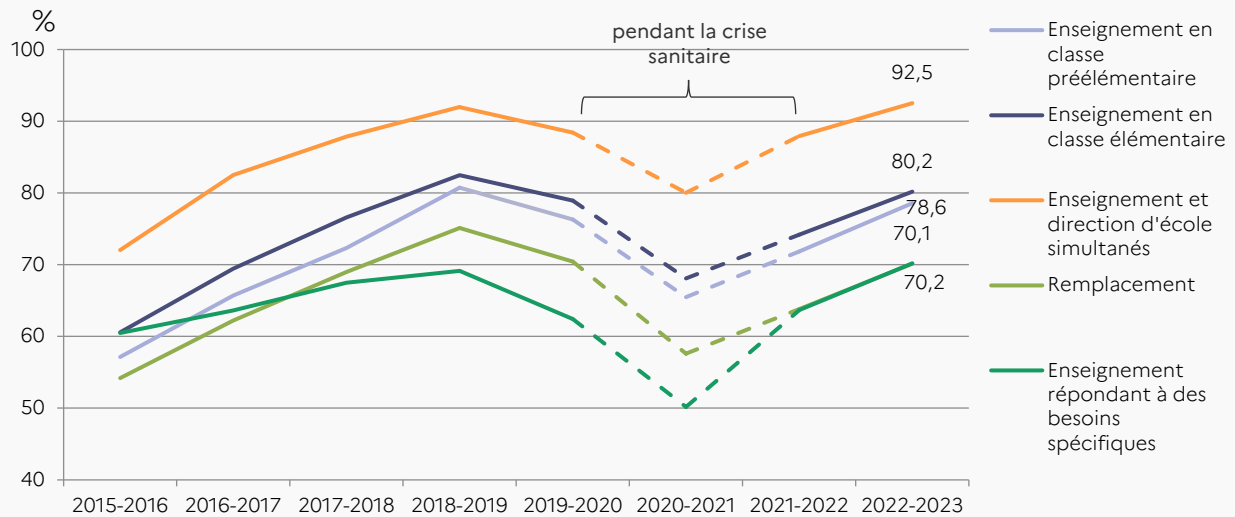
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire.

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2022, en mission d'enseignement dans le premier degré public.

Source : GAIA, année scolaire 2022-2023, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Figure 8.2a – Évolution du taux d'accès à une formation des enseignants du premier degré public, selon la mission (1)



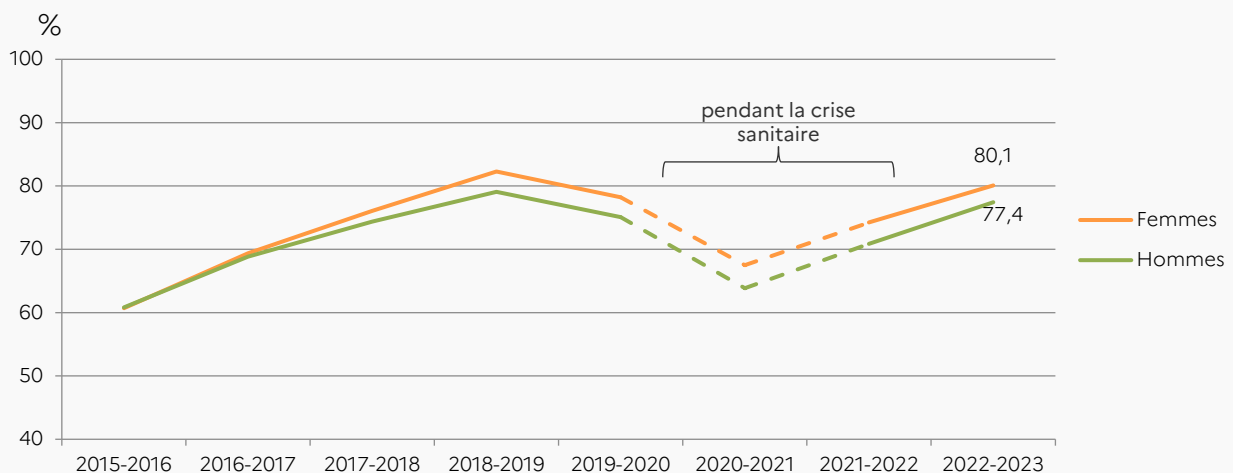
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Voir encadré "définitions" du chapitre 4 pour la définition de mission.

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission d'enseignement dans le premier degré public.

Source : GAIA, année scolaire 2022-2023, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Figure 8.2b – Évolution du taux d'accès à une formation des enseignants du premier degré public, selon le sexe



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission d'enseignement dans le premier degré public.

Source : GAIA, année scolaire 2022-2023, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Figure 8.3 – Taux d'accès des enseignants du premier degré public, selon la classe d'âge

Hommes 1^{er} degré :

Age moyen :

- sans accès à la formation : 43,9 ans

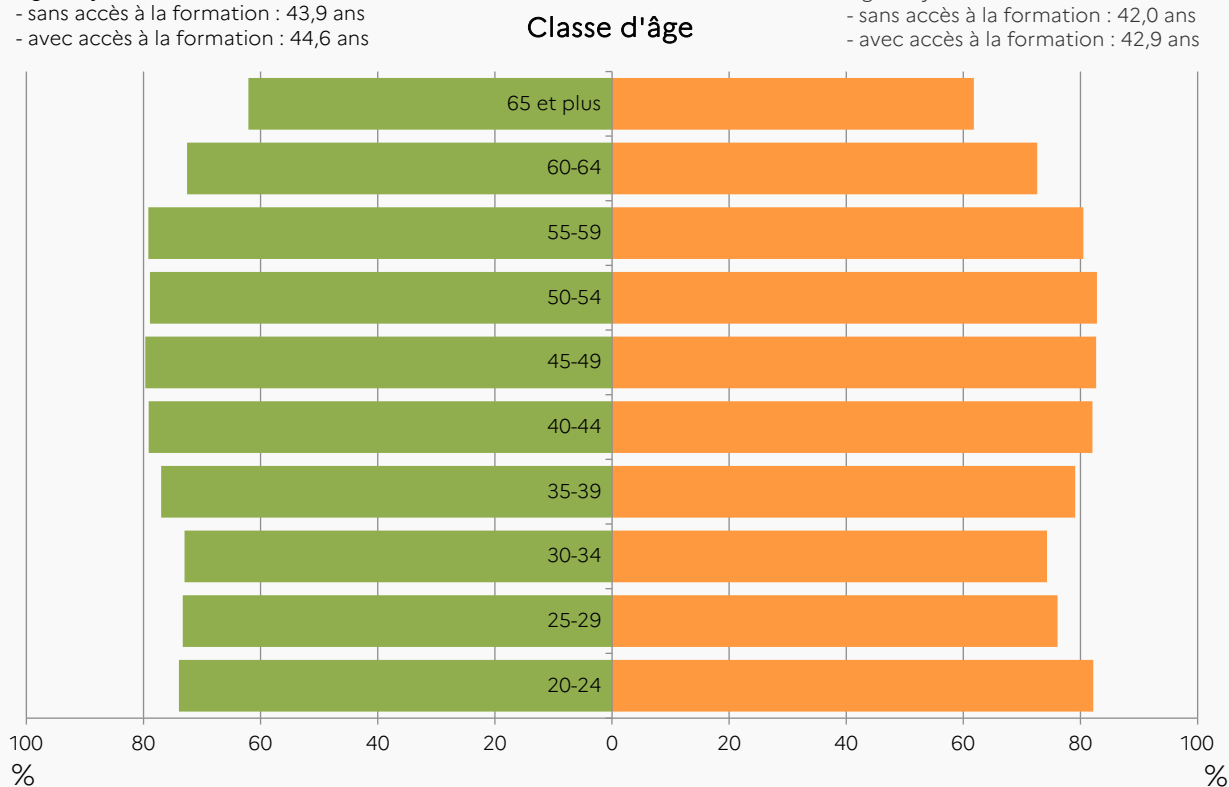
- avec accès à la formation : 44,6 ans

Femmes 1^{er} degré :

Age moyen :

- sans accès à la formation : 42,0 ans

- avec accès à la formation : 42,9 ans



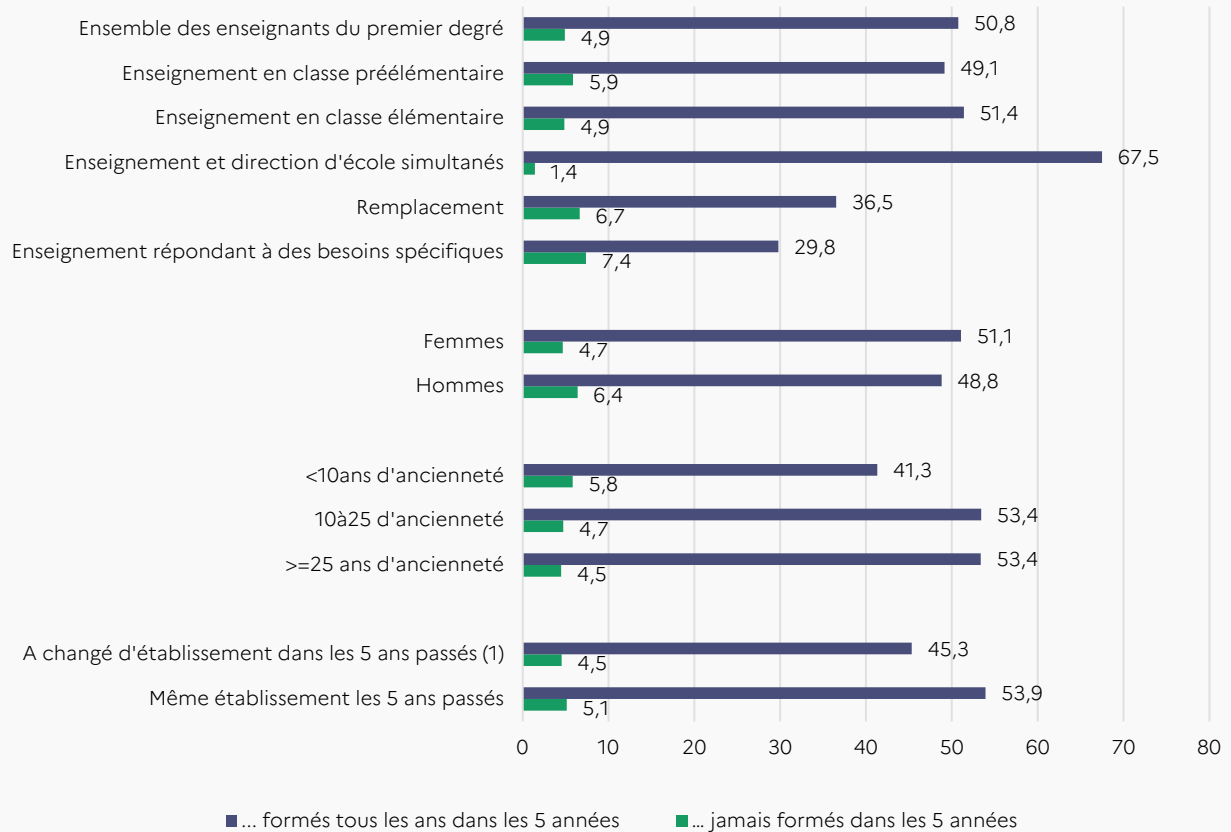
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : les enseignants femmes du premier degré public de 20 à 24 ans ont un taux d'accès à la formation continue de 82,2 %.

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2022, en mission d'enseignement dans le premier degré public.

Source : GAIA, année scolaire 2022-2023, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Figure 8.4 – Part des enseignants du premier degré public, jamais formés ou formés chacune des cinq dernières années (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. On considère qu'un enseignant a changé d'établissement dès lors que d'une année à l'autre son établissement-mère a changé. Dans le cas d'un remplaçant, il a changé dès lors qu'il a changé de zone.

Lecture : 51 % des enseignants en classe préélémentaire en 2022-2023 et présents ces cinq dernières années, se sont formés tous les ans, et 5,1 % n'ont suivi aucune formation dans les cinq dernières années.

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2022, en mission d'enseignement dans le premier degré public durant les cinq dernières années scolaires.

Source : GAIA, année scolaire 2022-2023, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

B. L'ACCÈS À LA FORMATION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PUBLIC

Au cours de l'année scolaire 2022-2023, parmi les personnels ayant une mission d'enseignement dans le second degré public (voir **encadré « définitions » du chapitre 4**), 299 800 se sont inscrits à au moins un module de formation, soit 77 % d'entre eux, (**Tableau 8.2**). Le taux d'inscription des femmes est plus élevé que celui des hommes (79 % contre 75 %). C'est pour les enseignants ayant une mission de remplacement que le taux est le plus faible (71 %) et pour ceux ayant une mission de documentation qu'il est le plus élevé (95 %).

Les deux tiers des enseignants du second degré public ont participé à au moins un module de formation, soit 262 500 personnes. Ce taux d'accès est supérieur pour les femmes (70 %) par rapport aux hommes (65 %). Comme pour le taux d'inscription, cette part est plus faible pour les enseignants ayant une mission de remplacement (60 %) et plus élevée pour ceux ayant une mission de documentation (88 %). Au sein des enseignants sur classes attitrées, les professeurs de lycée professionnel et les enseignants non titulaires ont le taux d'accès le plus élevé (72 %), tandis que les professeurs agrégés ou de chaires supérieures ont le taux d'accès le plus faible (59 %).

La discipline enseignée influe sur la participation à la formation continue. Dans le domaine de la production, les enseignants sont plus nombreux que la moyenne à se former, avec 80 % d'inscrits et 70 % de présents (**Tableau 8.3**). C'est moins le cas pour les disciplines générales (77 % d'inscrits et 67 % de présents). Parmi ces derniers, les enseignants en biologie-géologie ont le taux d'accès le plus élevé (76 %), suivis par ceux en arts plastiques (75 %), en éducation musicale, en éducation physique et sportive, et en allemand (71 %).

Les enseignants en collège public ayant au moins une affectation en éducation prioritaire ont un taux d'inscription supérieur de 6 points à ceux qui ne sont pas dans ce dispositif (**Figure 8.5a**). Le taux d'accès est également à l'avantage des enseignants en éducation prioritaire (76 % contre 72 %) (**Figure 8.5b**). Néanmoins, chez les professeurs de lycée professionnel, ceux en éducation prioritaire

ont un taux d'accès inférieur de 3 points à ceux qui ne le sont pas.

Entre 2015-2016 et 2017-2018, le taux d'accès est en baisse (**Figure 8.6a**) avant de remonter légèrement en 2018-2019 pour les enseignants sur classes attitrées et ceux ayant une mission de remplacement. La crise sanitaire en 2019-2020 et 2020-2021 s'accompagne d'une chute de l'accès à la formation. Le taux d'accès remonte ensuite fortement pour tous les enseignants du second degré public, sans toutefois retrouver le niveau de 2015-2016, sauf pour les enseignants sur des besoins spécifiques (+ 3 points). Les enseignants sur classes attitrées et ceux ayant une mission de remplacement ont connu un pic en 2018-2019, probablement en lien avec la réforme des lycées. Le taux d'accès à la formation connaît une évolution identique entre les hommes et les femmes, celui des femmes étant toujours supérieur à celui des hommes (**Figure 8.6b**).

Globalement, l'âge moyen des enseignants qui ont eu accès à une formation en 2022-2023 est inférieur à celui des enseignants qui n'y ont pas eu accès (écart de 3 ans) (**Figure 8.7**). Les enseignants du second degré se forment beaucoup en milieu de carrière (entre 35 et 50 ans), mais ce sont les 20-24 ans qui se forment le plus : le taux d'accès est de 80 % pour cette tranche d'âge, femmes comme hommes.

Sur les cinq dernières années scolaires (2018-2019 à 2022-2023), dont trois années ont été marquées par la crise sanitaire, 55 % des enseignants ayant une mission de documentation, 30 % des enseignants sur des besoins spécifiques, 22 % des enseignants sur classes attitrées et seulement 12 % de ceux ayant une mission de remplacement se sont formés tous les ans (**Figure 8.8**). Les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes dans ce cas (24 % contre 21 %). Par ailleurs, 19 % des enseignants ayant 25 ans d'ancienneté ou plus se sont formés tous les ans contre 25 % pour ceux ayant de 10 à 25 ans et 23 % de ceux ayant moins de 10 ans d'ancienneté.

Tableau 8.2 – Enseignants du second degré public, inscrits, retenus et présents en formation, selon la mission (1), le corps et le sexe

			Personnes inscrites		Personnes présentes	
			Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)
Enseignement sur classes attitrées	Prof. agrégés ou de chaires supérieures	Femmes	20 385	73,7	17 442	63,1
		Hommes	15 481	64,3	13 088	54,4
		Total	35 866	69,3	30 530	59,0
	Prof. certifiés ou d'EPS (2)	Femmes	106 647	79,1	93 809	69,6
		Hommes	64 157	76,2	56 165	66,7
		Total	170 804	78,0	149 974	68,5
	Prof. de lycée professionnel (3)	Femmes	21 069	83,8	18 693	74,4
		Hommes	19 358	78,2	17 150	69,3
		Total	40 427	81,0	35 843	71,9
	Enseignants non titulaires	Femmes	10 238	83,2	9 021	73,3
		Hommes	9 981	80,5	8 704	70,2
		Total	20 219	81,9	17 725	71,8
	Autres titulaires (4)	Femmes	3 396	82,2	3 023	73,2
		Hommes	1 713	75,9	1 480	65,5
		Total	5 109	80,0	4 503	70,5
	Total	Femmes	161 735	79,3	141 988	69,6
		Hommes	110 690	74,9	96 587	65,4
		Total	272 425	77,4	238 575	67,8
Remplacement	Femmes	8 667	72,1	7 298	60,7	
	Hommes	6 533	69,1	5 477	58,0	
	Total	15 200	70,8	12 775	59,5	
Documentation	Femmes	7 302	95,4	6 767	88,4	
	Hommes	1 135	93,0	1 008	82,6	
	Total	8 437	95,0	7 775	87,6	
Enseignement répondant à des besoins spécifiques	Femmes	2 816	79,5	2 540	71,8	
	Hommes	954	69,2	843	61,1	
	Total	3 770	76,6	3 383	68,8	
Total enseignement d'élèves du second degré public	Femmes	180 520	79,4	158 593	69,8	
	Hommes	119 312	74,7	103 915	65,1	
	Total	299 832	77,5	262 508	67,8	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Voir encadré "définitions" du chapitre 4 pour la définition de mission.

2. Professeur d'éducation physique et sportive.

3. Professeur de lycée professionnel.

4. Professeur d'enseignement général de collège (PEGC), adjoints et chargés d'enseignement, enseignants de corps du premier degré (SEGPA), etc...

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2022, en mission d'enseignement dans le second degré public.

Source : GAIA, année scolaire 2022-2023, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Tableau 8.3 – Enseignants du second degré public sur classe attirée, inscrits, retenus et présents en formation, selon la discipline

		Personnes inscrites		Personnes présentes	
		Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)
Disciplines générales	Philosophie	2 774	67,6	2 224	54,2
	Lettres	43 320	78,8	37 497	68,2
	dont lettres modernes	27 062	78,1	23 245	67,1
	dont lettres classiques	5 255	78,5	4 541	67,8
	Langues	41 026	73,7	35 919	64,6
	dont allemand	4 363	79,1	3 897	70,7
	dont anglais	22 712	71,9	19 870	62,9
	dont espagnol	11 092	73,4	9 648	63,8
	Histoire-Géographie	21 616	74,5	18 795	64,8
	Sciences économiques et sociales	3 248	76,9	2 631	62,3
	Mathématiques	33 693	76,1	30 066	67,9
	Physique-Chimie	14 599	68,9	12 839	60,6
	Biologie-Géologie	14 411	85,8	12 787	76,1
	Éducation musicale	5 325	85,6	4 448	71,5
	Arts plastiques	5 714	89,8	4 792	75,3
	Éducation physique et sportive	23 625	80,1	21 063	71,4
		Total disciplines générales	209 351	76,9	183 061
Domaines de la production	Total domaines de la production	34 958	79,5	30 931	70,4
Domaines des services	Total domaines des services	22 097	78,7	19 242	68,5

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2022, en mission d'enseignement en classe attirée dans le second degré public.

Source : GAIA, année scolaire 2022-2023, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Figure 8.5a – Taux d'inscription à la formation, des enseignants en collège public, selon l'affectation en éducation prioritaire (1)

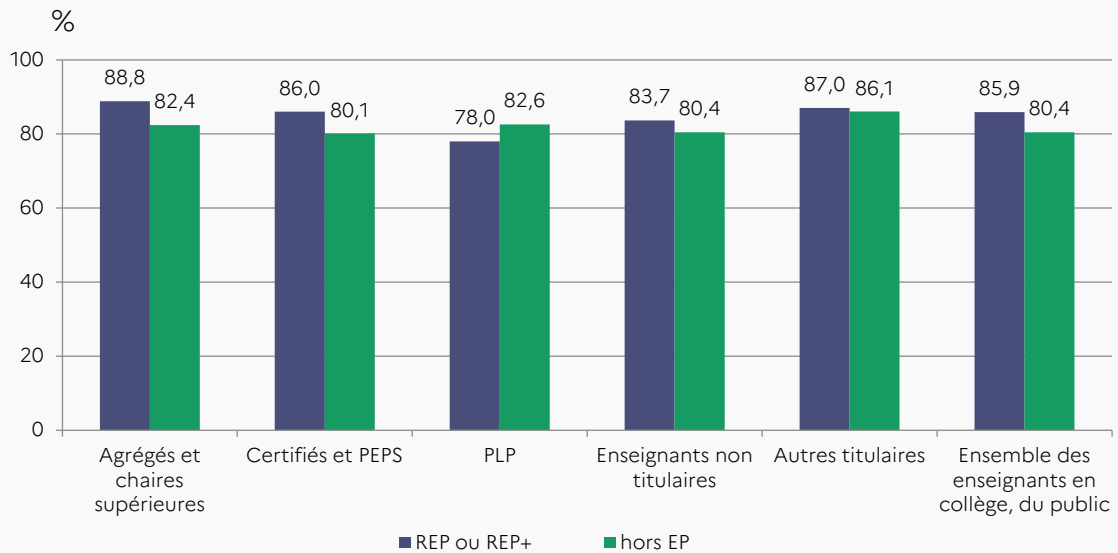
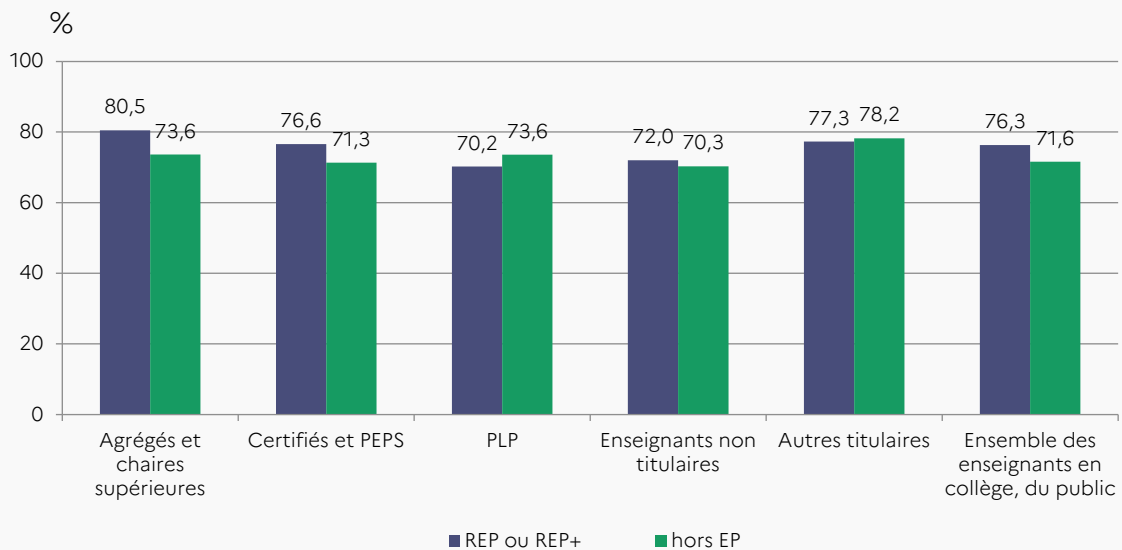


Figure 8.5b – Taux d'accès à la formation, des enseignants en collège public, selon l'affectation en éducation prioritaire (1)



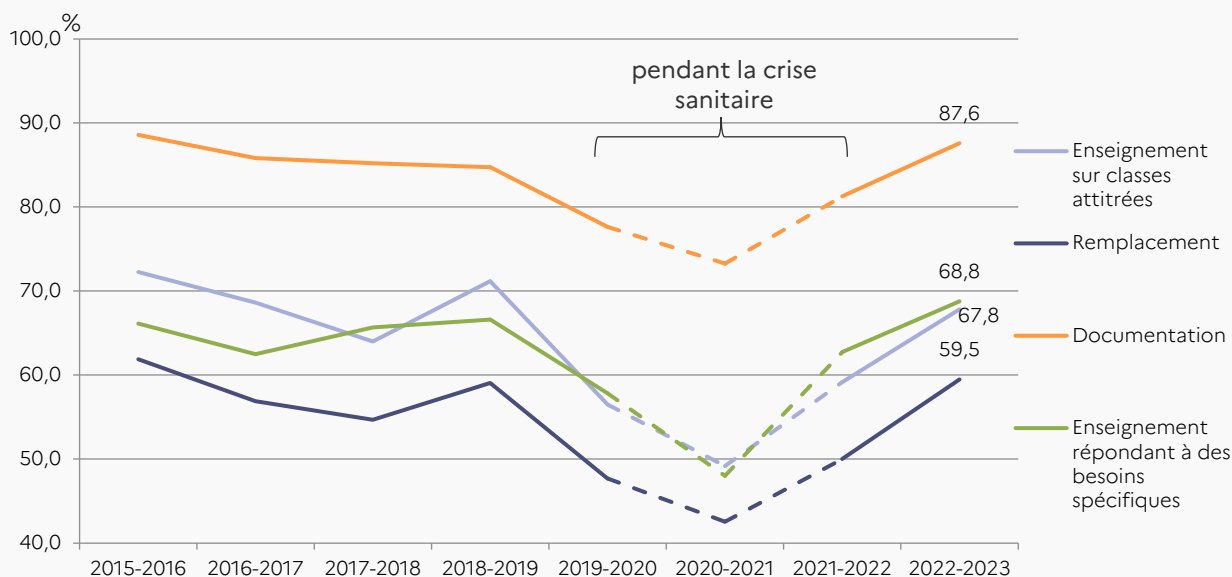
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire.

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2022, en mission d'enseignement dans le second degré en collège public.

Source : GAIA, année scolaire 2022-2023, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Figure 8.6a – Évolution du taux d'accès à la formation, des enseignants du second degré public, selon leur mission (1)



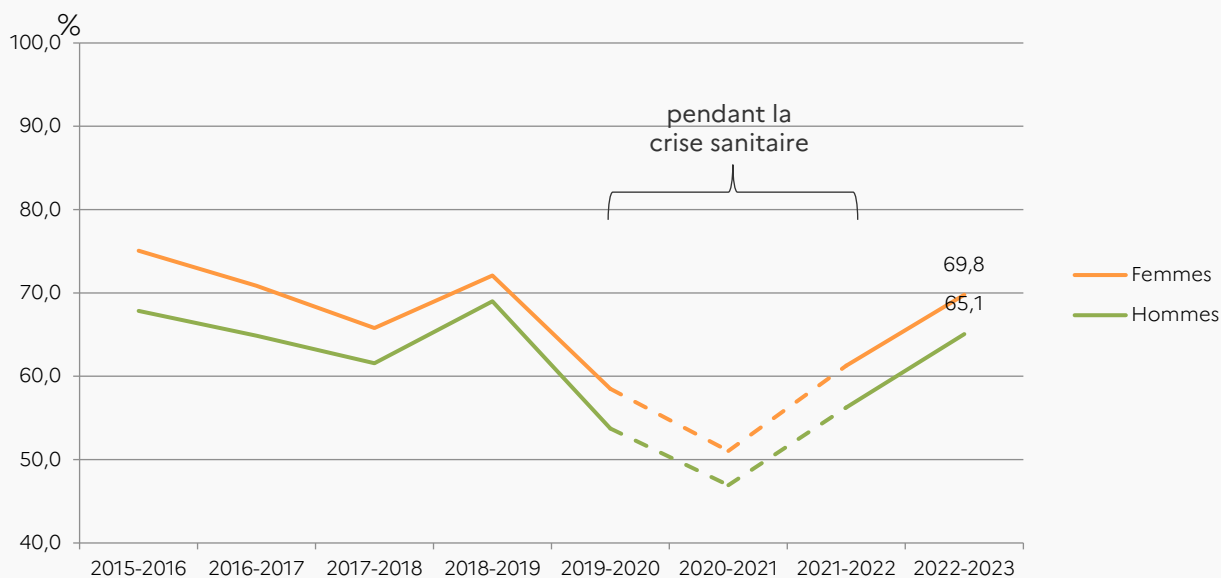
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Voir encadré "définitions" du chapitre 4 pour la définition de mission.

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission d'enseignement dans le second degré public.

Source : GAIA, année scolaire 2022-2023, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Figure 8.6b – Évolution du taux d'accès à la formation, des enseignants du second degré public, selon le sexe



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission d'enseignement dans le second degré public.

Source : GAIA, année scolaire 2022-2023, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Figure 8.7 – Taux d'accès des enseignants du second degré public, selon la classe d'âge

Hommes 2nd degré :

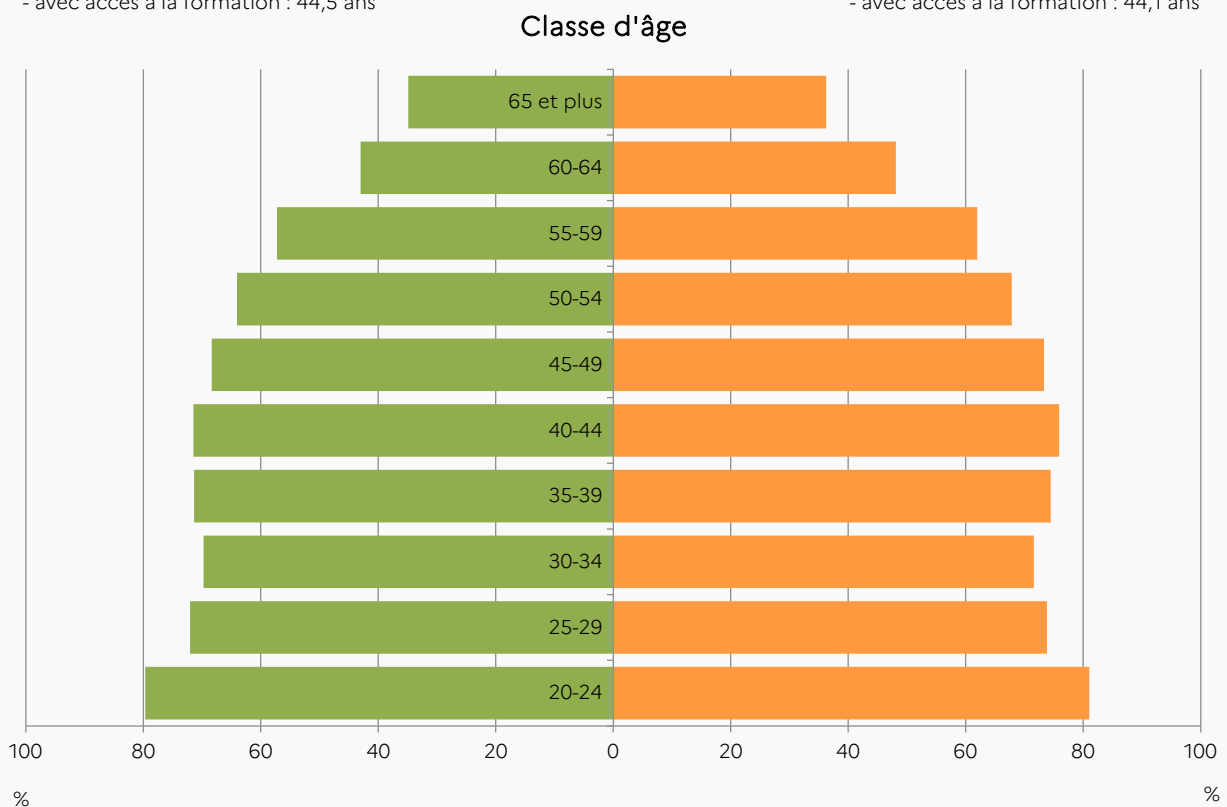
Age moyen :

- sans accès à la formation : 47,8 ans
- avec accès à la formation : 44,5 ans

Femmes 2nd degré :

Age moyen :

- sans accès à la formation : 46,8 ans
- avec accès à la formation : 44,1 ans



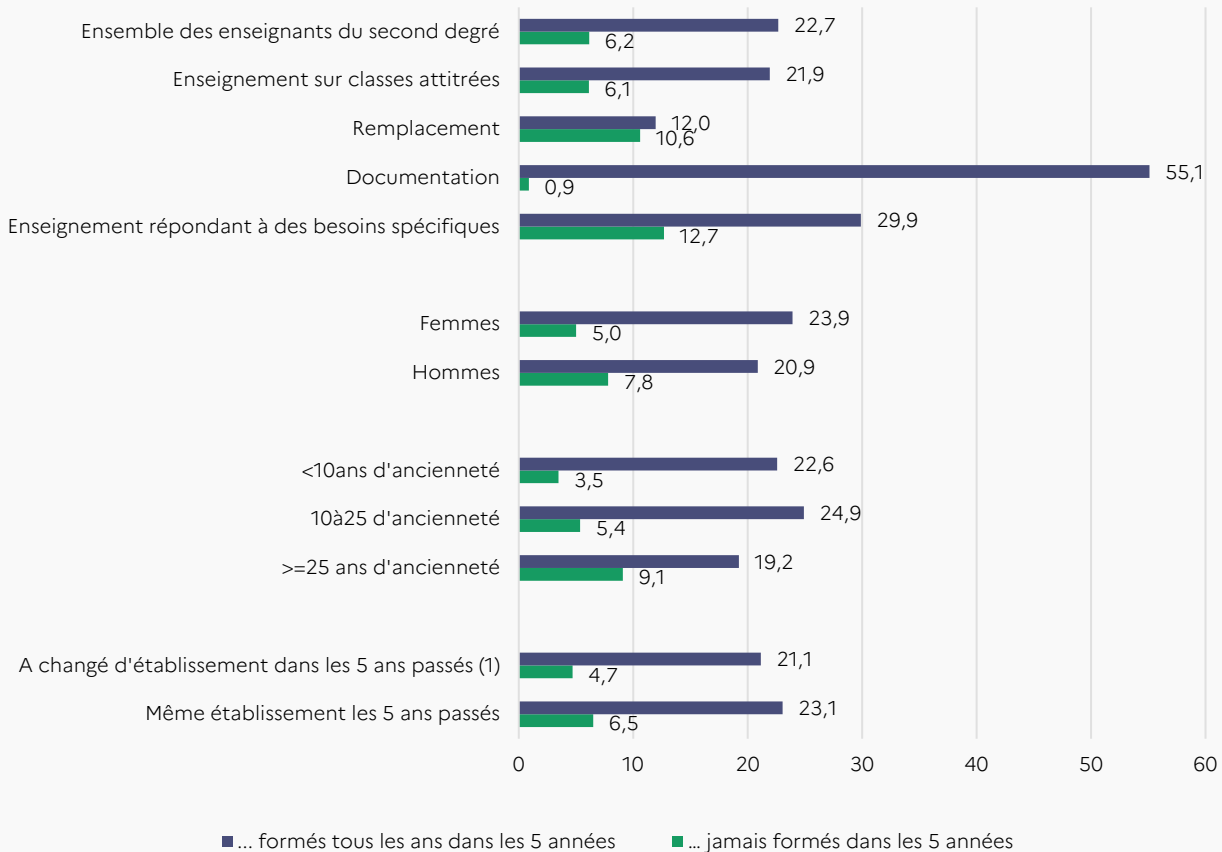
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : les enseignants femmes du second degré de moins de 24 ans ont un taux d'accès à la formation continue de 81 %.

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2022, en mission d'enseignement dans le second degré public.

Source : GAIA, année scolaire 2022-2023, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Figure 8.8 – Part des enseignants du second degré public, jamais formés ou formés chacune des cinq dernières années (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. On considère qu'un enseignant a changé d'établissement dès lors que d'une année à l'autre son établissement-mère a changé. Dans le cas d'un remplaçant, il a changé dès lors qu'il a changé de zone.

Lecture : 22,7 % des enseignants en classes attitrées en 2022-2023 et présents ces cinq dernières années se sont formés tous les ans, et 6,2 % n'ont suivi aucune formation dans les cinq dernières années.

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2022, en mission d'enseignement dans le second degré public durant les cinq dernières années scolaires.

Source : GAIA, année scolaire 2022-2023, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

C. L'ACCÈS À LA FORMATION DES PERSONNELS DE DIRECTION ET D'ÉDUCATION, DANS LE SECTEUR PUBLIC

Au cours de l'année scolaire 2022-2023, 95 % des directeurs d'école sans enseignement et 97 % des personnels de direction du second degré se sont inscrits à au moins un module de formation (**Tableau 8.4**). Respectivement 78 % et 87 % d'entre eux y ont accédé. Pour les directeurs d'école sans enseignement, le taux d'accès des femmes est inférieur d'1 point à celui des hommes. Pour les proviseurs, principaux ou adjoints, ce taux d'accès est supérieur pour les femmes (+1 point). Le taux d'inscription des personnels d'éducation (conseillers principaux d'éducation, PsyEn...) est de 85 % et leur taux d'accès de 74 %. L'accès des femmes à la formation est plus élevé que celui de leurs homologues masculins (75 % contre 71 %)

C'est dans les collèges que les personnels de direction du second degré se forment le plus (89 %) (**Tableau 8.5**). Ils sont 86 % dans les lycées professionnels (y compris EREA) et 83 % dans les lycées d'enseignement général et technologique (LEGT). Parmi les personnels d'éducation, ceux affectés en collège ont encore plus recours à la formation continue (84 %) que leurs collègues en LEGT (73 %) et en LP (71 %). Au sein de cette catégorie de personnels, l'écart de taux d'accès

entre les hommes et les femmes est plus marqué avec 3 points au profit des femmes. Cet écart est de 10 points en LP.

Le taux d'accès de 88 % chez les proviseurs de lycée et principaux de collèges est de 2 points supérieur à celui de leurs homologues adjoints. (**Tableau 8.6**). Parmi ces derniers, les femmes accèdent plus fréquemment à la formation (+ 2 points par rapport aux hommes). Le taux d'accès est moins élevé pour les proviseurs adjoints de LEGT et LP (83 %) que pour les principaux adjoints de collège (89 %).

Les personnels de direction et les personnels d'éducation qui ont eu accès à une formation sont en moyenne plus jeunes que ceux qui n'y ont pas eu accès (**Figure 8.9**). Parmi les personnels de direction, cet écart est de 2 ans dans le premier degré et de 3 ans dans le second degré. Parmi les personnels d'éducation qui ont accédé à une formation, l'âge moyen est de 45 ans, contre 47 ans pour ceux n'ayant pas fait de formation. Pour cette population, l'écart est plus marqué parmi les hommes (4 ans) que parmi les femmes (2 ans)

Tableau 8.4 – Les personnels de direction et d'éducation du public, inscrits, et présents en formation, selon le sexe

			Personnes inscrites		Personnes présentes	
			Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)
Direction	Direction d'école du premier degré sans enseignement	Femmes	3 065	95,3	2 504	77,8
		Hommes	1 845	95,3	1 523	78,7
		Total	4 910	95,3	4 027	78,2
	Direction d'établissement du second degré (proviseurs, principaux ou adjoints)	Femmes	8 178	97,1	7 394	87,8
		Hommes	6 846	96,5	6 140	86,5
		Total	15 024	96,8	13 534	87,2
	Total	Femmes	11 243	96,6	9 898	85,0
		Hommes	8 691	96,2	7 663	84,8
		Total	19 934	96,4	17 561	85,0
Éducation	Femmes	15 064	85,4	13 202	74,8	
	Hommes	3 883	84,1	3 299	71,5	
	Total	18 947	85,1	16 501	74,1	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2022, en poste sur les missions considérées, dans le secteur public.

Source : GAIA, année scolaire 2022-2023, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Tableau 8.5 – Les personnels de direction et d'éducation du second degré public, présents en formation, selon le type d'établissement et le sexe

		Collèges (yc Segpa)		Lycées d'enseignement général et technologique (LEGT) ou polyvalents		Lycées professionnels (LP) et (yc EREA) (1)		Autres		Total	
		Effectifs	Taux d'accès (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)
Direction d'établissement du second degré (proviseurs, principaux ou adjoints)	Femmes	5 111	89,5	1 535	83,4	656	86,9	92	81,4	7 394	87,8
	Hommes	3 965	88,7	1 586	82,8	533	84,1	56	73,7	6 140	86,5
	Total	9 076	89,1	3 121	83,1	1 189	85,6	148	78,3	13 534	87,2
Éducation	Femmes	4 620	84,5	2 290	74,0	905	74,4	5 387	68,5	13 202	74,8
	Hommes	1 362	81,1	828	70,1	340	64,3	769	62,7	3 299	71,5
	Total	5 982	83,7	3 118	72,9	1 245	71,3	6 156	67,7	16 501	74,1

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. EREA : établissement régional d'enseignement adapté.

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2022, en poste sur les missions considérées, dans le secteur public.

Source : GAIA, année scolaire 2022-2023, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Tableau 8.6 – Les personnels de direction du second degré public présents en formation, selon le corps (1) et le sexe

		Femmes		Hommes		Total	
		Effectifs	Taux d'accès (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)
Proviseurs de lycée et principaux de collège	Ensemble proviseurs de lycée et principaux de collège	2 969	89,2	3 400	87,7	6 369	88,4
	Proviseurs de lycées d'enseignement général et technologique (LEGT)	452	82,9	850	81,6	1 302	82,0
	Proviseurs de lycées professionnels (LP)	244	85,9	300	83,3	544	84,5
	Principaux de collège	2 273	91,0	2 250	90,9	4 523	91,0
Proviseurs adjoints de lycée et principaux adjoints de collège	Ensemble proviseurs adjoints et principaux adjoints	3 262	86,8	1 882	85,1	5 144	86,2
	Proviseurs adjoints de LEGT & LP	1 181	82,3	794	83,1	1 975	82,6
	Principaux adjoints de collège	2 081	89,5	1 088	86,6	3 169	88,5
Autres personnels de direction 2 nd degré (2)		1 163	87,1	858	85,0	2 021	86,2
Ensemble des personnels de direction 2nd degré		7 394	87,8	6 140	86,5	13 534	87,2

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

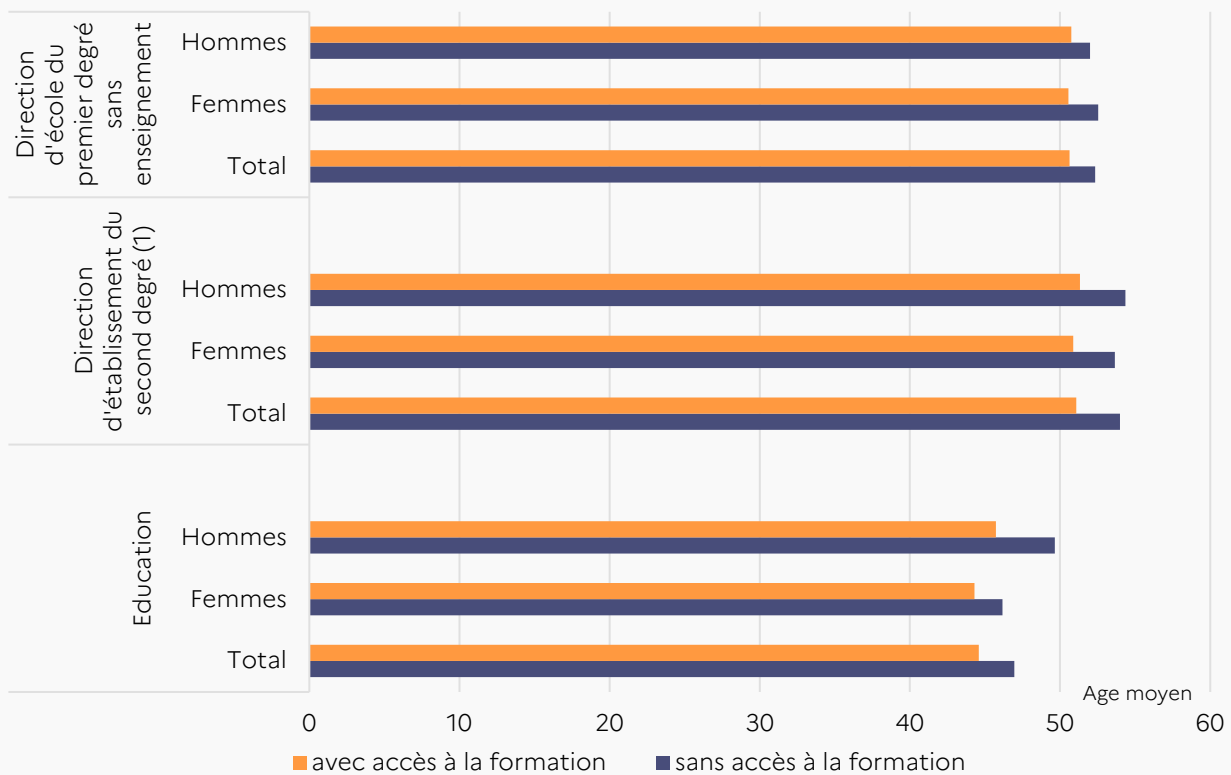
1. Le corps administratif ne correspond pas toujours au type d'établissement, tel que décrit dans le tableau 8.5.

2. Autres personnels de direction : la moitié correspond à des professeurs des écoles ayant une mission de direction en Segpa.

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2022, en poste sur la mission de direction du second degré, dans le secteur public.

Source : GAIA, année scolaire 2022-2023, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Figure 8.9 – Age moyen des personnels de direction et d'éducation du public, selon leur accès ou non à une formation



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Proverseurs, principaux et adjoints.

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2022, en poste sur les missions considérées, dans le secteur public.

Source : GAIA, année scolaire 2022-2023, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

9. LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET ACCUEIL D'ENFANT

A. LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET ACCUEIL D'ENFANT DES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE	243
B. LES CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE (CMO) ET LES CONGÉS LONGS	249
C. LES CONGÉS POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE (ATMP)	257
D. LES CONGÉS POUR ACCUEIL D'ENFANT : MATERNITÉ, PATERNITÉ OU ADOPTION.....	265
E. L'ÉVOLUTION DES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET ACCUEIL D'ENFANT	267

CHIFFRES-CLÉS ANNÉE SCOLAIRE 2022-2023

- **45 % des personnels ont eu au moins un congé pour raison de santé** (hors premier degré privé sous contrat, 46 % y compris congés de maternité, paternité et adoption).
 - 49 % des enseignants du secteur public
 - 42 % des enseignants du second degré du secteur privé sous contrat
 - 35 % des non-enseignants
- **43 % des personnels (hors premier degré privé sous contrat) ont eu au moins un congé de maladie ordinaire (CMO).**
 - 47 % des enseignants du secteur public
 - 40 % des enseignants du second degré du secteur privé sous contrat
 - 33 % des non-enseignants
- **14 jours : durée annuelle moyenne d'absences pour raison de santé de l'ensemble des personnels** (hors premier degré privé sous contrat, 16 jours y compris congés de maternité, paternité ou adoption)
 - 15 jours pour les enseignants du secteur public
 - 12 jours pour les enseignants du second degré du secteur privé sous contrat
 - 11 jours pour les non-enseignants
- **8 jours : durée annuelle moyenne d'absence pour CMO de l'ensemble des personnels (hors premier degré privé sous contrat)**
 - 9 jours pour les enseignants du secteur public
 - 7 jours pour les enseignants du second degré du secteur privé sous contrat
 - 8 jours pour les non-enseignants

SOURCE ET CHAMP

Ce chapitre porte sur les **congés pour raison de santé ainsi que sur les congés maternité, paternité ou d'adoption ayant eu lieu au cours de l'année scolaire 2022-2023, de l'ensemble des personnels rémunérés par le ministère en charge de l'éducation nationale, en activité et ayant une affectation au 30 novembre 2022** en France (hors Mayotte pour le privé sous contrat). Les personnels qui ne sont pas en position d'activité pour cause

de congés longs, par exemple, sont donc exclus du champ.

Le champ regroupe les enseignants des secteurs public et privé sous-contrat, et les personnels non enseignants du public.

La source utilisée est la **base statistique des congés, alimentée à partir de la base statistique des agents (BSA)**, base des données de gestion.

DÉFINITIONS

Les congés pour raison de santé et accueil d'enfant regroupent plusieurs types d'arrêts :

- **les congés de maladie ordinaire (CMO)** correspondent à l'arrêt standard prescrit par le professionnel de santé lorsque l'agent est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Les CMO ne peuvent durer plus de 12 mois consécutifs en année glissante. Une journée de carence a été instaurée du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013 pour tout nouveau CMO et depuis le 1^{er} janvier 2018, avec des exceptions pour les congés directement liés à la Covid-19 depuis le 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 1^{er} février 2023 et une suspension pour tous les CMO pendant l'état d'urgence sanitaire du 24 mars 2020 au 1^{er} août 2022 ;
- **les congés pour accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP)** ont un statut à part, car il s'agit d'événements survenus dans l'exercice des fonctions, ou lors d'un trajet vers l'école ou l'établissement d'exercice. Ils comprennent les CITIS (congé pour invalidité temporaire imputable au service). Les CITIS sont des congés, sans durée maximale (pour les titulaires), dans le cas d'un accident du travail ou maladie professionnelle et accessibles courant 2019 dans la fonction publique d'État ;
- **les congés longs**, qui comprennent les **congés de longue maladie (CLM)** et les **congés de longue durée (CLD)** pour les fonctionnaires, ainsi que les **congés de grave maladie (GM)**, équivalent des CLM pour les non-titulaires qui justifient d'au moins 3 ans de service continu dans la fonction publique. Ces congés, renouvelés par période de 3 à 6 mois, ont une durée maximale de 3 ans pour les CLM et les GM et de 5 ans pour les CLD (en cas de maladie professionnelle, la durée maximale est portée à 8 ans). À noter que certains CLD imputables au service ont basculés en CITIS depuis la création de ceux-ci ;
- **les congés maternité** et leurs pathologies liées : d'une durée allant de 16 semaines (pour le premier et deuxième enfant hors naissances multiples) à 46 semaines (pour des triplés ou plus) selon le nombre d'enfants nés ou à naître, les congés maternité peuvent être anticipés ou

prolongés par des congés pour grossesse pathologique : 2 semaines avant et 4 semaines après. Ils englobent également les congés pour repos suite de couches pathologiques et les congés maternités pathologiques liés à l'exposition au distillène ;

- **les congés paternité et adoption** : avant le 1^{er} juillet 2021, les congés paternité duraient au maximum 11 jours calendaires, 18 en cas de naissances multiples. Depuis le 1^{er} juillet 2021, ils durent 25 jours calendaires et jusqu'à 32 jours en cas de naissances multiples. Les congés d'adoption peuvent durer jusqu'à 22 semaines selon le nombre d'enfants adoptés et à charge avant l'adoption. Ils incluent également les congés pour transfert de congé maternité sur le père. Ils n'incluent plus depuis cette année le congé de présence parentale qui n'est pas un congé d'accueil d'enfant à proprement parler, mais plutôt de prise en charge de celui-ci suite à une maladie grave, un handicap ou après un accident.

Dans ce chapitre, les congés de maladie ordinaire précédant ou succédant à un congé de maternité ont été requalifiés en congé pathologique lorsqu'ils ne dépassent pas le délai légal de 2 semaines pour le congé prénatal et 4 semaines pour le congé pathologique post-natal. Lorsqu'ils dépassent le délai légal, les congés de maladie ordinaires sont scindés en deux congés : un congé pathologique dont la durée est celle de la durée légale de ce type de congé et un congé de maladie ordinaire d'une durée égale au nombre de jours restant.

Ensemble, les congés maternité, paternité, ou d'adoption forment ce qu'on appelle, par simplification dans ce chapitre, les congés pour accueil d'enfant. Ils sont très fréquents et suffisamment bien renseignés pour les inclure dans ce chapitre. Les congés pour accueil d'enfant seront toutefois présentés distinctement des congés pour raison de santé quand cela est possible.

Les congés renseignés au niveau individuel sont traités afin d'éliminer les chevauchements de dates entre les congés de même nature, mais également entre les congés de nature différente. Dans ce dernier cas, des priorités par type de congé sont établies pour neutraliser ces chevauchements. Par exemple, les congés de longue maladie priment sur les congés de maladie ordinaire.

Les termes d'arrêt ou d'absence ainsi que leurs dérivatifs seront employés comme synonyme de congé pour raison de santé tels qu'ils ont été définis ci-dessus.

Plusieurs mesures agrégées sont effectuées concernant:

- **les agents « concernés »** : proportions d'agents ayant eu au moins un des différents types de congés pour raison de santé ;
- **le nombre de congés** : un congé entamé avant le 1^{er} septembre de l'année scolaire et se poursuivant au-delà de cette date est pris en compte au titre de l'année observée ;
- **les durées cumulées moyennes des congés**

additionnent les durées individuelles de congé des agents arrêtés, quel qu'en soit le nombre, et les rapportent à l'ensemble des agents, pour tous types de congé. Ces durées sont calculées en comptant les jours de congé du 1^{er} septembre 2022 au 31 août 2023 inclus. Les durées réelles des congés sont tronquées, pour ceux commençant avant le début de la période observée et/ou se poursuivant au-delà, cas d'autant plus probable que le congé dure longtemps. Cette troncature touche surtout les congés de maternité et les congés longs. Les congés qui englobent l'année scolaire sont comptés pour 365 jours. De plus, ces durées incluent vacances scolaires, week-ends et jours fériés.

Les durées cumulées moyennes pour les agents arrêtés ne sont plus fournies, afin d'alléger la lecture. Il est assez aisé de retrouver ces durées, car les durées cumulées moyennes rapportées à l'ensemble du personnel s'obtiennent simplement par combinaison de la proportion des agents arrêtés au moins une fois dans l'année et de la durée cumulée moyenne des congés.

AVERTISSEMENTS

Les congés de maladie ordinaire (CMO) des enseignants du premier degré privé sous contrat ne remontent pas dans leur intégralité dans les bases académiques, ce qui rend impossible leur exploitation. Ils ne sont donc pas présentés dans ce chapitre.

Les congés pour raison de santé, en particulier les CMO, ont enregistré une baisse pendant les années scolaires 2019-2020 et 2020-2021 marquées par la crise sanitaire et des mesures liées à la lutte contre le coronavirus (voir **parties A.4 et E**). Les évolutions sont donc à interpréter en tenant compte du contexte.

LES PRINCIPAUX TYPES DE CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCES, AU-DELÀ DES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET ACCUEIL D'ENFANT

Les congés et autorisations d'absences recensés dans BSA ne concernent pas seulement les congés pour raison de santé ou ceux pour accueil d'enfant. Entre le 1^{er} septembre 2022 et le 31 août 2023, les onze types de congés/autorisations d'absences les plus fréquents ont été listés (**Tableau 9.1**). Dans l'ensemble, les congés de maladie ordinaire (CMO) concernent 40 % de ces congés, les autorisations d'absence pour stage de formation continue 14 % et les autorisations d'absence pour garde d'enfant

malade 11 %. Les autres absences identifiées sont moins fréquentes. Néanmoins, la qualité du recensement des congés et autorisations d'absences dépend du type de congés.

La suite du chapitre se concentre exclusivement sur les congés pour raison de santé et les congés pour accueil d'enfant, qui représentent 44 % des congés et autorisations d'absences et dont les enregistrements sont de bonne qualité dans les bases de gestion, car ils ont un impact sur la paie.

Tableau 9.1 – Répartition des principaux congés et absences

Libellé du congé	Fréquence
Congé de maladie ordinaire (CMO)	39,6
Autorisation d'absence pour stage de formation continue	14,1
Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade	11,3
Autorisations d'absences diverses avec traitement	6,9
Absence autorisée en REP	3,0
Autorisation spéciale d'absence avec traitement - crise COVID	2,3
Sortie pédagogique	1,5
Autorisation d'absence pour réunions pédagogiques	1,4
Congé de longue maladie non imputable au service	1,3
Autorisation d'absence pour événement familial	1,2
Autorisation d'absence sans traitement	1,1
Congé de formation syndicale	1,1
Congé de maternité	0,9
Autres	14,2
Total	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Note : les congés et absences n'ont subi ici aucun traitement statistique liés aux éventuels chevauchements ou inclusions de congés pour un même agent.

Champ : France, congés et absences au cours de l'année scolaire 2022-2023 des personnels de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2022 (y compris premier degré privé sous contrat)

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2023.

A. LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET ACCUEIL D'ENFANT DES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

1. 89 % des congés pour raison de santé et accueil d'enfant sont des congés de maladie ordinaire.

Durant l'année scolaire 2022-2023, 917 400 congés maladies ordinaires (CMO), congés longs et accidents du travail ou maladies professionnelles (ATMP) ont été comptabilisés, soit environ 15,8 millions de jours d'arrêt pour les agents de l'éducation nationale hors premier degré privé sous contrat (**Figures 9.1 et 9.2**). Le nombre de congés et leur durée, bornée par l'année scolaire (voir encadré « Définitions »), varient fortement en fonction de leurs motifs. En 2022-2023, plus de neuf de ces congés sur dix sont des CMO mais ils ne représentent que 60 % du nombre de jours d'arrêt (9,4 millions de jours). Inversement, les congés longs constituent 4 %

des congés et représentent 35 % du nombre de jours.

Sur l'année scolaire 2022-2023, 56 900 congés pour accueil d'enfant ont également été déclarés. Il s'agit des congés maternité, paternité ou d'adoption. Ils représentent 3 millions de jours d'arrêt. Si on les ajoute aux congés précédemment décrits, le nombre total de ces congés atteint 974 300, soit 18,8 millions de jours d'arrêt. Les CMO restent majoritaires et représentent 89 % de l'ensemble de ces congés.

Figure 9.1 – Répartition du nombre de congés pour raison de santé selon le type

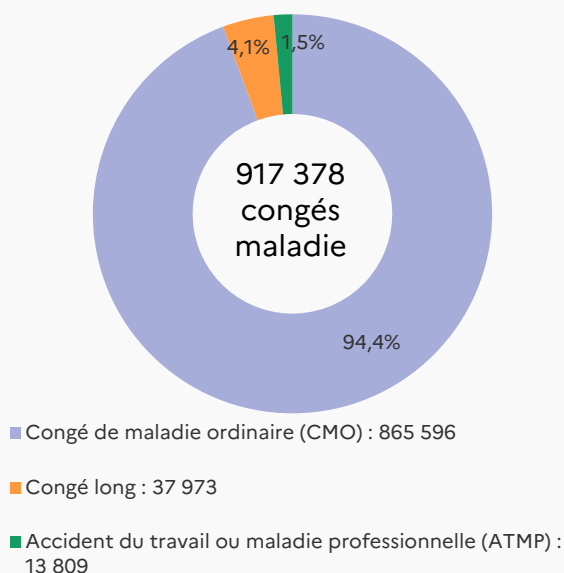
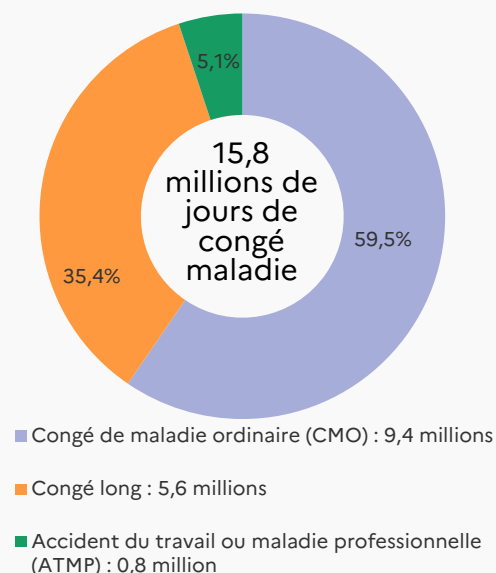


Figure 9.2 – Répartition du nombre de jours de congé pour raison de santé selon le type



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, congés pour raison de santé au cours de l'année scolaire 2022-2023 des personnels de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2022 (hors premier degré privé sous contrat)

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2023.

2. 46 % des agents ont été arrêtés au moins une fois dans l'année

En 2022-2023, 45 % de l'ensemble du personnel ont eu au moins un congé pour raison de santé. Cette proportion augmente peu si on intègre les congés de maternité, paternité ou adoption (46 %) (**Tableau 9.2a**). Le motif le plus fréquent est le CMO. 43 % de l'ensemble des personnels ont eu au moins un CMO, 2 % ont eu un congé maternité, et moins de 1 % un congé paternité ou adoption. Les arrêts longs ont concerné 2 % des agents, les arrêts pour ATMP 1 %.

En moyenne, un agent du ministère de l'éducation nationale (hors premier degré privé sous contrat) est arrêté 14 jours sur l'année pour des raisons de santé et 8 pour les seuls CMO (**Tableau 9.2b**). En ajoutant les congés maternité, paternité ou adoption, cette durée est de 16 jours. Moins fréquentes, les absences pour congés longs, liés à des pathologies lourdes, représentent 5 jours en moyenne pour l'ensemble des personnes (malades ou non).

Dans le détail, 49 % des personnels enseignants du public ont déclaré un congé pour raison de santé, 50 % si on inclut les congés pour accueil d'enfant. Un enseignant dans le public est absent en moyenne 15 jours pour des raisons de santé ; 18 jours en intégrant les congés pour accueil d'enfant. Pour les personnels enseignants du second degré privé sous contrat, 42 % ont eu un congé pour raison de santé et un peu moins de 43 % en ajoutant les congés pour accueil d'enfant. La durée moyenne d'absence d'un agent est respectivement de 12 et 14 jours. Pour les personnels non enseignants, 35 % ont déclaré un congé pour raison de santé, pourcentage identique si on tient compte des congés de maternité, paternité ou adoption. La durée moyenne d'absence d'un agent non enseignant pour raison de santé est de 11 jours, et 13 jours si on tient compte des congés de maternité, paternité ou adoption.

Tableau 9.2a – Proportion de personnels de l'éducation nationale ayant eu au moins un congé selon le type de personnel, l'âge et le sexe (en %)

		Congé de maladie ordinaire (CMO)	Congé long	Accident du travail ou maladie prof. (ATMP)	Tous congés hors maternité, paternité ou adoption	Maternité	Paternité ou adoption	Tous congés	Effectif concerné
Type de personnel									
Enseignants du secteur public		46,7	2,2	1,1	48,9	2,5	0,8	50,0	746 875
Enseignants du second degré privé sous contrat		40,1	1,5	0,9	41,8	1,8	0,9	42,9	95 596
Non-enseignants		33,1	1,2	1,0	34,5	1,5	0,3	35,3	301 479
Total		42,6	1,8	1,1	44,5	2,2	0,6	45,5	1 143 950
Sexe	Âge								
Femmes	Moins de 30 ans	49,9	0,4	0,8	50,4	7,0	0,0	52,1	94 673
	De 30 à 39 ans	50,9	1,0	0,9	52,0	9,4	0,0	54,7	179 136
	De 40 à 49 ans	43,6	1,7	1,1	45,3	0,7	0,0	45,5	272 462
	50 ans ou plus	42,7	3,4	1,6	46,2	n.s.	0,0	46,2	286 329
	Total	45,6	2,0	1,2	47,7	3,0	0,0	48,5	832 600
Hommes	Moins de 30 ans	35,2	0,2	0,4	35,5	n.c.	2,5	36,8	41 539
	De 30 à 39 ans	38,8	0,6	0,7	39,6	n.c.	7,7	44,2	59 215
	De 40 à 49 ans	33,8	1,0	0,8	35,0	n.c.	1,6	35,9	90 102
	50 ans ou plus	32,8	2,8	0,9	35,6	n.c.	0,2	35,7	120 494
	Total	34,5	1,5	0,8	36,2	n.c.	2,3	37,5	311 350
Total	Moins de 30 ans	45,4	0,3	0,7	45,9	4,9	0,8	47,4	136 212
	De 30 à 39 ans	47,9	0,9	0,8	48,9	7,0	1,9	52,1	238 351
	De 40 à 49 ans	41,2	1,5	1,0	42,8	0,5	0,4	43,2	362 564
	50 ans ou plus	39,7	3,2	1,4	43,1	n.s.	0,1	43,1	406 823
	Total	42,6	1,8	1,1	44,5	2,2	0,6	45,5	1 143 950

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : au cours de l'année scolaire 2022-2023, 45,5 % des agents ont été absents pour raison de santé et accueil d'enfant.

Note : la somme en ligne des proportions est supérieure au total (tous congés), les agents pouvant avoir pris des congés de types différents au cours de l'année.

n.s. : non significatif.

n.c. : non concernés.

Champ : France, congés pour raison de santé et accueil d'enfant au cours de l'année scolaire 2022-2023 des personnels de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2022 (hors premier degré privé sous contrat)

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2023.

Tableau 9.2b - Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des personnels de l'éducation nationale selon le type de personnel, l'âge et le sexe (en jours)

		Congé de maladie ordinaire (CMO)	Congé long	Accident du travail ou maladie prof. (ATMP)	Tous congés hors maternité, paternité ou adoption	Maternité	Paternité ou adoption	Tous congés	Effectif concerné
Type de personnel									
Enseignants du secteur public		8,6	5,8	0,7	15,2	2,8	0,2	18,2	746 875
Enseignants du second degré privé sous contrat		7,3	4,3	0,5	12,0	2,1	0,2	14,3	95 596
Non-enseignants		7,5	2,7	0,7	10,9	1,7	0,1	12,7	301 479
Total		8,2	4,9	0,7	13,8	2,4	0,1	16,4	1 143 950
Sexe	Âge								
Femmes	Moins de 30 ans	9,0	1,0	0,3	10,3	7,3	0,0	17,6	94 673
	De 30 à 39 ans	10,1	2,6	0,4	13,2	10,5	0,0	23,7	179 136
	De 40 à 49 ans	8,0	4,4	0,6	13,1	0,8	0,0	13,9	272 462
	50 ans ou plus	9,3	9,0	1,3	19,5	n.s.	0,0	19,5	286 329
	Total	9,0	5,2	0,8	15,0	3,4	0,0	18,4	832 600
Hommes	Moins de 30 ans	4,8	0,4	0,1	5,4	n.c.	0,5	5,9	41 539
	De 30 à 39 ans	5,6	1,6	0,3	7,5	n.c.	1,6	9,1	59 215
	De 40 à 49 ans	5,6	2,6	0,4	8,6	n.c.	0,3	8,9	90 102
	50 ans ou plus	7,1	7,5	0,9	15,5	n.c.	0,0	15,6	120 494
	Total	6,1	4,0	0,5	10,6	n.c.	0,5	11,1	311 350
Total	Moins de 30 ans	7,8	0,8	0,2	8,8	5,1	0,2	14,0	136 212
	De 30 à 39 ans	9,0	2,4	0,4	11,7	7,9	0,4	20,1	238 351
	De 40 à 49 ans	7,4	3,9	0,6	11,9	0,6	0,1	12,7	362 564
	50 ans ou plus	8,6	8,6	1,1	18,3	n.s.	0,0	18,4	406 823
	Total	8,2	4,9	0,7	13,8	2,4	0,1	16,4	1 143 950

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : au cours de l'année scolaire 2022-2023, un agent est absent en cumulé 16,4 jours pour raison de santé et accueil d'enfant en moyenne.

Note : la somme en ligne des proportions est supérieure au total (tous congés), les agents pouvant avoir pris des congés de types différents au cours de l'année.

n.s. : non significatif.

n.c. : non concernés.

Champ : France, congés pour raison de santé et accueil d'enfant au cours de l'année scolaire 2022-2023 des personnels de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2022 (hors premier degré privé sous contrat)

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2023.

3. L'effet du sexe et de l'âge

Les trentenaires sont les plus touchés par les congés pour raison de santé et accueil d'enfant : 52 % des trentenaires sont arrêtés au moins une fois, contre 43 à 47 % des personnes des autres tranches d'âge (**Tableau 9.2a**). Ce résultat est valable quel que soit le sexe et s'explique en partie par la plus forte fréquence des congés maternité et paternité ou adoption dans cette tranche d'âge. Les trentenaires ont également plus de CMO. En revanche, la proportion d'agents ayant connu un congé long augmente avec l'âge : 0,3 % des agents de moins de 30 ans ont eu un congé long, contre 3,2 % des agents de 50 ans ou plus. C'est aussi le cas, dans une moindre mesure, pour les ATMP : 1,4 % des agents de 50 ans ou plus ont eu, en moyenne, au moins un congé pour ce motif contre 0,7 % pour les moins de 30 ans.

En nombre de jours, les trentenaires sont absents le plus longtemps si on comptabilise tous les congés pour raison de santé et accueil d'enfant (20 jours), suivis des 50 ans ou plus (18 jours). Cependant, la durée totale des seuls congés pour raison de santé est croissante avec l'âge, les agents de 50 ans ou plus ont une durée bien plus longue que les autres catégories d'âge, 18 jours contre 9 à 12 jours pour les

autres (**Tableau 9.2b**). Cela s'explique en grande partie par la prise de congés longs chez les 50 ans ou plus.

Tous âges et tous congés confondus, les femmes sont plus fréquemment arrêtées que les hommes : 49 % des femmes sont arrêtées au moins une fois, contre 38 % des hommes. Le nombre plus important d'arrêts chez les femmes s'explique notamment par les congés de maternité et les congés de maladie ordinaire souvent associés à la maternité (voir **partie D** sur les congés de maternité, paternité et adoption). Néanmoins, même hors congé pour accueil d'enfant, les femmes sont plus souvent arrêtées que les hommes, quelle que soit la tranche d'âge considérée : 33 % des hommes de 50 ans ou plus ont connu un CMO, contre 43 % des femmes de la même classe d'âges.

En moyenne, une femme a été arrêtée 18 jours pour raison de santé ou accueil d'enfant et un homme 11 jours. Sur cet écart de 7 jours, un peu plus de 3 jours sont dus aux congés maternité. Les femmes ont également en moyenne 3 jours de CMO de plus que les hommes, en partie liés aux congés maternité (voir **partie D**).

4. Des congés aussi nombreux en 2022-2023 qu'avant la crise sanitaire

Au cours de l'année 2022-2023, un jour donné, en moyenne, 4,5 % des agents sont absents pour raison de santé ou accueil d'enfant, week-ends, vacances scolaires et jours fériés inclus, la moitié d'entre eux le sont pour CMO et l'autre moitié pour les autres motifs : congés longs, ATMP et congés de maternité, paternité ou adoption (**Tableau 9.3**). Si la prise en compte des jours chômés³ influe marginalement sur le pourcentage d'agents absents un jour donné pour les motifs de congés longs, maternité, paternité ou adoption et ATMP, ce n'est pas le cas pour les CMO : ils augmentent d'un point lorsqu'on exclut les week-ends, vacances scolaires et jours fériés (le pourcentage passe de 2 % à 3 %). En moyenne, 5,5 % des agents ont donc été absents pour raison de santé ou accueil d'enfant, hors week-ends, vacances scolaires et jours fériés. La non-prescription et/ou la

non-présentation des arrêts de maladie ordinaire durant ces jours chômés explique en partie l'écart.

Les mesures prises en raison de la lutte contre le coronavirus sur les années 2019-2020 et 2020-2021⁴ ont eu comme conséquence un niveau de congés particulièrement bas sur ces périodes, en particulier lors du premier confinement, les mois de mars, mai et surtout avril 2020 (**Figure 9.3**). Le confinement a pu avoir un effet bénéfique sur la non-transmission d'autres maladies que la Covid-19 (comme la grippe saisonnière). Le contexte sanitaire dissuasif d'un déplacement chez le médecin (phénomène global à toute la population) et le télétravail favorisant peut-être le présentisme peuvent expliquer en partie cette baisse. En 2021-2022, à la sortie de la crise sanitaire, une nette augmentation des congés par rapport aux deux années précédentes est observée.

³ On parle de « jours chômés » pour les jours non ouvrables comme les jours fériés, les week-ends, etc. Les enseignants sont cependant souvent amenés à travailler ces jours-là (correction de copies, préparation des cours).

⁴ Plus précisément, le premier confinement national a eu lieu du 17 mars au 11 mai 2020 avec la fermeture des établissements scolaires à partir du 16 mars (en dehors des accueils spécifiques en établissement). Le deuxième confinement national a eu lieu du 30 octobre au 15 décembre 2020 (les établissements scolaires sont cependant restés ouverts, ces mois sont donc moins marqués) et le troisième confinement national a eu lieu du 3 avril au 3 mai 2021 avec une période de fermeture des établissements scolaires et une réouverture échelonnée (26 avril 2021 pour les écoles, 3 mai pour les collèges et lycées).

En 2022-2023, le niveau mensuel des congés pour raison de santé et accueil d'enfant ressemble à celui de l'année scolaire 2017-2018 et le nombre de

congés connaît une légère baisse comparée à l'année précédente (voir **partie E.** sur les évolutions).

Tableau 9.3 – Pourcentages d'agents absents un jour donné

Congé pour raison de santé	Pourcentage d'agents absents un jour donné	Pourcentage d'agents absents un jour donné, hors week-end, jours fériés et vacances scolaires
Congé de maladie ordinaire (CMO)	2,3	3,2
Congé long	1,3	1,4
Acc. du travail ou maladie pro (ATMP)	0,2	0,2
Congé maternité	0,7	0,7
Paternité ou adoption	0,0	0,1
Ensemble	4,5	5,5

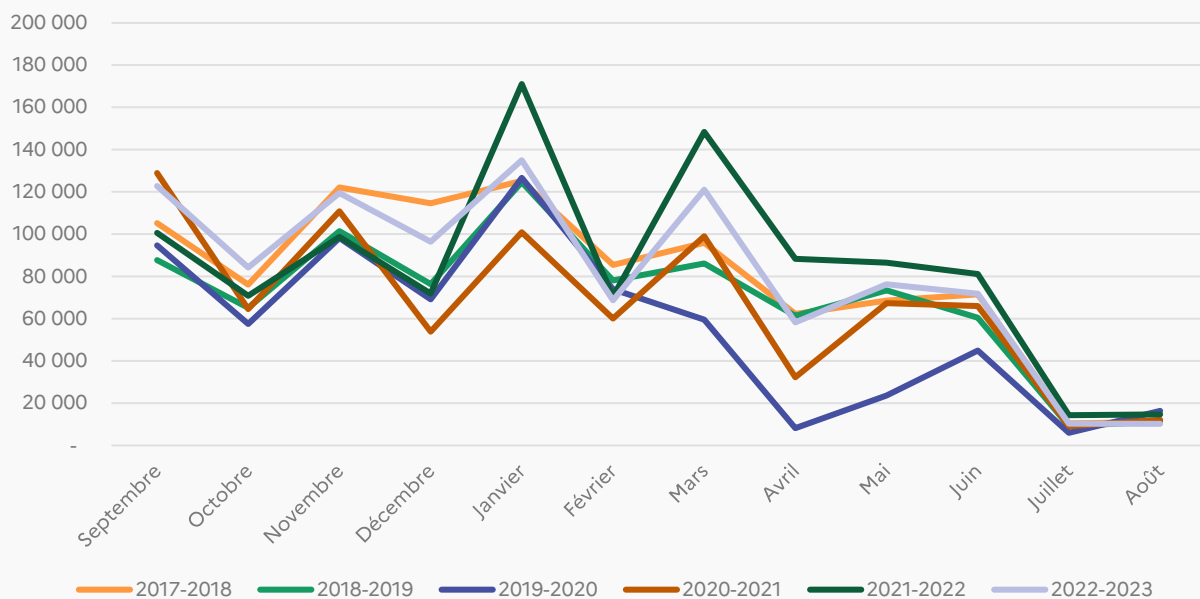
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : au cours de l'année scolaire 2022-2023, 2,3 % des personnels de l'éducation nationale sont absents un jour donné pour un congé de maladie ordinaire, en moyenne, y compris week-end, jours fériés et vacances scolaires.

Champ : France, congés pour raison de santé et accueil d'enfant au cours de l'année scolaire 2022-2023 des personnels de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2022 (hors premier degré privé sous contrat)

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2023.

Figure 9.3 – Un niveau mensuel des congés pour raison de santé de l'année scolaire 2022-2023 analogue à celui de 2017-2018



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, congés pour raison de santé et accueil d'enfant au cours de l'année scolaire 2022-2023 des personnels de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2022 (hors premier degré privé sous contrat)

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2023.

B. LES CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE (CMO) ET LES CONGÉS LONGS

On rappelle ici que les congés de maladie ordinaire (CMO) des enseignants du premier degré privé sous contrat (46 108 effectifs concernés, soit 4 % des personnels) ne remontent pas intégralement dans les bases académiques, ce qui ne rend pas possible leur exploitation.

Parmi l'ensemble des personnels de l'éducation nationale arrêtés au moins une fois pour CMO, 82 % ont eu au plus deux arrêts au cours de l'année

scolaire (**Tableau 9.4**). 4 % des agents arrêtés l'ont été au moins 5 fois. Sept agents sur dix ont été arrêtés pour une durée de 15 jours au plus, un sur dix a été absent au moins 40 jours pour CMO. 2 % des agents arrêtés ont été à la fois absents au total au moins 40 jours sur 5 arrêts ou plus au cours de l'année scolaire. Ces absences dites « perlées » sont révélatrices de problèmes de santé chronique ou d'autres fragilités.

Tableau 9.4 – Répartition du nombre d'agents arrêtés pour congé de maladie ordinaire (CMO) selon la durée cumulée et le nombre d'arrêts (en %)

	Un seul arrêt	Deux arrêts	Trois ou quatre arrêts	Cinq arrêts et plus	Ensemble
1 à 5 jours	33,3	4,7	0,6	0,0	38,6
6 à 15 jours	15,8	11,0	5,2	0,6	32,6
16 à 39 jours	5,0	5,1	4,8	1,6	16,5
40 ou plus	3,5	3,4	3,7	1,7	12,3
Ensemble	57,6	24,1	14,3	3,9	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : parmi les agents arrêtés au moins une fois pour CMO, 33 % ont eu un seul arrêt pour une durée cumulée de 5 jours au plus au cours de l'année scolaire 2022-2023.

Champ : France, CMO au cours de l'année scolaire 2022-2023 des personnels de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2022 (hors premier degré privé sous contrat)

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2023.

1. Les CMO et les congés longs des personnels enseignants du public et du privé sous contrat

Au cours de l'année scolaire 2022-2023, 47 % de l'ensemble des enseignants du secteur public ont été arrêtés pour maladie ordinaire. Rapporté à cette population, ce taux représente une durée de 9 jours en moyenne (**Tableau 9.5**). 2 % ont eu un congé long, soit 6 jours d'arrêts par agent.

Dans le second degré privé sous contrat, 40 % des enseignants ont été arrêtés pour maladie ordinaire et 2 % pour congé long. Cela représente respectivement 7 jours et 4 jours d'arrêt rapportés à l'ensemble des enseignants du second degré privé sous contrat.

Les femmes enseignantes ont plus fréquemment un CMO quel que soit le secteur et le degré d'enseignement.

Les femmes enseignantes sont plus souvent absentes, au moins une fois, pour maladie ordinaire dans le secteur public : 50 % pour les femmes tous degrés confondus contre 38 % pour les hommes. Il

en est de même, dans le second degré privé sous contrat où 45 % des femmes ont eu un CMO contre 32 % des hommes. Elles sont également légèrement plus concernées par les congés longs : dans le public, 2,3 % des femmes ont eu un congé long contre 1,7 % pour les hommes ; dans l'ensemble du privé sous contrat, c'est le cas de 1,7 % des femmes contre 1,1 % des hommes.

Les CMO des femmes durent plus longtemps quel que soit le secteur ou le degré d'enseignement. Par exemple, l'écart entre la durée moyenne pour les femmes et les hommes est de 3 jours dans le secteur public. Cet écart est en partie causé par les CMO liés à la grossesse. Les femmes enseignantes du secteur public qui n'ont pas de congé de maternité dans l'année ont en moyenne seulement 2 jours de CMO de plus que les hommes enseignants du public (**Partie D - Tableau 9.16**).

Plus d'enseignants arrêtés dans le premier degré public que dans le second degré

Les enseignants exerçant dans le premier degré public sont plus fréquemment arrêtés au moins une fois dans l'année pour maladie ordinaire que leurs homologues du second degré public : 49 % contre 44 %. Cette différence s'explique notamment par le fait que les corps enseignants du premier degré sont plus féminisés et plus jeunes que ceux du second degré. La plus grande fréquence des congés maternité dans le premier degré (4 % de l'ensemble des agents contre 3 % dans le second degré) implique en effet une proportion plus importante de CMO chez la population féminine du premier degré. De plus, les conditions d'exercice et de remplacement entre le premier et le second degré ne sont pas les mêmes : par exemple, les professeurs des écoles ont plus d'ORS (obligations réglementaires de service), donc plus d'heures devant élèves par semaine.

Dans le second degré public et privé sous contrat, les professeurs agrégés et de chaire supérieure sont moins souvent absents pour maladie ordinaire.

La part des professeurs agrégés et de chaire supérieure ayant au moins un CMO durant l'année scolaire 2022-2023 est nettement plus faible (34 %), que pour l'ensemble du second degré public (44 %). C'est le même constat dans le second degré privé sous contrat : 32 % des professeurs agrégés et de chaire supérieure contre 40 % dans l'ensemble. Pour les congés longs, il y a peu d'écart : 1,5 % pour les professeurs agrégés et de chaire supérieure contre 2,1 % pour le second degré public et 1,4 % contre 1,5 % dans le privé sous contrat.

Dans le secteur public, un professeur agrégé ou de chaire supérieure est absent en moyenne 6 jours sur l'année pour maladie ordinaire ; un professeur d'EPS 8 jours et 9 jours pour un professeur certifié ou de lycée professionnel. Ceci est à mettre en lien avec les différences de démographie des corps. Par exemple, les corps des professeurs agrégés et de chaire supérieure sont moins féminisés que les certifiés, et comportent moins d'enseignants de moins de 40 ans que les corps de professeurs d'EPS et de certifiés. Par ailleurs, les corps de professeurs agrégés et de chaire supérieure sont ceux ayant le moins d'heures devant élèves par semaine (appelées ORS obligation réglementaire de service), or comme on l'a vu précédemment les jours « chômés » impliquent moins de déclaration de congés de maladie ordinaire (voir **partie A.4**). Dans le secteur privé sous contrat, en moyenne, un professeur agrégé ou de chaire supérieure est absent environ 5 jours pour maladie ordinaire. Un professeur certifié, d'EPS ou de lycée professionnel est quant à lui arrêté en moyenne 8 jours. Encore une fois, ces résultats sont

à relier aux différences de structure par âge et sexe des personnels des différents corps.

L'éducation prioritaire : un secteur un peu plus touché par les CMO, mais des durées d'absence moyennes équivalentes

Pour rappel, l'éducation prioritaire concerne exclusivement le secteur public. Les enseignants qui exercent dans une école ou un collège en éducation prioritaire sont un peu plus arrêtés pour maladie ordinaire que leurs homologues d'autres écoles et collèges publics : 2 points de plus dans les écoles, 4 points de plus dans les collèges (**Tableau 9.6**). Cette plus forte fréquence des congés en éducation prioritaire se vérifie chez les enseignants des deux sexes, en école et en collège. Cela se vérifie sur les enseignants de moins de 30 ans dans les collèges, mais pas dans le premier degré où la proportion est équivalente chez les moins de 30 ans. La durée est sensiblement la même chez les enseignants en éducation prioritaire et hors éducation prioritaire, que ce soit dans les écoles (0,2 jour d'écart) ou dans les collèges (0,5 jour d'écart).

La proportion d'enseignants ayant eu au moins un congé long au cours de l'année 2022-2023, est plus faible dans les écoles ou les collèges en éducation prioritaire. Il en va de même pour la durée. Ceci s'explique par la structure par âge : si on se restreint aux moins de 30 ans, aucun écart n'est constaté. En effet, la population enseignante dans les réseaux d'éducation prioritaire est relativement plus jeune.

Les enseignants du public affectés en zone de remplacement ou sur plusieurs écoles ou établissements sont plus touchés par les CMO.

Au cours de l'année scolaire 2022-2023, 57 % des enseignants du public ayant eu au moins une affectation en zone de remplacement et 52 % des enseignants affectés sur plusieurs écoles ou établissements ont eu au moins un arrêt pour maladie ordinaire, contre 45 % des autres enseignants du secteur public (**Tableau 9.7**). Cet écart entre les enseignants affectés sur plusieurs sites ou en zone de remplacement et les autres enseignants est plus élevé dans le premier degré que dans le second degré. Pour les congés longs, 4 % des enseignants du public ayant au moins une affectation en zone de remplacement ont eu au moins un arrêt, contre 2 % des enseignants sur plusieurs sites et des autres enseignants du secteur public. L'écart de proportion des congés longs est plus élevé dans le second degré que dans le premier degré.

Les enseignants ayant eu au moins une affectation en zone de remplacement se sont absentés 13 jours en moyenne pour maladie ordinaire sur l'année scolaire 2022-2023, soit plus que les enseignants

affectés sur plusieurs sites (10 jours) et que les autres enseignants (8 jours). La durée pour les congés longs est également plus longue pour les enseignants ayant

au moins une affectation en zone de remplacement que pour les autres (respectivement 10 jours contre 5).

Tableau 9.5 – Congés de maladie ordinaire (CMO) et congés longs des enseignants selon le corps

			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)		Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	
			CMO	Congé long	CMO	Congé long
Enseignants du secteur public	Femmes	Premier degré	51,1	2,3	9,6	6,1
		Titulaires	51,1	2,3	9,6	6,2
		Non-titulaires	50,4	0,1	9,8	0,1
		Second degré	49,5	2,4	9,4	6,6
		Agrégés et Chaire supérieure	40,0	1,8	6,5	4,7
		Certifiés	52,1	2,6	10,0	7,2
		Éducation Physique et sportive	47,5	1,9	9,9	5,0
		Lycée professionnel	49,2	3,4	10,3	9,3
		Autres titulaires	52,1	10,2	13,0	30,9
		Non-titulaires	47,0	0,8	8,6	2,0
	Total	50,4	2,3	9,5	6,3	
	Hommes	Premier degré	38,8	1,8	6,6	5,0
		Titulaires	38,8	1,9	6,7	5,1
		Non-titulaires	37,3	0,1	5,5	0,2
		Second degré	37,2	1,7	6,4	4,5
		Agrégés et Chaire supérieure	28,0	1,2	4,3	3,4
		Certifiés	39,8	2,0	6,6	5,4
		Éducation Physique et sportive	40,5	1,1	7,2	3,0
		Lycée professionnel	37,6	2,3	7,7	6,3
		Autres titulaires	39,1	6,9	8,9	19,0
		Non-titulaires	36,5	0,5	5,7	1,2
	Total	37,6	1,7	6,5	4,7	
	Total	Premier degré	49,2	2,2	9,1	5,9
		Titulaires	49,2	2,3	9,1	6,1
		Non-titulaires	47,9	0,1	9,0	0,2
		Second degré	44,4	2,1	8,2	5,8
		Agrégés et Chaire supérieure	34,4	1,5	5,5	4,1
Certifiés		47,8	2,4	8,8	6,6	
Éducation Physique et sportive		43,4	1,5	8,4	3,8	
Lycée professionnel		43,5	2,9	9,0	7,9	
Autres titulaires		45,6	8,5	11,0	24,9	
Non-titulaires		41,9	0,6	7,2	1,6	
Total	46,7	2,2	8,6	5,8		

Tableau 9.5 – (suite)

			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)		Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	
			CMO	Congé long	CMO	Congé long
Enseignants du secteur privé sous contrat	Femmes	Premier degré	.	1,8	.	5,0
		Titulaires	.	2,0	.	5,8
		Non-titulaires	.	0,2	.	0,7
		Second degré	44,6	1,7	8,3	4,8
		Agrégés et Chaire supérieure	37,1	1,8	6,6	5,2
		Certifiés	45,7	1,9	8,4	5,4
		Éducation Physique et sportive	44,3	1,6	9,9	4,2
		Lycée professionnel	43,5	2,5	8,3	7,1
		Autres assimilés titulaires	44,2	7,5	12,5	22,3
		Maîtres délégués	42,6	0,2	7,5	0,5
		Total	44,6	1,7	8,3	4,9
	Hommes	Premier degré	.	1,4	.	4,3
		Titulaires	.	1,7	.	5,0
		Non-titulaires	.	0,0	.	0,0
		Second degré	31,6	1,1	5,4	3,3
		Agrégés et Chaire supérieure	24,2	0,8	3,4	1,9
		Certifiés	31,9	1,5	5,3	4,5
		Éducation Physique et sportive	35,3	1,0	7,2	3,0
		Lycée professionnel	30,6	1,7	6,2	4,6
		Autres assimilés titulaires	35,5	4,3	8,5	11,7
		Maîtres délégués	30,8	0,1	4,6	0,4
		Total	31,6	1,2	5,4	3,4
	Total	Premier degré	.	1,7	.	4,9
		Titulaires	.	2,0	.	5,7
		Non-titulaires	.	0,2	.	0,6
		Second degré	40,1	1,5	7,3	4,3
		Agrégés et Chaire supérieure	31,5	1,4	5,2	3,8
Certifiés		41,8	1,8	7,5	5,2	
Éducation Physique et sportive		38,7	1,3	8,2	3,4	
Lycée professionnel		38,8	2,2	7,5	6,2	
Autres assimilés titulaires		41,0	6,3	11,0	18,4	
Maîtres délégués		37,8	0,2	6,3	0,5	
Total		40,1	1,6	7,3	4,5	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : au cours de l'année scolaire 2022-2023, les enseignants du service public ont été absents 8,6 jours pour maladie ordinaire.

Champ : France, CMO et congés longs au cours de l'année 2022-2023 des personnels des corps enseignants (titulaires et non-titulaires) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2022.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2023.

Tableau 9.6 – Congés de maladie ordinaire (CMO) et congés longs des enseignants du secteur public selon l'appartenance à un réseau d'éducation prioritaire

				CMO		Congé long	
				Hors éducation prioritaire	Éducation prioritaire	Hors éducation prioritaire	Éducation prioritaire
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Écoles	Femmes	Moins de 30 ans	62,0	61,5	0,6	0,5
			Total	50,4	53,2	2,6	1,4
		Hommes	Moins de 30 ans	53,0	52,1	0,4	0,4
			Total	38,0	40,6	2,1	1,1
		Total	Moins de 30 ans	61,0	60,3	0,6	0,5
			Total	48,6	50,9	2,5	1,3
	Collèges	Femmes	Moins de 30 ans	55,4	58,5	0,5	0,7
			Total	51,6	57,5	1,9	1,6
		Hommes	Moins de 30 ans	39,7	46,0	0,4	0,3
			Total	40,8	44,7	1,3	1,0
		Total	Moins de 30 ans	49,0	53,5	0,4	0,5
			Total	47,9	52,3	1,7	1,3
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Écoles	Femmes	Moins de 30 ans	11,3	11,4	1,6	1,2
			Total	9,5	10,0	6,9	3,5
		Hommes	Moins de 30 ans	8,4	6,9	0,8	0,8
			Total	6,7	6,4	5,8	2,9
		Total	Moins de 30 ans	11,0	10,8	1,5	1,1
			Total	9,1	9,3	6,8	3,4
	Collèges	Femmes	Moins de 30 ans	9,6	10,1	1,4	1,7
			Total	9,5	10,7	5,2	4,1
		Hommes	Moins de 30 ans	5,5	5,6	1,0	0,7
			Total	6,9	7,0	3,5	2,3
		Total	Moins de 30 ans	7,9	8,3	1,2	1,3
			Total	8,7	9,2	4,7	3,3

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : au cours de l'année scolaire 2022-2023, les enseignants de collèges publics en éducation prioritaire ont été absents 9,2 jours pour maladie ordinaire.

Champ : France, CMO et congés longs au cours de l'année 2022-2023 des personnels des corps enseignants des écoles et collèges du secteur public (titulaires et non-titulaires) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2022.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2023.

Tableau 9.7 – Congés de maladie ordinaire (CMO) et congés longs des enseignants multi-affectés ou ayant au moins une affectation en zone de remplacement

				CMO			Congé long		
				Enseignants affectés sur plusieurs écoles ou établissements (1)	Enseignants affectés en zone de remplacement (2)	Autres (3)	Enseignants affectés sur plusieurs écoles ou établissements (1)	Enseignants affectés en zone de remplacement (2)	Autres (3)
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Premier degré	Femmes	Moins de 30 ans	69,6	68,9	58,0	0,5	0,7	0,5
			Total	63,8	64,5	48,9	1,2	2,8	2,2
		Hommes	Moins de 30 ans	59,6	62,6	47,3	0,9	0,5	0,3
			Total	52,8	53,9	35,4	0,9	2,4	1,7
		Total	Moins de 30 ans	68,6	68,1	56,8	0,5	0,7	0,5
			Total	62,4	62,5	46,9	1,2	2,7	2,1
	Second degré	Femmes	Moins de 30 ans	65,9	54,9	53,7	0,8	0,9	0,6
			Total	55,0	52,5	49,1	2,3	6,1	2,1
		Hommes	Moins de 30 ans	45,9	39,2	39,5	1,0	0,5	0,3
			Total	42,5	39,6	36,9	1,6	4,7	1,4
		Total	Moins de 30 ans	58,0	48,8	47,6	0,9	0,8	0,5
			Total	50,0	47,2	44,0	2,1	5,5	1,8
	Total	Moins de 30 ans	63,5	60,6	52,2	0,7	0,7	0,5	
		Total	51,9	56,9	45,4	1,9	3,7	2,0	
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Premier degré	Femmes	Moins de 30 ans	13,6	14,1	9,9	1,1	1,9	1,3
			Total	13,3	15,3	8,7	2,9	7,3	6,0
		Hommes	Moins de 30 ans	12,5	9,7	6,8	0,0	1,0	0,7
			Total	9,9	10,8	5,7	1,7	6,7	4,6
		Total	Moins de 30 ans	13,5	13,6	9,5	1,0	1,8	1,2
			Total	12,8	14,4	8,2	2,8	7,2	5,8
	Second degré	Femmes	Moins de 30 ans	13,8	11,9	9,1	1,4	2,5	1,7
			Total	11,2	13,6	9,0	6,2	17,2	5,8
		Hommes	Moins de 30 ans	5,7	5,8	5,3	2,3	1,4	0,8
			Total	7,2	8,3	6,2	4,4	13,2	3,9
		Total	Moins de 30 ans	10,6	9,5	7,5	1,7	2,0	1,3
			Total	9,6	11,5	7,9	5,5	15,6	5,0
	Total	Moins de 30 ans	12,1	12,0	8,5	1,4	1,9	1,3	
		Total	10,1	13,3	8,0	5,1	10,2	5,3	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Enseignants ayant des affectations dans plusieurs écoles ou établissements différents, hors enseignants en zone de remplacement (voir chapitre 2 "missions et lieux d'exercice").

2. Enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement (ZR).

3. Corps enseignants du secteur public n'appartenant pas aux deux catégories précédentes.

Lecture : Au cours de l'année scolaire 2022-2023, les enseignants titulaires du secteur public ayant au moins une affectation en zone de remplacement ont été absents 13,3 jours pour maladie ordinaire en moyenne.

Champ : France, CMO et congés longs au cours de l'année 2022-2023 des enseignants titulaires du secteur public de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2022.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2023.

2. Les CMO et les congés longs des personnels non enseignants

Durant l'année scolaire 2022-2023, 33 % des personnels des corps non enseignants du secteur public ont eu au moins un CMO. Rapportés à l'ensemble de ces personnels, ces congés représentent 8 jours par agent (**Tableau 9.8**). 1,2 % des personnels du ministère hors enseignants ont eu au moins un congé long, soit 3 jours par agent en moyenne.

Comme dans l'ensemble de la population, les femmes ont des proportions et des durées plus élevées pour les CMO : 10 points et 3 jours de plus que les hommes.

Une situation hétérogène en fonction des corps des agents

La part des personnels non enseignants ayant eu recours à un CMO varie entre 13 % pour les personnels d'encadrement et 37 % pour les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) et les ingénieurs et personnels techniques de

recherche et de formation (ITRF). Cette part est de 34 % pour les personnels de vie scolaire. De même, pour les congés longs, la proportion s'échelonne de 1 % pour les personnels de vie scolaire à 3 % pour les personnels ASS. Ces différences sont à rapprocher des différences de composition démographique des différents corps, mais également des différences de conditions d'exercice, occasionnant notamment un plus ou moins grand présentéisme en cas de maladie, et un effet de sélection, les personnes à santé fragile étant probablement en retrait sur le passage de concours ou la prise de postes requérant beaucoup de disponibilité.

Pour les CMO comme pour les congés longs, la proportion et la durée les plus élevées sont atteintes par les agents ASS de la filière santé et sociale, plus féminisée, soit respectivement 44 % et 11 jours pour les CMO et 3 % et 7 jours pour les congés longs.

Tableau 9.8 – Congés de maladie ordinaire (CMO) et congés longs des non-enseignants selon le sexe

			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)		Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	
			CMO	Congé long	CMO	Congé long
Femmes	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	17,0	1,9	5,2	4,8
		Personnels d'inspection	14,2	1,4	4,3	3,5
		Encadrement supérieur	11,5	1,0	3,3	1,4
		Total	16,2	1,8	4,9	4,3
	Personnels de vie scolaire	Personnels d'éducation	41,4	2,9	9,1	7,4
		Personnels d'assistance éducative	34,1	0,4	7,5	1,0
		Total	34,8	0,7	7,6	1,7
	Personnels ASS (1)	Filière administrative	37,0	2,7	9,5	5,4
		Filière santé et sociale	44,1	3,4	11,2	7,3
		Filière technique	37,6	2,8	8,0	2,5
		Total	38,6	2,8	9,9	5,8
	Personnels ITRF (2)		41,7	2,5	10,7	4,9
Total		35,2	1,3	8,1	2,8	
Hommes	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	10,5	1,7	3,6	4,3
		Personnels d'inspection	8,4	0,9	2,3	2,7
		Encadrement supérieur	7,7	0,4	1,6	0,6
		Total	9,8	1,5	3,2	3,6
	Personnels de vie scolaire	Personnels d'éducation	33,3	2,3	7,3	6,3
		Personnels d'assistance éducative	27,1	0,1	4,4	0,3
		Total	27,8	0,4	4,7	1,0
	Personnels ASS (1)	Filière administrative	25,3	2,1	6,4	4,6
		Filière santé et sociale	34,2	1,3	7,7	2,2
		Filière technique	23,5	2,7	6,9	6,5
		Total	25,8	2,1	6,5	4,5
	Personnels ITRF (2)		30,3	1,9	8,1	4,2
Total		25,2	0,9	5,1	2,2	
Total	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	14,0	1,8	4,5	4,5
		Personnels d'inspection	11,5	1,2	3,4	3,1
		Encadrement supérieur	9,3	0,6	2,3	1,0
		Total	13,2	1,6	4,1	4,0
	Vie scolaire	Personnels d'éducation	39,8	2,7	8,7	7,2
		Personnels d'assistance éducative	32,8	0,3	6,9	0,9
		Total	33,5	0,6	7,1	1,6
	Personnels ASS (1)	Filière administrative	35,1	2,6	9,0	5,3
		Filière santé et sociale	43,7	3,3	11,1	7,1
		Filière technique	29,7	2,7	7,4	4,7
		Total	36,8	2,7	9,4	5,6
	Personnels ITRF (2)		36,5	2,2	9,5	4,6
Total		33,1	1,2	7,5	2,7	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé.

2. Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation.

Lecture : au cours de l'année scolaire 2022-2023, les personnels non enseignants ont été absents 7,5 jours pour maladie ordinaire en moyenne.

Champ : France, CMO et congés longs au cours de l'année 2022-2023 des personnels des corps non enseignants (y compris non titulaires) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2022.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2023.

C. LES CONGÉS POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE (ATMP)

Parmi l'ensemble des personnels de l'éducation nationale arrêtés au moins une fois pour accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP), 89 % ont eu un seul arrêt en 2022-2023 (**Tableau 9.9**). Quel que soit le nombre d'arrêts, la moitié des agents ont été arrêtés pour une durée au plus de

15 jours et 34 % des agents pour une durée de 40 jours ou plus.

Pour rappel, les congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) sont inclus dans les congés pour accidents du travail et maladie professionnelle.

Tableau 9.9 – Répartition du nombre d'agents arrêtés pour accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP) et selon la durée cumulée et le nombre d'arrêts (en %)

	Un seul arrêt	Deux arrêts et plus	Ensemble
1 à 5 jours	22,9	0,3	23,2
6 à 15 jours	23,4	1,3	24,7
16 à 39 jours	15,5	2,4	17,9
40 ou plus	27,4	6,7	34,1
Ensemble	89,2	10,8	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : parmi les agents arrêtés au moins une fois pour ATMP, 23 % ont eu un seul arrêt pour une durée cumulée de 5 jours au plus au cours de l'année scolaire 2022-2023.

Champ : France, ATMP au cours de l'année 2022-2023 personnels de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2022.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2023.

1. Les ATMP des personnels enseignants du public et du privé sous contrat

Au cours de l'année scolaire 2022-2023, 1,1 % de l'ensemble des enseignants du secteur public ont été arrêtés pour ATMP. Rapporté à l'ensemble des enseignants du secteur public, ce taux représente une durée de 0,7 jour en moyenne (**Tableau 9.10**).

Dans le secteur privé sous contrat, 0,8 % des enseignants ont été arrêtés pour ATMP. Cela représente respectivement 0,5 jour d'arrêt rapporté à l'ensemble des enseignants du privé sous contrat.

Dans le second degré, les professeurs d'EPS plus souvent arrêtés pour ATMP

Les professeurs d'EPS sont plus fréquemment arrêtés pour ATMP que les autres enseignants : 2,7 % contre 1,1 % pour l'ensemble du second degré public et 2,4 % contre 0,8 % dans le second degré privé sous contrat. Cela représente respectivement 1,5 et 1,7 jour d'arrêt. Les enseignants de lycée professionnel sont également plus souvent arrêtés dans le secteur public, avec 1,5 % d'agents concernés par un ATMP pour 1,2 jour d'arrêt.

Parmi les enseignants des lycées professionnels, ceux enseignant une discipline dans le domaine des

services et de la production sont légèrement plus touchés par un ATMP

Au sein des enseignants de lycée professionnel, ceux affectés sur les disciplines du domaine des services et de la production sont proportionnellement plus nombreux à avoir eu au moins un congé pour ATMP, respectivement 1,6 % et 1,5 % contre 1,1 % chez les enseignants de disciplines générales, tous secteurs d'enseignement confondus (**Tableau 9.11**). Parmi les disciplines de plus de 100 agents, la spécialité « *Coiffure* » est celle où la proportion d'ATMP au cours de l'année scolaire 2022-2023 (3,8 %) est la plus élevée suivie de la spécialité « *Construction et réparation carrosserie* », 3,5 % (**Figure 9.4**).

La part d'agents arrêtés pour ATMP équivalente en éducation prioritaire et hors éducation prioritaire

On constate peu de différences entre les proportions d'agents arrêtés au moins une fois au cours de l'année scolaire 2022-2023 pour ATMP en éducation prioritaire ou non, école ou collège : ces parts sont toutes proches de 1 % (**Tableau 9.12**). De même, les durées sont proches et s'échelonnent de 0,6 jour à 0,8 jour d'arrêt en moyenne.

Une proportion légèrement plus élevée d'ATMP pour les enseignants affectés en zone de remplacement

Quel que soit le degré d'enseignement, la proportion d'enseignants affectés en zone de remplacement

arrêtés pour ATMP est légèrement plus élevée que pour les autres enseignants (1,4 % contre 1,1 %). Il en est de même pour les enseignants multi affectés (1,3 %). Cela représente 0,7 à 1,1 jour d'arrêt par agent (**Tableau 9.13**).

Tableau 9.10 – Congés pour accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP) des enseignants selon le corps

			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé pour ATMP (%)	Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)
Enseignants du secteur public	Femmes	Premier degré	1,3	0,8
		Titulaires	1,3	0,8
		Non-titulaires	0,7	0,3
		Second degré	1,2	0,8
		Agrégés et Chaire supérieure	0,9	0,5
		Certifiés	1,0	0,7
		Éducation Physique et sportive	3,2	2,0
		Lycée professionnel	1,7	1,3
		Autres titulaires	3,4	1,4
		Non-titulaires	0,8	0,5
	Total	1,2	0,8	
	Hommes	Premier degré	0,9	0,6
		Titulaires	0,9	0,6
		Non-titulaires	0,1	0,0
		Second degré	0,8	0,6
		Agrégés et Chaire supérieure	0,4	0,2
		Certifiés	0,6	0,4
		Éducation Physique et sportive	2,3	1,3
		Lycée professionnel	1,2	1,1
		Autres titulaires	2,6	3,1
		Non-titulaires	0,5	0,2
	Total	0,8	0,6	
	Total	Premier degré	1,2	0,8
		Titulaires	1,2	0,8
		Non-titulaires	0,6	0,2
		Second degré	1,0	0,7
		Agrégés et Chaire supérieure	0,7	0,4
		Certifiés	0,9	0,6
		Éducation Physique et sportive	2,7	1,5
		Lycée professionnel	1,5	1,2
Autres titulaires		3,0	2,2	
Non-titulaires		0,6	0,4	
Total	1,1	0,7		

Tableau 9.10 – (suite)

			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé pour ATMP (%)	Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)
Enseignants du secteur privé sous contrat	Femmes	Premier degré	0,7	0,5
		Titulaires	0,7	0,6
		Non-titulaires	0,5	0,2
		Second degré	1,0	0,5
		Agrégés et Chaire supérieure	0,6	0,2
		Certifiés	1,0	0,4
		Éducation Physique et sportive	2,9	2,3
		Lycée professionnel	1,0	0,8
		Autres assimilés titulaires	0,5	0,7
		Maîtres délégués	0,6	0,3
		Total	0,8	0,5
		Hommes	Premier degré	0,4
	Titulaires		0,5	0,3
	Non-titulaires		0,2	0,1
	Second degré		0,7	0,5
	Agrégés et Chaire supérieure		0,7	0,4
	Certifiés		0,5	0,4
	Éducation Physique et sportive		2,1	1,3
	Lycée professionnel		0,7	0,6
	Autres assimilés titulaires		0,9	1,4
	Maîtres délégués		0,4	0,3
	Total		0,7	0,5
	Total		Premier degré	0,7
		Titulaires	0,7	0,5
		Non-titulaires	0,5	0,2
		Second degré	0,9	0,5
		Agrégés et Chaire supérieure	0,7	0,3
Certifiés		0,8	0,4	
Éducation Physique et sportive		2,4	1,7	
Lycée professionnel		0,9	0,7	
Autres assimilés titulaires		0,7	0,9	
Maîtres délégués		0,6	0,3	
Total		0,8	0,5	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : au cours de l'année scolaire 2022-2023, les enseignants du service public ont été absents 0,5 jour pour ATMP.

Champ : France, ATMP au cours de l'année 2022-2023 des personnels des corps enseignants (titulaires et non-titulaires) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2022.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2023.

Tableau 9.11 – Congés pour accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP) des enseignants de lycée professionnel selon le domaine de la discipline enseignée

Domaines de la discipline	Proportion d'agents ayant eu au moins un congé pour ATMP (%)	Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)
Domaines des services	1,6	1,4
Domaines de la production	1,5	1,2
Disciplines générales	1,1	0,8
Autres	1,3	1,5
Total	1,4	1,2

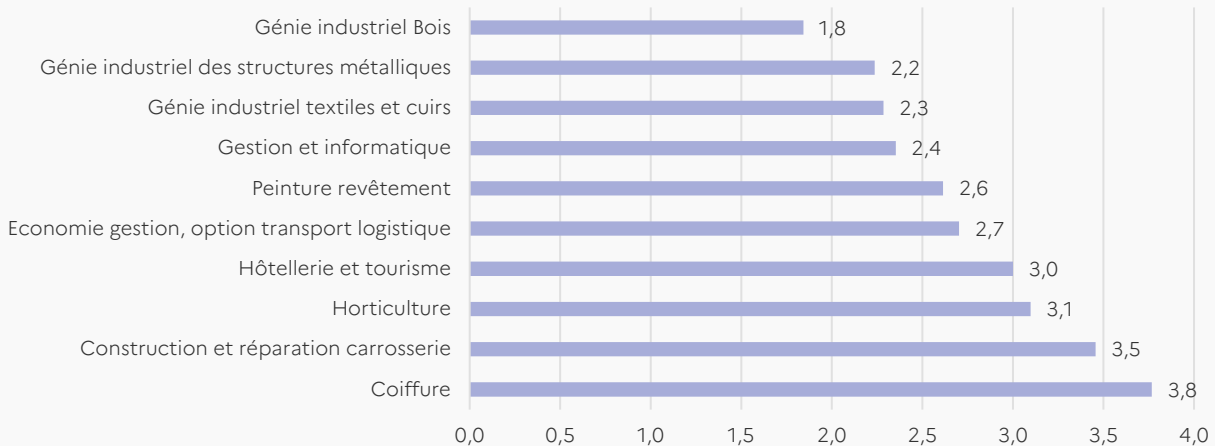
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : au cours de l'année scolaire 2022-2023, les enseignants de lycée professionnel ont été absents 1,4 jour pour ATMP.

Champ : France, ATMP au cours de l'année 2022-2023 des personnels des corps enseignants de lycée professionnel (titulaires et non-titulaires, public et privé sous contrat confondus) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2022.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2023.

Figure 9.4 - Les 10 disciplines de plus de 100 enseignants de lycée professionnel ayant la proportion la plus importante d'agents ayant eu au moins un congé pour ATMP (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : au cours de l'année scolaire 2022-2023, 2,9 % des enseignants de lycée professionnel dans la discipline "construction et réparation carrosserie" ont connu au moins un congé pour maladie professionnelle et accident du travail (y compris CITIS).

Champ : France, CMO et congés longs au cours de l'année 2022-2023 des personnels des corps enseignants de lycée professionnel (titulaires et non-titulaires) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2022.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2023.

Tableau 9.12 – Congés pour accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP) des enseignants du secteur public selon l'appartenance à un réseau d'éducation prioritaire

				ATMP	
				Hors éducation prioritaire	Éducation prioritaire
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Écoles	Femmes	Moins de 30 ans	1,2	1,0
			Total	1,3	1,3
		Hommes	Moins de 30 ans	0,7	0,8
			Total	0,9	0,9
		Total	Moins de 30 ans	1,1	1,0
			Total	1,2	1,2
	Collèges	Femmes	Moins de 30 ans	1,0	1,1
			Total	1,1	1,3
		Hommes	Moins de 30 ans	0,7	0,9
			Total	0,9	1,0
		Total	Moins de 30 ans	0,9	1,0
			Total	1,0	1,2
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Écoles	Femmes	Moins de 30 ans	0,3	0,3
			Total	0,8	0,7
		Hommes	Moins de 30 ans	0,1	0,4
			Total	0,6	0,5
		Total	Moins de 30 ans	0,3	0,3
			Total	0,8	0,6
	Collèges	Femmes	Moins de 30 ans	0,3	0,4
			Total	0,7	0,7
		Hommes	Moins de 30 ans	0,1	0,3
			Total	0,4	0,6
		Total	Moins de 30 ans	0,2	0,3
			Total	0,6	0,7

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : pour l'année scolaire 2022-2023, les enseignants de collèges publics en éducation prioritaire ont été absents à 0,7 jour pour maladie professionnelle et accident du travail.

Champ : France, ATMP au cours de l'année 2022-2023 des personnels des corps enseignants des écoles et collèges du secteur public (titulaires et non-titulaires) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2022.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2023.

Tableau 9.13 – Congés pour accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP) des enseignants multi-affectés ou ayant au moins une affectation en zone de remplacement

				ATMP		
				Enseignants affectés sur plusieurs écoles ou établissements (1)	Enseignants affectés en zone de remplacement (2)	Autres (3)
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Premier degré	Femmes	Moins de 30 ans	1,0	1,3	1,1
			Total	1,3	1,5	1,2
		Hommes	Moins de 30 ans	1,8	0,9	0,6
			Total	0,9	1,2	0,8
		Total	Moins de 30 ans	1,1	1,2	1,0
			Total	1,3	1,5	1,2
	Second degré	Femmes	Moins de 30 ans	1,6	0,9	0,9
			Total	1,5	1,4	1,1
		Hommes	Moins de 30 ans	1,0	0,5	0,6
			Total	0,9	0,9	0,8
		Total	Moins de 30 ans	1,4	0,7	0,8
			Total	1,3	1,2	1,0
	Total		Moins de 30 ans	1,2	1,0	0,9
			Total	1,3	1,4	1,1
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Premier degré	Femmes	Moins de 30 ans	0,2	0,4	0,3
			Total	0,5	1,1	0,7
		Hommes	Moins de 30 ans	0,4	0,2	0,2
			Total	0,1	0,9	0,5
		Total	Moins de 30 ans	0,2	0,3	0,3
			Total	0,4	1,1	0,7
	Second degré	Femmes	Moins de 30 ans	1,2	0,2	0,2
			Total	1,2	1,3	0,7
		Hommes	Moins de 30 ans	0,2	0,2	0,2
			Total	0,4	1,1	0,5
		Total	Moins de 30 ans	0,8	0,2	0,2
			Total	0,9	1,2	0,6
	Total		Moins de 30 ans	0,5	0,3	0,2
			Total	0,9	1,1	0,7

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Enseignants ayant des affectations dans plusieurs écoles ou établissements différents, hors enseignants en zone de remplacement (voir chapitre 2 "missions et lieux d'exercice").

2. Enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement (ZR).

3. Corps enseignants du secteur public n'appartenant pas aux deux catégories précédentes.

Lecture : pour l'année scolaire 2022-2023, les enseignants titulaires du secteur public ayant au moins une affectation en zone de remplacement ont été absents 1,1 jour pour maladie professionnelle ou accident du travail en moyenne.

Champ : France, ATMP au cours de l'année 2022-2023 des enseignants titulaires du secteur public de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2022.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2023.

2. Les ATMP des personnels non enseignants

Au cours de l'année scolaire 2022-2023, 1% des personnels des corps non enseignants du secteur public ont eu au moins un congé pour ATMP. Rapportés à l'ensemble de ces personnels, ces congés représentent 0,7 jour par agent (**Tableau 9.14**).

Les personnels ASS de la filière technique plus touchés par les ATMP

La part des personnels non enseignants ayant eu au moins un congé pour ATMP s'étend de 0,8% pour les personnels d'encadrement et de vie scolaire à 1,8% pour les personnels ITRF. Cette part est de 1,4% pour les personnels ASS. Le maximum est atteint pour les agents ASS de la filière technique avec 2% d'agents arrêtés au moins une fois, soit en moyenne 1,5 jour par agent contre 0,7 jour pour l'ensemble de la population.

Tableau 9.14 – Congés pour accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP) des non-enseignants selon le sexe

			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé pour ATMP (%)	Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)
Femmes	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	1,1	0,9
		Personnels d'inspection	1,2	0,6
		Encadrement supérieur	1,4	0,5
		Total	1,1	0,8
	Personnels de vie scolaire	Personnels d'éducation	1,2	1,2
		Personnels d'assistance éducative	0,9	0,5
		Total	0,9	0,6
	Personnels ASS (1)	Filière administrative	1,4	1,3
		Filière santé et sociale	1,6	1,5
		filière technique	3,4	3,2
		Total	1,5	1,4
	Personnels ITRF (2)		2,2	1,8
	Total		1,1	0,8
	Hommes	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	0,6
Personnels d'inspection			0,4	0,2
Encadrement supérieur			0,5	1,1
Total			0,5	0,6
Personnels de vie scolaire		Personnels d'éducation	0,8	0,9
		Personnels d'assistance éducative	0,2	0,1
		Total	0,3	0,2
Personnels ASS (1)		Filière administrative	0,8	0,9
		Filière santé et sociale	0,5	0,6
		filière technique	0,9	0,2
		Total	0,8	0,9
Personnels ITRF (2)			1,3	1,1
Total			0,5	0,4
Total		Personnels d'encadrement	Personnels de direction	0,8
	Personnels d'inspection		0,8	0,4
	Encadrement supérieur		0,9	0,9
	Total		0,8	0,7
	Vie scolaire	Personnels d'éducation	1,2	1,1
		Personnels d'assistance éducative	0,8	0,4
		Total	0,8	0,5
	Personnels ASS (1)	Filière administrative	1,3	1,3
		Filière santé et sociale	1,6	1,4
		filière technique	2,0	1,5
		Total	1,4	1,3
	Personnels ITRF (2)		1,8	1,5
	Total		1,0	0,7

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Ingénieurs, administratifs, techniciens sociaux et de santé.

2. Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation.

Lecture : au cours de l'année scolaire 2022-2023, les personnels non enseignants ont été absents 0,7 jour pour maladie professionnelle ou accident du travail en moyenne.

Champ : France, ATMP au cours de l'année 2022-2023 des personnels des corps non enseignants (y compris non titulaires) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2022.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2023.

D. LES CONGÉS POUR ACCUEIL D'ENFANT : MATERNITÉ, PATERNITÉ OU ADOPTION

Au cours de l'année scolaire 2022-2023, 26 800 femmes ont eu un congé maternité. Dans le détail, cela représente 3,6 % des enseignantes du secteur public, 3,2 % des enseignantes du secteur privé sous contrat et 1,9 % des non-enseignantes (**Tableau 9.15**). En moyenne, les femmes exerçant leurs fonctions à l'éducation nationale qui ont eu un congé maternité ont été arrêtées 111 jours au cours de l'année scolaire 2022-2023 (les arrêts pouvant déborder sur les années scolaires précédentes ou suivantes, la durée est tronquée). Cette durée inclut les congés dits « pathologiques » qui concernent, en moyenne, environ la moitié des femmes ayant eu un congé maternité.

À ces congés maternité s'ajoutent des CMO, qui peuvent être accolés au congé maternité, pour une durée moyenne de 6 jours, (**Tableau 9.16**) ou pouvant être liés à la grossesse ou à la naissance de l'enfant, avant ou après le congé maternité proprement dit, sans y être accolés. Au cours de l'année scolaire 2022-2023, 72 % des femmes ayant eu un congé maternité (hors premier degré privé sous contrat) ont également eu un CMO contre 45 % des femmes âgées de 18 à 50 ans n'ayant pas eu de congé maternité. De plus, elles sont absentes trois

fois plus longtemps pour maladie ordinaire (hors CMO accolés au congé maternité) : 24 jours contre 8 jours pour les femmes n'ayant pas eu de congé maternité.

En 2022-2023, 7 534 personnes ont eu un congé paternité, ou d'adoption, parmi lesquelles 98 % d'hommes (**Tableau 9.17**). En moyenne, 0,6 % des personnels de l'éducation nationale ont eu un congé paternité ou adoption, soit 2,3 % de la population masculine et 0,01 % de la population féminine. La durée de ces congés est plus longue pour les femmes : 46 jours en moyenne comparée à 22 jours pour les hommes. Pour les hommes, la durée est proche de celle du congé paternité (25 jours calendaires maximum pour un congé de paternité et d'accueil d'enfant après juillet 2022, hormis naissances multiples) qui représente pour eux 91 % des congés de ce type. Les femmes ont proportionnellement plus souvent recours au congé d'adoption (40 %), qui autorise une durée maximale plus longue : 16 semaines s'il est pris par un seul parent pour l'adoption d'un enfant, si la famille a strictement moins de deux enfants à charge.

Tableau 9.15 – Nombre de femmes ayant eu un congé de maternité et durée cumulée moyenne de congé maternité selon le secteur d'enseignement

			Effectifs	Part de la population étudiée en %	Durée cumulée moyenne de congé maternité pour celles en ayant pris
Femmes ayant eu un congé maternité	Enseignantes du secteur public	Premier degré	12 236	4,1	110,9
		Second degré	6 673	2,9	109,5
		Total	18 909	3,6	110,4
	Enseignantes du secteur privé sous contrat	Premier degré	1 569	3,7	111,9
		Second degré	1 759	2,8	112,8
		Total	3 328	3,2	112,4
	Non-enseignantes		4 606	1,9	110,8
Total		26 843	3,1	110,7	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, femmes en activité et rémunérées au 30 novembre 2022 ayant eu au moins un congé maternité de l'éducation nationale au cours de l'année scolaire 2022-2023 (y compris premier degré privé sous contrat)

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2023.

Tableau 9.16 – Durée et proportion de congés de maladie ordinaire (CMO) pour les femmes selon le secteur d'enseignement

		Proportion de femmes ayant eu un CMO dans l'année (1)	Durée CMO accolé au congé maternité	Durée CMO en dehors de ceux accolés au congé maternité
Femmes ayant eu un congé maternité	Enseignantes du secteur public	74,9	6,2	24,5
	Enseignantes du second degré du secteur privé sous contrat	67,8	7,5	21,3
	Non-enseignantes	63,2	4,8	20,7
	Total	72,0	6,1	23,5
Femmes de 18 à 50 ans n'ayant pas eu de congé maternité dans l'année scolaire	Enseignantes du secteur public	50,5	n.c.	8,4
	Enseignantes du second degré du secteur privé sous contrat	38,8	n.c.	6,6
	Non-enseignantes	34,7	n.c.	7,1
	Total	45,0	n.c.	7,8

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Pour les femmes ayant eu un congé maternité, y compris les congés accolés au congé maternité

n.c. : non concernés

Champ : France, CMO au cours de l'année scolaire 2022-2023 des femmes de 18 à 50 ans de l'éducation nationale en activité et rémunérées au 30 novembre 2022 (hors premier degré privé sous contrat)

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2023.

Tableau 9.17 – Nombre d'agents ayant eu un congé de paternité ou adoption et durée cumulée moyenne selon le secteur d'enseignement

			Effectifs	Part de la population étudiée en %	Durée cumulée moyenne de congé pour ceux/celles en ayant pris
Femmes ayant eu un congé de paternité ou adoption	Enseignantes du secteur public	Premier degré	56	0,0	51,3
		Second degré	53	0,0	34,6
		Total	109	0,0	43,2
	Enseignantes du secteur privé sous contrat	Premier degré	13	0,0	63,4
		Second degré	16	0,0	52,3
		Total	29	0,0	57,3
	Non-enseignantes		29	0,0	43,6
Total		167	0,0	45,7	
Hommes ayant eu un congé de paternité ou adoption	Enseignants du secteur public	Premier degré	1 595	2,9	20,2
		Second degré	3 971	2,4	21,7
		Total	5 566	2,6	21,3
	Enseignants du secteur privé sous contrat	Premier degré	103	2,7	21,7
		Second degré	869	2,6	21,2
		Total	972	2,6	21,3
	Non-enseignants		829	1,4	21,8
Total		7 367	2,3	21,3	
Total		7 534	0,6	21,9	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Note : les congés de paternité ou adoption regroupent les congés paternité et d'accueil d'enfant, les congés d'adoption et les transferts de congé maternité sur le père. Les congés paternité et d'accueil d'enfant sont ouverts au père de l'enfant mais également au conjoint(e) de la mère sans condition filiale avec l'enfant. 0,0 n'indique pas une valeur nulle mais inférieure à 0,05.

Champ : France, agents en activité et rémunérés au 30 novembre 2022 ayant eu au moins un congé paternité ou adoption de l'éducation nationale au cours de l'année scolaire 2022-2023 (y compris premier degré privé sous contrat).

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2023.

E. L'ÉVOLUTION DES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET ACCUEIL D'ENFANT

Les données en évolution portent sur un champ légèrement plus restreint que le champ précédent : les séries sont effectuées hors assistants d'éducation (AED) et accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH). Ces populations ayant fortement crû ces dernières années, elles ne sont pas comprises dans le champ afin de faciliter la lecture des séries longues. Les données incluent les personnels de l'administration centrale et du service interacadémique des examens et concours (SIEC) dans les évolutions. En outre, les évolutions sur les années scolaires 2019-2020 et 2020-2021 sont à étudier en tenant compte du contexte sanitaire et des mesures qui en découlent (voir **Partie A.4**). Une baisse généralisée est en effet enregistrée quels que soient les personnels sur ces années.

La proportion d'agents ayant déclaré au moins une fois un arrêt pour raison de santé était stable en 2015-2016 et 2016-2017 (48 %) puis a diminué de 3 à 4 points les deux années suivantes pour atteindre 41 % en 2018-2019 (**Figure 9.5**). Cette évolution à la baisse se constate dans toutes les populations : enseignants du secteur public ou second degré privé et personnels non enseignants quel que soit le sexe (**Figures 9.6 et 9.8**).

En 2019-2020, avec le début de la crise sanitaire, la proportion chute de 5 points et atteint 36 % pour l'ensemble des congés pour raison de santé et accueil d'enfant. Encore une fois, la baisse est généralisée pour l'ensemble des catégories de personnels. En 2020-2021, la proportion d'agents arrêtés pour un congé pour raison de santé augmente mais ne revient pas au niveau d'avant crise (40 %). En 2021-2022, la proportion d'agents ayant déclaré au moins une fois un arrêt pour raison de santé augmente fortement et dépasse de peu le niveau de 2016-2017 (49 % contre 48 %). Cette augmentation se constate parmi les enseignants du secteur public, les enseignants du second degré privé et les personnels non enseignants. En 2022-2023, la proportion baisse à 47 %, un niveau équivalent aux années précédant la crise sanitaire. La même tendance est observée quand on se limite aux CMO.

La baisse de la proportion d'agents arrêtés au moins une fois à partir de la rentrée 2017-2018 s'explique en partie par l'introduction du jour de carence depuis le 1^{er} janvier 2018, jour de carence qui a été suspendu

pendant l'état d'urgence sanitaire et qui n'était pas appliqué pour les congés directement liés au Covid-19 jusqu'au 1^{er} février 2023. À noter que, si les congés de maladie ordinaire sont moins fréquents depuis l'introduction du jour de carence, leur durée s'est allongée (voir encadré « Pour en savoir plus »).

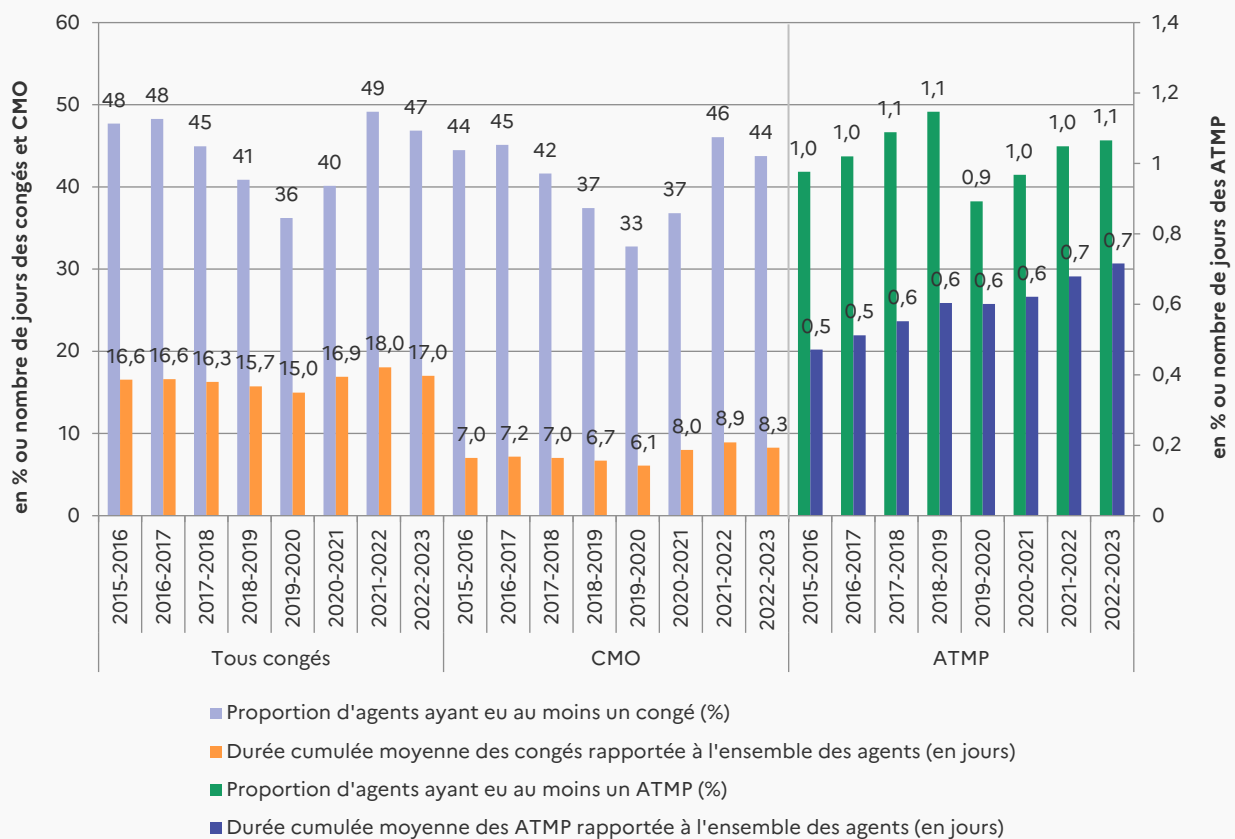
Durant les années scolaires 2015-2016 et 2016-2017, les agents ont été absents pour des raisons de santé ou d'accueil d'enfant sur une durée cumulée moyenne de 17 jours. Cette durée a baissé d'1 jour au cours des deux années suivantes et a atteint 16 jours en 2018-2019. En 2019-2020, elle a fléchi de 0,7 jour pour atteindre 15 jours en moyenne par agent. Elle augmente ensuite de 1,9 jour en 2020-2021, et de 1,1 jour en 2021-2022 pour atteindre 18 jours sur l'ensemble des personnels (hors AED et AESH). En 2022-2023, elle a retrouvé son niveau du début de la période observée de 17 jours. La durée des CMO suit la même évolution.

Le recours aux congés pour ATMP (y compris CITIS) a légèrement baissé pendant la crise sanitaire : en 2019-2020, la proportion d'agents ayant eu au moins un ATMP est passée à 0,9 % contre 1,1 % en 2018-2019. Ce phénomène est lié aux différentes mesures prises dans le contexte sanitaire pendant les années scolaires 2019-2020 et 2020-2021 : les confinements, l'absence des personnes vulnérables et le recours au télétravail diminuant les accidents liés aux trajets domicile-travail. La proportion a cependant peu à peu augmenté les années suivantes pour retrouver son niveau de 2018-2019 (1,1 % en 2022-2023). La durée cumulée moyenne des absences des personnels pour ATMP progresse régulièrement sur toute la période (de 0,5 jour en 2015-2016 à 0,7 jour en 2022-2023).

Au cours des huit dernières années scolaires, l'évolution de la proportion d'agents qui ont été arrêtés au moins une fois est la même pour les hommes et pour les femmes de même corps (**Figures 9.6 et 9.8**).

Quand on considère la durée cumulée moyenne d'absence pour raison de santé et accueil d'enfant, l'écart de 2015-2016 à 2022-2023 entre les hommes et les femmes est stable pour les enseignants du secteur public, ceux du second degré privé sous contrat (**Figure 9.7**) ainsi que pour les non-enseignants (**Figure 9.9**).

Figure 9.5 – Évolution de la proportion d'agents ayant eu au moins un congé pour raison de santé et accueil d'enfant et de la durée cumulée moyenne selon le type de congé (en %)



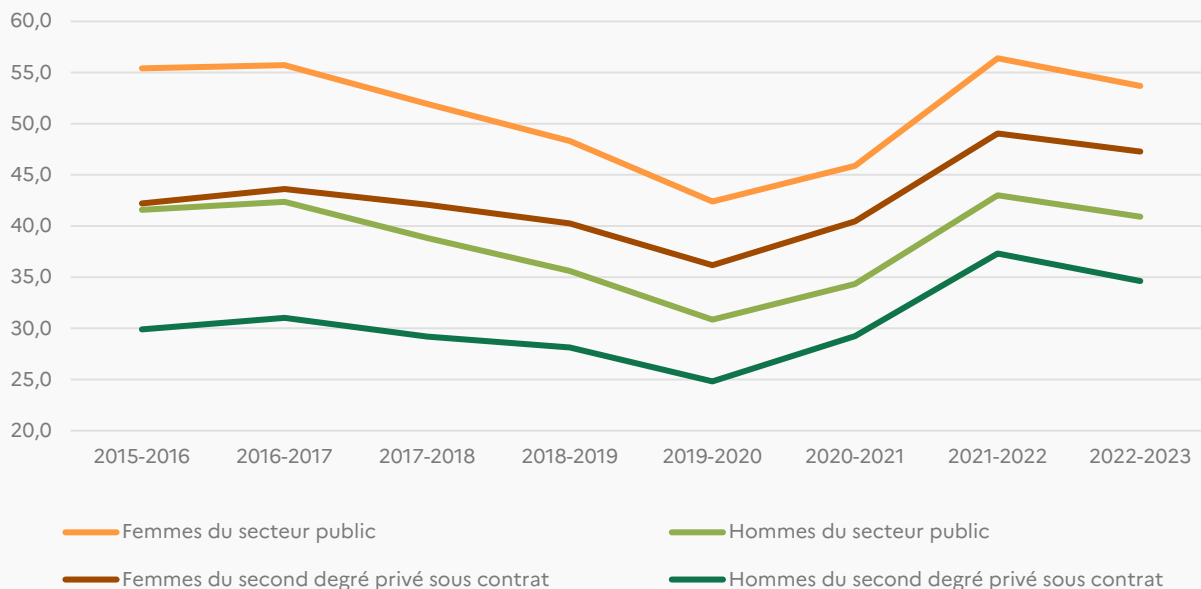
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : au cours de l'année scolaire 2022-2023, 47 % des agents ont été au moins une fois absents pour raison de santé et accueil d'enfant.

Champ : France, congés pour raison de santé et accueil d'enfant des personnels des corps du public et second degré privé sous contrat enseignants et personnels des corps non enseignants de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre (Hors AED et AESH)

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2023.

Figure 9.6 – Évolution de la proportion d'enseignants ayant eu au moins un congé pour raison de santé et accueil d'enfant selon le secteur et le sexe (en %)

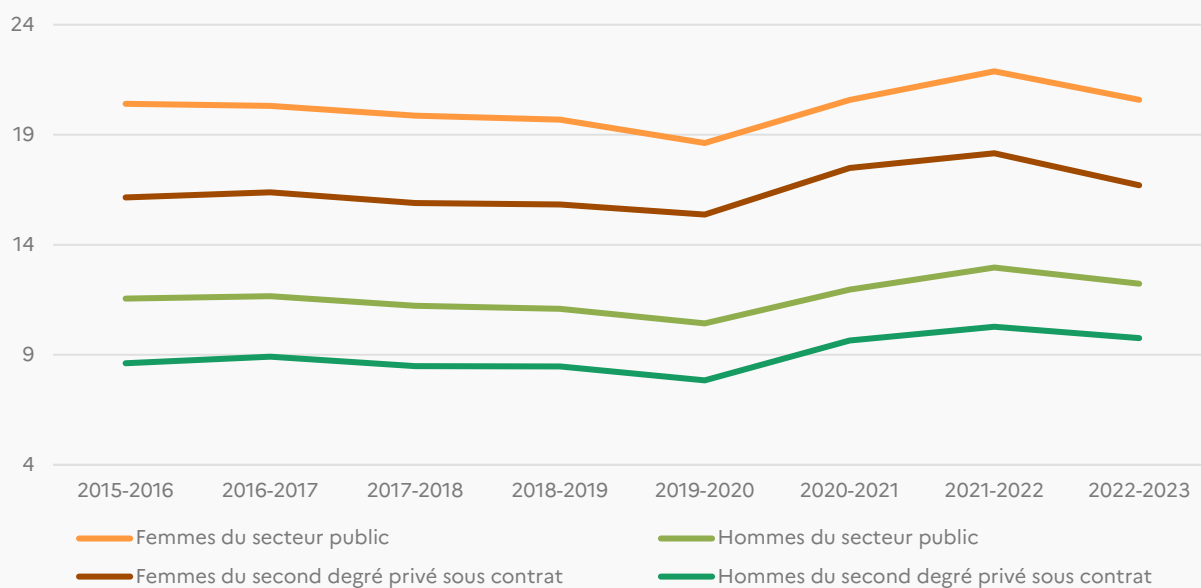


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, congés pour raison de santé et accueil d'enfant des personnels enseignants des corps du public et du second degré privé sous contrat de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2023.

Figure 9.7 - Évolution de la durée cumulée moyenne des enseignants arrêtés au moins un jour pour raison de santé et accueil d'enfant selon le secteur et le sexe (en jours)

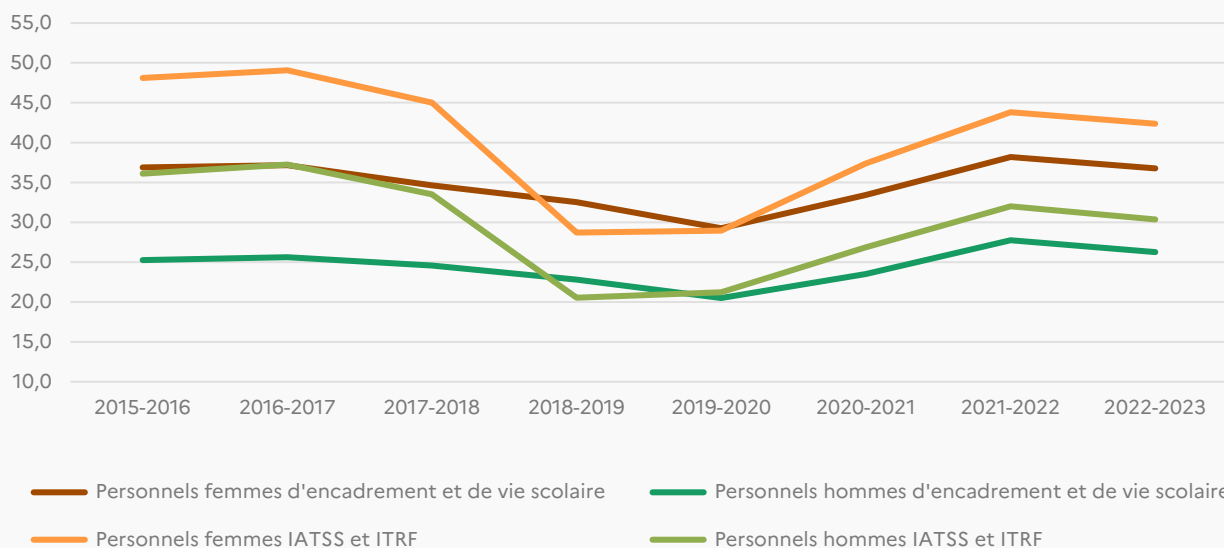


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, congés pour raison de santé et accueil d'enfant des personnels enseignants des corps du public et du second degré privé sous contrat de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2023.

Figure 9.8 -- Évolution de la proportion de non-enseignants titulaires ayant eu au moins un congé pour raison de santé et accueil d'enfant selon le sexe (en %)

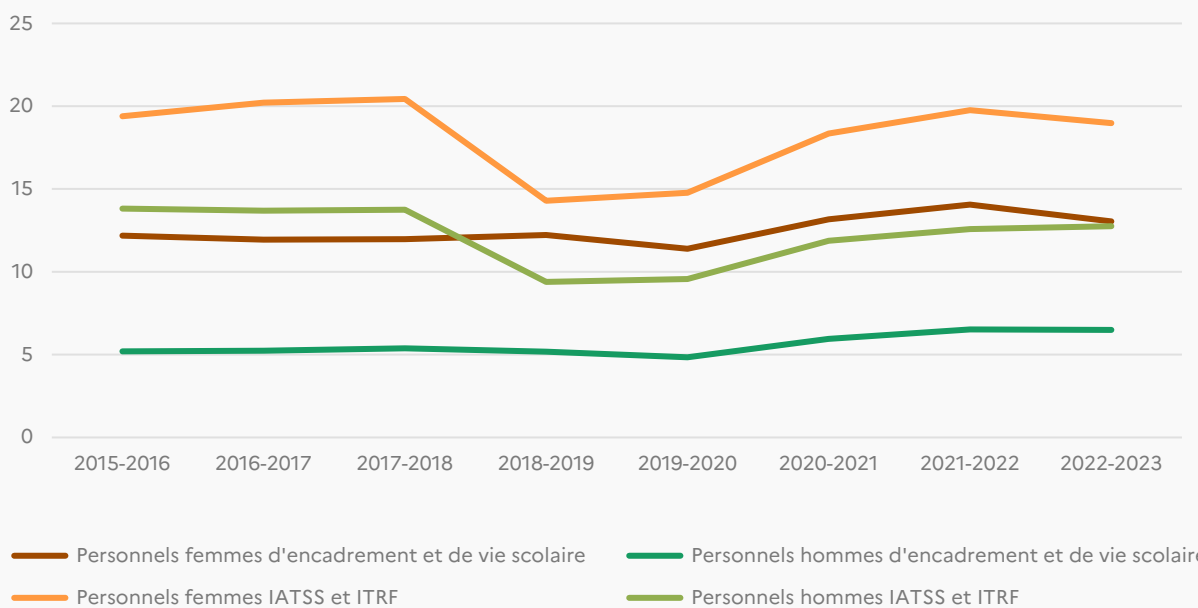


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, congés pour raison de santé et accueil d'enfant de personnels des corps non enseignants de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre (Hors AED et AESH)

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2023.

Figure 9.9 – Évolution de la durée cumulée moyenne des non-enseignants titulaires arrêtés au moins un jour pour raison de santé et accueil d'enfant selon le sexe (en jours)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, congés pour raison de santé et accueil d'enfant de personnels des corps non enseignants de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre (Hors AED et AESH)

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2023.

POUR EN SAVOIR PLUS

Méline HILLION, Édouard MAUGENDRE, 2024, « L'effet du « jour de carence » sur les absences pour maladie des personnels du secteur public de l'éducation nationale. », *Éducation & formations*, n° 106, DEPP.

Elise DION, 2024, « Les enseignants : des cadres au contact du public qui se sentent utiles mais en manque de reconnaissance », *Note d'Information*, n° 24.02, DEPP.

DEPP, 2024, Séries chronologiques de données statistiques sur le système éducatif :

- Congés pour raison de santé par type de personnel
<https://www.education.gouv.fr/series-chronologiques-de-donnees-statistiques-sur-le-systeme-educatif-12530>

10. LES DÉPARTS À LA RETRAITE

A. LES DÉPARTS À LA RETRAITE DES PERSONNELS TITULAIRES DU PUBLIC ET ASSIMILÉS TITULAIRES DU PRIVÉ SOUS CONTRAT	279
B. LES RETRAITES DES PERSONNELS TITULAIRES DU PUBLIC PARTIS L'ANNÉE PRÉCÉDENTE	291

CHIFFRES-CLÉS ANNÉE SCOLAIRE 2022-2023

Entre le 1^{er} octobre 2022 et le 30 septembre 2023 :

- **Enseignants titulaires du premier degré public**
 - 7 800 départs à la retraite (2,2 % des agents)
 - Âge moyen de départ des femmes : 60,7 ans
 - Âge moyen de départ des hommes : 61,6 ans
- **Enseignants titulaires du second degré public**
 - 8 200 départs à la retraite (1,7 % des agents)
 - Âge moyen de départ des femmes : 62,6 ans
 - Âge moyen de départ des hommes : 63,3 ans
- **Enseignants assimilés titulaires du premier degré privé**
 - 1 000 départs à la retraite (2,5 % des agents)
 - Âge moyen de départ des femmes : 61,4 ans
 - Âge moyen de départ des hommes : 62,5 ans
- **Enseignants assimilés titulaires du second degré privé**
 - 2 200 départs à la retraite (2,0 % des agents)
 - Âge moyen de départ des femmes : 62,9 ans
 - Âge moyen de départ des hommes : 63,6 ans
- **Titulaires non enseignants**
 - 3 700 départs à la retraite (2,8 % des agents)
 - Âge moyen de départ des femmes : 62,9 ans
 - Âge moyen de départ des hommes : 63,4 ans

CONCEPTS

- **Date d'observation** : sont couramment appelés dans ce chapitre « départs en 2023 » les départs à la retraite ayant eu lieu entre le 1^{er} octobre 2022 et le 30 septembre 2023. De même, pour chaque année N, le terme « départs en N » décrit les départs à la retraite ayant eu lieu entre le 1^{er} octobre N-1 et le 30 septembre N. En effet, au moment de la rédaction de ce chapitre, les données des départs de la fin de l'année civile 2023 n'étaient pas disponibles.
- **Effectifs de départs à la retraite** : il s'agit de l'ensemble des cessations de fonction pour départ à la retraite avec liquidation des droits au régime de retraite de la fonction publique de l'État. Ils ne prennent donc pas en compte les bénéficiaires d'allocation pour invalidité temporaire avant la liquidation définitive de leur pension.
- **Catégories actives/sédentaires** : la réforme de 1989 a supprimé pour les nouvelles générations le statut des instituteurs (corps classé en « catégorie active ») et créé le corps des professeurs des écoles (classé en « catégorie sédentaire »). Elle a donc introduit des différences d'âge légal d'ouverture des droits à la retraite entre les enseignants du premier degré. En effet, les enseignants qui bénéficient du statut d'actifs peuvent partir à la retraite à partir de 55 ans (57 ans en 2017 à la suite de la réforme de 2010 et à l'avenir 59 ans à la suite de la réforme de 2023) contre 60 ans pour les sédentaires (62 ans en 2017 à la suite de la réforme de 2010 et à l'avenir 64 ans à la suite de la réforme de 2023). Un enseignant est considéré comme actif s'il est actuellement dans un corps actif ou s'il a passé au moins 15 ans de services dans un corps actif avant d'intégrer un corps sédentaire (ce qui est le cas de nombreux instituteurs devenus professeurs des écoles). Si la quasi-totalité des enseignants atteignant leur âge légal d'ouverture des droits bénéficient du statut d'actifs jusqu'en 2007, le nombre de sédentaires augmente progressivement et représente 17% des enseignants partis à la retraite en 2023.
- **Effectifs atteignant l'âge d'ouverture des droits** : il s'agit du nombre de titulaires ou ex-titulaires en activité ou retraités qui atteignent leur âge légal d'ouverture des droits au cours de l'année scolaire. Cet effectif est reconstitué à partir de l'ensemble des agents encore en activité en décembre 2023 ou étant partis à la retraite auparavant. L'âge légal d'ouverture des droits dépend de l'évolution de la législation et de la validation de 15 ans ou plus en catégorie active. Cet effectif correspond à la situation fictive où tous les titulaires auraient choisi de partir à leur âge d'ouverture des droits. On parle aussi de « départs potentiels ».
- **Effectifs de retraités de l'éducation nationale** : il s'agit de l'ensemble des anciens titulaires de l'éducation nationale, percevant une pension au régime des retraites de la fonction publique d'État, qu'ils soient ou non polypensionnés.
- **Monopensionnés** : personnels de la fonction publique d'État ne percevant pas de pensions d'un autre régime que le régime de la fonction publique d'État. Dans les statistiques présentées sont assimilées aux monopensionnés les personnes percevant une partie de leurs pensions dans une autre caisse d'assurance dans la limite de trois ans de cotisation.
- **Polypensionnés** : personnels de la fonction publique d'État percevant une partie de leurs pensions dans un autre régime que le régime de la fonction publique d'État. Sont ici exclus les retraités ayant moins de trois ans dans un autre régime.

SOURCES

Les effectifs de départs à la retraite des personnels titulaires sont constitués à partir des fichiers « fin de fonction » d'extractions des bases de gestions (bases de données constituées à des fins de pilotage) de 2007 à 2013 (bases EPP, EPP privé, AGAPE, AGORA et ITRF), et à partir de la base statistique des agents (BSA) de novembre 2023 pour les années suivantes. Ces fichiers couvrent l'ensemble du champ des personnels titulaires ou assimilés de l'éducation nationale, donc les secteurs public et privé sous contrat. Pour ce chapitre, seuls sont retenus les agents qui au cours de leur dernière année d'activité étaient affectés sur les programmes budgétaires de la mission interministérielle « Enseignement scolaire » – à l'exception de l'enseignement technique agricole – sur le champ géographique France.

Les effectifs de retraités et les montants de pension des nouveaux retraités versés par le régime de retraite de la fonction publique de l'État sont calculés à partir de la base des pensions au 31 décembre 2022 du Service des retraites de l'État (SRE) de la DGFIP. Les données sont agrégées par la DEPP. Cette source de données ne permet pas de connaître l'ensemble des pensions perçues par les polypensionnés. Ces derniers perçoivent en effet, en plus de leurs pensions au SRE, des pensions versées par d'autres régimes de retraite tels que le régime général ou la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) par exemple. Sont réputés retraités de l'éducation nationale, les retraités dont le dernier service de gestion dépend de ce ministère dans son périmètre de fin 2022, et en dehors des personnes relevant des corps de l'enseignement supérieur (maîtres de conférences, professeurs des universités...).

AVERTISSEMENT

Dans cette édition 2023-2024 du Panorama statistique des personnels, les calculs des taux de départs à la retraite (Tableau 10.1) et des espérances de vie à la retraite (Figure 10.15) ont été révisés. Les valeurs de ces indicateurs pour 2023 ne peuvent pas être comparées à celles publiées dans les versions précédentes du Panorama des personnels pour les années antérieures. Le

nombre des départs à la retraite des personnels d'encadrement a également été révisé pour la période 2017-2023 (Figure 10.10), mais l'année 2016 a dû être écartée. Le nombre de départs potentiels n'a pas pu être calculé avec précision et ne figure donc pas pour les personnels d'encadrement dans cette édition du Panorama.

ENCADRÉ 1 : ÉVOLUTION DU CADRE LÉGAL DES DÉPARTS À LA RETRAITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les personnels titulaires du secteur public, enseignants ou non-enseignants, en activité au ministère en charge de l'éducation nationale,

dépendent du régime des retraites de l'État. À ce titre, leur cadre légal antérieur et actuel est le suivant :

	Avant la réforme de 2003	Après la réforme de 2003 : à compter du 01/01/2004	Réforme de 2010 à compter du 1 ^{er} juillet 2011	Réforme de 2023 à compter du 1 ^{er} septembre 2023
Âge d'ouverture des droits (AOD)	Sédentaires : 60 ans		Sédentaires : recul de 60 à 62 ans entre 2011 et 2017 ⁽¹⁾	Sédentaires : recul de 62 à 64 ans entre 2023 et 2032 ⁽²⁾
(c.-à-d. : âge à partir duquel un agent peut prendre sa retraite)	Actifs (c.-à-d. : personnes ayant exercé comme instituteur pendant au moins 15 ans) : 55 ans		Actifs : décalage de 55 à 57 ans	Actifs : décalage de 57 à 59 ans
Départs anticipés : parents de trois enfants ou plus	Mères de trois enfants : pas de condition d'âge		Parents de trois enfants : suppression progressive du régime spécial ⁽³⁾	
Départs anticipés : carrières longues	Néant	Possibilité de partir avant 60 ans pour les assurés ayant commencé à travailler avant 17 ans	Possibilité de partir à 58 ans pour les assurés ayant commencé à travailler avant 16 ans, respectivement 60 ans pour ceux ayant commencé à travailler avant 18 ans	Ajout des possibilités respectivement de partir à 62 et 63 ans pour ceux ayant commencé à travailler avant 20 et 21 ans
Durée de service requise pour accéder à une pension de la fonction publique	15 ans de service sauf cas particulier (ex. : inaptitude)		2 ans de service	
Taux plein	75 % (jusqu'à 80 % avec les bonifications)			
Durée d'assurance requise pour obtenir une pension à taux plein	37,5 ans	Convergence vers le régime général : + 2 trimestres/an de 2004 à 2008, puis 1 trimestre/an (41 ans en 2012).	La réforme de 2014 allonge progressivement la durée d'assurance requise de 166 trimestres à 172 trimestres (43 ans) entre les générations 1958 et 1973.	La réforme de 2023 accélère le calendrier de progression établi par la réforme de 2014: la première génération atteignant les 172 trimestres d'assurance requise est la génération de 1968 (au lieu de 1973).
Décote	Montant	Néant	À compter du 01/01/2006 : convergence vers le régime général : de 0,125 % par trimestre manquant (2006) à 1,25 % par trimestre manquant (2015), limite passant de 4 à 20 trimestres	
	Âge d'annulation		Sédentaires : passage de 61 ans (2006) à 63 ans (2012).	Sédentaires : passage progressif à 67 ans
			Actifs : passage progressif de 60 à 62 ans	
Surcote	Montant et conditions	Néant	0,75 % / trimestre de service supplémentaire (post AOD, au-delà du nombre de trimestres nécessaires pour une pension à taux plein), dans la limite de 20 trimestres (5 ans)	À compter du 01/01/2009 (PLSS 2009) : 1,25 % par trimestre supplémentaire pour les trimestres entièrement accomplis à compter du 01/01/2009
				Trimestres d'assurance pris en compte pour la surcote et non plus les trimestres de service
				À compter du 01/01/2011 : Nombre de trimestres de surcote illimités
Minimum garanti de pension	Pas de condition		Avoir atteint la durée d'assurance nécessaire pour avoir le taux plein (c.-à-d. sans décote), ou l'âge d'annulation de la décote (en 2015, avant : aménagement progressif)	
Limite d'âge	Sédentaires : 65 ans Actifs : 60 ans		Sédentaires : augmentation de 65 à 67 ans de 2011 à 2017 Actifs : augmentation de 60 à 62 ans	

1. La réforme de 2010 augmente progressivement les âges légaux d'ouverture des droits de 60 ans à 62 ans pour le régime général et les catégories sédentaires de la fonction publique. Il augmente ainsi de 4 mois pour les personnes nées après le 30 juin 1951, puis de cinq mois par génération jusqu'à la génération 1955. Parallèlement, il passe de 55 ans à 57 ans pour les catégories actives de la fonction publique, il atteint 55 ans et quatre mois pour les personnes nées après le 30 juin 1956, puis augmente de cinq mois par génération jusqu'à la génération 1960.

2. La réforme de 2023 poursuit l'augmentation des âges de départ suivant la réforme de 2010 : l'âge de départ passe de 62 ans à 64 ans pour le régime général et les catégories sédentaires de la fonction publique, et de 57 ans à 59 ans pour les catégories actives de la fonction publique.

3. Le dispositif de départ anticipé des parents de trois enfants donne droit aux parents d'au moins trois enfants ayant exercé de manière effective au moins quinze ans dans la fonction publique, et s'étant arrêtés au moins deux mois à la naissance de chacun de leurs enfants, de partir quand ils le souhaitent. L'arrêt de ce dispositif a été programmé lors de la réforme des retraites de 2010 et son bénéfice a été restreint à partir du 1^{er} juillet 2011 aux personnes à moins de cinq ans de l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite à cette date. Initialement réservé aux femmes, ce dispositif a été étendu aux hommes à la suite d'une décision européenne en 2004, ce qui a permis à un certain nombre d'entre eux de partir de manière anticipée en 2004 et 2005. Mais à partir de mi-2005, l'obligation d'interruption d'activité pour chaque naissance a été introduite, ce qui a exclu de fait la quasi-totalité des hommes.

Âge légal d'ouverture des droits par génération :

Catégories sédentaires		Catégories actives	
Génération	Âge d'ouverture des droits	Génération	Âge d'ouverture des droits
1950	60 ans	1955	55 ans
1951 avant le 1er juillet	60 ans	1956 avant le 1er juillet	55 ans
1951 à partir du 1er juillet	60 ans et 4 mois	1956 à partir du 1er juillet	55 ans et 4 mois
1952	60 ans et 9 mois	1957	55 ans et 9 mois
1953	61 ans et 2 mois	1958	56 ans et 2 mois
1954	61 ans et 7 mois	1959	56 ans et 7 mois
1955 à avant le 1 ^{er} septembre 1961	62 ans	1960 à avant le 1 ^{er} septembre 1966	57 ans
1961 à partir du 1er septembre	62 ans et 3 mois	1966 à partir du 1 ^{er} septembre	57 ans et 3 mois
1962	62 ans et 6 mois	1967	57 ans et 6 mois
1963	62 ans et 9 mois	1968	57 ans et 9 mois
1964	63 ans	1969	58 ans
1965	63 ans et 3 mois	1970	58 ans et 3 mois
1966	63 ans et 6 mois	1971	58 ans et 6 mois
1967	63 ans et 9 mois	1972	58 ans et 9 mois
à partir de 1968	64 ans	à partir de 1973	59 ans

ENCADRÉ 2 : CADRE LÉGAL DES DÉPARTS À LA RETRAITE POUR LES ENSEIGNANTS ASSIMILÉS TITULAIRES DU SECTEUR PRIVÉ SOUS CONTRAT

Les enseignants assimilés titulaires des établissements du secteur privé sous contrat sont, pour leur retraite, affiliés au régime général de la Sécurité sociale. Ils liquident leurs droits auprès de la Caisse nationale d'Assurance vieillesse (Cnav) et des régimes complémentaires AGIRC-ARRCO aux mêmes conditions que les salariés du secteur privé. Néanmoins, une allocation temporaire de retraite permet à ces enseignants de cesser leurs

fonctions aux mêmes conditions d'âge que leurs homologues fonctionnaires du public (loi Guerneur de 1977), en particulier s'ils bénéficient des dispositifs de cessation anticipée pour service actif ou pour parent de trois enfants. Cette retraite temporaire est versée par le régime de retraite temporaire de l'enseignement privé (RETREP) entre leur date de départ à la retraite et leur date de liquidation au régime général.

A. LES DÉPARTS À LA RETRAITE DES PERSONNELS TITULAIRES DU PUBLIC ET ASSIMILÉS TITULAIRES DU PRIVÉ SOUS CONTRAT

Entre le 1^{er} octobre 2022 et le 30 septembre 2023, 19 800 personnels de l'enseignement scolaire titulaires du secteur public et 3 200 enseignants du privé sous contrat sur échelle de rémunération de titulaires ont pris leur retraite (**Tableau 10.1**). Ils sont en moyenne âgés de 62 ans.

Les enseignants titulaires du second degré public ainsi que les titulaires non enseignants sont en moyenne âgés de 63 ans lors de leur départ. Quant aux enseignants titulaires du premier degré public, ils sont nombreux à avoir été instituteurs pendant au moins quinze ans et bénéficient à ce titre d'un âge d'ouverture des droits inférieur de cinq ans à celui des autres. Ils sont ainsi en moyenne âgés de 61 ans au moment de leur départ. Cet âge moyen se rapproche ces dernières années de celui des enseignants titulaires du second degré, sous l'effet cumulé des réformes communes à tous les agents et de l'arrivée progressive à l'âge de la retraite de professeurs des écoles qui ne bénéficient pas du dispositif de départs anticipés.

Les enseignants du secteur privé sous contrat sur échelle de rémunération de titulaires partent en retraite un peu plus tard que leurs homologues du public ; l'écart est de sept mois dans le premier degré et de trois mois dans le second degré.

Les nouvelles retraitées sont un peu plus jeunes dans l'ensemble des corps que leurs homologues masculins. Au global en 2023, elles partent en moyenne un an avant les hommes. Cet écart est surtout dû au fait que chaque enfant né avant 2004 donne droit à une bonification de 4 trimestres à condition que le parent ait interrompu ou réduit son activité pendant une durée continue au moins égale à 2 mois pour chacun de ces enfants – ce qui exclut de fait la majorité des hommes. Cela permet aux

femmes ayant eu des enfants de partir plus tôt en retraite avec le même taux de liquidation par rapport à un homme qui aurait poursuivi la même carrière toutes choses égales par ailleurs, sous réserve d'avoir déjà atteint l'âge d'ouverture des droits de retraite. Il existe également un dispositif de départ anticipé pour parents de trois enfants ou plus. Jusqu'en 2011, les parents de trois enfants ou plus ayant exercé au moins quinze ans dans la fonction publique et s'étant arrêtés au moins deux mois à la naissance de chacun de leurs enfants pouvaient partir de façon anticipée. L'arrêt de ce dispositif a été prévu lors de la réforme des retraites de 2010, toutefois ceux qui remplissaient avant 2012 les conditions pour en bénéficier peuvent encore demander leur retraite anticipée. Ainsi, 9 % des nouvelles retraitées (**Tableau 10.2**) ont pu en bénéficier en 2023. L'écart est de huit mois si l'on compare l'âge de départ des hommes à celui des femmes non-bénéficiaires du dispositif.

Par ailleurs, ce départ plus précoce des femmes à la retraite s'explique également par le fait qu'elles sont plus nombreuses dans le premier degré public : 38 % des nouvelles retraitées y exerçaient alors que ce n'était le cas que de 26 % des hommes nouvellement retraités. Elles bénéficient ainsi plus souvent de l'âge d'ouverture des droits de la catégorie active. Les enseignantes partent en retraite en moyenne un an plus tôt que les enseignants dans le premier degré (public et privé) et 8 mois plus tôt dans le second degré. En considérant l'ensemble des enseignants, les femmes partent à la retraite en moyenne un an et deux mois avant les hommes du fait de leur surreprésentation dans le premier degré par rapport au second.

Tableau 10.1 – Effectif et âge moyen des nouveaux retraités au moment de leur départ*

	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Professeur des écoles	2,2	7 778	5 942	1 836	60,9	60,7	61,6
Instituteurs, instructeurs	6,1	69	48	21	60,6	60,5	61,0
Enseignants titulaires du premier degré public	2,2	7 847	5 990	1 857	60,9	60,7	61,6
Professeurs de chaire supérieure	3,8	150	64	86	64,1	63,4	64,6
Professeurs agrégés	1,7	1 343	719	624	63,1	62,8	63,5
Professeurs certifiés	1,5	4 324	2 668	1 656	62,9	62,6	63,3
Professeurs d'éducation physique et sportive	1,4	590	288	302	62,9	62,4	63,4
Professeurs de lycée professionnel	2,2	1 651	808	843	62,9	62,7	63,0
Professeurs d'enseignement général de collège	27,5	182	97	85	63,2	63,0	63,4
Enseignants titulaires du second degré public	1,7	8 240	4 644	3 596	62,9	62,6	63,3
Enseignants assimilés titulaires du premier degré privé	2,5	1 032	954	78	61,5	61,4	62,5
Enseignants assimilés titulaires du second degré privé	2,0	2 191	1 460	731	63,2	62,9	63,6
Ensemble titulaires et assimilés titulaires enseignants	2,0	19 310	13 048	6 262	62,1	61,7	62,8
Personnels d'encadrement	2,9	765	356	409	63,3	63,0	63,5
Personnels vie scolaire	2,6	587	449	138	62,8	62,6	63,6
Personnels administratifs, sociaux et de santé	2,9	2 089	1 797	292	63,0	62,9	63,3
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	2,6	297	179	118	62,9	62,7	63,2
Ensemble titulaires non-enseignants	2,8	3 738	2 781	957	63,0	62,9	63,4
Ensemble titulaires (enseignants et non-enseignants) du public	2,0	19 825	13 415	6 410	62,1	61,8	62,8
Ensemble assimilés titulaires du privé	2,2	3 223	2 414	809	62,6	62,3	63,5
Ensemble	2,0	23 048	15 829	7 219	62,2	61,9	62,9

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

* L'indicateur des taux de départ à la retraite a été révisé en 2023. Les données 2023 ne peuvent donc pas être comparées aux valeurs des années antérieures publiées dans les précédentes versions du Panorama des personnels.

Note : il s'agit des départs entre le 1er octobre 2022 et le 30 septembre 2023. Sont ainsi principalement pris en compte des départs de 2023 (les départs en septembre étant très fréquents).

Lecture : 2,2 % des professeurs des écoles relevant de l'enseignement scolaire l'année précédente sont partis à la retraite entre le 1er octobre 2022 et le 30 septembre 2023. Ils sont en moyenne âgés, lors de leur départ, de 60,7 ans pour les femmes et 61,6 ans pour les hommes, soit environ un an de plus pour les hommes.

Champ : France, personnels titulaires ou assimilés titulaires relevant de l'enseignement scolaire partis à la retraite en 2023.

Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

Tableau 10.2 – Effet du dispositif de départ anticipé pour les parents de 3 enfants ou plus sur l'âge moyen de départ à la retraite

	Hommes	Âges moyens			Mères de trois enfants ou plus en % des départs
		Femmes	Femmes (hors départs mères de trois enfants)	Mères de trois enfants ou plus	
Enseignants du premier degré public	61,6	60,7	61,0	58,0	9,5
Enseignants du second degré public	63,3	62,6	63,1	58,6	9,9
Enseignants du premier degré privé	62,5	61,4	61,8	59,0	13,2
Enseignants du second degré privé	63,6	62,9	63,2	58,6	6,0
Non-enseignants	63,4	62,9	63,1	59,3	5,8
Ensemble	62,9	61,9	62,2	58,5	8,9

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Note : il s'agit des départs entre le 1er octobre 2022 et le 30 septembre 2023. Sont ainsi principalement pris en compte des départs de 2023 (les départs en septembre étant très fréquents).

Champ : France, personnels titulaires ou assimilés titulaires relevant de l'enseignement scolaire partis à la retraite en 2023.

Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

1. Les départs à la retraite des enseignants titulaires du premier degré public

Entre le 1^{er} octobre 2022 et le 30 septembre 2023, 7 800 professeurs des écoles et instituteurs titulaires du premier degré public ont pris leur retraite, soit environ trois cents de moins que l'année précédente (**Figure 10.1**).

Au cours des vingt dernières années, le nombre annuel de départs à la retraite des enseignants titulaires du premier degré a fortement diminué, résultant des effets conjugués de la démographie et des réformes des retraites mises en œuvre depuis 2004. Cette baisse s'explique en premier lieu par celle du nombre d'enseignants titulaires du premier degré atteignant l'âge d'ouverture des droits.

- ▶ Sur la période 2003-2008, la baisse du nombre d'enseignants atteignant l'âge d'ouverture des droits est principalement due à un effet démographique, car il y a beaucoup plus d'enseignants nés en 1948 que d'enseignants nés les années suivantes, avec une nette diminution des tailles des générations jusqu'en 1953. Or, pour la plupart, les droits à la retraite s'ouvrent à 55 ans, donc en 2003 pour la génération 1948 et en 2008 pour la génération 1953.
- ▶ Sur la période 2011-2017, le nombre d'enseignants du premier degré atteignant l'âge d'ouverture des droits est très heurté, en raison de la hausse de l'âge d'ouverture des droits faisant suite à la réforme de 2010 (voir **Encadré 1**) :

avec le glissement progressif de l'âge de départ, seule environ la moitié d'une génération peut prendre sa retraite en 2012, 2014 ou 2015, environ les trois-quarts en 2011, 2016 et 2017, et une génération entière en 2013 et à partir de 2018⁵.

Depuis 2018, outre les effets démographiques, le nombre de titulaires atteignant l'âge d'ouverture des droits reste faible en raison de la baisse progressive de la part de professeurs des écoles ayant fait 15 ans de services en tant qu'instituteurs et pouvant ainsi partir à 57 ans et non 62 ans (**Figure 10.2**). En 2022 et 2023, le nombre de départs observés dépasse le nombre de départs potentiels, cela compense les années 2018 à 2020 où la situation était l'inverse : une partie des enseignants qui ont eu la possibilité de partir ces années-là ont différé leur départ, en partie pour éviter de partir à la retraite avec une décote. La réforme de 2023 aura pour effet de continuer à limiter le nombre de départs potentiels par an, à partir de l'année scolaire 2023-2024 (les départs potentiels de la dernière année scolaire écoulée n'ont été affectés que pour les sédentaires nés entre le premier septembre et le premier octobre 1961 - respectivement 1966 pour les actifs, voir **Encadré 1**)

⁵ En effet, pour les personnes ayant 15 ans de service actif :
- Entre le 1^{er} octobre 2010 et le 30 septembre 2011, les personnes nées entre octobre 1955 et juin 1956 atteignent leur âge d'ouverture des droits, qui est de 55 ans. Cela correspond donc à 9/12e d'une génération.
- Entre le 1^{er} octobre 2011 et le 30 septembre 2012, les personnes nées entre juillet et décembre 1956 atteignent

leur âge d'ouverture des droits, qui est de 55 ans et 4 mois. Cela correspond donc à 6/12e d'une génération.

- Entre le 1^{er} octobre 2012 et le 30 septembre 2013, les personnes nées en 1957 atteignent leur âge d'ouverture des droits, qui est de 55 ans et 9 mois. Cela correspond donc à toute une génération.

Néanmoins, le nombre de départs à la retraite évolue différemment du nombre d'agents qui atteignent l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite :

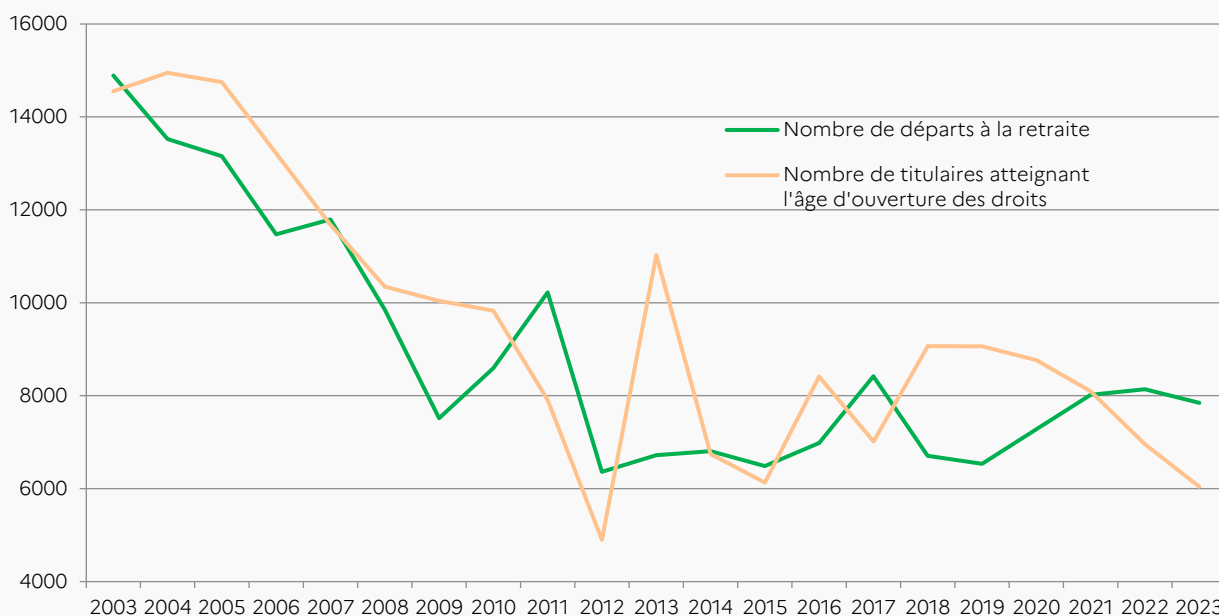
- ▶ L'augmentation du nombre de trimestres requis pour le départ au taux plein, ainsi que la hausse de l'âge de l'annulation de la décote, touchent plus particulièrement les catégories actives. Celles-ci, en effet, n'ont souvent pas la durée d'assurance requise pour partir au taux plein à l'âge d'ouverture des droits, ce qui entraîne une grande dispersion des âges de départ effectifs. Ainsi, pour les générations de 1960 à 1964, dont l'âge d'ouverture des droits est de 57 ans, seul un enseignant sur dix environ est parti à la retraite à cet âge.
- ▶ Le dispositif de départ anticipé pour parents de trois enfants ou plus et sa disparition progressive ont aussi un effet sur l'évolution des âges de départs à la retraite. En particulier, la forte augmentation du nombre de départs à la retraite des enseignants du premier degré en 2011 peut

être attribuée au durcissement du dispositif; la grande majorité des personnes souhaitant conserver le bénéfice de ce dispositif devait partir avant le 1^{er} juillet 2011.

- ▶ Plus récemment, le dispositif PPCR (parcours professionnel, carrière et rémunérations) en 2017 a augmenté les taux de promotion à la hors classe et a créé la classe exceptionnelle (voir « définitions » - chapitre 6). Des enseignants ont ainsi décalé leur départ pour bénéficier de ces promotions.

Ces effets conjugués des réformes des retraites et de la baisse progressive de la part des bénéficiaires appartenant aux catégories actives augmentent les âges de départ à la retraite (**Figure 10.3**). La part de départs à la retraite après 55 ans passe ainsi de 36 % pour les générations non touchées par les réformes de 2003 et 2010 (celles nées avant 1949) à 98 % pour la génération 1965, âgée de 55 ans en 2020; cette dernière a atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite de 57 ans pour les actifs en 2022.

Figure 10.1 – Évolution du nombre de départs à la retraite des enseignants titulaires du premier degré public et du nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits



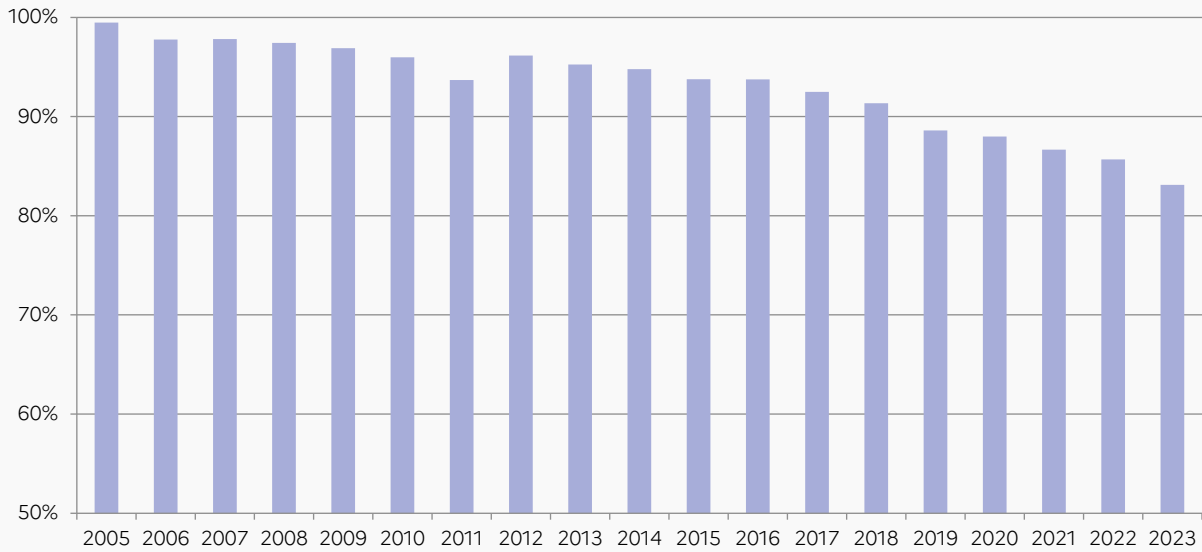
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : entre le 1^{er} octobre 2002 et le 30 septembre 2003, 14 892 enseignants titulaires du premier degré public sont partis à la retraite. 14 533 enseignants titulaires du premier degré public ont atteint l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite au cours de cette même année scolaire (55 ans pour les actifs et 60 ans pour les sédentaires).

Champ : France, enseignants titulaires du premier degré public.

Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

Figure 10.2 – Évolution de la part de personnes ayant 15 ans de service actif parmi les enseignants titulaires du premier degré public partis à la retraite



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

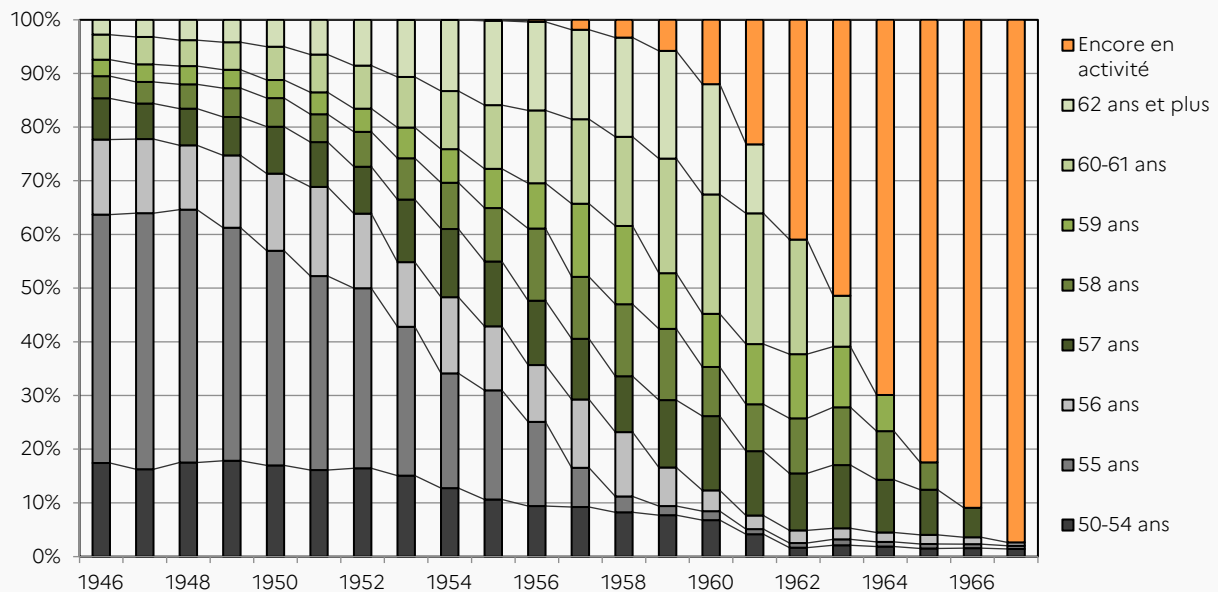
Lecture : entre le 1^{er} octobre 2004 et le 30 septembre 2005, 99 % des enseignants titulaires du premier degré public partis à la retraite avaient 15 ans de service actif.

Note : ce graphique est effectué en estimant les durées de services actifs effectuées à partir des bases de gestion. Il ne s'agit pas du constat réel qui ne serait possible qu'avec les données des retraites liquidées.

Champ : France, enseignants titulaires du premier degré public.

Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

Figure 10.3 – Âge de départ à la retraite des enseignants titulaires du premier degré public par génération



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : 17,4 % des enseignants du premier degré public nés en 1946 sont partis à la retraite entre 50 et 54 ans.

Champ : France, enseignants titulaires du premier degré public, encore en activité à 50 ans, constat au 30 septembre 2023.

Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

2. Les départs à la retraite des enseignants assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat

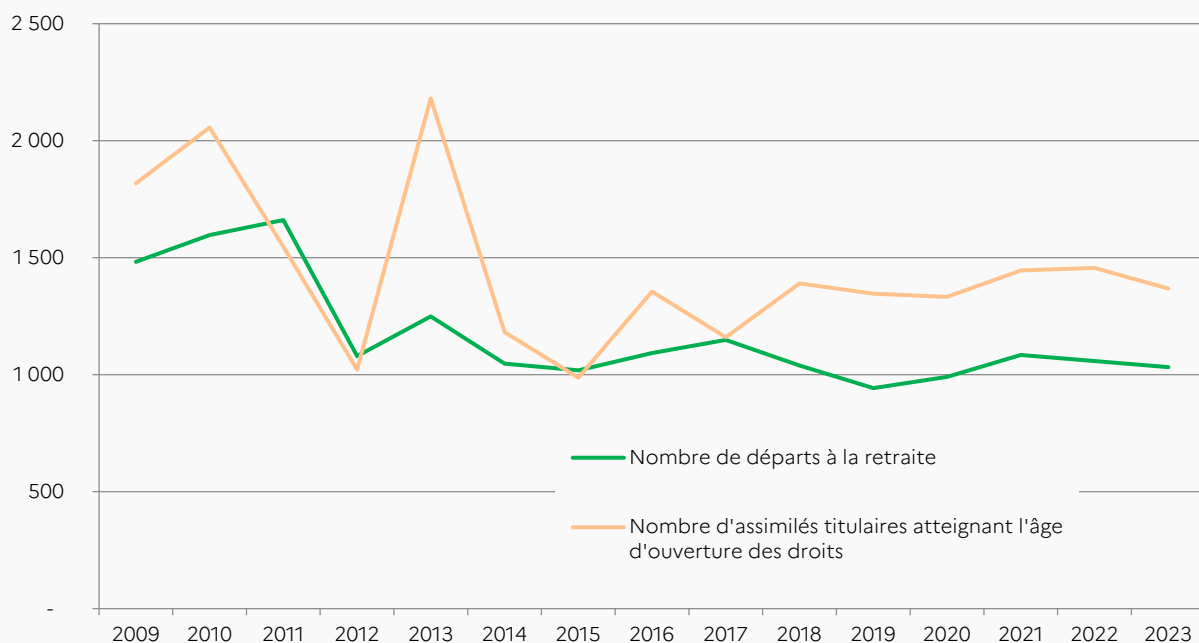
Les enseignants assimilés titulaires des établissements du premier degré privé sous contrat sont, pour leur retraite, affiliés au régime général de la Sécurité sociale. Néanmoins, une allocation temporaire de retraite permet à ces enseignants de cesser leurs fonctions aux mêmes conditions d'âge que leurs homologues fonctionnaires du public (**Encadré 2**).

Entre le 1^{er} octobre 2022 et le 30 septembre 2023, 1 000 maîtres assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat ont pris leur retraite (**Figure 10.4**). Du fait de l'augmentation progressive de la durée de cotisation nécessaire à l'obtention du taux plein introduite par la réforme de 2003 et étendue par la réforme de 2014, l'évolution du nombre de départs

à la retraite est, de manière similaire aux enseignants du premier degré public, lissée dans le temps par rapport aux seuls effets démographiques et de décalage de l'âge d'ouverture des droits introduit par la réforme 2010 et poursuivi par celle de 2023.

Pour les générations 1960 à 1965, l'âge d'ouverture des droits est de 57 ans. La part des maîtres des écoles privées sous contrat partis à cet âge ou avant a diminué entre la génération 1960 et la génération 1965 : respectivement 29 % et 11 % sont partis avant 58 ans (**Figure 10.5**). En effet, comme dans le premier degré public, les maîtres n'ont souvent pas la durée d'assurance requise pour partir au taux plein à l'âge d'ouverture des droits.

Figure 10.4 – Évolution du nombre de départs à la retraite des enseignants assimilés titulaires du premier degré privé et du nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits



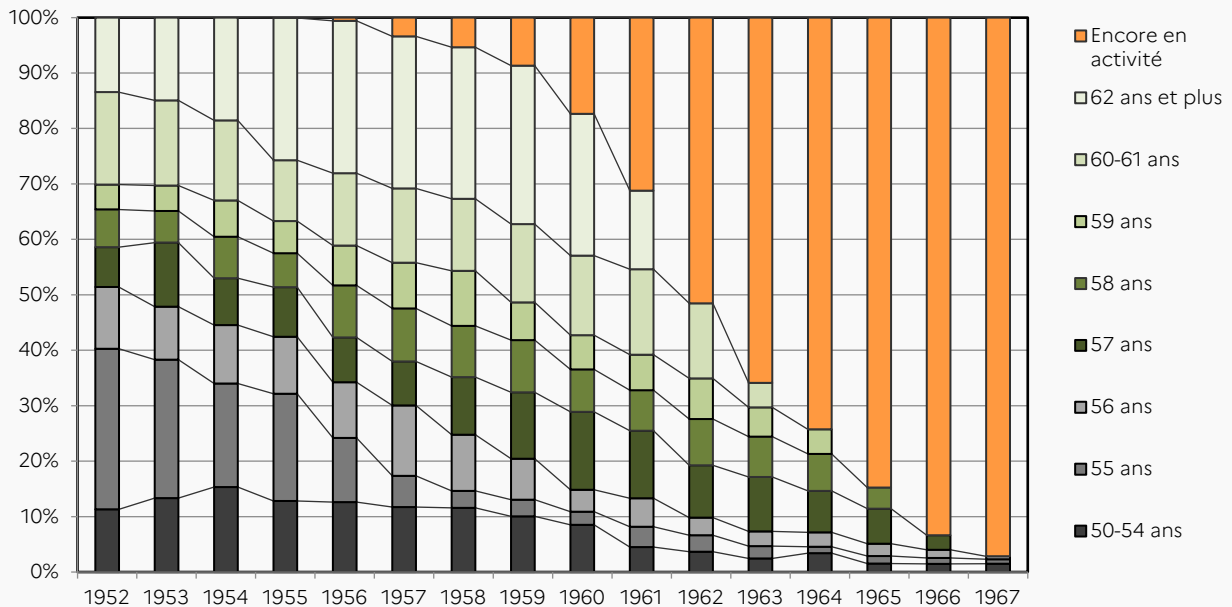
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : entre le 1^{er} octobre 2008 et le 30 septembre 2009, 1 482 enseignants assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat sont partis à la retraite. 1 817 enseignants assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat atteignent l'âge d'ouverture des droits à la retraite cette même année scolaire.

Champ : France, maîtres assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat.

Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

Figure 10.5 – Âge de départ à la retraite des enseignants du premier degré privé sous contrat par génération



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : 11,3 % des enseignants du premier degré privé sous contrat nés en 1952 sont partis à la retraite entre 50 et 54 ans.

Champ : France, maîtres assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat, encore en activité à l'âge de 50 ans, constat au 30 septembre 2023.

Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

3. Les départs à la retraite des enseignants titulaires du second degré public

Entre le 1^{er} octobre 2022 et le 30 septembre 2023, 8 200 enseignants titulaires d'un corps du second degré public sont partis à la retraite, un chiffre stable sur les trois dernières années (**Figure 10.6**). Comme dans le premier degré, ce nombre de départ a fortement diminué au cours des vingt dernières années.

L'effet démographique est prépondérant : les enseignants titulaires du second degré nés entre 1943 et 1945 appartiennent aux générations creuses de la Seconde Guerre mondiale et sont donc beaucoup moins nombreux que ceux nés immédiatement après la guerre. Ce glissement vers des générations plus nombreuses explique en grande partie le pic du nombre de départs à la retraite observé entre 2006 et 2008. Moins d'enseignants du second degré public sont nés après 1948, ce qui explique en partie la diminution du nombre de départs observée à partir de 2008.

L'effet de la réforme de 2010 maintient, par la suite, un nombre de départs plutôt faible et heurté du fait de l'augmentation de l'âge d'ouverture des droits : comme dans le premier degré, la taille de la génération pouvant partir en retraite est différente chaque année. Entre 2018 et 2022, l'intégralité d'une génération atteint l'âge d'ouverture des droits, c'est-à-dire 62 ans, au cours de l'année. La réforme de 2023 a partiellement affecté les départs de l'année scolaire 2022-2023. En effet, les enseignants nés entre le 1^{er} et le 30 septembre 1961 étaient les premiers concernés par la réforme et ne pouvaient pas partir à 62 ans, mais à 62 ans et 3 mois ce qui décale leurs départs potentiels à l'année scolaire 2023-2024.

Enfin, toutes les personnes ne partent pas à la retraite à l'âge d'ouverture de leurs droits :

- La réforme de 2003, avec la mise en place à partir de 2004 de l'augmentation progressive de la durée d'assurance nécessaire à l'obtention d'une

pension à taux plein et l'introduction d'une surcote, puis à partir de 2006 d'une décote, incite de plus en plus d'enseignants à partir après l'âge d'ouverture de leurs droits, et lisse dans le temps les effets de la baisse démographique et du décalage de l'âge d'ouverture des droits. La réforme de 2014 a également augmenté la durée **d'assurance** requise selon un calendrier qui a été accéléré par la réforme de 2023.

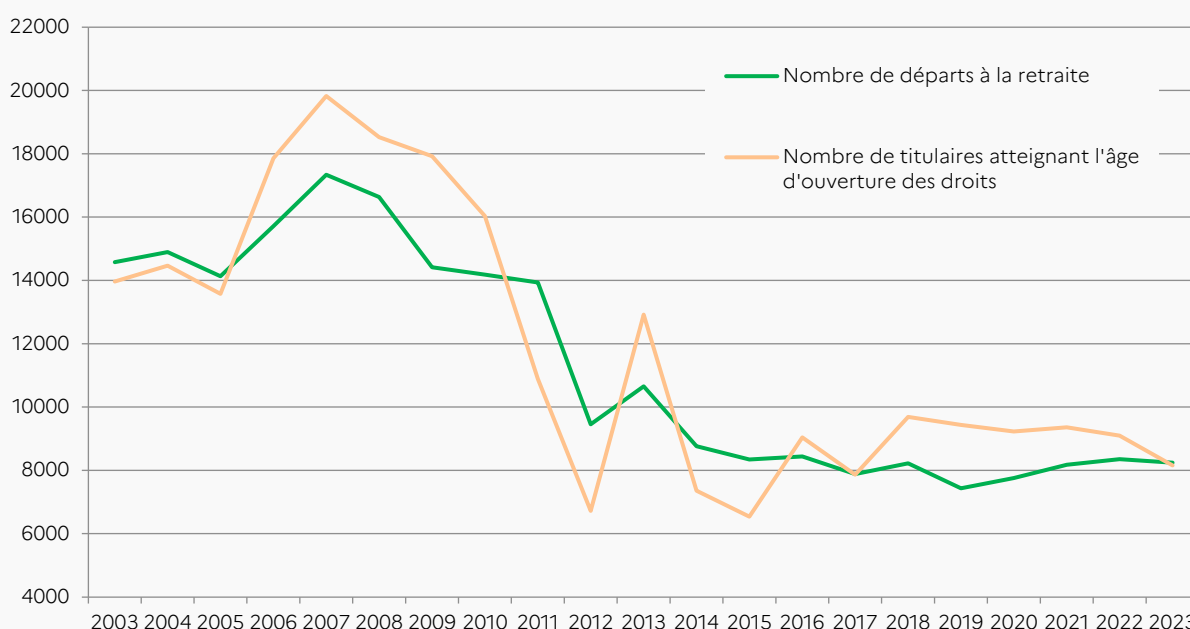
- ▶ L'extinction du dispositif de départ anticipé pour parent de trois enfants ou plus entraîne davantage de départ en 2011.
- ▶ Le dispositif PPCR (parcours professionnel, carrière et rémunérations) baisse légèrement le nombre de départs en 2018 et 2019 : en effet, des enseignants ont décalé leur départ, pour bénéficier de la création de la classe exceptionnelle créée à compter de 2017 dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et rémunérations (PPCR).

La structure des départs à la retraite des enseignants du second degré public est plus concentrée sur l'année où l'agent atteint l'âge d'ouverture de ses droits que dans le premier degré. En effet les

enseignants du second degré ont plus fréquemment la durée d'assurance requise à leur âge d'ouverture des droits. Ainsi, pour les générations 1940 à 1943, non concernées par les réformes de 2003 et 2010, les trois quarts des agents partent à 60 ans, et 16 % partent après 60 ans (**Figure 10.7**).

Néanmoins, les âges de départ sont plus variés que précédemment : pour les générations 1955 et 1956, dont l'âge d'ouverture des droits était de 62 ans, une personne sur cinq est partie à la retraite avant cet âge, deux personnes sur cinq sont parties à 62 ans, et deux personnes sur cinq sont parties ou partiront après. Cette proportion de départ à 62 ans ou avant diminue néanmoins à chaque génération. Pour la génération 1958, cette part est de 55 %, contre 59 % pour la génération 1956 et 64 % pour la génération 1955, malgré un âge d'ouverture des droits identique. La proportion d'enseignants partant à 65 ans ou plus ne dépassait pas 5 % pour les générations jusqu'à 1947, alors que près d'un enseignant sur cinq de la génération 1957 est parti après cet âge ou est encore en activité.

Figure 10.6 – Évolution du nombre de départs à la retraite des enseignants titulaires du second degré public et du nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits



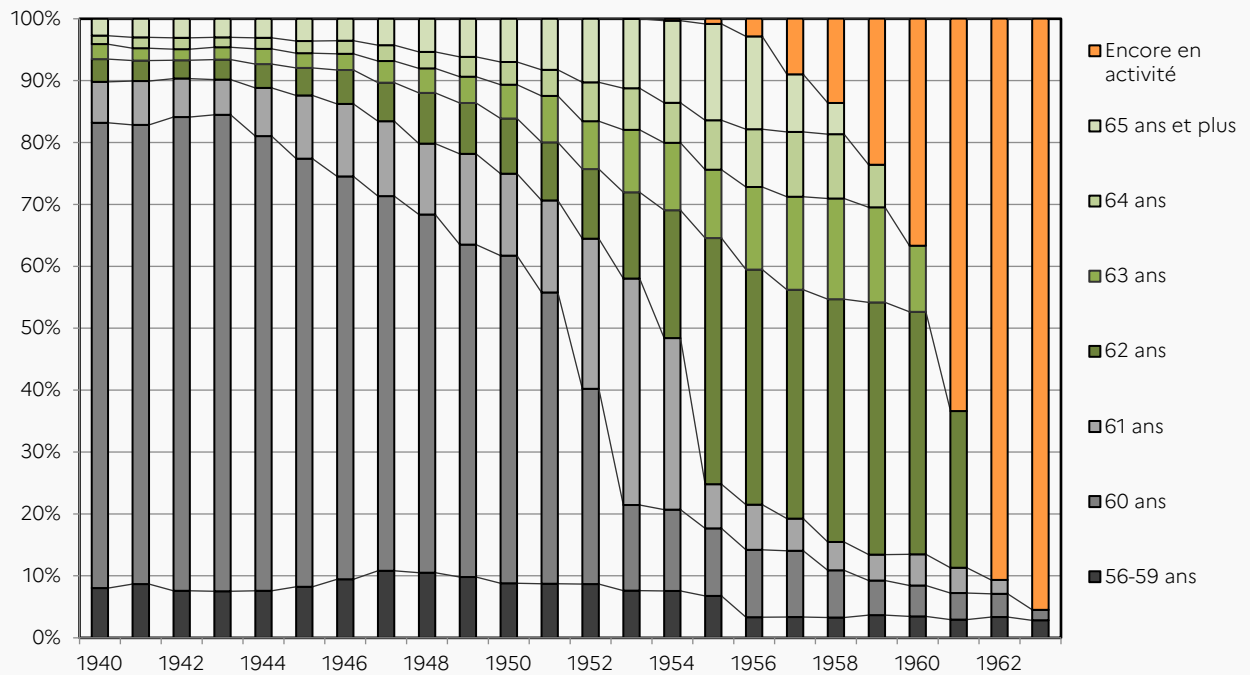
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : entre le 1^{er} octobre 2002 et le 30 septembre 2003, 14 579 enseignants titulaires du second degré public sont partis à la retraite. 13 963 enseignants titulaires du second degré public ont atteint l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite au cours de cette même année scolaire.

Champ : France, enseignants titulaires du second degré public.

Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

Figure 10.7 – Âge de départ à la retraite des enseignants titulaires du second degré public par génération



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : 8 % des enseignants titulaires du second degré public nés en 1940, sont partis à la retraite entre 56 et 59 ans.

Note : ce constat est effectué au 30 septembre 2023. À cette date, une partie des enseignants nés en 1960 n'ont pas atteint 63 ans et sont donc encore susceptibles de partir à l'âge de 62 ans.

Champ : France, enseignants titulaires du second degré public, encore en activité à 56 ans, constat au 30 septembre 2023.

Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

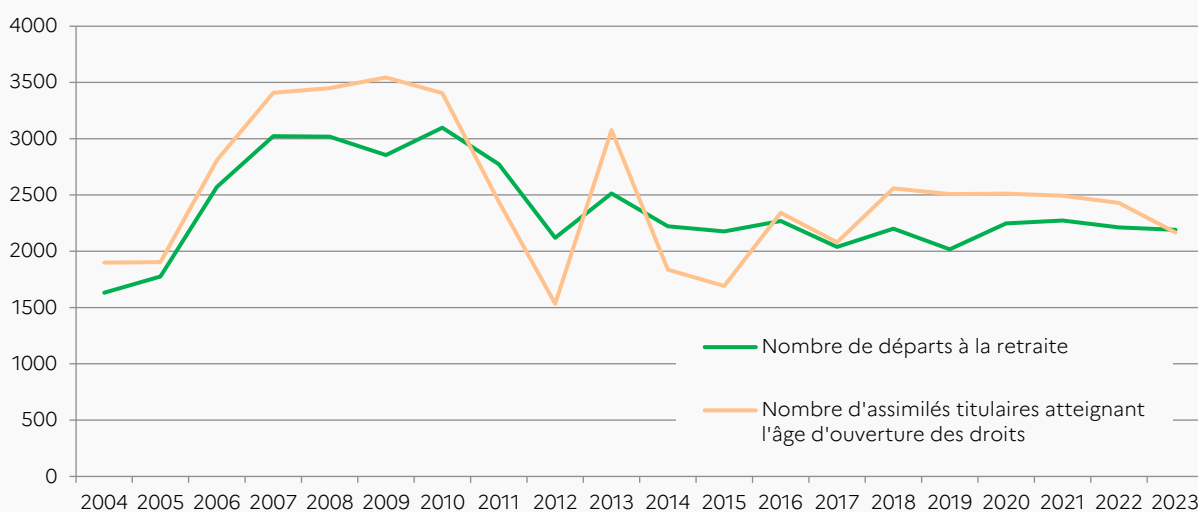
4. Les départs à la retraite des enseignants assimilés titulaires du second degré privé sous contrat

Entre le 1^{er} octobre 2022 et le 30 septembre 2023, 2 200 enseignants assimilés titulaires du second degré privé sous contrat ont pris leur retraite (**Figure 10.8**). De façon similaire aux enseignants titulaires du second degré public, du fait des effets de la réforme 2003, l'évolution du nombre de départs à la retraite est lissée dans le temps par rapport aux seuls effets démographiques et de décalage de l'âge d'ouverture des droits introduit par la réforme 2010.

Pour les générations 1955 à 1960, dont l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans, les

comportements de départ des enseignants du second degré privé sous contrat sont proches de ceux des enseignants du second degré public. Pour les générations 1955 et 1956, environ deux enseignants sur cinq sont partis à la retraite à 62 ans (**Figure 10.9**). Par la suite, cette part décline : seul un enseignant sur trois né entre 1957 et 1960 est parti à 62 ans, et la part des enseignants partis avant 62 ans passe de 20 % pour la génération 1955 à 14 % pour la génération 1960. La génération 1957 est la première pour laquelle plus de la moitié des enseignants est partie ou partira à 63 ans ou plus.

Figure 10.8 - Évolution du nombre de départs à la retraite des enseignants assimilés titulaires du second degré privé et du nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits



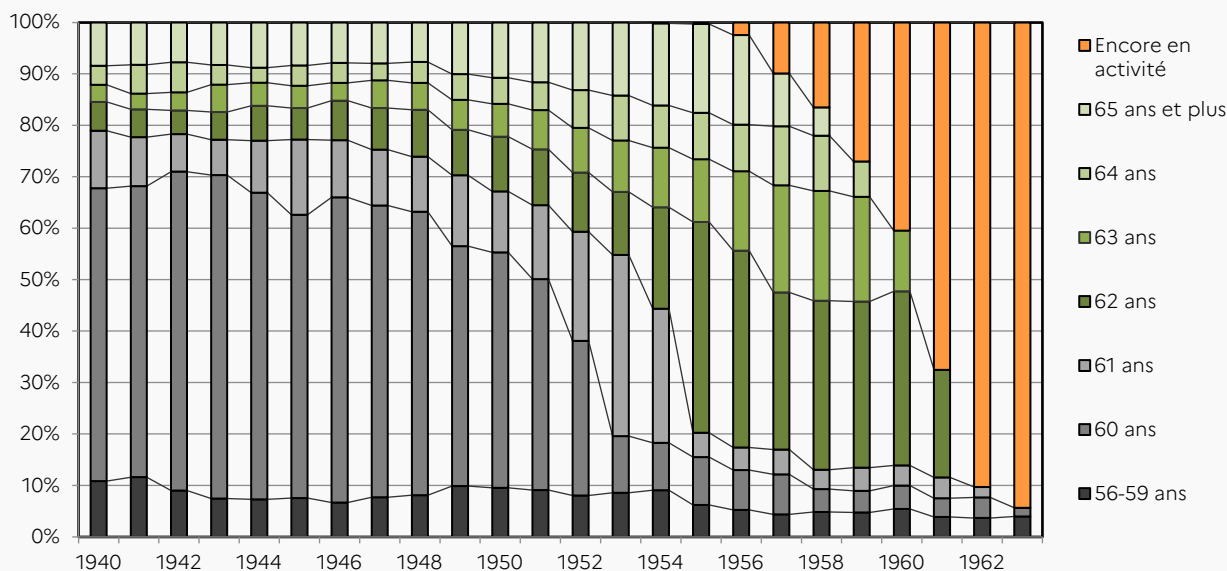
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : entre le 1^{er} octobre 2003 et le 30 septembre 2004, 1 632 enseignants du second degré privé sous contrat partent à la retraite. 1 899 enseignants du second degré privé sous contrat atteignent l'âge d'ouverture des droits cette même année scolaire.

Champ : France, enseignants assimilés titulaires du second degré privé sous contrat.

Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

Figure 10.9 – Âge de départ à la retraite des enseignants du second degré privé sous contrat par génération



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : 10,8 % des enseignants titulaires du second degré privé sous contrat nés en 1940, sont partis à la retraite entre 56 et 59 ans.

Note : ce constat est effectué au 30 septembre 2023. À cette date, une partie des enseignants nés en 1960 n'ont pas atteint 63 ans et sont donc encore susceptibles de partir à l'âge de 62 ans.

Champ : France, enseignants assimilés titulaires du second degré privé sous contrat, encore en activité à 56 ans, constat au 30 septembre 2023.

Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

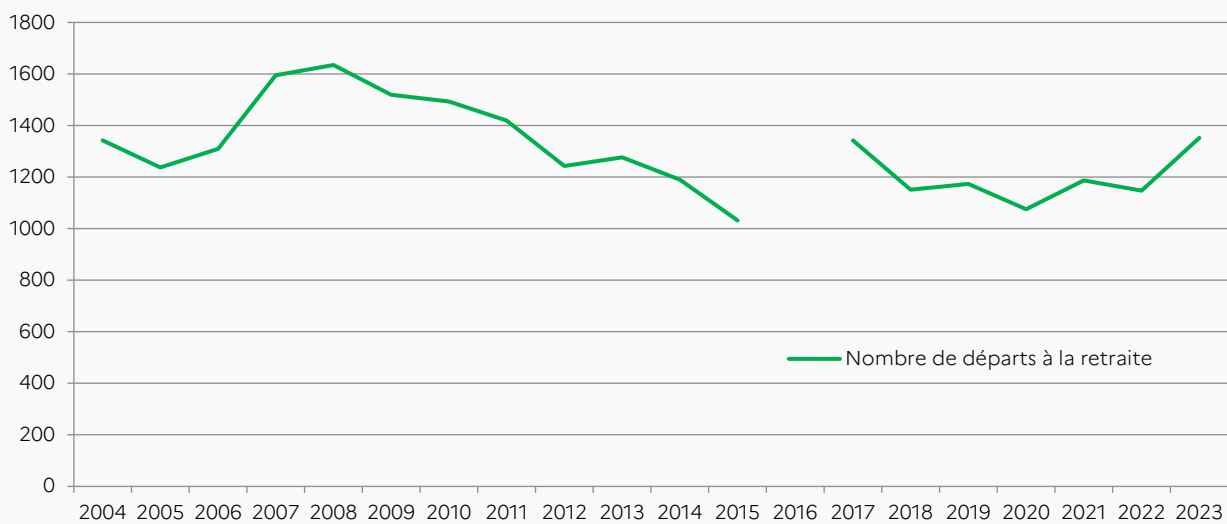
5. Les départs à la retraite des personnels titulaires non enseignants du public

Les personnels titulaires d'encadrement et de vie scolaire connaissent un effet générationnel moins fort que les enseignants du second degré (**Figure 10.10**). Ainsi, le nombre de départs à la retraite est relativement stable depuis 20 ans.

La baisse du nombre de départs des personnels titulaires administratifs, sociaux et de santé (ASS) et des ingénieurs et personnels titulaires techniques de recherche et de formation (ITRF) est liée à leur baisse

d'effectifs au sein de l'éducation nationale (**Figure 10.11**), en lien avec le transfert de la gestion des personnels techniciens, ouvriers et de services (TOS) vers les collectivités territoriales entre 2006 et 2008. Les réformes de 2003 et 2010 affectent aussi les personnels ASS et ITRF : la baisse du nombre de retraités depuis 2006 peut ainsi être attribuée au décalage de l'âge d'ouverture des droits, et à l'introduction d'une décote puis d'une surcote.

Figure 10.10 – Évolution du nombre de départs à la retraite des personnels titulaires d'encadrement et de vie scolaire



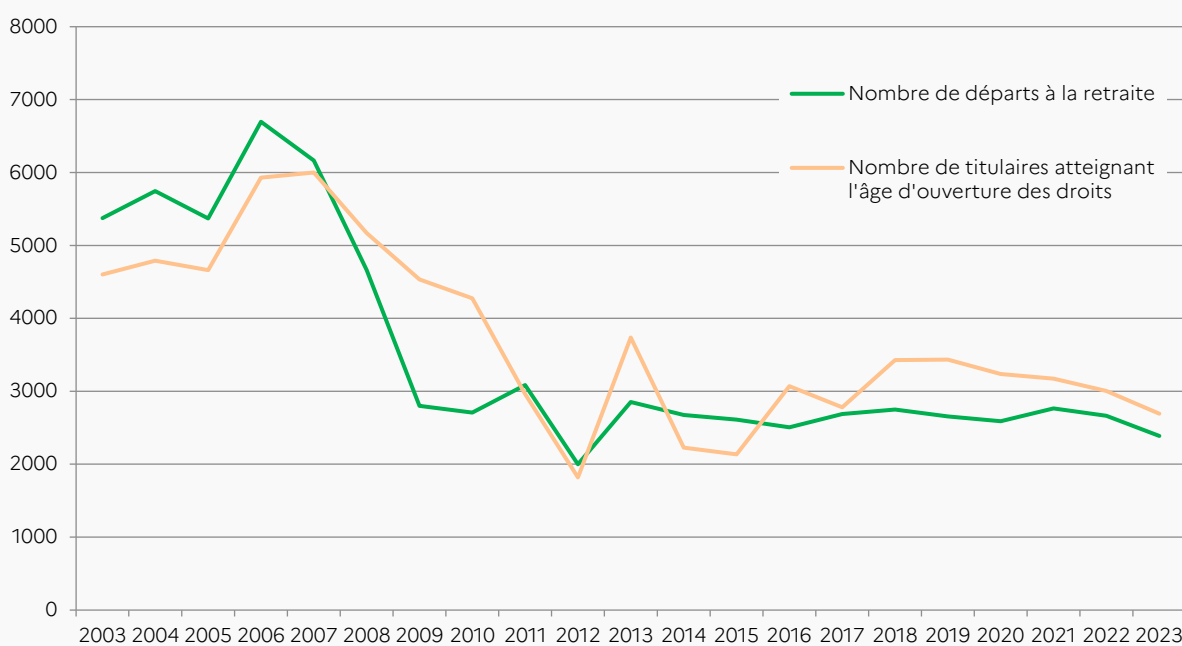
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : entre le 1^{er} octobre 2003 et le 30 septembre 2004, 1 342 personnels titulaires d'encadrement ou de vie scolaire partent à la retraite.

Champ : France, personnels titulaires d'encadrement et de vie scolaire.

Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

Figure 10.11 – Évolution du nombre de départs à la retraite des personnels ASS et ITRF et du nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : entre le 1^{er} octobre 2003 et le 30 septembre 2004, 5 375 personnels ASS ou ITRF partent à la retraite. 4 601 personnels ASS ou ITRF atteignent l'âge d'ouverture des droits cette même année scolaire.

Champ : France, personnels titulaires ASS et ITRF.

Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

B. LES RETRAITES DES PERSONNELS TITULAIRES DU PUBLIC PARTIS L'ANNÉE PRÉCÉDENTE

Le flux des départs à la retraite alimente le stock du nombre de retraités. Celui-ci est de l'ordre de 722 000 au 31 décembre 2022 pour les agents des corps de l'éducation nationale (**Tableau 10.3**). Les

ayants droit les plus nombreux sont ceux des corps d'enseignants du premier degré (environ 294 000) et du second degré (environ 302 000). 69 % de l'ensemble des retraités sont des femmes.

Tableau 10.3 – Effectifs de retraités au régime de retraite de l'État (ayants droit) selon le corps

	Ensemble	femmes	hommes
Professeurs des écoles	250 220	189 352	60 868
Instituteurs	43 772	38 416	5 356
Enseignants du premier degré public	293 992	227 768	66 224
Prof. de chaires supérieures	3 143	1 107	2 036
Prof. agrégés	40 411	21 185	19 226
Prof. certifiés	146 850	97 042	49 808
PEPS	14 573	6 849	7 724
PLP	49 262	23 356	25 906
PEGC	41 096	25 779	15 317
Adjoints-chargés ens.	6 208	3 436	2 772
Enseignants du second degré public	301 543	178 754	122 789
Personnels de direction	17 775	7 305	10 470
Personnels d'inspection	3 581	1 406	2 175
Personnels de l'encadrement supérieur	912	290	622
Ensemble des personnels de direction, d'inspection	22 268	9 001	13 267
Conseillers principaux d'éducation	6 269	3 809	2 460
Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	4 137	3 024	1 113
Ensemble éducation et orientation	10 406	6 833	3 573
Personnels ASS, filière administrative	50 440	45 439	5 001
Personnels ASS, filière santé	6 164	5 978	186
Personnels ASS, filière technique	22 990	17 832	5 158
Ensemble des personnels ASS	79 594	69 249	10 345
Ensemble des ITRF	14 351	8 495	5 856
Ensemble des personnels	722 154	500 100	222 054

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : au 31 Décembre 2022, 250 220 anciens professeurs des écoles sont retraités au régime de retraite de l'État.

Champ : retraités au régime de retraite de l'État dont le dernier service de gestion est le ministère en charge de l'éducation nationale. Pensions en paiement au 31/12/2022.

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État - Base des pensions au 31/12/2022, calculs DEPP.

1. La part des fonctionnaires retraités de l'éducation nationale dépendant uniquement du système de retraite de l'État

Les personnels titulaires de la fonction publique de l'État, s'ils ont eu une période d'emploi dans le secteur privé, dans la fonction publique hospitalière ou territoriale ou en tant que contractuel, perçoivent en plus de leur pension au système de retraite de l'État, des pensions dans d'autres régimes de retraite. L'interruption temporaire de carrière pour l'éducation d'enfant peut, de plus, donner lieu à la cotisation de trimestres d'assurance au Régime général (allocation vieillesse des parents au foyer AVPF).

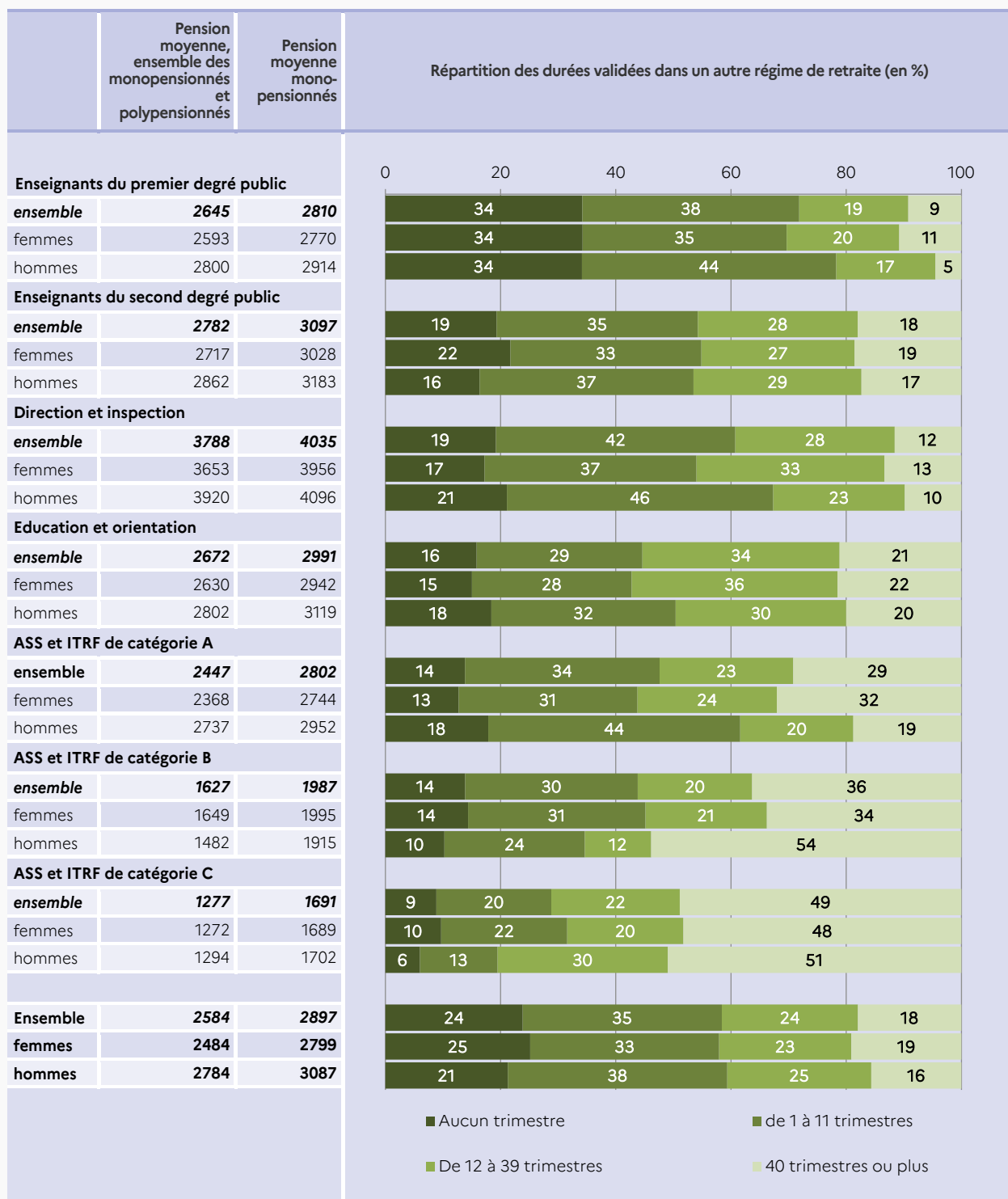
Environ un nouveau retraité sur quatre anciennement titulaires de l'éducation nationale a connu une carrière complète dans la fonction publique d'État, les trois quarts restants ayant, soit été non-titulaires de la fonction publique d'État de manière prolongée, soit eu une autre carrière avant ou après la fonction publique d'État, soit connu une longue interruption de carrière pour élever un ou plusieurs enfants.

Parmi les retraités de l'éducation nationale anciennement titulaires partis à la retraite au cours

de l'année civile 2022, les enseignants titulaires du premier degré sont le plus souvent **monopensionnés** (c'est-à-dire ayant moins de trois ans de cotisation dans un autre régime que celui de la fonction publique d'État) : ils sont ainsi 72 % à avoir moins de trois ans validés dans un autre régime (**Figure 10.12**). Parmi ceux-ci, ce sont les hommes qui sont le plus souvent monopensionnés (78 % contre 70 %) du fait que les femmes bénéficient plus fréquemment de trimestres au régime général au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF).

Pour le second degré, la situation est inverse : les femmes sont plus souvent monopensionnées (55 % contre 53 %) du fait de la plus grande fréquence des hommes parmi les professeurs titulaires de lycée professionnel, pour lesquels enseigner est, plus fréquemment que dans les autres corps, un choix de seconde carrière. Pour les non-enseignants titulaires, ce sont les personnels de direction et d'inspection qui sont le plus souvent monopensionnés (61 %), car ces corps ne sont accessibles que par concours interne.

Figure 10.12 – Pensions moyennes brutes par le régime de retraite de l'État et durée de cotisation dans un autre régime de retraite pour les retraités anciennement titulaires du public partis l'année précédente



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : parmi les enseignants du second degré partis à la retraite en 2022, 19 % n'avaient validé aucun trimestre dans un autre régime de retraite que le Régime de retraite de l'État. 18 % avaient validé 10 ans ou plus dans un autre régime.

Champ : France, ensemble des pensionnés au Régime de retraite de l'État partis à la retraite en 2022, personnels titulaires du public dont le dernier service de gestion est le ministère en charge de l'éducation nationale.

Sources : DGFIP, Service des retraites de l'État - Base des pensions au 31/12/2022, calculs DEPP.

2. Les montants de pension des fonctionnaires retraités de l'éducation nationale partis en 2022

La pension brute versée par le service des retraites de l'État au moment de la liquidation est le produit de trois termes : le traitement indiciaire brut détenu pendant les six derniers mois, multiplié par un taux de liquidation et par un coefficient de proratisation. Le traitement perçu des six derniers mois est le dernier traitement indiciaire détenu depuis au moins six mois au moment du départ à la retraite. Le taux de liquidation est de 75 %, éventuellement majoré par une surcote ou minoré par une décote en fonction de la durée d'assurance tous régimes et de la durée d'assurance requise. Lorsqu'il n'y a ni décote ni surcote, on parle de liquidation au taux plein. Le coefficient de proratisation est égal à la durée de service dans la fonction publique d'État rapportée à la durée d'assurance requise pour le taux plein.

Parmi l'ensemble des nouveaux retraités partis au cours de l'année civile 2022, la majorité part à taux plein ou en surcote (**Figure 10.13**). Les enseignants sont tout de même 37 % dans le premier degré, et 32 % dans le second degré, à partir avec une décote. Cette décote est supérieure à 10 % pour respectivement 14 % et 13 % d'entre eux. Ce taux plus important de départs avec décote dans le premier degré s'explique principalement par la possibilité pour les anciens instituteurs de partir plus tôt (57 ans jusqu'à la génération 1965), âge auquel ils n'ont pas pu cotiser le nombre de trimestres nécessaires pour partir au taux plein (168 trimestres soit 42 ans pour la génération 1965 ayant eu 57 ans en 2022).

Pour les agents qui ont des périodes d'affiliation à d'autres régimes que celui de la fonction publique d'État, leur pension brute au régime de la fonction publique d'État (SRE) ne représente qu'une partie de l'ensemble des pensions qu'ils perçoivent. Ainsi, en 2022, les nouveaux retraités perçoivent en moyenne 2 600 euros par mois de pensions du système de retraite de l'État (**Figure 10.12**). Néanmoins, pour les retraités monopensionnés, c'est-à-dire ayant moins de trois ans de cotisation dans un autre régime que celui de la fonction publique d'État, la pension moyenne perçue au SRE est plus importante avec 2 900 euros par mois.

Une pension brute moyenne de 2 800 euros pour les enseignants du premier degré monopensionnés, de 3 100 euros pour ceux du second degré

Les monopensionnés ne bénéficient de pensions directes qu'au régime de la fonction publique d'État. Pour les enseignants du premier degré monopensionnés partis au cours de l'année civile

2022 (**Figure 10.14**), la pension moyenne s'élève à 2 800 euros par mois, celle des enseignants du second degré à 3 100 euros. L'écart entre ces niveaux de pension provient notamment d'un effet de structure (d'une part, les anciens instituteurs partent avec un indice moins élevé que les certifiés, d'autre part le second degré comprend les corps d'agrégés et de chaire supérieure, ayant une grille indiciaire plus favorable). En outre, il y a davantage de départs avec décote dans le premier degré.

Les personnels titulaires des corps de vie scolaire (éducation et orientation) ont une pension intermédiaire, en moyenne de 3 000 euros par mois. Les personnels d'encadrement perçoivent 4 000 euros de retraite par mois en moyenne. Enfin, au sein des personnels ASS et ITRF, la pension moyenne des personnels de catégorie A s'élève à 2 800 euros contre 2 000 pour les personnels de catégorie B et 1 700 pour ceux de catégorie C.

Une pension moyenne des partants en retraite monopensionnés relativement stable entre 2019 et 2022

La pension moyenne en fin d'année 2022 des retraités monopensionnés partis en 2022 (2 900 euros bruts) est supérieure de 7 % à la pension moyenne en fin d'année 2019 des retraités monopensionnés partis en 2019 (2 700 euros bruts). Cette augmentation est toutefois proche du taux d'inflation entre 2019 et 2022, qui était de 7,4 % sur trois ans selon l'Insee. L'augmentation des pensions reflète la progression des pensions moyennes des nouveaux retraités enseignants des premier et second degrés ainsi que des personnels de vie scolaire. Un plus grand nombre d'entre eux a pu profiter de la mise en place du PPCR, qui a conduit notamment à la création de grades de classe exceptionnelle pour les corps enseignants et de vie scolaire. Le corps dont la progression a été la plus forte entre 2020 et 2022 est celui des ASS et ITRF de catégorie C (+11 % sur deux ans).

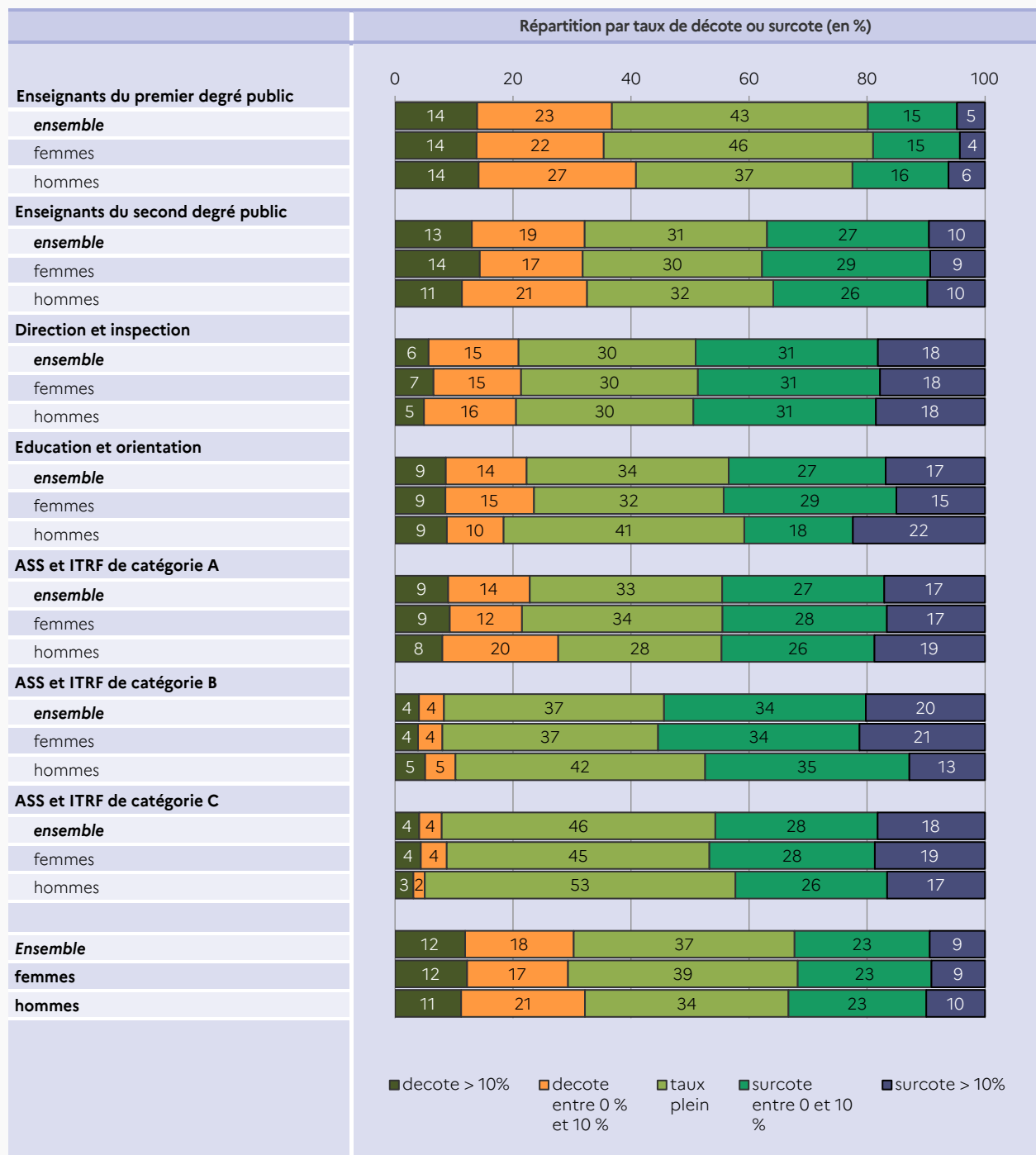
Une pension moyenne plus élevée pour les hommes monopensionnés que pour les femmes

L'écart entre la pension moyenne des hommes et celle des femmes est de 290 euros mensuels pour l'ensemble des personnels titulaires de l'éducation nationale ayant pris leur retraite en 2022 et monopensionnés. Une grande partie de cet écart s'explique par des répartitions différentes des femmes et des hommes dans les différents métiers : les femmes sont plus nombreuses au sein des catégories de métiers moins rémunérateurs. Si on

regarde au sein d'une même catégorie : par exemple les enseignants du premier degré monopensionnés les écarts se réduisent (140 euros). Les écarts sont plus importants parmi les personnels d'encadrement, de vie scolaire et les ASS et ITRF de catégorie A. L'écart le plus important concerne les

personnels ASS et ITRF de catégorie A, où la pension moyenne des hommes dépasse celle des femmes de 210 euros, bien que cet écart se soit fortement réduit en deux ans (il était de 350 euros en 2020). En 2022, les écarts sont à l'avantage des femmes pour les personnels ASS et ITRF de catégorie B.

Figure 10.13 – Décotes et surcotes pour les retraités anciennement titulaires du public partis l'année précédente



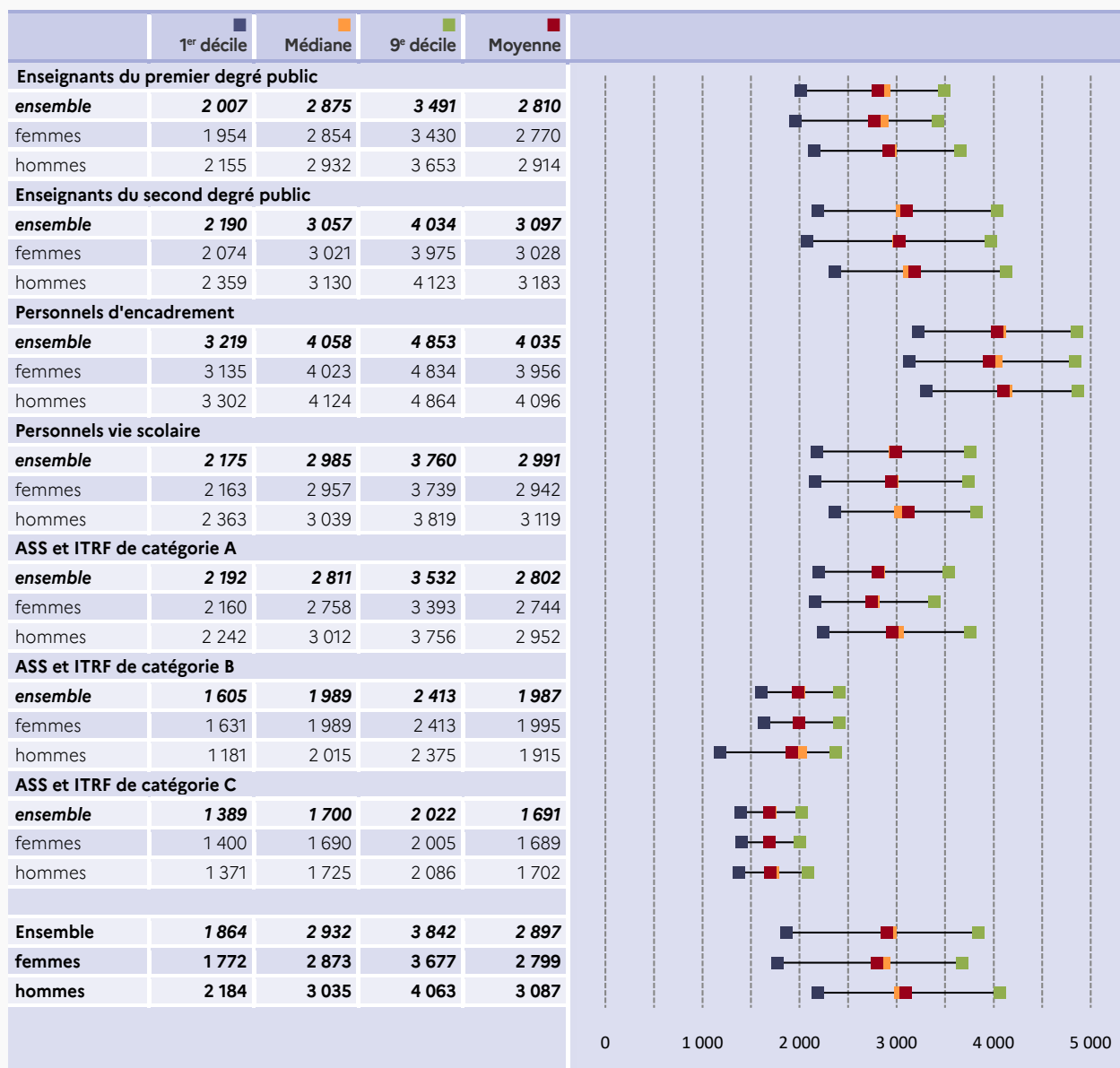
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : parmi les enseignants du second degré partis à la retraite en 2022, 31 % ont liquidé leur retraite au Régime de retraite de l'État sans décote, ni surcote (taux plein), 13 % ont liquidé leur retraite avec une décote supérieure à 10 %.

Champ : France, ensemble des pensionnés au Régime de retraite de l'État partis à la retraite en 2022, personnels titulaires du public dont le dernier service de gestion est le ministère en charge de l'éducation nationale.

Sources : DGFIP, Service des retraites de l'État - Base des pensions au 31/12/2022, calculs DEPP.

Figure 10.14 – Distribution du montant de pensions mensuelles brutes (en euros) pour les retraités anciennement titulaires monopensionnés du public partis l'année précédente



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : parmi les enseignants du second degré monopensionnés, partis à la retraite en 2022, 10 % perçoivent moins de 2 190 euros par mois ; 10 % perçoivent plus de 4 034 euros.

Note : les pensions reportées ici ne concernent que les pensions versées par le régime de retraite de l'État, pour les retraités ayant moins de trois ans de durée validée dans un autre régime que celui de la Fonction publique d'État.

Champ : France, ensemble des monopensionnés au Régime de retraite de l'État partis à la retraite en 2022, personnels titulaires du public dont le dernier service de gestion est le ministère en charge de l'éducation nationale.

Sources : DGFIP, Service des retraites de l'État - Base des pensions au 31/12/2022, calculs DEPP.

3. L'espérance de vie à la retraite des fonctionnaires retraités de l'éducation nationale

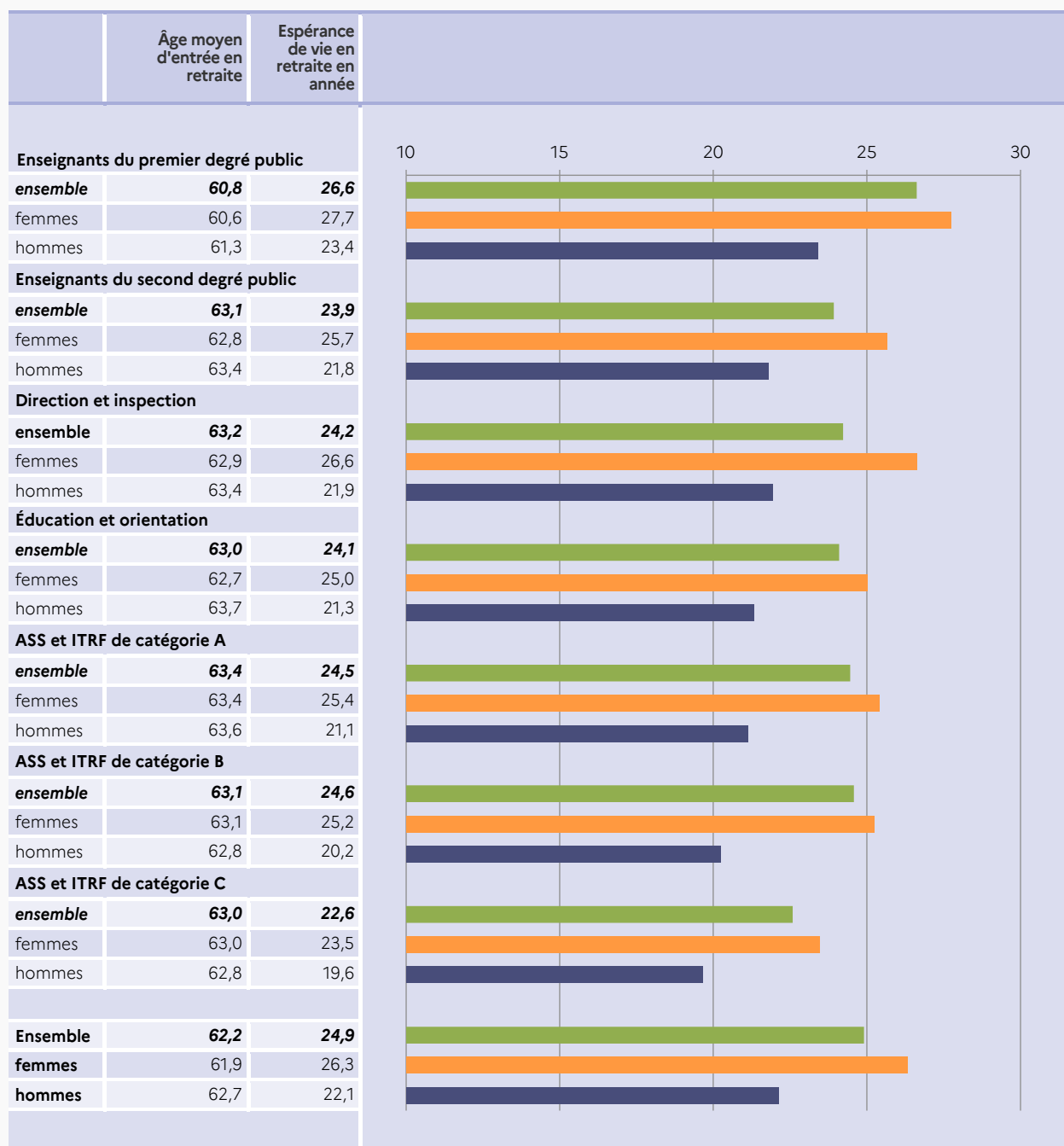
L'espérance de vie en retraite représente la durée de vie à la retraite moyenne d'une génération fictive soumise aux âges de départ à la retraite observés pour les partants de l'année et aux taux de mortalité observés pour les retraités du même sexe et de la même catégorie professionnelle au cours de l'année. Elle ne tient pas compte de l'augmentation de l'espérance de vie anticipée.

À la fin de l'année 2022, l'espérance de vie en retraite est de 24,9 ans pour les fonctionnaires partis de l'éducation nationale. Elle est de 26,3 ans pour les femmes, et de 22,1 ans pour les hommes (**Figure 10.15**) : les femmes passeront donc un peu plus de quatre années à la retraite de plus que les hommes. Cet écart ne s'explique que pour une faible partie par un âge de départ en moyenne moins élevé de dix mois pour les femmes. L'explication tient

principalement à la longévité plus élevée des femmes.

La durée passée à la retraite est plus importante d'environ deux ans pour les enseignants du premier degré public que pour ceux du second degré pour les deux sexes. Cet écart est très proche du décalage d'âge d'entrée en retraite entre les deux groupes. Pour les personnels ASS et ITRF, les agents de catégorie A et B ont une plus grande espérance de vie à la retraite que ceux de catégorie C. Les personnels ASS et ITRF de catégorie C ont l'espérance de vie en retraite la plus faible de toutes les catégories : avec 22,6 ans ils sont plus de deux années en dessous de la moyenne de l'ensemble des pensionnés au régime de retraite de l'État, avec un âge de départ moyen supérieur à la moyenne.

Figure 10.15 – Espérance de vie à la retraite observée



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

* L'indicateur des taux de départ à la retraite a été révisé en 2023. Les données 2023 ne peuvent donc pas être comparées aux valeurs des années antérieures publiées dans les précédentes versions du Panorama des personnels.

Lecture : en 2022, les enseignants du premier degré sont partis à la retraite à un âge moyen de 60,8 ans, pour une espérance de vie à la retraite moyenne de 26,6 ans.

Note : les âges moyens de départ peuvent différer légèrement du tableau 10.1. Les deux tableaux sont construits à partir de sources différentes, de plus, l'âge moyen présenté ici est celui à la date d'entrée en jouissance des droits, contrairement au tableau 10.1, où il est celui à la date de radiation des cadres.

Champ : France, ensemble des pensionnés au Régime de retraite de l'État ayant touché leur première pension de retraite en 2022, personnels titulaires du public dont le dernier service de gestion est le ministère en charge de l'éducation nationale.

Sources : DGFIP, Service des retraites de l'État - Base des pensions au 31/12/2022, calculs DEPP.

POUR EN SAVOIR PLUS

DEPP, 2024, *Repères et références statistiques*, chapitre 9 « Les personnels ».

Geleyn D., 2024, « Retraites des enseignants : des départs plus tardifs et des niveaux de pensions stables », *Note d'information*, n° 24.43, DEPP.

11. LES DÉPARTS VOLONTAIRES

A. L'ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DÉPARTS VOLONTAIRES	303
B. LES DÉMISSIONS DES ENSEIGNANTS STAGIAIRES	307

CHIFFRES-CLÉS ANNÉE SCOLAIRE 2022-2023

- **2 473 enseignants fonctionnaires ont volontairement quitté l'éducation nationale, soit 36 départs pour 10 000 enseignants fonctionnaires en poste :**
 - **1 507** dans le premier degré, soit 44 départs pour 10 000 enseignants du premier degré en poste
 - **966** dans le second degré, soit 28 départs pour 10 000 enseignants du second degré en poste
 - **1 625** ont démissionné.
 - **848** ont obtenu une rupture conventionnelle.
- **478 enseignants stagiaires ont démissionné, soit 262 démissions pour 10 000 stagiaires :**
 - **262** dans le premier degré, soit 270 démissions pour 10 000 stagiaires du premier degré
 - **216** dans le second degré, soit 253 démissions pour 10 000 stagiaires du second degré

SOURCE ET CHAMP

Ce chapitre s'intéresse aux personnels fonctionnaires des corps enseignants du secteur public. Il se restreint aux enseignants en activité, affectés au 30 novembre de l'année N sur un poste à l'éducation nationale, quel qu'il soit, sur le champ géographique de la France. La date du 30 novembre est retenue car elle correspond à celle où la quasi-totalité des affectations de la rentrée N sont terminées.

Les stagiaires sont inclus. Les enseignants qui ne sont pas en position d'activité (en détachement ou en disponibilité, par exemple) ne sont pas dans le champ.

Dans cette population, sont comptabilisés ceux partis définitivement de leur corps entre le 01/12/N et le 30/11/N+1, en ayant démissionné ou signé une rupture conventionnelle. Le ratio que ces départs représentent sur la population initiale est ensuite calculé.

Les effectifs de départs volontaires ont été constitués à partir des données de la **base statistique des agents (BSA)**, elle-même provenant des systèmes d'information de gestion administrative des agents.

DÉFINITIONS

Départ définitif volontaire

Un départ définitif volontaire correspond à une démission ou à une rupture conventionnelle. L'acceptation du départ par l'administration rend celui-ci irrévocable. Lorsque le départ est accepté, les liens du fonctionnaire avec le service sont rompus. Il ne pourra être réintégré que par le fait d'une nouvelle nomination soumise aux règles ordinaires (concours...).

Démission

La démission résulte d'une demande écrite de l'intéressé marquant sa volonté expresse de quitter son administration. L'administration peut refuser la demande de l'agent, dans l'intérêt du service. En cas de refus, le fonctionnaire peut saisir la commission administrative paritaire.

La démission peut donner lieu à une indemnité de

départ volontaire (IDV), sans que cela soit automatique.

Rupture conventionnelle

En expérimentation depuis le 1er janvier 2020, et jusqu'au 31 décembre 2025, pour les enseignants titulaires (article 72 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique), la rupture conventionnelle résulte de l'accord du fonctionnaire et de l'administration. Ainsi, elle peut être refusée sans motif par l'une ou l'autre des parties. Elle ne s'applique pas aux fonctionnaires stagiaires.

La rupture conventionnelle donne automatiquement lieu à une indemnité spécifique et permet de bénéficier des allocations chômage.

AVERTISSEMENT

Le fait de ne considérer que les départs volontaires de personnes ayant une affectation à la rentrée scolaire peut engendrer des divergences avec des chiffres plus globaux sur l'ensemble des

démotions et ruptures conventionnelles (qui incluent celles de personnels qui sont en détachement, etc.).

A. L'ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DÉPARTS VOLONTAIRES

Durant l'année scolaire 2022-2023, 2 500 enseignants fonctionnaires du public en poste à la rentrée 2022 ont choisi de quitter définitivement l'éducation nationale (**Tableau 11.1**). Ce nombre de départs volontaires est en baisse par rapport à 2021-2022, avec 400 départs en moins, retrouvant ainsi le niveau de 2020-2021. Comme les années précédentes, la proportion de départs est très faible au regard des effectifs enseignants: le taux de départs volontaires est de 0,36 %, c'est-à-dire que pour 10 000 enseignants en poste, 36 sont définitivement partis. Ce taux comprend l'ensemble des cessations définitives et volontaires de fonction, c'est-à-dire les démissions mais également les ruptures conventionnelles autorisées depuis le 1^{er} janvier 2020 pour les enseignants titulaires (article 72 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique). Le taux de départs volontaires des professeurs des écoles est de 0,44 %, soit 0,04 point de moins que l'année scolaire précédente. Dans le second degré, 0,28 % des enseignants ont choisi de partir durant l'année scolaire 2022-2023, quand le taux de départs était de 0,34 % en 2021-2022 (- 0,06 point).

Le taux de démissions a augmenté régulièrement entre 2013-2014 et 2018-2019 (**Figure 11.1**). La hausse est alors d'environ 200 démissionnaires en plus chaque année, pour atteindre un taux de démissions de 0,23 % durant l'année scolaire 2018-2019, soit 23 personnes pour 10 000 enseignants en poste. La proportion de démissions diminue en 2019-2020 mais le taux de l'ensemble des départs volontaires reste stable du fait des premières ruptures conventionnelles cette même année. Ainsi, pour 10 000 enseignants en poste, 21 ont démissionné et 2 ont signé une rupture conventionnelle. Cette stabilisation des départs a lieu lors d'une année scolaire particulière, marquée par la crise sanitaire de la Covid 19. Ce contexte très incertain a pu peser

sur les choix de certains enseignants en termes de perspective professionnelle. En 2020-2021, le taux de départs volontaires est reparti à la hausse de manière significative (+ 0,11 point), en particulier dans le premier degré (+ 0,16 point). Il s'agit de la première année pleine où le dispositif autorisant les ruptures conventionnelles est en place: elles concernent 0,12 % des enseignants. Cette proportion est stable depuis.

En 2022-2023, pour 10 000 enseignants en poste à la rentrée, 23 ont démissionné et 12 ont signé une rupture conventionnelle. L'évolution globale à la baisse de départs volontaires cette année est donc portée par la diminution des démissions.

Les stagiaires expliquent 20% des départs volontaires en 2022-2023. Cette part est beaucoup moins importante que les années précédentes puisqu'ils représentaient la moitié des départs entre 2014-2015 et 2017-2018 (**Figure 11.2**). La part expliquée par les enseignants titulaires depuis moins de cinq ans se stabilise autour de 20 %, tandis que celle des enseignants avec plus d'ancienneté continue d'augmenter: en 2022-2023, ils représentent 56 % des départs, étant les plus concernés par les ruptures conventionnelles.

Les taux de ruptures conventionnelles observés sont cohérents avec ceux publiés par la DGAFP, ces derniers étant toutefois calculés en année civile. D'après le rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique de 2021, la proportion de ruptures conventionnelles est similaire et pour les enseignants du scolaire et du supérieur, pour les autres fonctionnaires au cours de l'année civile 2020⁶. Le rapport 2023 indique que: « Sur le champ des agents civils des ministères, 2 087 indemnités spécifiques de rupture conventionnelle (ISRC) ont été enregistrées en 2022 (contre 2 130 en 2021), soit 1,2 pour mille agents civils présents fin 2021 dans les ministères »⁷.

⁶ DGAFP, 2021, "Rapport annuel sur l'état de la fonction publique", p. 102

⁷ DGAFP, 2023, "Rapport annuel sur l'état de la fonction publique", p. 64

Tableau 11.1 – Évolution des départs définitifs volontaires parmi l'ensemble des enseignants fonctionnaires du public

Année scolaire	ENSEMBLE ENSEIGNANTS		Premier degré		Second degré	
	Effectif	Taux (%)	Effectif	Taux (%)	Effectif	Taux (%)
2008-2009	364	0,05	186	0,05	178	0,05
2009-2010	436	0,06	172	0,05	264	0,07
2010-2011	560	0,08	220	0,06	340	0,09
2011-2012	504	0,07	186	0,06	318	0,09
2012-2013	399	0,06	182	0,06	217	0,06
2013-2014	523	0,08	275	0,08	248	0,07
2014-2015	804	0,12	444	0,13	360	0,10
2015-2016	1 002	0,14	591	0,17	411	0,12
2016-2017	1 232	0,18	740	0,21	492	0,14
2017-2018	1 417	0,20	853	0,24	564	0,16
2018-2019	1 664	0,23	974	0,28	690	0,19
2019-2020	1 598	0,23	945	0,27	653	0,18
2020-2021	2 430	0,34	1 513	0,43	917	0,26
2021-2022	2 859	0,41	1 673	0,48	1 186	0,34
2022-2023	2 473	0,36	1 507	0,44	966	0,28

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

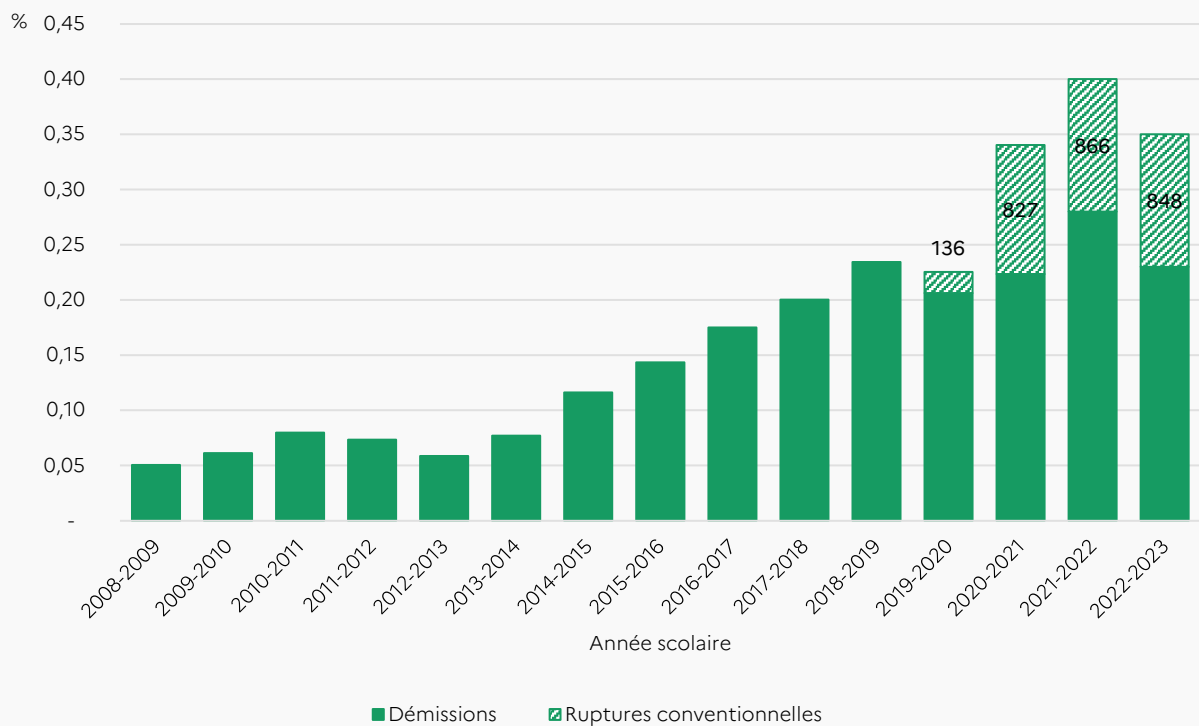
Note : les résultats relatifs à l'année scolaire 2021-2022 diffèrent légèrement de l'édition précédente du Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire. Ils ont été mis à jour avec des données plus récentes.

Lecture : parmi l'ensemble des enseignants titulaires en poste à la rentrée, 0,05 % ont choisi de quitter définitivement l'éducation nationale durant l'année scolaire 2008-2009, soit 364 enseignants.

Champ : France. Pour l'année N-N+1, enseignants fonctionnaires du public en activité, rémunérés au titre de l'éducation nationale et ayant une affectation au 30 novembre de l'année N, y compris stagiaires. Démissions et ruptures conventionnelles.

Source : DEPP, Panels des personnels issus de BSA.

Figure 11.1 – Évolution du taux de départs définitifs volontaires parmi l'ensemble des enseignants fonctionnaires du public, réparti par types de départ



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

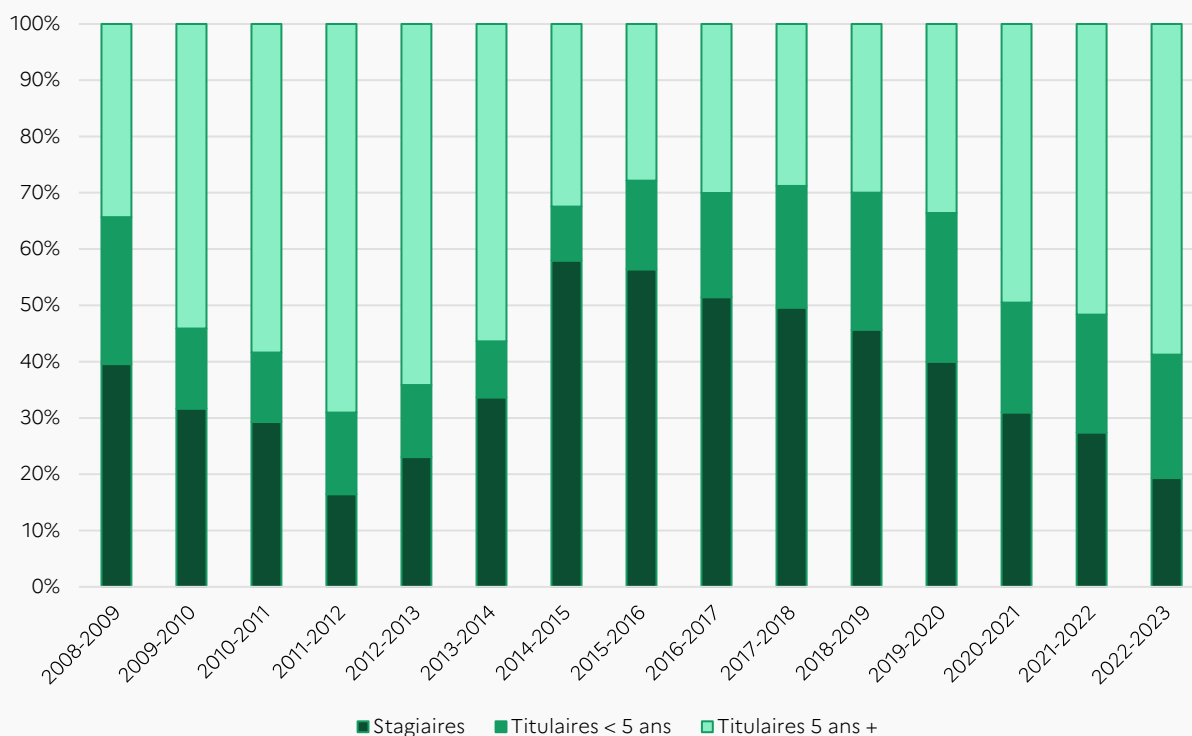
Note : les résultats relatifs à l'année scolaire 2021-2022 diffèrent légèrement de l'édition précédente du Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire. Ils ont été mis à jour avec des données plus récentes.

Lecture : parmi les enseignants en poste à l'éducation nationale à la rentrée, 0,05 % ont choisi de quitter définitivement l'éducation nationale durant l'année scolaire 2008-2009, exclusivement des démissions, et 0,36 % en 2022-2023, dont 0,23 % de démissions et 0,12 % de ruptures conventionnelles.

Champ : France. Pour l'année N-N+1, enseignants fonctionnaires du public en activité, rémunérés au titre de l'éducation nationale et ayant une affectation au 30 novembre de l'année N, y compris stagiaires.

Source : DEPP, Panels des personnels issus de BSA.

Figure 11.2 – Évolution de la répartition par ancienneté des départs définitifs volontaires des enseignants fonctionnaires du public



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Note : les résultats relatifs à l'année scolaire 2021-2022 diffèrent légèrement de l'édition précédente du Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire. Ils ont été mis à jour avec des données plus récentes.

Lecture : parmi les enseignants en poste à l'éducation nationale à la rentrée et ayant choisi de quitter définitivement l'éducation nationale durant l'année scolaire 2008-2009, 39,6 % étaient stagiaires, 26,1 % titulaires avec moins de cinq ans d'ancienneté et 34,3 % titulaires avec cinq ans ou plus d'ancienneté.

Champ : France. Pour l'année N-N+1, enseignants fonctionnaires du public en activité, rémunérés au titre de l'éducation nationale et ayant une affectation au 30 novembre de l'année N, y compris stagiaires. Démissions et ruptures conventionnelles.

Source : DEPP, Panels des personnels issus de BSA.

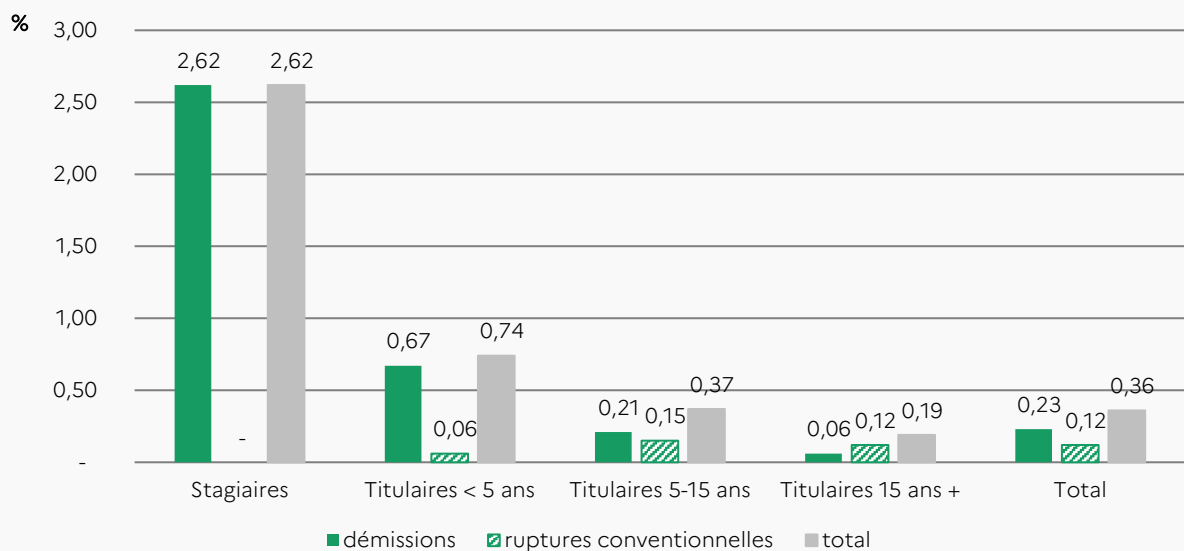
B. LES DÉMISSIONS DES ENSEIGNANTS STAGIAIRES

Les démissions sont beaucoup plus fréquentes, toutes proportions gardées, parmi les enseignants stagiaires : 2,62 % d'entre eux choisissent de quitter l'éducation nationale contre 0,67 % des titulaires ayant moins de cinq ans d'ancienneté, 0,21 % de ceux qui enseignent depuis cinq à quinze ans et 0,06 % des plus expérimentés (**Figure 11.3**). Les titulaires peuvent également demander une rupture conventionnelle, dispositif ne concernant pas les stagiaires. Ce sont les titulaires ayant au moins cinq ans d'ancienneté qui y ont recours le plus fréquemment. Les titulaires qui enseignent depuis quinze ans ou plus s'en saisissent même deux fois plus que des démissions. Toutefois, même en

cumulant démissions et ruptures conventionnelles, le taux de départs volontaires des titulaires reste bien inférieur à celui des stagiaires.

Pour 10 000 enseignants stagiaires, 270 ont démissionné dans le premier degré et 250 dans le second degré (**Tableau 11.2**). Après avoir atteint son maximum en 2021-2022 (3,8 %), le taux de démission des stagiaires diminue d'1,2 point en 2022-2023. Cette baisse concerne à la fois les enseignants stagiaires du premier degré (-1,1 point) et ceux du second degré (-1,2 point).

Figure 11.3 – Taux de démissions et taux de ruptures conventionnelles parmi l'ensemble des enseignants fonctionnaires du public, par ancienneté



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : parmi les enseignants titulaires depuis moins de 5 ans et en poste à l'éducation nationale à la rentrée, 0,67 % ont démissionné durant l'année scolaire 2022-2023 et 0,06 % ont fait une rupture conventionnelle.

Champ : France. Enseignants fonctionnaires du public en activité, rémunérés au titre de l'éducation nationale et ayant une affectation à la rentrée 2022, y compris stagiaires.

Source : DEPP, Panel des personnels issus de BSA, novembre 2023.

Tableau 11.2 – Évolution des démissions parmi l'ensemble des enseignants stagiaires du public

Année scolaire	ENSEMBLE STAGIAIRES		Premier degré		Second degré	
	Effectif	Taux (%)	Effectif	Taux (%)	Effectif	Taux (%)
2008-2009	144	0,94	74	0,82	70	1,15
2009-2010	138	1,02	61	0,88	77	1,20
2010-2011	164	1,12	69	0,96	95	1,30
2011-2012	83	0,81	20	0,61	63	0,91
2012-2013	92	0,70	42	0,70	50	0,71
2013-2014	176	0,92	82	0,99	94	0,88
2014-2015	466	1,40	257	1,58	209	1,26
2015-2016	565	2,09	344	2,42	221	1,81
2016-2017	634	2,39	396	2,84	238	2,00
2017-2018	703	2,61	402	2,80	301	2,54
2018-2019	760	3,15	423	3,32	337	2,96
2019-2020	639	2,95	362	3,20	277	2,67
2020-2021	753	3,46	467	4,01	286	2,82
2021-2022	784	3,78	397	3,80	387	3,76
2022-2023	478	2,62	262	2,70	216	2,53

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Note : les résultats relatifs à l'année scolaire 2021-2022 diffèrent légèrement de l'édition précédente du Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire. Ils ont été mis à jour avec des données plus récentes.

Lecture : parmi l'ensemble des enseignants stagiaires en poste à la rentrée, 0,94 % ont choisi de quitter définitivement l'éducation nationale durant l'année scolaire 2008-2009, soit 144 stagiaires.

Champ : France. Pour l'année N-N+1, enseignants stagiaires du public en activité, rémunérés au titre de l'éducation nationale et ayant une affectation au 30 novembre de l'année N. Démissions.

Source : DEPP, Panels des personnels issus de BSA.

POUR EN SAVOIR PLUS

Feillet P., 2020, "Le devenir des enseignants entre la rentrée 2017 et la rentrée 2018", *Note d'information n°20.16*, DEPP-MENJS

12. LES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP ET ACCOMPAGNANTS D'ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP

A. LES PERSONNELS FONCTIONNAIRES DE L'ÉDUCATION NATIONALE BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI	314
B. LES PERSONNELS ACCOMPAGNANT LES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP	323

CHIFFRES-CLÉS RENTRÉE 2023

- **35 100** personnels fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)
 - **4 %** des enseignants
 - **6 %** des non-enseignants, dont 9 % des personnels administratifs sociaux et de santé
 - **79 %** sont des femmes.

- **128 500** accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)
 - dont **590** accompagnants de personnels en situation de handicap (APSH)
 - dont **710** AESH référents
 - accompagnés par **2 400** enseignants référents et **130** inspecteurs de l'éducation nationale chargés de l'adaptation scolaire et de la scolarisation des élèves handicapés (IEN ASH)
 - **93 %** sont des femmes.

SOURCE

Les figures de ce chapitre ont été construites à partir du **panel des personnels issu de la base statistique des agents (BSA)**, elle-même provenant des systèmes d'information de gestion administrative des agents. Les informations de BSA

restituent une image des personnels au 30 novembre de chaque année, reflétant ainsi la situation en début d'année scolaire.

CHAMP

Les personnels dénombrés sont les personnels fonctionnaires (hors contractuels, accompagnants des élèves en situation de handicap, assistants d'éducation ...) bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et assimilés BOE en **partie A** et les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) en **partie B**. Ils sont tous en activité et rémunérés au titre de la mission interministérielle « Enseignement scolaire » (MIES) du budget de l'État, conformément au champ décrit dans le **chapitre 1**. Les agents relevant de la jeunesse et des sports, ainsi que les agents rémunérés sur budget de l'enseignement supérieur ne sont pas pris en compte dans les effectifs de ce chapitre.

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Dans le cadre de ce chapitre, les différentes situations retenues pour les droits de l'obligation d'emploi sont celles déclarées dans les bases de gestion, c'est à dire les agents ayant déclaré une situation de handicap auprès de l'employeur et dont les titres et la situation ont été saisis dans les bases de gestion :

- les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH),
- les travailleurs percevant une rente accident du travail/maladie professionnelle,
- les pensionnés en incapacité permanente 2/3,

- les pensionnés invalidité et assimilés,
- les titulaires d'une carte mobilité inclusion, mention invalidité,
- les titulaires d'une allocation adulte handicapée
- les emplois réservés,
- les agents reclassés et en période de préparation au reclassement (PPR),
- les fonctionnaires allocataires temporaires d'invalidité.

Toutefois, les personnels enseignants et de vie scolaire en période de préparation au reclassement ne sont pas comptabilisés ici, faute de données disponibles dans la source utilisée. D'un point de vue technique, le recensement des BOE s'effectue à partir des remontées réalisées dans les « bases RH » renseignées par les « gestionnaires RH » exerçant au niveau des services déconcentrés de l'ensemble des académies et de l'administration centrale.

Accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)

Les AESH intervenant dans les établissements privés sous contrat d'association avec l'État sont comptabilisés dans les effectifs mais ils ne sont pas distingués. Les anciens contrats aidés ne sont pas comptabilisés avec les AESH car ils ne remontent pas dans la source de données.

DÉFINITIONS

Handicap

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 définit le handicap de la façon suivante : « constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Un BOE est une personne détentrice d'un titre ou d'un justificatif délivré par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et qui a souhaité faire valoir ses droits auprès de son employeur en se déclarant BOE. Cette déclaration lui permet de bénéficier de dispositifs d'accueil, du maintien dans l'emploi, et d'un accompagnement à l'évolution du parcours professionnel, en fonction des besoins qu'il rencontrera au cours de sa carrière. Ainsi, cette reconnaissance offre la possibilité de bénéficier de certains dispositifs d'aménagement de poste (sous conditions d'éligibilité) ainsi que des aides au maintien dans l'emploi financées sur les crédits handicap. Les BOE sont référencés à l'article L5212-13 du Code du travail.

À cette première catégorie de BOE définie dans le Code du travail s'ajoutent celles définies à l'article L 351-4 du Code général de la fonction publique qui sont éligibles au recensement (les bénéficiaires des emplois réservés, les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement, ainsi que les bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité).

Effectifs de départs à la retraite des BOE

Il s'agit de l'ensemble des cessations de fonction pour départ à la retraite (dont départs pour invalidité) des personnels présents et en activité l'année précédente. Cette méthode a pour limite de ne pas tenir compte d'environ 8 % des départs car certains personnels ne sont plus en activité à l'aune de leur départ en retraite.

Pôle inclusif d'accompagnement localisé (PIAL)

Le PIAL est une organisation collective de la gestion des besoins d'accompagnement des élèves en situation de handicap dans un territoire défini par le directeur académique des services de l'éducation nationale (DASEN).

Le PIAL est un groupement d'établissements qui comporte un établissement tête de PIAL et des établissements rattachés.

Les AESH PIAL interviennent dans tous les établissements d'un même PIAL.

Les PIAL ont été déployés progressivement à partir de la rentrée 2019.

AVERTISSEMENTS

Par souci de comparabilité avec les données des autres chapitres du panorama, les données sur les BOE sont à champ identique des données du **chapitre 1 sur le seul champ des fonctionnaires**. En effet, la qualité des effectifs des personnels bénéficiaires de l'obligation à l'emploi qui ne sont pas fonctionnaires n'ayant pu être validée au moment de la publication, ils ne sont pas pris en compte dans ce chapitre pour cette édition. De ce fait, les données de ce chapitre sont différentes de celles remontées dans la déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) réalisée tous les ans par le ministère auprès du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pour établir le taux d'emploi de travailleurs handicapés selon la réglementation en vigueur. Parmi ces différences, la DOETH prend en compte :

- les contractuels sur besoins permanents ainsi que les contractuels répondant à des besoins

temporaires s'ils sont présents depuis au moins 6 mois ;

- les personnels en tant que BOE même si leur titre est expiré depuis 4 mois ou moins.

Les personnels enseignants et de vie scolaire en période de préparation au reclassement sont également comptabilisés dans cette déclaration et pas dans ce chapitre.

Par ailleurs, la déclaration ministérielle est réalisée en année N (entre avril et juin) sur les effectifs déclarés et rémunérés au 31 décembre de l'année N-1. Ce délai entre la date de réalisation de la déclaration et la date d'observation des données permet aux gestionnaires de fiabiliser les bases RH en mettant à jour toutes les situations pour qu'elles soient les plus proches possibles de la réalité.

A. LES PERSONNELS FONCTIONNAIRES DE L'ÉDUCATION NATIONALE BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

Dans ce chapitre, les personnels en situation de handicap sont essentiellement abordés par le prisme des personnels identifiés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE). Un BOE est une personne détentrice d'un titre ou d'un justificatif délivré par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et qui a souhaité faire valoir ses droits auprès de son employeur en se déclarant BOE. Cette déclaration lui permet de bénéficier de

dispositifs d'accueil, du maintien dans l'emploi, et d'un accompagnement à l'évolution du parcours professionnel, en fonction des besoins qu'il rencontrera au cours de sa carrière. Ainsi, cette reconnaissance offre la possibilité de bénéficier de certains dispositifs d'aménagement de poste (sous conditions d'éligibilité) ainsi que des aides au maintien dans l'emploi.

1. Les effectifs des personnels fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) de la rentrée 2020 à la rentrée 2023

À la rentrée 2023, 35 100 personnels fonctionnaires de l'éducation nationale sont bénéficiaires de l'obligation à l'emploi (voir « **Avertissements** »). (**Tableau 12.1**). Ces effectifs ont augmenté de 22 % depuis la rentrée 2020, date à laquelle l'information a été ajoutée dans le panel des personnels issu de BSA.

Les enseignants BOE sont proportionnellement plus nombreux dans le secteur public.

Parmi les enseignants fonctionnaires, 3,5 % sont des personnels BOE à la rentrée 2023. Ils sont inégalement représentés selon le secteur d'enseignement : ils représentent 3,9 % des enseignants du secteur public contre seulement 1,6 % dans le secteur privé. Par ailleurs, quel que soit le secteur, la proportion de BOE est légèrement plus forte dans le second degré par rapport au premier degré.

Pour le second degré, les situations sont différentes selon les corps. Dans le secteur public, les BOE sont plus représentés parmi les professeurs de lycée professionnel (PLP) (5,6 %) et les professeurs certifiés (4,3 %) alors qu'ils sont moins représentés parmi les professeurs agrégés (2,6 %). Dans le secteur privé, la tendance est la même.

Parmi les non-enseignants, les personnels ASS concentrent la population la plus importante de BOE.

La proportion de BOE parmi les non-enseignants fonctionnaires est plus importante que celle des enseignants à la rentrée 2023 (6,3 % contre 3,5 %). Toutefois, leur nombre a augmenté moins vite depuis la rentrée 2020 (+ 4 % contre + 27 % pour les enseignants) alors que l'effectif global des enseignants et des non enseignants a évolué à la baisse et dans les mêmes proportions (-3 %).

La représentation des BOE est très hétérogène au sein des différents corps des personnels non enseignants : en effet, les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) concentrent la population la plus importante de BOE (8,6 %). Plus spécifiquement, les adjoints administratifs sont BOE pour 11,2 % d'entre eux, les secrétaires administratifs pour 9,4 % d'entre eux.

Parmi les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF), 4,8 % sont BOE. C'est aussi le cas de 5,1 % des personnels de vie scolaire. Pour les personnels d'encadrement, avec seulement 1,7 % de BOE, on constate peu de contraste selon les corps (inspection, chefs d'établissement, personnels d'encadrement...).

Tableau 12.1 – Évolution des effectifs des fonctionnaires BOE

		Effectifs 2020			Effectifs 2021			Effectifs 2022			Effectifs 2023			
		BOE	Personnels	%	BOE	Personnels	%	BOE	Personnels	%	BOE	Personnels	%	
Enseignants	Secteur public	Premier degré	9 635	355 241	2,7	9 944	352 529	2,8	11 036	349 181	3,2	12 465	346 905	3,6
		Second degré	11 685	359 693	3,3	12 106	356 906	3,4	13 267	352 402	3,8	14 448	349 171	4,1
		Dont Agrégés	1 007	51 929	1,9	1 093	52 359	2,1	1 247	52 768	2,4	1 385	53 375	2,6
		Certifiés	7 253	220 308	3,3	7 598	218 882	3,5	8 405	215 669	3,9	9 194	213 153	4,3
		PEPS	802	27 582	2,9	761	27 324	2,8	780	27 109	2,9	843	26 989	3,1
		PLP	2 560	56 721	4,5	2 606	55 498	4,7	2 797	54 218	5,2	2 990	53 180	5,6
		Ensemble premier et second degrés	21 320	714 934	3,0	22 050	709 435	3,1	24 303	701 583	3,5	26 913	696 076	3,9
	Secteur privé	Premier degré	364	39 971	0,9	405	39 558	1,0	461	39 028	1,2	540	38 707	1,4
		Second degré	943	76 846	1,2	1 009	76 408	1,3	1 069	75 797	1,4	1 267	75 525	1,7
		Ensemble premier et second degrés	1 307	116 817	1,1	1 414	115 966	1,2	1 530	114 825	1,3	1 807	114 232	1,6
Ensemble des enseignants		22 627	831 751	2,7	23 464	825 401	2,8	25 833	816 408	3,2	28 720	810 308	3,5	
Personnels d'encadrement		187	18 271	1,0	188	18 257	1,0	220	18 234	1,2	307	18 404	1,7	
Personnels vie scolaire ⁽¹⁾		776	19 276	4,0	779	18 949	4,1	871	18 838	4,6	953	18 666	5,1	
Dont Conseiller principal d'éducation		507	12 070	4,2	509	11 901	4,3	588	12 009	4,9	635	11 960	5,3	
Non-enseignants	Personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)	4 747	57 432	8,3	4 789	56 597	8,5	4 814	56 296	8,6	4 726	55 273	8,6	
	Dont adjoints administratifs	2 340	22 173	10,6	2 317	21 310	10,9	2 297	20 352	11,3	2 157	19 215	11,2	
	Secrétaires administratifs	1 343	14 807	9,1	1 407	15 109	9,3	1 442	15 417	9,4	1 450	15 486	9,4	
	Infirmiers	513	7 858	6,5	510	7 685	6,6	509	7 671	6,6	507	7 563	6,7	
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)	457	9 699	4,7	437	9 602	4,6	432	9 467	4,6	443	9 301	4,8	
	Ensemble des non-enseignants	6 167	104 678	5,9	6 193	103 405	6,0	6 337	102 835	6,2	6 429	101 644	6,3	
Ensemble des personnels		28 794	936 429	3,1	29 657	928 806	3,2	32 170	919 243	3,5	35 149	911 952	3,9	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Note : les données des BOE ne sont pas directement comparables à l'édition précédente du chapitre handicap du panorama car elles n'intègrent pas les personnels non fonctionnaires.

1. Les effectifs présentés concernent uniquement les fonctionnaires. Les personnels contractuels, AESH ou AED ne sont pas comptabilisés.

Champ : France (hors Mayotte pour le privé), personnels fonctionnaires, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

2. Les principales caractéristiques des BOE

La proportion de femmes parmi les BOE est plus importante que parmi l'ensemble des personnels fonctionnaires de l'éducation nationale.

À la rentrée 2023, la proportion de femmes parmi les BOE est plus importante que parmi l'ensemble des personnels de l'éducation nationale : 79 % contre 73 % (**Tableau 12.2**, et voir **chapitre 1 – Tableau 1.1**). Cette surreprésentation des femmes parmi les BOE se retrouve chez les enseignants (79 % des enseignants BOE sont des femmes contre 72 % pour l'ensemble des enseignants), les personnels de vie scolaire (83 % contre 80 %), les personnels d'encadrement (62 % contre 54 %) et, dans une moindre mesure, chez les personnels ITRF (56 % contre 54 %) (voir **chapitre 3 – Tableau 3.1**).

En revanche, les femmes sont sous-représentées au sein des BOE pour une majorité de corps de personnels administratifs, sociaux et de santé (80 % contre 86 % pour l'ensemble des personnels ASS), en particulier pour certains corps tels que les adjoints administratifs (83 % de femmes pour les BOE contre 90 % pour l'ensemble des adjoints administratifs) et les secrétaires administratifs (77 % contre 85 %) (voir **chapitre 3 – Tableau 3.5.2**).

La moyenne d'âge des BOE est plus élevée que celle de l'ensemble des personnels fonctionnaires.

Les personnels BOE sont âgés de 48,2 ans en moyenne, contre 45,7 ans pour l'ensemble des personnels fonctionnaires. La moitié des BOE est âgée de 50 ans ou plus contre 40 % pour l'ensemble de la population. Cette tendance se vérifie quel que soit le corps d'appartenance. Par exemple, les enseignants BOE ont en moyenne 3 ans de plus que l'ensemble des enseignants. Cependant, l'écart entre les personnels BOE et l'ensemble des personnels varie selon le corps et le secteur. Par exemple, dans le secteur public, la part des 50 ans ou plus est plus importante pour les enseignants BOE que pour l'ensemble des enseignants non titulaires (47 % contre 37 %). Dans le secteur privé sous contrat, la différence entre les BOE et l'ensemble des enseignants est encore plus élevée, avec respectivement 63 % et 46 % d'enseignants de 50 ans ou plus.

Les personnels non enseignants BOE sont plus âgés que l'ensemble des non-enseignants mais dans une moindre proportion que chez les enseignants (2 ans en moyenne).

Tableau 12.2 – Caractéristiques des fonctionnaires BOE

		Effectif	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Part du temps partiel (1) (en %)	Quotité moyenne (2) (en %)	Effectifs ETP	
Enseignants	Secteur public	Premier degré	12 465	89,2	13,2	39,8	46,0	26,7	92,6	11 204
		Second degré	14 448	69,1	10,7	52,8	48,5	21,4	93,4	13 259
		Dont Agrégés	1 385	66,8	9,8	50,6	48,4	20,4	93,7	1 281
		Certifiés	9 194	74,3	12,1	51,1	48,0	24,4	92,6	8 369
		PEPS	843	54,8	15,3	56,9	48,5	19,5	93,7	784
		PLP	2 990	58,9	5,7	57,5	49,9	13,3	95,6	2 794
		Ensemble premier et second degrés	26 913	78,4	11,9	46,7	47,4	23,9	93,0	24 463
	Secteur privé	Premier degré	540	94,8	5,9	55,2	49,5	53,7	78,5	424
		Second degré	1 267	77,4	4,6	66,9	51,6	43,6	83,2	1 051
		Ensemble premier et second degrés	1 807	82,6	5,0	63,4	51,0	46,7	81,8	1 474
	Ensemble des enseignants		28 720	78,7	11,5	47,8	47,6	25,3	92,3	25 938
	Non enseignants	Personnels d'encadrement	307	62,2	2,0	75,2	53,3	2,0	99,4	305
		Personnels vie scolaire	953	83,2	12,8	55,1	48,5	21,3	93,5	872
Dont Conseiller principal d'éducation		635	79,1	16,5	52,4	47,4	17,5	94,3	587	
Personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)		4 726	80,1	3,7	64,9	51,4	26,8	94,1	4 446	
Dont adjoints administratifs		2 157	82,5	3,7	65,8	51,6	27,9	93,8	2 022	
Secrétaires administratifs		1 450	76,8	3,8	63,0	51,1	22,6	95,6	1 386	
Infirmiers		507	89,7	3,0	62,1	51,1	43,2	89,5	454	
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)		443	56,4	5,9	67,5	51,8	28,4	93,1	412	
Ensemble des non enseignants		6 429	78,1	5,1	64,1	51,1	24,9	94,2	6 036	
Ensemble des personnels		35 149	78,6	10,3	50,8	48,2	25,2	92,7	31 973	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Note : les données des BOE ne sont pas directement comparables à l'édition précédente du chapitre handicap du panorama car elles n'intègrent pas les personnels non fonctionnaires.

1. Le temps partiel présenté ici n'inclut pas le temps incomplet, qui est intégré au temps complet.

2. La quotité moyenne désigne la quotité de travail réalisée par l'agent, qu'il soit à temps plein, à temps incomplet ou à temps partiel.

Lecture : à la rentrée 2023, parmi les 26 913 personnels enseignants fonctionnaires dans le secteur public en situation de handicap, on compte 78 % de femmes, 12 % personnes de moins de 35 ans et 47 % de personnes de 50 ans et plus. Leur âge moyen est de 47,4 ans, 23,9 % d'entre eux sont à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail est de 93 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 24 463 personnes.

Champ : France (hors Mayotte pour le privé), personnels fonctionnaires, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

3. Le recrutement des BOE par la voie contractuelle au titre du handicap

Les personnels en situation de handicap peuvent être recrutés au sein du ministère de différentes façons :

- ▶ le concours de droit commun avec possibilité d'aménagement d'épreuves ;
- ▶ le recrutement de droit commun par la voie contractuelle (cf. article L.332-2 et suivants du code général de la fonction publique) ;
- ▶ le recrutement spécifique par la voie contractuelle au titre du handicap (cf. article L352-4 du CGFP).

Des dispositifs supplémentaires sont en cours d'expérimentation :

- ▶ la possibilité de titularisation des apprentis BOE à l'issue de leur contrat d'apprentissage (cf. article 91 de la loi de transformation de la fonction publique) ;
- ▶ la mise en place d'une procédure ascensionnelle pour les fonctionnaires BOE par la voie du détachement (cf. article 93 LTFP).

200 à 300 agents sont recrutés chaque année par la voie des contractuels BOE

Concernant le recrutement par la voie des contractuels BOE, 5 % des BOE déclarés à la rentrée 2023 ont été intégrés ou sont en cours d'intégration dans un corps de fonctionnaire via ce dispositif. Celui-ci permet aux personnes qui ont un profil correspondant aux besoins du ministère, et qui ont été sélectionnés après un entretien avec une commission de recrutement, d'intégrer un corps de l'éducation nationale pour un contrat d'un an. Cette période probatoire se déroule dans les mêmes

conditions que celles prévues pour l'année de stage des lauréats aux concours externes. À l'issue de cette année, un entretien est organisé avec un jury académique pour évaluer les compétences professionnelles mises en œuvre durant cette période probatoire par le candidat et s'assurer qu'il est apte à la titularisation.

Les effectifs de ces contrats sont stables au cours des cinq dernières années : 200 à 300 contractuels BOE sont concernés chaque année.

Les trois quarts des recrutements par la voie contractuelle débouchent sur une titularisation à la rentrée suivante

Parmi les 282 personnels ayant bénéficié de ce dispositif à la rentrée 2021, les trois quarts sont titularisés à la rentrée suivante : 32 % ont intégré un corps non enseignant, 23 % un corps enseignant du second degré et 18 % un corps enseignant du premier degré (**Tableau 12.3**). Ils sont également 19 % à être restés contractuels.

À la rentrée 2023, 39 % de la cohorte 2021 des personnels en contrat au titre du handicap (dit contractuels BOE) ont intégré un corps non enseignant, 25 % un corps enseignant du second degré et 19 % un corps enseignant du premier degré. Ainsi, 83 % des contractuels BOE ont été titularisés deux ans après leur contrat. Cette proportion est plus élevée qu'en 2011 où 81 % de ces personnels avaient intégré un corps de fonctionnaire de l'éducation nationale à la fin de leur contrat.

Tableau 12.3 – Suivi des personnels recrutés par la voie contractuelle au titre du handicap

Situation à l'issue du contrat BOE	Recrutés en tant que contrat BOE en 2011				Recrutés en tant que contrat BOE en 2021			
	2012		2013		2022		2023	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Enseignants titulaires 1 ^{er} degré	28	12	32	14	50	18	54	19
Enseignants titulaires 2 nd degré	32	14	41	18	66	23	71	25
Non-enseignants titulaires	93	41	111	49	90	32	110	39
Ensemble des contractuels BOE titularisés	153	68	184	81	206	73	235	83
Contractuels	54	24	16	7	54	19	9	3
Non retrouvés parmi les personnels en activité	19	8	26	12	22	8	38	13
Ensemble des contractuels BOE	226	100	226	100	282	100	282	100

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : parmi les 282 personnels recrutés sur des contrats de BOE (sur le fondement de l'article L352-4 CGFP) en 2021, 23 % ont intégré un corps d'enseignants du 2nd degré à l'issue de la première année (2022), 25 % à l'issue de la 2^{ème} année (2023). 16 % n'ont pas intégré de corps ou de contrat au sein de l'éducation nationale en 2023 (3 % contractuels et 13 % non retrouvés parmi les personnels en activité).

Champ : France (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

4. L'aménagement du poste de travail

Outre les aménagements organisationnels et les aménagements techniques qui sont les plus nombreux, dont les accompagnants de personnels en situation de handicap (APSH), le ministère met en œuvre plusieurs dispositifs pour aider les fonctionnaires à se maintenir dans leur activité professionnelle dès lors qu'ils rencontrent des difficultés de santé : les allègements de service, les postes adaptés (*liste non exhaustive*). Les dispositifs des allègements de service et des postes adaptés ne sont pas ouverts à tous, uniquement aux filières d'enseignement, d'éducation et d'orientation ; les postes adaptés n'étant réservés qu'au secteur public.

Les fonctionnaires BOE ont plus souvent recours au temps partiel, sans nécessairement faire valoir leur droit au temps partiel pour handicap.

À la rentrée 2023, 25 % des fonctionnaires BOE sont à temps partiel (**Tableau 12.2**). Pour l'ensemble des fonctionnaires, cette proportion est beaucoup moins élevée : 10 % des sont à temps partiel (voir **chapitre 1 – Tableau 1.2**).

Parmi les motifs de temps partiel, il existe un temps partiel de droit pour les personnes en situation de handicap qui est mobilisé par 13 % des BOE, proportion stable depuis 2020 (**Tableau 12.4**). Même si tous les personnels ayant mobilisé ce temps partiel n'ont pas fait une demande de déclaration de situation de BOE auprès de leur employeur, la majorité des temps partiels de droit pour handicap

sont mobilisés par des BOE (90 %). Par ailleurs, 7 % des BOE ont un temps partiel thérapeutique et 5 % ont un temps partiel pour un autre motif

2300 enseignants fonctionnaires placés sur poste adapté, dont 1 200 déclarés BOE

Dans le secteur public, les enseignants, les conseillers principaux d'éducation (CPE) et les psychologues de l'éducation nationale (PsyEN) fonctionnaires rencontrant des difficultés de santé peuvent demander une affectation en poste adapté sur préconisation médicale du médecin du travail. Ce poste adapté peut être de courte durée (1 an) ou de longue durée (4 ans), et consiste à permettre à un agent d'assurer, de manière temporaire, de nouvelles fonctions, le temps de recouvrer l'aptitude à l'enseignement ou à l'exercice devant élèves, ou bien d'envisager un reclassement professionnel à l'issue de cette affectation en cas d'inaptitude aux fonctions initiales. Ainsi, les agents éligibles peuvent occuper temporairement de nouvelles fonctions (par exemple des fonctions administratives ou de corrections de devoirs au CNED). Parmi les enseignants fonctionnaires BOE, 4 % ont bénéficié d'un poste adapté à la rentrée 2023, soit 1 200 personnes (**Tableau 12.5**). Cependant, les BOE représentent seulement la moitié des bénéficiaires d'un poste adapté à la rentrée 2023, les autres bénéficiaires ayant fait valoir une situation de santé ne leur permettant plus d'exercer devant élèves (entrée médicale).

590 accompagnants de personnels en situation de handicap (APSH)

Depuis 2014, l'assistance des personnels en situation de handicap exerçant en école ou établissement est assurée par des accompagnants de personnels en situation de handicap (APSH). Ces derniers sont recrutés sur des contrats d'AESH (accompagnants des élèves en situation de handicap) car le statut d'APSH n'existe pas. Pour les autres personnels en situation de handicap qui exercent leurs fonctions dans les services déconcentrés (rectorats ou

directions des services départementaux de l'Éducation nationale (DSDEN)), des vacataires ou des contractuels sont recrutés, car les AESH n'exercent qu'en établissements scolaires. À la rentrée 2023, parmi les 590 APSH recensés, un peu plus d'un tiers interviennent auprès d'enseignants du premier degré dans les écoles. Les autres interviennent auprès des personnels dans des établissements du second degré (**Figure 12.1**).

Tableau 12.4 – Évolution des modalités de service des fonctionnaires BOE

	2020		2021		2022		2023		
	Effectifs	Répartition par modalité de service (en %)	Effectifs	Répartition par modalité de service (en %)	Effectifs	Répartition par modalité de service (en %)	Effectifs	Répartition par modalité de service (en %)	Part des BOE dans l'ensemble des personnels concernés (en %)
Temps incomplet	36	0	31	0	28	0	35	0	0,7
Temps plein	23 008	80	23 217	78	24 669	77	26 248	75	3,2
Ensemble des BOE à temps plein ou incomplet	23 044	80	23 248	78	24 697	77	26 283	75	3,2
Mi-temps thérapeutique	640	2	1 040	4	1 806	6	2 517	7	25,3
Temps partiel de droit pour handicap	3 550	12	3 847	13	4 154	13	4 699	13	90,2
Autres motifs de temps partiels	1 560	5	1 522	5	1 513	5	1 650	5	2,3
Ensemble des BOE à temps partiel	5 750	20	6 409	22	7 473	23	8 866	25	10,1
Ensemble des BOE	28 794	100	29 657	100	32 170	100	35 149	100	3,9

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Note : les données des BOE ne sont pas directement comparables à l'édition précédente du chapitre handicap du panorama car elles n'intègrent pas les personnels non fonctionnaires.

Lecture : parmi les 35 149 personnels déclarés comme BOE en 2023, 13 % ont un temps partiel de droit pour handicap. Cela représente 90,2 % de l'ensemble des personnels ayant déclaré un temps partiel pour handicap.

Champ : France (hors Mayotte pour le privé), personnels fonctionnaires, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Tableau 12.5 – Évolution des enseignants BOE affectés sur poste adapté dans le secteur public

	2020		2021		2022		2023		
	Effectifs	Répartition selon le type de poste occupé	Effectifs	Répartition selon le type de poste occupé	Effectifs	Répartition selon le type de poste occupé	Effectifs	Répartition selon le type de poste occupé	Part des BOE dans l'ensemble des personnels concernés (en %)
Ne bénéficiant pas d'un poste adapté	20 218	95	20 943	95	23 186	95	25 844	96	3,7
Poste adapté courte durée	526	2	522	2	511	2	477	2	50,5
Poste adapté longue durée	519	2	537	2	567	2	555	2	58,5
Réadaptation à l'emploi auprès du CNED	57	0	48	0	39	0	37	0	60,7
Ensemble des enseignants, psychologues et conseillers principaux d'éducation déclarés BOE	21 320	100	22 050	100	24 303	100	26 913	100	3,9

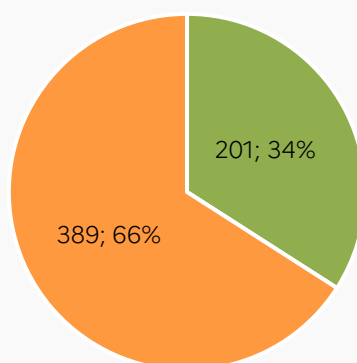
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : parmi les 26 913 enseignants fonctionnaires déclarés comme BOE en 2023, 2 % ont un poste adapté de courte durée. Les BOE représentent ainsi 50,5 % des agents affectés en postes adaptés de courte durée.

Champ : France (hors Mayotte pour le privé), enseignants fonctionnaires, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Figure 12.1 – Effectifs des accompagnants de personnels en situation de handicap (APSH)



■ APSH du 1er degré ■ APSH du 2nd degré

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

5. Les départs à la retraite des BOE

Durant l'année scolaire 2021-2022, en prenant en compte tous les fonctionnaires – même non déclarés en tant que BOE – on dénombre 1 400 départs pour invalidité (**Tableau 12.6**). Leurs effectifs restent stables entre 2016-2017 et 2021-2022. Ces motifs de départs à la retraite permettent aux fonctionnaires en situation d'invalidité, et n'ayant pu être reclassés, de quitter leurs fonctions avant l'âge et la durée de cotisation requis. Ils sont majoritairement constitués

de demandes émanant des personnels plutôt que de l'administration (94 %).

Les départs pour invalidité ne sont pas uniquement utilisés par les fonctionnaires BOE. Ces derniers représentent ainsi un quart de ces départs. Par ailleurs, la majorité des personnels BOE partent à la retraite hors de ce dispositif soit au total 1200 fonctionnaires BOE pour l'année scolaire 2021-2022. Ils étaient âgés de 59 ans en moyenne.

Tableau 12.6 – Évolution des retraites pour invalidité ou handicap des fonctionnaires (BOE et hors BOE)

Année scolaire d'observation des départs	Retraites et départs définitifs pour invalidité		Dont public	Dont privé	Dont retraite sur demande	Dont bénéficiaires de l'obligation à l'emploi
	Effectifs	Age moyen	%	%	%	%
2016-2017	1364	55,3	89	11	92	Nd
2017-2018	1352	55,6	90	10	93	Nd
2018-2019	1391	55,5	91	9	94	Nd
2019-2020	1343	55,5	91	9	94	Nd
2020-2021	1369	55,7	90	10	93	Nd
2021-2022	1354	55,9	90	10	94	24

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Note : Il s'agit des départs entre le 1^{er} octobre et le 30 septembre des personnels présents au 30 novembre de l'année précédente. De plus, le panel des personnels issu de BSA est recalculé chaque année sur la base des données de gestion actualisées. Par conséquent, les effectifs peuvent légèrement varier d'une édition à l'autre du panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire pour les années précédentes déjà diffusées.

Lecture : parmi les personnels fonctionnaires rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2020, 1 354 sont partis en retraite ou ont cessé leurs fonctions entre le 01/10/2021 et le 30/09/2022 pour un motif d'invalidité. Leur âge moyen est 55,9 ans, 90 % sont issus du secteur public, 24 % étaient déclarés BOE et cela résultait d'une demande de l'agent pour 94 %.

Champ : France (hors Mayotte pour le privé), personnels fonctionnaires, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, base statistique des agents (BSA), novembre 2023.

B. LES PERSONNELS ACCOMPAGNANT LES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP

Afin de favoriser la scolarisation et répondre aux besoins éducatifs particuliers des élèves en situation de handicap, et en fonction de la décision de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), le ministère mobilise plusieurs types de personnels pour les aider ou pour la mise en place de

ces aides : les inspecteurs, les chefs d'établissements ou directeurs d'école, les enseignants spécialisés, les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)... Cette édition du chapitre sur le handicap dans le Panorama statistique des personnels porte sur les AESH.

1. Les principales caractéristiques des accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)

À la rentrée 2023, 128 500 AESH sont en activité pour accompagner les élèves en situation de handicap scolarisés dans les écoles du premier degré ou les établissements du second degré, des secteurs public ou privé sous contrat (**Tableau 12.7**). Ils représentent un personnel sur dix et quatre personnels non enseignants sur dix (**Figure 12.2**). À titre de comparaison, ils sont plus nombreux que les enseignants du second degré privé. À noter qu'une petite partie des AESH n'interviennent pas auprès des élèves mais auprès des personnels en situation de handicap (voir « **Partie A.4 - Les accompagnants de personnels en situation de handicap (APSH)** »).

Depuis la rentrée 2020, date à laquelle tous les contrats aidés ont basculé en contrat d'AESH, le nombre d'AESH a augmenté de 11 % (**Tableau 12.8**). L'augmentation en équivalent temps plein (ETP) est un peu plus rapide (+13 %), témoignant d'un léger allongement de la quotité de travail.

Huit AESH sur dix sont rattachés à un PIAL inter degré.

À la rentrée 2023, 11 % des AESH exercent leurs fonctions dans le premier degré, 7 % dans le second degré et 82 % sont rattachés à un Pôle inclusif d'accompagnement localisé (PIAL) inter degré, ce qui ne permet pas au niveau national de savoir précisément si les AESH exercent plutôt dans le

premier degré ou dans le second degré. Le nombre d'AESH rattachés à un PIAL inter degré a été multiplié par deux entre les rentrées 2020 et 2023 (**Tableau 12.9**).

Six AESH sur dix sont désormais en CDI.

78 400 AESH sont en CDI à la rentrée 2023, ce qui représente 61 % d'entre eux. Cet effectif a fortement augmenté puisqu'ils étaient 24 500 en 2022, ce qui représentait alors 20 % des AESH. Cette augmentation résulte du décret ouvrant la possibilité aux AESH exerçant depuis trois ans en contrat à durée déterminée de signer un contrat à durée indéterminée au 1^{er} septembre 2023.

Par ailleurs, les AESH se voient souvent proposer des temps incomplets : ils exercent en moyenne à 63 % d'un temps plein, ce qui est proche du temps de scolarisation des élèves. Ces quotités de temps de travail sont plus élevées selon qu'ils exercent dans le second degré (69 % d'un temps plein) plutôt que dans le premier degré (62 %). De même, les AESH en CDI ont une quotité de travail moyenne de 64,4 % contre 61,2 % pour ceux en CDD.

Les AESH sont très majoritairement des femmes (93 %). Elles ont des quotités de temps de travail un peu plus faibles que celle des hommes. L'âge moyen des AESH est de 45,3 ans et 38 % ont 50 ans ou plus.

Tableau 12.7 – Les AESH par degré d'enseignement

		Effectif	% du total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans ou plus	Age moyen	Part du temps incomplet (1)	Quotité moyenne (2) (en %)	Effectifs ETP
1 ^{er} degré	F	13 382	10		17	39	45,4	98,4	61,6	8 248
	H	1 044	1		36	28	40,8	97,6	60,4	631
	Ensemble	14 426	11	93	18	38	45,1	98,3	61,5	8 879
2 nd degré	F	7 939	6		16	40	45,8	92,7	68,3	5 426
	H	1 074	1		29	35	43,2	89,9	70,7	759
	Ensemble	9 013	7	88	18	40	45,4	92,4	68,6	6 185
inter degré	F	98 658	77		15	38	45,4	98,1	62,8	61 993
	H	6 369	5		25	35	43,5	97,3	64,5	4 107
	Ensemble	105 027	82	94	16	37	45,3	98,1	62,9	66 100
Ensemble des AESH	F	119 979	93		16	38	45,4	97,8	63,1	75 668
	H	8 487	7		27	34	43,1	96,4	64,8	5 496
	Ensemble	128 466	100	93	16	38	45,3	97,7	63,2	81 164

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Le temps incomplet est un temps de travail choisi par l'administration en fonction de ses besoins, il n'inclut pas le temps partiel qui est un temps de travail choisi par l'agent.

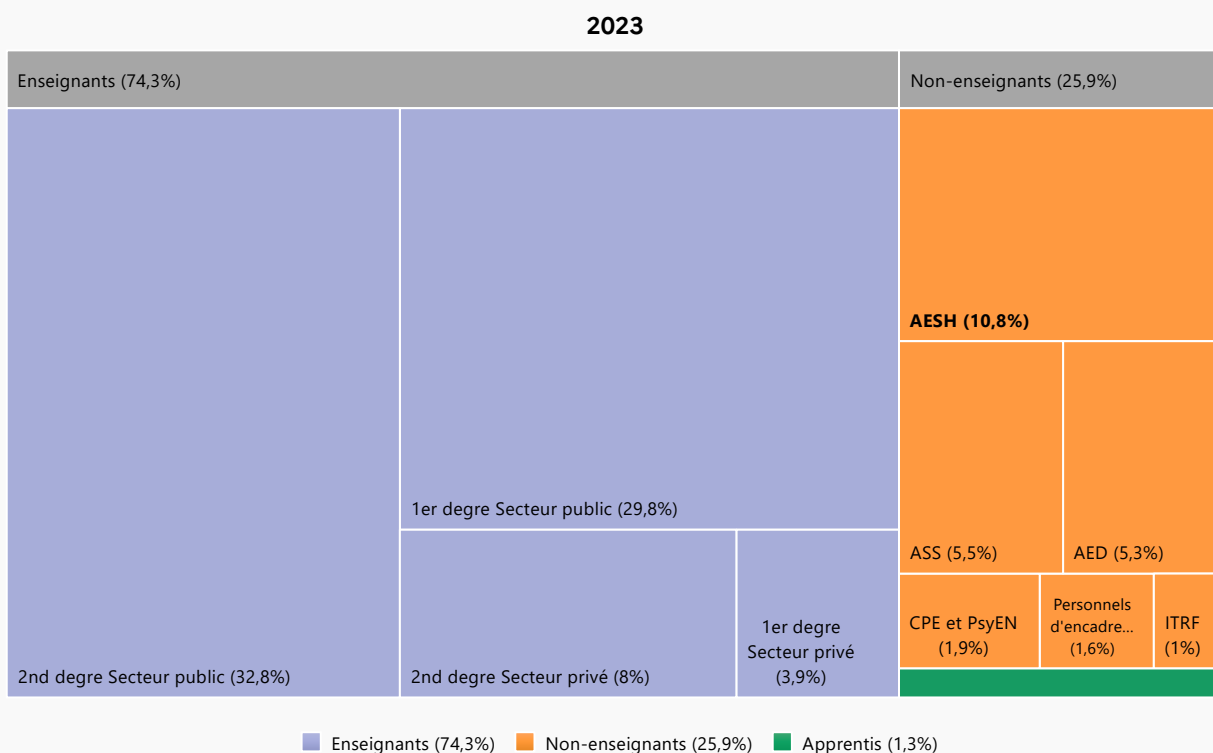
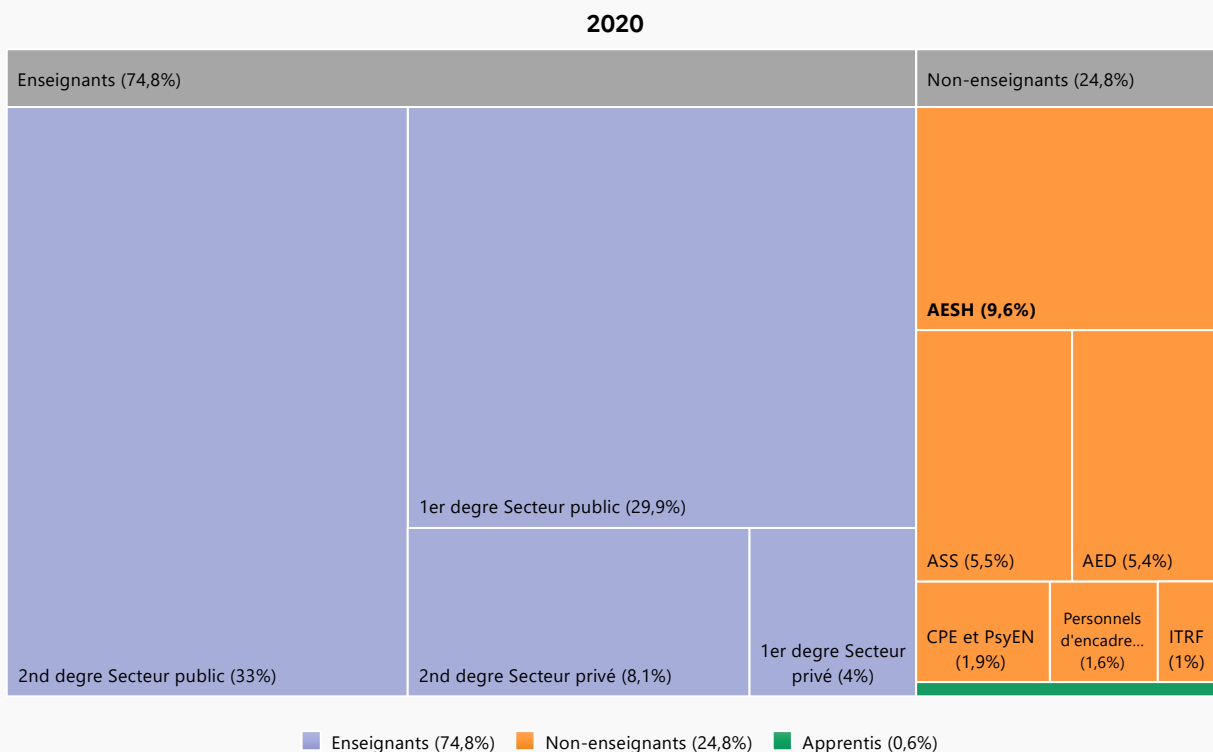
2. La quotité moyenne désigne la quotité de travail réalisée par l'agent, qu'il soit à temps plein, à temps incomplet ou à temps partiel.

Lecture : à la rentrée 2023, parmi les 128 466 AESH, on compte 93 % de femmes, 16 % de personnes de moins de 35 ans et 38 % de personnes de 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 45,3 ans. 97,7 % sont à temps incomplet. Leur quotité moyenne de travail est de 63,2 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 81 164 personnes.

Champ : France, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Figure 12.2 – Les AESH parmi l'ensemble des personnels



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Tableau 12.8 – Évolution des AESH sur 3 ans (hors contrats aidés)

	2020	2021	2022	2023	Évolution 2020-2023	Évolution 2022-2023
Effectifs des AESH	115 305	119 018	121 580	128 466	11,4	5,7
dont en CDI	18 094	19 176	24 474	78 395	333,3	220,3
% CDI	15,7	16,1	20,1	61,0		
ETP des AESH	71 612	74 639	76 615	81 164	13,3	5,9
Quotité moyenne	62,1	62,7	63	63,2	1,8	0,3
Quotité moyenne des CDD	61,2	61,8	62,0	61,2	-	1,3
Quotité moyenne des CDI	67,1	67,5	67,0	64,4	4,0	3,9

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.**Source** : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Tableau 12.9 – Évolution des AESH sur 3 ans (hors contrats aidés) selon le type de mission

		2020	2021	2022	2023
Accompagnant enseignant en situation de handicap (APSH)	1 ^{er} degré	206	217	221	200
	2 nd degré	431	416	393	388
	Ensemble	637	633	614	588
Accompagnant élève collectif	1 ^{er} degré	1 751	1 136	667	494
	2 nd degré	1 810	1 292	810	639
	Ensemble	3 561	2 428	1 477	1 133
Accompagnant élève individuel	1 ^{er} degré	18 550	12 737	4 694	4 248
	2 nd degré	8 178	5 530	2 112	1 500
	Ensemble	26 728	18 267	6 806	5 748
Accompagnant élève mutualisé	1 ^{er} degré	19 010	12 989	5 213	1 321
	2 nd degré	7 655	5 207	2 556	1 071
	Ensemble	26 665	18 196	7 769	2 392
Accompagnant élève organisé en pôle inclusif d'accompagnement localisé (PIAL)	1 ^{er} degré	7 519	9 751	10 345	8 162
	2 nd degré	5 630	6 836	6 870	5 412
	int degré	44 564	62 906	87 697	105 027
	Ensemble	57 713	79 493	104 912	118 601
Ensemble	1 ^{er} degré	47 036	36 830	21 140	14 426
	2 nd degré	23 705	19 282	12 743	9 013
	int degré	44 564	62 906	87 697	105 027
	Ensemble	115 305	119 018	121 580	128 466

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.**Source** : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

2. La répartition et les caractéristiques des AESH par académie

La répartition académique des AESH est proche de la répartition des élèves scolarisés sur le territoire. À la rentrée 2023, 16 % exercent dans la région académique d'Ile-de-France, 13 % dans celle d'Auvergne-Rhône-Alpes, 11 % en Occitanie et dans les Hauts-de-France (**Tableau 12.10**).

Les caractéristiques des AESH varient en fonction de leur académie d'affectation. La région académique des Hauts-de-France et celle du Centre-Val de Loire sont celles de métropole où la part des jeunes AESH est la plus élevée (20 % de moins de 35 ans). Dans les

DROM, la part des moins de 35 ans est particulièrement forte à Mayotte (47 %) et en Guyane (51 %). *A contrario*, la Bretagne est la région académique où les AESH âgés de 50 ans ou plus sont les plus fréquents (45 %), suivie par la Corse (43 %) et par la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (42 %). La part des femmes, de 93 % en moyenne, est moins élevée dans l'académie de Paris (80 %) et, dans les DROM, en Guyane (86 %).

Tableau 12.10 – Les AESH par académie

Académies et régions académiques	AESH					
	Effectifs	% du total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans ou plus	Age moyen
Clermont-Ferrand	1 936	2	96	16	37	45,2
Grenoble	7 006	5	95	14	39	45,9
Lyon	7 332	6	94	17	37	45,0
Auvergne-Rhône-Alpes	16 274	13	95	16	38	45,4
Besançon	1 647	1	94	13	39	46,1
Dijon	3 015	2	94	13	41	46,3
Bourgogne-Franche-Comté	4 662	4	94	13	40	46,2
Bretagne (Rennes)	6 438	5	92	10	45	47,3
Centre-Val-de-Loire (Orléans-Tours)	3 677	3	94	20	34	44,2
Corse	443	0	95	16	43	46,0
Nancy-Metz	4 109	3	94	14	42	46,4
Reims	2 505	2	94	18	34	44,7
Strasbourg	2 918	2	92	22	31	43,4
Grand Est	9 532	7	93	17	37	45,0
Amiens	3 825	3	94	24	29	42,7
Lille	10 313	8	95	18	31	43,8
Hauts-de-France	14 138	11	94	20	31	43,5
Créteil	7 567	6	94	17	37	45,1
Paris (1)	3 147	2	80	25	39	44,5
Versailles	9 256	7	94	14	41	46,3
Île-de-France	19 970	16	92	17	39	45,6
Normandie	5 758	4	94	19	35	44,5
Bordeaux	6 487	5	94	14	40	45,9
Limoges	1 459	1	92	18	35	44,4
Poitiers	2 925	2	93	12	42	46,6
Nouvelle-Aquitaine	10 871	8	94	14	40	45,9
Montpellier	6 372	5	94	14	41	46,3
Toulouse	7 962	6	93	15	39	45,6
Occitanie	14 334	11	93	15	40	45,9
Pays de la Loire (Nantes)	6 178	5	93	16	39	45,4
Aix-Marseille	6 807	5	94	13	41	46,2
Nice	3 581	3	95	11	44	47,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	10 388	8	94	12	42	46,6
France métropolitaine	122 663	95	94	16	38	45,4
Guadeloupe	1 141	1	93	19	35	44,7
Guyane	854	1	86	51	16	36,0
Martinique	675	1	94	12	44	46,8
Mayotte	308	0	93	47	6	35,5
Réunion	2 825	2	90	27	22	41,3
Ensemble DROM	5 803	5	91	28	25	41,5
France	128 466	100	93	16	38	45,3

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Suite à des difficultés de remontée des données les effectifs présentés pour l'académie de Paris sont sous évalués d'environ 300 agents par rapport aux effectifs réels.

Champ : France, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

3. Que sont devenus à la rentrée 2023 les AESH présents à la rentrée 2020 ?

Parmi les 115 300 personnels qui étaient AESH à la rentrée 2020, 72 % sont toujours AESH à la rentrée 2023, dont 93 % en CDI. 27 % ne sont plus en activité dans l'éducation nationale, 1 % sont devenus enseignants (**Tableau 12.11**).

Les AESH qui sont partis entre 2020 et 2023 sont plus fréquemment dans les classes d'âge les plus jeunes et les classes d'âge les plus âgées : 27 % avaient moins de 35 ans à la rentrée 2020 et 38 % avaient plus de 50 ans. Ces proportions étaient respectivement de

15 % et 35 % pour les AESH toujours en poste. Ils se caractérisent aussi par une quotité moyenne de travail plus faible à la rentrée 2020 (61 % d'un temps plein au lieu de 63 %).

Parmi les 50 200 personnels qui étaient AESH à la rentrée 2017, une plus forte proportion que pour les AESH en 2020 l'était toujours trois ans après : 78 %, dont seulement 44 % en CDI (**Tableau 12.12**).

Tableau 12.11 – Évolution professionnelle des AESH au bout de 3 ans, cohorte 2020

Situation à la rentrée 2023	Rentrée 2020 : Caractéristiques des AESH						
	Effectifs des AESH à la rentrée 2020	Répartition (en %)	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Quotité moyenne (en %)
AESH	82 595	72	93	15	35	44,9	62,6
dont en CDI	76 651	66	93	15	35	44,9	62,9
Enseignants titulaires	644	1	91	45	5	35,6	62,6
Enseignants non titulaires ou apprentis	590	1	88	36	15	38,8	63,9
Non enseignants titulaires	196	0	90	32	14	39,5	68,0
AED	349	0	89	46	10	35,9	62,0
Plus en activité à l'éducation nationale	30 931	27	91	27	38	44,3	60,7
Total	115 305	100	92	19	35	44,6	62,1

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : parmi les 115 305 AESH à la rentrée 2020, 72 % sont toujours AESH à la rentrée 2023. Pour ceux qui sont restés AESH, au moment de leur observation à la rentrée 2020, on compte 93 % de femmes, 15 % de personnes de moins de 35 ans et 35 % de personnes de 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 44,9 ans. Leur quotité moyenne de travail est de 62,6 %.

Champ : France, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Tableau 12.12 – Évolution professionnelle des AESH au bout de 3 ans, cohorte 2017

Situation à la rentrée 2020	Rentrée 2017 : Caractéristiques des AESH						
	Effectifs des AESH à la rentrée 2017 (hors contrats aidés)	Répartition (en %)	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Quotité moyenne (en %)
AESH	38 987	78	94	19	27	43,3	60,5
dont en CDI	17 308	34	93	17	29	44,1	63,5
Enseignants titulaires	259	1	88	43	4	36,5	62,6
Enseignants non titulaires ou apprentis	147	0	88	33	10	38,5	62,1
Non enseignants titulaires	94	0	94	35	10	38,6	69,9
AED	141	0	79	63	9	32,4	57,1
Plus en activité à l'éducation nationale	10 609	21	91	34	28	41,4	57,8
Total	50 237	100	93	22	27	42,8	60,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : parmi les 50 237 AESH à la rentrée 2017, 78 % sont toujours AESH à la rentrée 2020. Pour ceux qui sont restés AESH au moment de leur observation à la rentrée 2017, on compte 94 % de femmes, 19 % de personnes de moins de 35 ans et 27 % de personnes de 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 43,3 ans. Leur quotité moyenne de travail est de 60,5 %.

Champ : France, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

4. La rémunération des AESH en 2022

Durant l'année civile 2022, le salaire net mensuel des AESH est de 900 € avec des différences selon le sexe : le salaire des hommes est de 950 € alors que celui des femmes est de 900 €. Le niveau du salaire net mensuel ainsi que l'écart entre femmes et hommes sont à mettre en relation avec la quotité de travail, qui est en moyenne de 63 % d'un temps plein en 2022 et plus élevé pour les hommes que pour les femmes. La valeur de ce salaire net mensuel moyen pour un AESH à plein temps serait de 1 440 € et de niveau identique pour les femmes et les hommes.

Le salaire varie également selon l'âge, le salaire net mensuel des moins de 30 ans étant de 890 € alors que celui des 30-49 ans est de 920 €, des écarts qui demeurent en tenant compte de la quotité de travail. Enfin, le salaire varie surtout selon le type de contrat puisque le salaire des AESH en CDD est de 880 € alors que celui des CDI est de 1 010 € (**Tableau 12.13**).

Tableau 12.13 – Salaires mensuels moyens des AESH

	Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
En CDD	1 096	881	1 430
En CDI	1 259	1 014	1 477
Moins de 30 ans	1 105	889	1 437
30-49 ans	1 141	918	1 459
50 ans ou plus	1 098	883	1 410
Femmes	1 118	899	1 439
Hommes	1 179	948	1 439
Ratio F/H	0,95	0,95	1,00
Ensemble	1 122	902	1 439

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Unité : salaire en euros.

Champ : France (hors Mayotte), public.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

5. Le bien-être au travail des AESH

Le Baromètre du bien-être au travail est une enquête qui interroge périodiquement les personnels de l'éducation nationale exerçant en école ou en établissement scolaire sur différents aspects relatifs à leur satisfaction au travail (voir **chapitre 13**). La deuxième édition de cette enquête, menée au printemps 2023, a interrogé pour la première fois les AESH.

Quatre AESH sur dix interviennent à la fois dans le premier degré et dans le second degré.

Parmi les AESH qui ont répondu à cette enquête, la moitié font des interventions mutualisées, c'est-à-dire qu'ils accompagnent plusieurs élèves, plus d'un tiers effectuent des interventions individualisées, et 13 % des interventions collectives auprès des élèves (classes Ulis).

Quatre AESH interrogés sur dix interviennent à la fois en école et en établissement du second degré, ce qui est cohérent avec le fonctionnement des PIAL inter degrés. Par ailleurs, un quart des AESH interviennent dans un seul établissement du second degré, un autre quart interviennent dans une seule école et 8 % interviennent dans plusieurs écoles (très rarement

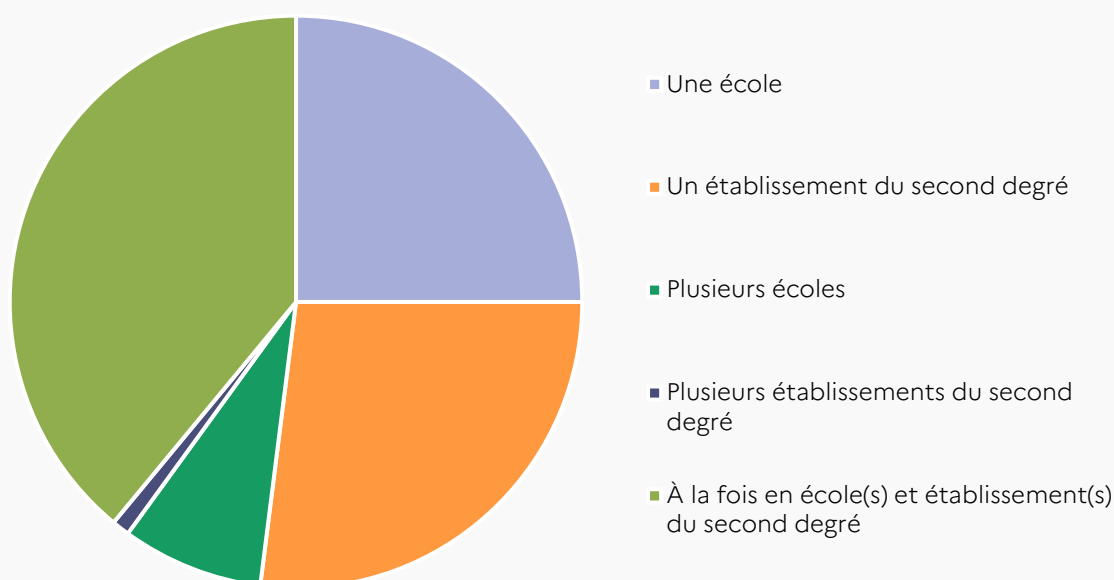
dans plusieurs établissements du second degré) (**Figure 12.3**).

Enfin, une majorité des AESH interrogés interviennent auprès de plusieurs élèves : 44 % accompagnent 2 à 3 élèves, 43 % 4 élèves ou plus, alors que seulement 13 % interviennent auprès d'un seul élève.

Les AESH évaluent leur satisfaction professionnelle à 7,1 sur 10.

Les AESH évaluent leur satisfaction professionnelle en moyenne à 7,1 sur 10, une note supérieure à celle attribuée par l'ensemble des personnels de l'éducation nationale (6,1) et similaire à celle attribuée par les Français en emploi (**Figure 12.4**). En particulier, ils sont plus satisfaits de l'équilibre entre leur vie personnelle et professionnelle (7,9 sur 10 contre 5,6 sur 10 pour l'ensemble des personnels en établissements scolaires). Leurs déclarations sont au contraire légèrement moins favorables que celles de l'ensemble des personnels de l'éducation nationale concernant la satisfaction du niveau de rémunération (2,1 contre 3,2 sur 10) et la satisfaction des perspectives de carrière (2,2 contre 2,8 sur 10).

Figure 12.3 – Lieux d'intervention des AESH interrogés dans le baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale 2023

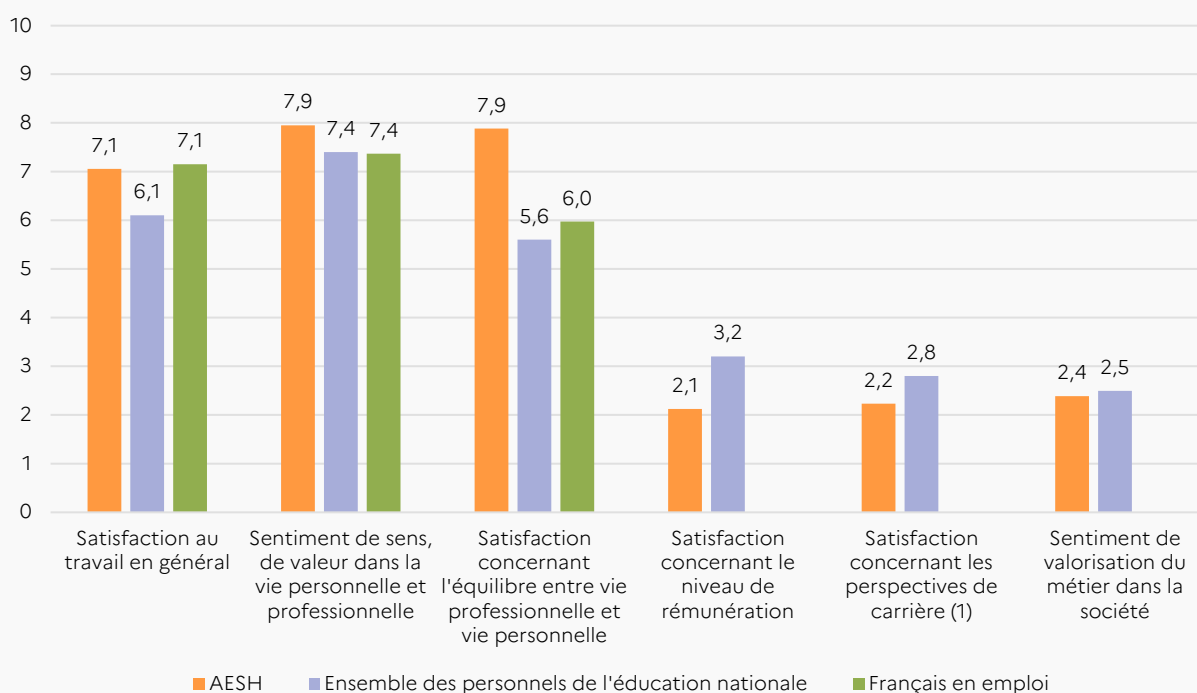


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, AESH.

Source : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, 2023.

Figure 12.4 – Satisfaction des AESH vis-à-vis de leur travail, comparée à celles des autres personnels de l'éducation nationale exerçant en école ou établissement scolaire, et aux Français en emploi (notes sur 10)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Lecture : au printemps 2023, les AESH rapportent une satisfaction professionnelle de 7,1 sur 10, contre 6,1 en moyenne pour l'ensemble des personnels de l'éducation nationale et 7,1 sur 10 pour l'ensemble des Français en emploi.

Champ : France, AESH.

Source : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, 2023. Insee, Cepremap, plateforme « Bien-être » de l'enquête de conjoncture auprès des ménages, juin 2023.

6. Les acteurs qui accompagnent les AESH

Différents acteurs interviennent pour accompagner les AESH :

- ▶ Les inspecteurs de l'éducation nationale chargés de l'adaptation scolaire et de la scolarisation des élèves handicapés (IEN ASH) sont 128 à la rentrée 2023 (**Tableau 12.14**). Cet effectif est stable depuis la rentrée 2020. Ils sont chargés d'impulser, de suivre et d'évaluer les politiques départementales et académiques de l'ASH. Ils apportent également une aide et un accompagnement de proximité aux enseignants des écoles ou des établissements du second degré, ainsi qu'aux chefs d'établissement et à leurs collègues IEN chargés de circonscription du premier degré. Enfin, ils président au recrutement et à la formation des AESH.
- ▶ Les enseignants référents pour la scolarisation des enfants en situation de handicap (ERSEH) sont 2 372 à la rentrée 2023. Ils sont en augmentation depuis la rentrée 2020 (+ 9%) Ils interviennent dans le premier et le second degrés, où ils font le

lien entre les familles, l'école ou l'établissement, et la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) pour la scolarisation des élèves en situation de handicap.

- ▶ Les AESH référents sont 712 à la rentrée 2023. Leur nombre a été multiplié par 3,5 depuis la rentrée 2020. Ils sont nommés sur un territoire donné du département par l'IA-DASEN. Ils sont mis en relation avec les AESH nouvellement nommés par le directeur d'école ou le chef d'établissement, et les accompagnent dans leurs différents questionnements.
- ▶ Les coordinateurs PIAL, dont les effectifs ne sont pas disponibles dans le panel des personnels mobilisé, gèrent, coordonnent et modulent les emplois du temps des AESH. Ils travaillent en partenariat avec les enseignants et l'ERSEH, sous la responsabilité du directeur d'école ou du chef d'établissement

Tableau 12.14 – Effectifs des personnels pour le pilotage et l'accompagnement des AESH

	2020	2021	2022	2023
IEN adaptation scolaire handicap	128	130	122	128
Enseignants référents	2 177	2 264	2 313	2 372
Dont secteur privé	186	198	206	218
AESH référents	206	390	448	712

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

13. LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL, LE CLIMAT SCOLAIRE ET LA VICTIMATION

A. LE BIEN ÊTRE AU TRAVAIL DES PERSONNELS DES ÉTABLISSEMENTS DU PREMIER ET DU SECOND DEGRÉS.....	338
B. LE CLIMAT SCOLAIRE ET LA VICTIMATION DU POINT DE VUE DES DIRECTEURS D'ÉCOLE ET DES ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ	354

CHIFFRES-CLÉS 2023

Le bien-être au travail des personnels dans les établissements des premier et second degrés

- Une satisfaction professionnelle de **6,1 sur 10**
 - contre **7,1** pour l'ensemble des personnes en emploi en France
- Un sentiment que ce qui est fait dans la vie (personnelle et professionnelle) a du sens évalué à :
 - **7,6 sur 10** par les enseignants du premier degré
 - **7,1 sur 10** par les enseignants du second degré
 - **7,3 sur 10** par les personnels de direction, d'administration et d'éducation du second degré
 - **8,0 sur 10** par les accompagnants d'élèves en situation de handicap
 - **7,5 sur 10** par les personnels médico-sociaux
- Une satisfaction concernant les perspectives de carrière en termes d'avancement, de promotion et de rémunération de :
 - **3,0 sur 10** pour les enseignants du premier degré
 - **2,8 sur 10** pour les enseignants du second degré
 - **3,6 sur 10** pour les personnels de direction, d'administration et d'éducation du second degré
 - **2,2 sur 10** pour les accompagnants d'élèves en situation de handicap
 - **2,9 sur 10** pour les personnels médico-sociaux
- Une satisfaction concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle de :
 - **5,0 sur 10** pour les enseignants du premier degré
 - **5,4 sur 10** pour les enseignants du second degré
 - **5,4 sur 10** pour les personnels de direction, d'administration et d'éducation du second degré
 - **7,9 sur 10** pour les accompagnants d'élèves en situation de handicap
 - **6,2 sur 10** pour les personnels médico-sociaux
- Une satisfaction concernant l'école ou l'établissement d'exercice de :
 - **7,3 sur 10** pour les enseignants du premier degré
 - **6,8 sur 10** pour les enseignants du second degré
 - **7,1 sur 10** pour les personnels de direction, d'administration et d'éducation du second degré
 - **8,4 sur 10** pour les accompagnants d'élèves en situation de handicap
 - **7,2 sur 10** pour les personnels médico-sociaux

SOURCES

La direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) mène régulièrement des enquêtes auprès des personnels de l'éducation nationale afin d'appréhender leur perception de leurs conditions de travail. Parmi ces dispositifs, le Baromètre du bien-être au travail a interrogé au printemps 2023 un échantillon représentatif de l'ensemble des personnels de l'éducation nationale exerçant en école ou en établissement scolaire, et l'Enquête nationale de climat scolaire et de victimation a été menée au printemps 2022 auprès des directeurs d'école et des enseignants du premier degré.

Enquête Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale de 2022 et 2023

L'enquête Baromètre du bien-être au travail a été conçue par la DEPP en collaboration avec des chercheurs de l'Observatoire du bien-être du CEPREMAP et du Conseil scientifique de l'éducation nationale. Un an après sa première édition, l'enquête a été reconduite au printemps 2023 et sera menée à nouveau tous les deux ans. Ce dispositif constitue un outil de connaissance et de suivi du bien-être au travail des personnels, et de diagnostic des conditions d'exercice les plus propices à son amélioration.

L'enquête aborde les multiples aspects du bien-être au travail : l'environnement de travail, les relations sociales dans le cadre professionnel, la rémunération, la formation, les perspectives de carrière, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et le sens associé au travail.

74 000 personnes y ont répondu au printemps 2023 ; 62 000 au printemps 2022.

Enquête nationale de climat scolaire et de victimation auprès des directeurs d'école et des enseignants du premier degré de 2022

L'enquête nationale de climat scolaire et de victimation de 2022 s'inscrit dans la continuité des enquêtes réalisées périodiquement par la DEPP auprès des élèves et des personnels du second degré de l'éducation nationale.

Elle prend en compte le point de vue des directeurs d'école et des enseignants du premier degré sur le climat scolaire et sur les éventuelles atteintes subies à l'école, que ces actes aient été ou non signalés au sein de l'établissement ou auprès des autorités académiques, policières, judiciaires ou administratives.

Elle s'articule autour de trois grands thèmes :

- Le climat scolaire aborde le sentiment des personnels vis-à-vis de l'ambiance dans l'école, dans la classe, mais également les relations entretenues avec les élèves, les parents d'élèves, les pairs et les autres personnels de l'école ;
- Les conditions de travail ;
- Les victimations subies, leurs conséquences et leurs éventuels traitements par les institutions.

21 000 personnels y ont répondu.

Il est important de rappeler que cette enquête a été conduite à un moment très particulier de la crise sanitaire puisqu'à la fin de l'année 2021, et pendant les trois premiers mois de 2022, la vie des écoles a été fortement perturbée par des fermetures de classes et par de nombreuses absences individuelles pour raisons de santé des élèves et enseignants.

CHAMP

Enquête Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale de 2022 et 2023

L'enquête interroge les personnels des premier et second degrés exerçant dans les écoles et établissements scolaires, publics ou privés sous contrat, en France métropolitaine et dans les DROM. Dans le premier degré, sont interrogés les enseignants, remplaçants ou non, et exerçant ou non une charge de direction. Dans le second degré, sont interrogés les enseignants, remplaçants ou non, les personnels de direction, les personnels d'administration et les conseillers d'éducation. Les personnels du secteur médico-social de l'éducation nationale sont également interrogés : les assistants sociaux, les infirmiers, les médecins et les psychologues de l'éducation nationale. Les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) ont été interrogés pour la première fois lors de la deuxième édition, en 2023.

Enquête nationale de climat scolaire et de victimation auprès des directeurs d'école et des enseignants du premier degré de 2022

L'enquête interroge les personnels des corps enseignants du premier degré ayant au moins une affectation sur une mission d'enseignement ou de direction dans une école publique ou privée sous contrat en France métropolitaine et dans les DROM en exercice à la rentrée scolaire 2021.

Chaque personnel enquêté est rattaché à une école. Pour les personnels affectés dans plusieurs établissements, c'est l'école d'affectation principale qui est retenue pour décrire l'école d'exercice (éducation prioritaire ou non, rurale ou urbaine, nombre d'élèves, etc). S'agissant des directeurs partiellement déchargés (exerçant donc une fonction d'enseignement) affectés sur plusieurs écoles, l'école retenue est celle dans laquelle la personne est directeur. Tous les personnels affectés sur zone ou remplaçants sont exclus du champ de l'enquête : il s'agit des enseignants remplaçants sur la totalité de leur service ou des personnels affectés en circonscription, en DSDEN ou au rectorat (conseillers pédagogiques, RASED, chargés de mission, professeurs ressources...). Les personnels des établissements sanitaires et médico-sociaux sont exclus de l'enquête.

AVERTISSEMENTS

Dans la présentation des résultats, la distinction n'est pas faite entre les personnels selon leur secteur d'exercice, les taux de réponse des personnels exerçant dans le secteur privé sous contrat n'étant pas suffisants pour garantir des données représentatives pour cette catégorie.

Les résultats de l'enquête nationale de climat scolaire et de victimation portent sur les données collectées au printemps 2022. La partie B de ce chapitre est donc une reconduction à l'identique des résultats présentés dans l'édition 2022-2023.

Les résultats seront mis à jour dans l'édition 2024-2025 avec les nouvelles données collectées au printemps 2024.

Pour rappel, cette enquête a été conduite à un moment très particulier, avec l'application de protocoles sanitaires pour lutter contre l'épidémie de Covid-19. Fin 2021 et pendant les trois premiers mois de 2022, la vie scolaire dans les écoles a été fortement perturbée par des fermetures de classes et par de nombreuses absences individuelles pour raisons de santé.

A. LE BIEN ÊTRE AU TRAVAIL DES PERSONNELS DES ÉTABLISSEMENTS DU PREMIER ET DU SECOND DEGRÉS

On mesure le bien-être au travail des personnels par la note moyenne de satisfaction professionnelle. Celle-ci correspond à la moyenne des notes sur 10 attribuées par les personnels en réponse à la question « Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de votre travail en général ? » (0 signifiant pas du tout, 10 tout à fait). Cette question étant également posée dans des enquêtes en population générale, elle permet de comparer les personnels de l'éducation nationale à l'ensemble des personnes en emploi en France. À partir de cette note de satisfaction professionnelle, deux groupes sont distingués : les personnels « insatisfaits professionnellement », qui attribuent des notes entre 0 et 3 et les personnels « satisfaits professionnellement », qui attribuent des notes entre 8 et 10.

La perception qu'ont les personnels des différents aspects relatifs au bien-être au travail est également mesurée par des notes sur 10 : le ressenti global vis-à-vis du travail, la satisfaction concernant les conditions de carrière, les conditions d'exercice et les rapports sociaux au travail. Ces notes sont présentées en moyenne pour l'ensemble des personnels et sont accompagnées, lorsque c'est possible, d'une indication d'évolution entre les déclarations de 2022 et 2023. Les notes sont aussi présentées spécifiquement pour les groupes des personnels satisfaits et insatisfaits professionnellement. Ces derniers résultats ont une portée comparative : de façon générale, les déclarations des personnels les plus satisfaits sont plus favorables que celles des moins satisfaits, mais l'observation des écarts permet d'identifier les domaines vis-à-vis desquels le point de vue de ces deux groupes diverge le plus fortement.

1. La satisfaction professionnelle des personnels

Au printemps 2023, les personnels de l'éducation nationale exerçant dans les écoles et les établissements scolaires du second degré évaluent leur satisfaction professionnelle à 6,1 sur 10 en moyenne, un résultat stable par rapport à l'année précédente (sur l'ensemble des personnels hors AESH, la note moyenne sur 10 est 5,9 en 2023, contre 6,0 en 2022) (**Tableau 13.1**). Comme en 2022, la satisfaction professionnelle des personnels de l'éducation nationale est inférieure à celle des personnes en emploi en France (7,1 sur 10) et de celles ayant un niveau de diplôme d'au moins bac+3 (7,3 sur 10). Les personnels satisfaits professionnellement représentent 29 % des personnels de l'éducation nationale, soit 21 points de moins que les personnes en emploi en France satisfaites professionnellement. Au contraire, les personnels de l'éducation nationale comptent 15 % de personnels insatisfaits professionnellement soit +10 points par rapport au niveau national. Les personnels de l'éducation nationale sont également plus susceptibles d'évaluer leur satisfaction professionnelle par des notes entre 4 et 7 sur 10 (57 %, soit +12 points par rapport au niveau national).

Les enseignants représentent la majorité de l'effectif des personnels de l'éducation nationale. Sans surprise, leur satisfaction professionnelle est donc

proche du niveau d'ensemble de 5,9 sur 10. La note est légèrement supérieure pour les enseignants exerçant dans le premier degré (6,0) par rapport à ceux exerçant dans le second degré (5,8). Cet écart est conforté par la distribution des notes déclarées : les enseignants du second degré sont plus fréquemment insatisfaits professionnellement (18 %) que ceux du premier degré (13 %). Un enseignant sur quatre, tant dans le premier que le second degré, se déclare satisfait de son travail. Ces proportions sont similaires à celles observées l'année précédente.

Les personnels de direction, d'administration et d'éducation du second degré, comme les personnels médico-sociaux, évaluent leur satisfaction professionnelle à des niveaux légèrement plus élevés que les enseignants (respectivement 6,3 et 6,1 sur 10). La proportion de personnels médico-sociaux satisfaits professionnellement progresse entre 2022 et 2023 (+7 points). La relative variabilité des déclarations pour cette catégorie professionnelle peut s'expliquer par leur effectif, plus réduit par rapport aux autres catégories de personnels.

Avec une satisfaction professionnelle estimée à 7,1 sur 10 en moyenne, les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) se démarquent des autres personnels de l'éducation nationale. Ce niveau de satisfaction est similaire à celui déclaré au

niveau national. Les résultats des AESH pour 2022 ne sont pas présentés, ces personnels ayant été interrogés sur leur bien-être au travail à partir de 2023. L'intégration des AESH, qui représentent 10 % des personnels de l'éducation nationale, au champ de l'enquête lors de sa dernière édition peut expliquer la progression de la proportion des personnels de l'éducation nationale satisfaits professionnellement par rapport à l'année précédente (+ 4 points).

La satisfaction professionnelle varie entre les femmes et les hommes et selon l'ancienneté.

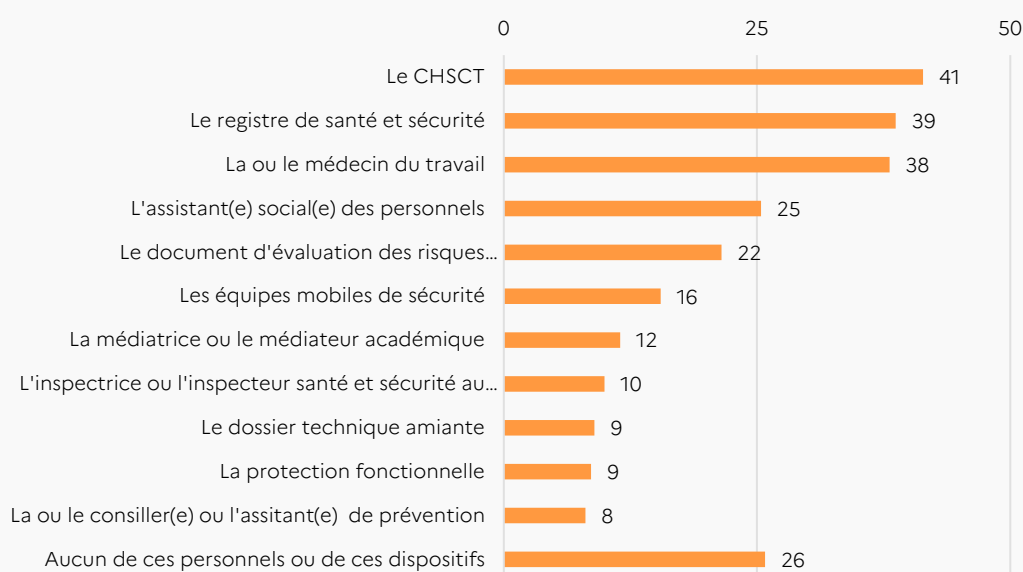
Le niveau de satisfaction professionnelle varie selon l'expérience professionnelle. Il est plus élevé pour les personnels qui exercent à l'éducation nationale depuis 5 ans ou moins que pour ceux en milieu de carrière, quelle que soit la mission exercée. Le niveau le plus faible est observé entre 21 et 35 ans d'ancienneté, avant un rebond en fin de carrière.

La satisfaction professionnelle des enseignants diffère également selon le sexe : les enseignantes ont un niveau de satisfaction professionnelle supérieur à celui de leurs collègues masculins de 0,5 point sur 10 dans le premier degré et 0,3 dans le second.

LA CONNAISSANCE DES DISPOSITIFS DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION PAR LES PERSONNELS DES ÉTABLISSEMENTS DES PREMIER ET SECOND DEGRÉS

Les personnels de l'éducation nationale exerçant en école ou établissement scolaire du second degré ont répondu à une question sur leur connaissance des différents dispositifs de prévention et de protection de la santé au travail (**Figure 13.1**). Ils sont 41 % à se dire familiers avec le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et 39 % avec le registre de santé et sécurité au travail. Le médecin du travail et l'assistant social des personnels sont des acteurs connus par respectivement 38 % et 25 % des personnels. Le document d'évaluation des risques professionnels, les équipes mobiles de sécurité, le médiateur académique et l'inspecteur santé et sécurité au travail sont connus par moins d'un personnel sur cinq, tandis que le dossier technique amiante, la protection fonctionnelle et le conseiller ou assistant de prévention sont connus de moins d'un personnel sur dix. Un quart des personnels de l'éducation nationale déclarent qu'ils n'ont connaissance d'aucun de ces dispositifs ou acteurs.

Figure 13.1 – Connaissance des dispositifs de prévention et de protection par les personnels de l'éducation nationale (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, personnels de l'éducation nationale des établissements des premier et second degrés.

Source : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, 2023.

Tableau 13.1 – Note de satisfaction professionnelle selon la catégorie de personnels, le sexe et l'ancienneté à l'éducation nationale

Catégorie de personnels			Note moyenne sur 10	Insatisfaits professionnellement (1)		Satisfaits professionnellement (1)		
				Part en 2023 (%)	Évolution par rapport à 2022 (pp)	Part en 2023 (%)	Évolution par rapport à 2022 (pp)	
Premier degré - Enseignants	Ensemble		6,0	13	+1	25	+1	
	Sexe	Femmes	6,1	12	+1	26	+1	
		Hommes	5,6	20	+0	23	+2	
	Ancienneté à l'éducation nationale	5 ans ou moins		6,3	11	+0	30	+3
		Entre 6 et 20 ans		6,0	13	+0	23	+1
		Entre 21 et 35 ans		6,0	14	+2	25	+1
Plus de 35 ans		6,3	12	+2	35	+2		
Second degré - Enseignants	Ensemble		5,8	18	+1	26	+1	
	Sexe	Femmes	5,9	16	+1	26	+1	
		Hommes	5,6	22	+0	26	+1	
	Ancienneté à l'éducation nationale	5 ans ou moins		6,4	13	+1	36	+2
		Entre 6 et 20 ans		5,8	18	+0	24	+0
		Entre 21 et 35 ans		5,6	21	+0	23	+1
Plus de 35 ans		5,9	21	+1	31	+3		
Second degré - personnels de direction, d'administration et d'éducation	Ensemble		6,3	14	+2	36	+0	
	Sexe	Femmes	6,1	12	+2	36	+1	
		Hommes	6,4	17	+4	33	-2	
	Ancienneté à l'éducation nationale	5 ans ou moins		6,7	10	+1	43	+3
		Entre 6 et 20 ans		6,4	12	+1	36	+2
		Entre 21 et 35 ans		6,2	15	+3	33	-2
Plus de 35 ans		6,3	15	+6	37	-4		
Accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)	Ensemble		7,1	6		47	+0	
	Sexe	Femmes	7,1	6		47	+0	
		Hommes	7,0	7		45	+0	
	Ancienneté à l'éducation nationale	5 ans ou moins		7,3	4		51	+0
		Entre 6 et 20 ans		6,9	8		42	+0
		Entre 21 et 35 ans		6,7	0		49	+0
Plus de 35 ans		5,1	39		39	+0		
Personnels médico-sociaux	Ensemble		6,1	12	-5	28	+7	
	Sexe	Femmes	6,2	12	-5	28	+8	
		Hommes	5,7	22	+0	25	+1	
	Ancienneté à l'éducation nationale	5 ans ou moins		6,5	9	-2	36	+9
		Entre 6 et 20 ans		6,0	13	-4	24	+5
		Entre 21 et 35 ans		6,0	14	-7	25	+6
Plus de 35 ans		6,0	16	-7	28	+1		
Ensemble des personnels de l'éducation nationale	y compris les AESH⁽²⁾	en 2023	6,1	15	+0	29	+4	
		à l'exclusion des AESH⁽²⁾	en 2023	5,9	16	+1	26	+1
		en 2022	6,0	15		25		
Français en emploi			7,1	5	+0	50	+0	
Français en emploi de niveau bac + 3 ou plus			7,3	4	+2	53	+3	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Les personnels insatisfaits professionnellement attribuent une note entre 0 et 3 sur 10 en réponse à la question "Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de votre travail en général ?", les personnels satisfaits professionnellement attribuent une note entre 8 et 10 sur 10.

2. À la différence de l'édition 2022, l'édition 2023 de l'enquête permet de présenter une note de satisfaction professionnelle attribuée en moyenne par l'ensemble des personnels de l'éducation nationale, y compris les AESH (6,1 sur 10). La note moyenne de satisfaction professionnelle attribuée par l'ensemble des personnels en 2023 est également présentée à l'exclusion des AESH (5,9 sur 10) afin de permettre une comparaison à champ constant avec la note moyenne attribuée en 2022 (6,0 sur 10).

Lecture : les enseignants du premier degré évaluent leur satisfaction professionnelle à 6,0 sur 10 en moyenne. 13 % d'entre eux attribuent une note entre 0 et 3 sur 10.

Champ : France, personnels de l'éducation nationale des établissements des premier et second degrés.

Source : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, éditions 2022 et 2023, Insee, Cepremap, plate-forme « Bien-être » de l'enquête de conjoncture auprès des ménages, juin 2023.

2. Le ressenti global vis-à-vis du travail

Des métiers perçus comme porteurs de sens mais faiblement valorisés dans la société

Au printemps 2023, comme l'année précédente, les personnels de l'éducation nationale décrivent un ressenti mitigé vis-à-vis de leur métier. Ils partagent le sentiment que leur métier est très faiblement valorisé dans la société. À cet égard, ce sont les enseignants du second degré qui attribuent, en moyenne, la note la plus faible (2,3 sur 10), et les personnels de direction, d'administration et d'éducation du second degré la note la plus élevée (3,5) (**Tableau 13.2**). À l'opposé, le sentiment que ce qu'ils font dans leur vie personnelle et professionnelle a du sens, de la valeur, et l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres, sont évalués à des niveaux supérieurs à 7 sur 10, quelle que soit la catégorie professionnelle.

Dans le cadre de leur travail, les personnels éprouvent de la fierté à des niveaux proches de 6 sur

10 quelle que soit la catégorie professionnelle, à l'exception des AESH qui expriment ce sentiment de fierté à un niveau nettement supérieur (7,7). De la même manière, les sentiments d'épanouissement et d'enthousiasme sont estimés par les personnels en moyenne entre 5 et 6 sur 10, tandis que les AESH attribuent des notes plus élevées (respectivement 6,9 et 7,2 sur 10).

Le niveau d'épuisement est évalué par des notes entre 6,2 et 7,2 sur 10, la lassitude entre 5,2 et 5,7 et l'anxiété entre 5,4 et 6,1 par l'ensemble des catégories de personnels hormis les AESH. Ces sentiments sont ressentis à des niveaux plus faibles pour cette dernière catégorie, avec des écarts d'au moins 1 point avec les déclarations des autres personnels. Les enseignants du premier degré se démarquent avec des déclarations reflétant des niveaux plus élevés d'épuisement (7,2 sur 10) et d'anxiété (6,1).

Tableau 13.2 – Ressenti des personnels vis-à-vis de leur travail (notes sur 10)

	Ensemble des personnels		Insatisfaits professionnellement (1)	Satisfaits professionnellement (1)
	Note moyenne sur 10 en 2023	Évolution par rapport à la note attribuée en 2022	Note moyenne sur 10 en 2023	Note moyenne sur 10 en 2023
Enseignants du premier degré				
Sentiment que le métier est valorisé dans la société	2,5	+0,0	1,0	3,5
Sentiment que ce qui est fait dans la vie personnelle et professionnelle a du sens, de la valeur	7,6	+0,0	5,1	9,0
Impression de faire quelque chose d'utile aux autres	7,8		5,8	8,8
Sentiment de fierté liée au métier	6,2	+0,0	3,6	7,7
Sentiment d'épanouissement lié au métier	5,7	-0,1	2,7	7,5
Sentiment d'enthousiasme lié au métier	6,0	+0,0	3,1	7,6
Sentiment d'épuisement lié au métier	7,2	+0,1	8,7	6,1
Sentiment de lassitude liée au métier	5,4	+0,0	8,0	3,5
Sentiment d'anxiété liée au métier	6,1	+0,1	7,8	4,9
Enseignants du second degré				
Sentiment que le métier est valorisé dans la société	2,3	+0,0	0,9	3,5
Sentiment que ce qui est fait dans la vie personnelle et professionnelle a du sens, de la valeur	7,1	+0,1	4,3	8,9
Impression de faire quelque chose d'utile aux autres	7,0		4,4	8,6
Sentiment de fierté liée au métier	5,6	+0,0	2,9	7,6
Sentiment d'épanouissement lié au métier	5,4	+0,0	2,3	7,5
Sentiment d'enthousiasme lié au métier	5,6	+0,0	2,6	7,7
Sentiment d'épuisement lié au métier	6,7	+0,0	8,0	5,4
Sentiment de lassitude liée au métier	5,7	+0,0	7,9	3,5
Sentiment d'anxiété liée au métier	5,5	+0,1	7,0	4,2

Tableau 13.2 – (suite)

	Ensemble des personnels		Insatisfaits professionnellement (1)	Satisfaits professionnellement (1)
	Note moyenne sur 10 en 2023	Évolution par rapport à la note attribuée en 2022	Note moyenne sur 10 en 2023	Note moyenne sur 10 en 2023
Personnels de direction, d'administration et d'encadrement du second degré				
Sentiment que le métier est valorisé dans la société	3,5	+0,0	1,7	4,5
Sentiment que ce qui est fait dans la vie personnelle et professionnelle a du sens, de la valeur	7,3	+0,0	4,5	8,7
Impression de faire quelque chose d'utile aux autres	7,6		5,3	8,7
Sentiment de fierté liée au métier	6,2	+0,0	3,2	7,7
Sentiment d'épanouissement lié au métier	5,7	-0,1	2,3	7,5
Sentiment d'enthousiasme lié au métier	5,9	+0,0	2,5	7,7
Sentiment d'épuisement lié au métier	6,3	+0,1	7,8	5,3
Sentiment de lassitude liée au métier	5,2	+0,0	7,6	3,5
Sentiment d'anxiété liée au métier	5,6	+0,1	7,2	4,5
Accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)				
Sentiment que le métier est valorisé dans la société	2,4		0,6	3,0
Sentiment que ce qui est fait dans la vie personnelle et professionnelle a du sens, de la valeur	8,0		4,7	8,9
Impression de faire quelque chose d'utile aux autres	8,6		6,2	9,3
Sentiment de fierté liée au métier	7,7		4,7	8,6
Sentiment d'épanouissement lié au métier	6,9		3,1	8,1
Sentiment d'enthousiasme lié au métier	7,2		3,7	8,3
Sentiment d'épuisement lié au métier	5,5		6,3	5,1
Sentiment de lassitude liée au métier	3,9		6,2	2,9
Sentiment d'anxiété liée au métier	4,1		5,6	3,4
Personnels médico-sociaux				
Sentiment que le métier est valorisé dans la société	3,1	+0,4	1,4	3,9
Sentiment que ce qui est fait dans la vie personnelle et professionnelle a du sens, de la valeur	7,5	+0,3	5,0	8,8
Impression de faire quelque chose d'utile aux autres	7,9		5,9	8,9
Sentiment de fierté liée au métier	6,0	+0,3	3,4	7,6
Sentiment d'épanouissement lié au métier	5,6	+0,3	2,7	7,5
Sentiment d'enthousiasme lié au métier	5,7	+0,4	2,7	7,5
Sentiment d'épuisement lié au métier	6,2	-0,4	7,8	4,6
Sentiment de lassitude liée au métier	5,2	-0,3	7,7	3,3
Sentiment d'anxiété liée au métier	5,4	-0,1	6,8	4,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Les personnels insatisfaits professionnellement attribuent une note entre 0 et 3 sur 10 en réponse à la question "Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de votre travail en général ?", les personnels satisfaits professionnellement attribuent une note entre 8 et 10 sur 10.

Lecture : au printemps 2023, les enseignants du premier degré notent le sentiment que leur métier est valorisé dans la société à 2,5 sur 10 en moyenne, une note stable par rapport à leurs déclarations en 2022. Le sentiment de valorisation du métier dans la société est évalué à 1,0 sur 10 par les enseignants du premier degré dont la satisfaction professionnelle est faible (entre 0 et 3 sur 10) et à 3,5 sur 10 par ceux dont la satisfaction professionnelle est élevée (entre 8 et 10 sur 10).

Champ : France, personnels de l'éducation nationale des établissements des premier et second degrés.

Source : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, éditions 2022 et 2023.

3. Les conditions de carrière

Un niveau élevé d'insatisfaction concernant la rémunération et les perspectives de carrière, stable entre 2022 et 2023

Interrogés sur leur satisfaction concernant leur niveau de rémunération, les personnels de l'éducation nationale attribuent en 2023, comme l'année précédente, des notes faibles. Les enseignants du premier degré l'évaluent à 3,2 sur 10 et ceux du second degré à 3,3 (**Tableau 13.3**). De même pour la satisfaction concernant les perspectives de carrière, évaluée par les enseignants du premier degré à 3,0 sur 10 et à 2,8 par ceux du second degré. Les déclarations des personnels médico-sociaux sont proches de ces niveaux : leur satisfaction est estimée à 3,6 vis-à-vis de la rémunération, 2,9 vis-à-vis des perspectives de carrière. Dans ces deux domaines, les personnels de direction, d'administration et d'éducation attribuent des scores faibles également, mais plus élevés que les autres catégories professionnelles, notamment pour ce qui est des perspectives de carrière (3,6 sur 10). Au contraire, avec les notes respectives de 2,1 et 2,2 sur 10, les AESH se déclarent plus insatisfaits que les autres personnels.

L'expression d'une surcharge de travail

En réponse à la question « *Estimez-vous que votre charge de travail est trop importante ?* », les notes élevées attribuées par les personnels traduisent la perception d'une surcharge de travail. Hormis les AESH (4,5 sur 10), les autres catégories professionnelles l'estiment à un niveau dépassant 7

sur 10. Les enseignants du premier degré se distinguent de ceux du second degré avec une note moyenne de 7,8 sur 10 pour les premiers, contre 7,1 sur 10 pour les seconds. En ce qui concerne la fin de carrière, les souhaits d'aménager leur emploi du temps à l'approche de la retraite et de partir en retraite le plus tôt possible sont exprimés par les personnels à des niveaux dépassant globalement 7 sur 10. Ces scores progressent en 2023, année marquée par une réforme repoussant l'âge légal de départ à la retraite.

L'équilibre entre vie personnelle et professionnelle est apprécié à un niveau variable selon les catégories de personnels. Les enseignants du premier et du second degré, ainsi que les personnels de direction, d'administration et d'éducation expriment une satisfaction modérée (respectivement 5,0, 5,4 et 5,4 sur 10). Pour l'ensemble des catégories interrogées en 2022 et 2023, la satisfaction dans ce domaine diminue entre les deux années, en particulier pour les personnels de direction, d'administration et d'éducation du second degré (-0,8 point). Pour les personnels médico-sociaux, le niveau de satisfaction vis-à-vis de l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle est stable entre les deux années, et plus élevé que les catégories de personnels précédentes (6,2). Il est plus élevé encore pour les AESH (7,9). Enfin, le temps de transport reste en 2023 un sujet de satisfaction globalement élevée pour l'ensemble des catégories, avec des scores supérieurs à 7 sur 10.

Tableau 13.3 – Satisfaction des personnels concernant leurs conditions de carrière (notes sur 10)

		Ensemble des personnels		Insatisfaits professionnellement (1)	Satisfaits professionnellement (1)
		Note moyenne sur 10 en 2023	Évolution par rapport à la note attribuée en 2022	Note moyenne sur 10 en 2023	Note moyenne sur 10 en 2023
Enseignants du premier degré					
Satisfaction concernant	le niveau de rémunération	3,2	-0,2	1,8	4,2
	les perspectives de carrière (avancement, promotion, rémunération)	3,0	-0,1	1,3	4,1
Impression que la charge de travail est trop importante		7,8		8,5	7,1
Souhait d'aménager son emploi du temps à l'approche de la retraite		8,7	+0,3	8,9	8,4
Souhait de partir à la retraite le plus tôt possible		7,4	+0,4	8,5	6,6
Satisfaction concernant	l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	5,0	-0,6	2,8	6,3
	le temps de transport	8,1	+0,0	7,3	8,5
Enseignants du second degré					
Satisfaction concernant	le niveau de rémunération	3,3	-0,1	1,8	4,4
	les perspectives de carrière (avancement, promotion, rémunération)	2,8	-0,1	1,3	4,0
Impression que la charge de travail est trop importante		7,1		7,7	6,3
Souhait d'aménager son emploi du temps à l'approche de la retraite		8,7	+0,2	8,9	8,4
Souhait de partir à la retraite le plus tôt possible		7,2	+0,3	8,4	6,1
Satisfaction concernant	l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	5,4	-0,4	3,5	6,9
	le temps de transport	7,4	-0,1	6,6	8,0
Personnels de direction, d'administration et d'encadrement du second degré					
Satisfaction concernant	le niveau de rémunération	3,8	-0,2	2,6	4,4
	les perspectives de carrière (avancement, promotion, rémunération)	3,6	-0,2	1,9	4,5
Impression que la charge de travail est trop importante		7,2		7,9	6,6
Souhait d'aménager son emploi du temps à l'approche de la retraite		8,4	+0,4	8,7	8,0
Souhait de partir à la retraite le plus tôt possible		7,2	+0,4	8,0	6,5
Satisfaction concernant	l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	5,4	-0,8	3,2	6,8
	le temps de transport	8,2	-0,1	7,6	8,5

Tableau 13.3 – (suite)

		Ensemble des personnels		Insatisfaits professionnellement (1)	Satisfaits professionnellement (1)
		Note moyenne sur 10 en 2023	Évolution par rapport à la note attribuée en 2022	Note moyenne sur 10 en 2023	Note moyenne sur 10 en 2023
Accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)					
Satisfaction concernant	le niveau de rémunération	2,1		0,6	2,8
	les perspectives de carrière (avancement, promotion, rémunération)	2,2		0,4	3,0
Impression que la charge de travail est trop importante		4,5		5,5	4,1
Souhait d'aménager son emploi du temps à l'approche de la retraite		7,1		7,4	7,0
Souhait de partir à la retraite le plus tôt possible		5,9		7,1	5,4
Satisfaction concernant	l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	7,9		5,7	8,6
	le temps de transport	8,3		7,0	8,7
Personnels médico-sociaux					
Satisfaction concernant	le niveau de rémunération	3,6	+0,1	2,3	4,2
	les perspectives de carrière (avancement, promotion, rémunération)	2,9	-0,1	1,4	3,7
Impression que la charge de travail est trop importante		7,6		8,2	6,8
Souhait d'aménager son emploi du temps à l'approche de la retraite		8,5	+0,3	8,7	8,2
Souhait de partir à la retraite le plus tôt possible		7,1	+0,1	8,1	6,3
Satisfaction concernant	l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	6,2	-0,1	4,2	7,5
	le temps de transport	7,4	+0,1	6,1	8,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Les personnels insatisfaits professionnellement attribuent une note entre 0 et 3 sur 10 en réponse à la question "Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de votre travail en général ?", les personnels satisfaits professionnellement attribuent une note entre 8 et 10 sur 10.

Lecture : au printemps 2023, les enseignants du premier degré estiment leur satisfaction concernant leur niveau de rémunération à 3,2 sur 10 en moyenne, une note de 0,2 point inférieure à celle attribuée en 2022. La satisfaction concernant le niveau de rémunération est évaluée à 1,8 sur 10 par les enseignants du premier degré dont la satisfaction professionnelle est faible (entre 0 et 3 sur 10) et à 4,2 sur 10 par ceux dont la satisfaction professionnelle est élevée (entre 8 et 10 sur 10).

Champ : France, personnels de l'éducation nationale des établissements des premier et second degrés.

Source : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, éditions 2022 et 2023.

4. Les conditions d'exercice

Une satisfaction modérée concernant les conditions de travail

Concernant leurs conditions de travail, les enseignants des premier et second degrés, ainsi que les personnels médico-sociaux, rapportent une satisfaction légèrement inférieure à 5 sur 10, et légèrement inférieure à 6 sur 10 pour les personnels de direction, d'administration et d'éducation et les AESH (**Tableau 13.4**). Le nombre trop élevé d'élèves en classe ou dans les établissements est considéré comme un frein important à l'exercice des missions par les enseignants du premier degré (7,5 sur 10) et du second degré (7,8), les AESH (6,0) et les personnels médico-sociaux (8,1). Les aspects relatifs aux locaux, aux équipements et au manque de formation viennent ensuite. Ce classement diffère pour les personnels de direction, d'administration et d'éducation, qui identifient le manque de formation comme une entrave plus importante à l'exercice de leur métier (4,8). L'année précédente, en 2022, les personnels avaient évalué ces entraves dans un contexte d'application des mesures contre l'épidémie de coronavirus et c'était alors la crise sanitaire qui ressortait comme l'entrave la plus importante à l'exercice des missions.

Une atmosphère de travail globalement appréciée et sécurisante

Quelle que soit leur catégorie professionnelle, les personnels de l'éducation nationale font des déclarations qui reflètent une bonne appréciation de leur lieu de travail. Ils estiment à plus de 7 sur 10 leur satisfaction concernant les écoles, les collèges ou les lycées où ils exercent. Le sentiment de sécurité au sein et aux abords des écoles et établissements s'élève à des niveaux proches de 8 sur 10. Le sentiment de parvenir à gérer le comportement des élèves dans l'enceinte des écoles et des établissements scolaires est évalué en moyenne par des notes entre 7 et 8 sur 10 et le sentiment de pouvoir aborder tous les sujets souhaités avec les élèves est évalué par des notes entre 6 et 8 sur 10.

Les enseignants et les personnels de direction, d'administration et d'éducation ont également évalué leur ressenti vis-à-vis de l'ambiance de travail. Dans les écoles, les enseignants du premier degré ont le sentiment qu'il existe une culture de partage des responsabilités (6,8 sur 10), une culture de collaboration qui se traduit par un soutien mutuel (7,3) et qu'ils peuvent compter les uns sur les autres (7,6). Dans les collèges et les lycées, les enseignants du second degré et les personnels de direction, d'administration et d'éducation évaluent ces sentiments par des notes légèrement plus modérées (entre 5 et 6 sur 10).

Tableau 13.4 – Satisfaction des personnels concernant leurs conditions d'exercice (notes sur 10)

		Ensemble des personnels		Insatisfaits professionnellement (1)	Satisfaits professionnellement (1)
		Note moyenne sur 10 en 2023	Évolution par rapport à la note attribuée en 2022	Note moyenne sur 10 en 2023	Note moyenne sur 10 en 2023
Enseignants du premier degré					
Satisfaction concernant les conditions de travail		4,6	-0,2	2,0	6,1
Degré d'empêchement du métier lié	à un nombre trop élevé d'élèves en classe	7,5		8,2	6,9
	aux équipements et aux outils	6,2	+0,3	6,7	5,8
	aux locaux et lieux de travail	5,8	+0,6	6,6	5,2
	à un manque de formation	4,8	-0,3	4,8	4,8
Appréciation de l'école comme lieu d'exercice		7,3	-0,1	4,5	8,6
Sentiment de sécurité au sein et aux abords de l'école		7,8	-0,2	6,8	8,4
Sentiment de parvenir à gérer le comportement des élèves dans l'école		7,8	+0,0	7,2	8,2
Sentiment de pouvoir aborder tous les sujets souhaités avec les élèves		7,0	-0,3	6,1	7,6
Sentiment qu'il existe dans l'école une culture de partage des responsabilités face aux problèmes à traiter		6,8		5,4	7,5
Sentiment qu'il existe dans l'école une culture de collaboration qui se traduit par un soutien mutuel		7,3		6,1	7,9
Sentiment que les enseignants peuvent compter les uns sur les autres		7,6		6,5	8,1
Enseignants du second degré					
Satisfaction concernant les conditions de travail		4,8	-0,1	2,4	6,6
Degré d'empêchement du métier lié	à un nombre trop élevé d'élèves en classe	7,8		8,5	6,9
	aux équipements et aux outils	5,8	+0,3	6,4	5,2
	aux locaux et lieux de travail	5,5	+0,5	6,2	4,7
	à un manque de formation	4,8	+1,0	4,8	4,8
Appréciation de l'établissement comme lieu d'exercice		6,8	+0,0	4,1	8,5
Sentiment de sécurité au sein et aux abords de l'établissement		8,0	-0,2	7,1	8,7
Sentiment de parvenir à gérer le comportement des élèves dans l'établissement		7,3	-0,2	6,6	7,9
Sentiment de pouvoir aborder tous les sujets souhaités avec les élèves		6,7	-0,4	5,7	7,4
Sentiment qu'il existe dans l'établissement une culture de partage des responsabilités face aux problèmes à traiter		5,1		3,5	6,4
Sentiment qu'il existe dans l'école une culture de collaboration qui se traduit par un soutien mutuel		5,7		4,2	6,8
Sentiment que les enseignants peuvent compter les uns sur les autres		6,5		5,4	7,3

Tableau 13.4 – (suite)

		Ensemble des personnels		Insatisfaits professionnellement (1)	Satisfaits professionnellement (1)
		Note moyenne sur 10 en 2023	Évolution par rapport à la note attribuée en 2022	Note moyenne sur 10 en 2023	Note moyenne sur 10 en 2023
Personnels de direction, d'administration et d'encadrement du second degré					
Satisfaction concernant les conditions de travail		5,5	-0,3	2,6	7,1
Degré d'empêchement du métier lié	à un nombre trop élevé d'élèves dans l'établissement	4,2		4,8	3,7
	aux équipements et aux outils	4,4	+0,2	4,6	3,9
	aux locaux et lieux de travail	4,5	+0,4	5,0	4,0
	à un manque de formation	4,8	+0,5	4,8	4,8
Appréciation de l'établissement comme lieu d'exercice		7,1	-0,1	3,8	8,7
Sentiment de sécurité au sein et aux abords de l'établissement		8,2	+0,0	7,5	8,6
Sentiment de parvenir à gérer le comportement des élèves dans l'établissement		7,8	+0,0	7,5	8,1
Sentiment de pouvoir aborder tous les sujets souhaités avec les élèves		6,8	-0,1	6,3	7,2
Sentiment qu'il existe dans l'établissement une culture de partage des responsabilités face aux problèmes à traiter		5,5		3,6	6,6
Sentiment qu'il existe dans l'école une culture de collaboration qui se traduit par un soutien mutuel		5,8		3,7	6,9
Sentiment que les personnels peuvent compter les uns sur les autres		6,0		5,0	6,6
Accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)					
Satisfaction concernant les conditions de travail		5,6		2,1	6,7
Degré d'empêchement du métier lié	à un nombre trop élevé d'élèves dans l'établissement	6,0		6,6	5,5
	aux équipements et aux outils	5,3		5,7	5,1
	aux locaux et lieux de travail	5,2		5,6	4,9
	à un manque de formation	4,8		4,8	4,8
Appréciation des écoles ou établissements comme lieux d'exercice		8,4		5,8	9,2
Sentiment de sécurité au sein et aux abords des écoles ou établissements d'exercice		8,2		7,2	8,6
Sentiment de parvenir à gérer le comportement des élèves dans les écoles ou établissements		7,9		7,4	8,4
Sentiment de pouvoir aborder tous les sujets souhaités avec les élèves		6,7		5,2	7,2

Tableau 13.4 – (suite)

		Ensemble des personnels		Insatisfaits professionnellement (1)	Satisfaits professionnellement (1)
		Note moyenne sur 10 en 2023	Évolution par rapport à la note attribuée en 2022	Note moyenne sur 10 en 2023	Note moyenne sur 10 en 2023
Personnels médico-sociaux					
Satisfaction concernant les conditions de travail		4,8	+0,2	2,3	6,4
Degré d'empêchement du métier lié	à un nombre trop élevé d'élèves dans l'établissement	8,1		8,8	7,4
	aux équipements et aux outils	6,1	+0,1	7,0	5,7
	aux locaux et lieux de travail	6,2	+0,5	7,2	5,6
	à un manque de formation	4,8	-0,2	4,8	4,8
Appréciation des écoles ou établissements comme lieux d'exercice		7,2	+0,2	4,9	8,6
Sentiment de sécurité au sein et aux abords des écoles ou établissements d'exercice		8,0	-0,2	7,4	8,4
Sentiment de parvenir à gérer le comportement des élèves dans les écoles ou établissements		7,4	-0,1	6,9	7,9
Sentiment de pouvoir aborder tous les sujets souhaités avec les élèves		7,8	-0,2	7,1	8,3

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Les personnels insatisfaits professionnellement attribuent une note entre 0 et 3 sur 10 en réponse à la question "Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de votre travail en général ?", les personnels satisfaits professionnellement attribuent une note entre 8 et 10 sur 10.

Lecture : au printemps 2023, les enseignants du premier degré estiment leur satisfaction concernant leurs conditions de travail à 4,6 sur 10 en moyenne, une note de 0,2 point inférieure à celle attribuée en 2022. La satisfaction concernant les conditions de travail est évaluée à 2,0 sur 10 par les enseignants du premier degré dont la satisfaction professionnelle est faible (entre 0 et 3 sur 10) et à 6,1 sur 10 par ceux dont la satisfaction professionnelle est élevée (entre 8 et 10 sur 10).

Champ : France, personnels de l'éducation nationale des établissements des premier et second degrés.

Source : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, éditions 2022 et 2023.

5. Les rapports sociaux au travail

Bonnes satisfactions concernant les relations avec les élèves et les collègues, moindre avec les parents d'élèves

Les relations sociales des personnels avec les membres de la communauté éducative se passent globalement bien. Ils se sentent respectés par les élèves : les enseignants des premier et second degrés évaluent ce sentiment de respect par des notes supérieures ou égales à 7 sur 10, et supérieures ou égales à 8 pour les personnels de direction, d'administration et d'éducation, les AESH et les personnels médico-sociaux (**Tableau 13.5**). Le sentiment d'être respecté par les parents d'élèves est légèrement moindre : les enseignants du premier et du second degrés l'estiment respectivement à 6,1 et 6,2 sur 10, tandis que les autres personnels attribuent des notes supérieures à 7 sur 10. Quelle que soit leur catégorie professionnelle, les personnels partagent, à un degré élevé, le sentiment d'être soutenus par leurs collègues en cas de problème (notes comprises entre 7 et 8 sur 10). Les déclarations des personnels au printemps 2023 confirment la tendance de l'année précédente (les notes ne sont toutefois pas présentées, la satisfaction des personnels concernant leurs relations sociales au travail ayant alors été évaluée selon une autre échelle de mesure).

Un lien de confiance plus fort avec les représentants hiérarchiques et institutionnels les plus proches

Les personnels évaluent le sentiment d'avoir le soutien de leur hiérarchie en cas de problème à des

niveaux compris entre 6 et 7 sur 10, à l'exception des enseignants du premier degré. Cette note est en effet plus faible pour les enseignants du premier degré, où le supérieur hiérarchique est l'inspecteur de l'éducation nationale de circonscription, que pour ceux du second degré, où le supérieur hiérarchique est le chef d'établissement (5,1 contre 6,0 sur 10).

L'estimation par les personnels du sentiment d'avoir la confiance de leur inspecteur et la confiance de leur ministre éclaire par ailleurs leur perception de l'institution scolaire. Les enseignants font davantage confiance à leur inspecteur qu'à leur ministre (6,8 contre 2,9 sur 10 dans le premier degré ; 6,8 contre 2,7 sur 10 dans le second degré). Le sentiment d'avoir la confiance du ministre est également évalué par des notes faibles par les personnels de direction, d'administration et d'éducation (4,1), les AESH (3,8) et les personnels médico-sociaux (3,6).

Des relations avec l'administration modérément appréciées

Les relations avec l'administration constituent un sujet de satisfaction modérée, tant concernant les délais de traitement des demandes, l'évaluation professionnelle, la gestion de carrière que l'animation et l'accompagnement dans l'exercice des missions. Sur ces différents aspects, les personnels expriment une satisfaction proche de 5 sur 10 quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Tableau 13.5 – Opinion des personnels concernant leurs rapports sociaux au travail (notes sur 10)

		Ensemble des personnels		Insatisfaits professionnellement (1)	Satisfaits professionnellement (1)
		Note moyenne sur 10 en 2023	Évolution par rapport à la note attribuée en 2022	Note moyenne sur 10 en 2023	Note moyenne sur 10 en 2023
Enseignants du premier degré					
Sentiment d'être respecté(e)	par les élèves	7,4		6,1	8,3
	par les parents d'élèves	6,1		4,5	7,3
Sentiment d'être soutenu(e)	par ses collègues en cas de problème	8,0		6,9	8,6
	par sa hiérarchie en cas de problème	5,1		2,8	6,4
Sentiment d'avoir la confiance	de l'inspecteur	6,8	+0,1	4,9	7,8
	du ministre	2,9	+0,2	1,4	4,3
Satisfaction concernant	les relations avec l'administration pour la gestion de carrière	5,1	+0,2	3,7	5,9
	les relations avec l'administration pour l'évaluation professionnelle	5,3	+0,2	3,9	6,1
	les relations avec l'administration pour l'animation et l'accompagnement dans l'exercice des missions	4,9	+0,1	3,6	5,8
	les délais de traitement des demandes par l'administration	5,6	-0,2	4,4	6,3
Enseignants du second degré					
Sentiment d'être respecté(e)	par les élèves	7,0		5,6	8,1
	par les parents d'élèves	6,2		4,7	7,4
Sentiment d'être soutenu(e)	par ses collègues en cas de problème	7,5		6,4	8,2
	par sa hiérarchie en cas de problème	6,0		3,9	7,5
Sentiment d'avoir la confiance	de l'inspecteur	6,8	+0,0	5,2	7,9
	du ministre	2,7	+0,4	1,2	4,4
Satisfaction concernant	les relations avec l'administration pour la gestion de carrière	5,1	-0,1	3,7	6,2
	les relations avec l'administration pour l'évaluation professionnelle	5,3	-0,2	3,9	6,5
	les relations avec l'administration pour l'animation et l'accompagnement dans l'exercice des missions	5,0	-0,2	3,5	6,2
	les délais de traitement des demandes par l'administration	5,6	-0,2	4,4	6,6
Personnels de direction, d'administration et d'encadrement du second degré					
Sentiment d'être respecté(e)	par les élèves	8,0		7,5	8,5
	par les parents d'élèves	7,2		6,2	7,8
Sentiment d'être soutenu(e)	par ses collègues en cas de problème	7,3		5,6	8,2
	par sa hiérarchie en cas de problème	6,7		3,9	8,1
Sentiment d'avoir la confiance du ministre		4,1	+0,4	2,3	5,3
Satisfaction concernant	les relations avec l'administration pour la gestion de carrière	5,4	-1,0	3,9	6,2
	les relations avec l'administration pour l'évaluation professionnelle	5,5	-1,1	3,9	6,5
	les relations avec l'administration pour l'animation et l'accompagnement dans l'exercice des missions	5,0	-1,5	3,2	6,0
	les délais de traitement des demandes par l'administration	5,5	-0,4	4,1	6,3

Tableau 13.5 – (suite)

		Ensemble des personnels		Insatisfaits professionnellement (1)	Satisfaits professionnellement (1)
		Note moyenne sur 10 en 2023	Évolution par rapport à la note attribuée en 2022	Note moyenne sur 10 en 2023	Note moyenne sur 10 en 2023
Accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)					
Sentiment d'être respecté(e)	par les élèves	7,6		8,2	6,1
	par les parents d'élèves	7,4		8,1	5,7
Sentiment d'être soutenu(e)	par ses collègues en cas de problème	8,0		8,7	5,6
	par sa hiérarchie en cas de problème	7,0		8,0	3,7
Sentiment d'avoir la confiance du ministre		3,8		4,6	2,1
Satisfaction concernant	les relations avec l'administration pour la gestion de carrière	5,2		6,1	2,7
	les relations avec l'administration pour l'évaluation professionnelle	5,7		6,5	3,6
	les relations avec l'administration pour l'animation et l'accompagnement dans l'exercice des missions	5,2		6,2	2,3
	les délais de traitement des demandes par l'administration	5,8		6,5	3,8
Personnels médico-sociaux					
Sentiment d'être respecté(e)	par les élèves	8,2		8,6	7,8
	par les parents d'élèves	7,4		8,0	6,6
Sentiment d'être soutenu(e)	par ses collègues en cas de problème	7,1		8,2	5,5
	par sa hiérarchie en cas de problème	6,4		7,7	4,2
Sentiment d'avoir la confiance du ministre		3,6	+0,9	5,0	1,8
Satisfaction concernant	les relations avec l'administration pour la gestion de carrière	4,8	-0,7	5,6	3,5
	les relations avec l'administration pour l'évaluation professionnelle	5,6	-0,3	6,4	4,3
	les relations avec l'administration pour l'animation et l'accompagnement dans l'exercice des missions	5,3	+0,5	6,4	3,6
	les délais de traitement des demandes par l'administration	5,3	+0,3	6,1	4,1

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Les personnels insatisfaits professionnellement attribuent une note entre 0 et 3 sur 10 en réponse à la question "Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de votre travail en général ?", les personnels satisfaits professionnellement attribuent une note entre 8 et 10 sur 10.

Lecture : au printemps 2023, les enseignants du premier degré estiment leur sentiment d'avoir la confiance de leur inspecteur à 6,8 sur 10 en moyenne, une note de 0,1 point supérieure à celle attribuée en 2022. Le sentiment d'avoir la confiance de l'inspecteur est évalué à 4,9 sur 10 par les enseignants du premier degré dont la satisfaction professionnelle est faible (entre 0 et 3 sur 10) et à 7,8 sur 10 par ceux dont la satisfaction professionnelle est élevée (entre 8 et 10 sur 10).

Champ : France, personnels de l'éducation nationale des établissements des premier et second degrés.

Source : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, éditions 2022 et 2023.

6. Des déclarations différenciées selon le niveau global de satisfaction professionnelle

Comparer les déclarations des personnels les plus satisfaits de leur travail (29 % des personnels évaluent leur satisfaction professionnelle entre 8 et 10 sur 10) et celles des plus insatisfaits (15 % évaluent leur satisfaction professionnelle entre 0 et 3 sur 10) permet d'appréhender les aspects qui peuvent peser sur la différence de bien-être global au travail. Les différences de perception se traduisent par des écarts de 2,5 points en moyenne entre les notes sur 10 attribuées par les deux groupes de personnels, mais cet écart peut varier selon le domaine décrit.

Une appréciation de l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle, des relations avec la hiérarchie et des conditions d'exercice nettement moins favorable pour les personnels insatisfaits professionnellement

Interrogés sur les sentiments éprouvés vis-à-vis du travail, les personnels satisfaits et insatisfaits professionnellement se distinguent particulièrement par les niveaux de fierté, d'épanouissement et d'enthousiasme ressentis : l'écart entre les notes attribuées en moyenne par les deux groupes de personnels dépassant 4 points sur 10 (**Tableau 13.2**). Par comparaison, les personnels satisfaits et insatisfaits professionnellement ont un ressenti plus proche vis-à-vis du sentiment de déficit de valorisation de leur métier dans la société et de leur niveau d'anxiété au travail, avec des écarts inférieurs à 3 points.

L'équilibre entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle est également un sujet de divergence entre les personnels : les plus satisfaits professionnellement rapportent des niveaux de satisfaction dépassant 6 sur 10 sur cet aspect. Ce qui est en moyenne supérieur de 3 points aux déclarations des personnels les moins satisfaits de leur travail (**Tableau 13.3**).

Enfin, le sentiment d'avoir le soutien de sa hiérarchie en cas de problème constitue un sujet de différenciation entre les personnels satisfaits et insatisfaits professionnellement, avec des écarts dépassant 3 points sur 10 en moyenne entre leurs réponses (**Tableau 13.4** et **Tableau 13.5**). Les personnels satisfaits et insatisfaits professionnellement font également des déclarations de satisfaction nettement divergentes concernant les conditions de travail et leur école ou établissement d'exercice. Les écarts constatés dans ces domaines sont variables selon la catégorie professionnelle mais proches de 4 points sur 10.

Le niveau de rémunération, les perspectives de carrières et le sentiment de sécurité sont perçus de façon tout aussi défavorable par les personnels satisfaits et insatisfaits de leur travail.

Au contraire, avec des écarts relativement contenus, le niveau de rémunération et les perspectives de carrière apparaissent comme des domaines d'insatisfaction pour l'ensemble des personnels. Dans ces deux domaines, si les personnels insatisfaits professionnellement évaluent leur satisfaction à un niveau inférieur à 3 sur 10, les niveaux de satisfaction des personnels satisfaits professionnellement sont inférieurs à 5 sur 10. Les écarts entre les notes attribuées par ces deux groupes sont donc inférieurs à 3 points sur 10. Les personnels satisfaits et insatisfaits partagent par ailleurs une impression de surcharge de travail et revendiquent des besoins d'aménagements concernant la fin de carrière (écarts inférieurs ou égaux à 1,5 point sur 10).

De même, mais avec des niveaux d'appréciation plus favorables, les déclarations des personnels satisfaits et insatisfaits professionnellement sont relativement homogènes concernant le sentiment de sécurité au sein et aux abords des établissements scolaires, les relations avec les élèves, les parents d'élèves et les collègues (écarts inférieurs à 3 points sur 10).

B. LE CLIMAT SCOLAIRE ET LA VICTIMATION DU POINT DE VUE DES DIRECTEURS D'ÉCOLE ET DES ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ

1. Climat scolaire

Un climat scolaire jugé globalement positif

De manière générale, en mai 2022, les professeurs des écoles et les directeurs ont une perception positive du climat scolaire. Ainsi 86 % d'entre eux se sentent bien ou très bien dans leur école et 82 % sont satisfaits du climat scolaire dans l'école (**Tableau 13.6**). Dans la classe, le niveau de satisfaction est encore plus élevé : 92 % des enseignants du premier degré et directeurs d'école se sentent tout à fait ou plutôt bien dans leur classe et 89 % sont satisfaits du climat scolaire dans la classe. En écho avec les résultats du Baromètre du bien-être au travail, les relations qu'entretiennent ces personnels avec les membres de la communauté éducative sont très largement positives. En particulier, les relations avec les élèves sont jugées bonnes ou très bonnes par presque tous les enseignants du premier degré et directeurs d'école (99 %). Plus généralement, plus de 90 % de ces personnels ont de bonnes ou très bonnes relations avec les parents, les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH), les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM), les conseillers pédagogiques et les personnels médico-sociaux. Ils sont un peu moins nombreux à se sentir considérés par les parents d'élèves (80 %) avec des différences importantes selon la fonction exercée : 94 % des directeurs totalement déchargés d'enseignement, 86 % des directeurs partiellement déchargés d'enseignement et 79 % des enseignants.

Les principales attentes supplémentaires des enseignants du premier degré et directeurs d'école vis-à-vis des parents d'élèves portent sur le suivi du travail scolaire (67 %), l'encadrement des enfants (61 %), la confiance dans les décisions prises par l'équipe pédagogique (49 %) et le respect des prérogatives pédagogiques des professeurs (42 %). Si les relations avec l'inspecteur de l'éducation nationale (IEN) sont jugées globalement positives par 88 % des enseignants du premier degré et directeurs d'école qui s'expriment à ce sujet, trois sur dix n'ont pas d'opinion sur leurs relations avec l'inspecteur. En

outre, ils signalent un fort déficit de considération de la part de l'institution : seulement 27 % d'entre eux se sentent tout à fait ou plutôt considérés par l'institution. Le sentiment de considération de la part de la hiérarchie directe est beaucoup plus favorable (65 %), confirmant une observation également réalisée à partir du Baromètre du bien-être au travail.

La plupart des enseignants et directeurs ont une bonne ou très bonne perception des relations entretenues entre les différentes catégories de personnels de l'école (entre 85 % et 95 % selon les catégories de personnels). Ils jugent également en grande majorité que le personnel est solidaire (87 %). Selon une grande majorité, les élèves dans leur école apprennent tout à fait ou plutôt bien (87 %) et les relations entre les élèves sont bonnes ou très bonnes (86 %).

Plus de 95 % des enseignants du premier degré et directeurs d'école se sentent en sécurité dans l'école mais 55 % déclarent qu'il y a beaucoup ou un peu de violence dans leur école. Le sentiment de sécurité est un peu moins fort aux abords de l'école : 9 % disent ne pas s'y sentir en sécurité.

Une perception du climat scolaire assez similaire entre femmes et hommes, excepté pour les questions de violence

Les femmes sont largement majoritaires parmi les enseignants du premier degré et directeurs d'école. Elles représentent près de 90 % des enseignants et trois quarts des personnels exerçant une mission de direction. Les hommes et les femmes ont une vision assez similaire du climat scolaire et expriment un sentiment de sécurité proche. En revanche, les femmes sont plus nombreuses à estimer qu'il y a de la violence dans leur école (56 % contre 49 %) et que les règles de vie ne sont pas bien appliquées (19 % contre 16 %). Les femmes déclarent également plus souvent ressentir une appréhension avant d'aller au travail que leurs homologues masculins (24 % contre 20 %), qu'elles soient enseignantes (+5 points par rapport aux hommes) ou directrices (+3 points).

Tableau 13.6 – Opinion des directeurs d'école et enseignants du premier degré sur le climat scolaire au cours de l'année 2021-2022 (en %)

	Ensemble	Fonction occupée			Sexe		Ancienneté		Éducation prioritaire		
		Enseignants	Directeurs partiellement déchargés	Directeurs totalement déchargés	Hommes	Femmes	Titulaires de moins de 5 ans	Titulaires de 15 ans ou plus	Personnels hors EP	Personnels en EP	
Enseignement et apprentissage											
Se sentir tout à fait ou plutôt bien	dans son école	85,7	85,0	89,7	88,3	85,7	85,7	85,9	86,0	85,8	85,0
	dans sa classe	92,1	91,9	93,8	-	92,2	92,1	92,3	92,1	91,9	92,7
	dans sa fonction	79,6	79,8	77,9	79,2	76,6	80,0	86,4	78,4	79,0	81,6
Les élèves apprennent tout à fait ou plutôt bien dans l'école		87,1	86,1	93,5	89,7	85,2	87,4	85,8	89,2	89,3	79,4
Les règles de vie collectives sont tout à fait ou plutôt bien appliquées		81,2	79,8	89,7	88,9	84,2	80,8	77,5	83,5	82,2	77,6
Être tout à fait ou plutôt satisfait	du climat scolaire dans l'école	82,0	80,8	89,6	88,1	83,1	81,9	79,4	84,4	83,0	78,4
	dans la classe	88,7	88,3	91,9	-	88,4	88,8	83,2	90,2	88,5	89,7
Relationnel											
Les relations sont bonnes ou très bonnes avec	les élèves	98,6	98,5	99,2	99,6	98,2	98,7	98,2	98,8	98,6	98,6
	les parents	94,3	94,0	95,2	97,7	93,0	94,4	93,0	95,0	94,0	95,1
	la directrice / le directeur	90,3	90,3	-	-	90,6	90,3	91,6	90,7	90,7	89,0
	les ATSEM	96,0	96,0	96,1	96,9	97,1	95,9	95,7	96,3	96,5	94,3
	les AESH	96,9	96,6	98,1	98,4	97,2	96,8	96,6	97,3	97,1	96,2
	le RASED	92,4	91,6	96,1	96,2	91,8	92,5	93,0	92,9	92,6	91,5
	les conseillers pédagogiques	91,3	90,0	96,8	97,5	89,3	91,7	92,2	91,9	91,7	90,1
	les personnels médico-sociaux	91,6	90,5	95,6	96,2	92,2	91,5	92,4	92,4	91,6	91,6
	l'IEN*	88,1	86,6	93,8	94,7	85,6	88,5	90,2	88,2	88,4	86,9
Être tout à fait ou plutôt respecté par les élèves	96,6	96,2	98,7	99,1	96,2	96,7	92,7	97,7	96,5	96,9	
Se sentir tout à fait ou plutôt considéré par	la hiérarchie directe	65,4	62,7	80,6	86,2	64,7	65,6	69,4	66,0	65,9	63,8
	l'institution	26,7	25,3	32,6	43,8	29,2	26,3	37,2	26,6	26,5	27,1
	les parents d'élèves	80,1	78,8	86,3	94,1	83,1	79,6	78,5	82,8	79,3	82,9
Les parents sont tout à fait ou plutôt bien accueillis dans l'école		98,0	97,7	99,7	99,4	97,7	98,0	97,5	98,5	98,3	96,8
Ne pas éprouver de difficultés à rencontrer les parents		63,8	63,2	68,2	60,9	63,3	63,9	59,9	67,1	68,9	45,8
Les personnels de l'école sont tout à fait ou plutôt solidaires		87,2	86,3	92,6	91,7	88,8	87,0	85,2	88,4	88,1	84,1
Sécuritaire											
Il n'y a pas du tout ou pas beaucoup de violence dans l'école		44,6	42,7	57,1	47,4	51,0	43,7	35,9	48,9	47,0	36,2
Se sentir tout à fait ou plutôt en sécurité	à l'intérieur de l'école	95,5	95,2	97,5	96,9	95,4	95,5	93,1	96,8	96,3	92,6
	aux abords de l'école	91,4	91,0	94,5	89,5	92,2	91,3	87,9	93,9	94,8	79,5
Ne ressent pas du tout ou pas beaucoup d'appréhension avant d'aller au travail		76,8	76,2	80,0	80,6	79,8	76,4	76,0	77,9	76,8	76,7

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, directeurs et enseignants du premier degré, secteurs public et privé sous contrat

Source : DEPP, Enquête nationale de climat scolaire et de victimation 2022 auprès des directeurs d'école et enseignants du premier degré

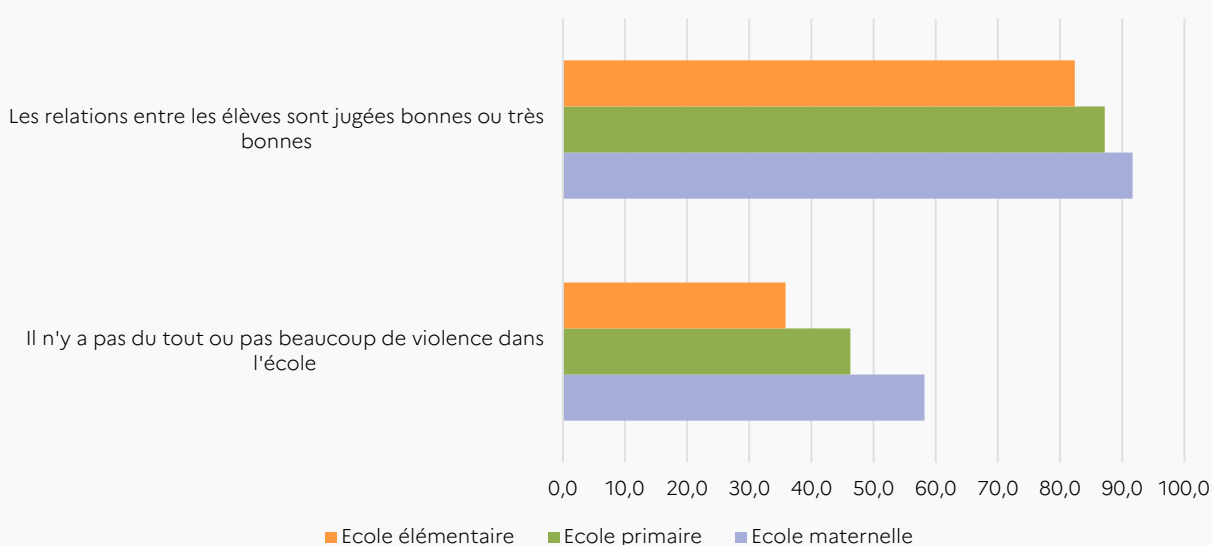
Avec l'ancienneté les personnels se sentent moins bien dans la fonction mais plus respectés par les élèves.

Si le sentiment d'être bien dans son école ou dans sa classe n'évolue pas avec l'ancienneté, le fait de se sentir bien dans sa fonction lui évolue. En effet, il est inférieur de 8 points de pourcentage pour les personnels titulaires depuis 15 ans ou plus par rapport à ceux qui le sont depuis moins de 5 ans. Globalement les plus jeunes dans le métier sont moins satisfaits du climat scolaire de l'école (79 % contre 84 %) et de leur classe (83 % contre 90 %). En outre, le sentiment d'être considéré par l'institution diminue nettement avec l'ancienneté : cela concerne 37 % des titulaires depuis moins de 5 ans contre 27 % de ceux qui le sont depuis 15 ans ou plus. En revanche, les plus expérimentés se sentent davantage respectés par les élèves (+ 5 points) et considérés par les parents (+ 4 points). Ils sont également plus nombreux à estimer que les règles de vie sont bien appliquées (84 % contre 78 % pour les titulaires depuis moins de 5 ans). La différence est particulièrement marquée concernant la perception de la violence. Ainsi près des deux tiers des titulaires depuis moins de 5 ans perçoivent de la violence dans leur école alors que cela concerne la moitié de ceux ayant 15 ans d'ancienneté ou plus. On sait par ailleurs que les écoles en éducation prioritaire accueillent relativement plus de jeunes enseignants (voir

Chapitre 4 – Figure 4.16). Or la perception de la violence est plus fréquente pour les enseignants du premier degré et les directeurs d'école exerçant en éducation prioritaire (EP) : 64 % perçoivent un peu ou beaucoup de violence contre 53 % de ceux exerçant hors EP. Néanmoins, ceux exerçant en EP sont aussi nombreux que leurs collègues exerçant hors EP à se sentir bien dans l'école ou dans la classe et à être respectés des élèves. Ces personnels en EP se sentent davantage considérés par les parents (+ 4 points), cependant ils sont plus nombreux à éprouver des difficultés à rencontrer les familles (54 % contre 31 %).

La perception de la violence dépend également du type d'école. Elle est plus favorable dans les écoles maternelles où 58 % des enseignants et directeurs ne perçoivent pas beaucoup ou pas du tout de violence contre 36 % de ceux en école élémentaire. La situation est intermédiaire (46 %) dans les écoles primaires qui scolarisent des élèves de niveaux préélémentaire et élémentaire. L'opinion sur les relations entre les élèves suit la même logique : elle est jugée positive par 92 % des enseignants et directeurs en école maternelle contre 82 % de ceux en école élémentaire et 87 % en école primaire (Figure 13.2).

Figure 13.2 – Perception des relations entre élèves et de violence selon le type d'école au cours de l'année 2021-2022 (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, directeurs et enseignants du premier degré, secteurs public et privé sous contrat.

Source : DEPP, Enquête nationale de climat scolaire et de victimation 2022 auprès des directeurs d'école et enseignants du premier degré.

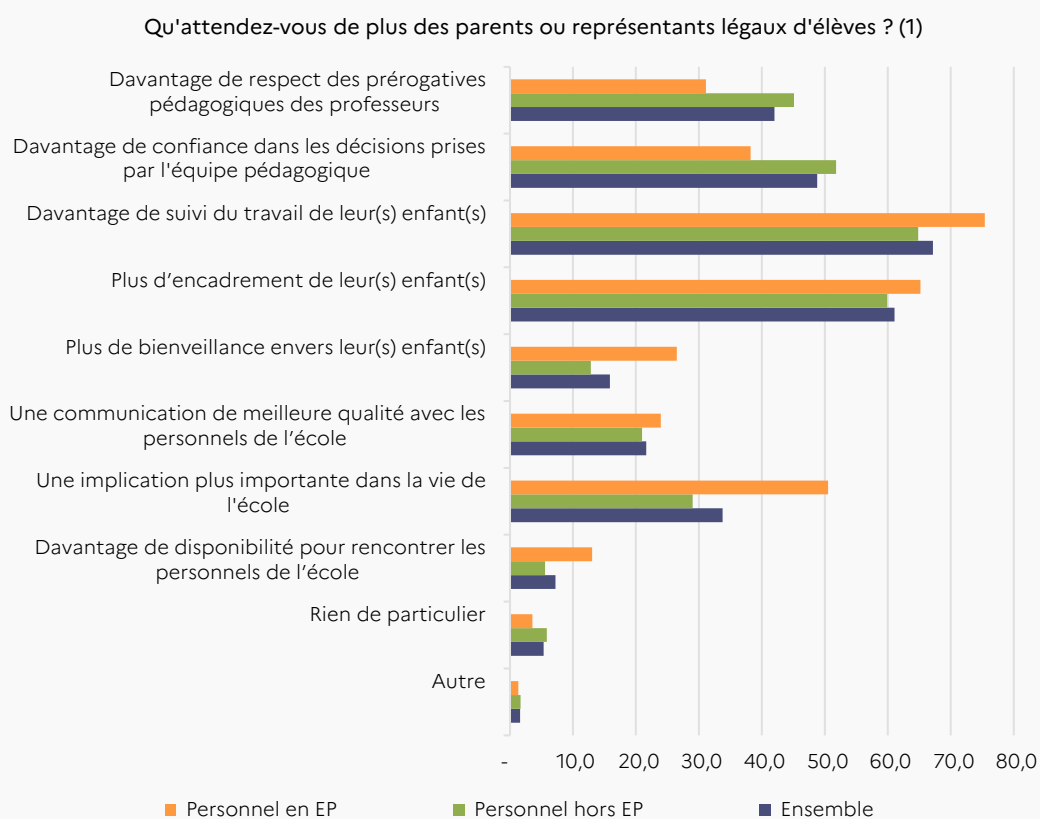
DES ATTENTES VIS-À-VIS DES PARENTS DIFFÉRENCIÉES SELON L'APPARTENANCE OU NON À L'ÉDUCATION PRIORITAIRE

La moitié des enseignants du premier degré et directeurs d'école exerçant dans une école en éducation prioritaire attendent plus d'implication des parents dans la vie de l'école.

Les attentes des enseignants et directeurs vis-à-vis des représentants légaux diffèrent selon l'appartenance ou non de l'école à l'éducation prioritaire (EP) (**Figure 13.3**). Ceux exerçant en EP sont plus nombreux à attendre des parents davantage d'encadrement de leur enfant (+ 5

points) et de suivi de leur travail (+ 11 points). La différence la plus marquée concerne les attentes vis-à-vis de l'implication dans la vie de l'école (51 % en EP contre 29 % hors EP). À l'inverse, les enseignants du premier degré et les directeurs d'école hors EP attendent davantage de confiance dans les décisions prises par l'équipe pédagogique (52 % hors EP contre 38 % en EP) et davantage de respect des prérogatives pédagogiques des professeurs (45 % hors EP contre 31 % en EP).

Figure 13.3 – Attentes des directeurs et enseignants du premier degré vis-à-vis des parents d'élèves au cours de l'année 2021-2022 (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

1. Plusieurs réponses possibles.

Champ : France, directeurs et enseignants du premier degré, secteurs public et privé sous contrat.

Source : DEPP, Enquête nationale de climat scolaire et de victimation 2022 auprès des directeurs d'école et enseignants du premier degré.

2. Conditions de travail

Un fort sentiment d'utilité et de sens du travail

Pour une très grande majorité d'entre eux, les enseignants du premier degré et directeurs d'école n'éprouvent pas de sentiment d'ennui dans le cadre de leur travail (96 %) et déclarent effectuer des tâches qui leur plaisent (93 %), ont du sens (84 %) et sont utiles aux autres (85 %) (**Tableau 13.7**). Dans une moindre mesure, la plupart de ces personnels estiment pouvoir organiser leur travail de la façon souhaitée (71 %) et maîtriser le contenu pédagogique (71 %). Cependant, seule la moitié juge disposer d'informations claires et suffisantes pour effectuer correctement son travail, ils sont encore moins nombreux à estimer avoir une formation suffisante et adaptée (28 %). Par ailleurs moins d'un tiers estiment disposer du temps suffisant pour effectuer correctement leur travail (31 %) et de moyens matériels adaptés et suffisants (31 %). Les enseignants du premier degré et directeurs d'école exerçant en EP sont légèrement plus nombreux à estimer disposer de temps suffisant (34 % contre 30 %), mais ils sont nettement moins nombreux à juger disposer de matériels adaptés et suffisants (21 % contre 34 %). Plus généralement, 61 % des enseignants du premier degré et directeurs d'école se sentent épuisés. Ce sentiment est nettement plus fréquent parmi les femmes (63 % contre 48 %). Si 72 % éprouvent fréquemment le sentiment de faire partie d'une équipe, seulement 42 % considèrent disposer d'un temps suffisant de travail en équipe et 48 % d'avoir des possibilités suffisantes de coopération. En grande majorité, ils estiment recevoir le respect mérité de leurs collègues (89 %), néanmoins ils ne sont que 52 % à juger recevoir le respect mérité de la part de la hiérarchie. En outre, 55 % estiment avoir un soutien satisfaisant dans les situations difficiles.

Une perception des conditions de travail nuancée selon la fonction exercée et l'ancienneté

Le manque de temps est particulièrement souligné par les directeurs partiellement déchargés

d'enseignement, puisque seuls 18 % d'entre eux jugent disposer de temps suffisant pour effectuer leur travail, contre un tiers des enseignants et des directeurs totalement déchargés. De leur côté, les enseignants sont nettement moins nombreux à estimer recevoir le respect mérité de la part de leur hiérarchie (50 % contre 66 % des directeurs partiellement déchargés et 70 % des directeurs totalement déchargés) et un soutien satisfaisant dans les situations difficiles (54 % contre respectivement 58 % et 62 % pour les directeurs). La perception des conditions de travail diffère également selon l'ancienneté. Ainsi, les plus jeunes dans le métier sont plus nombreux à estimer avoir l'occasion de développer leurs compétences professionnelles (68 % parmi les titulaires depuis moins de 5 ans contre 61 % parmi les titulaires depuis 15 ans ou plus), disposer d'un temps suffisant de travail en équipe (54 % contre 40 %) et de possibilités de coopération (58 % contre 47 %). En revanche, ils déclarent moins souvent avoir la pleine maîtrise du contenu pédagogique (60 % contre 74 %).

Une très forte insatisfaction au sujet de la rémunération

Les enseignants du premier degré et directeurs d'école expriment une très forte insatisfaction concernant la rémunération, puisque seuls 9 % d'entre eux estiment être rémunérés à leur juste valeur. Ceux qui exercent en EP, et bénéficient donc de primes spécifiques, sont légèrement plus satisfaits de leur rémunération (13 % contre 8 % hors EP). La tendance est la même pour les directeurs totalement déchargés d'enseignement (16 % contre 9 % pour les autres personnels). Seuls trois personnels sur dix déclarent se sentir capables de faire le même travail jusqu'à la retraite. Sur ce sujet, les moins expérimentés et les directeurs totalement déchargés sont plus optimistes : respectivement 40 % et 53 % d'entre eux se sentent capables d'exercer le même travail jusqu'à la retraite.

Tableau 13.7 – Opinion des directeurs d'école et enseignants du premier degré sur les conditions de travail au cours de l'année 2021-2022 (en %)

		Ensemble	Fonction occupée			Sexe		Ancienneté		Éducation prioritaire	
			Enseignants	Directeurs partiellement déchargés	Directeurs totalement déchargés	Hommes	Femmes	Titulaires de moins de 5 ans	Titulaires de 15 ans ou plus	Personnels hors EP	Personnels en EP
Rapports sociaux au travail											
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait de	recevoir le respect mérité de la part de sa hiérarchie	52,1	49,6	65,9	70,2	52,5	52,0	62,0	50,7	52,1	52,0
	recevoir le respect mérité de la part de ses collègues	88,9	89,1	88,1	84,2	90,5	88,7	89,5	89,1	89,4	87,1
	avoir un soutien satisfaisant dans les situations difficiles	55,1	54,5	58,1	61,8	57,3	54,8	66,4	53,5	55,1	55,0
Avoir toujours ou souvent le sentiment de faire partie d'une équipe		71,7	70,1	80,8	80,9	69,6	72,0	70,9	71,9	71,9	71,1
Conflits de valeurs											
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait de faire des choses qui plaisent au sein du travail		93,1	93,3	93,1	87,4	90,4	93,5	94,6	92,8	93,3	92,6
Avoir toujours ou souvent	le sentiment de faire quelque chose qui a du sens	83,7	83,9	83,0	77,0	80,0	84,2	86,5	83,7	83,5	84,3
	l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres	85,1	84,9	86,6	85,3	83,2	85,4	88,4	85,0	84,8	86,1
Intensité et temps de travail											
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait d'avoir	le temps suffisant	30,6	32,4	17,9	33,0	34,3	30,1	33,4	32,0	29,7	33,8
	des informations claires et suffisantes pour effectuer correctement son travail	51,4	51,1	52,7	58,8	52,2	51,3	50,0	54,0	51,6	50,8
	des moyens matériels adaptés et suffisants	30,9	30,5	34,7	27,4	38,5	29,8	24,4	34,3	33,8	20,8
	une formation suffisante et adaptée	28,0	27,3	30,1	40,1	30,5	27,6	28,4	29,1	28,1	27,6
	la pleine maîtrise du contenu pédagogique	71,1	70,7	73,6	-	73,0	70,8	59,7	74,4	71,4	69,7
	un temps de travail suffisant en équipe	42,0	43,0	36,3	33,5	46,4	41,3	53,5	40,4	42,9	38,8
	des possibilités suffisantes de coopération	47,9	48,1	47,3	44,5	51,5	47,4	57,5	46,5	48,5	45,9
Avoir toujours ou souvent le sentiment de	ne pas être exploité	70,2	70,1	69,7	73,8	72,0	69,9	73,1	71,0	69,7	71,8
	ne pas être épuisé	38,9	38,2	41,8	52,1	52,0	37,0	39,4	41,0	38,1	41,8
	ne pas être dépassé par des changements trop rapides	67,5	67,4	67,5	72,2	71,5	66,9	70,1	68,1	67,1	68,9

Tableau 13.7 – (suite)

	Ensemble	Fonction occupée			Sexe		Ancienneté		Éducation prioritaire		
		Enseignants	Directeurs partiellement déchargés	Directeurs totalement déchargés	Hommes	Femmes	Titulaires de moins de 5 ans	Titulaires de 15 ans ou plus	Personnels hors EP	Personnels en EP	
Autonomie											
Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait	de pouvoir organiser son travail de la façon souhaitée	71,3	72,6	62,8	68,0	69,7	71,5	69,9	72,9	71,6	70,1
	de pouvoir développer des compétences professionnelles	59,7	59,5	60,4	67,2	57,1	60,1	68,3	60,7	59,4	61,0
Avoir toujours ou souvent le sentiment de ne pas éprouver de l'ennui		95,8	95,6	96,5	96,2	92,5	96,2	97,3	95,8	95,8	95,7
Insécurité de la situation de travail											
Tout à fait d'accord ou d'accord	d'être capable d'exercer le même métier jusqu'à la retraite	29,1	28,0	32,2	52,8	35,7	28,1	39,6	29,5	28,6	30,7
	d'être rémunéré à la juste valeur	9,1	8,9	9,0	16,2	8,9	9,1	8,8	9,7	7,9	13,1

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, directeurs et enseignants du premier degré, secteurs public et privé sous contrat**Source** : DEPP, Enquête nationale de climat scolaire et de victimation 2022 auprès des directeurs d'école et enseignants du premier degré.

3. Les incidents graves et les violences subies

Les directeurs d'école et enseignants du premier degré ont par ailleurs été interrogés sur les actes de violence qu'ils ont pu subir dans le cadre scolaire au cours de l'année scolaire 2021-2022.

Les directeurs d'école sont plus souvent exposés à des violences verbales que les enseignants.

Dans les écoles, au cours de l'année scolaire 2021-2022, les violences subies dans le cadre de leur fonction les plus fréquemment citées par les directeurs et les enseignants sont : l'arrogance ou le mépris (37 %) et le refus ou la contestation d'enseignement (du contenu des enseignements, du statut d'enseignant, des règles de l'école ou de sanctions) (27 %) (**Tableau 13.8**). Enfin, 6 % déclarent avoir été harcelés, c'est-à-dire qu'ils ont subi une violence répétée qui peut être verbale, physique ou psychologique de la part d'une ou de plusieurs personnes sans pouvoir se défendre.

Les directeurs d'école totalement déchargés d'enseignement sont plus exposés aux atteintes aux personnes que leurs homologues partiellement déchargés et que les enseignants (**Figure 13.4**). Près de la moitié des directeurs d'école déclarent avoir été victimes d'arrogance ou de mépris contre un

enseignant sur trois (écart de 11 points). Le refus ou la contestation d'enseignement concerne 32 % des directeurs d'école totalement déchargés d'enseignement et 27 % des enseignants ; 22 % des directeurs totalement déchargés déclarent avoir été menacés (y compris par des gestes ou des regards, une intimidation, par Internet, etc.) avec ou sans objet dangereux ou arme, soit 13 points de plus que les enseignants. 15 % des directeurs sont victimes de moquerie ou d'insulte (y compris par des gestes, exemple : doigt d'honneur, etc.), soit 5 points de plus que pour les enseignants et enfin 9 % déclarent avoir été harcelés soit 3 points de plus que les enseignants. Du côté des atteintes aux biens, 10 % des enseignants sont victimes de vol ou de dégradation du matériel pédagogique contre 7 % des directeurs totalement déchargés d'enseignement et 5 % pour les directeurs partiellement déchargés.

Les directeurs d'école et les enseignants les moins expérimentés sont plus fréquemment victimes de violence.

Au cours de l'année scolaire 2021-2022, les directeurs d'école et les enseignants exerçant depuis moins de cinq ans sont en proportion plus fréquemment victimes de violence dans le cadre de

leur travail que leurs collègues plus expérimentés. Ce constat s'observe tant pour les atteintes aux personnes que pour les atteintes aux biens. En particulier, 41 % des personnels exerçant depuis moins de cinq ans sont victimes d'expression avec arrogance, avec mépris, soit 6 points de plus que parmi ceux qui exercent depuis 15 ans ou plus. Ils sont 29 % à être victimes de refus ou de contestation d'enseignement parmi les moins expérimentés contre 26 % chez les plus expérimentés, 13 % de moquerie ou d'insulte (+ 5 points que pour les plus expérimentés), 7 % sont harcelés (+ 3 points) et 5 % sont victimes de bousculades intentionnelles (+ 3 points). Du côté des atteintes aux biens, 12 % des personnels les moins expérimentés sont victimes de vol ou de dégradation du matériel pédagogique soit deux fois plus que parmi leurs collègues les plus expérimentés. Parmi les moins expérimentés, 3 % sont victimes de dégradation d'objets personnels et 3 % de vol d'objets personnels soit + 2 points pour chacune de ces deux violences par rapport aux plus expérimentés.

Les directeurs d'école et les enseignants exerçant en éducation prioritaire (EP) sont plus souvent victimes de certaines atteintes en particulier. Le vol ou la dégradation de matériel pédagogique sont deux fois plus fréquents dans les écoles en EP : cela concerne 15 % des directeurs d'école et des enseignants exerçant en EP contre 8 % de ceux qui exercent hors EP. La dégradation d'objets personnels (téléphone portable, vêtements, etc.) ou du moyen de locomotion pour venir au travail ou leur vol sont de moindre ampleur mais restent cependant deux fois plus fréquents en EP qu'hors EP. Enfin, 12 % des directeurs d'école et des enseignants exerçant en EP sont victimes de moqueries ou d'insultes et 12 % de menaces avec ou sans objet dangereux ou arme y compris par des gestes ou des regards, ou par Internet. Ils sont proportionnellement plus

nombreux que leurs collègues exerçant hors EP avec respectivement 3 et 2 points de plus. Néanmoins, les directeurs d'école et enseignants exerçant en EP sont en proportion moins souvent victimes de refus ou de contestation des enseignements que leurs collègues hors EP (24 % contre 28 % hors EP).

Les parents d'élèves sont les principaux auteurs de violence cités par les directeurs d'école.

Les parents d'élèves sont majoritairement cités comme auteurs pour certaines atteintes : le refus et la contestation d'enseignement, du contenu des enseignements, du statut d'enseignant, des règles de l'école ou de sanctions (par 78 % des personnels victimes de cette violence), l'arrogance ou le mépris (74 %) et les menaces avec ou sans objets dangereux (71 %) (**Figure 13.5a**). Le constat est le même pour chaque type de personnel mais de façon plus marquée pour les directeurs d'école qui sont plus souvent en contact avec les familles (**Figure 13.5b**, **Figure 13.5c** et **Figure 13.5d**). En particulier, les parents d'élèves sont cités par 88 % des directeurs d'école totalement déchargés d'enseignement victimes de refus et de contestation d'enseignement (soit 14 points de plus que les enseignants), par 88 % d'entre eux quand ils sont victimes d'arrogance ou de mépris (16 points de plus que les enseignants) et par 86 % quand ils sont victimes de menaces avec ou sans objets dangereux (9 points de plus que les enseignants).

Les élèves ou les groupes d'élèves sont, quant à eux, plus fréquemment cités comme auteurs de moqueries ou d'insultes (60 %) ou de vol ou dégradation du matériel pédagogique (55 %), en particulier par les enseignants. Enfin, les collègues ou la hiérarchie sont cités par 64 % des enseignants victimes de harcèlement.

Tableau 13.8 – Proportion de directeurs d'écoles et d'enseignants confrontés à une violence au cours de l'année 2021-2022 suivant l'ancienneté et l'éducation prioritaire (en %)

		Ensemble	Titulaires de moins de 5 ans	Titulaires de 15 ans ou plus	Éducation prioritaire (EP)	Hors EP
Atteintes aux personnes	Expression avec arrogance, avec mépris	36,9	40,5	34,3	37,4	36,7
	Refus ou contestation d'enseignement, du contenu des enseignements, de votre statut d'enseignant, des règles de l'école ou de sanctions	27,3	29,4	25,5	23,8	28,3
	Moquerie ou insulte (y compris par des gestes, exemple : doigt d'honneur, etc.)	10,3	13,3	8,6	12,3	9,7
	Menacé (y compris par des gestes ou des regards, une intimidation, par Internet, etc.) avec ou sans objet dangereux ou arme	10,1	10,3	9,3	11,5	9,7
	Harcelé	6,4	6,7	4,1	6,2	6,5
	Mise à l'écart, marginalisé	4,8	6,7	6,3	5,6	4,6
	Bousculade intentionnelle, coup et blessure avec ou sans objet dangereux ou arme	3,0	5,0	2,2	3,5	2,9
	Agression sexuelle (comportement ou propos à connotation sexuelle)	0,2	0,7	0,1	0,4	0,2
Atteintes aux biens	Vol(s) ou dégradation(s) du matériel pédagogique	9,1	12,1	6,4	15,0	7,5
	Dégradation(s) d'objet(s) personnel(s) (téléphone portable, vêtements, etc.) ou du moyen de locomotion pour venir au travail (y compris aux abords de l'école)	2,5	3,4	1,9	4,5	1,9
	Vol(s) d'objet(s) personnel(s) (téléphone portable, clé USB, portefeuille, etc.) ou du moyen de locomotion pour venir au travail (y compris aux abords de l'école)	2,0	3,2	1,6	3,6	1,6
Autre	8,5	6,9	8,8	9,4	8,3	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, directeurs et enseignants du premier degré, secteurs public et privé sous contrat.

Source : DEPP, Enquête nationale de climat scolaire et de victimation 2022 auprès des directeurs d'école et enseignants du premier degré.

Figure 13.4 – Proportion de directeurs d'écoles et d'enseignants confrontés à une violence par type d'incident au cours de l'année 2021-2022 (en %)



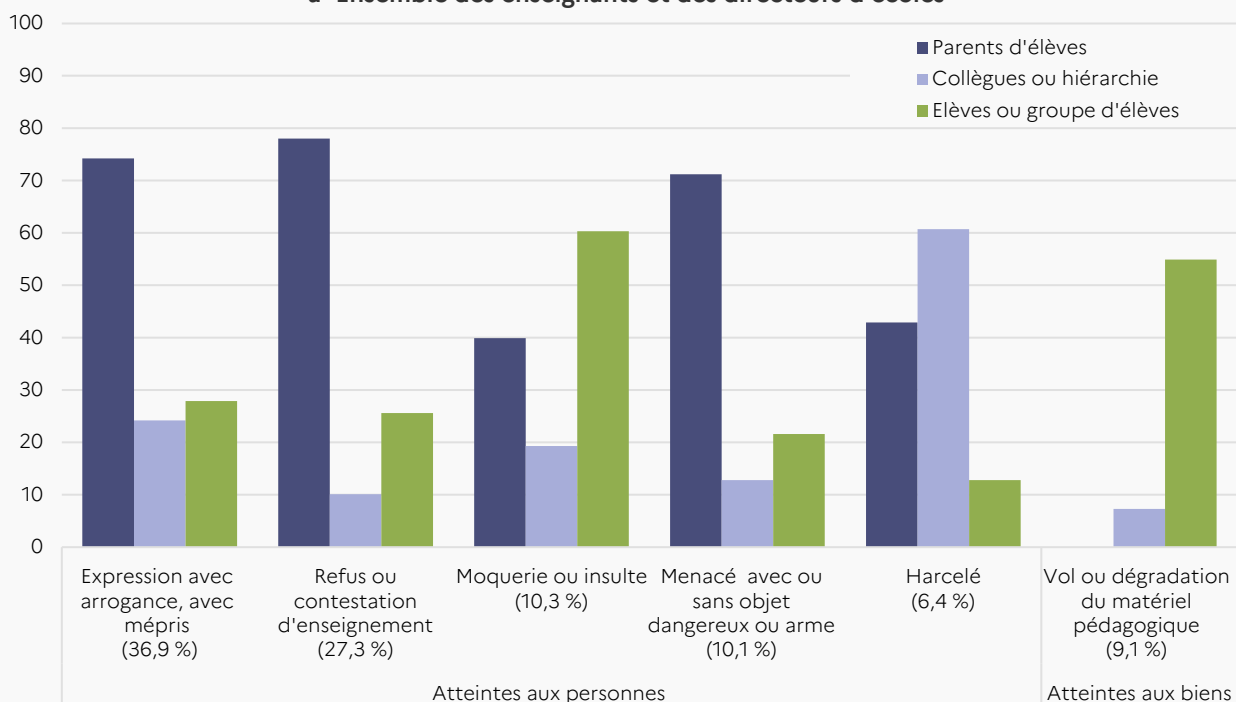
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, directeurs et enseignants du premier degré, secteurs public et privé sous contrat.

Source : DEPP, Enquête nationale de climat scolaire et de victimation 2022 auprès des directeurs d'école et enseignants du premier degré.

Figure 13.5 – Les auteurs de violence envers les enseignants du premier degré et les directeurs d'écoles au cours de l'année 2021-2022 (en %)

a- Ensemble des enseignants et des directeurs d'écoles



b- Enseignants

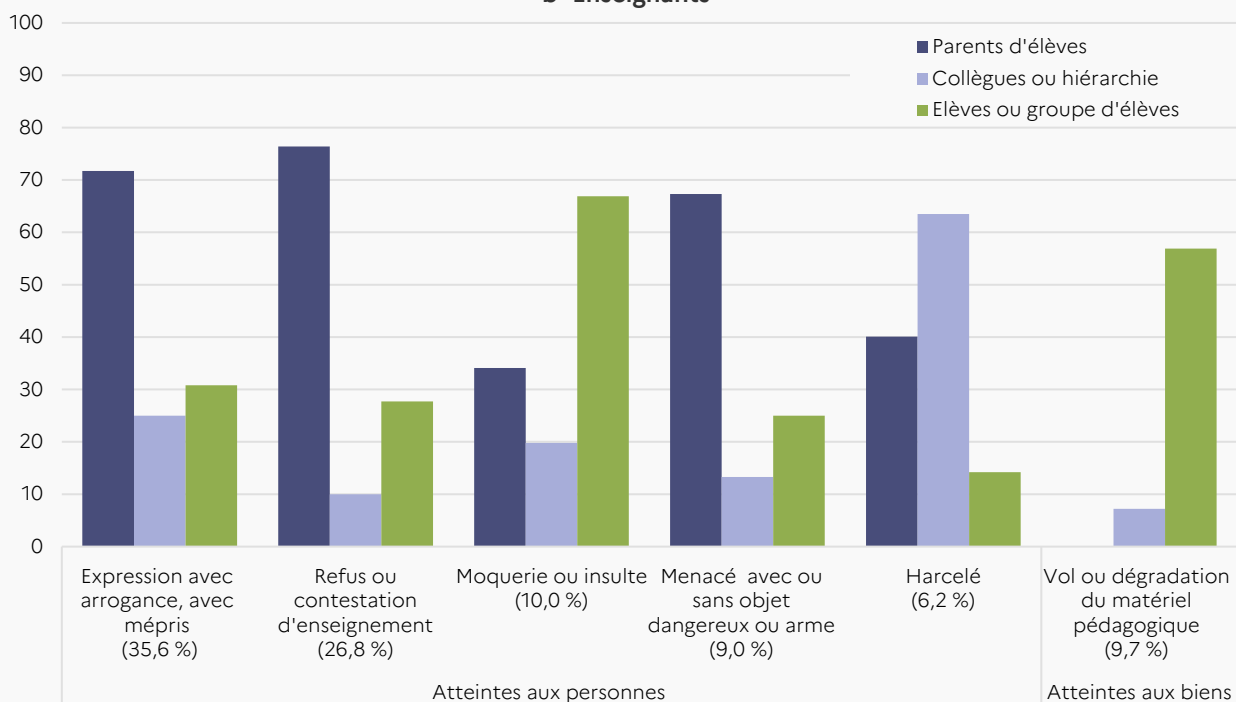
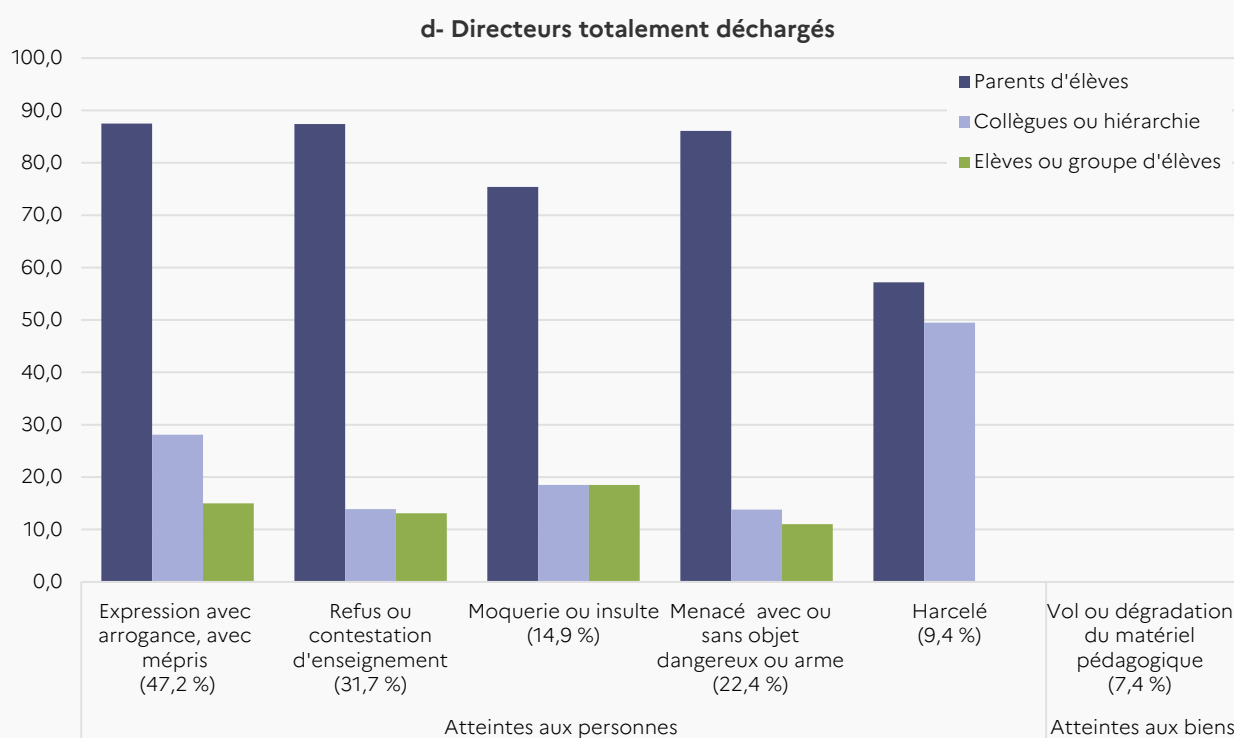
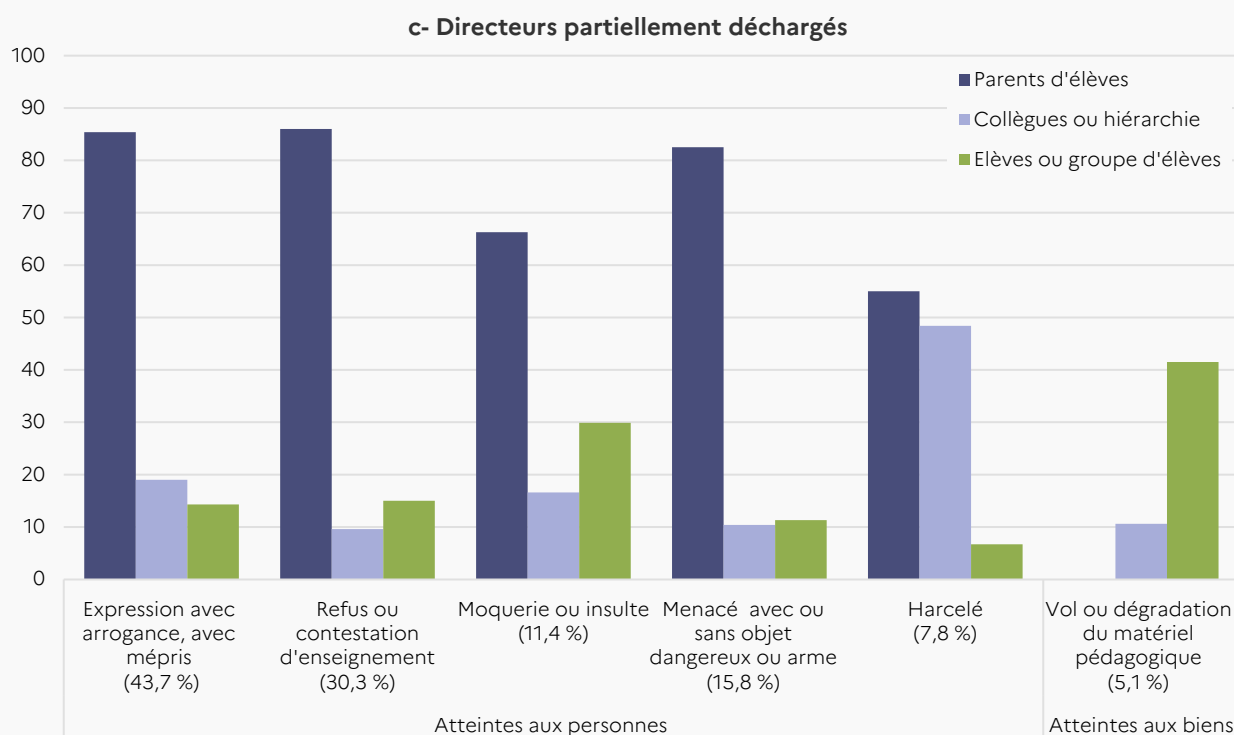


Figure 13.5 – (suite)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, directeurs totalement déchargés d'enseignement du premier degré, secteurs public et privé sous contrat. Seules les victimations les plus fréquemment citées sont retenues.

Lecture : 35,6 % des enseignants déclarent avoir été victimes d'arrogance et de mépris. Parmi eux 71,7 % citent les parents d'élèves comme auteur. Ils peuvent en citer plusieurs ce qui explique pourquoi la somme est supérieure à 100.

Source : DEPP, Enquête nationale de climat scolaire et de victimation 2022 auprès des directeurs d'école et enseignants du premier degré

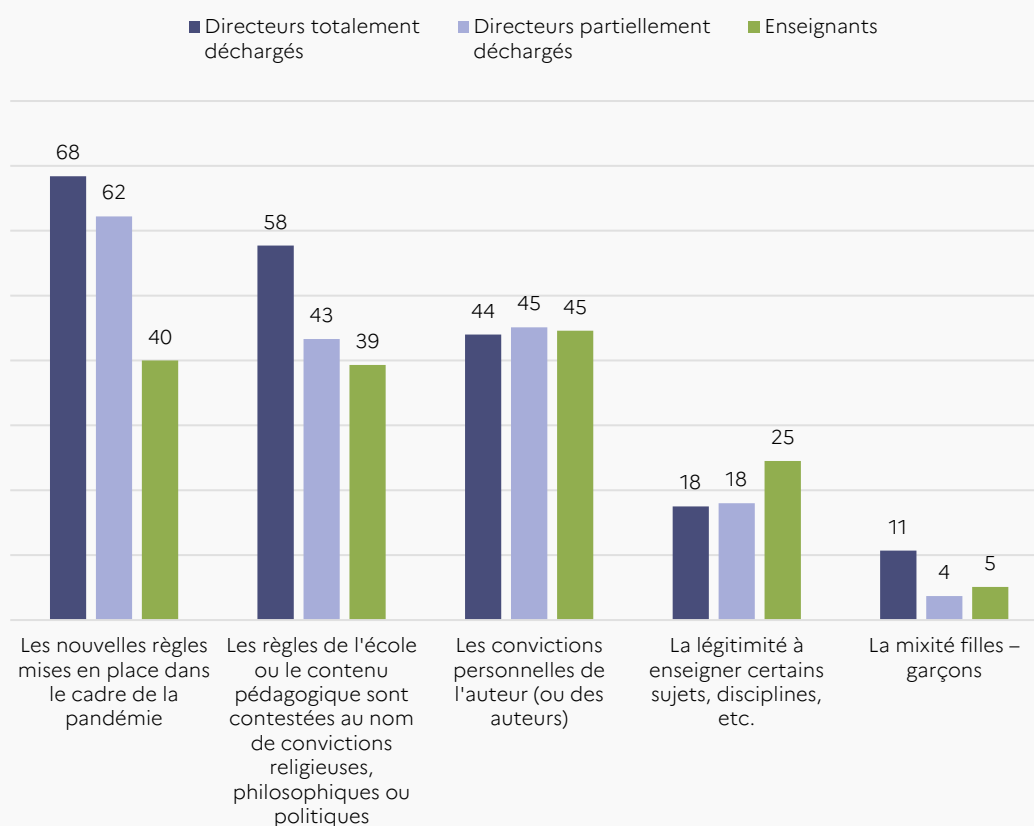
LE REFUS ET LA CONTESTATION D'ENSEIGNEMENT

Les directeurs d'école confrontés aux nouvelles règles mises en place dans le cadre de la pandémie

Les directeurs d'école et les enseignants du premier degré victimes d'un refus ou d'une contestation d'enseignement (du contenu des enseignements, du statut d'enseignant, des règles de l'école ou de sanctions) se sont exprimés sur les motivations des auteurs de cette violence. Les directeurs (totalement et partiellement déchargés d'enseignement) citent très majoritairement les nouvelles règles mises en place dans le cadre de la pandémie (**Figure 13.6**). Elles sont désignées par 68 % des directeurs totalement déchargés d'enseignement, par 62 % des directeurs partiellement déchargés d'enseignement et 40 %

des enseignants, victimes d'un refus ou d'une contestation d'enseignement. La contestation des règles de l'école ou du contenu pédagogique au nom de convictions religieuses, philosophiques ou politiques sont citées par 58 % des directeurs totalement déchargés d'enseignement. Près de la moitié des victimes de refus et de contestation d'enseignement citent les convictions personnelles de l'auteur soit 44 % pour les directeurs totalement déchargés, 45 % pour les directeurs partiellement déchargés et 45 % pour les enseignants. Enfin, la légitimité à enseigner certains sujets ou disciplines est citée par 25 % des enseignants victimes d'un refus et d'une contestation d'enseignement.

Figure 13.6 – Motivations du refus et de la contestation d'enseignement au cours de l'année 2021-2022 (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024, DEPP

Champ : France, directeurs d'école et enseignants du premier degré, secteurs public et privé sous contrat victimes d'un refus ou d'une contestation d'enseignement (du contenu des enseignements, du statut d'enseignant, des règles de l'école ou de sanctions).

Source : DEPP, Enquête nationale de climat scolaire et de victimation 2022 auprès des directeurs d'école et enseignants du premier degré.

POUR EN SAVOIR PLUS

- <https://www.education.gouv.fr/barometre-bien-etre>
- <https://www.education.gouv.fr/les-enquetes-nationales-de-climat-scolaire-et-de-victimation-323459>
- Radé É., 2024, "Bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale : des résultats stables en 2023", *Note d'Information*, n° 24.03, DEPP.
- Bechichi N., Blouet L., 2023, "Les leviers du bien-être au travail des enseignants du second degré - Les enseignements du Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale", *Note d'Information*, n° 23.42, DEPP.
- Radé É., 2023, "Satisfaction professionnelle des enseignants : un niveau plus élevé en début et en fin de carrière", *Note d'Information*, n° 23.38, DEPP.
- Fréchou H., Simon C. 2023, "Résultats de l'enquête nationale de climat scolaire et de victimation 2022 auprès des directeurs d'école et des enseignants du premier degré", *Note d'Information*, n° 23.15, DEPP.
- Radé É., 2022, "Premiers résultats du Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'Éducation nationale exerçant en établissement scolaire", *Note d'Information*, n° 22.31, DEPP.
- Traore B., 2023, "6,7 % des collégiens déclarent cinq violences ou plus de façon répétée", *Note d'Information*, n° 23.08, MENJ-DEPP.
- Traore B., 2023, "93 % des élèves déclarent se sentir "bien" ou "tout à fait bien" dans leur collège", *Note d'Information*, n° 23.07, MENJ-DEPP.
- Traore B., 2022, "Résultats de la première enquête de climat scolaire et victimation auprès des élèves de CM1-CM2", *Note d'Information*, n°22.08 MENJS-DEPP. [Infographie : Le point de vue des élèves de CM1-CM2 sur le climat scolaire].

« ANNEXES » LES ÉTUDES DEPP SUR LES PERSONNELS

A. LES NOTES D'INFORMATION	370
B. RÉFÉRENCES DES PUBLICATIONS DE LA DEPP	375

A. LES NOTES D'INFORMATION

L'ensemble des *Notes d'Information* est disponible sur le catalogue en ligne DeppaDoc : <https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr>

« Satisfaction professionnelle des enseignants : un niveau plus élevé en début et en fin de carrière »

Dans la première édition du baromètre du bien-être des personnels de l'éducation nationale, les enseignants exerçant dans les écoles et établissements scolaires attribuent une note moyenne de 5,9 sur 10 à leur satisfaction professionnelle. Au plus haut en début de carrière à 6,7 sur 10, la note décroît ensuite pour remonter après trente ans d'exercice. Le début de carrière est plus marqué par des sentiments d'enthousiasme et de fierté alors que la lassitude et le sentiment de solitude s'installent avec l'avancée en ancienneté. Tout au long de la carrière des enseignants, le pouvoir d'achat est l'axe le plus cité pour améliorer l'exercice de leur métier. La mobilité géographique et l'accompagnement en début de carrière sont désignés par plus d'un tiers des enseignants nouveaux dans le métier, tandis que l'accompagnement de fin de carrière est prioritaire pour plus de la moitié des enseignants ayant plus de trente-cinq ans d'ancienneté.

Référence :

Émilie Radé (DEPP), « Satisfaction professionnelle des enseignants : un niveau plus élevé en début et en fin de carrière », *Note d'information* n°23.38, septembre 2023, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-23-38>

« Dans le second degré public, un enseignant titulaire sur dix a une activité salariée secondaire »

En 2017, 13 % des enseignants titulaires du second degré public ont au moins une activité salariée secondaire, c'est-à-dire en dehors de leur activité principale d'enseignement scolaire. Parmi eux, neuf sur dix ont un seul type d'activité secondaire. Les enseignants exercent des activités en lien avec leur profil et leurs compétences : 14 % des professeurs agrégés et de chaire supérieure enseignent en plus dans le supérieur, 7 % des professeurs de lycée professionnel ont une activité dans le champ de la formation continue et 5 % des professeurs d'EPS sont également animateurs sportifs. En moyenne, les enseignants du second degré concernés ont un complément de revenu moyen de 2 600 euros net par an, ce qui représente 6 % de leur rémunération totale. Mais ces rémunérations secondaires varient énormément : la moitié de ceux qui en bénéficient touchent moins de 1 400 euros par an. Les compléments d'enseignement dans des structures scolaires non rattachées à l'éducation nationale, dans l'enseignement supérieur et dans le domaine du sport sont les activités qui apportent les compléments de revenus les plus importants.

Référence :

Pascaline Feuillet (DEPP), « Dans le second degré public, un enseignant titulaire sur dix a une activité salariée secondaire », *Note d'information* n°23.41, octobre 2023, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-23-41>

« Les leviers du bien-être au travail des enseignants du second degré : Les enseignements du Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale »

Pour étudier les leviers du bien-être au travail des enseignants du second degré, quatorze indices de bien-être ont été construits à partir des questions de la première édition du Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale et des travaux conduits par la recherche en sciences sociales. L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, le sens donné au travail, le respect et la confiance sont les indices les plus associés à la satisfaction professionnelle des enseignants du second degré. L'analyse des indices de respect et de confiance met en évidence le rôle important de la qualité de la relation avec la hiérarchie. Il apparaît enfin que le poids et l'influence de ces facteurs ne sont pas les mêmes pour tous les enseignants. L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle constitue un levier du bien-être au travail particulièrement

fort chez les enseignants les moins satisfaits, tandis que la formation professionnelle contribuerait seulement à améliorer la satisfaction professionnelle des enseignants les plus satisfaits.

Référence :

Nagui Bechichi et Laurent Blouet (DEPP), « Les missions particulières des enseignants dans les établissements du second degré en 2020-2021 », *Note d'information* n°23.42, octobre 2023, DEPP.

<https://doi.org/10.48464/ni-23-42>

« En 2021-2022, 47 600 enseignants sont directeurs d'école »

Les enseignants du premier degré peuvent devenir directeur d'école et ont alors de nouvelles missions. Pour les exercer, ils peuvent bénéficier de décharges d'enseignement définies réglementairement selon le nombre de classes et certaines spécificités de l'école. Au global, les enseignants deviennent plus souvent directeurs que les enseignantes. Néanmoins la part des femmes directrices dans les petites écoles est proche de celle des femmes qui enseignent dans le premier degré. Dans les territoires ruraux où les petites écoles sont concentrées, les directeurs sont aussi plus jeunes. N'étant pas ou peu déchargés, ils assurent à la fois les missions d'enseignement et celles de direction. En milieu urbain et en éducation prioritaire, les écoles sont plus grandes et dirigées par des enseignants plus expérimentés. Leur activité se concentre alors sur les missions de direction. Enfin, comme tout enseignant, les directeurs peuvent participer à des formations continues. Ce sont principalement ceux qui accèdent à cette fonction pour la première année qui en bénéficient.

Référence :

Marie Lebaudy (DEPP), « En 2021-2022, 47 600 enseignants sont directeurs d'école », *Note d'information* n°23.44, octobre 2023, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-23-44>

« Profil des admis aux concours enseignants 2022 »

À la session 2022, 22 200 candidats sont admis aux différents concours enseignants organisés par le ministère chargé de l'éducation nationale, dont 84 % dans l'enseignement public. La principale voie de recrutement par concours est la voie externe (80 % des admis). Le nouveau positionnement des concours externes en fin de deuxième année de master a réduit le vivier de candidats étudiants. La part des étudiants parmi les admis est en net recul en 2022. Au contraire, celle des lauréats exerçant déjà des fonctions d'enseignement augmente fortement. Les lauréats des concours enseignants du public sont un peu moins majoritairement des femmes et sont en moyenne plus jeunes que dans le privé sous contrat. Certains admis sont des candidats qui avaient échoué l'année précédente. Ainsi, 23 % des recalés en 2021 ont réussi un concours externe du premier degré public en 2022, 12 % pour le second degré public.

Référence :

Catherine Valette (DEPP), « Profil des admis aux concours enseignants 2022 », *Note d'information* n°23.46, novembre 2023, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-23-46>

« Bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale : des résultats stables en 2023 »

Au printemps 2023, les personnels de l'éducation nationale exerçant en école ou en établissement scolaire ont répondu à la seconde édition du Baromètre du bien-être au travail. Un an après la première édition, leurs déclarations varient peu. Ils évaluent leur satisfaction professionnelle à un niveau plus faible que les Français en emploi (5,9 contre 7,1 sur 10), mais ils sont proches de la moyenne des Français concernant la satisfaction de la vie menée actuellement et le sentiment que leur vie est porteuse de sens. Les perspectives de carrière (2,9 sur 10) et le niveau de rémunération (3,3 sur 10) constituent des sources d'insatisfaction marquée. La charge de travail est jugée trop importante au niveau de 7,4 sur 10. Les personnels ont en revanche une satisfaction supérieure à 7 sur 10 concernant leur établissement d'exercice, la sécurité au travail et les

relations avec les élèves et leurs collègues. Interrogés pour la première fois en 2023, les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) expriment des niveaux de satisfaction légèrement supérieurs à ceux des autres personnels, sauf concernant la rémunération et les perspectives de carrière.

Référence :

Émilie Radé (DEPP), « Bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale : des résultats stables en 2023 », *Note d'information* n°24.03, janvier 2024, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-24-02>

« Les enseignants : des cadres au contact du public qui se sentent utiles mais en manque de reconnaissance »

La profession enseignante comporte des conditions de travail et des risques psychosociaux distincts des autres cadres. Ainsi, en 2019, les enseignants sont plus exposés à certaines contraintes que les cadres, en termes de posture, d'intensité du travail et d'exigences émotionnelles. Si les enseignants considèrent toujours plus souvent que les autres cadres que leurs horaires s'accordent très bien avec leurs engagements familiaux, cet avantage a diminué entre 2013 et 2019, les autres cadres s'étant rapprochés de leur situation. Moins exposé à l'insécurité économique, l'enseignement est un emploi dans lequel les personnes souhaitent massivement rester jusqu'à leur retraite et qui apporte un sentiment fort d'utilité. Les enseignants pensent pourtant moins souvent être en capacité de faire le même métier jusqu'à la retraite que les autres cadres. Ils se sentent également moins reconnus, moins soutenus par leur hiérarchie, et sont peu satisfaits de leur possibilité de promotion comparativement aux autres cadres.

Référence :

Élise Dion, 2023, " Les enseignants : des cadres au contact du public qui se sentent utiles mais en manque de reconnaissance", *Note d'Information*, n° 24.02, janvier 2024, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-24-02>

« Les signalements d'incidents graves dans les écoles publiques et les collèges et lycées publics et privés sous contrat en 2022-2023 »

Au cours de l'année scolaire 2022-2023, les chefs d'établissement du second degré des secteurs public et privé sous contrat ont déclaré en moyenne 13,7 incidents graves pour 1 000 élèves. Dans les écoles publiques, les incidents sont moins fréquents. Au cours de l'année scolaire 2022-2023, les inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) ont déclaré 4,6 incidents graves pour 1 000 écoliers. Aucun incident grave n'est déclaré pour huit écoles publiques sur dix et dans un établissement du second degré sur trois. La violence en milieu scolaire se manifeste principalement par des atteintes verbales aux personnes. Dans les écoles publiques, les écoliers sont impliqués comme auteurs dans 61 % des incidents graves déclarés par les IEN et les familles dans 30 % des cas. Dans le second degré, les collégiens et lycéens sont impliqués dans 93 % des incidents graves déclarés par les chefs d'établissement.

Référence :

Muriella Rakotobe (DEPP), « Les signalements d'incidents graves dans les écoles publiques et les collèges et lycées publics et privés sous contrat en 2022-2023 », *Note d'information* n°24.04, février 2024, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-24-04>

« Premiers résultats de l'enquête sur les pratiques d'enseignement du français, Praesco, en classe de CM2 en 2021 »

Selon l'enquête nationale Praesco (pratiques enseignantes spécifiques aux contenus), conduite par la DEPP en 2021 auprès d'enseignants de CM2, huit enseignants sur dix mentionnent les écarts de niveaux entre les élèves comme facteurs de difficulté à leur enseignement du français et 46 % déclarent avoir participé au moins une fois au cours des cinq années précédant l'enquête à une activité de formation continue portant sur les pratiques de différenciation pédagogique. Alors qu'ils sont 66 % à considérer comme important de

faire travailler les élèves selon des parcours personnalisés, seuls 39 % des enseignants déclarent le faire fréquemment, du fait de la difficulté de mise en oeuvre de cette pratique. La production de texte et la compréhension écrite sont les domaines que les enseignants trouvent les plus difficiles à enseigner. Cette enquête permet également de constater qu'il existe plusieurs approches de l'enseignement du français (explicite, plus explicite, par la découverte), lesquelles ne sont pas exclusives les unes des autres.

Référence :

Lucie Goube, Agnès Lugand, David Potrel, Christelle Raffaëlli, DEPP-B; Maryse Bianco, Pascal Bressoux, Laurent Lima, Anne Vibert, « Premiers résultats de l'enquête sur les pratiques d'enseignement du français, Praesco, en classe de CM2 en 2021 », *Note d'information* n°24.11, avril 2024, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-24-11>

« Les heures supplémentaires des enseignants à la rentrée 2023 dans les établissements du second degré »

Pendant l'année scolaire 2023-2024, le service hebdomadaire moyen d'un enseignant exerçant dans un établissement du second degré est de 18 heures et 34 minutes dont 1 heure et 43 minutes d'heures supplémentaires annualisées (HSA). À la rentrée 2023, 74 % des enseignants éligibles au dispositif font au moins une HSA. La hausse du nombre d'enseignants effectuant des HSA en 2023 s'explique par l'augmentation du nombre d'enseignants à temps partiel qui font des HSA. Les hommes restent plus nombreux à en faire et quand ils en font, en réalisent davantage. Aussi, une femme qui fait des HSA perçoit en moyenne 3 110 € sur l'année contre 3 860 € pour un homme. Les enseignants peuvent également effectuer des heures supplémentaires effectives (HSE). En moyenne, un enseignant a perçu 3 190 € grâce aux HSA et HSE effectuées sur l'ensemble de l'année 2022-2023. Depuis la rentrée 2023, les enseignants peuvent s'engager également dans le Pacte enseignant. À la rentrée 2023, trois enseignants du second degré sur dix y avaient adhéré. La mission de remplacement de courte durée est la plus répandue.

Référence :

Éva Baradji (DEPP), « Les heures supplémentaires des enseignants à la rentrée 2023 dans les établissements du second degré », *Note d'information* n°24.33, août 2024, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-24-33>

« La mobilisation du langage à l'école : premiers résultats sur les pratiques d'enseignement en petite section de classe maternelle dans le cadre du panel 2021 »

L'enquête nationale sur les pratiques d'enseignement en petite section de classe maternelle constitue l'un des trois volets du dispositif d'enquête associé au nouveau panel qu'a lancé la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) en 2021. Elle vise à documenter les différents types de pédagogie mis en oeuvre à ce niveau d'enseignement notamment dans le domaine de la mobilisation du langage. Les pratiques en matière de langage oral, fréquemment mises en oeuvre par une majorité d'enseignants, présentent des contrastes surtout dans la manière de faire appel aux habiletés des élèves dans le champ lexical et syntaxique. Les pratiques relatives à l'entrée dans le langage écrit présentent une hétérogénéité plus manifeste dans l'enseignement de la compréhension des textes entendus. Certains facteurs individuels ou contextuels, tels que l'expérience en petite section ou les niveaux d'enseignement présents dans la classe, ont une incidence sur la fréquence de mise en oeuvre d'une pratique d'enseignement. La professionnalité enseignante en petite section, empreinte de forts contrastes dans l'intensité de mise en oeuvre de certaines pratiques, révèle l'existence de profils marqués.

Référence :

Roseline Verdon (DEPP), « La mobilisation du langage à l'école : premiers résultats sur les pratiques d'enseignement en petite section de classe maternelle dans le cadre du panel 2021 », *Note d'information* n°24.35, août 2024, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-24-35>

« Premiers résultats de l'enquête sur les pratiques d'enseignement du français, Praesco, en classe de troisième en 2021 »

Selon l'enquête sur les Pratiques enseignantes spécifiques aux contenus (Praesco) conduite par la DEPP en 2021 auprès d'enseignants de français de troisième, neuf enseignants sur dix considèrent les écarts de niveaux entre les élèves et le temps pour aider les élèves en difficulté comme des facteurs rendant difficile leur enseignement. Soucieux de guider leurs élèves dans la compréhension des processus d'apprentissage, sept enseignants sur dix déclarent faire fréquemment des retours à leurs élèves à propos de la manière de réaliser une tâche en cours. Dans le cadre de l'étude de la langue et plus particulièrement de la syntaxe de la phrase complexe que 75 % des enseignants jugent difficile à enseigner, un quart des enseignants proposent fréquemment à leurs élèves un travail incluant des parcours différenciés en fonction de leurs difficultés. Ils sont également un quart à avoir participé plusieurs fois, au cours des cinq dernières années précédant l'enquête, à des activités de formation continue centrées sur la différenciation pédagogique. Enfin, c'est en éducation prioritaire que les enseignants adoptent le plus des pratiques visant à prendre en compte l'individualité des élèves et à développer leurs compétences cognitives, motivationnelles et sociales.

Référence :

David Potrel, Christelle Raffaëlli, Laurent Lima (DEPP), « Premiers résultats de l'enquête sur les pratiques d'enseignement du français, Praesco, en classe de troisième en 2021 », *Note d'information* n°24.36, septembre 2024, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-24-36>

« Retraites des enseignants : des départs plus tardifs et des niveaux de pensions stables »

Durant l'année scolaire 2021-2022, 19 800 enseignants du premier et du second degré sont partis à la retraite. L'âge moyen du départ est de 62 ans. Les hommes ont tendance à prendre leur retraite plus tard que les femmes, et les enseignants du privé plus tard que ceux du public. Pour toutes ces catégories d'enseignants, l'âge de départ moyen en retraite a augmenté ces dernières années, en particulier dans le premier degré, du fait des réformes successives repoussant l'âge d'ouverture des droits à la retraite et prolongeant la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une pension à taux plein. Les pensions des nouveaux retraités du public sont restées relativement stables entre 2019 et 2022 malgré l'inflation. Les enseignantes du public partant à la retraite perçoivent en moyenne des pensions inférieures à celles de leurs homologues enseignants.

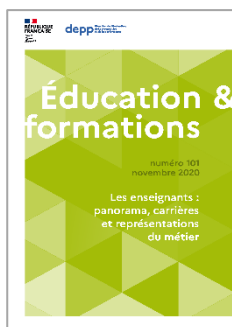
Référence :

Denis Geleyn (DEPP), « Retraites des enseignants : des départs plus tardifs et des niveaux de pensions stables », *Note d'information* n°24.43, octobre 2024, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-24-43>

B. RÉFÉRENCES DES PUBLICATIONS DE LA DEPP



Mélina Hillion (Insee) et Édouard Maugendre (DEPP), "L'effet du « jour de carence » sur les absences pour maladie des personnels du secteur public de l'éducation nationale", 2024, *Éducation & formations*, 106, 143-166. DEPP, SIES.
<https://doi.org/10.48464/ef-106-06>



Les enseignants : panorama, carrières et représentations du métier, *Éducation & formations* n° 101, DEPP.
<https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/digital-viewer/c-47102>



DEPP, 2024, *L'état de l'École*, fiches 11 à 20, Paris.
<https://www.education.gouv.fr/l-etat-de-l-ecole-2024-415758>



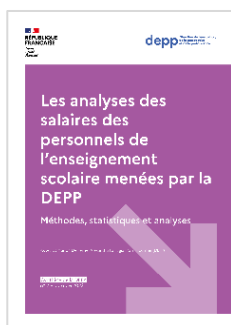
DEPP, 2024, *Repères et références statistiques*, Paris
<https://rers.depp.education.fr/>



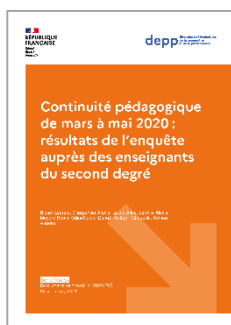
DEPP, 2022, *L'Europe de l'éducation en chiffres*, chap. 4, Paris
<https://www.education.gouv.fr/EuropeEducation2022>



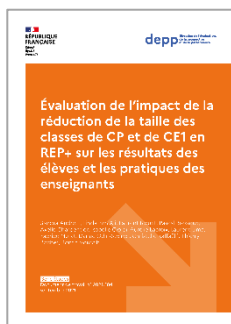
Lucie Goube, Agnès Lugand, David Potrel, Christelle Raffaëlli, Anne Vibert, Maryse Bianco, Pascal Bressoux et Laurent Lima, 2024, "Pratiques d'enseignement du français en classe de CM2. Résultats de l'enquête Praesco Français 2021", *Document de travail - série études*, n° 2024.E09, DEPP.
<https://www.education.gouv.fr/pratiques-d-enseignement-du-francais-en-classe-de-cm2-415378>



Marion Defresne, Alexandra Farrugia et Yann Fournier, "Les analyses des salaires des personnels de l'enseignement scolaire menées par la DEPP", *Synthèses de la DEPP* n°7, novembre 2022, DEPP.
<https://www.education.gouv.fr/synthese-de-la-depp-105296>



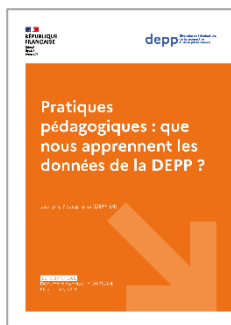
Blouet L., Charpentier A., ... Solnon A., 2021, « Continuité pédagogique de mars à mai 2020 : résultats de l'enquête auprès des enseignants du second degré », *Document de travail - série études*, n° 2021.E05, DEPP.
<https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/digital-viewer/c-50917>



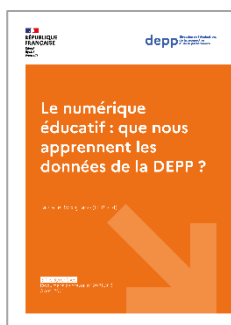
Andreu S., Ben Ali L. ... Vourc'h R., 2021, « Évaluation de l'impact de la réduction de la taille des classes de CP et de CE1 en REP+ sur les résultats des élèves et les pratiques des enseignants », *Document de travail - série études*, n° 2021.E04, DEPP.
<https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/digital-viewer/c-50756>



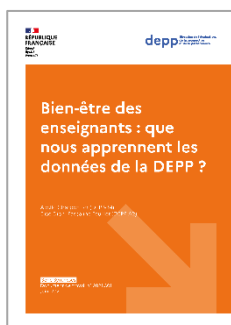
Ghazala Azmat, Denis Fougère, Clémence Lobut, 2021, "Évaluation multidimensionnelle de l'impact de l'utilisation d'équipements numériques mobiles sur les apprentissages des élèves - Premiers résultats du Plan numérique de 2015", *Document de travail - série études*, n° 2021.E01, DEPP.
<https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/digital-viewer/c-48363>



Bocognano L., « Pratiques pédagogiques : que nous apprennent les données de la DEPP ? », 2021,
Document de travail - série synthèses, n° 2021.S04, DEPP.
<https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/digital-iower/c-50878>



Bocognano L., 2021, « Le numérique éducatif : que nous apprennent les données de la DEPP ? »
Document de travail - série synthèses, n° 2021.S03, DEPP.
<https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/digital-iower/c-50460>



Charpentier A., Dion É., Feillet P., « Bien-être des enseignants : que nous apprennent les données de la DEPP ? »,
Document de travail - série synthèses, n° 2021.S01, juin 2021, DEPP.
<https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/digital-viewer/c-50202>

Table des sigles

AAE Attaché d'administration de l'État

Adjaenes Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

AENESR Administrateur de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

AE Adjoint d'enseignement

AED Assistant d'éducation

AESH Accompagnants des élèves en situation de handicap

Agape Aide à la gestion automatisée des professeurs des écoles

Agora Aide à la gestion optimisée des ressources ASS

AIP-CIV Aide au logement des personnels affectés en établissement difficile dans le cadre du comité interministériel de la ville

APSH Accompagnant de personnels en situation de handicap

ASIA Action sociale d'initiative académique

ASS (personnels) Administratifs, sociaux et de santé

ATÉE Adjoint technique des établissements d'enseignement

ATMP Accident du travail ou maladie professionnelle

ATSEM Agent territorial spécialisé des écoles maternelles

AVPF Assurance vieillesse du parent au foyer

BOE Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

BSA Base statistique des agents

CAER Concours d'accès à une échelle de rémunération

Cafep Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement privé

Canopé Réseau de création et d'accompagnement pédagogique (remplace CNDP, CRDP et CDDP)

Capeps Certificat d'aptitude professionnelle à l'enseignement de l'éducation physique et sportive

Capès Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré

Capet Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique

CAPLP Certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel

CAPN Commission administrative paritaire nationale

CASU Conseiller d'administration scolaire et universitaire

CDAPH Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

CE Classe exceptionnelle

CE d'EPS Chargé d'enseignement d'éducation physique et sportive

Céreq Centre d'études et de recherche sur les qualifications

CDD Contrat à durée déterminée

CDI Contrat à durée indéterminée

CESU Chèque emploi service universel

CHSCT Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

CIO Centre d'information et d'orientation

CITIS Congé pour invalidité temporaire imputable au service

CIV Comité interministériel des villes

CLD Congé de longue durée

CLM Congé longue maladie

CMO Congé maladie ordinaire

Cnav Caisse nationale d'Assurance vieillesse

Cned Centre national d'enseignement à distance

CNDP Centre national de documentation pédagogique

CNRACL Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales

COM Collectivités d'outre-mer



COP Conseiller d'orientation-psychologue	EREA Établissement régional d'enseignement adapté (ex-ENP)
CPE Conseiller principal d'éducation	ERSEH Enseignant référent pour la scolarisation des enfants en situation de handicap
CPGE Classe préparatoire aux grandes écoles	FPE Fonction publique d'État
CRDS Contribution au remboursement de la dette sociale	GAIA Gestion académique informatisée des actions de formations
CRPE Concours de recrutement des professeurs des écoles	GIPA Garantie individuelle de pouvoir d'achat
CSG Contribution sociale généralisée	GM Congé de grave maladie
CTSS Conseiller technique de service social	Greta Groupement d'établissements
Cyclades Cycle automatisé des examens et concours	HSA Heure supplémentaire annualisée
DADS Déclaration annuelle de données sociales	HSE Heure supplémentaire effective
DAF Direction des affaires financières (MENJ-MESRI)	IA-IPR Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional
DASEN Directeur académique des services de l'éducation nationale	IENT Inspecteur de l'éducation nationale (intègre depuis 1990 les IDEN, IET, IIO)
DAASEN Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	IENT ASH Inspecteur de l'éducation nationale chargé de l'adaptation scolaire et de la scolarisation des élèves handicapés
DEPP Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (MENJ-MESRI)	IF2R Indemnité de fonction, de responsabilité et de résultat
DGAFP Direction générale de l'administration de la fonction publique	IFSE Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
DGESCO Direction générale de l'enseignement scolaire (MENJ-MESRI)	IGAENR Inspecteur (Inspection) général(e) de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
DGRH Direction générale des ressources humaines (MENJ-MESRI)	IGEN Inspecteur (Inspection) général(e) de l'éducation nationale
DGFIP Direction générale des finances publiques	IGE Ingénieur d'études
DROM Départements et régions d'outre-mer	IGR Ingénieur de recherche
DSDEN Direction des services départementaux de l'éducation nationale	IMP Indemnités pour missions particulières
DSN Déclarations sociales nominatives	INM Indice majoré
DUER Document unique d'évaluation des risques	INRP Institut national de recherche pédagogique
ECR Échelle de rémunération	Insee Institut national de la statistique et des études économiques
EP Éducation prioritaire	IR Indemnité de résidence
EPA Établissement public à caractère administratif	ISAE Indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves
EPLE Établissement public local d'enseignement	ISOE Indemnité de suivi et d'orientation des élèves
EPP Emploi-Poste-Personnel	ISS Indemnité de sujétion spéciale
EPS Éducation physique et sportive	
EQTP Équivalent temps plein (annualisé)	



ITRF Ingénieur et personnel technique de recherche et de formation	PPCR Parcours professionnels, carrières et rémunérations
LEGT Lycée d'enseignement général et technique	PPR Période de Préparation au Reclassement
LOLF Loi organique relative aux lois de finances	PsyEN Psychologues de l'éducation nationale
LP Lycée professionnel	RAEP Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
MDPH Maison départementale des personnes handicapées	Rased Réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficulté
MENJ Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse	RCE Responsabilités et compétences élargies (établissements d'enseignement supérieur)
MESRI Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	RETREP Régime de retraite temporaire de l'enseignement privé
MIES Mission interministérielle « Enseignement scolaire »	Saenes Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
MIPH Mission à l'intégration des personnels handicapés	SB Salaire brut
NBI Nouvelle bonification indiciaire	SDEN Service départemental de l'éducation nationale
Ocean Organisation des concours et examens, académiques et nationaux	SDFC Schéma directeur de la formation continue
Onisep Office national d'information sur les enseignements et les professions	Segpa Section d'enseignement général et professionnel adapté (ex-SES et GCA)
Pacte Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État	SFT Supplément familial de traitement
PAF Plan académique de formation	SGA Secrétaire général d'administration
PEGC Professeur d'enseignement général de collège	Siasp Système d'information sur les agents des services publics
PEPS Professeur d'éducation physique et sportive	Smic Salaire minimum de croissance
PIAL Pôle inclusif d'accompagnement localisé	SRE Service des retraites de l'État
PIM Prestation interministérielle	STS Section de technicien supérieur
PLP Professeur de lycée professionnel	TIB Traitement indiciaire brut
PNF Plan national de formation	ULIS Unité localisée pour l'inclusion scolaire
	ZR Zone de remplacement

Achévé d'imprimer en décembre 2024
sur les presses de reprographie
du site Dutot MEN – 75015 Paris

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire

2023-2024

- ▶ **Chapitre 1** Les personnels relevant de l'enseignement scolaire
- ▶ **Chapitre 2** Les effectifs et caractéristiques des enseignants
- ▶ **Chapitre 3** Les effectifs et caractéristiques des personnels non enseignants du secteur public
- ▶ **Chapitre 4** Les missions et les lieux d'exercice
- ▶ **Chapitre 5** Les concours de recrutement
- ▶ **Chapitre 6** La carrière des personnels fonctionnaires relevant de l'enseignement scolaire public : ancienneté, avancement
- ▶ **Chapitre 7** Les rémunérations
- ▶ **Chapitre 8** La formation continue
- ▶ **Chapitre 9** Les congés pour raison de santé et accueil d'enfant
- ▶ **Chapitre 10** Les départs à la retraite
- ▶ **Chapitre 11** Les départs volontaires des enseignants du secteur public
- ▶ **Chapitre 12** Les personnels en situation de handicap et accompagnants d'élèves en situation de handicap
- ▶ **Chapitre 13** Le bien-être au travail, le climat scolaire et la victimation

