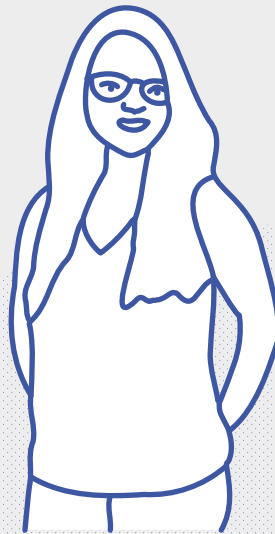




RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

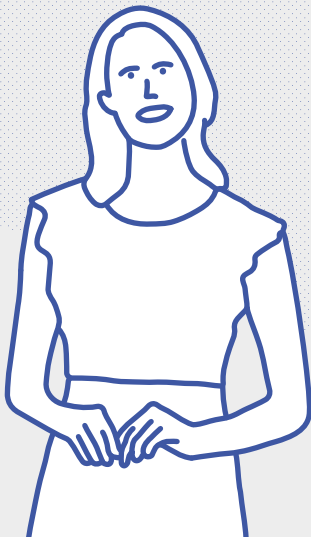
Liberté
Égalité
Fraternité

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



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire

2022-2023



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

2022-2023

Cet ouvrage est édité par le ministère
de l'Éducation nationale et de la Jeunesse
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 : DEPP (Caroline Caron, Marion Defresne, Élise Dion, Mélanie Drégoir, Pascaline Feuillet, Hélène Fréchou, Denis Geleyn, Marie Lebaudy, Émilie Radé, Catherine Simon, Jean-Éric Thomas, Catherine Valette)

Impression : Atelier de Dutot

ISSN 2968-2819
e-ISSN 2966-8026
ISBN : 978-2-11-167875-0
e-ISBN : 978-2-11-167876-7
Fonds de carte @ IGN 2023
Dépôt légal : Octobre 2023

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 chargé de l'éducation nationale.

Avec 1,2 million d'agents, ce ministère représente en effet plus d'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 de l'enseignement scolaire public, concours de recrutement, rémunérations, formation continue, congés pour raison de santé, perception de leur condition de travail, départs à la retraite, départs volontaires, etc.

Cette deuxième édition reconduit l'ensemble des thèmes développés dans l'édition précédente du *Panorama*. Certains d'entre eux ont été remaniés et enrichis afin d'en améliorer la pertinence. Deux nouveaux chapitres font également leur apparition. Le chapitre 12 aborde la thématique du handicap dans une double perspective : les personnels en situation de handicap bénéficiaires de l'obligation à l'emploi d'une part, les personnels qui accompagnent les élèves en situation de handicap d'autre part. Le chapitre 13 s'intéresse, quant à lui, au bien-être au travail des personnels, au climat scolaire et à la victimation à partir de données d'enquêtes produites par la DEPP. Enfin, le *Panorama* recense l'ensemble des travaux réalisés par la DEPP au cours de l'année 2022-2023 sur les enseignants, leurs profils, leurs parcours, leurs rémunérations, leurs pratiques et plus généralement sur l'ensemble des personnels qui relèvent du ministère en charge de l'éducation nationale.

L'ensemble des données présentées, réalisées à partir d'informations statistiques de qualité et 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 RELEVANT DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE : PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES	12
	B.	LES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET NON-ENSEIGNANTS EN ACTIVITÉ	14
	C.	LES ÉVOLUTIONS D'EFFECTIFS SUR LA PÉRIODE 2015-2022	19
Chapitre	2	LES EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES DES ENSEIGNANTS	27
	A.	LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES ENSEIGNANTS ET LEURS ÉVOLUTIONS	30
	B.	LES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC	44
	C.	LES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PRIVÉ SOUS CONTRAT	47
Chapitre	3	LES EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC	51
	A.	L'ENSEMBLE DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS	54
	B.	LES FILIÈRES PROFESSIONNELLES	59
Chapitre	4	LES MISSIONS ET LES LIEUX D'EXERCICE	69
	A.	LES MISSIONS EXERCÉES PAR LES ENSEIGNANTS DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ	71
	B.	LES CONDITIONS D'EXERCICE PARTICULIÈRES DES ENSEIGNANTS	82
	C.	LES LIEUX D'EXERCICE DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC	95
Chapitre	5	LES CONCOURS DE RECRUTEMENT	105
	A.	LE RECRUTEMENT PAR VOIE DE CONCOURS À LA SESSION 2022 : 20 500 ADMIS AUX CONCOURS EXTERNES	108
	B.	LES RÉSULTATS AUX CONCOURS DE PERSONNELS ENSEIGNANTS	113
	C.	LES RÉSULTATS AUX CONCOURS DE PERSONNELS NON ENSEIGNANTS	144
Chapitre	6	LA CARRIÈRE DES PERSONNELS FONCTIONNAIRES RELEVANT DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE PUBLIC : ANCIENNETÉ, AVANCEMENT	159
	A.	LA CARRIÈRE DES ENSEIGNANTS	161
	B.	L'ANCIENNETÉ DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS	169
Chapitre	7	LES RÉMUNÉRATIONS	173
	A.	VUE D'ENSEMBLE	178
	B.	LES RÉMUNÉRATIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DE L'ÉDUCATION NATIONALE EN 2021	187
	C.	LES RÉMUNÉRATIONS DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS DE L'ÉDUCATION NATIONALE EN 2021	203
	D.	ANNEXES	212

Chapitre	8	LA FORMATION CONTINUE	217
	A.	L'ACCÈS À LA FORMATION DES ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ PUBLIC.....	220
	B.	L'ACCÈS À LA FORMATION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PUBLIC.....	226
	C.	L'ACCÈS À LA FORMATION DES PERSONNELS DE DIRECTION ET D'ÉDUCATION, DANS LE SECTEUR PUBLIC	233
Chapitre	9	LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ	237
	A.	LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ DES PERSONNELS DE L'ÉDUCATION NATIONALE.....	241
	B.	LES CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE ET LES CONGÉS LONGS	249
	C.	LES CONGÉS POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE (ATMP)	258
	D.	ÉVOLUTION DES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ DEPUIS 2015-2016.....	266
Chapitre	10	LES DÉPARTS À LA RETRAITE	271
	A.	LES DÉPARTS À LA RETRAITE EN 2022 DES PERSONNELS TITULAIRES DU PUBLIC ET ASSIMILÉS TITULAIRES DU PRIVÉ SOUS CONTRAT	276
	B.	LES RETRAITES DES PERSONNELS TITULAIRES DE L'ÉDUCATION NATIONALE PARTIS EN 2021	288
Chapitre	11	LES DÉPARTS VOLONTAIRES	297
	A.	ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DÉPARTS VOLONTAIRES	299
	B.	LES DÉMISSIONS DES ENSEIGNANTS STAGIAIRES	302
Chapitre	12	LES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP ET ACCOMPAGNANTS D'ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP	305
	A.	LES PERSONNELS DE L'ÉDUCATION NATIONALE BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI	308
	B.	LES ACCOMPAGNANTS D'ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP.....	317
Chapitre	13	LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL, LE CLIMAT SCOLAIRE ET LA VICTIMATION	325
	A.	LE BIEN ÊTRE AU TRAVAIL DES PERSONNELS DES ÉTABLISSEMENTS DU PREMIER ET DU SECOND DEGRÉS.....	328
	B.	LE CLIMAT SCOLAIRE ET LA VICTIMATION DU POINT DE VUE DES DIRECTEURS D'ÉCOLE ET DES ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ	343
		« ANNEXES » LES ÉTUDES DEPP SUR LES PERSONNELS	357
	A.	LES NOTES D'INFORMATION	358
	B.	RÉFÉRENCES DES PUBLICATIONS DE LA DEPP.....	363
		TABLE DES SIGLES	367

1. LES PERSONNELS RELEVANT DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

A. LES PERSONNELS RELEVANT DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE : PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES	12
B. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET NON-ENSEIGNANTS EN ACTIVITÉ.....	14
C. LES ÉVOLUTIONS D'EFFECTIFS SUR LA PÉRIODE 2015-2022	19

CHIFFRES-CLÉS RENTRÉE 2022

- **1,2 million** de personnes en activité au ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse 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)
95 % sont en catégorie A

- **0,3 million** de non-titulaires (ou sur échelle de non-titulaires)

- **0,9 million (74 %)** d'enseignants
- **0,3 million (25 %)** de personnels non enseignants
- **14 700** étudiants en préprofessionnalisation pour le métier enseignant
- **200** apprentis non enseignants

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

SOURCES

Les figures des chapitres 1,2 et 3 portant sur les effectifs des personnels de l'enseignement scolaire 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 la base statistique des agents restituent une image des personnels en début d'année scolaire. Les données reflètent la situation fin novembre.

CHAMP

Les chapitres 1,2 et 3 relatifs aux effectifs des personnels de l'enseignement scolaire recensent 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 2022 (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 métropolitaine et des DROM, excepté Mayotte pour ce qui concerne l'enseignement privé.

Les personnels dénombrés relèvent tous de la mission interministérielle « Enseignement scolaire » (MIES) du budget de l'État, à l'exclusion de l'enseignement technique agricole et des personnels exerçant des missions jeunesse et sport. Les enseignants des corps du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur sont exclus du champ du panorama statistique des personnels consacrés à l'enseignement scolaire.

DÉFINITION

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 classés en plusieurs groupes, définis de façon plus détaillée au chapitre 3 sur les personnels non enseignants.

La présentation des personnels par corps

effectuée dans ces chapitres 1, 2 et 3 diffère de celle qui prévaut dans les pages consacrées aux effectifs des personnels au chapitre 8 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. Ainsi, la mission d'enseignement correspond à l'ensemble des missions où la personne passe la majorité de son temps à transmettre les programmes à des élèves. Les autres missions, qui ne consistent pas à enseigner, sont variées. Elles comprennent, par exemple, les directeurs d'école totalement déchargés d'enseignement et les personnels de direction du second degré. D'autres activités professionnelles y figurent également, comme le soutien à l'enseignement, les missions d'inspection, l'administration, la santé. Les agents en congés de formation, en congés longs pour raison de santé, qui ne sont pas affectés à la date d'observation, soit 11 000 agents, sont regroupés et distingués de ceux qui ont une mission.

Le tableau de la fiche 8.2 de RERS (édition 2023) offre une synthèse de ces deux présentations des

personnels, en croisant l'approche par corps avec celle par mission.

"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". 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.

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.

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. 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 des personnels d'assistance éducative (assistants d'éducation – AED – et accompagnants d'élèves en situation de handicap – AESH). De plus, en 2021 et 2022, suite à des difficultés dans la remontée des données, le nombre d'AED dans les bases n'est pas complet, en particulier les AED en CDI. Le nombre d'AED manquants a été estimé à 3 000 personnes en 2021 et 8 000 en 2022. Ils sont comptabilisés parmi les effectifs des personnels de vie scolaire non titulaires. Ces chiffres seront réactualisés dans la prochaine édition du Panorama.

A. LES PERSONNELS RELEVANT DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE : PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES

Les personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire ne sont pas tous en activité au ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse (MENJ). Ils sont en activité pour environ 95 % d'entre eux, plus précisément 95 % des enseignants sont en activité et 93 % des non-enseignants (**Tableau 1.1**). Ces personnels sont en activité au sens de la nomenclature des positions administratives des agents de la fonction publique. Les personnels non actifs sont ceux en disponibilité, en détachement ou en congé parental (respectivement 3 %, 2 % et moins de 1 % de l'ensemble des agents).

Le détachement est la position des fonctionnaires placés hors de leur corps d'origine tout en continuant 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. Agés en moyenne de 46,9 ans ils y sont plus fréquemment à partir de 40 ans (37 % entre 40 et 50 ans), et plus encore à 50 ans ou plus (42 %) (**Tableau 1.1.1**). Les femmes sont légèrement majoritaires parmi les enseignants en détachement (55 %).

Les enseignants en disponibilité, c'est-à-dire qui interrompent temporairement leur activité dans la fonction publique, soit 3,0 % d'entre eux, ont plus fréquemment entre 40 et 50 ans (39 %) dans le public tandis que les 50 ans ou plus sont proportionnellement plus nombreux (40 %) dans le privé.

La part des femmes en disponibilité est importante (75 %), plus dans le privé que dans le public (80 % contre 74 %).

Les enseignants en congé parental sont essentiellement des femmes, dans le privé (97 %) comme dans le public (95 %). Ils ont en moyenne 35 ans et sont les plus nombreux entre 30 et 40 ans (72 %).

La part des personnels non-enseignants en détachement - parmi lesquels les personnels d'encadrement sont très rares - est plus importante (4 %) que celle des enseignants. Ils sont en moyenne âgés de 54,7 ans, la proportion d'agents de 50 ans ou plus y est importante (**Tableau 1.1.2**). Les femmes y sont aussi majoritaires (55 %).

Parmi les non-enseignants, 2 % sont en disponibilité. Comme pour le détachement, le nombre des personnels d'encadrement en disponibilité est négligeable. Plus de 4 agents en disponibilité sur 5 sont des femmes. Cette position est plus fréquente à partir de 40 ans. La part des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation qui y ont recours est plus importante entre 40 et 50 ans (40 %). Chez les personnels administratifs, sociaux et de santé, c'est la proportion de 50 ans ou plus qui est la plus fréquente (51 %).

Les congés parentaux concernent très peu de personnels non enseignants, essentiellement des femmes (98 %).

Le reste du chapitre 1 ne porte que sur les personnels titulaires et non titulaires en activité au MENJ au titre de l'enseignement scolaire.

Tableau 1.1 – Position des personnels titulaires de l'enseignement scolaire en %, à la rentrée 2022

	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⁾	590 437	225 842	816 279	95,1	78 162	24 619	102 781	93,3	668 599	250 461	919 060	94,9
Congé parental	3 365	164	3 529	0,4	239	6	245	0,2	3 604	170	3 774	0,4
Disponibilité	19 645	6 458	26 103	3,0	2 113	381	2 494	2,3	21 758	6 839	28 597	3,0
Détachement	6 642	5 406	12 048	1,4	2 514	2 086	4 600	4,2	9 156	7 492	16 648	1,7
Ensemble	620 089	237 870	857 959	100,0	83 028	27 092	110 120	100,0	703 117	264 962	968 079	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

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

Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé) personnels titulaires ou assimilés de l'éducation nationale.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Tableau 1.1.1 – Enseignants titulaires de l'enseignement scolaire en congé parental, disponibilité ou détachement à la rentrée 2022

		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 du secteur public	2 984	95,0	35,0	11,2	71,8	16,6	0,4
	Enseignants du secteur privé	545	97,4	35,4	9,0	71,7	19,1	0,2
	Ensemble congé parental	3 529	95,4	35,0	10,9	71,8	17,0	0,4
Disponibilité	Enseignants du secteur public	22 151	74,4	42,9	7,4	29,0	39,1	24,5
	Enseignants du secteur privé	3 952	79,9	46,4	3,7	20,5	36,2	39,6
	Ensemble disponibilité	26 103	75,3	43,5	6,8	27,7	38,6	26,8
Détachement	Ensemble Enseignants du secteur public	12 048	55,1	46,9	3,9	17,6	36,9	41,6
Ensemble des enseignants en congé parental, disponibilité ou détachement.		41 680	71,1	43,7	6,3	28,5	36,3	28,9

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé) enseignants titulaires ou assimilés de l'éducation nationale.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Tableau 1.1.2 – Personnels non enseignants titulaires de l'enseignement scolaire en congé parental, disponibilité ou détachement à la rentrée 2022

		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	65	95,4	35,0	4,6	86,2	9,2	0,0
	Personnels ASS (administratifs, sociaux et de santé)	161	99,4	35,8	6,8	72,0	20,5	0,6
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	19	89,5	35,7	15,8	52,6	31,6	0,0
	Ensemble congé parental	245	97,6	35,6	6,9	74,3	18,4	0,4
Disponibilité	Personnels d'encadrement	5	40,0	45,8	0,0	0,0	80,0	20,0
	Vie scolaire	454	85,2	43,3	7,7	27,1	36,3	28,9
	Personnels ASS (administratifs, sociaux et de santé)	1 803	87,9	48,8	1,5	15,8	31,7	51,1
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	232	59,9	46,5	1,3	20,3	40,1	38,4
	Ensemble disponibilité	2 494	84,7	47,6	2,6	18,2	33,4	45,8
Détachement	Personnels d'encadrement	30	63,3	53,8	0,0	3,3	30,0	66,7
	Vie scolaire	244	65,2	48,2	0,8	17,6	34,0	47,5
	Personnels ASS (administratifs, sociaux et de santé)	4 176	54,5	53,8	0,6	5,4	15,8	78,2
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	150	38,7	44,8	1,3	26,0	40,0	32,7
	Ensemble détachement	4 600	54,7	53,2	0,6	6,7	17,7	75,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM personnels non enseignants titulaires de l'éducation nationale.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

B. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET NON-ENSEIGNANTS EN ACTIVITÉ

A la rentrée 2022, 1,2 million de personnes, dont 74 % d'enseignants, exercent dans les secteurs public et privé sous contrat au titre de l'éducation nationale (**Tableau 1.2**), soit six personnes de la fonction publique d'État sur dix, hors établissements publics à caractère administratif (EPA)¹. Les femmes représentent 74 % des agents de l'éducation nationale soit 17 points de plus que dans la fonction publique d'État, hors EPA.

Les agents titulaires sont majoritairement en catégorie A

La grande majorité des agents de l'éducation nationale est composée de titulaires (77 %). Cette proportion est plus forte parmi les agents hommes que parmi les femmes (respectivement 80 % et 77 %) (**Figure 1.1**). Les enseignantes sont plus fréquemment titulaires que les enseignants (93 % contre 89 %). Chez les personnels non enseignants en revanche, moins de la moitié des agents sont titulaires et les hommes le sont proportionnellement plus souvent (41 %) que les femmes (32 %). Ces taux s'expliquent par la proportion très importante parmi les non enseignants - plus de la moitié des effectifs - des personnels d'assistance éducative, 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 %) (**Tableau 1.2** et **Figure 1.2**). Le poids de la catégorie A est dû à celui des 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 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'académie-inspecteurs académiques régionaux, les inspecteurs généraux et la plupart des ingénieurs

de recherche exerçant au titre de l'éducation nationale. Elle regroupe 2 700 personnes (**Tableau 1.2**). La part de cette catégorie dans l'ensemble des personnels est stable.

La part des femmes varie selon la catégorie hiérarchique

Toutes les catégories hiérarchiques sont présentes parmi les non-enseignants titulaires, la catégorie A étant néanmoins la plus importante. La répartition des hommes au sein de ces catégories diffère de celle des femmes. Les hommes sont plus nombreux que les femmes en catégorie A (69 % contre 54 %), et donc moins présents parmi les catégories B et surtout C (14 % et 17 % contre respectivement 18 % et 28 % pour les femmes) (**Figure 1.2**).

Globalement, la part des femmes est moins élevée parmi les enseignants (71 %) 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 2020 (41 %)¹. La proportion de femmes est nettement plus importante dans les catégories B (80 %) et C (84 %). Les étudiants en préprofessionnalisation et les apprentis non enseignants représentent 1 % des effectifs. Les femmes y sont majoritaires (**Tableau 1.2**).

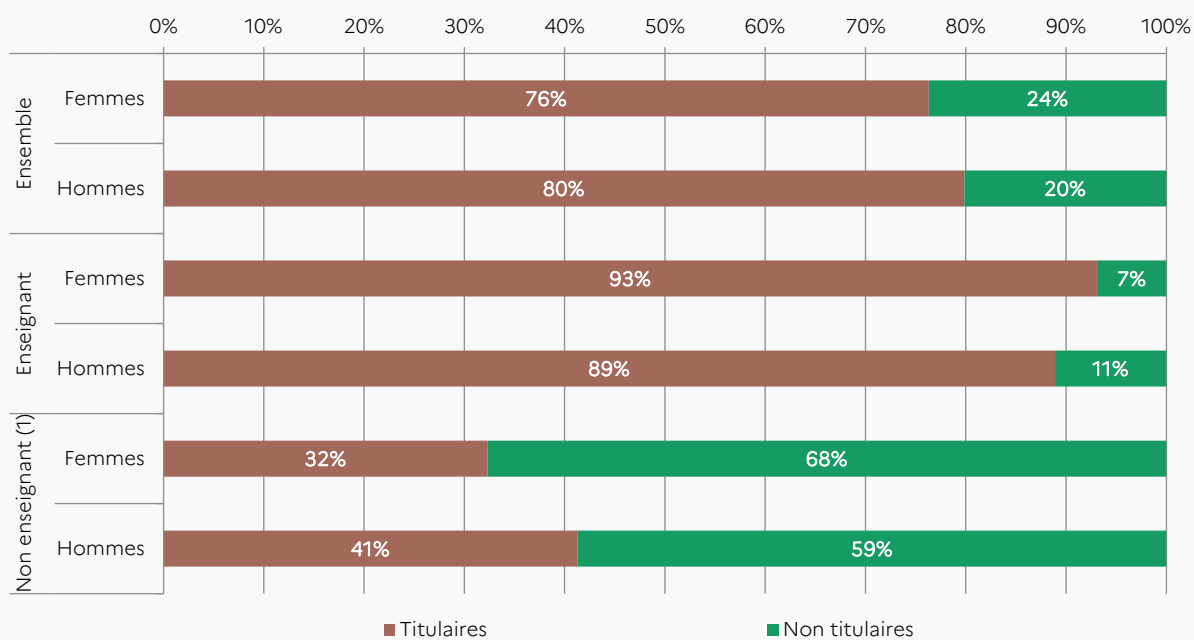
L'âge moyen de l'ensemble des agents est de 44,1 ans. Ceux âgés de 50 ans ou plus regroupent 35 % de la population de l'éducation nationale, ceux de moins de 35 ans 22 %.

En moyenne, 7 % des agents sont à temps partiel : 9 % des enseignants et 4 % des non-enseignants. Les femmes y ont plus recours que les hommes. La quotité moyenne de travail réalisée par les personnels de l'éducation nationale, qui prend en compte les temps complets et incomplets ainsi que le temps partiel, est de 92 %.

¹ Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2022, « Politiques et pratiques de ressources humaines. Faits et chiffres », ministère de la Fonction

publique, direction générale de l'administration et de la Fonction publique.

Figure 1.1 – Répartition des personnels par statut à la rentrée 2022



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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). Par ailleurs, en 2022, suite à des difficultés dans la remontée des données, le nombre d'AED dans les bases n'est pas complet, en particulier les AED en CDI. Le nombre d'AED manquants a été estimé à 8 000 personnes. Ils sont ici comptabilisés parmi les effectifs des non-enseignants non-titulaires. Ce chiffre 2022 sera réactualisé dans la prochaine édition du Panorama.

Lecture : Parmi les agents féminins, 76 % sont titulaires, 24% non titulaires.

Champ : France métropolitaine + DROM (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 2022.

Tableau 1.2 – Répartition des personnels en activité, par catégorie hiérarchique et statut à la rentrée 2022

			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 ⁽²⁾ (en %)	Quotité moyenne ⁽³⁾ (en %)	Effectifs ETP	
Enseignants	Catégorie A	F	589 673	49		18	34	44,5	11	96	564 432	
		H	225 589	19		16	43	46,3	4	98	219 580	
		Ensemble	815 262	68	72	18	37	45,0	9	97	784 012	
	Catégorie B	F	764	0		7	77	52,4	10	95	705	
		H	253	0		7	69	51,4	2	98	242	
		Ensemble	1 017	0	75	7	75	52,1	8	96	947	
	Non titulaires	F	43 760	4		36	21	39,8	1	89	38 814	
		H	28 167	2		35	25	40,7	0	91	25 754	
		Ensemble	71 927	6	61	36	23	40,2	1	90	64 568	
	Enseignants	F	634 197	53		19	34	44,2	11	96	603 951	
		H	254 009	21		18	41	45,7	4	97	245 576	
		Ensemble	888 206	74	71	19	36	44,6	9	96	849 526	
	Non enseignants ⁽⁴⁾	Catégorie A	F	42 296	4		9	52	48,8	11	97	40 786
			H	17 059	1		5	60	50,8	2	99	16 892
			Ensemble	59 355	5	71	8	55	49,4	8	98	57 678
Catégorie B		F	13 979	1		8	51	48,6	13	97	13 435	
		H	3 431	0		9	51	48,5	4	99	3 358	
		Ensemble	17 410	1	80	8	51	48,6	12	98	16 793	
Catégorie C		F	21 887	2		8	58	49,6	16	96	20 762	
		H	4 129	0		11	54	48,5	5	98	4 007	
		Ensemble	26 016	2	84	9	57	49,4	14	97	24 769	
Non titulaires		F	163 770	14		30	29	41,7	0	68	111 949	
		H	34 983	3		65	13	33,2	0	77	26 793	
		Ensemble	198 753	16	82	36	26	40,2	0	70	138 742	
Non enseignants		F	241 932	20		23	37	44,1	4	78	186 932	
		H	59 602	5		40	32	40,3	1	86	51 050	
		Ensemble	301 534	25	80	26	36	43,4	4	79	237 982	
Ensemble des personnels (hors étudiants et apprentis)	Catégorie A	F	631 969	52		18	36	44,8	11	96	605 218	
		H	242 648	20		15	44	46,6	4	98	236 472	
		Ensemble	874 617	73	72	17	38	45,3	9	97	841 690	
	dont A+	F	1 265	0		0	74	53,7	1	100	1 259	
		H	1 444	0		0	71	53,4	0	100	1 444	
		Ensemble	2 709	0	47	0	73	53,5	0	100	2 703	
	Catégorie B	F	14 743	1		8	53	48,8	13	97	14 140	
		H	3 684	0		9	52	48,7	4	99	3 600	
		Ensemble	18 427	2	80	8	53	48,8	11	97	17 740	
	Catégorie C	F	21 887	2		8	58	49,6	16	96	20 762	
		H	4 129	0		11	54	48,5	5	98	4 007	
		Ensemble	26 016	2	84	9	57	49,4	14	97	24 769	
	Titulaires	F	668 599	56		17	37	45,1	12	96	640 119	
		H	250 461	21		15	44	46,7	4	98	244 079	
		Ensemble	919 060	76	73	17	39	45,5	10	97	884 198	

			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 ⁽²⁾ (en %)	Quotité moyenne ⁽³⁾ (en %)	Effectifs ETP
	Non titulaires	F	207 530	17		31	27	41,3	0	73	150 763
		H	63 150	5		51	18	36,6	0	83	52 547
		Ensemble	270 680	22	77	36	25	40,2	0	75	203 310
	Ensemble des personnels	F	876 129	73		20	35	44,2	9	91	790 882
		H	313 611	26		22	39	44,7	3	95	296 626
		Ensemble	1 189 740	99	74	21	36	44,3	8	92	1 087 508
Étudiants en préprofessionnalisation ⁽¹⁾	F	11 356	1		98	1	23,2	-	58	6 531	
	H	3 348	0		98	0	23,7	-	58	1 952	
	Ensemble	14 704	1	77	98	1	23,3	-	58	8 483	
Apprentis non enseignants	F	135	0		94	2	25,0	-	41	56	
	H	52	0		98	-	24,5	-	60	31	
	Ensemble	187	0	72	95	1	24,9	-	47	87	
Ensemble étudiants en préprofessionnalisation et apprentis.	F	11 491	1		98	1	23,2	-	57	6 587	
	H	3 400	0		98	0	23,8	-	58	1 983	
	Ensemble	14 891	1	77	98	1	23,3	-	58	8 571	
Ensemble titulaires et non titulaires, enseignants et non enseignants	F	887 620	74		21	34	43,9	9	90	797 469	
	H	317 011	26		23	39	44,5	3	95	298 609	
	Ensemble	1 204 631	100	74	22	35	44,1	7	92	1 096 079	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) Voir rubrique "Avertissement" pour la description des personnels inclus dans cette catégorie.

(2) Le temps partiel présenté ici n'inclut pas le temps incomplet, qui est intégré au temps complet.

(3) 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.

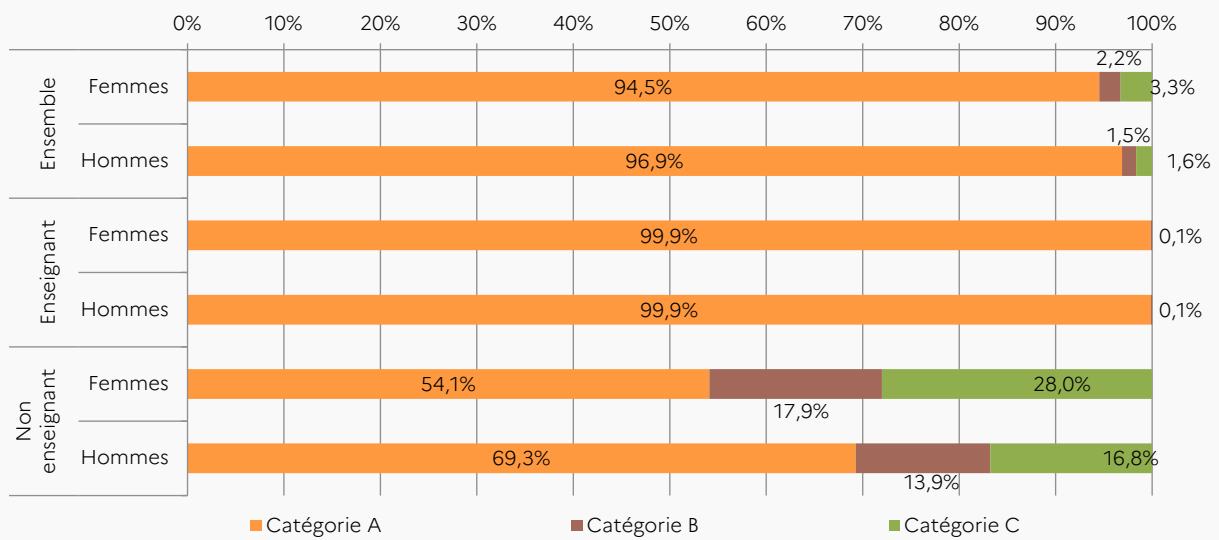
(4) Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre, et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Ce choix de concept joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année, et notamment ceux de certains personnels de vie scolaire (AED et AESH). Par ailleurs, en 2022, suite à des difficultés dans la remontée des données, le nombre d'AED dans les bases n'est pas complet, en particulier les AED en CDI. Le nombre d'AED manquants a été estimé à 8 000 personnes. Ils sont ici comptabilisés parmi les effectifs des non-enseignants non-titulaires. Ce chiffre 2022 sera réactualisé dans la prochaine édition du Panorama.

Lecture : Parmi les personnels enseignants titulaires de catégorie A, on compte 589 673 agents féminins, soit 72,3% des personnels en catégorie A et 49,3 % de l'ensemble des personnels. 18,2 % ont moins de 35 ans et 34,4 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 44,5 ans, 11,3 % d'entre eux sont à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail est de 96,1 %; l'effectif en équivalent temps plein est de 564 432.

Champ : France métropolitaine + DROM (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 2022.

Figure 1.2 – Répartition des personnels titulaires ou assimilés par catégorie à la rentrée 2022



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : la population féminine titulaire est surtout composée de catégorie A (94,5 %), les agentes de catégorie B et C représentent chacune 2,2 % et 3,3 % des effectifs féminins.

Champ : France métropolitaine + DROM (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 2022.

C. LES ÉVOLUTIONS D'EFFECTIFS SUR LA PÉRIODE 2015-2022

Entre les rentrées scolaires 2021 et 2022, les effectifs des agents de l'enseignement scolaire sont restés stables (**Tableau 1.3**). Le nombre d'enseignants, hors étudiants en préprofessionnalisation, diminue dans les mêmes proportions dans les secteurs public et privé sous contrat (respectivement -0,4 % et -0,6 %). Le nombre de titulaires ou assimilés titulaires baisse légèrement et de façon comparable dans les deux secteurs (-1,1 % dans public, -1,0 % dans le privé) tandis que les effectifs des non titulaires progressent de manière importante dans le public (+11,5 %) et de façon plus mesurée dans le privé (+1,3 %).

Sur la période 2015-2022 les effectifs totaux des agents de l'éducation nationale augmentent continuellement jusqu'en 2020 avant de stagner (**Figure 1.3**). Sur cette période de sept ans, ils ont cru de 11 %. Le nombre d'enseignants a globalement augmenté de 1 % depuis 2015, tirés par ceux du public (+1,2 %) (**Tableau 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 (+43 %) ; ceux des maîtres délégués du privé ont également progressé, mais dans une moindre mesure (+12,5 %). 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 47 % entre 2015 et 2021. Si la hausse est continue jusqu'en 2021,

les effectifs se stabilisent en 2022 (**Tableau 1.3**; **Figure 1.3**). En particulier, les agents non titulaires relevant de la vie scolaire sont stables en 2022, après avoir augmenté sur la période 2015-2021 (**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 en 2019 et est depuis de l'ordre de 57 %. Cette évolution est liée à leur augmentation dans la filière ASS.

La part des non-titulaires parmi l'ensemble des personnels est passée de 14 % en 2015 à 22 % en 2022 (**Figure 1.7**). Elle augmente peu chez les enseignants (6 % en 2015 à 8 % en 2022), alors qu'elle progresse fortement chez les non-enseignants sur la même période (respectivement 48 % et 65 %). 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 (**Tableau 1.3**). 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.

Tableau 1.3 - Évolution des effectifs des personnels de l'éducation nationale

			Effectifs 2015	Effectifs 2021	Effectifs 2022	Évolution 2015 - 2022 (en %)	Évolution 2021 - 2022 (en %)
Enseignants	Secteur public	Premier degré	346 867	357 135	356 168	2,7	-0,3
		Second degré	390 925	392 821	390 465	-0,1	-0,6
		Titulaires	706 151	709 435	701 456	-0,7	-1,1
		Non-titulaires	31 641	40 521	45 177	42,8	11,5
		Ensemble premier et second degrés	737 792	749 956	746 633	1,2	-0,4
	Secteur privé	Premier degré	46 365	46 531	46 048	-0,7	-1,0
		Second degré	95 173	95 833	95 525	0,4	-0,3
		Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	117 756	115 966	114 823	-2,5	-1,0
		Ensemble maîtres délégués	23 782	26 398	26 750	12,5	1,3
		Ensemble premier et second degrés	141 538	142 364	141 573	0,0	-0,6
	Ensemble des enseignants			879 330	892 320	888 206	1,0
Étudiants en préprofessionnalisation ⁽¹⁾			4 397	12 950	14 704	234,4	13,5
Ensemble des enseignants et étudiants en préprofessionnalisation			883 727	905 270	902 910	2,2	-0,3
Non enseignants	Personnels d'encadrement -Titulaires		17 803	18 255	18 238	2,4	-0,1
	Personnels vie scolaire ⁽²⁾		108 214	204 881	206 859	91,2	1,0
	Titulaires		19 460	18 949	18 834	-3,2	-0,6
	Non-titulaires		88 754	185 932	188 025	111,8	1,1
	Personnels administratifs, sociaux et de santé		66 675	66 303	65 446	-1,8	-1,3
	Titulaires		59 763	56 597	56 247	-5,9	-0,6
	Non-titulaires		6 912	9 706	9 199	33,1	-5,2
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation		10 926	10 986	10 991	0,6	0,0
	Titulaires		9 796	9 602	9 462	-3,4	-1,5
	Non-titulaires		1 130	1 384	1 529	35,3	10,5
	Ensemble des non enseignants		203 618	300 425	301 534	48,1	0,4
	Apprentis		1 233	171	187	-84,8	9,4
	Ensemble des non- enseignants et apprentis		204 851	300 596	301 721	47,3	0,4
Ensemble des personnels			1 088 578	1 205 866	1 204 631	10,7	-0,1
Titulaires			930 729	928 804	919 060	-1,3	-1,0
Non-titulaires			157 849	277 062	285 571	80,9	3,1

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

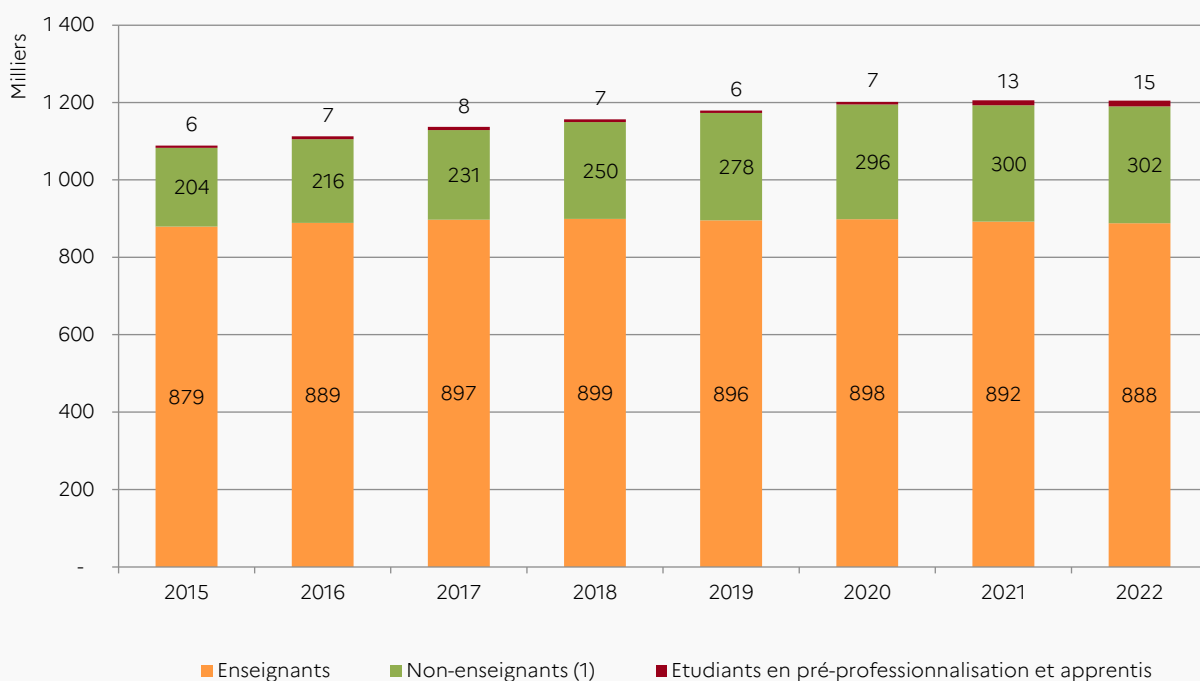
(1) Voir rubrique "Définitions".

(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. 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). Par ailleurs, en 2021 et 2022, suite à des difficultés dans la remontée des données, le nombre d'AED dans les bases n'est pas complet, en particulier les AED en CDI. Le nombre d'AED manquants a été estimé à 3 000 personnes en 2021 et 8 000 en 2022. Ils sont ici comptabilisés parmi les effectifs des personnels de vie scolaire non-titulaires. Ces chiffres seront réactualisés dans la prochaine édition du Panorama.

Champ : France métropolitaine + DROM (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 2022.

Figure 1.3 – Évolution des effectifs des personnels de l'éducation nationale



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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). Par ailleurs, en 2021 et 2022, suite à des difficultés dans la remontée des données, le nombre d'AED dans les bases n'est pas complet, en particulier les AED en CDI. Le nombre d'AED manquants a été estimé à 3 000 personnes en 2021 et 8 000 en 2022. Ils sont ici comptabilisés parmi les effectifs des personnels non enseignants. Ces chiffres seront réactualisés dans la prochaine édition du Panorama.

Champ : France métropolitaine + DROM (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 2022.

Figure 1. 4 – Évolution des effectifs enseignants de l'éducation nationale

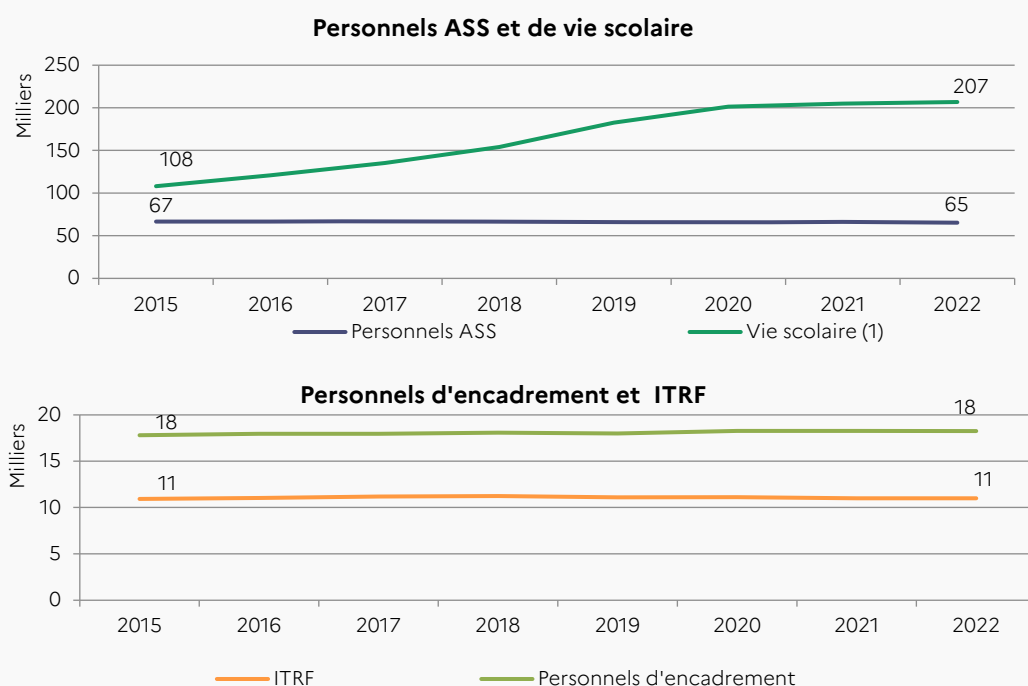


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM (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 2022.

Figure 1.5 – Évolution des effectifs des personnels non enseignants



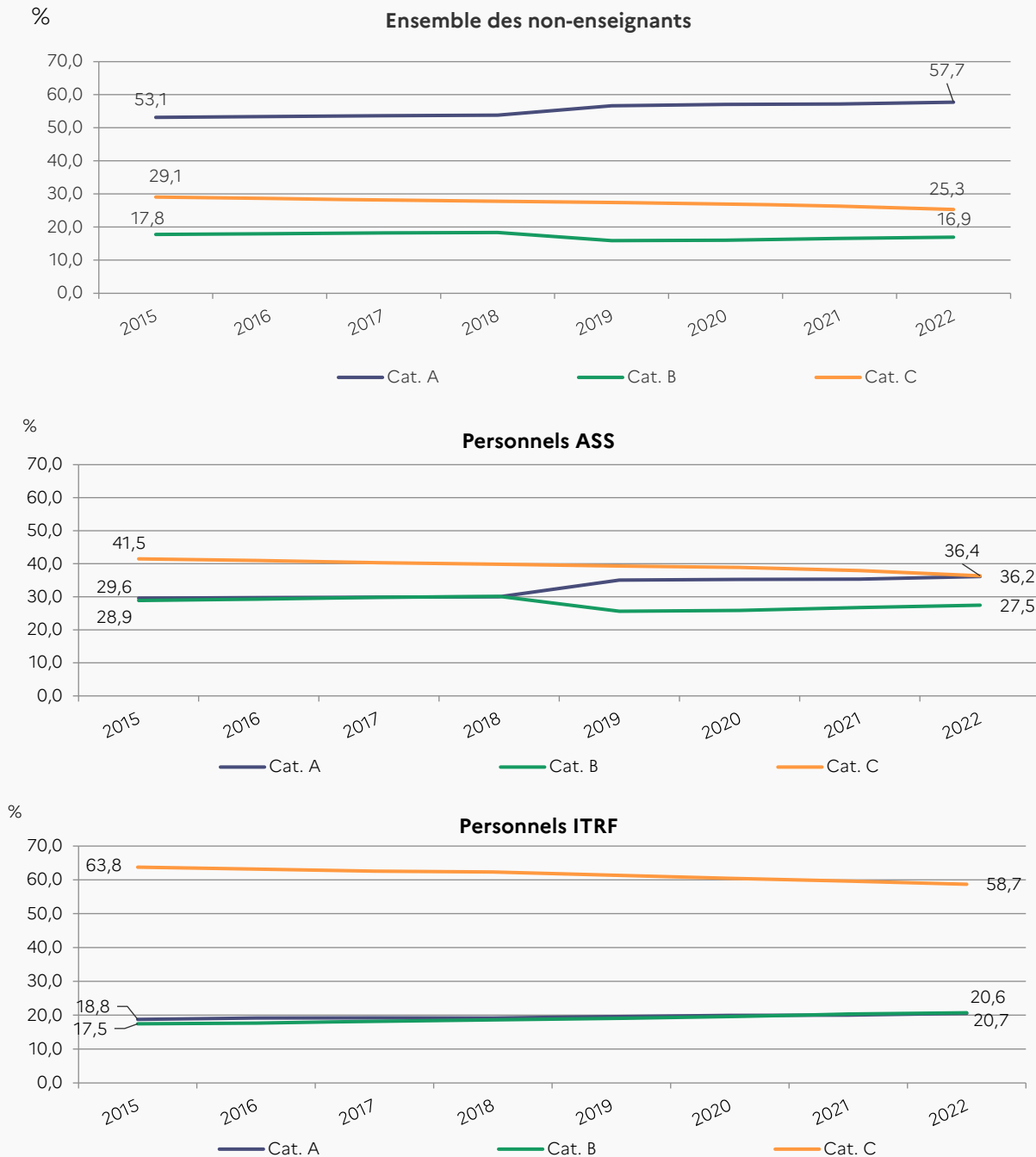
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(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). Par ailleurs, en 2021 et 2022, suite à des difficultés dans la remontée des données, le nombre d'AED dans les bases n'est pas complet, en particulier les AED en CDI. Le nombre d'AED manquants a été estimé à 3 000 personnes en 2021 et 8 000 en 2022. Ils sont ici comptabilisés parmi les effectifs des personnels de vie scolaire. Ces chiffres seront réactualisés dans la prochaine édition du Panorama.

Champ : France métropolitaine + DROM, 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 2022.

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



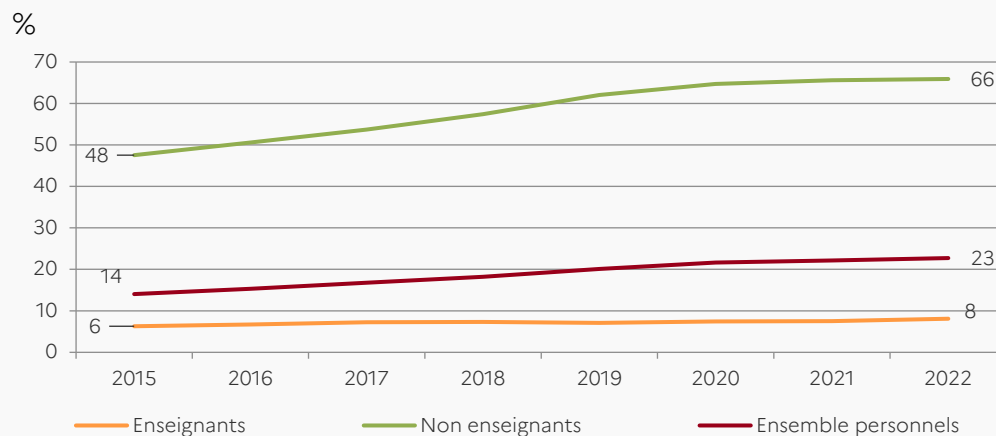
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : La part des agents de catégorie A parmi l'ensemble des non-enseignants est passée de 53,1 % en 2015 à 57,7 % en 2022.

Champ : France métropolitaine + DROM (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 2022.

Figure 1.7 – Évolution de la part des non-titulaires parmi les personnels de l'éducation nationale



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM (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 2022.

POUR EN SAVOIR PLUS

DEPP, 2023, Repères et références statistiques, Paris.

Séries chronologiques :

- 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. LES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC.....	44
C. LES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PRIVÉ SOUS CONTRAT.....	47

CHIFFRES-CLÉS RENTRÉE 2022

- **888 200** enseignants, dont **45 %** dans le premier degré et **55 %** dans le second degré
 - Près de **747 000** enseignants dans le secteur public dont **71 %** de femmes
 - 356 200** dans le premier degré
 - 390 500** dans le second degré
 - Près de **142 000** enseignants dans le secteur d'enseignement privé sous contrat dont **74 %** de femmes
 - 46 000** dans le premier degré
 - 95 500** dans le second degré

- **816 300 (92 %) enseignants titulaires (ou sur échelle de titulaires)**

- **71 900 (8 %) non-titulaires (ou sur échelle de non-titulaires)**
 - 45 200** enseignants du secteur public (soit **6 %** d'entre eux)
 - 26 700** enseignants du secteur privé sous contrat (soit **19 %** d'entre eux)

- **9 % des enseignants sont à temps partiel**
 - Parmi les enseignants non-titulaires,
 - 17 %** des enseignants du secteur public sont employés à temps incomplet
 - 39 %** 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 devant élèves. 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 2022.

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

Les personnels dénombrés relèvent tous de la mission interministérielle « Enseignement scolaire » (MIES) du budget de l'État, à l'exclusion de l'enseignement technique agricole et des personnels exerçant des missions jeunesse et sport. Les enseignants des corps du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur sont exclus du champ de ce panorama statistique consacré à l'enseignement scolaire.

DÉFINITION

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 au chapitre 8 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 définition 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 personnels non titulaires, enseignants et non enseignants. 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".

Cela concerne :

- les contractuels alternant, 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 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.
- 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.

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

888 200 enseignants, hors étudiants en préprofessionnalisation, exercent leurs fonctions à la rentrée 2022 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 moyenne d'âge est un peu moins élevée parmi les corps enseignants du public que du privé (44,4 ans contre 45,7 ans). Les moins de 35 ans représentent 19 % des effectifs du public et ceux de 50 ans ou plus 35 %. Dans le privé, ces parts sont respectivement de 17 % et 40 %. Dans les deux secteurs, les enseignants du premier degré sont plus jeunes que ceux du second degré.

La population enseignante est majoritairement féminine (71 %), plus encore dans le privé (74 %) que dans le public (71 %), quel que soit le degré d'enseignement. 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 66 % 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 (+2,4 points) (**Tableau 2.2**). Il n'y a que dans le second degré privé que leur part a diminué (-0,9 point).

La part des enseignants non titulaires ou assimilés a augmenté dans les deux secteurs depuis 2015.

Dans le secteur public, les non titulaires exercent essentiellement dans le second degré où la part des hommes ayant ce statut est proportionnellement plus importante que celle des femmes : 11 % de la population masculine enseignante est non titulaire, contre 9 % 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 (15 %) contrairement au second degré, où les hommes sont proportionnellement plus nombreux (24 % et 19 % pour les femmes).

Dans le secteur public, l'augmentation de la part des non-titulaires parmi les enseignants entre 2015 et 2022 concerne surtout le second degré (+2,1 points) (**Tableau 2.2**). La part des non titulaires du premier degré est faible, néanmoins elle a été multipliée par 5 sur l'ensemble de cette période. Dans le secteur privé, c'est dans le premier degré que la part des maîtres délégués a progressé le plus (de 12 % en 2015 à 15 % en 2022). Dans le second degré, ces personnels représentaient 19 % des effectifs en 2015. Leur part passe à 21 % en 2022.

Le temps partiel concerne essentiellement 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 (de l'ordre de 11 % contre 4 % des hommes). 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.

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 (**Tableau 2.3**). Dans le public, 3 % des enseignants sont à mi-temps ou moins (8 % dans le privé). Des écarts existent entre le temps de travail des titulaires et assimilés et celui des non-titulaires, en particulier dans le secteur privé où 18 % des maîtres délégués sont à mi-temps ou moins contre 6 % pour ceux assimilés titulaires. Dans le public, ces taux sont de 7 % pour les non titulaires et 3 % pour les titulaires.

Tableau 2.1 – Répartition des enseignants des secteurs public et privé sous contrat, par degré d'enseignement à la rentrée 2022

			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	1 ^{er} degré	F	301 172	33,9		21,7	28,3	43,0	10,6	96,7	289 613
		H	54 996	6,2		16,9	36,0	45,2	3,2	98,6	53 882
		Ensemble	356 168	40,1	84,6	21,0	29,5	43,4	9,5	97,0	343 496
	2 nd degré	F	228 286	25,7		17,9	37,9	45,1	10,7	95,9	218 158
		H	162 179	18,3		18,1	41,7	45,8	4,2	97,7	157 899
		Ensemble	390 465	44,0	58,5	18,0	39,5	45,4	8,0	96,7	376 057
	Titulaires	F	503 865	56,7		19,2	33,0	44,2	11,1	96,6	484 056
		H	197 591	22,2		16,3	41,7	46,1	4,3	98,3	193 340
		Ensemble	701 456	79,0	71,8	18,4	35,4	44,7	9,2	97,1	677 396
	Non titulaires	F	25 593	2,9		37,3	21,0	39,6	1,3	92,7	23 715
		H	19 584	2,2		33,1	25,8	41,2	0,4	94,2	18 441
		Ensemble	45 177	5,1	56,7	35,4	23,0	40,3	0,9	93,3	42 156
	Ensemble 1^{er} et 2nd degré	F	529 458	59,6		20,1	32,4	43,9	10,7	96,4	507 771
		H	217 175	24,5		17,8	40,3	45,7	3,9	97,9	211 781
		Ensemble	746 633	84,1	70,9	19,4	34,7	44,4	8,7	96,8	719 552
Secteur privé	1 ^{er} degré	F	42 201	4,8		17,4	35,1	44,6	12,1	92,4	38 980
		H	3 847	0,4		14,6	37,8	45,7	5,3	95,3	3 663
		Ensemble	46 048	5,2	91,6	17,1	35,3	44,7	11,5	92,7	42 642
	2 nd degré	F	62 538	7,0		15,1	42,3	46,2	9,4	91,5	57 200
		H	32 987	3,7		18,2	42,9	46,0	3,8	91,4	30 132
		Ensemble	95 525	10,8	65,5	16,2	42,5	46,1	7,5	91,5	87 332
	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	F	86 572	9,7		12,2	43,2	46,7	12,6	93,7	81 080
		H	28 251	3,2		11,5	48,5	47,8	5,2	93,8	26 481
		Ensemble	114 823	12,9	75,4	12,1	44,5	47,0	10,8	93,7	107 562
	Maîtres délégués	F	18 167	2,0		34,2	21,2	40,1	0,3	83,1	15 099
		H	8 583	1,0		38,5	22,0	39,7	0,1	85,2	7 313
		Ensemble	26 750	3,0	67,9	35,6	21,5	40,0	0,2	83,8	22 412
	Ensemble 1^{er} et 2nd degrés	F	104 739	11,8		16,0	39,4	45,6	10,5	91,9	96 179
		H	36 834	4,1		17,8	42,3	46,0	4,0	91,8	33 794
		Ensemble	141 573	15,9	74,0	16,5	40,2	45,7	8,8	91,8	129 974
Ensemble des enseignants des premiers degrés public et privé	F	343 373	38,7		21,2	29,1	43,2	10,8	96,2	328 593	
	H	58 843	6,6		16,8	36,1	45,2	3,4	98,4	57 545	
	Ensemble	402 216	45,3	85,4	20,6	30,1	43,5	9,7	96,5	386 138	
Ensemble des enseignants des seconds degrés public et privé	F	290 824	32,7		17,3	38,8	45,4	10,4	95,0	275 358	
	H	195 166	22,0		18,1	41,9	45,9	4,1	96,6	188 031	
	Ensemble	485 990	54,7	59,8	17,6	40,1	45,6	7,9	95,6	463 388	
Ensemble des enseignants, public et privé	F	634 197	71,4		19,4	33,6	44,2	10,6	95,6	603 951	
	H	254 009	28,6		17,8	40,6	45,7	3,9	97,0	245 576	
	Ensemble	888 206	100,0	71,4	19,0	35,6	44,6	8,7	96,0	849 526	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM (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 2022.

Tableau 2.2 – Part des femmes, des non titulaires et du temps partiel ou incomplet des enseignants des secteurs public et privé sous contrat, à la rentrée 2015 et à la rentrée 2022

			Part des femmes		Part des non titulaires		Part du temps partiel des enseignants titulaires		Part du temps incomplet des enseignants non titulaires	
			2015	2022	2015	2022	2015	2022	2015	2022
Secteur public	1 ^{er} degré	F			0,4	1,9	13,6	10,8	8,7	4,1
		H			0,5	2,4	3,3	3,3	2,6	2,0
		Ensemble	82,2	84,6	0,4	2,0	11,8	9,7	7,3	3,7
	2 nd degré	F			7,2	8,7	12,0	11,6	30,1	21,8
		H			8,5	11,3	3,6	4,7	23,3	16,7
		Ensemble	58,2	58,5	7,7	9,8	8,5	8,8	27,0	19,4
	Ensemble 1^{er} et 2nd degré	F			3,4	4,8	12,9	11,1	28,7	17,8
		H			6,3	9,0	3,5	4,3	22,9	15,7
		Ensemble	69,5	70,9	4,3	6,1	10,1	9,2	26,1	16,9
Secteur privé	1 ^{er} degré	F			12,2	15,3	13,5	14,2	32,3	34,3
		H			11,3	15,2	4,1	6,1	23,9	20,2
		Ensemble	91,2	91,6	12,2	15,2	12,7	13,6	31,6	33,1
	2 nd degré	F			18,5	18,8	10,3	11,5	45,8	44,8
		H			20,3	24,3	3,4	5,0	38,7	35,9
		Ensemble	66,4	65,5	19,1	20,7	8,1	9,4	43,3	41,2
	Ensemble 1^{er} et 2nd degré	F			16,0	17,3	11,7	12,6	41,6	41,1
		H			19,3	23,3	3,5	5,2	37,8	34,8
		Ensemble	74,5	74,0	16,8	18,9	9,7	10,8	40,5	39,1

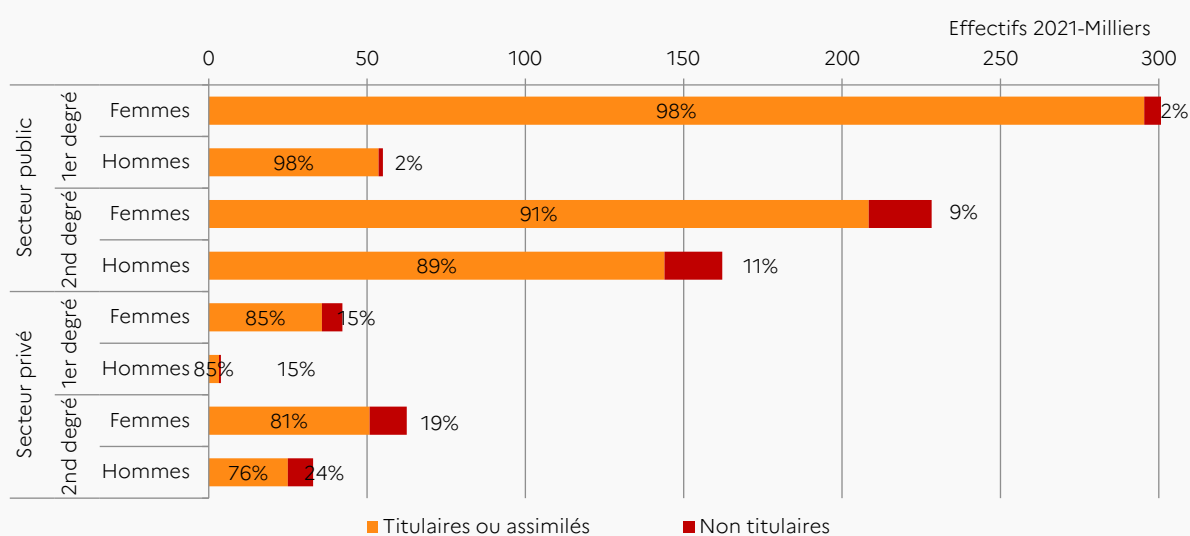
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM (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 2022.

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, à la rentrée 2022, en %.



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

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

Champ : France métropolitaine + DROM (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 2022.

Tableau 2.3 – Quotité de travail des personnels enseignants à la rentrée 2022, 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	1 ^{er} degré	F	3,2	7,5	0,1	89,2
		H	2,0	2,0	0,1	95,9
		Ensemble	3,0	6,6	0,1	90,2
	2 nd degré	F	3,3	5,9	3,8	87,0
		H	2,3	2,5	1,9	93,3
		Ensemble	2,9	4,5	3,0	89,6
	Titulaire	F	3,0	6,8	1,5	88,6
		H	1,9	2,1	1,1	95,0
		Ensemble	2,7	5,5	1,4	90,4
	Non titulaire	F	7,6	6,9	4,7	80,9
		H	5,8	5,4	5,0	83,9
		Ensemble	6,8	6,2	4,8	82,2
Ensemble 1^{er} et 2nd degré	F	3,2	6,8	1,7	88,2	
	H	2,3	2,4	1,4	94,0	
	Ensemble	2,9	5,5	1,6	89,9	
Secteur privé	1 ^{er} degré	F	9,6	8,1	1,2	81,1
		H	6,0	3,8	1,1	89,1
		Ensemble	9,3	7,7	1,2	81,8
	2 nd degré	F	7,3	9,0	6,0	77,7
		H	8,6	5,9	3,7	81,8
		Ensemble	7,8	7,9	5,2	79,1
	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	F	6,1	7,5	3,1	83,4
		H	6,3	3,8	1,9	88,0
		Ensemble	6,1	6,6	2,8	84,5
	Ensemble des maîtres délégués	F	18,6	14,0	8,8	58,5
		H	15,1	11,9	8,5	64,6
		Ensemble	17,5	13,3	8,7	60,5
Ensemble 1^{er} et 2nd degré	F	8,2	8,6	4,1	79,1	
	H	8,3	5,7	3,4	82,6	
	Ensemble	8,3	7,9	3,9	80,0	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM (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 2022.

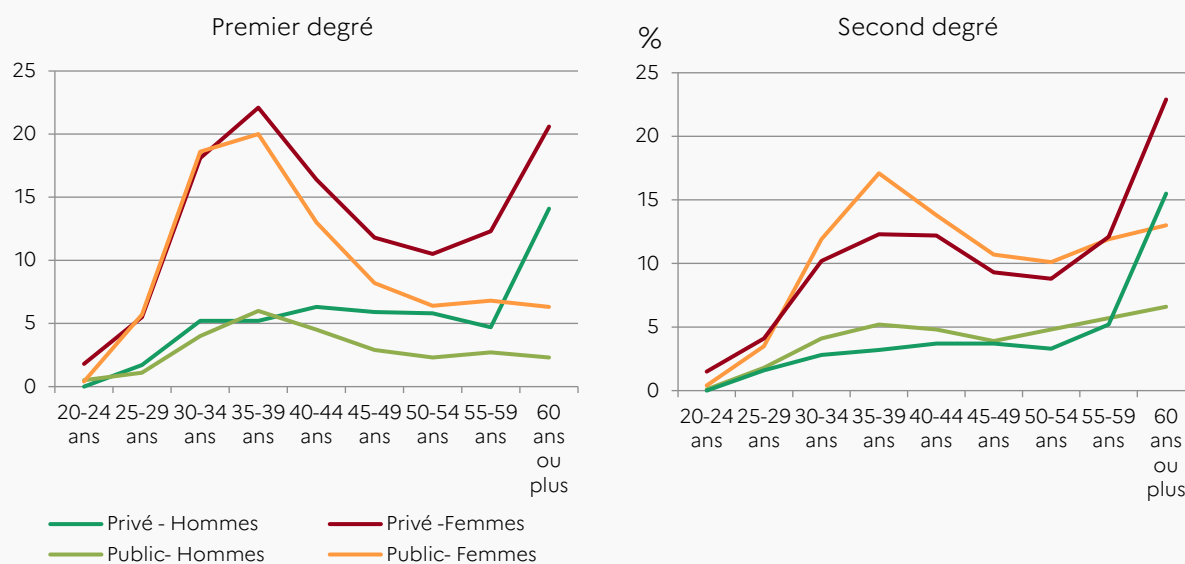
Dans le premier degré public, 11 % des femmes titulaires ont recours au temps partiel (**Tableau 2.2**). Entre 35 et 39 ans, leur part atteint 20 % et est la plus élevée (**Figure 2.2**). Dans le privé, ces résultats sont du même ordre : 14 % pour les femmes assimilées titulaires et 22 % pour la tranche 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 entre 45 et 50 ans est de 12 % (8 % dans le public) et de 21 % pour celles de 60 ans ou plus (public : 6 %). 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. Dans le second degré, les trentenaires ont moins recours au temps partiel. Il concerne 17 % des femmes de 35 ans à 39 ans dans le public et 12 % 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 (6 % contre 3 % dans le public). Dans le second degré la proportion est proche de 5 % dans le privé comme dans le public.

Entre 2015 et 2022, la part du temps partiel a évolué différemment dans les deux secteurs d'enseignement pour les enseignants 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 2022. Dans le premier degré privé, la part de temps partiel augmente légèrement pour les hommes (4 % en 2015, 6 % en 2022), et reste stable pour les femmes (entre 13 % et 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 2022), tout comme celle des femmes (10 % en 2015, 12 % en 2022).

Figure 2.2 – Temps partiel des enseignants titulaires à la rentrée 2022, en %.



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : dans le premier degré public, le temps partiel concerne 18,6 % des enseignantes titulaires du public âgées entre 30 et 34 ans et 4,0 % des enseignants titulaires du public du même âge.

Champ : France métropolitaine + DROM (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 2022.

Deux motifs prédominent parmi ceux invoqués pour travailler à temps partiel (**Tableau 2.4**). Celui, de droit, pour élever un enfant concerne 24 % de l'ensemble des enseignants concernés, les femmes plus que les hommes, aussi bien dans le public que dans le privé. Il est cependant plus fréquent dans le public (26 % contre 15 % dans le privé). C'est dans le premier degré public que l'écart entre les sexes est le moins élevé : 31 % des hommes et 36 % des femmes font une demande pour ce motif (10 % des hommes et 22 % 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 17 % des femmes dans le public (10 % des hommes) et 12 % dans le privé (3 % des hommes). Le temps partiel accordé sur autorisation est le plus répandu (57 % des situations). Moins utilisé dans le public (54 % contre 71 % 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 9 % des cas de temps partiels pour les enseignants.

Les enseignants non-titulaires plus souvent à temps incomplet et en CDD.

Près des trois quarts des enseignants non titulaires sont employés à temps complet (74 %). Le temps incomplet, c'est-à-dire un service prévu par l'administration d'une durée inférieure à l'obligation réglementaire de service, concerne 25 % 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 (**Tableau 2.5**). Le temps incomplet est beaucoup plus utilisé dans le privé (39 % contre 17 % 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 2015-2022, 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 4 % en 2022 (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 2022. Celui des femmes a légèrement augmenté sur la période, passant de 32 % à 34 %.

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 22 % en 2022 (chez les hommes, 23 % et 17 %). Dans le second degré privé, elle est du même ordre pour les femmes en 2022 qu'en 2015 (autour respectivement de 45 %) et diminue légèrement pour les hommes (de 39 % à 36 %).

Les contrats à durée déterminée (CDD) sont les plus nombreux : 75 %, contre 25 % de contrats à durée indéterminée (CDI), avec une part plus importante des CDD dans le privé que dans le public (**Tableau 2.5**).

Enseignantes du second degré en charge d'élèves à l'année : des parts variables selon les disciplines et un service hebdomadaire moyen plus réduit

A la rentrée 2022, 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 79 % et 83 % des effectifs dans le secteur public, 87 % et 84 % dans le privé sous contrat (**Tableau 2.6**). À l'inverse, elles sont particulièrement peu présentes parmi les enseignants de "technologie" (15 % dans le public et 23 % 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 % dans le public et dans le privé). À l'inverse, leur proportion diminue plutôt parmi les enseignants d'« économie et gestion » dans le public (- 2 %), et chez ceux de « sciences économiques et sociales » ou d'« histoire-géographie » dans le privé (- 3 %).

Le service hebdomadaire moyen d'un enseignant du second degré (y compris ceux à temps partiel ou incomplet) est plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé, et dans chaque secteur plus élevé pour les hommes (**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 le public, à la rentrée 2022, un homme a un service hebdomadaire de 19,0 heures, contre 18,4 heures pour une femme. Il fait en moyenne 0,6 heure supplémentaire annualisée de

plus qu'une femme pour le corps des agrégés et des professeurs de chaire supérieure et 0,4 heure supplémentaire annualisée de plus pour les certifiés et les professeurs de lycée professionnel. 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 (1 HSA).

Sur l'année scolaire 2021-2022, les hommes perçoivent plus fréquemment au moins une indemnité pour missions particulières : 28 % contre 24 % pour les femmes dans le secteur public, 17 % contre 14 % dans le privé sous contrat (**Tableau 2.8**). De plus, parmi les bénéficiaires, le montant moyen perçu est moins élevé pour les femmes que pour les hommes. Ces indemnités (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 par contre 70 % dans le public et 54 % dans le privé à effectuer des heures supplémentaires effectives (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 plus de 300 € car quand elles font des HSE elles en font moins. Il s'agit d'heures ponctuelles ne comptant pas dans le service des enseignants.

Des enseignants plus jeunes dans le public que dans le privé

Les enseignants du secteur public sont plus jeunes que leurs homologues du secteur privé (**Figure 2.3**).

En particulier, parmi les enseignants titulaires ou assimilés, les agrégés du public ont en moyenne 3 ans de moins que leurs homologues du privé (45,9 ans et

48,6 ans) (**Tableaux 2.9.1 et 2.10.1**). Pour la plupart des autres corps enseignants, l'écart est de deux ans en faveur du public. Seuls les PLP ont une moyenne d'âge proche dans les deux secteurs (respectivement 48,7 ans dans le public, 49,5 ans dans le privé).

La proportion d'enseignants de moins de 35 ans est de 19 % dans le secteur public contre 17 % dans le privé, celle des 35-44 ans de 28 % dans le public contre 26 % dans le privé. Les 50 ans ou plus constituent 35 % des effectifs du public, et 40% de ceux du privé.

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. 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, 39 % des professeurs des écoles ont 50 ans ou plus (30 % 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 où leur part est équivalente (voire supérieure dans le privé), et celui des PEPS où elles sont plus nombreuses que leurs collègues masculins.

Tableau 2.4 – Motif du temps partiel pris par les enseignants titulaires des secteurs public et privé sous contrat à la rentrée 2022, 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	1 ^{er} degré	Femmes	35,6	43,5	6,1	8,8	5,5	0,6	0,0	100,0
		Hommes	31,4	41,7	4,5	15,1	5,6	1,5	0,2	100,0
		Tout	35,3	43,4	6,0	9,1	5,6	0,6	0,0	100,0
	2 nd degré	Femmes	17,4	64,4	3,2	9,3	4,7	0,6	0,4	100,0
		Hommes	9,6	68,1	2,5	11,9	4,1	1,4	2,4	100,0
		Tout	15,7	65,2	3,1	9,9	4,5	0,7	0,8	100,0
	Ensemble 1^{er} et 2nd degré	Femmes	27,7	52,5	4,8	9,0	5,2	0,6	0,2	100,0
		Hommes	14,1	62,6	2,9	12,6	4,4	1,4	1,9	100,0
		Tout	26,0	53,8	4,6	9,5	5,1	0,7	0,4	100,0
Secteur privé	1 ^{er} degré	Femmes	21,8	65,9	2,7	4,9	4,3	0,2	0,1	100,0
		Hommes	9,5	75,5	2,5	7,5	3,5	1,0	0,5	100,0
		Tout	21,3	66,3	2,7	5,0	4,3	0,3	0,1	100,0
	2 nd degré	Femmes	12,2	73,2	2,4	6,1	5,8	0,1	0,2	100,0
		Hommes	3,2	80,0	1,3	7,4	6,1	0,6	1,4	100,0
		Tout	10,6	74,4	2,2	6,3	5,8	0,2	0,4	100,0
	Ensemble 1^{er} et 2nd degré	Femmes	16,7	69,8	2,6	5,5	5,1	0,2	0,1	100,0
		Hommes	4,0	79,4	1,4	7,4	5,8	0,6	1,3	100,0
		Tout	15,2	71,0	2,4	5,7	5,2	0,2	0,3	100,0
Femmes			25,9	55,3	4,5	8,4	5,2	0,5	0,2	100,0
Hommes			12,7	65,1	2,7	11,8	4,6	1,3	1,8	100,0
Ensemble			24,2	56,6	4,2	8,9	5,1	0,6	0,4	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DOM (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 2022.

Tableau 2.5 – Nature du contrat des enseignants non titulaires des secteurs public et privé sous contrat à la rentrée 2022

		Nature de contrat, dont :	Effectifs	% sur total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans ou plus	Age moyen	Part du temps plein	Part du temps partiel	Part du temps incomplet	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Secteur public	Femmes	CDD	18 969	26,4		45,5	13,7	37,3	77,4	0,7	21,9	91,2	17 306
		CDI	6 621	9,2		13,8	41,6	46,4	90,9	2,9	6,2	96,8	6 410
		Vacations	3	0,0		33,3	33,3	45,3	100,0	0,0	0,0	0,0	0
		Ensemble	25 593	35,6		37,3	21,0	39,6	80,9	1,3	17,8	92,7	23 715
	Hommes	CDD	13 334	18,5		42,7	19,2	38,7	78,4	0,1	21,5	92,2	12 294
		CDI	6 243	8,7		12,5	39,9	46,5	95,7	1,0	3,4	98,5	6 146
		Vacations	7	0,0		14,3	57,1	49,9	100,0	0,0	0,0	0,0	0
		Ensemble	19 584	27,2		33,1	25,8	41,2	83,9	0,4	15,7	94,2	18 441
	Ensemble non titulaires	CDD	32 303	44,9	58,7	44,3	16,0	37,8	77,8	0,4	21,8	91,6	29 600
		CDI	12 864	17,9	51,5	13,1	40,8	46,4	93,2	2,0	4,8	97,6	12 556
		Vacations	10	0,0	30,0	20,0	50,0	48,5	100,0	0,0	0,0	0,0	0
		Ensemble	45 177	62,8	56,7	35,4	23,0	40,3	82,2	0,9	16,9	93,3	42 156
Secteur privé	Femmes	CDD	14 826	20,6		39,9	17,2	38,6	57,9	0,1	42,0	82,6	12 250
		CDI	3 327	4,6		8,8	38,9	46,6	61,7	1,2	37,0	85,6	2 848
		Vacations	14	0,0		21,4	35,7	45,9	100,0	0,0	0,0	0,0	0
		Ensemble	18 167	25,3		34,2	21,2	40,1	58,6	0,3	41,1	83,1	15 099
	Hommes	CDD	6 850	9,5		46,3	18,3	38,1	63,9	0,0	36,1	85,2	5 839
		CDI	1 713	2,4		7,6	36,5	46,4	69,4	0,5	30,1	86,0	1 473
		Vacations	20	0,0		20,0	35,0	46,9	100,0	0,0	0,0	0,0	0
		Ensemble	8 583	11,9		38,5	22,0	39,7	65,1	0,1	34,8	85,2	7 313
	Ensemble des maîtres délégués	CDD	21 676	30,1	68,4	41,9	17,6	38,4	59,8	0,1	40,1	83,5	18 090
		CDI	5 040	7,0	66,0	8,4	38,1	46,5	64,4	1,0	34,7	85,8	4 322
		Vacations	34	0,0	41,2	20,6	35,3	46,4	100,0	0,0	0,0	0,0	0
		Ensemble	26 750	37,2	67,9	35,6	21,5	40,0	60,7	0,2	39,1	83,8	22 412
Ensemble des enseignants non titulaires	CDD	53 979	75,0	62,6	43,4	16,6	38,1	70,6	0,3	29,1	88,3	47 690	
	CDI	17 904	24,9	55,6	11,8	40,0	46,5	85,1	1,7	13,2	94,3	16 878	
	Vacations	44	0,1	38,6	20,5	38,6	46,9	100,0	0,0	0,0	0,0	0	
	Ensemble	71 927	100,0	60,8	35,5	22,5	40,2	74,2	0,6	25,2	89,8	64 568	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM (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 20221.

Tableau 2.6 – Part des femmes dans le second degré pour les principaux groupes de disciplines à la rentrée 2015 et à la rentrée 2022, en %

	Public		Privé sous contrat	
	2015	2022	2015	2022
Philosophie	39,1	38,5	44,8	43,3
Lettres	79,2	79,4	83,9	83,5
Langues	83,2	82,8	87,5	87,1
Histoire-géographie	50,5	49,8	58,5	55,9
Sciences économiques et sociales	48,9	49,2	58,5	55,4
Mathématiques	44,7	44,6	58,3	56,0
Physique-chimie	42,9	42,8	51,1	51,3
Biologie-géologie	64,8	65,8	72,1	71,6
Éducation musicale	56,3	55,1	60,9	59,4
Arts plastiques	66,5	70,1	72,2	76,4
Éducation physique et sportive	43,7	41,7	38,7	36,6
Technologie	15,6	14,9	22,8	22,6
Économie et gestion	67,6	65,4	73,7	71,3

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) Uniquement les enseignants en charge d'élèves à l'année, y compris stagiaires.

Lecture : dans le secteur public, la part des femmes avec une discipline de poste "Philosophie" est passée de 39,1 % à 38,5 % de la rentrée scolaire 2015 à la rentrée 2022.

Champ : France métropolitaine + DROM. 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>

Tableau 2.7 – Le service hebdomadaire moyen des enseignants par corps dans le second degré à la rentrée 2022

		Heures rémunérées									
		Enseignement		Autres activités ⁽¹⁾		Heures de pondération ⁽²⁾		Service hebdomadaire total ⁽³⁾		dont heures supplémentaires annualisées	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Second degré public	Agrégés et chaires supérieures	14,7	15,0	0,4	0,4	0,8	0,9	15,9	16,3	2,0	2,6
	Certifiés et assimilés	17,8	18,2	0,5	0,8	0,5	0,6	18,8	19,7	1,4	1,8
	PLP	19,0	19,6	0,2	0,2	0,1	0,1	19,4	19,9	1,9	2,2
	Autres titulaires ⁽⁴⁾	20,5	20,7	0,4	0,5	0,2	0,3	21,1	21,4	0,6	0,8
	Total titulaires	17,6	17,9	0,4	0,7	0,4	0,7	18,6	19,2	1,6	2,0
	Non-titulaires ⁽⁵⁾	15,6	16,7	0,2	0,3	0,2	0,3	16,1	17,3	1,1	1,4
	Ensemble second degré public	17,5	17,8	0,4	0,6	0,5	0,6	18,4	19,0	1,5	2,0
Second degré privé	Agrégés et chaires supérieures	14,5	14,4	0,2	0,4	0,9	0,8	15,6	15,5	2,3	3,3
	Certifiés et assimilés	17,8	17,9	0,3	0,7	0,5	0,6	18,7	19,2	1,6	2,0
	PLP	18,5	18,8	0,1	0,2	0,2	0,2	18,8	19,2	1,9	2,4
	Autres titulaires	18,2	16,0	0,3	0,3	0,1	0,2	18,5	16,5	0,5	0,8
	Total titulaires	17,7	17,7	0,3	0,6	0,5	0,5	18,5	18,9	1,7	2,2
	Non-titulaires ⁽⁵⁾	15,1	16,0	0,1	0,3	0,4	0,5	15,7	16,7	1,3	1,8
	Ensemble second degré privé	17,3	17,3	0,3	0,5	0,5	0,5	18,0	18,4	1,6	2,1

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) Heures de réduction de service ainsi que les heures consacrées à des activités complémentaires à l'enseignement.

(2) Les heures d'enseignement des enseignants dans certains niveaux de formations sont pondérées pour prendre en compte les spécificités inhérentes à l'enseignement de ces formations. Une heure dispensée en STS par exemple compte comme une heure quinze de service.

(3) Y compris les pondérations.

(4) Majoritairement des enseignants du 1er degré.

(5) 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 le secteur public, toutes disciplines et toutes modalités de service confondues, les hommes qui sont agrégés et professeurs de chaire supérieure ont à la rentrée 2022 un service moyen de 16,3 heures qui se décompose en 15,0 heures devant élèves, 0,4 heure dans une autre activité et 0,9 heure de pondération. Sur ce service moyen, 2,6 heures sont rémunérées en heure supplémentaire.**Champ** : France métropolitaine + DROM.**Source** : DEPP, Bases relais.

Tableau 2.8 – Les heures supplémentaires effectives (HSE) et les indemnités pour missions particulières (IMP) des enseignants par corps dans le second degré, pour l'année scolaire 2021-2022

		HSE				IMP			
		Part des bénéficiaires		Montant moyen annuel par bénéficiaire (en €)		Part des bénéficiaires		Montant moyen annuel par bénéficiaire (en €)	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Second degré public	Agrégés et chaires supérieures	75,7	74,2	1 986	3 085	26,8	25,4	1 062	1 304
	Certifiés et assimilés	71,7	68,6	911	1 024	24,8	31,3	972	1 322
	PLP	63,9	61,8	927	1 138	29,3	28,3	1 054	1 248
	Autres titulaires	65,3	64,4	888	1 012	19,7	20,4	1 064	1 132
	Total titulaires	71,0	68,2	1 073	1 432	25,5	29,5	1 000	1 303
	Non-titulaires	49,8	51,9	924	1 075	6,9	10,2	926	1 024
	Ensemble second degré public	69,6	66,8	1 066	1 407	24,3	27,8	998	1 294
Second degré privé	Agrégés et chaires supérieures	61,0	66,0	2 290	4 297	15,5	12,8	935	1 093
	Certifiés et assimilés	55,8	53,8	607	744	15,5	20,3	892	1 068
	PLP	50,8	49,0	620	748	16,7	15,8	904	949
	Autres titulaires	40,8	45,3	507	533	10,2	13,4	951	1 186
	Total titulaires	55,1	53,9	692	1 088	15,6	18,9	897	1 055
	Non-titulaires	46,8	46,8	531	547	7,6	9,7	790	847
	Ensemble second degré privé	53,7	52,4	668	985	14,3	17,0	887	1 029

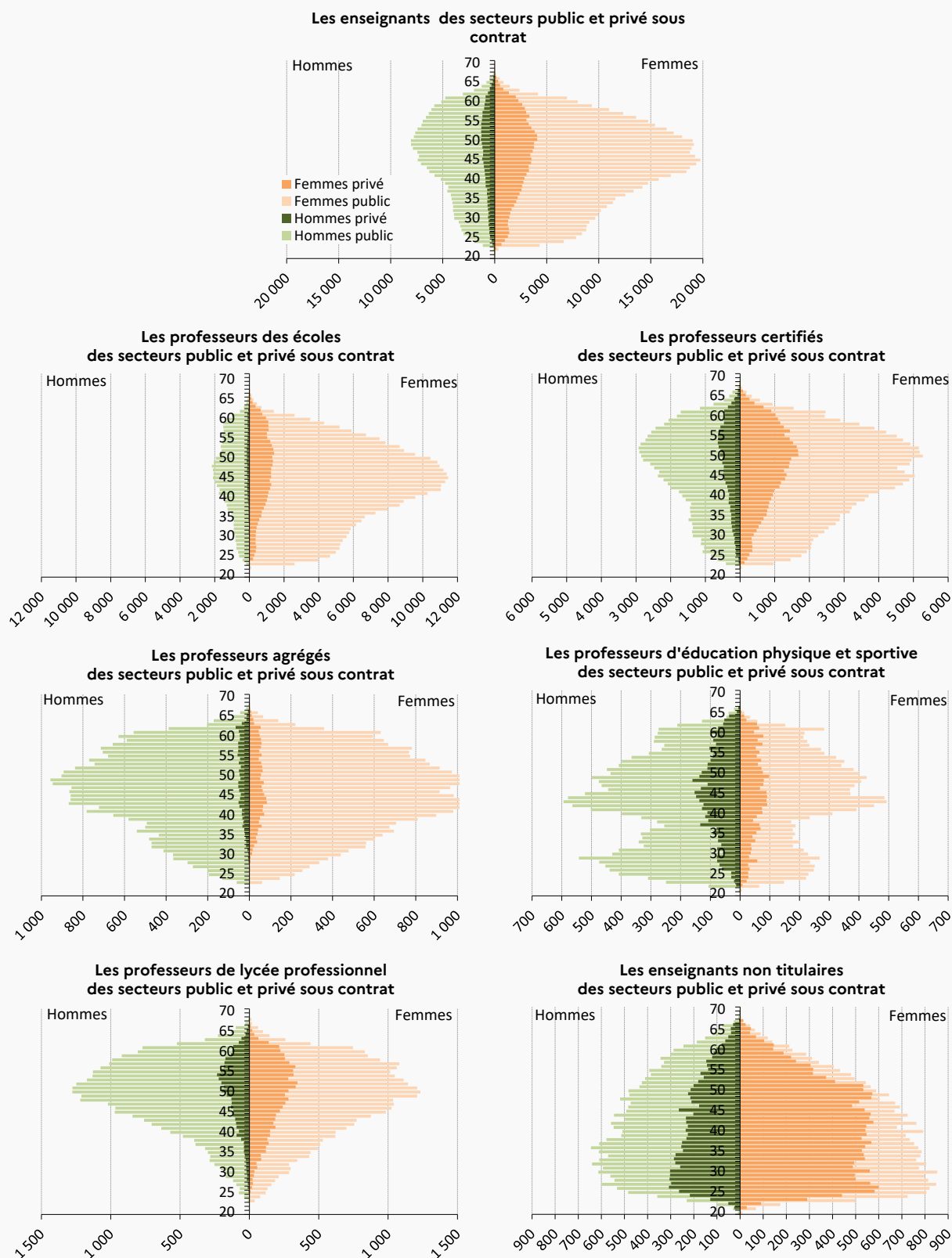
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : dans le secteur public, les femmes qui sont agrégées et professeures de chaire supérieure sont 75,7 % à faire au moins une HSE et 26,8 % à faire au moins une IMP (pour des montants moyens respectifs de 1 986 € et 1 062 €) durant l'année scolaire 2021-2022.

Champ : France métropolitaine + DROM.

Source : DEPP, Bases relais.

Figure 2.3 – Pyramides des âges des enseignants des principaux corps de titulaires des secteurs public et privé et des enseignants non-titulaires à la rentrée 2022



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM (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 2022.

B. LES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC

A la rentrée 2022, 746 600 enseignants relèvent du secteur public, dont 48 % dans le premier degré et 52 % dans le second degré (**Tableau 2.9.1**).

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

Les femmes représentent 71 % des enseignants du secteur public. Elles constituent 85 % des effectifs des professeurs des écoles du premier degré. 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 42 % 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 (38 %).

Les enseignants sont en moyenne plus jeunes dans le premier degré (43 ans) que dans le second (45 ans) où 40 % d'entre eux ont 50 ans ou plus. Dans le premier degré, 30 % des enseignants sont dans cette tranche d'âge.

Le temps partiel concerne 9 % des enseignants dans le secteur public, dont 10 % dans le premier degré et 8 % dans le second degré.

À ces enseignants s'ajoutent 13 900 étudiants en préprofessionnalisation, population regroupant des apprentis-enseignants et des assistants de langue étrangère, tous non-titulaires (voir « **Définitions** » et **Tableau 2.9.2**). 53 % sont dans le second degré et 47 % dans le premier degré. Les femmes constituent 77 % de ces effectifs et sont, comme parmi les enseignants, très majoritaires dans le premier degré (87 %). Il s'agit essentiellement d'une population jeune, âgée en moyenne de 23 ans.

Tableau 2.9.1 – Répartition des enseignants du secteur public, par degré d'enseignement à la rentrée 2022

			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
1 ^{er} degré	Professeurs des écoles	F	294 693	39,5		21,0	28,6	43,2	10,8	96,7	283 338
		H	53 418	7,2		16,0	36,6	45,4	3,3	98,6	52 329
		Ensemble	348 111	46,6	84,7	20,3	29,8	43,5	9,7	97,0	335 667
	Instituteurs et instituteurs suppléants	F	729	0,1		6,9	77,4	52,4	9,1	96,0	676
		H	249	0,0		6,8	68,3	51,3	1,6	98,2	240
		Ensemble	978	0,1	74,5	6,9	75,1	52,1	7,2	96,5	916
	Titulaires	F	295 422	39,6		21,0	28,7	43,2	10,8	96,7	284 014
		H	53 667	7,2		15,9	36,7	45,4	3,3	98,6	52 569
		Ensemble	349 089	46,8	84,6	20,2	29,9	43,6	9,7	97,0	336 583
	Non titulaires	F	5 750	0,8		59,8	7,8	34,1	1,7	97,4	5 599
		H	1 329	0,2		57,9	8,0	34,7	0,9	98,8	1 314
		Ensemble	7 079	0,9	81,2	59,4	7,8	34,2	1,6	97,7	6 913
	Ensemble 1^{er} degré	F	301 172	40,3		21,7	28,3	43,0	10,6	96,7	289 613
		H	54 996	7,4		16,9	36,0	45,2	3,2	98,6	53 882
		Ensemble	356 168	47,7	84,6	21,0	29,5	43,4	9,5	97,0	343 496
2 nd degré	Professeurs de chaire supérieure	F	832	0,1		0,0	70,9	53,2	0,4	99,7	828
		H	1 337	0,2		0,0	69,6	53,4	0,1	99,5	1 323
		Ensemble	2 169	0,3	38,4	0,0	70,1	53,3	0,2	99,6	2 152
	Professeurs agrégés	F	28 446	3,8		14,9	38,1	45,7	10,6	96,6	27 329
		H	24 306	3,3		15,5	41,2	46,2	4,8	98,1	23 743
		Ensemble	52 752	7,1	53,9	15,2	39,5	45,9	8,0	97,3	51 072
	Professeurs certifiés	F	140 095	18,8		18,0	37,6	45,0	12,8	96,1	134 071
		H	75 572	10,1		17,6	43,3	46,1	5,2	98,0	73 777
		Ensemble	215 667	28,9	65,0	17,9	39,6	45,4	10,1	96,7	207 848
	Professeurs d'éducation physique et sportive	F	11 324	1,5		23,7	34,2	43,9	10,1	97,0	10 959
		H	15 785	2,1		30,9	29,2	42,1	4,5	98,2	15 483
		Ensemble	27 109	3,6	41,8	27,9	31,3	42,8	6,8	97,7	26 442
	Professeurs de lycée professionnels	F	27 510	3,7		9,3	48,4	48,1	7,5	97,5	26 640
		H	26 692	3,6		6,7	53,0	49,3	3,1	98,7	26 228
		Ensemble	54 202	7,3	50,8	8,0	50,7	48,7	5,4	98,1	52 868
	PEGC, Adjoints et chargés d'enseignement	F	236	0,0		0,0	100,0	61,3	14,8	92,9	214
		H	232	0,0		0,0	100,0	61,7	6,0	95,9	218
		Ensemble	468	0,1	50,4	0,0	100,0	61,5	10,5	94,4	431
	Titulaires	F	208 443	27,9		16,7	39,1	45,5	11,6	96,4	200 041
		H	143 924	19,3		16,5	43,5	46,4	4,7	98,2	140 772
		Ensemble	352 367	47,2	59,2	16,6	40,9	45,9	8,8	97,1	340 813
	Non titulaires	F	19 843	2,7		30,7	24,8	41,2	1,1	91,3	18 116
		H	18 255	2,4		31,3	27,1	41,6	0,3	93,8	17 127
		Ensemble	38 098	5,1	52,1	31,0	25,9	41,4	0,8	92,5	35 244
	Ensemble 2nd degré	F	228 286	30,6		17,9	37,9	45,1	10,7	95,9	218 158
		H	162 179	21,7		18,1	41,7	45,8	4,2	97,7	157 899
		Ensemble	390 465	52,3	58,5	18,0	39,5	45,4	8,0	96,7	376 057

Tableau 2.9.1 – (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	503 865	67,5		19,2	33,0	44,2	11,1	96,6	484 056
	H	197 591	26,5		16,3	41,7	46,1	4,3	98,3	193 340
	Ensemble	701 456	93,9	71,8	18,4	35,4	44,7	9,2	97,1	677 396
Ensemble non titulaires	F	25 593	3,4		37,3	21,0	39,6	1,3	92,7	23 715
	H	19 584	2,6		33,1	25,8	41,2	0,4	94,2	18 441
	Ensemble	45 177	6,1	56,7	35,4	23,0	40,3	0,9	93,3	42 156
Ensemble 1 ^{er} et 2 nd degré public, titulaires et non titulaires	F	529 458	70,9		20,1	32,4	43,9	10,7	96,4	507 771
	H	217 175	29,1		17,8	40,3	45,7	3,9	97,9	211 781
	Ensemble	746 633	100,0	70,9	19,4	34,7	44,4	8,7	96,8	719 552

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps enseignant du secteur public, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Tableau 2.9.2 – Répartition des étudiants en préprofessionnalisation du secteur public, par degré d'enseignement à la rentrée 2022

		Effectifs	% sur total	Part des femmes	Age moyen	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Étudiants en pré-professionnalisation dans le premier degré	F	5 690	41,0		23,1	45,2	2 571
	H	874	6,3		24,1	47,6	416
	Ensemble	6 564	47,3	86,7	23,2	45,5	2 987
Étudiants en pré-professionnalisation dans le second degré	F	4 984	35,9		23,3	74,9	3 735
	H	2 329	16,8		23,6	63,9	1 487
	Ensemble	7 313	52,7	68,2	23,4	71,4	5 223
Ensemble des étudiants en préprofessionnalisation	F	10 674	76,9		23,2	59,1	6 306
	H	3 203	23,1		23,7	59,4	1 903
	Ensemble	13 877	100,0	76,9	23,3	59,2	8 209

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, 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 2022.

C. LES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PRIVÉ SOUS CONTRAT

141 600 enseignants exercent leur activité dans l'enseignement privé sous contrat, dont 33 % dans le premier degré (**Tableau 2.10.1**). Les professeurs des écoles représentent 28 % 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 67 % des enseignants du privé : 38 % sont des professeurs certifiés, 8 % des professeurs de lycée professionnel, 4 % des professeurs d'éducation physique et sportive et 2 % des professeurs agrégés.

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 (cf. « **Définitions** »).

Les enseignants du second degré ont en moyenne un an et demi de plus que ceux du premier degré (46,1 ans contre 44,7 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 2.10.2**). Contrairement au public, ils sont surtout en fonction dans le premier degré (73 %). Les femmes sont largement majoritaires (83 %) parmi ces étudiants, dont l'âge moyen est de 24 ans.

Tableau 2.10.1 – Répartition des enseignants du secteur privé sous contrat, par degré d'enseignement à la rentrée 2022

			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	
1 ^{er} degré	Professeurs des écoles	F	35 727	25,2		13,7	38,5	45,7	14,2	93,8	33 489	
		H	3 260	2,3		9,5	42,1	47,1	6,1	96,0	3 128	
		Ensemble	38 987	27,5	91,6	13,4	38,8	45,8	13,5	94,0	36 617	
	Instituteurs	F	35	0,0		0,0	77,1	53,3	37,1	80,2	28	
		H	4	0,0		0,0	100,0	51,5	25,0	62,5	3	
		Ensemble	39	0,0	89,7	0,0	79,5	53,1	35,9	78,4	31	
	Enseignants du 1 ^{er} degré échelle de rémunération de titulaires	F	35 762	25,3		13,7	38,6	45,7	14,2	93,8	33 517	
		H	3 264	2,3		9,5	42,2	47,1	6,1	96,0	3 130	
		Ensemble	39 026	27,6	91,6	13,4	38,9	45,8	13,6	94,0	36 648	
	Maîtres délégués du 1 ^{er} degré	F	6 439	4,5		37,6	15,9	38,7	0,3	84,8	5 462	
		H	583	0,4		42,9	12,9	38,0	0,3	91,3	532	
		Ensemble	7 022	5,0	91,7	38,0	15,7	38,7	0,3	85,4	5 994	
	Ensemble 1^{er} degré	F	42 201	29,8		17,4	35,1	44,6	12,1	92,4	38 980	
		H	3 847	2,7		14,6	37,8	45,7	5,3	95,3	3 663	
		Ensemble	46 048	32,5	91,6	17,1	35,3	44,7	11,5	92,7	42 642	
	2 nd degré	Professeurs de chaire supérieure	F	15	0,0		0,0	80,0	55,0	6,7	96,1	14
			H	44	0,0		0,0	93,2	57,8	2,3	96,9	43
			Ensemble	59	0,0	25,4	0,0	89,8	57,1	3,4	96,7	57
Professeurs agrégés		F	1 865	1,3		6,6	42,1	47,8	8,9	95,7	1 785	
		H	1 380	1,0		5,4	51,4	49,6	4,3	95,9	1 323	
		Ensemble	3 245	2,3	57,5	6,1	46,1	48,6	6,9	95,8	3 108	
Professeurs certifiés		F	39 007	27,6		12,0	45,5	47,1	12,0	93,5	36 455	
		H	15 370	10,9		12,6	49,4	47,8	5,4	92,8	14 255	
		Ensemble	54 377	38,4	71,7	12,2	46,6	47,3	10,2	93,3	50 710	
Professeurs d'éducation physique et sportive		F	2 404	1,7		18,6	36,6	44,9	8,7	95,1	2 285	
		H	3 907	2,8		18,9	34,9	44,8	4,3	95,6	3 734	
		Ensemble	6 311	4,5	38,1	18,8	35,5	44,9	6,0	95,4	6 019	
Professeurs de lycées professionnels		F	6 958	4,9		6,2	53,5	49,1	9,7	94,3	6 556	
		H	3 959	2,8		4,8	59,3	50,1	4,5	94,6	3 742	
		Ensemble	10 917	7,7	63,7	5,7	55,6	49,5	7,8	94,4	10 299	
Adjoints, chargés d'enseignement, PEGC		F	307	0,2		0,0	93,5	56,4	13,7	83,6	255	
		H	170	0,1		0,0	94,7	57,2	4,7	75,2	128	
		Ensemble	477	0,3	64,4	0,0	93,9	56,7	10,5	80,6	383	
Maîtres auxiliaire sur contrat définitif		F	254	0,2		0,8	69,7	53,3	14,6	85,1	212	
		H	157	0,1		0,0	72,0	54,3	7,0	81,1	127	
		Ensemble	411	0,3	61,8	0,5	70,6	53,7	11,7	83,5	338	
Enseignants du 2 nd degré échelle de rémunération de titulaires		F	50 810	35,9		11,2	46,5	47,4	11,5	93,7	47 563	
		H	24 987	17,6		11,8	49,4	47,9	5,0	93,5	23 351	
		Ensemble	75 797	53,5	67,0	11,4	47,4	47,6	9,4	93,6	70 914	
Maîtres délégués du 2 nd degré		F	11 728	8,3		32,3	24,1	40,9	0,3	82,2	9 637	
		H	8 000	5,7		38,2	22,7	39,9	0,1	84,8	6 781	
		Ensemble	19 728	13,9	59,4	34,7	23,5	40,5	0,2	83,2	16 417	
Ensemble 2nd degré	F	62 538	44,2		15,1	42,3	46,2	9,4	91,5	57 200		
	H	32 987	23,3		18,2	42,9	46,0	3,8	91,4	30 132		
	Ensemble	95 525	67,5	65,5	16,2	42,5	46,1	7,5	91,5	87 332		

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 sur une échelle de rémunération de titulaires	F	86 572	61,2		12,2	43,2	46,7	12,6	93,7	81 080
	H	28 251	20,0		11,5	48,5	47,8	5,2	93,8	26 481
	Ensemble	114 823	81,1	75,4	12,1	44,5	47,0	10,8	93,7	107 562
Ensemble des maîtres délégués	F	18 167	12,8		34,2	21,2	40,1	0,3	83,1	15 099
	H	8 583	6,1		38,5	22,0	39,7	0,1	85,2	7 313
	Ensemble	26 750	18,9	67,9	35,6	21,5	40,0	0,2	83,8	22 412
Ensemble 1 ^{er} et 2 nd degré privé, titulaires et non titulaires	F	104 739	74,0		16,0	39,4	45,6	10,5	91,9	96 179
	H	36 834	26,0		17,8	42,3	46,0	4,0	91,8	33 794
	Ensemble	141 573	100,0	74,0	16,5	40,2	45,7	8,8	91,8	129 974

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

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

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Tableau 2.10.2 – Répartition des étudiants en préprofessionnalisation du secteur privé, par degré d'enseignement à la rentrée 2022

		Effectifs	% sur total	Part des femmes	Age moyen	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Étudiants en pré-professionnalisation dans le premier degré	F	551	66,6		23,3	32,9	182
	H	56	6,8		25,3	32,4	18
	Ensemble	607	73,4	90,8	23,5	32,9	200
Étudiants en pré-professionnalisation dans le second degré	F	131	15,8		25,2	33,3	44
	H	89	10,8		24,3	34,6	31
	Ensemble	220	26,6	59,5	24,9	33,8	74
Ensemble des étudiants en préprofessionnalisation	F	682	82,5		23,7	33,0	225
	H	145	17,5		24,7	33,8	49
	Ensemble	827	100,0	82,5	23,8	33,1	274

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

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

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

POUR EN SAVOIR PLUS

Thomas J.-E., 2023, « Les heures supplémentaires des enseignants à la rentrée 2022 dans les établissements du second degré », *Note d'information*, n° 23.25, DEPP.

Thomas J.-E., 2022, « Combien d'élèves devant un enseignant pendant une heure de cours dans un établissement du second degré en 2021 ? », *Note d'information*, n° 22.41, DEPP.

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

DEPP, 2023, Repères et références statistiques, Paris.

Séries chronologiques :

- 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>

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

A. L'ENSEMBLE DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS	54
B. LES FILIÈRES PROFESSIONNELLES.....	59

CHIFFRES-CLÉS RENTRÉE 2022

- **300 000** personnels non enseignants **dont 80 %** de femmes
 - **20 000 (6 %)** personnels d'encadrement
 - **200 000 (68 %)** personnels de la vie scolaire
 - **70 000 (22 %)** personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)
 - **10 000 (4 %)** ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)
- **100 000 (35 %)** titulaires dont **100%** chez les personnels d'encadrement
- **200 000 (65 %)** non-titulaires
 - **100 %** des personnels d'assistance éducative
 - **14 %** des personnels ASS et ITRF
 - **16 %** des personnels d'éducation
- **11 %** des personnels titulaires non enseignants sont à temps partiel.
Parmi les personnels non-titulaires, le temps incomplet concerne :
 - **55 %** des AED et **98 %** des AESH
 - **16 %** des personnels ASS et 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 au 30 novembre 2022.

Le champ géographique retenu est celui de la France métropolitaine et des DOM.

Les personnels dénombrés relèvent tous de la mission interministérielle « Enseignement scolaire » (MIES) du budget de l'État, à l'exclusion de l'enseignement technique agricole et des personnels exerçant des missions jeunesse et sport.

DÉFINITION

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 au chapitre 8 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 définition 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, le secrétaire général de l'académie de Paris, l'Inspection générale (IGEN, IGAENR), 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. 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). De plus, en 2022, suite à des difficultés dans la remontée des données, le nombre d'AED dans les bases n'est pas complet, en particulier les AED en CDI. Le nombre d'AED manquants a été estimé à 8 000 personnes. Ils sont comptabilisés parmi les effectifs des AED. Ce chiffre 2022 sera réactualisé dans la prochaine édition du Panorama.

A. L'ENSEMBLE DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS

Près de 300 000 personnels non enseignants exercent leurs fonctions au titre de l'éducation nationale à la rentrée 2022 (**Tableau 3.1**). Les personnels non enseignants regroupent 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, les personnels d'éducation et ceux d'assistance éducative, sont les plus importants (69 %). Les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) représentent 22 % 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 filières professionnelles et les corps au sein de ces filières : 86 % de femmes parmi les ASS (96 % dans la filière santé et sociale), 82 % chez les personnels de vie scolaire, 53 % parmi les personnels d'encadrement (41 % dans l'encadrement supérieur) et 54 % chez les ITRF.

Sur la période 2015/2022, la progression de la part des femmes est très nette chez les personnels de vie scolaire : de 71 % en 2015, leur part s'élève à 82 % en 2022 (**Tableau 3.2**). Elle augmente également dans les corps d'encadrement, de 47 % à 53 % sur la même période. Chez les ASS la proportion de femmes reste stable et diminue légèrement chez les ITRF

Les agents non titulaires représentent environ 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 (**Tableau 3.1**). La part des non titulaires augmente depuis 2015 dans chaque filière professionnelle : de 10 % en 2015, elle se situe à 14 % pour les ASS et les ITRF en 2022 (**Tableau 3.2**). Leur part passe de 82 % en 2015 à 91 % en 2022 parmi les personnels de vie scolaire.

Le temps partiel concerne 4 % des agents et essentiellement des titulaires (11 % contre moins de 1 % pour les non-titulaires, fréquemment à temps

incomplet). Comme parmi les enseignants, ce sont les femmes qui y recourent le plus fréquemment (13 % des femmes titulaires, 2,5 % des hommes). Mais le recours à cette modalité de travail a évolué différemment pour les hommes et les femmes ces cinq dernières années (**Tableau 3.2**). La part du temps partiel féminin a tendance à baisser dans les filières ASS (20 % en 2015 et 16,5 % en 2022) et ITRF (respectivement 22,5 % et 19 %). Pour les hommes, cette part demeure stable sur toute la période dans ces filières. Chez les personnels d'éducation relevant de la vie scolaire, la part de temps partiel est également au même niveau qu'en 2015 pour les femmes (autour de 8 %) comme pour les hommes (autour de 2%).

L'utilisation du temps incomplet parmi les agents non-titulaires féminins ASS a diminué entre 2015 et 2022 (de 26 % à 18 %), et décroît légèrement aussi pour les hommes (de 11 % à 7 %) (**Tableau 3.2**). 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 87 % en 2022. L'augmentation est moins forte pour les hommes (respectivement 52 % à 65 %). 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 agents 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 à la rentrée 2022

			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	7 226	2		1	64	51,6	0	100	7 216
		H	6 212	2		1	66	52,1	0	100	6 205
		Ensemble	13 438	4	54	1	65	51,9	0	100	13 421
	Personnels d'inspection	F	1 811	1		0	70	53,0	0	100	1 809
		H	1 600	1		0	69	53,1	0	100	1 600
		Ensemble	3 411	1	53	0	70	53,1	0	100	3 409
	Encadrement supérieur	F	574	0		1	75	53,7	0	99	569
		H	815	0		1	74	54,0	0	100	813
		Ensemble	1 389	0	41	1	74	53,9	0	100	1 381
	Ensemble personnels d'encadrement	F	9 611	3		1	66	52,0	0	100	9 594
		H	8 627	3		1	67	52,5	0	100	8 617
		Ensemble	18 238	6	53	1	66	52,2	0	100	18 211
Vie scolaire	Personnels d'éducation ⁽¹⁾	F	17 902	6		20	40	45,1	7	97	17 262
		H	4 574	2		17	48	47,0	3	98	4 471
		Ensemble	22 476	7	80	20	41	45,5	6	97	21 733
	Personnels d'assistance éducative ⁽²⁾	F	152 309	51		30	29	41,7	0	67	101 385
		H	32 074	11		68	12	32,6	0	75	23 981
		Ensemble	184 383	61	83	36	26	40,1	0	68	125 366
	Ensemble personnels de vie scolaire	F	170 211	56		29	31	42,1	1	70	118 647
		H	36 648	12		61	17	34,4	0	78	28 452
		Ensemble	206 859	69	82	35	28	40,7	1	71	147 099
Personnels ASS (administratifs, sociaux et de santé)	Filière administrative	F	43 291	14		10	51	48,3	11	97	41 375
		H	8 466	3		13	48	47,5	3	99	8 281
		Ensemble	51 757	17	84	11	51	48,2	10	97	49 656
	Filière santé et sociale	F	12 692	4		12	47	48,0	25	92	11 567
		H	593	0		11	50	48,5	7	96	564
		Ensemble	13 285	4	96	12	48	48,0	25	92	12 131
	Filière technique	F	178	0		18	56	48,0	2	91	159
		H	226	0		17	49	47,3	1	98	215
		Ensemble	404	0	44	18	52	47,6	1	95	375
	Ensemble des personnels ASS	F	56 161	19		11	51	48,2	14	96	53 102
		H	9 285	3		13	48	47,5	3	99	9 061
		Ensemble	65 446	22	86	11	50	48,1	13	96	62 162

(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). Par ailleurs, en 2022, suite à des difficultés dans la remontée des données, le nombre d'AED dans les bases n'est pas complet, en particulier les AED en CDI. Le nombre d'AED manquants a été estimé à 8 000 personnes. Ils sont ici comptabilisés parmi les effectifs des personnels d'assistance éducative. Ce chiffre 2022 sera réactualisé dans la prochaine édition du Panorama.

Tableau 3.1 – (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 (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	F	5 949	2		12	55	48,5	16	95	5 589
	H	5 042	2		13	49	47,5	4	98	4 921
	Ensemble	10 991	4	54	13	52	48,0	11	96	10 510
Ensemble des titulaires	F	78 162	26		9	54	49,0	13	97	74 983
	H	24 619	8		6	58	50,1	3	99	24 257
	Ensemble	102 781	34	76	8	55	49,3	11	97	99 240
Ensemble des non titulaires	F	163 770	54		30	29	41,7	0	68	111 949
	H	34 983	12		65	13	33,2	0	77	26 793
	Ensemble	198 753	66	82	36	26	40,2	0	70	138 742
Ensemble titulaires et non titulaires	F	241 932	80		23	37	44,1	4	78	186 932
	H	59 602	20		40	32	40,3	1	86	51 050
	Ensemble	301 534	100	80	26	36	43,4	4	79	237 982

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, 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 2022.

Tableau 3.2 – Part des femmes, des non titulaires et du temps partiel ou incomplet des personnels non enseignants, à la rentrée 2015 et à la rentrée 2022

			Part des femmes (en %)		Part des non titulaires (en %)		Part du temps partiel des agents titulaires (en %)		Part du temps incomplet des agents non titulaires (en %)	
			2015	2022	2015	2022	2015	2022	2015	2022
Personnels d'encadrement ⁽¹⁾	Personnels de direction	F					0	0		
		H					0	0		
		Ensemble	49	54			0	0		
	Personnels d'inspection	F					0	0		
		H					0	0		
		Ensemble	46	53			0	0		
	Encadrement supérieur	F					1	0		
		H					0	0		
		Ensemble	37	41			0	0		
	Ensemble personnels d'encadrement	F					0	0		
		H					0	0		
		Ensemble	47	53			0	0		
Vie scolaire	Personnels d'éducation	F			11	16	8	8	13	11
		H			9	18	2	3	8	8
		Ensemble	78	80	10	16	7	7	12	10
	Personnels d'assistance éducative ⁽²⁾	F							70	88
		H							53	66
		Ensemble	70	83					65	85
	Ensemble personnels de vie scolaire	F			81	91	8	8	68	87
		H			86	89	2	3	52	65
		Ensemble	71	82	82	91	7	7	63	83
Personnels ASS (administratifs, sociaux et de santé)	Filière administrative	F			10	14	16	13	19	14
		H			9	13	4	4	9	6
		Ensemble	84	84	10	14	14	11	18	12
	Filière santé et sociale	F			10	12	33	29	47	36
		H			16	19	8	8	36	27
		Ensemble	96	96	11	13	32	28	46	35
	Filière technique	F			41	73	8	6	38	19
		H			24	68	1	3	3	4
		Ensemble	39	44	31	70	3	4	21	11
	Ensemble des personnels ASS	F			10	14	20	17	26	18
		H			10	15	4	4	11	7
		Ensemble	86	86	10	14	17	15	24	16
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	F			11	14	23	19	31	23	
	H			9	14	4	5	9	8	
	Ensemble	56	54	10	14	14	12	22	16	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) L'ensemble des personnels d'encadrement sont titulaires.

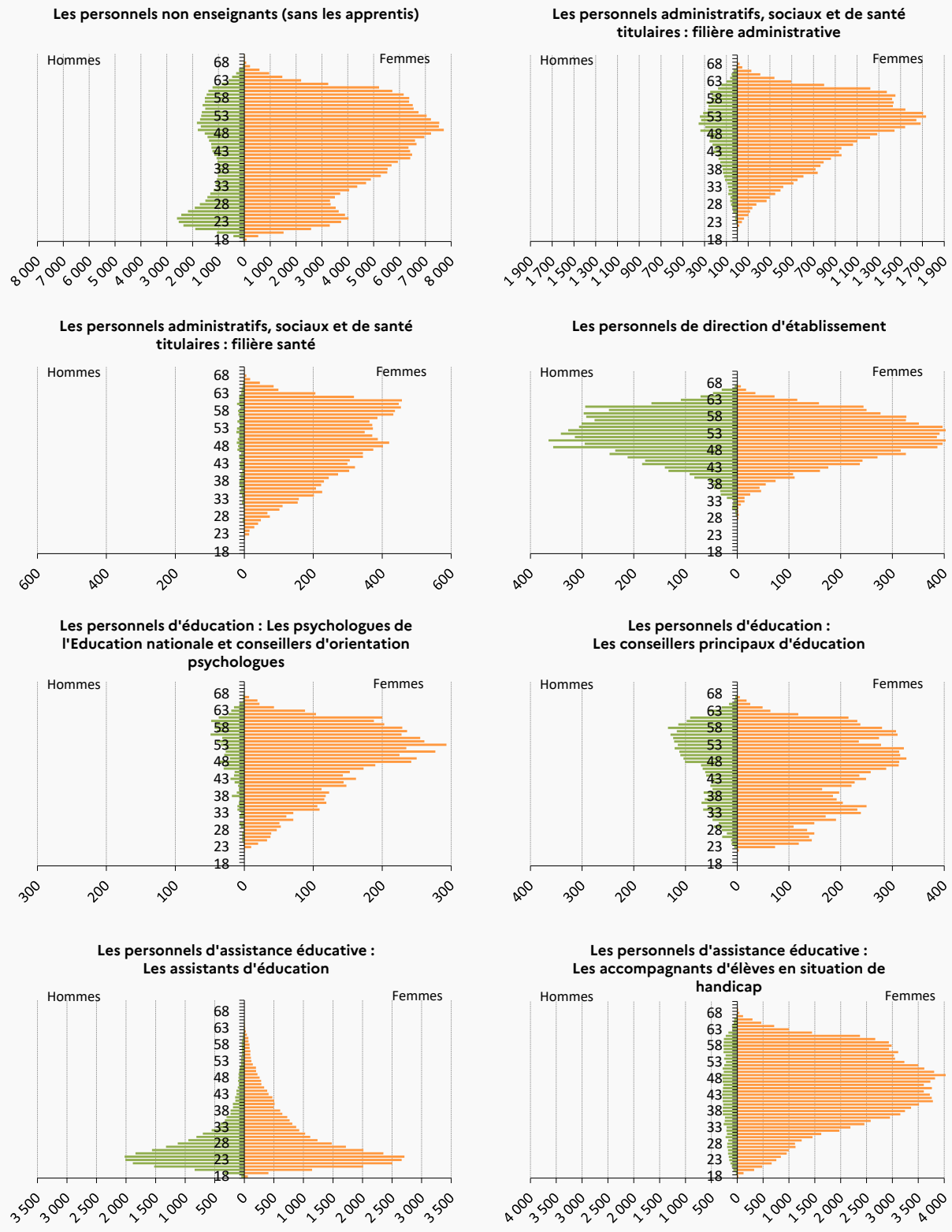
(2) Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre, et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Ce choix de concept joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année, et notamment ceux de certains personnels de vie scolaire (AED et AESH). Par ailleurs, en 2022, suite à des difficultés dans la remontée des données, le nombre d'AED dans les bases n'est pas complet, en particulier les AED en CDI. Le nombre d'AED manquants a été estimé à 8 000 personnes. Ils sont ici comptabilisés parmi les effectifs des personnels d'assistance éducative. Ce chiffre 2022 sera réactualisé dans la prochaine édition du Panorama.

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

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

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, à la rentrée 2022



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, 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 2022.

B. LES FILIÈRES PROFESSIONNELLES

18 200 personnels d'encadrement

Les corps de direction et d'inspection et les personnels d'encadrement supérieur regroupent un peu plus de 18 200 personnes à la rentrée 2022 (**Tableau 3.3**). L'ensemble de ces agents sont titulaires. Les trois quarts, soit 13 400 personnes, font partie des corps de direction. 3 400 sont des personnels d'inspection (19 % des effectifs) et 1 400 (8 %) sont dans l'encadrement supérieur.

Plus de la moitié des personnels de direction et des corps d'inspection sont des femmes où leur part varie selon les fonctions exercées : 59 % 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 41 % des effectifs, c'est dans le groupe des « directeurs, sous-directeurs, personnel d'encadrement de l'administration centrale » qu'elles sont proportionnellement les plus nombreuses (47 %).

L'âge moyen de l'ensemble des personnels d'encadrement est élevé (52,2 ans), deux tiers des agents ont 50 ans ou plus. Le temps partiel est presque inexistant parmi les personnels d'encadrement.

Les personnels relevant de la vie scolaire sont majoritaires

Les activités relatives à la vie scolaire concernent la majorité des personnels non enseignants. (**Tableau 3.4**). Les personnels d'éducation, dont les conseillers principaux d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale (PsyEN), représentent 11 % des effectifs (22 500 personnes) de cette filière professionnelle où les femmes sont les plus nombreuses (80 %) particulièrement parmi les PsyEN (88 %). Les personnels d'éducation non titulaires sont pour la plupart des agents contractuels du second degré.

Les personnels d'assistance éducative comprennent les assistants d'éducation (AED), qui ont un rôle de soutien de l'équipe pédagogique dans les établissements scolaires et les accompagnants d'élève en situation de handicap (AESH) dont la mission est de favoriser l'autonomie des élèves en situation de handicap. Ce sont les plus nombreux de la filière vie scolaire : près de 9 agents sur 10. Les AED, parmi lesquels 61 % sont des femmes, sont les plus jeunes, avec une moyenne d'âge de 29 ans. Les AESH sont en moyenne plus âgés (45 ans) et la part des femmes y est particulièrement élevée (92 %). A 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. 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). Par ailleurs, en 2022, suite à des difficultés dans la remontée des données, le nombre d'AED dans les bases n'est pas complet, en particulier les AED en CDI. Le nombre d'AED manquants a été estimé à 8 000 personnes. Ils sont comptabilisés parmi les effectifs d'AED. Ce chiffre 2022 sera réactualisé dans la prochaine édition du Panorama.

65 500 personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)

65 500 agents exercent des fonctions dans les domaines administratifs, sociaux et de santé (ASS) à la rentrée 2022 (**Tableau 3.5.1**). La filière administrative est la plus importante (51 800 soit 79 % des ASS) et comprend 11 % de non-titulaires (**Tableau 3.5.2**). Un agent sur cinq appartient à la filière sociale et de santé (13 300, soit 20 % des ASS), la part des non-titulaires est très inférieure à celle de la filière administrative (2,5 %) (**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, 46 % des titulaires appartiennent à un corps de catégorie C (**Figure 3.2**) et 20 % à un corps de catégorie A. À l'inverse, dans la filière santé, les titulaires relèvent exclusivement de la catégorie A.

Le temps partiel est de 15 % chez les agents titulaires (**Tableau 3.5.1**). Quatre agents ASS non-titulaires sur cinq sont employés à temps plein, 16 % à temps incomplet, et 1 % d'entre eux est à temps partiel (**Tableau 3.6**). Les recrutements sur contrats à durée déterminée sont les plus fréquents.

11 000 ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)

Les 11 000 ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) qui exercent leurs fonctions pour l'éducation nationale sont majoritairement (86 %) des titulaires (**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 : 19 % d'entre elles y ont recours. La majorité des titulaires de la filière ITRF (59 %) est en catégorie C (**Figure 3.2**). Celle-ci comprend une forte proportion de femmes (64 %). 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**). 16 % des ITRF non titulaires travaillent à temps incomplet et 83 % à temps plein, le temps partiel étant négligeable.

Tableau 3.3 – Répartition des personnels d'encadrement par corps ou emploi à la rentrée 2022

		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											
Proiseurs de lycée, principaux de collège	F	3 342	18		0	82	54,5	0	100	3 342	
	H	3 896	21		0	78	54,1	0	100	3 894	
	Ensemble	7 238	40	46	0	80	54,3	0	100	7 236	
Proiseurs adjoints, principaux adjoints	F	3 787	21		1	48	49,1	0	100	3 777	
	H	2 221	12		2	44	48,6	0	100	2 216	
	Ensemble	6 008	33	63	2	47	48,9	0	100	5 993	
Autres personnels de direction titulaires ⁽¹⁾	F	97	1		0	67	52,4	0	100	97	
	H	95	1		0	71	53,3	0	100	95	
	Ensemble	192	1	51	0	69	52,8	0	100	192	
Ensemble personnels de direction	F	7 226	40		1	64	51,6	0	100	7 216	
	H	6 212	34		1	66	52,1	0	100	6 205	
	Ensemble	13 438	74	54	1	65	51,9	0	100	13 421	
Personnels d'inspection											
IA - IPR	F	625	3		1	69	52,7	0	100	624	
	H	668	4		0	67	52,7	1	100	668	
	Ensemble	1 293	7	48	0	68	52,7	1	100	1 292	
Inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) dont :	IEN 1 ^{er} degré	F	838	5		0	69	53,2	0	100	837
		H	587	3		0	70	53,3	0	100	587
		Ensemble	1 425	8	59	0	70	53,3	0	100	1 424
	IEN 2 nd degré	F	337	2		0	73	53,2	0	100	337
		H	333	2		0	73	53,6	0	100	333
		Ensemble	670	4	50	0	73	53,4	0	100	670
	Ensemble IEN ⁽²⁾	F	1 186	7		0	70	53,2	0	100	1 185
		H	932	5		0	71	53,4	0	100	932
		Ensemble	2 118	12	56	0	71	53,3	0	100	2 117
Ensemble des personnels d'inspection	F	1 811	10		0	70	53,0	0	100	1 809	
	H	1 600	9		0	69	53,1	0	100	1 600	
	Ensemble	3 411	19	53	0	70	53,1	0	100	3 409	

Tableau 3.3 – (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 (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Encadrement supérieur										
Recteurs, vice-recteurs, conseillers, SGA ⁽³⁾ , adjoints,	F	133	1		0	71	52,9	0	99	132
	H	187	1		0	73	53,3	0	100	187
	Ensemble	320	2	42	0	72	53,1	0	100	319
IGESR ⁽⁴⁾	F	94	1		0	94	58,1	0	99	92
	H	158	1		0	87	57,6	0	100	158
	Ensemble	252	1	37	0	90	57,8	0	100	250
DASEN -DAASEN ⁽⁵⁾	F	142	1		0	78	54,4	0	100	142
	H	199	1		0	74	53,8	0	100	198
	Ensemble	341	2	42	0	76	54,1	0	100	340
Directeurs, sous-directeurs, personnel d'encadrement AC	F	30	0		3	73	52,6	0	100	30
	H	34	0		3	74	52,5	0	100	34
	Ensemble	64	0	47	3	73	52,6	0	100	64
Administrateurs civils administrateurs ENESR, experts de haut niveau	F	175	1		1	65	51,7	1	99	173
	H	237	1		1	65	52,3	0	100	236
	Ensemble	412	2	43	1	65	52,0	1	100	408
Ensemble des personnels d'encadrement supérieur	F	574	3		1	75	53,7	0	99	569
	H	815	4		1	74	54,0	0	100	813
	Ensemble	1 389	8	41	1	74	53,9	0	100	1 381
Ensemble										
Ensemble des personnels d'encadrement ⁽⁶⁾	F	9 611	53		1	66	52,0	0	100	9 594
	H	8 627	47		1	67	52,5	0	100	8 617
	Ensemble	18 238	100	53	1	66	52,2	0	100	18 211

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

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

(2) 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 (24 en novembre 2022).

(3) Secrétaire général d'académie.

(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) IGESR : Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche.

(6) L'ensemble des personnels d'encadrement sont titulaires.

Champ : France métropolitaine + DROM, personnels des corps de direction et 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 2022.

Tableau 3.4 – Répartition des personnels relevant de la vie scolaire à la rentrée 2022

		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'éducation										
Conseillers principaux d'éducation	F	9 074	4		20	40	45,2	6	98	8 835
	H	2 931	1		14	53	48,1	2	99	2 879
	Ensemble	12 005	6	76	19	43	45,9	5	98	11 714
Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	F	6 016	3		10	52	48,4	11	97	5 769
	H	813	0		6	64	51,4	6	98	791
	Ensemble	6 829	3	88	10	53	48,8	10	97	6 561
Personnels d'éducation non titulaires	F	2 812	1		43	15	37,8	2	95	2 658
	H	830	0		39	15	38,8	1	96	800
	Ensemble	3 642	2	77	42	15	38,0	2	95	3 458
Ensemble des personnels d'éducation	F	17 902	9		20	40	45,1	7	97	17 262
	H	4 574	2		17	48	47,0	3	98	4 471
	Ensemble	22 476	11	80	20	41	45,5	6	97	21 733
Personnels d'assistance éducative										
AED (assistance éducative)	F	39 992	19		75	4	29,9		79	30 734
	H	22 972	11		85	3	28,0		79	18 117
	Ensemble	62 964	30	61	79	4	29,1		79	48 851
AESH (assistance éducative)	F	112 317	54		16	37	45,2		63	70 652
	H	9 102	4		26	34	43,5		64	5 864
	Ensemble	121 419	59	93	17	37	45,1		63	76 515
Ensemble des personnels d'assistance éducative ⁽¹⁾	F	152 309	74		30	29	41,7		67	101 385
	H	32 074	16		68	12	32,6		75	23 981
	Ensemble	184 383	89	83	36	26	40,1		68	125 366
Ensemble										
Total titulaires	F	15 090	7		16	45	46,5	8	97	14 604
	H	3 744	2		12	55	48,8	3	98	3 670
	Ensemble	18 834	9	80	16	47	46,9	7	98	18 275
Total non titulaires	F	155 121	75		30	29	41,6	0	67	104 043
	H	32 904	16		67	12	32,7	0	75	24 781
	Ensemble	188 025	91	83	37	26	40,1	0	68	128 825
Ensemble des personnels relevant de la vie scolaire	F	170 211	82		29	31	42,1	1	70	118 647
	H	36 648	18		61	17	34,4	0	78	28 452
	Ensemble	206 859	100	82	35	28	40,7	1	71	147 099

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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). Par ailleurs, en 2022, suite à des difficultés dans la remontée des données, le nombre d'AED dans les bases n'est pas complet, en particulier les AED en CDI. Le nombre d'AED manquants a été estimé à 8 000 personnes. Ils sont ici comptabilisés parmi les effectifs d'AED. Ce chiffre 2022 sera réactualisé dans la prochaine édition du Panorama.

Champ : France métropolitaine + DROM, personnels non enseignants rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Tableau 3.5.1 – Répartition des personnels administratifs, sociaux et de santé par catégorie et statut à la rentrée 2022

		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 des titulaires, toutes filières professionnelles	F	48 343	74		8	54	49,1	17	96	45 922
	H	7 904	12		9	52	48,7	4	99	7 722
	Ensemble	56 247	86	86	8	53	49,0	15	97	53 645
Ensemble des non titulaires	F	7 818	12		27	31	42,9	2	92	7 179
	H	1 381	2		36	29	41,1	0	97	1 338
	Ensemble	9 199	14	85	28	31	42,6	1	93	8 517
Ensemble des personnels administratifs, sociaux et de santé, titulaires et non titulaires	F	56 161	86		11	51	48,2	14	96	53 102
	H	9 285	14		13	48	47,5	3	99	9 061
	Ensemble	65 446	100	86	11	50	48,1	13	96	62 162

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

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

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Tableau 3.5.2 – Répartition des personnels administratifs, sociaux et de santé à la rentrée 2022 - 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	H	5 765	9		6	53	49,3	4	99	5 655
		F	2 990	5		7	54	49,4	2	100	2 945
		Ensemble	8 755	13	66	6	54	49,4	3	99	8 599
Catégorie B	Secrétaires administratifs (SAENES)	H	13 075	20		8	51	48,5	13	97	12 572
		F	2 334	4		9	50	48,4	4	99	2 279
		Ensemble	15 409	24	85	9	51	48,5	12	98	14 851
Catégorie C	Adjoints administratifs	H	18 312	28		8	58	49,6	16	96	17 376
		F	2 026	3		12	48	47,5	6	98	1 968
		Ensemble	20 338	31	90	9	57	49,4	15	96	19 344
Total titulaires		H	37 152	57		8	55	49,2	13	97	35 603
		F	7 350	11		9	51	48,6	4	99	7 191
		Ensemble	44 502	68	84	8	54	49,1	11	97	42 794
Total non titulaires		H	6 139	9		26	33	43,1	1	94	5 772
		F	1 116	2		38	27	40,2	0	98	1 090
		Ensemble	7 255	11	85	28	32	42,6	1	95	6 862
Total filière administrative		H	43 291	66		10	51	48,3	11	97	41 375
		F	8 466	13		13	48	47,5	3	99	8 281
		Ensemble	51 757	79	84	11	51	48,2	10	97	49 656
Filière technique											
Total titulaires - Catégorie C	Adjoints et agents technique des établissements d'enseignement	H	49	0		0	100	57,3	6	95	45
		F	73	0		0	82	55,3	3	98	66
		Ensemble	122	0	40	0	89	56,1	4	97	110
Total non titulaires		H	129	0		25	39	44,4	0	89	115
		F	153	0		26	33	43,5	0	98	150
		Ensemble	282	0	46	25	36	43,9	0	94	264
Total filière technique		H	178	0		18	56	48,0	2	91	159
		F	226	0		17	49	47,3	1	98	215
		Ensemble	404	1	44	18	52	47,6	1	95	375

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

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

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Tableau 3.5.3 – Répartition des personnels administratifs, sociaux et de santé à la rentrée 2022 - filière sociale et de santé.

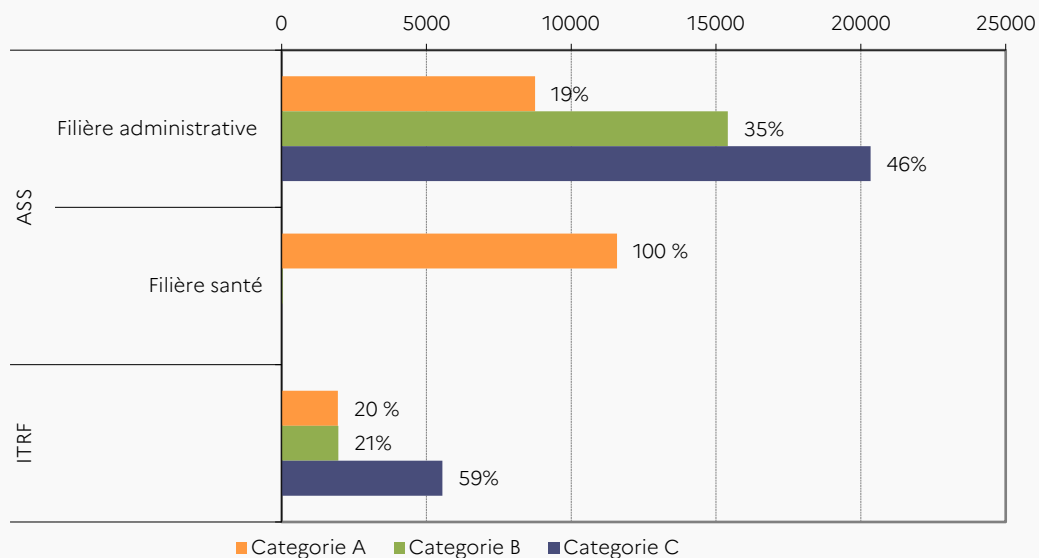
			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Part du temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Filière sociale et de santé											
Catégorie A	Médecin	F	758	1		1	81	55,8	34	93	699
		H	31	0		10	68	53,1	16	97	30
		Ensemble	789	1	96	2	80	55,7	33	93	729
	Infirmier	F	7 317	11		8	50	49,0	29	93	6 715
		H	303	0		6	57	49,9	9	97	290
		Ensemble	7 620	12	96	8	51	49,0	28	93	7 005
	Assistants de Service Social	F	2 675	4		16	39	45,7	29	94	2 486
		H	125	0		12	33	45,3	7	99	124
		Ensemble	2 800	4	96	15	39	45,7	28	94	2 609
	Conseillers techniques de service social	F	352	1		1	71	53,7	9	98	338
		H	22	0		0	55	51,4	0	100	22
		Ensemble	374	1	94	1	70	53,5	9	98	360
	Ensemble catégorie A	F	11 102	17		9	50	48,8	29	93	10 237
		H	481	1		8	52	49,0	8	98	466
		Ensemble	11 583	18	96	9	50	48,8	28	94	10 703
Catégorie B	Ensemble catégorie B (Infirmiers)	F	40	0		0	50	50,2	25	96	38
		H	0	-							
		Ensemble	40	0	100	0	50	50,2	25	96	38
Total titulaires	F	11 142	17		9	50	48,8	29	93	10 274	
	H	481	1		8	52	49,0	8	98	466	
	Ensemble	11 623	18	96	9	50	48,8	28	94	10 740	
Total non titulaires	F	1 550	2		30	26	41,8	4	83	1 293	
	H	112	0		26	43	46,6	1	88	98	
	Ensemble	1 662	3	93	30	27	42,2	4	84	1 391	
Total filière sociale et de santé	F	12 692	19		12	47	48,0	25	92	11 567	
	H	593	1		11	50	48,5	7	96	564	
	Ensemble	13 285	20	96	12	48	48,0	25	92	12 131	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

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

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Figure 3.2 – Répartition des personnels non enseignants titulaires ASS et ITRF par catégorie hiérarchique à la rentrée 2022



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : La filière administrative des personnels administratifs, sociaux et de santé comprend 44 502 titulaires, 19 % appartiennent à la catégorie A, 35 % à la catégorie B et 46 % à la catégorie C.

Champ : France métropolitaine + DROM, 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 2022.

Tableau 3.6 – Nature du contrat des personnels ASS et ITRF non titulaires à la rentrée 2022

		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 %)	Par du temps incomplet (en %)	Part du temps plein (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Personnels ASS	Femmes	CDD	6 982	65		29	28	42,0	1	19	80	92	6 400
		CDI	836	8		6	57	50,4	5	12	83	93	780
		Ensemble	7 818	73		27	31	42,9	2	18	81	92	7 179
	Hommes	CDD	1 070	10		43	24	39,3	0	8	92	97	1 034
		CDI	309	3		11	44	47,3	1	3	96	98	304
		Ensemble	1 381	13		36	29	41,1	0	7	93	97	1 338
	Ensemble non titulaires	CDD	8 052	75	87	31	28	41,6	1	17	82	92	7 434
		CDI	1 145	11	73	7	54	49,6	4	10	86	95	1 084
		Vacations	2	0	0	50	50	48,5	0	0	100	0	0
		Ensemble	9 199	86	85	28	31	42,6	1	16	82	93	8 517
Personnels ITRF	Femmes	CDD	741	7		42	27	39,3	0	23	77	88	652
		CDI	89	1		9	66	50,9	3	28	69	83	74
		Ensemble	831	8		38	31	40,5	1	23	76	87	727
	Hommes	CDD	577	5		53	19	36,3	0	9	91	96	556
		CDI	120	1		10	50	47,5	3	3	95	98	118
		Ensemble	698	7		45	24	38,2	1	8	92	97	674
	Ensemble non titulaires	CDD	1 318	12	56	47	24	38,0	0	17	83	92	1 208
		CDI	209	2	43	10	57	49,0	3	13	84	92	192
		Vacations	2	0	50	100	0	22,0	0	0	100	0	0
		Ensemble	1 529	14	54	42	28	39,5	1	16	83	92	1 400
Ensemble ASS et ITRF non titulaires	CDD	9 370	87	82	33	27	41,1	1	17	82	92	8 642	
	CDI	1 354	13	68	8	54	49,5	4	10	86	94	1 276	
	Vacations	4	0	25	75	25	35,3	0	0	100	0	0	
	Ensemble	10 728	100	81	30	31	42,1	1	16	82	92	9 918	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, 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 2022.

Tableau 3.7- Répartition des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation par catégorie hiérarchique à la rentrée 2022

			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	171	2		-	68	52,5	12	97	165
		H	312	3		1	64	51,9	4	99	307
		Ensemble	483	4	35	0	65	52,1	7	98	472
	Ingénieur d'études de recherche et de formation	F	450	4		8	50	48,5	22	96	427
		H	694	6		7	41	47,2	7	98	679
		Ensemble	1 144	10	39	7	45	47,7	13	97	1 106
	Assistant ingénieurs	F	107	1		6	57	49,8	13	98	105
		H	211	2		6	46	48,5	2	99	208
		Ensemble	318	3	34	6	49	48,9	6	99	313
	Ensemble catégorie A	F	728	7		6	56	49,6	18	96	697
		H	1 217	11		5	48	48,6	5	98	1 194
		Ensemble	1 945	18	37	5	51	49,0	10	98	1 891
Catégorie B	Techniciens de recherche et de formation	F	864	8		4	62	50,8	17	96	825
		H	1 097	10		7	52	48,9	3	99	1 079
		Ensemble	1 961	18	44	6	56	49,7	9	98	1 904
Catégorie C	Adjoints techniques de recherche et de formation	F	3 526	32		9	59	49,6	19	96	3 341
		H	2 030	18		10	58	49,2	5	98	1 974
		Ensemble	5 556	51	64	10	58	49,4	14	97	5 315
Total titulaires	F	5 118	47		8	59	49,8	19	96	4 863	
	H	4 344	40		8	54	49,0	5	99	4 247	
	Ensemble	9 462	86	54	8	56	49,4	12	97	9 110	
Total non titulaires	F	831	8		38	31	40,5	1	87	727	
	H	698	6		45	24	38,2	1	97	674	
	Ensemble	1 529	14	54	42	28	39,5	1	92	1 400	
Ensemble ITRF	F	5 949	54		12	55	48,5	16	95	5 589	
	H	5 042	46		13	49	47,5	4	98	4 921	
	Ensemble	10 991	100	54	13	52	48,0	11	96	10 510	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps non enseignant ITRF, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

POUR EN SAVOIR PLUS

DEPP, 2023, Repères et références statistiques, Paris.

Séries chronologiques :

- 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	71
B. LES CONDITIONS D'EXERCICE PARTICULIÈRES DES ENSEIGNANTS	82
C. LES LIEUX D'EXERCICE DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC	95

CHIFFRES-CLÉS RENTRÉE 2022

– 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, **89 %** en classe attitrée, **6%** en remplacement
- Dans le second degré privé sous contrat, **94 %** en classe attitrée, **3 %** en remplacement

– Pour ceux qui enseignent dans le public, affectation en éducation prioritaire

- Dans le premier degré, **25 %** des enseignants sont affectés en éducation prioritaire. En éducation prioritaire, **60 %** des enseignants effectuent au moins leur 4^e année dans la même école. Hors éducation prioritaire, ils sont **63 %**.
- En collège, **24 %** des enseignants sont affectés en éducation prioritaire. En éducation prioritaire, **67 %** des enseignants effectuent au moins leur 4^{ème} année dans le même établissement. Hors éducation prioritaire, ils sont **77 %**.

– Directeurs d'école du public

- **34 %** 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

- **46 %** des proviseurs de lycée et principaux de collège sont des femmes.
- **63 %** des proviseurs adjoints de lycée et principaux adjoints de collège sont des femmes.

SOURCES

Ce chapitre mobilise le panel des personnels issu de BSA et les Bases-relais. Se référer aux chapitres 1 et 2 pour une description de ces sources, et

également pour la description du champ, qui est identique.

DÉFINITION

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 sur une zone de remplacement. Il est alors nommé dans ce chapitre «enseignant en zone». Pour lui, trois situations sont possibles :

- Soit cet enseignant est un remplaçant mobilisé ou mobilisable, c'est-à-dire qu'il peut être appelé 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. Cela correspond aussi à des remplacements sur des postes devenus vacants en cours d'année (départ, congé maladie long, etc.).
- Soit cet enseignant est peu disponible pour du remplacement temporaire, car il se partage sur différentes affectations, mais celles dédiées au remplacement représentent une minorité de son temps réglementaire de service.
- Soit cet enseignant est affecté à l'année (au même titre qu'un autre enseignant), car 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. Au sein de l'année scolaire considérée, il a ainsi un ou plusieurs postes d'enseignement stables.

- Techniquement, pour repérer les remplaçants dans la source BSA, on considère qu'un enseignant titulaire est un remplaçant (mobilisé ou mobilisable) si la majorité de son temps de service est en zone de remplacement ou consacré à des affectations de durée inférieure à l'année (commençant à partir d'octobre ou finissant au plus tard en mai). Cela correspond à la définition de la mission de remplacement évoquée précédemment.

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 lequel un enseignant est affecté et 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 totales et 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 passé dans l'établissement dans lequel il est présent à la rentrée 2022, indépendamment du poste exercé. Par exemple, à la rentrée 2022, pour un enseignant qui vient d'arriver dans un établissement, l'ancienneté sera de 0 année. Pour

un enseignant affecté à la rentrée 2012 dans une école, qui en devient directeur en 2014 et y est toujours présent en 2022, 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

AVERTISSEMENT

Le champ des enseignants affectés en éducation prioritaire dans le second degré a été modifié pour correspondre au mieux à la réalité des établissements concernés. Ainsi, nous nous

sommes limités ici aux enseignants affectés en collège, et non plus à l'ensemble des enseignants du second degré. Les séries prennent en compte cette modification.

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

1. Missions exercées par les enseignants du premier degré

A la rentrée 2022, 92 % des personnels des corps enseignants du premier degré public exercent une mission d'enseignement dans le premier degré, près de 3 % enseignent dans le second degré, en particulier en Segpa, et 6 % ont une mission non enseignante.

Parmi les professeurs des écoles et instituteurs enseignant dans le premier degré, 45 % sont en classe élémentaire (**Tableau 4.1**) 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 qui ne font pas de mission d'enseignement 1,4 % sont directeurs d'école entièrement déchargés d'enseignement et 2,5 % ont une mission d'animateur pédagogique.

Dans le premier degré public, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à enseigner en classe préélémentaire (24 % contre 9 %) à la rentrée 2022 (**Figure 4.1**). Les femmes titulaires sont également un peu plus présentes en classe élémentaire (46 % contre 42 %). En revanche dans l'ensemble, les enseignantes du premier degré sont moins fréquemment remplaçantes que les hommes (8 % contre 14 %).

La progression de la part des femmes parmi les enseignants du premier degré se traduit par son augmentation au sein de toutes les missions (**Figure 4.2**). Néanmoins, la part des femmes parmi les enseignants en classe préélémentaire reste relativement stable depuis la rentrée 2015 autour de 93 %. A contrario, c'est parmi les directeurs d'école totalement déchargés que la part des femmes progresse le plus (+9 points entre la rentrée 2015 et

la rentrée 2022, dont +3 points sur la dernière année).

A la rentrée 2022, plus d'un enseignant sur deux du premier degré privé sous contrat exerce une mission d'enseignement en classe élémentaire (**Tableau 4.2**). Seuls les maîtres délégués peuvent avoir une mission de remplacement; 37 % d'entre eux sont dans ce cas, c'est-à-dire que près de quatre enseignants contractuels du privé sur dix ont 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 54 % et 48 %) (**Figure 4.3**). Elles sont moins souvent directrices d'école (8 % contre 22 %), 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 2022 (+2,6 points), ainsi que parmi les enseignants en besoins spécifiques (+2,2 points) (**Figure 4.4**). Pour les directeurs sans enseignement, après une baisse de 1,4 point à la rentrée 2021, la part des femmes est revenue en 2022 à son niveau antérieur.

Tableau 4.1 – Répartition des personnels des corps enseignants du premier degré public, selon la mission, par sexe, à la rentrée 2022 (en %)

	Enseignant titulaire 1 ^{er} degré	Enseignant non-titulaire 1 ^{er} degré	Ensemble
Enseignement d'élèves du premier degré	91,4	98,5	91,6
Enseignement en classe préélémentaire	22,0	16,2	21,9
Enseignement en classe élémentaire	45,4	32,2	45,1
Enseignement et direction d'école simultanés	10,9	0,4	10,7
Remplacement	7,9	45,1	8,6
Enseignement sur besoins spécifiques premier degré	5,4	4,7	5,3
Enseignement d'élèves du second degré	2,7	0,1	2,6
Autres missions	5,9	1,4	5,8
Direction d'école sans enseignement	1,5	0,0	1,4
Direction d'établissement du second degré public (Segpa)	0,4		0,4
Animation pédagogique	2,6	0,3	2,5
Autre activité non enseignante	0,4	1,0	0,4
Sans affectation ⁽¹⁾	1,1	0,1	1,1
Total	100,0	100,0	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

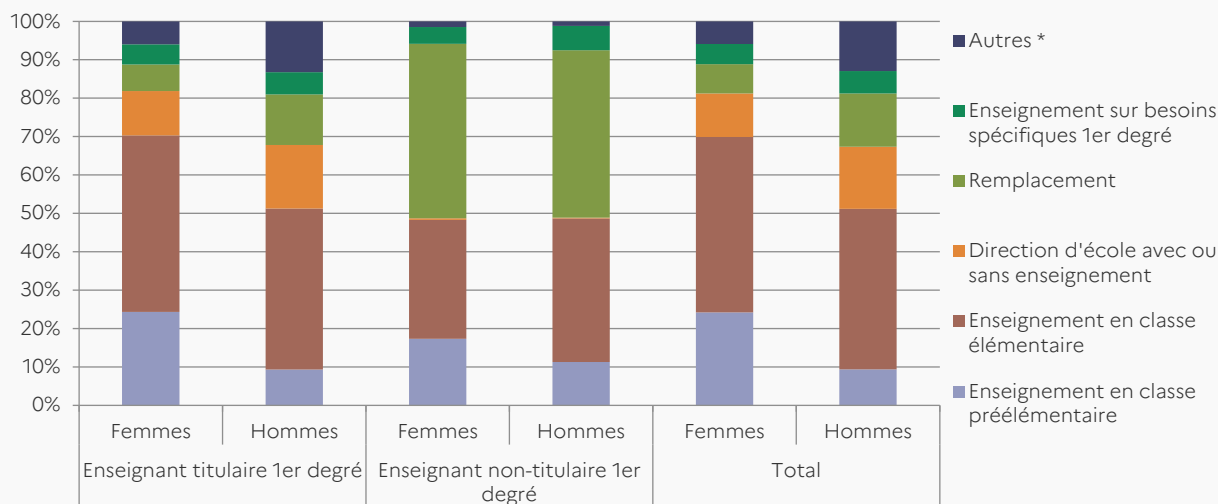
(1) : personnes en congé de longue durée, par exemple.

Lecture : 45,4% des professeurs des écoles et instituteurs du public enseignent en classe élémentaire.

Champ : France métropolitaine + DROM; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du premier degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2022.

Source : DEPP-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Figure 4.1 – Répartition des personnels des corps enseignants du premier degré public, selon la mission, par sexe, à la rentrée 2022 (en %)



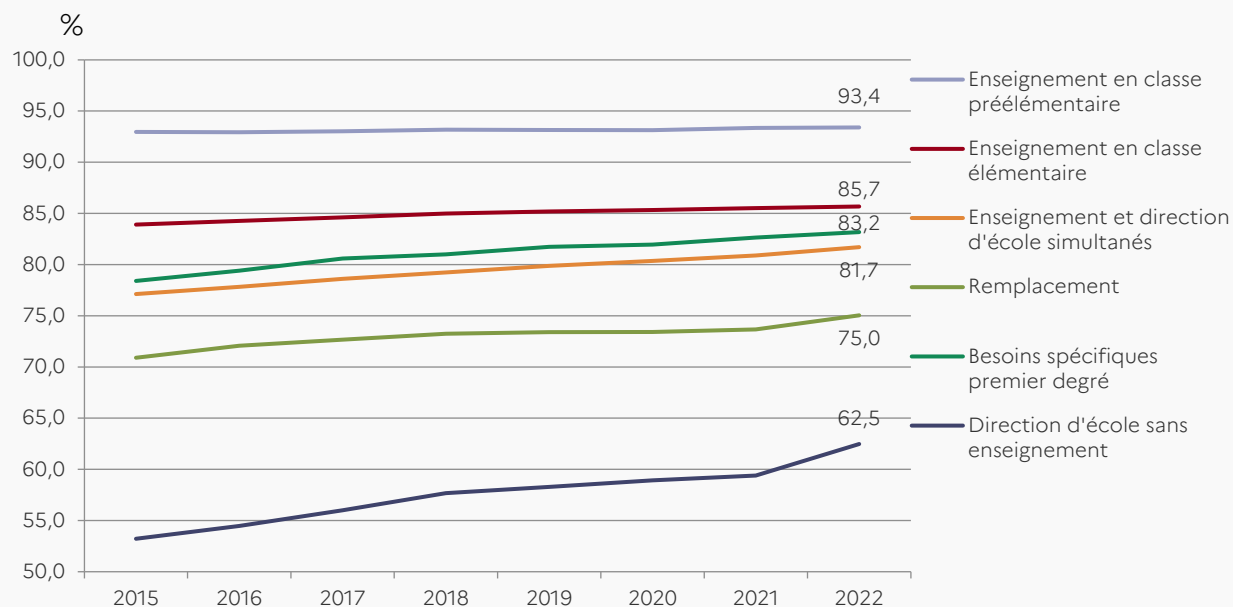
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

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

Champ : France métropolitaine + DROM; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du premier degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2022.

Source : DEPP-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Figure 4.2 – Évolution de la part des femmes des corps du premier degré public selon la mission, depuis 2015-2016



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : Parmi les enseignants en classes préélémentaires, 93,4 % sont des femmes à la rentrée 2022.

Champ : France métropolitaine + DROM; 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 2022.

Tableau 4.2 – Répartition des personnels des corps enseignants du premier degré privé sous contrat selon la mission, à la rentrée 2022 (en %)

	Assimilés titulaire	Maîtres délégués	Total
Enseignement d'élèves du premier degré	95,5	99,8	96,2
Enseignement en classe préélémentaire	24,1	10,9	22,1
Enseignement en classe élémentaire	57,0	32,6	53,3
Enseignement et direction d'école simultanés	8,1	2,3	7,2
Remplacement		37,1	5,7
Enseignement sur besoins spécifiques premier degré	6,3	16,8	8,0
Enseignement d'élèves de second degré	1,4	0,1	1,2
Autres missions	3,1	0,2	2,6
dont direction d'école sans enseignement	2,6	0,1	2,2
Total	100,0	100,0	100,0

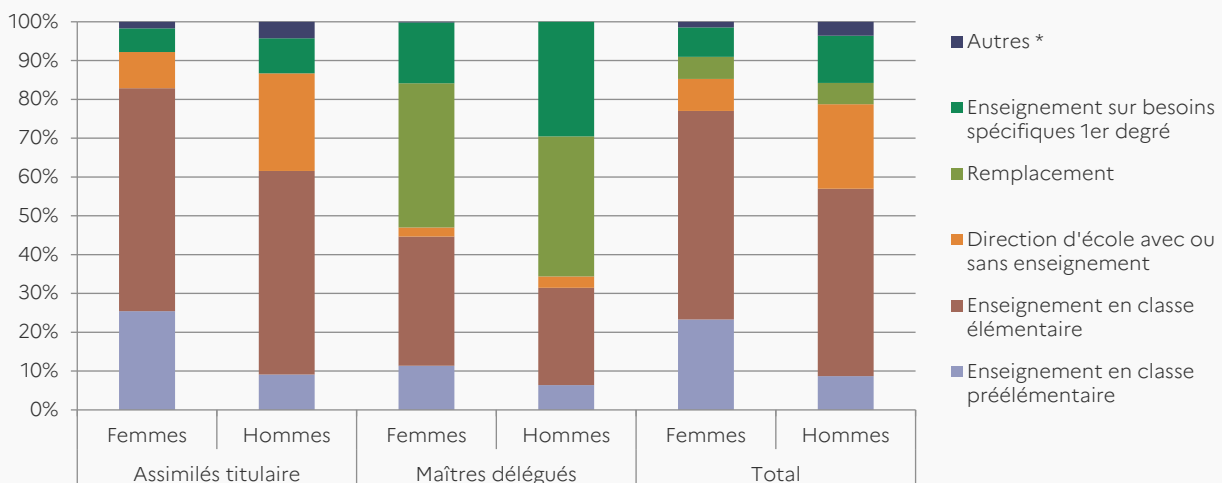
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

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

Champ : France métropolitaine + DROM; personnels assimilés titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du premier degré privé sous contrat, en activité et rémunérés au 30 novembre 2022.

Source : DEPP-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Figure 4.3 – Répartition des personnels des corps enseignants du premier degré privé sous contrat, selon la mission, par sexe, à la rentrée 2022 (en %)



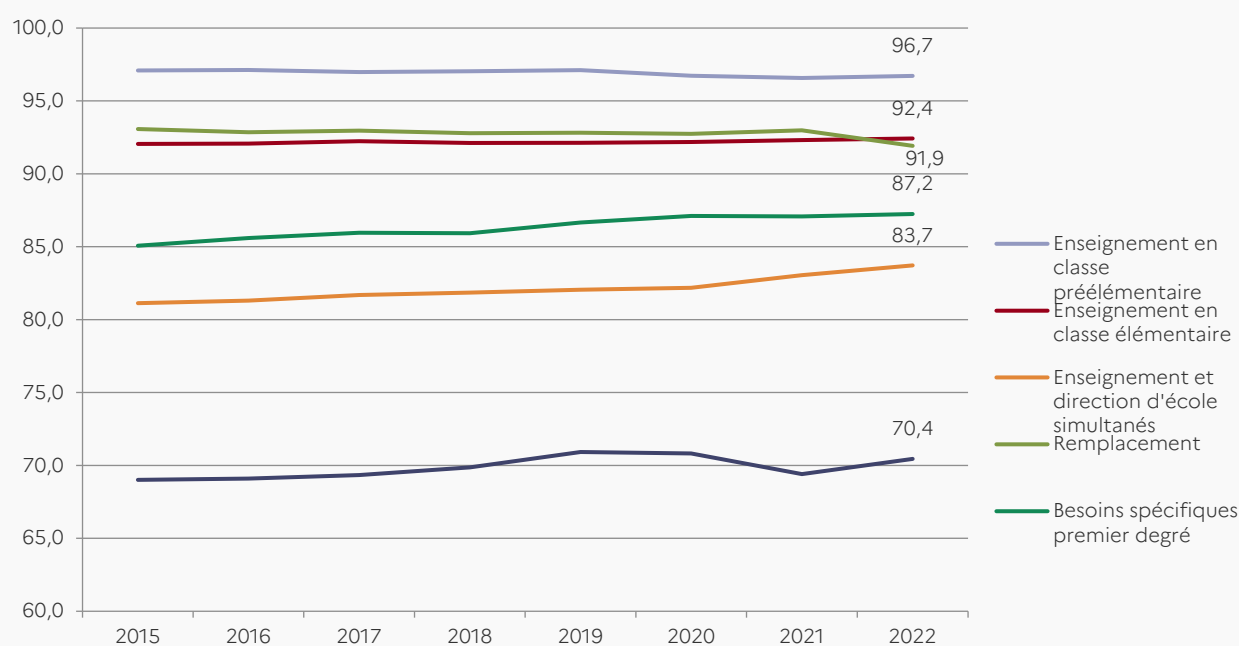
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

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

Champ : France métropolitaine + DROM; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du premier degré privé, en activité et rémunérés au 30 novembre 2022.

Source : DEPP-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Figure 4.4 – Évolution de la part des femmes par mission dans le premier degré privé sous contrat



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : Parmi les enseignants en classes préélémentaires, 96,7 % sont des femmes, à la rentrée 2022.

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

Source : DEPP-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

2. Missions exercées par les enseignants du second degré

A la rentrée 2022, 89 % des enseignants des corps du second degré public ont une mission d'enseignement sur des classes attirées, c'est-à-dire qu'ils sont chargés de cours pour l'ensemble de l'année scolaire, soit sur des classes attirées (y compris Segpa, STS, CPGE), soit pour des ateliers (arts plastiques, langues, etc.). 6 % font des missions de remplacement (**Tableau 4.3**). Ce sont les professeurs agrégés et de chaire supérieure qui sont le plus souvent affectés sur des classes attirées (96 %). Près d'un tiers des enseignants non titulaires ont une mission de remplacement, leur affectation ne couvrant pas l'année scolaire. Un peu plus de 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.

Près de 2 % des enseignants des corps du second degré public exercent une mission autre que l'enseignement (personnel faisant fonction de direction, d'inspection...). Enfin, 1,4 % sont sans affectation (en congé de longue durée, de formation...).

Dans le second degré public, l'enseignement en classes attirées est un peu plus fréquent pour les hommes (90 %) que pour les femmes (88 %) (**Figure 4.5**). La part des femmes dans les missions de documentation est en revanche plus importante (3 % contre moins de 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 en classes (**Figure 4.6**). Elle baisse pour les missions de remplacement de plus de 2 points depuis 2019, rentrée où elle avait connu un pic. Celle des enseignantes en besoins spécifiques a augmenté de plus de 3 points sur la période de 2015 à 2022, augmentation principalement observée sur les deux dernières rentrées.

Dans le second degré privé sous contrat, à la rentrée 2022, les maîtres délégués sont en majorité affectés à l'année sur des classes (81 %) et 16 % sont en mission de remplacement, c'est-à-dire affectés pour une durée inférieure à l'année scolaire (**Tableau 4.4**). 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 4.7**).

La part des femmes dans les missions de remplacement a baissé de 5 points entre la rentrée 2015 et la rentrée 2022. En besoins spécifiques en revanche, elle est en constante augmentation, avec notamment une hausse de plus de 3 points sur les deux dernières années (**Figure 4.8**).

La répartition des enseignants en charge d'élèves dans le second degré, selon le niveau de formation

Dans le second degré public, à la rentrée 2022, 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 4.5**). Les non titulaires sont proportionnellement plus nombreux dans les formations professionnelles au lycée que les titulaires (32 % contre 15 %). Ils le sont en revanche moins dans les formations générales et technologiques au lycée (20 % contre 27 % des titulaires).

Dans le secteur privé sous contrat, sur la même année, la répartition par corps des enseignants dans les niveaux de formation du second degré est similaire à celle du second degré public (**Tableau 4.6**). Cependant, si les non-titulaires du second degré privé sont plus nombreux que les assimilés titulaires dans les formations professionnelles, l'écart est nettement moins important que dans le public, et ils enseignent plus fréquemment au niveau collège (un sur deux).

Tableau 4.3 – Répartition des personnels des corps enseignants du second degré public selon la mission, à la rentrée 2022 (en %)

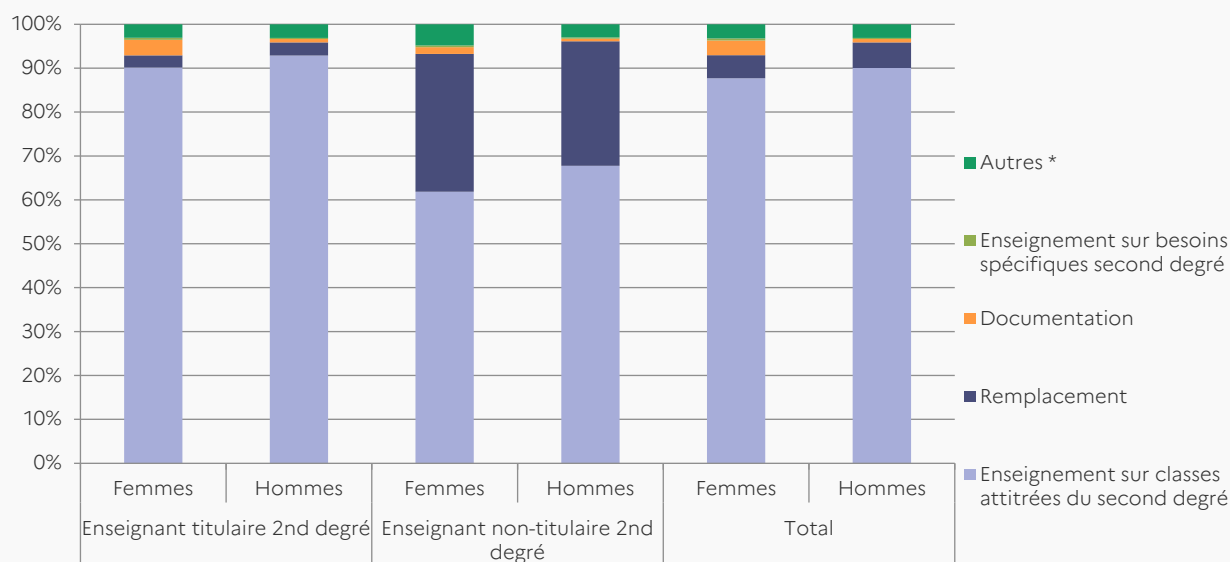
	Agrégés et chaires supérieures	Certifiés et PEPS	Professeurs de lycée professionnel	PEGC, adjoints et chargés d'enseignement	Enseignants non-titulaires 2D	Ensemble
Enseignement d'élèves du second degré	97,9	97,3	94,1	84,3	96,1	96,8
Enseignement sur classes attitrées du second degré	95,8	90,1	92,0	80,7	64,7	88,7
Remplacement	1,9	3,4	1,3	2,8	30,0	5,5
Documentation	0,0	3,5	0,1		1,1	2,3
Enseignement sur besoins spécifiques second degré	0,2	0,3	0,8	0,8	0,4	0,4
Autres missions	2,1	2,7	5,9	15,7	3,9	3,2
Activité non enseignante	1,0	1,1	4,4	2,2	3,6	1,8
Sans affectation ⁽¹⁾	1,1	1,5	1,5	13,6	0,3	1,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) : personnes en congé de longue durée, par exemple.

Lecture : Dans le public, 90,1% des certifiés et PEPS enseignent en classes attitrées du second degré.**Champ** : France métropolitaine + DROM; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du second degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2022.**Source** : DEPP-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Figure 4.5 – Répartition des personnels des corps enseignants du second degré public selon la mission, par sexe, à la rentrée 2022 (en %)

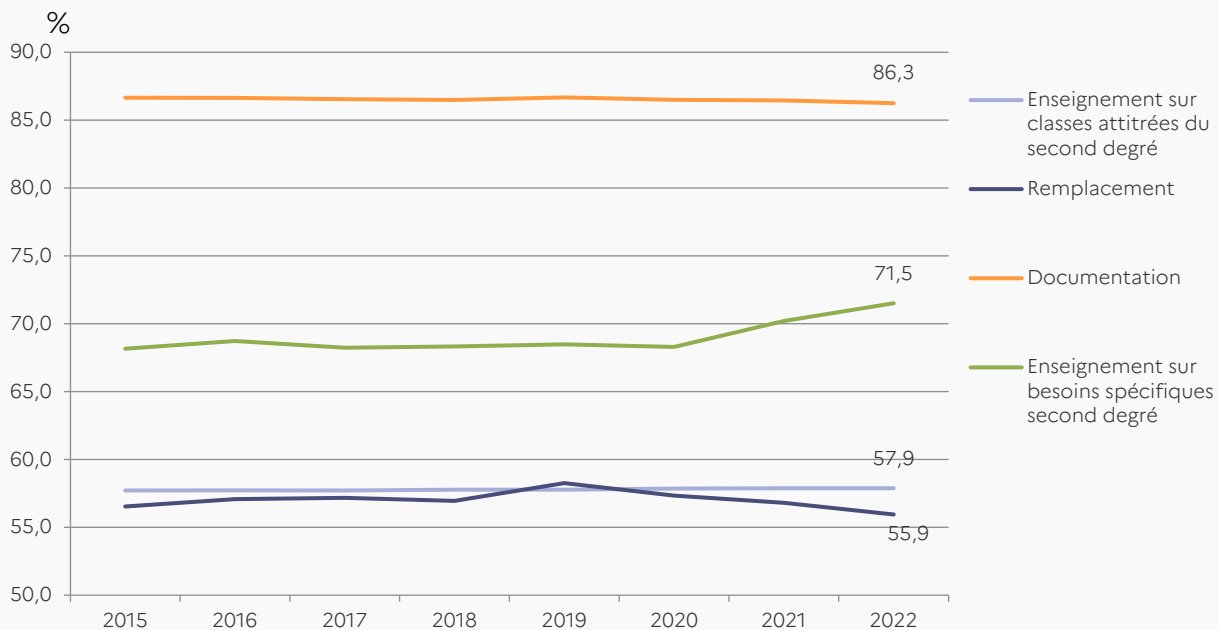


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

* personnels enseignant dans le premier degré, en mission de non enseignement ou sans affectation.

Champ : France métropolitaine + DROM; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du second degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2022**Source** : DEPP-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Figure 4.6 – Évolution de la part des femmes des corps du second degré public par mission



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : Parmi les personnels des corps enseignants et non titulaires du second degré public, 55,9 % des remplaçants sont des femmes, à la rentrée 2022.

Champ : France métropolitaine + DROM; 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 2022.

Tableau 4.4 – Répartition des personnels des corps enseignants du second degré privé sous contrat selon la mission, à la rentrée 2022 (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	97,9	98,7	99,8	99,6
Enseignement sur classes attirées du second degré	99,7	96,9	97,0	93,6	80,7	93,7
Remplacement					16,1	3,3
Documentation		2,7	0,1	3,1	2,2	2,2
Enseignement sur besoins spécifiques second degré	0,0	0,2	0,8	2,0	0,9	0,4
Autres missions	0,3	0,2	2,1	1,3	0,2	0,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

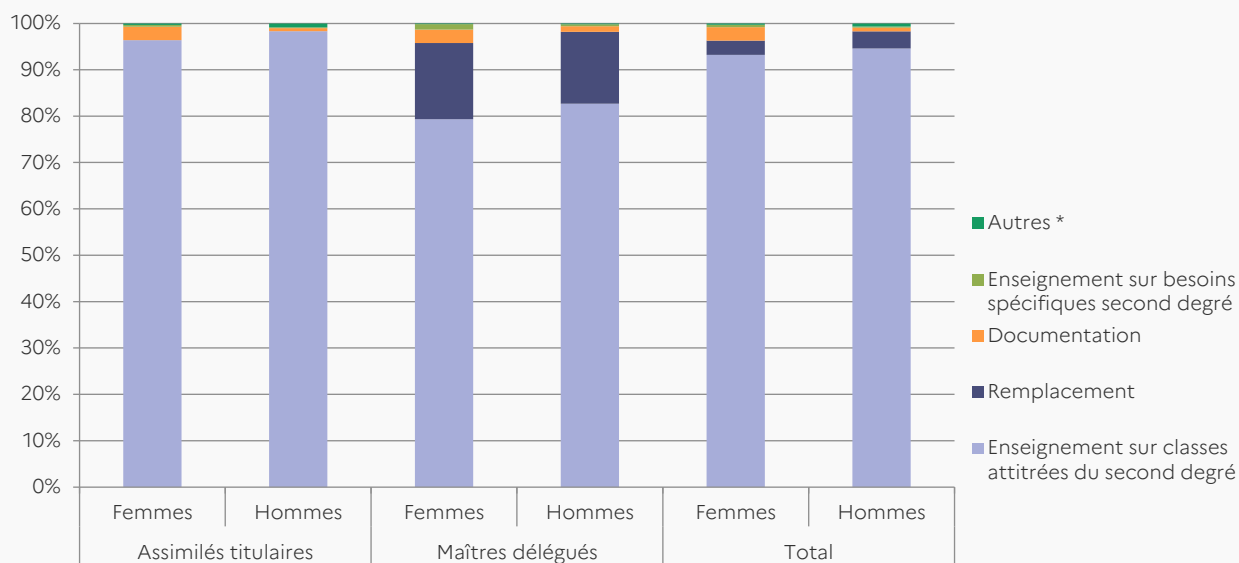
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : Dans le privé, 96,9% des certifiés et PEPS enseignent en classes attirées du second degré.

Champ : France métropolitaine + DROM; personnels assimilés titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du second degré privé sous contrat, en activité et rémunérés au 30 novembre 2022.

Source : DEPP-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Figure 4.7 – Répartition des personnels des corps enseignants du second degré privé sous contrat selon la mission, par sexe à la rentrée 2022 (en %)



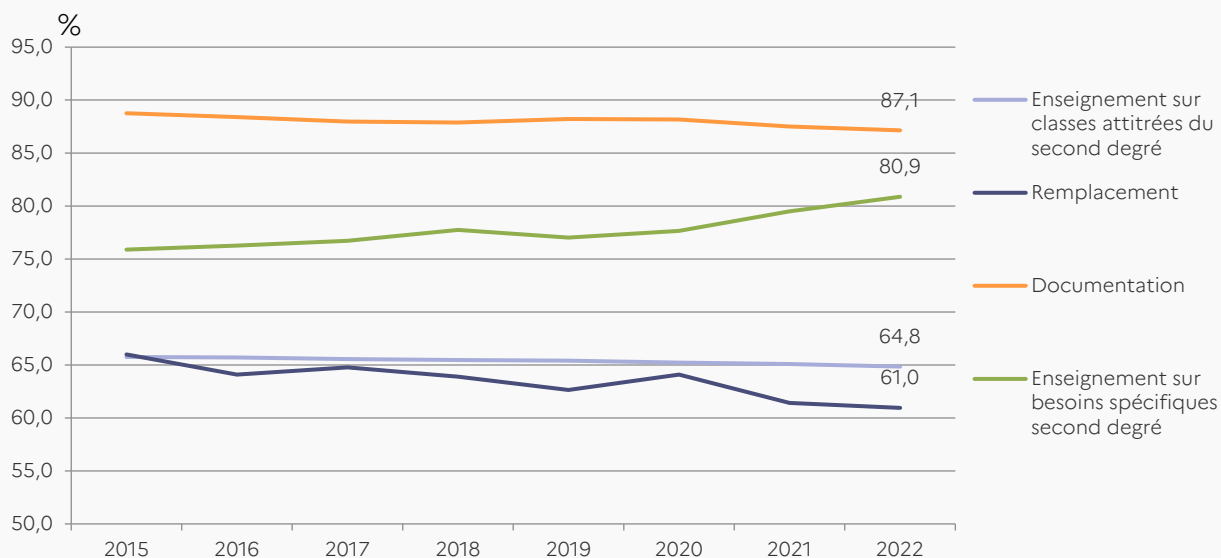
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

* personnels enseignant dans le 1^{er} degré, en mission de non enseignement

Champ : France métropolitaine + DROM; personnels assimilés titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du second degré privé sous contrat, en activité et rémunérés au 30 novembre 2022.

Source : DEPP-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Figure 4.8 – Évolution de la part des femmes des corps du second degré privé sous contrat par mission



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : Parmi les enseignants du second degré privé, 61 % des remplaçants sont des femmes, à la rentrée 2022.

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

Source : DEPP-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Tableau 4.5 – Répartition des enseignants en charge d'élèves du second degré public selon le niveau de la formation à la rentrée 2022 (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		0,6	98,9	0,5		100,0
	Hommes			0,5	99,3	0,2		100,0
	Total	0,0		0,6	99,1	0,3		100,0
Agrégés	Femmes	26,5	0,8	56,2	6,8	9,6	0,1	100,0
	Hommes	18,9	1,1	54,5	12,6	12,8	0,1	100,0
	Total	23,0	0,9	55,4	9,5	11,1	0,1	100,0
Certifiés et assimilés	Femmes	69,0	1,2	25,3	0,0	4,4	0,1	100,0
	Hommes	60,8	2,7	30,2	0,1	6,2	0,1	100,0
	Total	65,8	1,8	27,2	0,1	5,1	0,1	100,0
P.L.P	Femmes	8,3	88,3	0,7	0,0	2,4	0,2	100,0
	Hommes	7,0	89,5	0,4	0,0	2,8	0,3	100,0
	Total	7,6	88,9	0,5	0,0	2,6	0,2	100,0
Autres titulaires ⁽³⁾	Femmes	94,2	4,7	0,7	0,0	0,0	0,3	100,0
	Hommes	92,7	5,8	1,3	0,0		0,2	100,0
	Total	93,7	5,1	0,9	0,0	0,0	0,3	100,0
Total titulaires	Femmes	55,7	12,5	25,6	1,4	4,7	0,1	100,0
	Hommes	44,1	18,2	28,0	3,1	6,5	0,1	100,0
	Total	50,9	14,9	26,6	2,1	5,5	0,1	100,0
Total non-titulaires	Femmes	45,6	30,1	20,5	0,0	3,3	0,6	100,0
	Hommes	41,6	34,1	19,8	0,0	4,0	0,4	100,0
	Total	43,6	32,1	20,1	0,0	3,6	0,5	100,0
Ensemble titulaires et non-titulaires	Femmes	54,9	13,8	25,2	1,3	4,6	0,1	100,0
	Hommes	43,9	19,8	27,2	2,8	6,3	0,1	100,0
	Total	50,3	16,3	26,1	1,9	5,3	0,1	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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 métropolitaine + DROM; enseignants en charge d'élèves du second degré public à l'année.

Source : DEPP, Bases Relais, 2022-2023.

Tableau 4.6 – Répartition des enseignants en charge d'élèves du second degré privé sous contrat selon le niveau de la formation à la rentrée 2022 (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			6,1	90,9	3,0		100,0
	Femmes	0,0		2,2	93,5	3,2	1,1	100,0
	Total	0,0		3,2	92,9	3,2	0,8	100,0
Agrégés	Hommes	22,2	0,8	48,6	16,4	11,8	0,2	100,0
	Femmes	15,8	1,2	39,9	31,0	11,7	0,3	100,0
	Total	19,3	1,0	44,6	23,1	11,8	0,2	100,0
Certifiés et assimilés	Hommes	61,0	1,3	31,3	0,2	6,1	0,1	100,0
	Femmes	53,9	3,3	35,6	0,5	6,5	0,1	100,0
	Total	58,7	2,0	32,7	0,3	6,2	0,1	100,0
P.L.P	Hommes	7,7	85,7	2,8		3,6	0,2	100,0
	Femmes	9,3	81,9	3,3	0,0	5,1	0,4	100,0
	Total	8,3	84,3	3,0	0,0	4,1	0,2	100,0
Autres titulaires ⁽³⁾	Hommes	81,3	10,3	7,0	0,0	1,3		100,0
	Femmes	71,3	8,7	17,3	0,0	2,8		100,0
	Total	78,7	9,8	9,8	0,0	1,7		100,0
Total assimilés titulaires	Hommes	52,1	13,1	27,8	1,0	5,9	0,1	100,0
	Femmes	44,1	15,3	30,7	3,1	6,7	0,1	100,0
	Total	49,4	13,9	28,8	1,7	6,2	0,1	100,0
Total non-titulaires	Hommes	49,7	19,0	23,4	0,1	7,3	0,5	100,0
	Femmes	46,4	20,5	24,6	0,1	8,1	0,3	100,0
	Total	48,4	19,6	23,9	0,1	7,6	0,4	100,0
Ensemble assimilés titulaires et non-titulaires	Hommes	51,6	14,1	27,1	0,8	6,2	0,2	100,0
	Femmes	44,6	16,5	29,3	2,4	7,0	0,2	100,0
	Total	49,2	14,9	27,9	1,4	6,5	0,2	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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 métropolitaine + DROM; enseignants en charge d'élèves du second degré privé sous contrat à l'année.

Source : DEPP, Bases Relais, 2022-2023.

B. LES CONDITIONS D'EXERCICE PARTICULIÈRES DES ENSEIGNANTS

1. Les enseignants titulaires du secteur public en mission de remplacement ou affectés en "zone"

Dans le premier degré public, à la rentrée 2022, plus de 14 % des enseignants titulaires ont au moins une affectation en zone (« Définitions »). Cela comprend 8 % d'enseignants qui sont réellement en mission de remplacement, 3 % qui sont peu disponibles et un peu plus de 3 % qui ne sont pas du tout disponibles pour du remplacement (Figure 4.9). 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 et les hommes 43 ans (Figure 4.10).

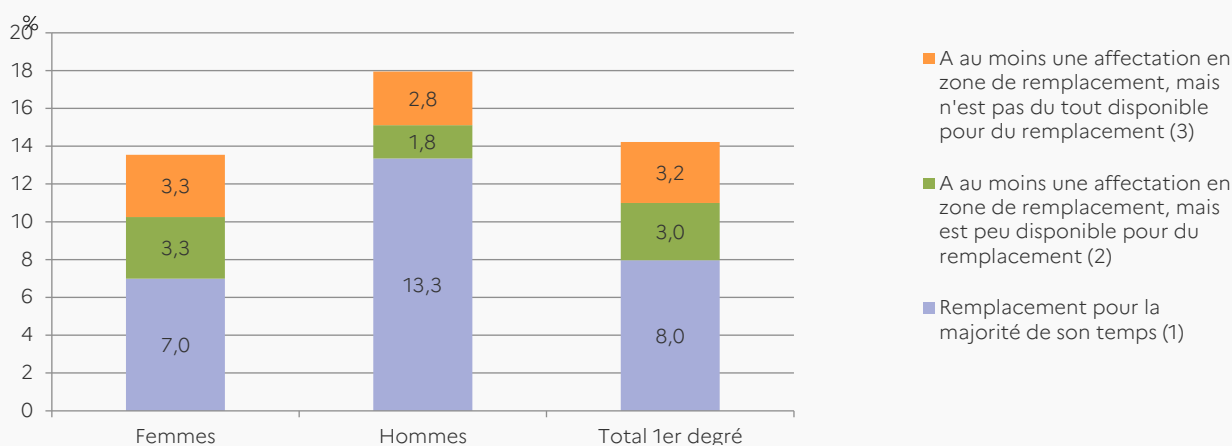
Dans le second degré public, 8 % des enseignants ont au moins une affectation en zone (Figure 4.11), dont 3 % sont réellement en mission de remplacement.

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 38 ans, tandis que l'âge moyen des hommes est de 39 ans (Figure 4.12).

Entre la rentrée 2015 et la rentrée 2018, dans le premier degré public, la part des hommes et femmes en mission de remplacement a progressé d'environ 1 point, mais baisse depuis, d'un demi-point (Figure 4.13). Dans le second degré public, depuis 2015, cette part a légèrement augmenté aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

Figure 4.9 – Part des remplaçants parmi les enseignants titulaires des corps du premier degré public, à la rentrée 2022 (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) Est appelé 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 consacré au remplacement. Il se partage sur différentes affectations, mais celles dédiées au remplacement représentent une minorité de son temps réglementaire de service.

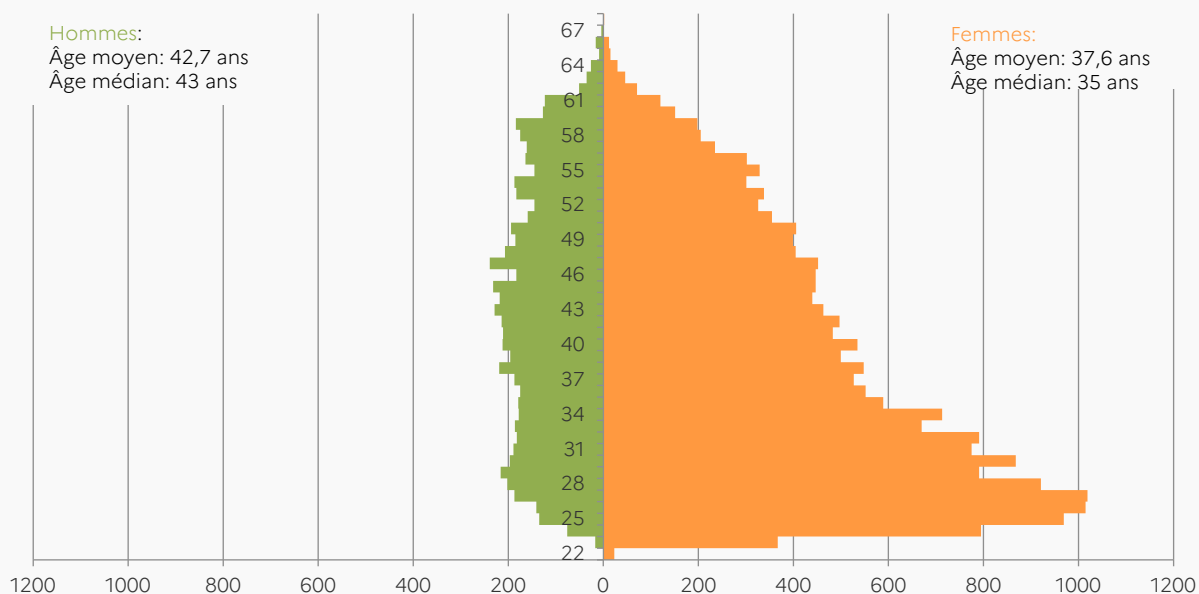
(3) L'intégralité du temps réglementaire de l'enseignant est consacré à des postes sur toute l'année scolaire.

Lecture : Parmi les hommes enseignants titulaires du 1er degré public, 13,3% sont remplaçants.

Champ : France métropolitaine + DROM; personnels titulaires des corps enseignants du premier degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2022.

Source : DEPP-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Figure 4.10 – Pyramide des âges des enseignants titulaires des corps du premier degré public, en mission de remplacement à la rentrée 2022

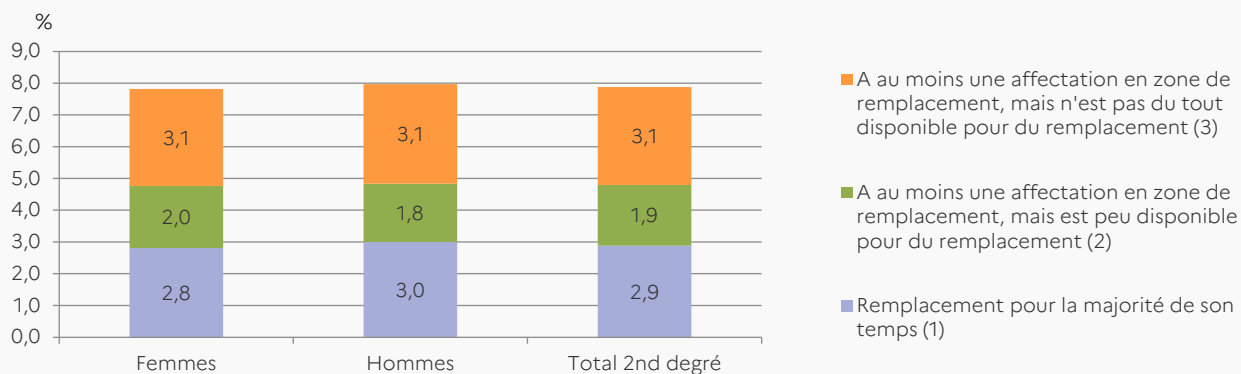


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM; enseignants titulaires remplaçants du premier degré public

Source : DEPP-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Figure 4.11 – Part des remplaçants parmi les enseignants titulaires des corps du second degré public, à la rentrée 2022 (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) Est appelé 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.

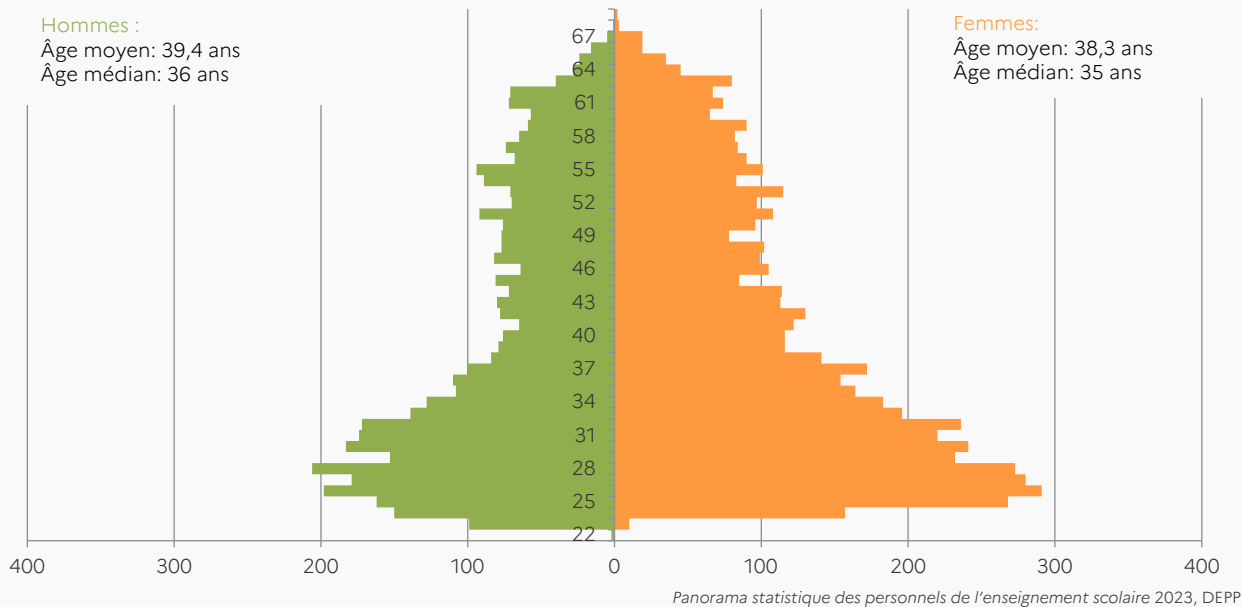
(3) L'intégralité du temps réglementaire de l'enseignant est consacré à des postes sur toute l'année scolaire.

Lecture : Parmi les hommes enseignants titulaires du second degré public, 3% sont remplaçants.

Champ : France métropolitaine + DROM; personnels titulaires des corps enseignants du second degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2022.

Source : DEPP-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

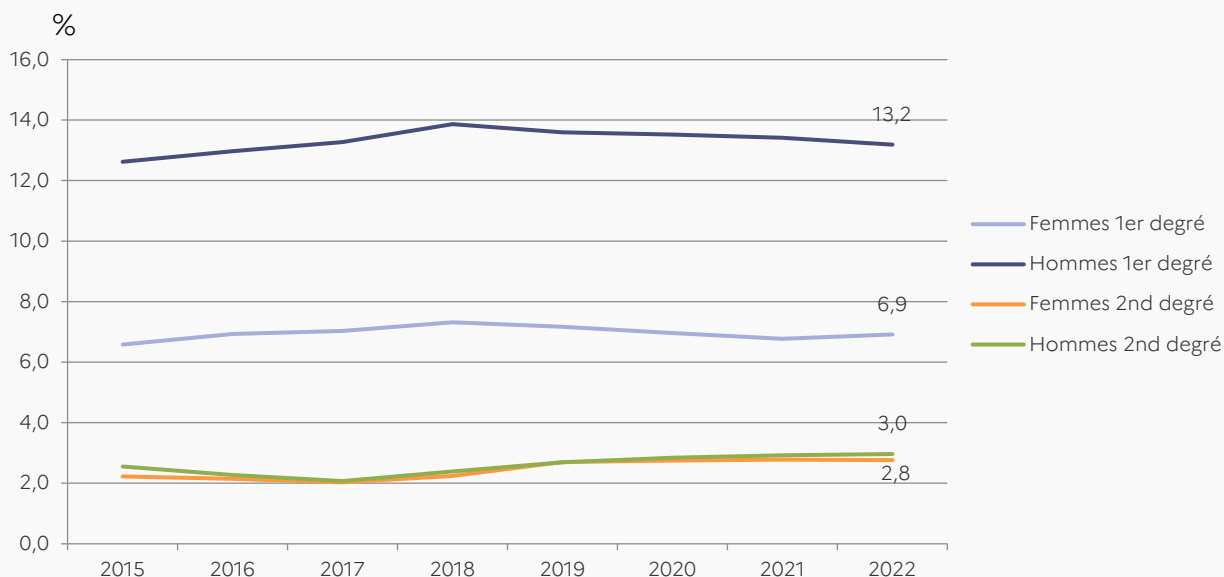
Figure 4.12 – Pyramide des âges des enseignants titulaires des corps du second degré public, en mission de remplacement à la rentrée 2022



Champ : France métropolitaine + DROM; enseignants titulaires remplaçants du premier degré public

Source : DEPP-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Figure 4.13 – Évolution de la part des enseignantes et enseignants en mission de remplacement



Lecture : à la rentrée 2022, 13,2% des enseignants hommes du premier degré public sont des remplaçants; 6,9% des enseignantes le sont.

Champ : France métropolitaine + DROM; enseignants titulaires du secteur public.

Source : DEPP-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

2. Les enseignants titulaires affectés dans plusieurs écoles ou établissements dans le secteur public

Les enseignants titulaires du secteur public affectés sur plusieurs écoles ou établissements à la rentrée 2022 (« Définitions ») représentent 2 300 personnes dans le premier degré et 13 100 dans le second degré, soit respectivement 1 % et 4 % de la population titulaire en mission d'enseignement dans le public, hors enseignants en "zone" (Tableau 4.7).

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 lycées professionnels 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. Leur âge moyen est de 35 ans pour les hommes et de 33 ans pour les femmes (contre respectivement 46 ans et 44 ans s'ils sont affectés sur une seule école) (Figure 4.14a).

Dans le second degré public, le taux d'enseignants affectés dans plusieurs établissements dépend peu de l'âge (Figure 4.14b).

Dans le premier degré public, depuis la rentrée 2015, la part des hommes affectés sur plusieurs écoles a baissé d'1,1 point (Figure 4.15), tandis que celle des femmes a baissé de 1,7 point sur la période, dont 1 point en 2019. Dans le second degré public, l'évolution de la part des hommes et des femmes affectées sur plusieurs établissements est similaire et a très légèrement diminué.

Tableau 4.7 – Enseignants titulaires du secteur public affectés sur plusieurs écoles ou établissements, à la rentrée 2022

	Effectifs	Part parmi les titulaires en mission d'enseignement (%)
Enseignants des corps du premier degré public	2 290	0,9
Femmes	2 009	0,9
Hommes	281	0,8
Enseignants des corps du second degré public	13 121	4,3
Femmes	7 933	4,5
Hommes	5 188	4,1
Professeurs agrégés et de chaire supérieure	2 137	4,3
Professeurs certifiés	8 774	4,8
PEPS	1 555	6,3
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	642	1,3
Autres enseignants second degré	13	3,2
ENSEMBLE des enseignants du public	15 411	2,7
Femmes	9 942	2,5
Hommes	5 469	3,4

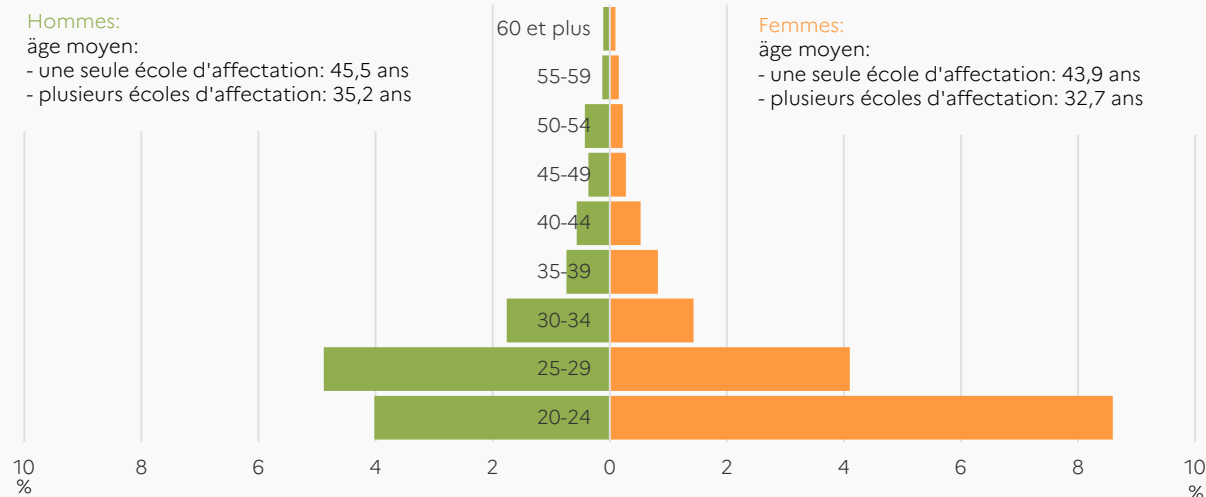
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : 2,5 % des femmes enseignantes titulaires dans le premier et second degré publics sont affectés dans plusieurs écoles ou établissements.

Champ : France métropolitaine + DOM; personnels titulaires des corps enseignants du secteur 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 2022.

Figure 4.14a – Taux d'enseignants titulaires en mission d'enseignement affectés sur plusieurs écoles, selon la classe d'âge, à la rentrée 2022, dans le premier degré public



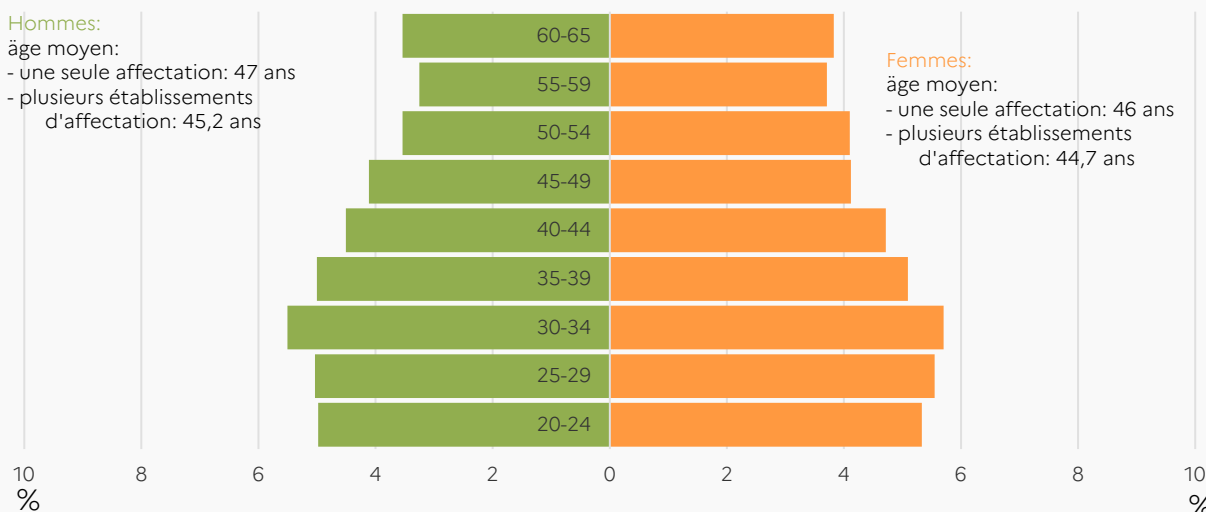
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : 8,6% des enseignantes du premier degré de 20 à 24 ans sont affectées sur plusieurs écoles.

Champ : France métropolitaine + DROM; personnels titulaires des corps enseignants du secteur 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 2022.

Figure 4.14b – Taux d'enseignants titulaires en mission d'enseignement affectés sur plusieurs établissements, selon la classe d'âge, à la rentrée 2022, dans le second degré public



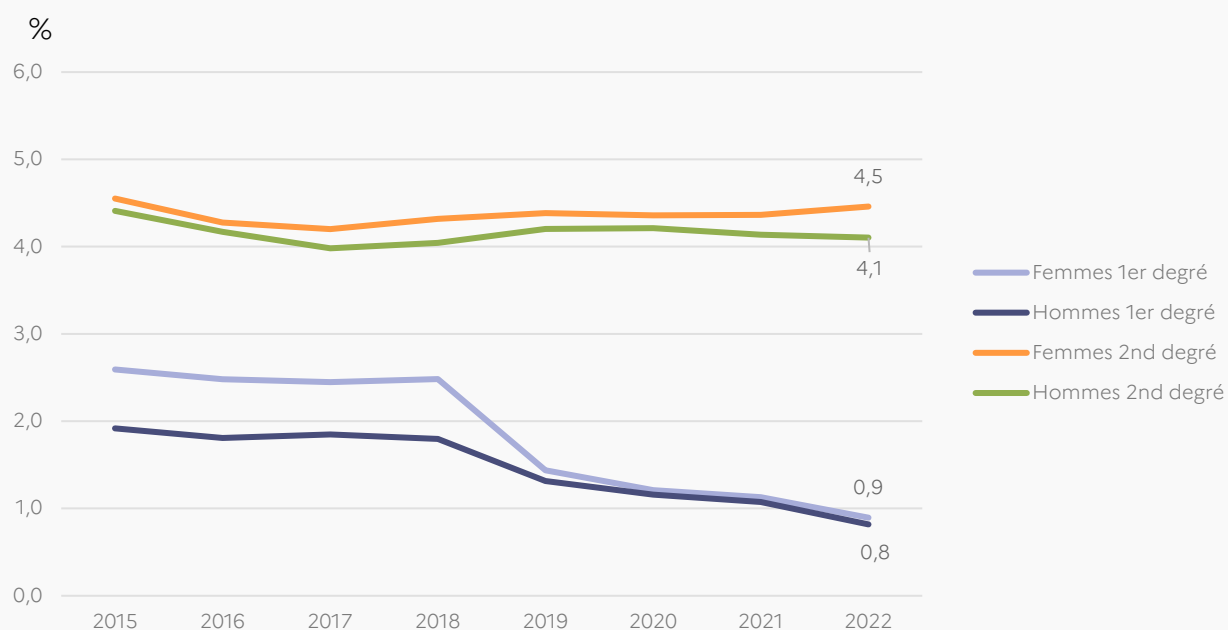
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : 5,3% des enseignantes en collège de 20 à 24 ans sont affectées sur plusieurs établissements.

Champ : France métropolitaine + DROM; personnels titulaires des corps enseignants du secteur 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 2022.

Figure 4.15 – 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 2023, DEPP

Lecture : à la rentrée 2022, 0,8% des hommes enseignants du premier degré public sont affectés sur plusieurs écoles.

Champ : France métropolitaine + DROM; 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 2022.

3. Les enseignants titulaires et non titulaires du public, affectés en éducation prioritaire

À la rentrée 2022, la proportion d'enseignants du secteur public affectés en établissement scolaire avec au moins une affectation en éducation prioritaire est de 25 % dans le premier degré et de 24 % en collège (**Tableau 4.8**). La part des enseignants PEPS affectés en éducation prioritaire est de 25 %, de 23 % pour les certifiés et de 37 % pour les contractuels. 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 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.

Les établissements en éducation prioritaire accueillent relativement plus de jeunes enseignants que les autres établissements (**Figure 4.16**). L'âge médian des enseignants en éducation prioritaire est du même ordre dans les deux degrés (autour de 40 ans). Hors dispositif d'éducation prioritaire, l'âge médian est de 44 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 les deux degrés, les enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire (REP ou REP+) ont moins d'ancienneté dans leur établissement que ceux qui sont en dehors de ce dispositif.

Dans le premier degré, la part des enseignants récemment affectés dans leur établissement, c'est à dire depuis 2 ans au plus est de 40 % lorsqu'ils sont en éducation prioritaire. Elle est de 37 % lorsqu'ils sont hors éducation prioritaire (**Figure 4.17**).

En collège, l'ancienneté dans l'établissement des enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire est de 5,2 ans en médiane, contre 8,2 ans hors éducation prioritaire.

Dans le premier degré, la part des hommes en éducation prioritaire a plus progressé que celle des femmes depuis la rentrée 2015 : respectivement 5 points et 3 points de plus (**Figure 4.18**). En collège, elle a peu évolué depuis 2015.

Tableau 4.8 – Enseignants du secteur public affectés en éducation prioritaire à la rentrée 2022

	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	44 948	14,6	84,5	31 054	10,1	81,6	76 002	24,7	83,3
Femmes	37 986	14,4		25 349	9,6		63 335	23,9	
Hommes	6 962	16,3		5 705	13,3		12 667	29,6	
Non titulaires	1 479	22,3		1 028	15,5		2 507	37,7	
Corps du second degré en collège	24 628	15,5	59,5	14 112	8,9	56,1	38 740	24,4	58,3
Femmes	14 658	14,5		7 912	7,8		22 570	22,3	
Hommes	9 970	17,2		6 200	10,7		16 170	28,0	
Professeurs agrégés et de chaire supérieure	1 446	13,5	55,5	782	7,3	51,0	2 228	20,9	53,9
Professeurs certifiés	17 760	15,0	64,2	9 957	8,4	61,1	27 717	23,4	63,1
PEPS	2 794	15,9	37,8	1 548	8,8	32,2	4 342	24,7	35,8
Autres enseignants titulaires 2D en collège	143	18,6	49,7	65	8,5	56,9	208	27,0	51,9
Maîtres délégués du second degré privé	2 485	21,8	53,3	1 760	15,4	50,7	4 245	37,2	52,2

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : 44 948 professeurs des écoles ou instituteurs ont au moins une affectation dans un établissement en REP. Cela représente 14,6 % 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 métropolitaine + DROM; personnels titulaires des corps enseignants ou non titulaires du secteur public, en mission d'enseignement.

Source : DEPP-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Figure 4.16 – Pyramide des âges des enseignants du premier degré et du second degré en collège, secteur public en et hors éducation prioritaire, à la rentrée 2022 (en %)

Premier degré:

Age moyen des enseignants:

- avec au moins 1 affectation en REP ou REP+: 40,7 ans
- n'a aucune affectation en REP ou REP+: 43,5 ans

Age médian des enseignants:

- avec au moins 1 affectation en REP ou REP+: 40 ans
- n'a aucune affectation en REP ou REP+: 44 ans

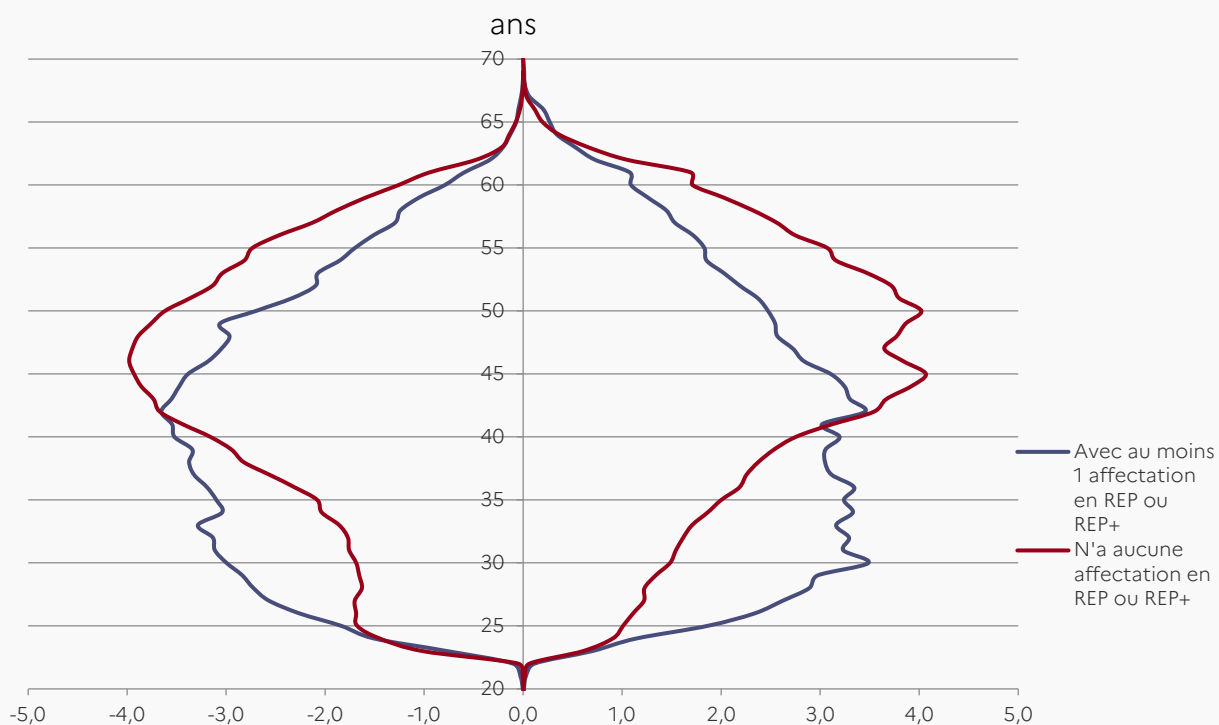
Second degré en collège:

Age moyen des enseignants:

- avec au moins 1 affectation en REP ou REP+: 41,1 ans
- n'a aucune affectation en REP ou REP+: 45,3 ans

Age médian des enseignants:

- avec au moins 1 affectation en REP ou REP+: 40 ans
- n'a aucune affectation en REP ou REP+: 46 ans



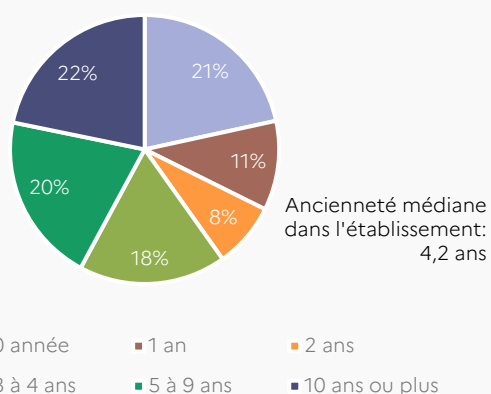
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

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

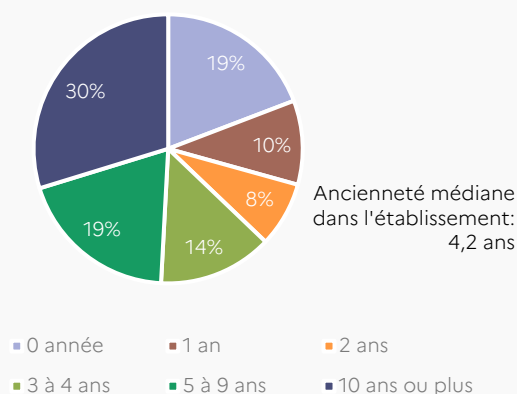
Source : DEPP-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Figure 4.17 – Ancienneté des enseignants dans l'établissement, selon l'appartenance à l'éducation prioritaire, à la rentrée 2022

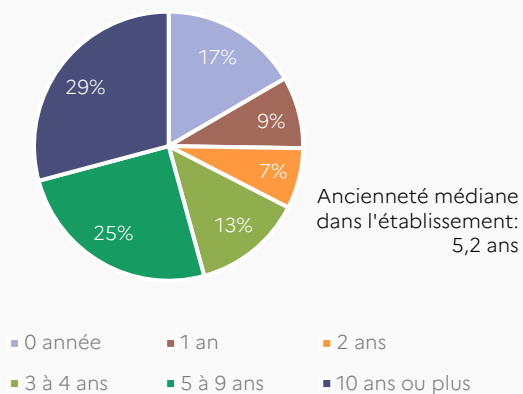
1er degré en éducation prioritaire



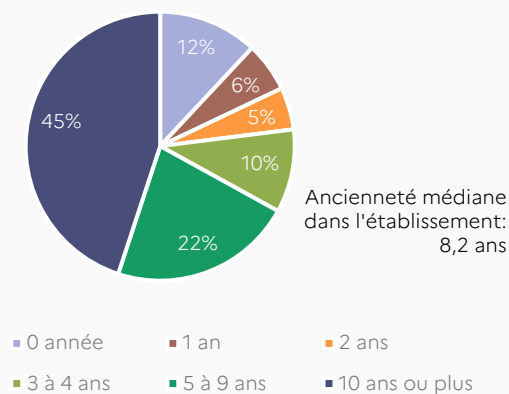
1er degré hors éducation prioritaire



2nd degré en collège, en éducation prioritaire



2nd degré en collège, hors éducation prioritaire



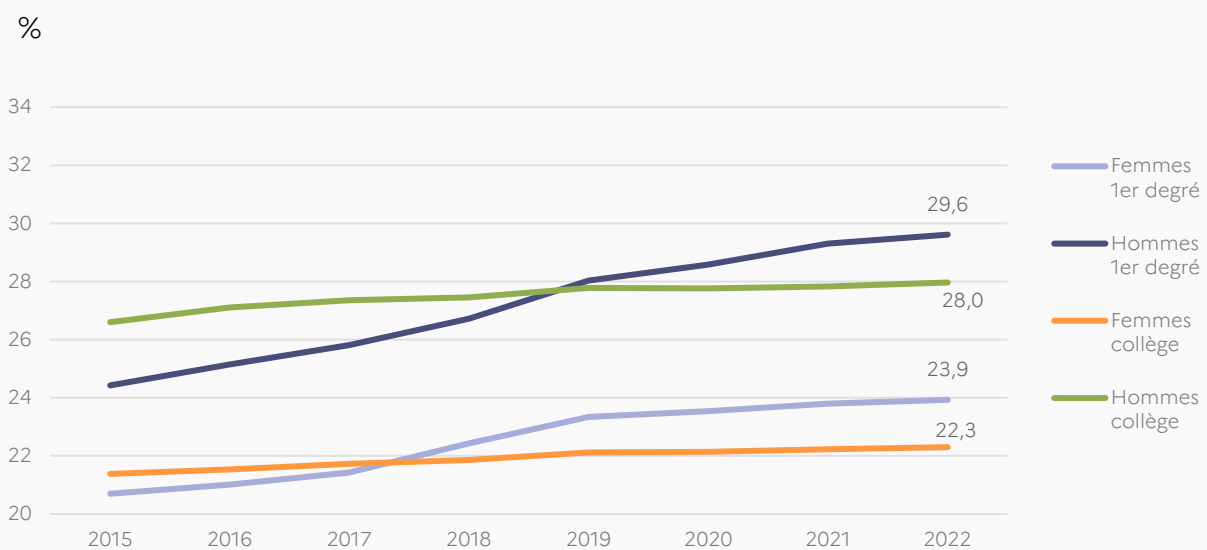
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : 21 % des enseignants du premier degré avec au moins une affectation dans un établissement en REP ou REP+ effectuent leur première année dans leur établissement. C'est le cas de 19 % des enseignants du premier degré qui n'ont pas d'affectation en EP.

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

Source : DEPP-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Figure 4.18 – Évolution de la part des enseignantes et enseignants affectés en éducation prioritaire



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : 29,6% des hommes enseignants du premier degré sont affectés en éducation prioritaire (REP ou REP+) en 2022-2023. Ce taux est de 23,9% chez les femmes.

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

Source : DEPP-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

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

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'enseignement² 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.

A la rentrée 2022, 34 % des enseignants directeurs d'école n'ont aucune décharge d'enseignement ou sont très faiblement déchargés, 24 % ont un quart de leur temps en décharge d'enseignement, 19 % ont un tiers temps déchargé et 11 % ont une décharge d'au moins un mi-temps. Enfin, près de 13 % des directeurs d'école sont totalement déchargés d'enseignement (**Tableau 4.9**). La part de femmes parmi les directeurs d'école diminue à mesure que le temps de décharge augmente : de 85 % parmi les

non déchargés à 63 % parmi les enseignants fortement ou totalement déchargés.

L'âge moyen des enseignants directeurs d'école est d'autant plus élevé que la décharge d'enseignement est importante. Les enseignants 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.

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. Ainsi, la part de enseignants déchargés d'1/4 de leur temps a baissé de près de 20 points entre la rentrée 2015 et la rentrée 2022, tandis que celle des enseignants déchargés d'1/3 de leur temps a augmenté de 16 points et celle des enseignants totalement déchargés de 6 points. (**Figure 4.19**).

Tableau 4.9 – Décharges d'enseignement des directeurs d'école du secteur public, à la rentrée 2022

	Répartition selon la décharge (%)			Age moyen		Part des femmes (%)
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	
Sans décharge ou faiblement déchargé d'enseignement (1)	36,1	24,1	33,6	43,6	46,0	85,2
1/4 de décharge d'enseignement ou environ	24,9	18,5	23,6	46,7	48,2	83,9
1/3 de décharge d'enseignement ou environ	19,0	20,5	19,3	47,4	48,9	78,1
1/2 de décharge d'enseignement ou environ	10,1	14,5	11,0	48,6	49,6	72,9
Totalement ou fortement déchargé d'enseignement	10,0	22,4	12,5	50,9	50,9	63,1
Total	100,0	100,0	100,0	46,3	48,6	79,4

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) : à la rentrée 2022, le décret du 13 avril 2022 prévoit un allègement des charges d'enseignement des directeurs d'école. La distinction qui existait auparavant entre écoles maternelles et élémentaires disparaît. Une décharge totale est maintenant possible à partir de 12 classes au lieu de 13 ou 14.

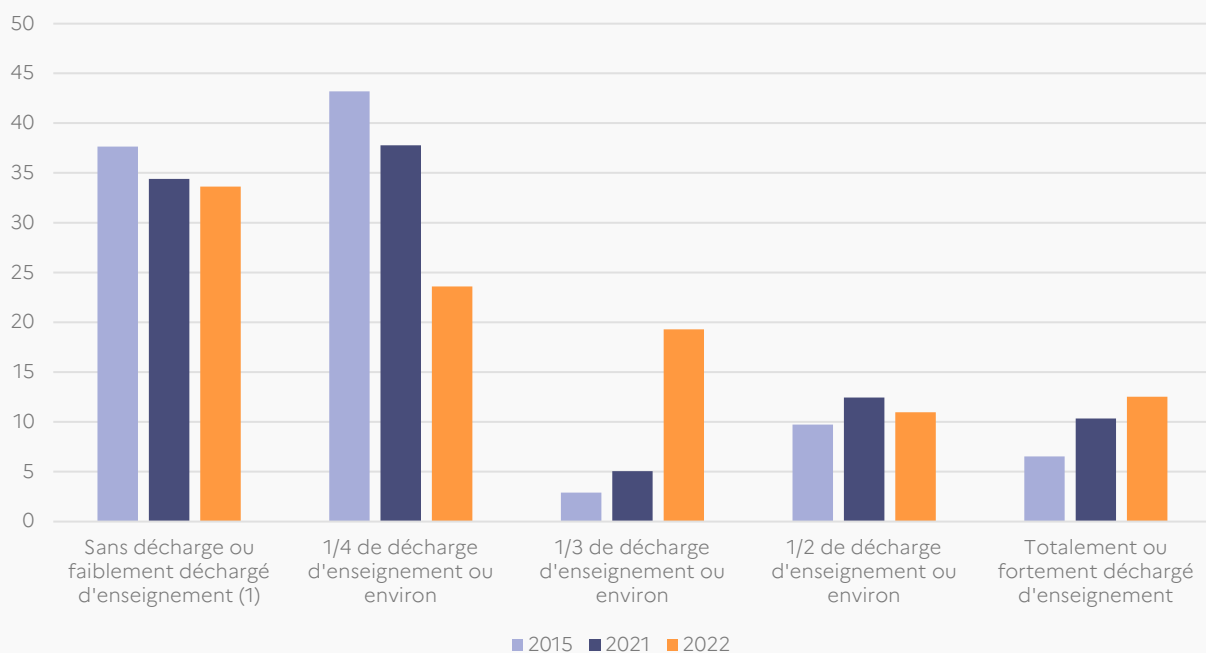
Lecture : 11% des directeurs d'école ont la moitié de leur temps de service en décharge d'enseignement.

Champ : France métropolitaine + DOM; 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 2022.

² On peut retrouver le régime des décharges d'enseignement dans le décret n°2022-541 du 13 avril 2022.

Figure 4.19 – Évolution des décharges de directeurs d'école du secteur public



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : 12,5% des directeurs d'école sont totalement déchargés à la rentrée 2022. Ils étaient 10,3% à la rentrée 2021 et 6,5% à la rentrée 2015.

Champ : France métropolitaine + DROM; 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 2022.

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

1. Les personnels des corps de direction

À la rentrée 2022, près des deux tiers des personnels de direction sont affectés en collège (**Tableau 4.10**), 14 % en lycée d'enseignement général et technologique (LEGT), 12 % 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 60 % des hommes). Elles sont par contre moins représentées en LEGT et en lycée polyvalent. Les principaux et principaux-adjoints de collèges constituent une large part des personnels de direction (respectivement 37 % et 27 %) (**Tableau 4.11**). Les femmes sont majoritaires parmi les personnels de direction (54 %), mais c'est parmi les principaux adjoints de collège et proviseurs adjoints en LEGT et en LP qu'elles sont les plus nombreuses (respectivement 65 % et 60 %). Un tiers des proviseurs de LEGT sont des femmes.

Une part de la rémunération des chefs d'établissements 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 répartis en cinq catégories financières, de la première à la quatrième catégorie ainsi que la quatrième catégorie exceptionnelle, cette dernière étant la mieux rémunérée³. A la rentrée 2022, un tiers des personnels de direction sont affectés, dans les établissements de troisième catégorie (**Tableau 4.12**), 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, on trouve quasi uniquement des proviseurs et des proviseurs adjoints. *A contrario*, en première catégorie, il y a surtout des principaux de collège, mais également des proviseurs de LP. 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).

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.

Entre les rentrées 2015 et 2022, la part des femmes parmi les proviseurs et principaux de collège a surtout augmenté pour les établissements de 2^{ème} catégorie (+5 points). Elle augmente plus faiblement pour les 1^{ère}, 3^e, 4^e catégories. En revanche, elle a très légèrement baissé pour les établissements de 4^e catégorie exceptionnelle durant la période (-0,5 point) (**Figure 4.20**).

³ 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 4.10 – Personnels de direction, par type d'établissement et sexe à la rentrée 2022 (en %)

	Collèges (y c. Segpa)	Lycées d'enseignement général et technologique	Lycées polyvalents	Lycées professionnels et EREA ⁽¹⁾	Autres ⁽²⁾	Total
Femmes	67,3	11,9	10,9	9,2	0,8	100,0
Hommes	60,4	15,6	13,6	9,3	1,1	100,0
Total	64,1	13,6	12,2	9,2	0,9	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) Erea : Établissement régional d'enseignement adapté.

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

Lecture : 13,6% des personnels de direction sont affectés en lycées d'enseignement général et technologiques.**Champ** : France métropolitaine + DROM; secteur public; personnels titulaires des corps de direction, en activité et rémunérés au 30 novembre 2022.**Source** : DEPP-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Tableau 4.11 – Personnels de direction, par statut et sexe à la rentrée 2022 (en %)

		Effectifs	Répartition par statut	Répartition par sexe	
				Femmes	Hommes
Provisseurs de lycée et principaux de collège	Ensemble proviseurs et principaux de collège	7 238	53,9	46,2	53,8
	Provisseurs de LEGT	1 593	11,9	34,3	65,7
	Provisseurs de LP	647	4,8	43,9	56,1
	Principaux de collège	4 998	37,2	50,3	49,7
Provisseurs adjoints de lycée et principaux adjoints de collège	Ensemble proviseurs adjoints et principaux adjoints	6 008	44,7	63,0	37,0
	Provisseurs adjoints de LEGT & LP	2 400	17,9	60,1	39,9
	Principaux adjoints de collège	3 608	26,8	65,0	35,0
Autres personnels de direction		192	1,4	50,5	49,5
Ensemble des personnels de direction		13 438	100,0	53,8	46,2

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : 37,2% des personnels de direction sont des principaux de collège. 46,2% des personnels de direction sont des hommes.**Champ** : France métropolitaine + DROM; secteur public; personnels titulaires des corps de direction, en activité et rémunérés au 30 novembre 2022.**Source** : DEPP-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Tableau 4.12 – Personnels de direction, par statut et classement de l'établissement, à la rentrée 2022 (en %)

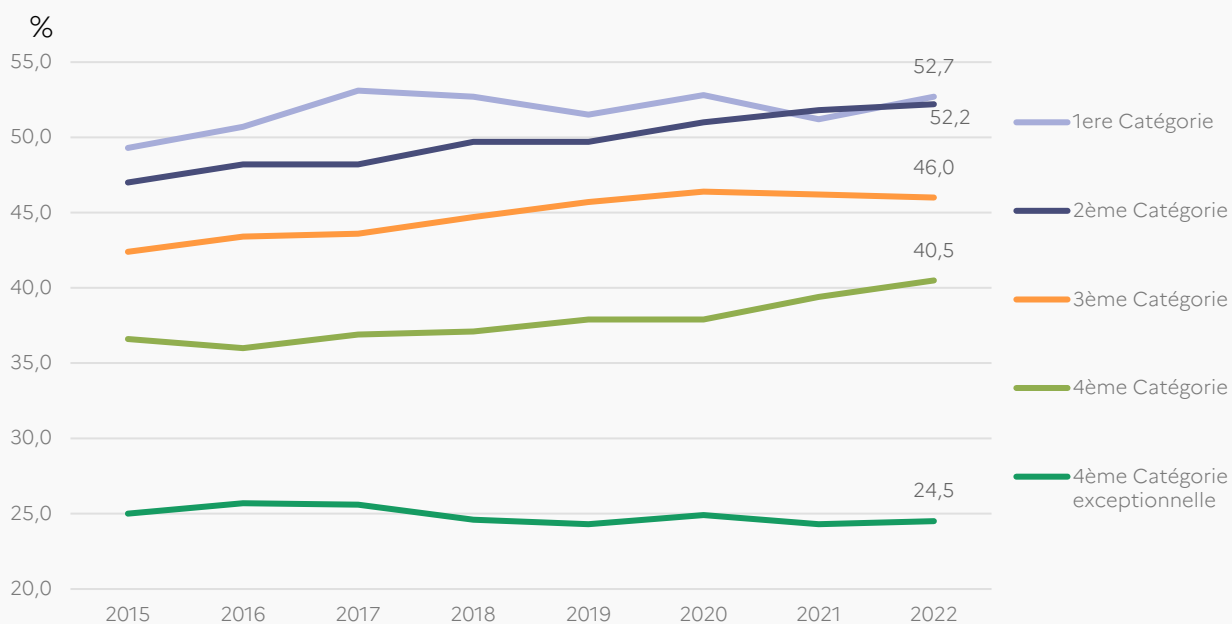
			Catégorie financière de l'établissement					Autres ⁽¹⁾	Total
			1ère Catégorie	2ème Catégorie	3ème Catégorie	4ème Catégorie	4ème Catégorie exceptionnelle		
Provisseurs de lycée et principaux de collège	Ensemble proviseurs et principaux de collège	Femmes	11,5	34,6	31,2	19,9	2,7	0,0	100,0
		Hommes	8,9	27,2	31,5	25,2	7,2	0,1	100,0
		Total	10,1	30,6	31,3	22,7	5,1	0,1	100,0
	Provisseurs de LEGT	Femmes		15,9	24,7	44,0	15,4		100,0
		Hommes		12,7	16,9	45,0	25,0	0,4	100,0
		Total		13,8	19,6	44,6	21,7	0,3	100,0
	Provisseurs de LP	Femmes	9,5	29,2	34,5	26,1	0,7		100,0
		Hommes	6,3	26,4	36,1	28,9	1,9	0,3	100,0
		Total	7,7	27,7	35,4	27,7	1,4	0,2	100,0
	Principaux de collège	Femmes	14,3	39,2	32,2	14,0	0,2	0,0	100,0
		Hommes	13,0	33,3	36,9	16,3	0,4		100,0
		Total	13,7	36,3	34,6	15,1	0,3	0,0	100,0
Provisseurs adjoints de lycée et principaux adjoints de collège	Ensemble proviseurs adjoints et principaux adjoints	Femmes	0,7	24,6	37,3	27,8	9,5	0,1	100,0
		Hommes	0,9	20,7	34,2	31,4	12,5	0,2	100,0
		Total	0,8	23,2	36,2	29,1	10,6	0,1	100,0
	Provisseurs adjoints de LEGT & LP	Femmes	0,1	11,2	22,5	41,7	24,3	0,2	100,0
		Hommes	0,5	8,7	19,7	42,7	28,1	0,2	100,0
		Total	0,3	10,2	21,4	42,1	25,8	0,2	100,0
	Principaux adjoints de collège	Femmes	1,0	32,8	46,4	19,2	0,4	0,1	100,0
		Hommes	1,3	29,8	45,2	22,9	0,7	0,2	100,0
		Total	1,1	31,8	46,0	20,5	0,5	0,1	100,0
Autres personnels de direction	Femmes		37,1	10,3	10,3		42,3	100,0	
	Hommes	1,1	25,3	11,6	7,4	1,1	53,7	100,0	
	Total	0,5	31,3	10,9	8,9	0,5	47,9	100,0	
Ensemble des personnels de direction	Femmes	5,7	29,4	34,1	23,9	6,3	0,7	100,0	
	Hommes	5,9	24,8	32,1	27,1	9,0	1,0	100,0	
	Total	5,8	27,3	33,2	25,4	7,5	0,8	100,0	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

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

Lecture : 27,3% des personnels de direction sont affectés dans un établissement classé en catégorie 2.**Champ** : France métropolitaine + DROM; secteur public; personnels titulaires des corps de direction, en activité et rémunérés au 30 novembre 2022.**Source** : DEPP-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Figure 4.20 – 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 2023, DEPP

Lecture : 52,7% des proviseurs et principaux d'établissements en 1ère catégorie sont des femmes, à la rentrée 2022

Champ : France métropolitaine + DROM; secteur public; personnels titulaires des corps de direction, en activité et rémunérés au 30 novembre 2022.

Source : DEPP-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

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

Les rectorats, les services académiques regroupent 55 % des personnels d'inspection dans leur globalité, à la rentrée 2022, mais c'est le cas pour pratiquement l'ensemble des inspecteurs d'académie – inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) (**Tableau 4.13**). 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 (11 points de plus), qui sont plus nombreuses dans les SDEN et circonscriptions. Les personnels de corps de l'inspection de l'éducation nationale exerçant dans le premier degré sont à 96 % affectés dans les circonscriptions, ceux exerçant dans le second degré sont à 84 % affectés

en rectorats ou services académiques (**Tableau 4.14**). Les autres personnels d'"inspection de l'éducation nationale" sont des inspecteurs généraux affectés pour 33 % en rectorats ou services académiques et 42 % dans les services départementaux.

Les conseillers principaux d'éducation (CPE) sont affectés pour 53 % en collège, et pour 44 % en lycée. Les femmes CPE sont plus fréquemment en collège que les hommes. Les psychologues de l'éducation nationale sont affectés dans les rectorats, services départementaux et circonscriptions de l'éducation nationale (**Tableau 4.15**).

Tableau 4.13 – Personnels d'inspection, par type d'établissement et sexe à la rentrée 2022 (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	0,2		98,1	1,8	100,0
	Hommes	0,1		98,5	1,3	100,0
	Total	0,2		98,3	1,5	100,0
Inspection de l'Éducation Nationale (IEN)	Femmes	9,4	64,8	24,9	0,8	100,0
	Hommes	6,0	58,7	34,1	1,2	100,0
	Total	7,9	62,1	28,9	1	100,0
Total personnel d'inspection	Femmes	6,2	42,5	50,1	1,2	100,0
	Hommes	3,6	34,2	61,0	1,3	100,0
	Total	5,0	38,6	55,2	1,2	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : 55,2% des personnels d'inspection sont affectés dans les rectorats ou services académiques.

Champ : France métropolitaine + DROM; secteur public; personnels titulaires des corps d'inspection, en activité et rémunérés au 30 novembre 2022.

Source : DEPP-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Tableau 4.14 – Personnels d'inspection, par type d'établissement et degré⁽¹⁾ à la rentrée 2022 (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)	Total	0,2		98,3	1,5	100,0
	Premier degré	1,6	96,2	2,0	0,1	100,0
Inspection de l'Éducation Nationale (IEN)	Second degré	15,8	0,5	83,8		
	Inter degré	42,0	6,0	33,0	19,0	100,0
	Total	7,9	62,1	28,9	1,0	100,0
Total personnel d'inspection	Premier degré	1,6	96,2	2,0	0,1	100,0
	Second degré	5,5	0,2	94,3	0,1	100,0
	Inter degré	28,2	3,8	44,2	23,7	100,0
	Total	5,0	38,6	55,2	1,2	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1): le degré est défini ici à partir de la mission

Lecture : 55,2% des personnels d'inspection sont affectés dans les rectorats ou services académiques.**Champ** : France métropolitaine + DROM; secteur public; personnels titulaires des corps d'inspection, en activité et rémunérés au 30 novembre 2022.**Source** : DEPP-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Tableau 4.15 – Personnels titulaires des corps de la vie scolaire, par type d'établissement et sexe, à la rentrée 2022 (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	Femmes	54,0	15,9	15,7	11,3	0,1	0,3	2,8	100,0
	Hommes	48,1	18,3	18,0	12,1	0,1	0,4	3,0	100,0
	Total	52,6	16,5	16,3	11,5	0,1	0,3	2,8	100,0
Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	Femmes	0,1		0,0	0,0	47,9	50,4	1,5	100,0
	Hommes	0,5				43,1	55,4	1,1	100,0
	Total	0,2		0,0	0,0	47,3	51,0	1,4	100,0
Total titulaires	Femmes	32,5	9,5	9,4	6,8	19,1	20,3	2,3	100,0
	Hommes	37,8	14,3	14,1	9,5	9,4	12,3	2,6	100,0
	Total	33,6	10,5	10,4	7,3	17,2	18,7	2,3	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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 : 33,6 % des personnels titulaires de la vie scolaire sont affectés en collège (y compris SEGPA).**Champ** : France métropolitaine + DROM; secteur public; personnels titulaires des corps relevant de la vie scolaire, en activité et rémunérés au 30 novembre 2022.**Source** : DEPP-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

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

Les personnels de la filière administrative (**Tableau 4.16**), titulaires et non titulaires, sont en collège pour 30 % d'entre eux, en lycée pour 13 %, et 20 % sont en rectorat à la rentrée 2022. Les agents de catégories A et C de la filière administrative sont plus souvent affectés en collège (respectivement 31 % et 36 % contre 25 % pour les catégories B), alors que ceux de catégorie B sont plus fréquemment en services déconcentrés.

Près de 65 % des personnels, titulaires et non titulaires, de la filière santé et sociale sont affectés en EPLE et 30 % en services départementaux et circonscriptions de l'éducation nationale. Les femmes sont plutôt en collèges (43 % pour 27 % des hommes), et les hommes plus fréquemment en rectorats, services académiques et CIO (9 % contre 4 % des femmes).

Plus d'un tiers des agents de la filière technique, hommes ou femmes, sont affectés en rectorats, services académiques et CIO. Les hommes sont plus souvent affectés en collèges (20 %) que les femmes (11 %), mais le sont moins en lycée polyvalent (13 % versus 23 %).

Près de 6 personnes sur 10 des corps ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF), titulaires et non titulaires, sont affectés en EPLE et plus d'un tiers en services départementaux et circonscription de l'éducation nationale (**Tableau 4.17**). Les personnes de catégorie A sont principalement en services départementaux et circonscription de l'éducation nationale (80 %) où les hommes sont plus nombreux. Les femmes de catégorie B et C sont plus nombreuses en LEGT et lycée polyvalent que les hommes.

Tableau 4.16 – Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé, par type d'établissement et sexe, à la rentrée 2022 (en %)

			Collèges (yc SEGPA)	Lycées d'enseigne- ment général et technologi- que	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	30,8	14,8	11,7	7,6	8,0	17,7	9,5	100,0
		Hommes	30,0	16,6	12,3	8,6	6,5	16,5	9,5	100,0
		Total	30,5	15,4	11,9	7,9	7,5	17,2	9,5	100,0
	Catégorie B	Femmes	24,3	14,5	12,2	5,2	15,2	23,5	5,1	100,0
		Hommes	27,8	14,9	10,0	4,9	13,5	23,7	5,1	100,0
		Total	24,8	14,6	11,8	5,2	14,9	23,6	5,1	100,0
	Catégorie C	Femmes	36,5	12,5	11,2	6,6	13,1	16,2	3,8	100,0
		Hommes	32,8	14,1	11,5	5,4	12,0	20,3	3,9	100,0
		Total	36,2	12,7	11,2	6,5	13,0	16,6	3,8	100,0
	Non titulaires	Femmes	27,6	11,3	10,1	5,3	15,5	25,5	4,8	100,0
		Hommes	11,3	5,1	4,6	2,4	10,8	42,5	23,4	100,0
		Total	25,1	10,3	9,2	4,9	14,7	28,1	7,6	100,0
	Total filière administra- tive	Femmes	30,8	13,2	11,4	6,1	13,4	19,9	5,1	100,0
		Hommes	27,6	14,0	10,5	6,0	10,3	22,8	8,8	100,0
		Total	30,3	13,4	11,2	6,1	12,9	20,4	5,7	100,0
Filière santé et sociale	Total filière santé et sociale	Femmes	42,6	8,6	7,5	6,1	30,3	3,5	1,4	100,0
	Hommes	27,2	11,0	10,3	8,9	32,7	8,6	1,3	100,0	
	Total	41,9	8,7	7,7	6,3	30,4	3,7	1,4	100,0	
Filière technique	Total filière technique	Femmes	11,2	9,6	22,5		9,0	37,1	10,7	100,0
		Hommes	19,9	6,6	13,3		14,2	33,6	12,4	100,0
		Total	16,1	7,9	17,3		11,9	35,1	11,6	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : 16,1% des personnels de la filière technique sont affectés en collège.**Champ** : France métropolitaine + DROM; secteur public; personnels titulaires des corps administratifs, techniques, sociaux et de santé, ou non titulaires ATSS, en activité et rémunérés au 30 novembre 2022.**Source** : DEPP-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Tableau 4.17 – Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF), par type d'établissement et sexe, à la rentrée 2022 (en %)

		Collèges (yc SEGPA)	Lycées d'enseignement général et technologique	Lycées polyvalents	Lycées professionnels et EREA	Administration centrale	services départementaux de l'éducation nationale et circonscription inspection EN	Autres	Total
Catégorie A	Femmes	0,3	1,9	1,2		20,7	74,7	1,1	100,0
	Hommes		1,3	0,8		13,4	83,6	0,8	100,0
	Total	0,1	1,5	1,0		16,1	80,3	0,9	100,0
Catégorie B	Femmes	0,3	49,3	25,9	0,1	5,1	17,7	1,5	100,0
	Hommes	0,9	22,2	12,9	0,1	5,2	57,2	1,5	100,0
	Total	0,7	34,1	18,6	0,1	5,2	39,8	1,5	100,0
Catégorie C	Femmes	5,5	50,2	30,3	0,9	0,3	9,0	3,7	100,0
	Hommes	8	33,7	23,4	1,8	3,3	24,4	5,4	100,0
	Total	6,4	44,2	27,8	1,2	1,4	14,7	4,3	100,0
Non titulaire	Femmes	1,9	33,3	21,5	1,0		40,3	1,9	100,0
	Hommes	1	19,1	13,8	0,4		62,8	3,0	100,0
	Total	1,5	26,8	18,0	0,7		50,6	2,4	100,0
Total ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)	Femmes	3,6	41,8	24,9	0,7	3,5	22,7	2,8	100,0
	Hommes	3,6	21,3	14,3	0,8	5,7	51,2	3,1	100,0
	Total	3,6	32,4	20,0	0,7	4,5	35,8	3,0	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : 3,6% des personnels ITRF sont affectés en collège.**Champ** : France métropolitaine + DROM; secteur public; personnels ITRF titulaires ou non, en activité et rémunérés au 30 novembre 2022.**Source** : DEPP-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

POUR EN SAVOIR PLUS

DEPP, 2023, Repères et références statistiques, chapitre 8 « Les personnels ».

LEBAUDY M., 2023, « En 2021-2022, 47 000 enseignants sont directeurs d'école », *Note d'information*, DEPP, **à paraître**

DION E., 2022 « La moitié des enseignants déclare travailler au moins 43 heures par semaine », *Note d'information*, n°22.30. DEPP

THOMAS J.E., 2022 « Les missions particulières des enseignants dans les établissements du second degré en 2020-2021 », n°22.33. DEPP

5. LES CONCOURS DE RECRUTEMENT

A. LE RECRUTEMENT PAR VOIE DE CONCOURS À LA SESSION 2022 : 20 500 ADMIS AUX CONCOURS EXTERNES.....	108
B. LES RÉSULTATS AUX CONCOURS DE PERSONNELS ENSEIGNANTS	113
C. LES RÉSULTATS AUX CONCOURS DE PERSONNELS NON ENSEIGNANTS	144

CHIFFRES-CLÉS SESSION 2022

- **27 300 admis aux concours externes et internes organisés au titre de l'éducation nationale**
 - **22 200** admis aux concours enseignants dans le public et le privé,
 - **5 100** admis aux concours d'encadrement, de vie scolaire et de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)
- **71 % des admis sont des femmes**
- **75 % des admis sont issus des concours externes**
- **Nombre de candidats présents pour un poste aux concours externes d'enseignants**
 - enseignants du premier degré public : **2,0**
 - enseignants du second degré public : **2,7**
 - enseignants du premier degré privé sous contrat : **3,0**
 - enseignants du second degré privé sous contrat : **3,2**
- **Nombre de candidats présents pour un poste aux concours externes de personnels ASS : 8,1**

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). Les données relatives aux 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 prises en compte dans ce chapitre.

Ce chapitre traite de l'ensemble des concours organisés par l'éducation nationale. 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 exclus du champ.

LES CONCOURS DE RECRUTEMENT

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 postsecondaires d'au moins cinq années. Les troisièmes 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.

- 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 et 2022.

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 inscrit 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 et d'inspection - 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 la session 2022, un concours de personnels de direction de type "troisième voie" 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) : les inscriptions se font auprès des services académiques qui convoquent les candidats aux épreuves d'admissibilité et les épreuves d'admission sont organisées au niveau de l'administration centrale. Les postes offerts à ces concours sont à pourvoir sur l'ensemble du territoire. Pour les corps de catégories B et C, les concours sont « déconcentrés », organisés par les rectorats et les vice-rectorats : les inscriptions se font auprès des services académiques qui convoquent les candidats aux épreuves écrites. 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 recrutements réservés - Le dispositif « loi Sauvadet », destiné aux agents contractuels, organisé de 2013 à 2018, n'est plus reconduit depuis la session 2019.

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. LE RECRUTEMENT PAR VOIE DE CONCOURS À LA SESSION 2022 : 20 500 ADMIS AUX CONCOURS EXTERNES

Parmi les 27 275 lauréats de la session 2022 des concours externes et internes organisés par l'éducation nationale, 18 713 sont des enseignants de l'enseignement public soit 69 % de l'ensemble des admis. 8 195 candidats sont reçus à un concours de professeurs des écoles et 10 518 à un concours de professeurs des collèges et lycées (**Tableau 5.1**). Par ailleurs, 3 480 candidats ont réussi un concours enseignant de l'enseignement privé sous contrat (884 pour le premier degré et 2 596 pour le second degré).

Les autres recrutements concernent les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS, 3 300 admis), et les personnels d'encadrement et de vie scolaire (1 782 admis).

Dans l'enseignement public, l'entrée se fait majoritairement par la voie externe pour les personnels enseignants : 96 % des admis du premier degré et 76 % du second degré (**Figure 5.1**). C'est également le cas dans le premier degré (92 %) de l'enseignement privé sous contrat, à la différence du second degré (47 % d'admis aux concours externes).

L'accès par la voie externe prévaut pour le corps de conseillers principaux d'éducation (89 % des admis), celui de psychologues de l'éducation nationale (78 %) et ceux des personnels ASS (56 %). Le recrutement de personnels de direction et d'inspection s'effectue par voie de concours interne, quand bien même un concours de personnels de direction de type "troisième voie" est organisé en 2022 (30 admis).

La session 2022 est la première depuis la réforme des concours enseignants. Alors qu'auparavant, ces concours se déroulaient en fin de première année de master, désormais, peuvent se présenter aux concours externes les candidats justifiant au minimum d'une inscription en master 2. Les étudiants de master 1 ne peuvent donc plus se présenter aux concours. Par conséquent, le vivier de candidats s'est mécaniquement réduit pour cette session 2022.

Ainsi, toutes voies de recrutement confondues, le nombre de candidats admis diminue en moyenne de 10 % entre les sessions 2021 et 2022, une évolution

contrastée selon le type de concours. Aux concours enseignants du premier degré, la chute est particulièrement marquée dans le public (-16 %) et dans le privé (-12 %). Aux concours enseignants du second degré, la diminution du nombre d'admis est également forte dans l'enseignement public (-13 %) mais plus limitée dans l'enseignement privé (-5 %). Les recrutements de personnels non enseignants sont globalement plus nombreux en 2022, avec une hausse notable pour les conseillers principaux d'éducation. La part des lauréats issus d'un concours de personnels non enseignants progresse de 9 points par rapport à 2021.

Parmi les admis aux différents concours 2022, la part de femmes se maintient à 71 %. Elles sont très largement majoritaires pour les concours enseignants du premier degré (84 % dans le public et 92 % dans le privé), et dans une moindre mesure pour ceux du second degré (respectivement 56 % et 65 %). La féminisation des recrutements de non enseignants varie selon les métiers : elle est plus élevée pour les psychologues (91 %) et les personnels ASS (85 %) que pour les personnels de direction et d'inspection (65 %).

Les femmes réussissent mieux que les hommes aux concours enseignants (**Tableau 5.2**). Entre 2013 et 2022, l'écart de réussite en faveur des femmes atteint son maximum dans le primaire en 2015 dans le public (+6 points) et en 2016 dans le privé (+10 points). En 2022, l'écart dans le primaire est plus réduit (un peu plus de 1 point dans le public et de 4 points dans le privé). Dans le secondaire, la réussite des femmes est légèrement supérieure à celles des hommes dans le public, de 1 à 2 points (3 points en 2018 et 2022). Dans le second degré privé, l'écart de réussite en faveur des femmes oscille entre 2 et 4 points, il atteint 6 points en 2020 et 2022.

En général, les taux de réussite des femmes sont nettement supérieurs à ceux des hommes aux concours de psychologues. Les écarts sont moins marqués aux concours de conseillers principaux d'éducation ou de personnels de direction. La réussite aux concours d'inspection et aux concours de personnels ASS varie d'une année sur l'autre pour les deux sexes.

Tableau 5.1 – Ensemble des admis aux concours à la session 2022

		Concours externes	Concours internes	Total	Évolution 2021/2022 (en %)	Femmes (en %)	% sur total admis
Enseignants du secteur public	Enseignants du premier degré ⁽¹⁾	7 838	357	8 195	-15,9	84,3	30,0
	Enseignants du second degré ⁽²⁾⁽³⁾	7 960	2 558	10 518	-12,6	56,0	38,6
	Total premier et second degré public	15 798	2 915	18 713	-14,1	68,4	68,6
Enseignants du secteur privé sous contrat	Enseignants du premier degré	810	74	884	-12,1	92,4	3,3
	Enseignants du second degré	1 213	1 383	2 596	-4,9	64,7	9,5
	Total premier et second degré privé	2 023	1 457	3 480	-6,8	71,7	12,8
Ensemble personnels enseignants		17 821	4 372	22 193	-13,0	68,9	81,4
Personnels non enseignants du secteur public	Personnels de direction et d'inspection	30	882	912	17,8	64,9	3,3
	Conseillers principaux d'éducation	570	70	640	88,2	79,4	2,4
	Psychologues	180	50	230	10,0	90,9	0,8
	Total personnels d'encadrement et de vie scolaire	780	1 002	1 782	34,7	73,5	6,5
	ASS	1 849	1 451	3 300	-1,8	85,4	12,1
Ensemble personnels non enseignants		2 629	2 453	5 082	8,5	81,2	18,6
Ensemble personnels		20 450	6 825	27 275	-9,7	71,2	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

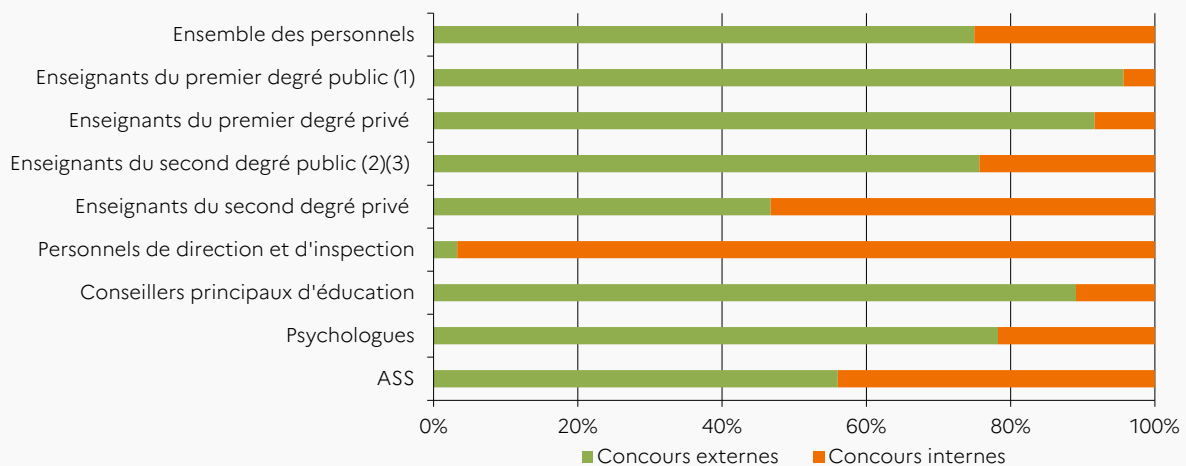
(1) La session supplémentaire du concours externe est prise en compte.

(2) Le concours externe spécial de l'agrégation est pris en compte.

(3) Les concours du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte, organisés en 2022, sont pris en compte.

Lecture : les "concours externes" désignent les concours externe, externe spécial et troisième concours. Les "concours internes" incluent le premier concours interne, le second concours interne et le second concours interne spécial.**Champ** : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, concours organisés par l'éducation nationale, Public et Privé sous contrat.**Source** : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2022. DGRH.

Figure 5.1 – Répartition des admis par type de concours et voie d'accès à la session 2022



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) La session supplémentaire du concours externe est prise en compte.

(2) Le concours externe spécial de l'agrégation est pris en compte.

(3) Les concours du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte, organisés en 2022, sont pris en compte.

Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, concours organisés par l'éducation nationale, Public et Privé sous contrat.**Source** : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2022. DGRH.

Tableau 5.2 – Lauréats des concours externes et internes : évolution du taux de réussite des femmes et des hommes

		2013		2014 ⁽⁶⁾		2015	
		Taux de réussite (en %)		Taux de réussite (en %)		Taux de réussite (en %)	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enseignants du secteur public	Enseignants du premier degré ⁽¹⁾	39,5	37,3	31,1	28,9	34,8	29,1
	concours externes	39,9	37,8	31,1	28,6	34,8	28,9
	concours internes	29,3	30,1	29,5	39,6	33,7	35,1
	Enseignants du second degré ⁽²⁾⁽³⁾	21,7	20,5	19,6	18,5	21,3	20,4
	concours externes	29,0	26,8	22,1	21,1	26,1	24,8
	concours internes	9,6	9,3	10,1	8,5	11,5	9,8
Enseignants du secteur privé sous contrat	Enseignants du premier degré	27,2	21,8	25,8	23,6	24,8	21,5
	concours externes	27,5	21,4	25,6	23,7	24,7	19,6
	concours internes	24,0	25,0	33,5	20,8	25,9	50,0
	Enseignants du second degré	20,7	16,3	16,9	15,0	21,6	18,7
	concours externes	23,5	19,3	17,6	17,4	25,7	23,5
	concours internes	18,7	14,2	15,8	11,4	18,7	14,7
Personnels non enseignants du secteur public	Personnels de direction	18,7	15,6	16,9	15,7	16,8	16,2
	Personnels d'inspection ⁽⁴⁾	14,0	16,9	16,1	15,7	16,4	18,2
	Conseillers principaux d'éducation	9,1	9,0	9,9	6,9	7,9	6,3
	concours externes	15,5	15,2	12,1	7,9	10,2	8,3
	concours internes	2,8	3,3	3,0	4,4	3,8	3,1
	Psychologues ⁽⁵⁾	14,2	8,3	15,0	8,8	18,0	18,2
	concours externes	12,5	9,2	13,3	7,0	17,2	15,9
	concours internes	25,3	4,5	25,4	18,2	22,9	29,4
	ASS	4,7	4,3	4,3	4,6	5,2	5,0
	concours externes	4,9	4,6	4,2	4,4	4,8	5,1
concours internes	4,3	4,0	4,5	4,9	5,6	4,7	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) La session supplémentaire du concours externe, organisée à partir de 2015, est prise en compte.

(2) Le concours externe spécial de l'agrégation, organisé à partir de 2017, est pris en compte.

(3) Les concours du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte, organisés à partir de 2021, sont pris en compte.

(4) Le concours supplémentaire d'IA-IPR, organisé en 2017, est pris en compte.

(5) 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. 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.

(6) La session exceptionnelle est prise en compte.

Lecture : les "concours externes" désignent les concours externe, externe spécial et troisième concours. Les "concours internes" incluent le premier concours interne, le second concours interne et le second concours interne spécial.

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

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

Tableau 5.2 – (suite)

		2016		2017		2018	
		Taux de réussite (en %)		Taux de réussite (en %)		Taux de réussite (en %)	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enseignants du secteur public	Enseignants du premier degré ⁽¹⁾	34,9	29,9	35,1	30,8	30,1	27,0
	concours externes	35,0	29,8	35,1	30,6	30,1	27,0
	concours internes	31,4	34,1	38,5	34,2	29,8	27,7
	Enseignants du second degré ⁽²⁾⁽³⁾	20,7	19,7	22,3	20,0	21,0	18,2
	concours externes	26,3	24,6	25,9	23,2	23,9	20,5
	concours internes	10,4	8,9	13,8	10,9	14,1	11,5
Enseignants du secteur privé sous contrat	Enseignants du premier degré	24,9	14,9	28,5	21,0	22,5	21,2
	concours externes	24,7	15,5	28,3	20,3	22,0	21,0
	concours internes	31,3		33,7	40,0	40,7	27,3
	Enseignants du second degré	20,9	18,2	24,0	19,6	20,2	17,0
	concours externes	23,2	21,2	24,3	20,1	19,2	16,0
	concours internes	19,2	15,6	23,8	19,1	21,1	18,2
Personnels non enseignants du secteur public	Personnels de direction	17,6	16,4	19,6	17,0	23,6	21,4
	Personnels d'inspection ⁽⁴⁾	19,2	15,7	17,5	19,1	19,7	17,5
	Conseillers principaux d'éducation	8,4	7,1	8,3	7,0	7,9	5,5
	concours externes	10,3	9,0	10,2	8,6	9,6	6,3
	concours internes	4,2	3,6	4,4	4,0	4,6	4,0
	Psychologues ⁽⁵⁾	23,2	12,7	14,7	13,0	22,1	17,4
	concours externes	16,7	9,0	16,4	13,8	24,5	15,9
	concours internes	55,6	38,5	9,0	9,4	14,8	23,5
	ASS	6,8	7,6	6,4	6,9	8,1	9,3
	concours externes	6,6	8,5	5,8	7,2	8,3	10,6
concours internes	7,1	6,3	7,0	6,4	7,8	7,5	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) La session supplémentaire du concours externe, organisée à partir de 2015, est prise en compte.

(2) Le concours externe spécial de l'agrégation, organisé à partir de 2017, est pris en compte.

(3) Les concours du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte, organisés à partir de 2021, sont pris en compte.

(4) Le concours supplémentaire d'IA-IPR, organisé en 2017, est pris en compte.

(5) 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. 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.

Lecture : les "concours externes" désignent les concours externe, externe spécial et troisième concours. Les "concours internes" incluent le premier concours interne, le second concours interne et le second concours interne spécial.

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

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

Tableau 5.2 – (suite)

		2019		2020		2021		2022	
		Taux de réussite (en %)		Taux de réussite (en %)		Taux de réussite (en %)		Taux de réussite (en %)	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enseignants du secteur public	Enseignants du premier degré ⁽¹⁾	28,5	28,0	31,1	32,7	28,9	26,3	41,4	40,0
	concours externes	28,5	27,9	31,1	32,5	28,9	25,9	42,2	41,0
	concours internes	26,3	31,4	30,5	37,8	30,8	36,7	28,4	29,3
	Enseignants du second degré ⁽²⁾⁽³⁾	20,5	18,8	21,6	21,3	21,6	20,4	25,0	22,4
	concours externes	22,9	20,7	24,3	23,8	24,8	23,2	31,5	27,4
	concours internes	15,3	13,6	16,1	14,5	15,0	13,4	16,0	13,3
Enseignants du secteur privé sous contrat	Enseignants du premier degré	28,0	23,2	24,3	22,6	25,3	16,3	32,0	27,7
	concours externes	27,5	22,2	23,8	21,8	24,9	15,3	32,0	25,7
	concours internes	40,9	54,5	38,0	50,0	29,9	28,0	31,8	50,0
	Enseignants du second degré	23,0	19,2	28,5	22,1	24,3	20,9	28,3	22,8
	concours externes	18,9	15,9	25,4	20,0	21,9	18,9	31,3	26,7
	concours internes	27,2	22,9	31,4	24,5	26,5	22,9	26,3	19,8
Personnels non enseignants du secteur public	Personnels de direction	21,1	16,6	22,5	15,6	18,9	17,2	25,5	20,6
	Personnels d'inspection ⁽⁴⁾	18,2	18,4	24,4	21,5	24,0	21,9	32,6	30,3
	Conseillers principaux d'éducation	7,7	5,8	8,5	6,4	8,3	6,1	20,8	15,3
	concours externes	9,5	7,5	10,8	8,0	10,7	8,2	32,6	25,3
	concours internes	4,4	3,6	4,5	4,2	4,3	3,5	4,7	4,9
	Psychologues ⁽⁵⁾	23,1	17,6	30,3	24,1	34,5	23,0	62,4	48,8
	concours externes	24,0	20,7	33,5	23,5	38,9	24,4	67,8	51,6
	concours internes	20,2	6,3	21,3	25,0	23,1	18,8	48,4	41,7
	ASS	8,2	9,0	8,2	7,9	9,2	9,0	10,9	10,7
	concours externes	9,2	11,5	8,8	9,3	9,6	9,8	11,7	11,7
concours internes	7,2	6,1	7,6	6,1	8,7	7,7	10,1	9,4	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) La session supplémentaire du concours externe, organisée à partir de 2015, est prise en compte.

(2) Le concours externe spécial de l'agrégation, organisé à partir de 2017, est pris en compte.

(3) Les concours du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte, organisés à partir de 2021, sont pris en compte.

(4) Le concours supplémentaire d'IA-IPR, organisé en 2017, est pris en compte.

(5) 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. 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.

Lecture : les "concours externes" désignent les concours externe, externe spécial et troisième concours. Les "concours internes" incluent le premier concours interne, le second concours interne et le second concours interne spécial.

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

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

B. LES RÉSULTATS AUX CONCOURS DE PERSONNELS ENSEIGNANTS

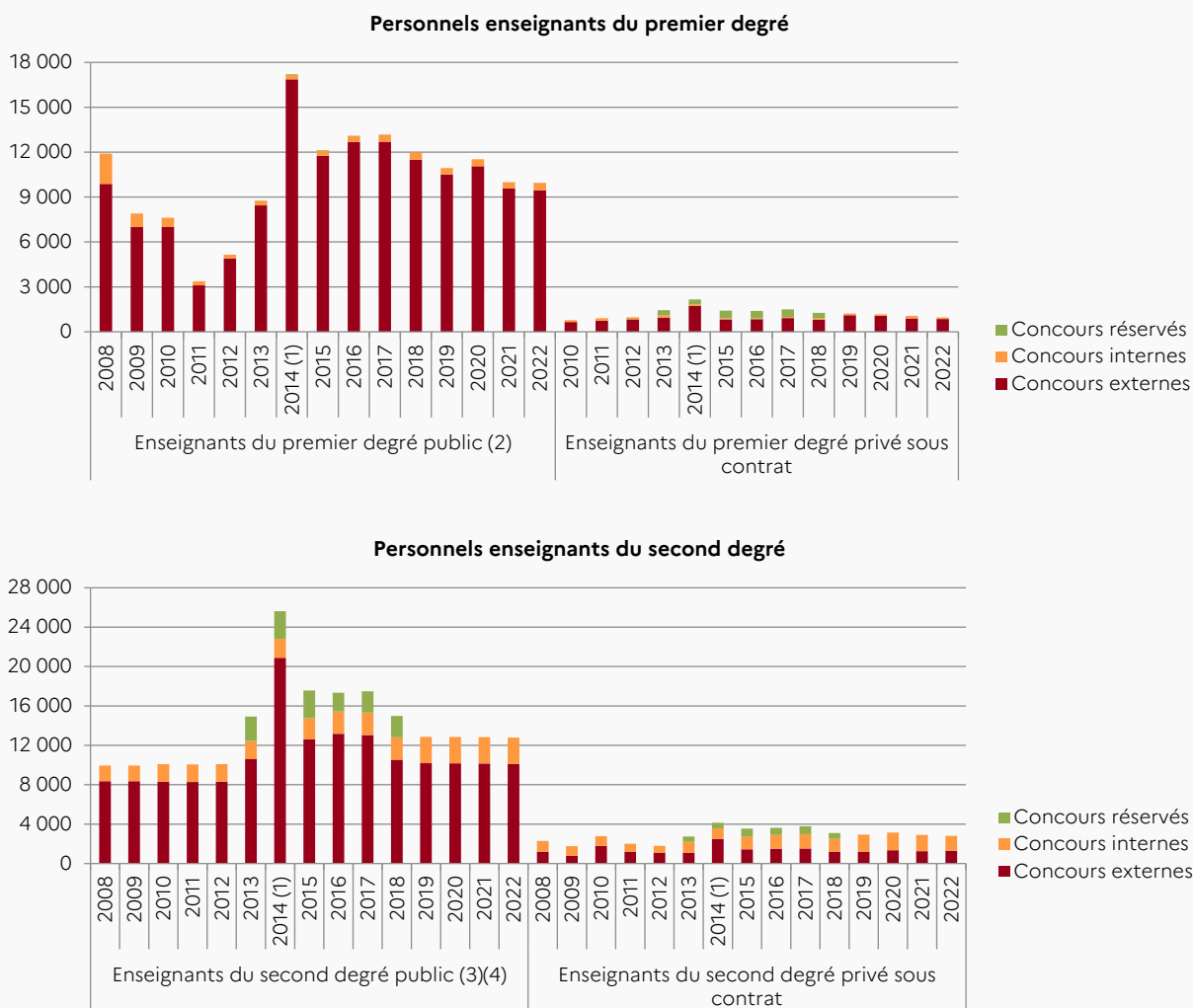
Pour l'ensemble des concours enseignants, la période 2008-2022 se caractérise par des fluctuations du nombre de postes ouverts. En début de période, le nombre de postes offerts aux concours externes et internes diminue, dans le premier degré public par exemple, ou reste stable comme dans le second degré public (**Figure 5.2**). Ensuite, l'offre aux différents concours augmente rapidement sous l'effet conjugué des ouvertures massives de postes et de l'organisation de recrutements réservés, avant de décroître à nouveau. En 2022, le nombre de postes offerts est relativement stable par rapport à la précédente session.

Les évolutions du nombre de candidats présents accompagnent globalement celles du nombre de postes avec néanmoins un recul sensible en 2022 du fait des nouvelles modalités de recrutement (**Figure 5.3**). Finalement, après une dégradation des taux de candidature aux différents concours enseignants jusqu'en 2013, les ratios de candidats présents par poste augmentent légèrement lors des sessions suivantes. En revanche, les plus bas niveaux sont atteints en 2022.

Les femmes sont largement majoritaires parmi les lauréats des concours enseignants, mais leur part a globalement diminué aux concours externes sur la période 2013-2022 dans le second degré. Pour les concours du premier degré, elle est du même ordre sur toute la période (**Figure 5.4**). Plus fluctuante aux concours internes, la proportion de femmes tend à s'accroître dans le primaire contrairement au secondaire.

La réforme des concours, effective en 2022, a modifié les conditions de recrutement, et élevé le niveau d'études nécessaire pour accéder aux concours enseignants. La lecture comparée des données montre très clairement que l'âge moyen des lauréats a augmenté aux concours externes, d'un à deux ans entre 2021 et 2022. C'est l'âge moyen le plus élevé observé depuis 2013. Aux concours externes, dans le primaire comme dans le secondaire, les lauréats restent en moyenne plus jeunes de deux ans dans le public que dans le privé en 2022 (**Tableau 5.3**).

Figure 5.2 – Évolution du nombre de postes par type de concours et voie d'accès pour les personnels enseignants



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) La session exceptionnelle est prise en compte.

(2) La session supplémentaire du concours externe, organisée à partir de 2015, n'est prise en compte. 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 12 097 postes à pourvoir en 2015.

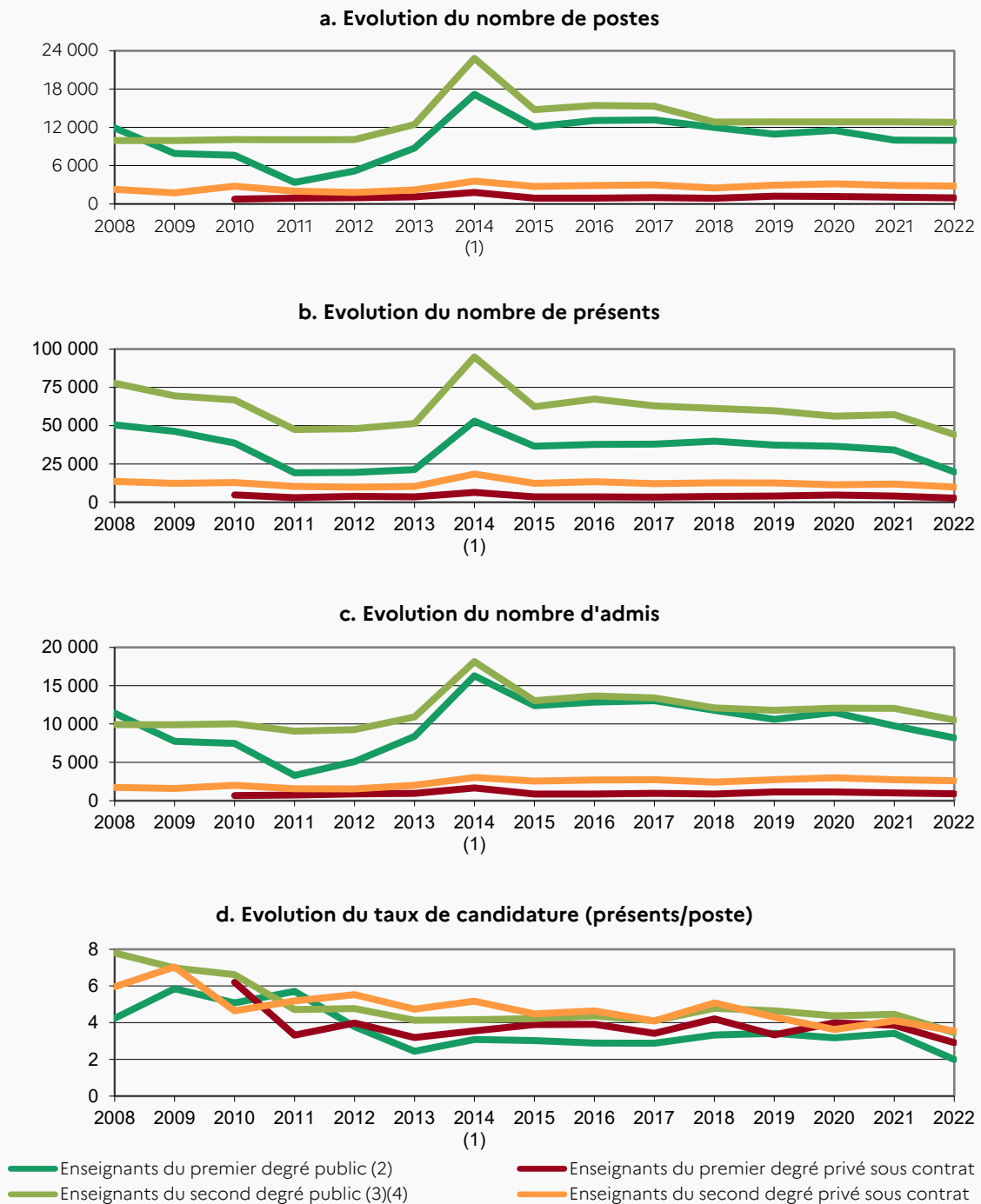
(3) Le concours externe spécial de l'agrégation, organisé à partir de 2017, est pris en compte.

(4) Les concours du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte, organisés à partir de 2021, sont pris en compte.

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

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

Figure 5.3 – Concours externes et internes de personnels enseignants : évolution du nombre de postes, de présents, d'admis et du taux de candidature



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) La session exceptionnelle est prise en compte.

(2) 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 12 097 postes à pourvoir en 2015.

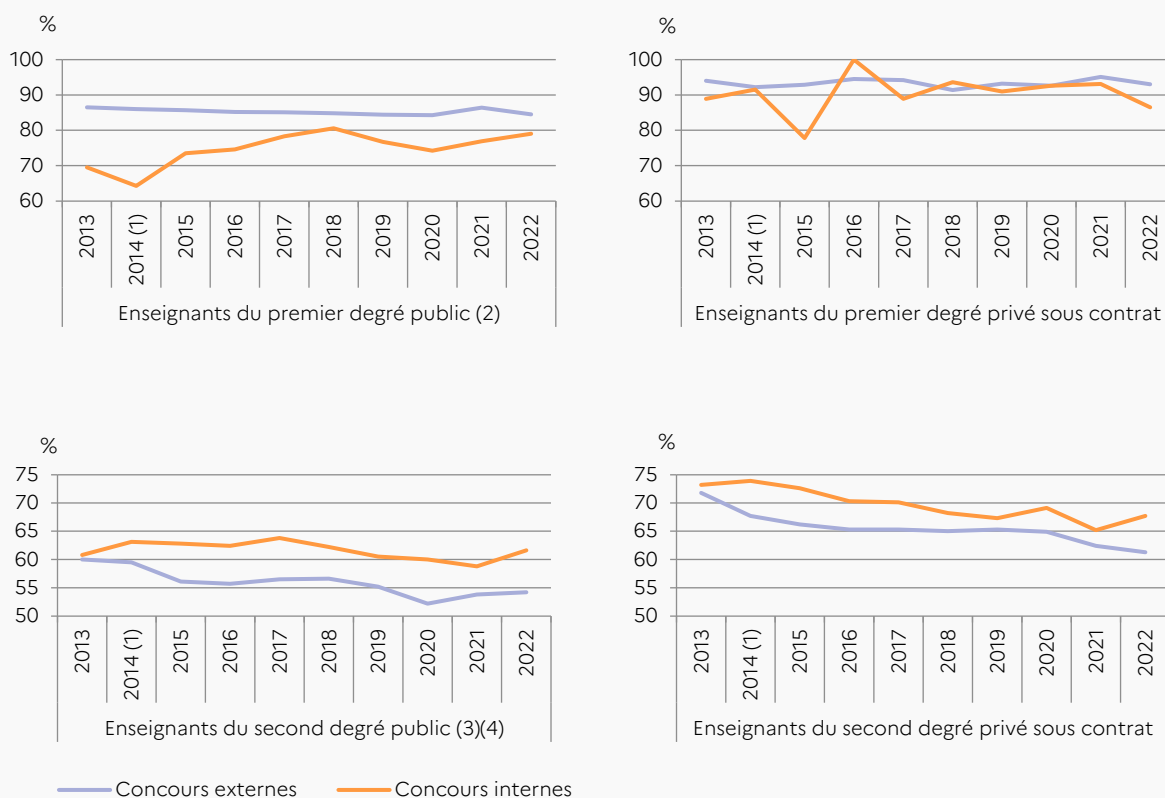
(3) Le concours externe spécial de l'agrégation, organisé à partir de 2017, est pris en compte.

(4) Les concours du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte, organisés à partir de 2021, sont pris en compte.

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

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

Figure 5.4 – Évolution de la part de femmes parmi les lauréats des concours externes et internes de personnels enseignants



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) La session exceptionnelle est prise en compte.

(2) La session supplémentaire du concours externe, organisée à partir de 2015, est prise en compte.

(3) Le concours externe spécial de l'agrégation, organisé à partir de 2017, est pris en compte.

(4) Les concours du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte, organisés à partir de 2021, sont pris en compte.

Champ : France métropolitaine + DROM + COM + 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 parmi les lauréats des concours externes et internes de personnels enseignants

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

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) La session exceptionnelle est prise en compte.

(2) La session supplémentaire du concours externe, organisée à partir de 2015, est pris en compte.

(3) Le concours externe spécial de l'agrégation, organisé à partir de 2017, est pris en compte.

(4) Les concours du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte, organisés à partir de 2021, sont pris en compte.

Lecture : les "concours externes" désignent les concours externe, externe spécial et troisième concours. Les "concours internes" incluent le premier concours interne, le second concours interne et le second concours interne spécial.

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

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

1. Les concours du premier degré public : importants déficits de recrutement dans les académies franciliennes

Lors de la session 2022 des concours de recrutement d'enseignants du premier degré public, le nombre de postes se maintient par rapport à 2021 à hauteur de 10 000 postes. Cependant, le niveau de l'offre de postes en 2022 est le plus faible depuis 2013. Ainsi, 9 951 postes de professeurs des écoles titulaires sont offerts pour la France métropolitaine, les départements, régions et collectivités d'outre-mer : 9 448 pour les concours externes de la session de droit commun (dont 930 pour le troisième concours) et 503 pour les concours internes (**Tableau 5.4**). Si l'offre globale est relativement stable, la diminution du nombre de présents se poursuit et s'accélère en 2022 (-42%), ce qui se répercute dans une moindre mesure sur le nombre de lauréats (-16%) (**Figure 5.3**). Aux concours externes, les évolutions s'alignent sur les tendances générales. Pour le troisième concours, l'augmentation du nombre de postes (241 de plus qu'en 2021) a un impact sur le nombre d'admis (+11%) mais pas sur celui des présents (-8%). Le concours externe de la session supplémentaire est à nouveau organisé en 2022 dans les deux académies de Créteil et de Versailles (non reconduit en 2021). Les présents y sont deux fois moins nombreux qu'à la session supplémentaire 2021 (1 502 contre 3 137), tandis que l'offre de postes a augmenté. Aux concours internes, de par les seconds concours, le nombre de postes ainsi que celui des présents repartent à la hausse, de l'ordre de 21% (**Figure 5.2**).

Le taux de candidature se dégrade donc nettement en 2022 avec en moyenne deux candidats présents pour un poste alors qu'il s'établissait autour de trois présents pour un poste depuis 2014. Il atteint son plus bas niveau depuis quinze ans. On compte deux candidats pour un poste aux concours externes, près de deux au premier concours interne, réservé aux instituteurs titulaires, et près de trois aux seconds concours internes. Cette moyenne masque une forte dispersion académique à l'exemple des concours externes. Ainsi, les académies de Créteil et de Versailles, offrant un tiers des postes, ont une faible attractivité avec moins d'un présent pour un poste contre quatre à Caen ou huit en Polynésie alors que la moyenne nationale s'établit à deux pour la session de droit commun (**Tableau 5.5**). En revanche, la session supplémentaire est plus attractive avec un taux de candidature légèrement supérieur à un présent pour un poste dans l'académie de Créteil, plus encore dans celle de Versailles avec quatre présents pour un poste. Mais au total, à peine plus d'un candidat s'est présenté

pour un poste offert dans chacune de ces académies aux concours externes.

En moyenne, les candidats aux concours enseignants du premier degré public réussissent mieux à la session 2022 par rapport à la session 2021 : par exemple, 42% des candidats présents ont été reçus aux concours externes contre 28% en 2021.

Au seul concours externe de droit commun, le taux de réussite, très variable selon les académies, est d'autant plus élevé que l'attractivité est faible. Les académies de la banlieue parisienne affichent les taux de réussite les plus élevés, ainsi que celle de Dijon (71%) : 76% à Paris, 70% à Créteil et 68% à Versailles. Le ratio est inférieur à 25% dans les académies de Caen et de Guadeloupe (**Carte 5.1**).

Par ailleurs, on observe une large amplitude des seuils d'admission selon l'académie, souvent fortement corrélés avec cette réussite. En 2022, 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, 8/20 à Paris, 12/20 à Caen, ou encore 13/20 dans l'académie de Toulouse (**Carte 5.2**).

Au niveau national, tous concours confondus, le taux de postes pourvus dans le premier degré public est de 82% en 2022 alors qu'il était de 97% en 2021. Aux concours externes de la session de droit commun, le taux de couverture s'établit à 79% (contre 95% en 2021). La très grande majorité des académies a pourvu les postes ouverts avec les candidats retenus sur liste principale. Traditionnellement déficitaires aux concours, les académies de Versailles et Créteil enregistrent un taux de couverture particulièrement bas en 2022 : 42% de postes pourvus dans l'académie de Créteil (75% en 2021), 36% à Versailles (94% en 2021). À un degré moindre, l'académie de Paris affiche 77% de postes pourvus alors que c'était 100% en 2021. En complément, tous les postes ouverts au concours externe de la session supplémentaire sont pourvus dans l'académie de Versailles, ce qui aboutit à un taux de couverture global de 49%, contrairement à celle de Créteil où plus de la moitié des postes est restée vacante et le taux de couverture global est de 57%. Ce recrutement a permis l'admission de 414 candidats de plus, portant ainsi le taux de couverture global des concours externes à 83% (98% en 2021). Aux concours internes, le taux de couverture s'améliore au premier concours (71% au lieu de 54%) avec une offre de postes qui diminue plus que le nombre d'admis. Aux seconds concours, ce taux se dégrade, passant de 86% en 2021 à 71% en 2022.

Les femmes représentent 84 % des présents et des admis aux concours enseignants 2022 du premier degré public. Elles sont plus largement majoritaires aux concours externes qu'internes (respectivement 84 % et 79 % des admis). Après une diminution continue depuis 2014 aux concours externes, un léger regain en 2021, la proportion moyenne de femmes parmi les admis fléchit de 2 points en 2022 (**Figure 5.4**). Aux concours internes, la part des femmes atteint son plus haut niveau en 2018 (81 %), fléchit, puis s'améliore en 2022 pour la deuxième session consécutive. Globalement, en 2022, les taux de réussite des femmes sont plus élevés que ceux des hommes aux

concours externes, contrairement aux troisième concours et concours internes (**Figure 5.5**).

Entre 2013 et 2022, la moyenne d'âge des admis aux concours enseignants du premier degré public passe de 27,8 ans à 30,2 ans (**Tableau 5.3**). La hausse est particulièrement importante aux concours externes en 2022 (+ 2 ans) du fait de la réforme des concours effective lors de cette session. Dans le même temps, l'âge moyen des lauréats des concours internes tend à diminuer. Néanmoins, les lauréats des concours externes 2022 restent en moyenne plus jeunes que ceux des concours internes qui ont six ans de plus.

Tableau 5.4 – Concours de recrutement de personnels enseignants du premier degré public aux sessions 2022 et 2021

Session	Concours	Postes (1)	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 %)
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
	dont troisième concours	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	9 951	59 734	19 907	83,8	2,0	8 195	84,3	100,0	41,2	82,4
2021	Concours externes, session de droit commun	9 573	95 013	29 996	85,2	3,1	9 116	86,5	93,5	30,4	95,2
	dont troisième concours	689	11 234	3 058	84,3	4,4	700	86,6	7,2	22,9	101,6
	Concours externes, session supplémentaire	300	5 577	3 137	82,8	10,5	300	81,3	3,1	9,6	100,0
	Total concours externes	9 573	100 590	33 133	85,0	3,5	9 416	86,4	96,6	28,4	98,4
	Premier concours interne	90	158	96	72,9	1,1	49	73,5	0,5	51,0	54,4
	Seconds concours internes	327	4 013	933	80,6	2,9	280	77,5	2,9	30,0	85,6
	Total	9 990	104 761	34 162	84,9	3,4	9 745	86,0	100,0	28,5	97,5

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

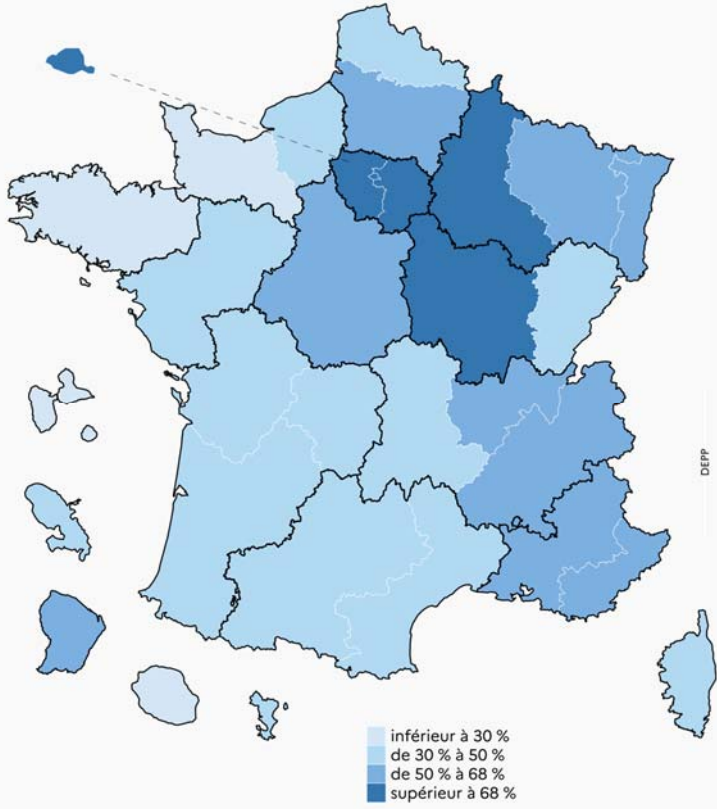
(1) Les postes ouverts à la session supplémentaire visent à compenser la déperdition prévisionnelle de la session de droit commun : au global, il y a donc 9 951 postes à pourvoir en 2022.

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 métropolitaine + DROM + COM, Public.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2021 et 2022.

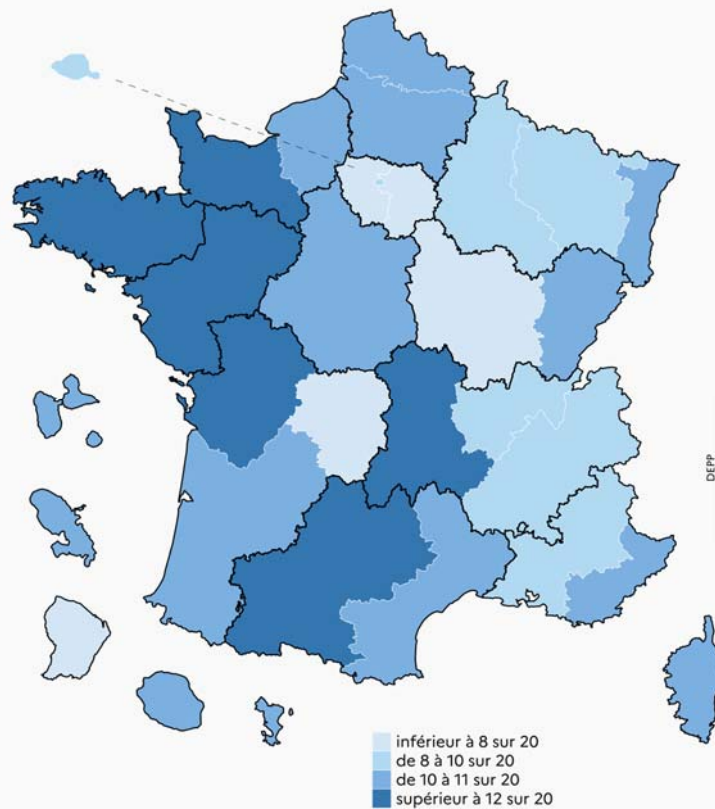
Carte 5.1 – Taux de réussite au concours externe de droit commun de professeurs des écoles à la session 2022



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Source : DEPP, base de données sur les concours, session 2022

Carte 5.2 – Seuils d'admission au concours externe de droit commun de professeurs des écoles à la session 2022



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Source : DEPP, base de données sur les concours, session 2022

Tableau 5.5 – Concours externes de recrutement de professeurs des écoles du secteur public par académie (concours externe, externe spécial et troisième concours confondus) à la session 2022

Académies	Postes ⁽¹⁾	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	9 448	17 156	1,8	7 424	84,6	43,3	78,6	46,4	
Aix-Marseille	413	839	2,0	413	85,0	49,2	100,0	57,0	9,2
Amiens	270	462	1,7	263	79,8	56,9	97,4	66,2	10,0
Besançon	128	273	2,1	124	86,3	45,4	96,9	49,6	10,3
Bordeaux ⁽²⁾	282	933	3,3	285	87,4	30,5	101,1	33,4	10,6
Caen	88	377	4,3	88	93,2	23,3	100,0	24,9	12,1
Clermont-Ferrand	83	269	3,2	83	86,7	30,9	100,0	33,5	12,6
Corse	43	129	3,0	43	83,7	33,3	100,0	31,6	11,2
Créteil	1 494	909	0,6	632	77,8	69,5	42,3	69,9	4,0
Dijon	185	285	1,5	179	86,6	62,8	96,8	70,6	7,5
Grenoble	423	713	1,7	412	89,1	57,8	97,4	64,0	8,0
Lille	555	1 448	2,6	555	87,7	38,3	100,0	42,8	10,2
Limoges	60	211	3,5	60	83,3	28,4	100,0	31,4	7,9
Lyon	495	895	1,8	495	86,1	55,3	100,0	61,4	9,3
Montpellier	302	726	2,4	302	91,4	41,6	100,0	45,4	10,2
Nancy-Metz	287	527	1,8	284	85,6	53,9	99,0	56,1	8,6
Nantes	243	701	2,9	243	87,2	34,7	100,0	37,0	12,3
Nice	234	524	2,2	234	84,2	44,7	100,0	50,2	11,4
Orléans-Tours	281	578	2,1	281	87,5	48,6	100,0	53,9	10,3
Paris	225	237	1,1	173	82,7	73,0	76,9	75,5	8,0
Poitiers	148	509	3,4	148	83,1	29,1	100,0	30,0	12,8
Reims	159	272	1,7	159	78,6	58,5	100,0	68,1	8,0
Rennes ⁽²⁾	184	701	3,8	189	83,6	27,0	102,7	28,0	12,7
Rouen	169	493	2,9	169	87,0	34,3	100,0	38,1	10,8
Strasbourg ⁽²⁾	232	490	2,1	248	86,7	50,6	106,9	50,4	10,9
Toulouse	256	795	3,1	256	85,9	32,2	100,0	32,2	13,0
Versailles	1 570	891	0,6	564	81,0	63,3	35,9	68,2	7,0
Guadeloupe	41	206	5,0	41	87,8	19,9	100,0	23,2	10,2
Guyane	192	192	1,0	97	79,4	50,5	50,5	51,3	7,0
Martinique	47	173	3,7	46	87,0	26,6	97,9	30,8	10,1
Mayotte	160	488	3,1	160	76,3	32,8	100,0	32,8	10,1
La Réunion	187	819	4,4	186	81,7	22,7	99,5	26,4	10,6
Polynésie française	12	91	7,6	12	83,3	13,2	100,0	13,2	15,9
Session supplémentaire	700	1 502	2,1	414	82,1	27,6	59,1		
Créteil	500	722	1,4	214	82,2	29,6	42,8		4,2
Versailles	200	780	3,9	200	82,0	25,6	100,0		11,2
Tous concours externes	9 448	18 658	2,0	7 838	84,5	42,0	83,0		

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

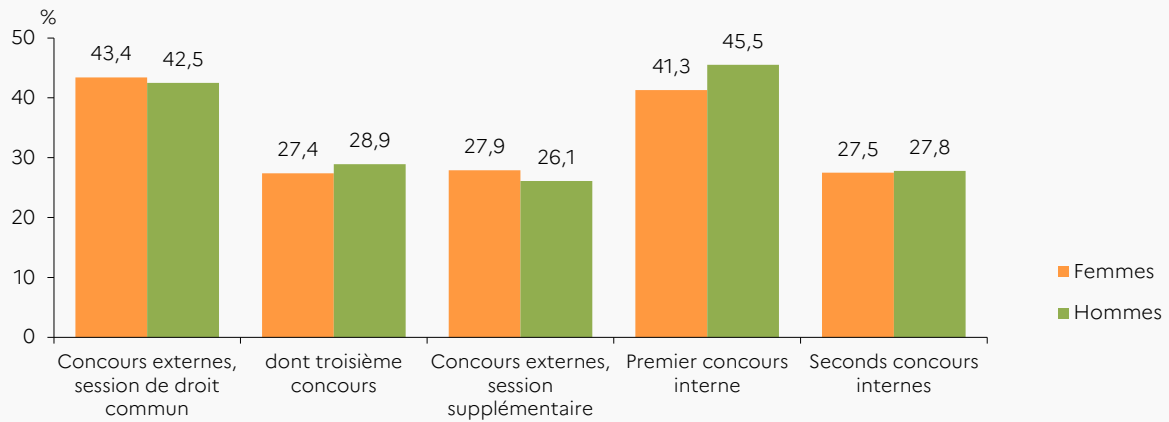
(1) Les postes ouverts à la session supplémentaire visent à compenser la déperdition prévisionnelle de la session de droit commun : au global, il y a donc 9 448 postes à pourvoir aux concours externes en 2022.

(2) Le nombre d'admis aux concours externes est supérieur au nombre de postes grâce à un report de postes non pourvus aux concours internes.

Champ : France métropolitaine + DROM + COM (hors Nouvelle-Calédonie), Public.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2022.

Figure 5.5 – Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels enseignants du premier degré public à la session 2022



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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.

Champ : France métropolitaine + DROM + COM, Public.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2022.

Multicandidatures et origine des candidats aux concours externes des enseignants du premier degré public

À la session 2022, 33 642 candidats se sont inscrits aux concours externes de professeurs des écoles du public (**Tableau 5.6.1**) pour 55 563 inscriptions. En effet 9 078 candidats se sont inscrits plusieurs fois, 3,4 fois en moyenne, soit 27 % des candidats effectifs. Parmi les 17 517 candidats présents, 6,5 % se sont présentés à plusieurs concours externes. Les 7 838 admissions aux concours externes 2022 correspondent à 7 806 personnes. Ainsi, 0,4 % des candidats effectifs sont déclarés admis à plusieurs concours externes.

Les étudiants Inspé représentent 17 % des inscrits à au moins un concours externe enseignant du premier degré public en 2022 (**Tableau 5.6.2**). Cette part augmente à chaque étape du concours. Ainsi, les étudiants Inspé représentent 27 % des présents et 34 % des admis. Plus des trois quarts des inscrits ne sont pas des étudiants (78 %), les étudiants hors Inspé étant très minoritaires (4 %). 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 18 % des inscrits pour les étudiants Inspé, à 46 % pour les enseignants et personnels d'éducation, et à 64 % pour les « Autres emplois ».

Tableau 5.6.1 – Multicandidatures aux concours de recrutement externes des enseignants du premier degré public à la session 2022

	Effectif inscrits	Effectif présents	Effectif admis
Candidatures	55 563	18 658	7 838
Candidats	33 642	17 517	7 806
dont multicandidats	9 078	1 137	32
% de multicandidats	27,0	6,5	0,4

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM + COM, Public y compris session supplémentaire et troisième concours.

Source : DEPP, Base de données sur les concours, session 2022.

Tableau 5.6.2 – Origine des candidats aux concours externes du public de professeurs des écoles à la session 2022 ¹

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	5 861	17,4	4 799	27,4	2 683	34,4	-18,1
Étudiants hors Inspé	1 473	4,4	865	4,9	432	5,5	-41,3
Enseignants et personnels d'éducation	9 670	28,7	5 249	30,0	2 013	25,8	-45,7
Autres emplois	10 413	31,0	3 778	21,6	1 417	18,1	-63,7
Sans emploi	6 225	18,5	2 826	16,1	1 261	16,2	-54,6
Ensemble	33 642	100,0	17 517	100,0	7 806	100,0	-47,9

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) Le tableau comptabilise une unique candidature par candidat.

Champ : France métropolitaine + DROM + COM, Public y compris session supplémentaire et troisième concours.

Source : DEPP, Base de données sur les concours, session 2022.

2. Les concours du second degré public : certaines disciplines demeurent « sous tension », comme les mathématiques où 52 % des postes sont pourvus au Capes externe

À la session 2022, 12 790 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 : 10 120 postes pour les concours externes (dont 620 pour les troisièmes concours) et 2 670 pour les concours internes (**Tableau 5.7**). L'offre globale de postes se stabilise ainsi autour de 13 000 pour la cinquième session consécutive tandis que le nombre de présents baisse continuellement depuis plusieurs années, avec une accélération en 2022 (-23 %). Ainsi, alors que l'offre de postes est supérieure de 29 % en 2022 à celle de 2008, l'effectif de présents diminue de 43 % sur la période (**Figures 5.2 et 5.3**). Le recul du nombre de candidats est particulièrement marqué aux concours externes, avec près d'un tiers de présents en moins qu'en 2021 (-3 % pour les concours internes). Le déplacement du concours en master 2, effectif à la session 2022, a conduit mécaniquement à une baisse du vivier de recrutement. Pour les troisièmes concours, 120 postes de plus qu'en 2021 sont ouverts, mais globalement les candidats sont moins nombreux, présents (-4 %) et admis (-15 %), à l'exception du CAPLP où l'offre de postes est multipliée par trois en 2022 avec 1 445 postes.

Le taux de candidature moyen aux concours enseignants du second degré public est de trois présents pour un poste en 2022. Il se dégrade puisqu'il y avait huit présents pour un poste en 2008, et autour de quatre à cinq depuis 2011 (**Figure 5.3**). En 2022, ce taux demeure plus élevé aux concours internes (6,5) qu'aux concours externes (2,7). 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 dans les deux voies de recrutement.

Comme aux concours du premier degré de l'enseignement public, l'augmentation du taux de réussite moyen en 2022 aux concours externes du second degré public s'explique conjointement par la baisse du nombre de présents plus forte que celle des admis aux concours. En moyenne, 30 % des candidats présents ont été reçus aux concours externes au lieu de 24 % en 2021. Le taux de réussite aux concours internes du second degré public reste inférieur (15 %).

Au niveau national, le taux de postes pourvus aux différents concours de professeurs des collèges et

lycées est de 82 %, alors qu'il était de 94 % en 2021. Aux concours externes du second degré public, le taux de couverture s'établit à 79 % contre 94 % en 2021, soit une chute moyenne de 15 points. Aux concours internes, le taux de couverture passe de 94 % en 2021 à 96 %, le nombre de postes et de lauréats étant à peu près équivalent à 2021.

Globalement, les femmes constituent 53 % des présents et 56 % des admis aux concours enseignants du second degré public. Les recrutements internes restent plus féminisés (62 %) que les recrutements externes (54 %) où la part des femmes diminue à partir de 2014 (60 % à la session 2013) (**Figure 5.4**). Aux concours internes, la proportion de femmes parmi les admis varie entre 59 et 64 % sur la décennie. En 2022, les femmes sont largement majoritaires aux concours du Capes, dans la voie externe (62 %) et encore plus dans la voie interne (65 %). En revanche, les recrutements aux Capes externe et interne sont les moins féminisés, avec respectivement 33 % et 30 % de femmes admises.

À nouveau, les femmes obtiennent en 2022 un taux de réussite très supérieur à celui des hommes au Capes externe et au Capes interne (+6 points), comme désormais au Capes externe (+7 points). Ce n'est pas le cas à l'agrégation externe, moins encore aux troisièmes concours du Capes et du CAPLP (**Figure 5.6**).

Depuis 2013, la moyenne d'âge des admis aux concours enseignants du second degré public a augmenté, passant de 29,3 ans à 31,9 ans en 2022, davantage aux concours internes (+2,3 ans) qu'aux concours externes (+1,6 ans) (**Tableau 5.3**). Les lauréats des concours externes 2022 sont en moyenne plus jeunes (29,5 ans) que ceux des concours internes (39,1 ans).

Les résultats à l'agrégation par discipline

Pour l'agrégation 2022, le nombre de postes reste globalement stable par rapport à 2021, avec 2 620 postes ouverts (1 605 à l'externe et 1 015 à l'interne). Le taux de candidature moyen se maintient autour de six candidats présents pour un poste. Les taux de couverture s'améliorent de nouveau dans les disciplines scientifiques par rapport à la session précédente. Si les difficultés de recrutement persistent en mathématiques, 91 % des postes sont pourvus en 2022 contre 85 % en 2021 (**Tableau 5.8 et Figure 5.7**). Moins de quatre candidats se sont

présentés pour un poste dans cette discipline, un rapport inférieur à celui de la plupart des autres disciplines. L'agrégation externe d'anglais n'est plus déficitaire pour la seconde session consécutive. À l'agrégation interne, le taux de candidature moyen est sensiblement plus élevé que celui de l'agrégation externe, soit dix présents pour un poste. Tous les 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 27 % dans les disciplines scientifiques (21 % en mathématiques). Les femmes représentent 43 % des admis dans les disciplines professionnelles (19 % en sciences industrielles de l'ingénieur), soit une progression sensible en 2022 (+ 6 points, + 14 points 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. Néanmoins, leur part décroît sensiblement à l'agrégation interne d'anglais (- 7 points) et d'espagnol (- 6 points).

Les résultats aux Capes, Capet et CAPLP par discipline : 27 % de postes non pourvus au Capes externe en 2022

À la session 2022, sur les 5 725 postes proposés aux différents concours du Capes externe, 1 519 n'ont pas été pourvus. Si l'offre de postes est en légère baisse au Capes externe (- 2 %) par rapport à 2021, le nombre de candidats chute parmi les présents (- 43 %) et les admis (- 25 %). Le taux de candidature moyen se dégrade, il est de deux présents pour un

poste contre trois présents au cours des trois dernières années (**Tableau 5.9**). Le taux de couverture se dégrade également, 74 % des postes sont pourvus contre 95 % en 2021. Dans certaines disciplines, seule la moitié des postes est pourvue, comme en physique-chimie (48 % contre 100 % en 2021) et en mathématiques (52 % contre 92 % il y a un an). Le taux de couverture recule au Capes externe de lettres modernes, 77 % des postes sont pourvus, bien en deçà des 98 à 100 % des sessions antérieures. À la différence des quatre années précédentes, le Capes externe d'anglais est déficitaire en 2022 avec 88 % de postes pourvus (**Figure 5.7**).

Le taux de couverture se dégrade au Capet externe (79 % de postes couverts contre 83 % en 2021), et plus encore au CAPLP externe pour les sections professionnelles (71 % contre 81 % en 2021).

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 et de lettres modernes (79 %), contrairement aux Capes de physique-chimie (36 %) et de mathématiques (35 %). Dans les sections professionnelles, les lauréates sont parfois peu nombreuses, comme en sciences industrielles de l'ingénieur (17 % au Capet externe), mais majoritaires en économie et gestion (64 % au Capet externe, 70 % au CAPLP externe). La proportion de femmes est plus élevée aux concours internes dans la plupart des disciplines.

Tableau 5.7 – Concours de recrutement de personnels enseignants du second degré public aux sessions 2022 et 2021

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 %)
2022	Agrégation ⁽¹⁾	1 605	18 617	8 912	49,8	5,6	1 539	46,9	14,6	17,3	95,9
	Capes ⁽²⁾	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 ⁽³⁾	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	
2021	Agrégation ⁽¹⁾	1 610	20 675	9 451	49,6	5,9	1 529	46,9	12,7	16,2	95,0
	Capes ⁽²⁾	5 860	32 551	18 880	58,8	3,2	5 568	59,2	46,3	29,5	95,0
	<i>dont troisième concours</i>	405	2 434	1 006	58,3	2,5	358	58,1	3,0	35,6	88,4
	Capeps	670	5 445	4 646	28,3	6,9	670	33,9	5,6	14,4	100,0
	Capet	670	5 819	2 362	53,3	3,5	556	49,8	4,6	23,5	83,0
	<i>dont troisième concours</i>	70	922	290	38,6	4,1	64	26,6	0,5	22,1	91,4
	CAPLP	1 350	9 928	4 192	53,8	3,1	1 178	50,6	9,8	28,1	87,3
	<i>dont troisième concours</i>	25	266	70	34,3	2,8	24	25,0	0,2	34,3	96,0
	Total concours externes	10 160	74 418	39 531	52,2	3,9	9 501	53,8	79,0	24,0	93,5
	<i>dont troisièmes concours</i>	500	3 622	1 366	52,9	2,7	446	51,8	3,7	32,7	89,2
	Agrégation	1 000	14 988	9 478	57,3	9,5	996	60,7	8,3	10,5	99,6
	Capes ⁽³⁾	1 030	8 132	4 544	62,7	4,4	987	62,0	8,2	21,7	95,8
	Capeps	80	1 615	1 105	24,8	13,8	79	27,8	0,6	7,1	98,8
	Capet	110	1 819	866	52,9	7,9	109	62,4	0,9	12,6	99,1
CAPLP	460	3 357	1 682	54,3	3,7	357	50,4	3,0	21,2	77,6	
Total concours internes	2 680	29 911	17 675	56,1	6,6	2 528	58,8	21,0	14,3	94,3	
Total	12 840	104 329	57 206	53,4	4,5	12 029	54,9	100,0	21,0	93,7	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

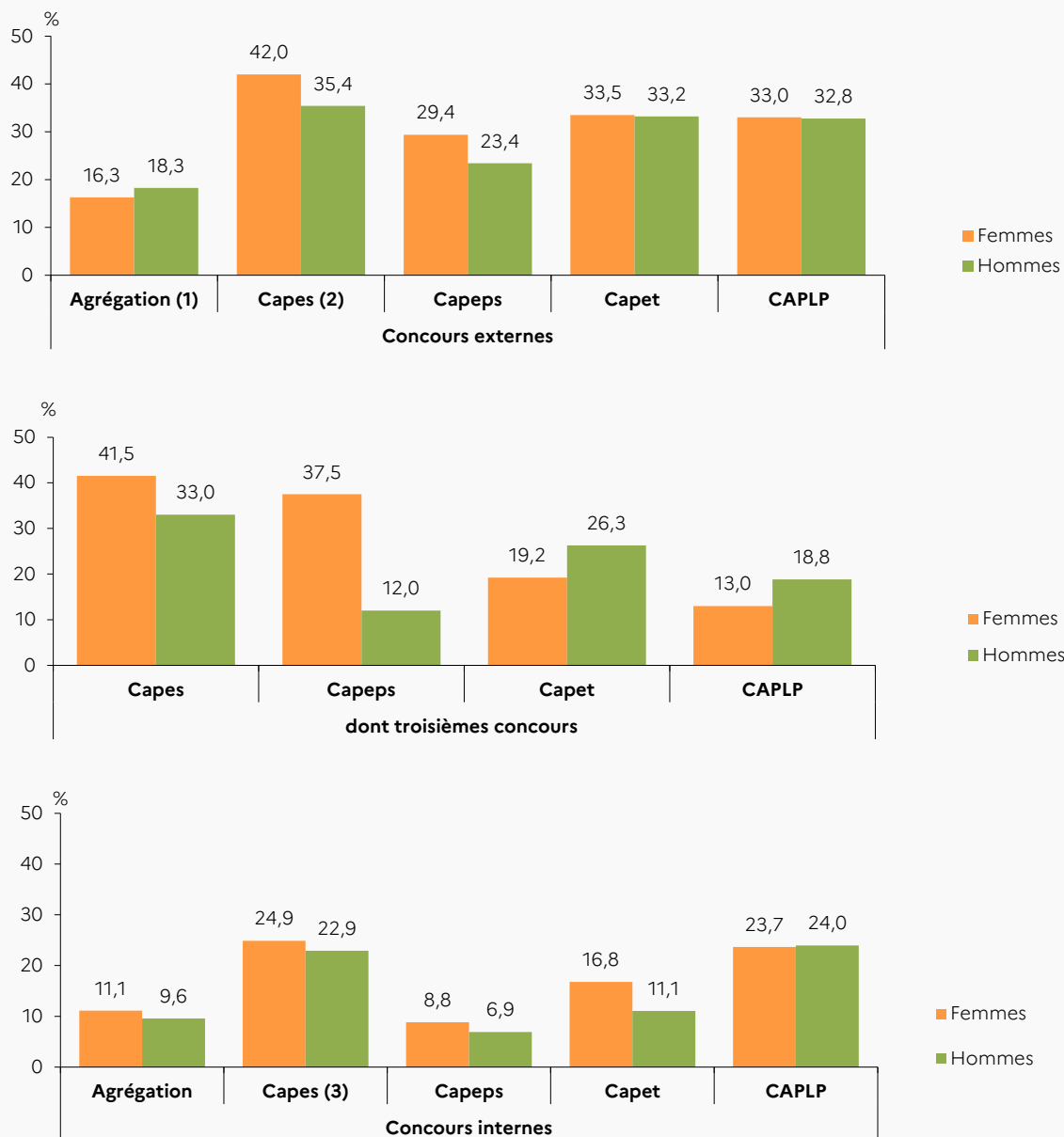
(1) Le concours externe spécial de l'agrégation est pris en compte.

(2) Le concours externe du Capes à affectation locale à Mayotte est pris en compte.

(3) Les concours internes du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte sont pris en compte.

Champ : France métropolitaine + DROM + COM (y.c. Nouvelle-Calédonie), Public**Source** : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2021 et 2022.

Figure 5.6 – Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels enseignants du second degré public à la session 2022



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) Le concours externe spécial de l'agrégation est pris en compte.

(2) Le concours externe du Capes à affectation locale à Mayotte est pris en compte.

(3) Les concours internes du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte sont pris en compte.

Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2022.

Tableau 5.8 – Nombre de postes et de candidats à l'agrégation de l'enseignement public à la session 2022

		Postes	Inscrits	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Agrégation externe ⁽¹⁾	Disciplines scientifiques	583	5 890	2 882	4,9	550	27,1	19,1	94,3
	dont : mathématiques	380	3 023	1 329	3,5	347	21,3	26,1	91,3
	physique-chimie	133	1 800	940	7,1	133	27,1	14,1	100,0
	Disciplines littéraires et sciences humaines	413	4 311	2 281	5,5	389	56,6	17,1	94,2
	dont : lettres modernes	115	1 219	654	5,7	115	75,7	17,6	100,0
	histoire et géographie	103	1 207	617	6,0	103	46,6	16,7	100,0
	Langues	268	2 699	1 424	5,3	267	76,4	18,8	99,6
	dont : anglais	156	1 605	930	6,0	156	75,6	16,8	100,0
	espagnol	49	581	265	5,4	49	87,8	18,5	100,0
	Disciplines professionnelles	251	4 111	1 658	6,6	243	42,8	14,7	96,8
	dont : économie et gestion	102	1 517	582	5,7	100	62,0	17,2	98,0
	sciences industrielles de l'ingénieur	96	1 412	560	5,8	90	18,9	16,1	93,8
	Disciplines artistiques	50	634	302	6,0	50	62,0	16,6	100,0
Éducation physique et sportive	40	972	365	9,1	40	35,0	11,0	100,0	
Total	1 605	18 617	8 912	5,6	1 539	46,9	17,3	95,9	
Agrégation interne	Disciplines scientifiques	274	3 977	2 625	9,6	274	47,8	10,4	100,0
	dont : mathématiques	160	1 886	1 213	7,6	160	40,6	13,2	100,0
	physique-chimie	49	1 096	711	14,5	49	40,8	6,9	100,0
	Disciplines littéraires et sciences humaines	326	4 189	2 753	8,4	326	68,1	11,8	100,0
	dont : lettres modernes	120	1 870	1 253	10,4	120	84,2	9,6	100,0
	histoire et géographie	115	1 185	773	6,7	115	50,4	14,9	100,0
	Langues	185	2 783	1 836	9,9	185	86,5	10,1	100,0
	dont : anglais	70	1 415	907	13,0	70	82,9	7,7	100,0
	espagnol	45	885	609	13,5	45	84,4	7,4	100,0
	Disciplines professionnelles	85	1 934	1 047	12,3	85	55,3	8,1	100,0
	dont : économie et gestion	46	864	410	8,9	46	60,9	11,2	100,0
	sciences industrielles de l'ingénieur	20	657	396	19,8	20	5,0	5,1	100,0
	Disciplines artistiques	35	604	403	11,5	35	68,6	8,7	100,0
Éducation physique et sportive	110	1 492	1 025	9,3	110	47,3	10,7	100,0	
Total	1 015	14 979	9 689	9,5	1 015	62,7	10,5	100,0	

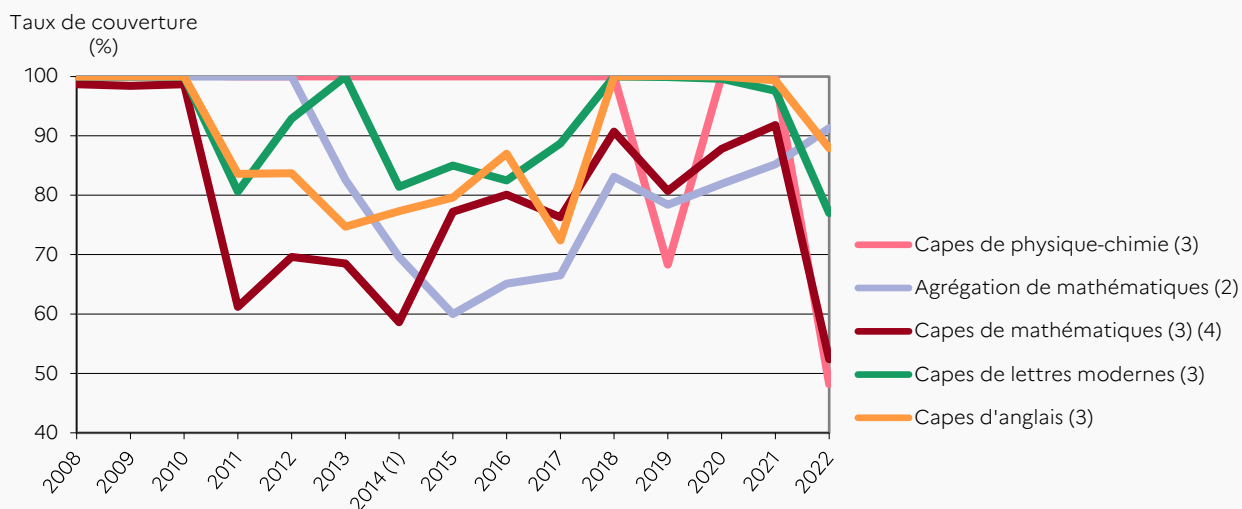
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) Le concours externe spécial de l'agrégation est pris en compte.

Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2022.

Figure 5.7 – Concours externes de l'agrégation et du Capes de l'enseignement public : évolution du taux de couverture selon la discipline



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) La session exceptionnelle est prise en compte.

(2) Le concours externe spécial de l'agrégation, organisé à partir de 2017, est pris en compte.

(3) Le troisième concours est pris en compte.

(4) Le concours externe du Capes à affectation locale à Mayotte, organisé à partir de 2021, est pris en compte.

Champ : France métropolitaine + DROM + COM + 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 à la session 2022

	Postes	Inscrits	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Capes :								
Disciplines scientifiques	2 019	6 153	2 908	1,4	1 186	42,8	40,8	58,7
dont : mathématiques	1 234	2 872	1 244	1,0	646	35,1	51,9	52,4
physique-chimie	450	1 119	518	1,2	217	36,4	41,9	48,2
Disciplines littéraires et sciences humaines	1 909	8 457	4 440	2,3	1 615	61,5	36,4	84,6
dont : lettres modernes	825	2 252	1 058	1,3	635	79,5	60,0	77,0
histoire et géographie	580	2 926	1 678	2,9	580	44,0	34,6	100,0
Langues	1 549	5 247	2 879	1,9	1 253	79,2	43,5	80,9
dont : anglais	876	2 578	1 477	1,7	770	78,2	52,1	87,9
espagnol	365	1 522	868	2,4	344	83,4	39,6	94,2
Disciplines artistiques	245	936	492	2,0	150	70,0	30,5	61,2
Langages spéciaux ⁽¹⁾	3	12	5	1,7	2	50,0	40,0	66,7
Total Capes ⁽²⁾⁽³⁾	5 725	20 805	10 724	1,9	4 206	61,8	39,2	73,5
Capeps ⁽²⁾	690	3 563	2 737	4,0	686	32,7	25,1	99,4
Capet ⁽²⁾	655	4 326	1 541	2,4	514	52,3	33,4	78,5
dont : économie et gestion	302	2 580	835	2,8	269	64,3	32,2	89,1
sciences industrielles de l'ingénieur	253	809	321	1,3	147	17,0	45,8	58,1
CAPLP :								
Disciplines d'enseignement général	533	2 293	903	1,7	368	54,6	40,8	69,0
dont : mathématiques-physique chimie	270	720	296	1,1	142	32,4	48,0	52,6
lettres-histoire et géographie	155	861	331	2,1	121	63,6	36,6	78,1
Disciplines professionnelles	912	5 129	2 183	2,4	647	45,9	29,6	70,9
dont : biotechnologies	190	462	210	1,1	66	68,2	31,4	34,7
économie et gestion	177	2 297	780	4,4	177	70,1	22,7	100,0
Total CAPLP ⁽²⁾	1 445	7 422	3 086	2,1	1 015	49,1	32,9	70,2

Capes,
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	356	2 013	1 176	3,3	349	51,3	29,7	98,0
	dont : mathématiques	220	1 037	587	2,7	214	44,9	36,5	97,3
	physique-chimie	71	528	320	4,5	70	54,3	21,9	98,6
	Disciplines littéraires et sciences humaines	333	3 097	1 751	5,3	307	64,2	17,5	92,2
	dont : lettres modernes	110	887	470	4,3	100	82,0	21,3	90,9
	histoire et géographie	91	992	612	6,7	89	50,6	14,5	97,8
	Langues	274	1 567	914	3,3	264	83,3	28,9	96,4
	dont : anglais	143	743	423	3,0	141	81,6	33,3	98,6
	espagnol	66	534	323	4,9	66	84,8	20,4	100,0
	Disciplines artistiques	62	395	224	3,6	62	64,5	27,7	100,0
	Total Capes ⁽⁴⁾	1 025	7 072	4 065	4,0	982	64,8	24,2	95,8
	Capeps	80	1 581	1 083	13,5	80	30,0	7,4	100,0
	Capet	125	1 720	863	6,9	119	58,0	13,8	95,2
	dont : économie et gestion	68	910	448	6,6	66	65,2	14,7	97,1
	sciences industrielles de l'ingénieur	35	470	260	7,4	33	27,3	12,7	94,3
	CAPLP :								
	Disciplines d'enseignement général	122	1 020	516	4,2	117	55,6	22,7	95,9
	dont : mathématiques-physique chimie	55	321	164	3,0	52	34,6	31,7	94,5
	lettres-histoire et géographie	45	418	217	4,8	45	71,1	20,7	100,0
Disciplines professionnelles	303	1 982	1 006	3,3	245	59,6	24,4	80,9	
dont : biotechnologies	70	266	144	2,1	57	89,5	39,6	81,4	
économie et gestion	40	666	303	7,6	40	77,5	13,2	100,0	
Total CAPLP	425	3 002	1 522	3,6	362	58,3	23,8	85,2	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) 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.

(2) Le troisième concours est comptabilisé avec le concours externe.

(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 métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2022.

Multicandidatures et origine des candidats aux concours externes des 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 2022, 43 434 candidats se sont inscrits aux différents concours externes du second degré public, pour 54 733 inscriptions : 8 393 candidats se sont inscrits plusieurs fois (2,3 fois en moyenne), soit 19 % des candidats effectifs (**Tableau 5.10.1**). Parmi les 23 820 candidats présents, 13 %, soit 2 981 candidats, se sont présentés à plusieurs concours externes. Les 7 960 admissions aux concours externes 2022 correspondent à 7 585 personnes. Ainsi, 5 % des candidats effectifs sont déclarés admis à plusieurs concours externes.

Les étudiants Inspé représentent 11 % des inscrits à au moins un concours externe de personnels enseignants du second degré public en 2022, loin derrière la catégorie « Enseignants et personnels d'éducation » qui composent 49 % des inscrits (**Tableau 5.10.2**). La part des étudiants se déclarant issus d'un Inspé augmente à chaque étape du concours. Ainsi, les étudiants Inspé représentent 18 % des présents et 26 % 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.

Plus des trois quarts des inscrits ne sont pas des étudiants (78 %), et ils représentent près de la moitié des admis.

La différence d'effectifs entre l'inscription et le passage de la première épreuve écrite est deux fois moins importante pour les étudiants Inspé, avec une perte de 11 % des inscrits, que pour les étudiants hors Inspé (perte de 23 %) et l'ensemble de la population (45 % de perte). Ce taux est particulièrement élevé pour les candidats qui avaient un « Autre emploi » (66 %).

Tableau 5.10.1 – Multicandidatures aux concours de recrutement externes des enseignants du second degré public à la session 2022

	Effectif inscrits	Effectif présents	Effectif admis
Candidatures	54 733	27 000	7 960
Candidats	43 434	23 820	7 585
dont multicandidats	8 393	2 981	373
% de multicandidats	19,3	12,5	4,9

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public y compris troisièmes concours

Source : DEPP, Base de données sur les concours, session 2022.

Tableau 5.10.2 – Origine des candidats aux concours externes du public d'enseignants du second degré à la session 2022 ¹

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	4 777	11,0	4 247	17,8	1 975	26,0	-11,1
Étudiants hors Inspé	4 258	9,8	3 262	13,7	1 509	19,9	-23,4
Élèves ENS	592	1,4	520	2,2	414	5,5	-12,2
Enseignants et personnels d'éducation	21 419	49,3	11 109	46,7	2 392	31,5	-48,1
Autres emplois	7 763	17,9	2 651	11,1	702	9,3	-65,9
Sans emploi	4 625	10,6	2 031	8,5	593	7,8	-56,1
Ensemble	43 434	100,0	23 820	100,0	7 585	100,0	-45,2

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) Le tableau comptabilise une unique candidature par candidat.

Note : le concours externe spécial de l'agrégation est pris en compte.

Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public y compris troisièmes concours

Source : DEPP, Base de données sur les concours, session 2022.

3. Les concours du premier degré privé : 5 % des postes restés vacants aux concours externes

À la session 2022, 961 contrats sont offerts aux concours de recrutement de professeurs des écoles dans l'enseignement privé sous contrat, 850 pour les concours externes (dont 33 pour le troisième concours) et 111 pour les concours internes (**Tableau 5.11**). Pour la seconde année, l'offre globale diminue de 9 %, elle est désormais inférieure au millier comme avant 2019 (**Figure 5.3**). La baisse du nombre de présents se poursuit et s'accroît en 2022 (-32 %) avec le plus faible effectif de ces treize dernières sessions. Aux concours externes, la baisse du nombre de contrats (-6 %) est plus élevée que celle enregistrée dans le public pour cette voie de recrutement entre 2021 et 2022 (**Figure 5.2**). Au premier concours interne, 4 contrats sont offerts en 2022, aucun en 2021 faute de candidat remplissant les conditions. Aux seconds concours internes, l'offre diminue d'un tiers, passant de 159 contrats en 2021 à 107, inversement à l'évolution observée aux concours équivalents du public.

Néanmoins, 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 : moins de deux présents pour un contrat dans les académies de Créteil et de Paris, deux candidats à Versailles, et plus de sept candidats dans les académies de Poitiers et de Limoges (**Tableau 5.12**).

En moyenne, 31 % des candidats présents à un concours externe ont été reçus (24 % en 2021). La hausse sensible du taux de réussite en 2022 est liée mécaniquement à la baisse 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 Paris (65 %) et de Créteil (60 %). Ils descendent à 14 % dans l'académie de Poitiers, à 10 % dans celle de Limoges.

Le taux de réussite aux concours externes de professeurs des écoles est moins favorable, de douze

points, dans l'enseignement privé que dans l'enseignement public.

Presque toutes les académies ont pourvu les contrats ouverts aux différents concours externes 2022 avec les candidats retenus sur liste principale. Le taux de couverture moyen est de 95 %, soit 5 points de moins qu'en 2021. En revanche, il s'améliore aux seconds concours internes (67 % au lieu de 64 %), en raison du nombre d'admis qui diminue moins vite que l'offre.

Comme dans le public, la proportion moyenne de femmes parmi les admis fléchit de 2 points en 2022, après un regain en 2021. Elle est particulièrement élevée aux concours externes (93 %) et supérieure au public. Sur la période 2013-2022, elle varie entre 91 % et 95 % aux concours externes (**Figure 5.4**). Inégale sur la période aux concours internes, leur part décroît également en 2022 (86 %) et devient inférieure à celle de la session 2013 (89 %).

En 2022, les femmes conservent des taux de réussite plus élevés que ceux des hommes aux concours externes, contrairement aux concours internes (**Figure 5.8**).

Entre 2013 et 2022, la moyenne d'âge des admis aux concours enseignants du premier degré privé sous contrat, plus élevée d'un à trois ans que celle des admis du public, passe de 29,2 ans en 2013 à 32,3 ans en 2022 (**Tableau 5.3**). L'augmentation de la moyenne d'âge concerne les deux voies de recrutement. 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 2022, pour l'enseignement privé sous contrat, les lauréats des concours externes ont en moyenne 31,7 ans, et 39,8 ans pour ceux des concours internes.

Tableau 5.11 – Concours de recrutement de personnels enseignants
du premier degré privé sous contrat aux sessions 2022 et 2021

Session	Concours	Contrats	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candi- dature	Admis	Femmes (en %)	% sur total admis	Taux de réussite (admis/ présents) (en %)	Taux de couverture (admis/ contrats) (en %)
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	100,0	0,5	2	100,0	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	961	10 448	2 797	91,3	2,9	884	92,4	100,0	31,6	92,0
2021	Concours externes	900	15 927	3 745	92,3	4,2	904	95,1	89,9	24,1	100,4
	<i>dont troisième concours</i>	28	433	63	95,2	2,3	29	100,0	2,9	46,0	103,6
	Premier concours interne										
	Seconds concours internes	159	938	343	92,7	2,2	102	93,1	10,1	29,7	64,2
	Total	1 059	16 865	4 088	92,3	3,9	1 006	94,9	100,0	24,6	95,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Privé sous contrat.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2021 et 2022.

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) à la session 2022

Académies	Contrats	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/contrats) (en %)
Aix-Marseille	22	66	3,0	22	100,0	33,3	100,0
Amiens	15	32	2,1	15	86,7	46,9	100,0
Besançon	11	27	2,5	11	100,0	40,7	100,0
Bordeaux	41	142	3,5	37	78,4	26,1	90,2
Caen	16	73	4,6	16	93,8	21,9	100,0
Clermont-Ferrand	10	44	4,4	10	90,0	22,7	100,0
Corse	1	0	0,0	0			
Créteil	74	78	1,1	47	95,7	60,3	63,5
Dijon	17	39	2,3	17	82,4	43,6	100,0
Grenoble	20	88	4,4	20	100,0	22,7	100,0
Lille	68	198	2,9	68	95,6	34,3	100,0
Limoges	2	20	10,0	2	100,0	10,0	100,0
Lyon	60	185	3,1	60	95,0	32,4	100,0
Montpellier	31	98	3,2	30	80,0	30,6	96,8
Nancy-Metz	10	26	2,6	10	100,0	38,5	100,0
Nantes	130	394	3,0	130	95,4	33,0	100,0
Nice ⁽¹⁾	12	47	3,9	13	92,3	27,7	108,3
Orléans-Tours	21	60	2,9	21	81,0	35,0	100,0
Paris ⁽¹⁾	62	107	1,7	70	97,1	65,4	112,9
Poitiers	5	36	7,2	5	100,0	13,9	100,0
Reims	12	28	2,3	12	91,7	42,9	100,0
Rennes	80	339	4,2	70	95,7	20,6	87,5
Rouen	26	69	2,7	26	88,5	37,7	100,0
Strasbourg	5	17	3,4	3	66,7	17,6	60,0
Toulouse	25	149	6,0	25	92,0	16,8	100,0
Versailles	48	96	2,0	48	95,8	50,0	100,0
Guadeloupe	5	35	7,0	5	60,0	14,3	100,0
Guyane	2	5	2,5	2	50,0	40,0	100,0
Martinique	3	7	2,3	1	100,0	14,3	33,3
La Réunion	12	55	4,6	12	100,0	21,8	100,0
Polynésie française	4	16	4,0	2	100,0	12,5	50,0
Total	850	2 576	3,0	810	93,0	31,4	95,3

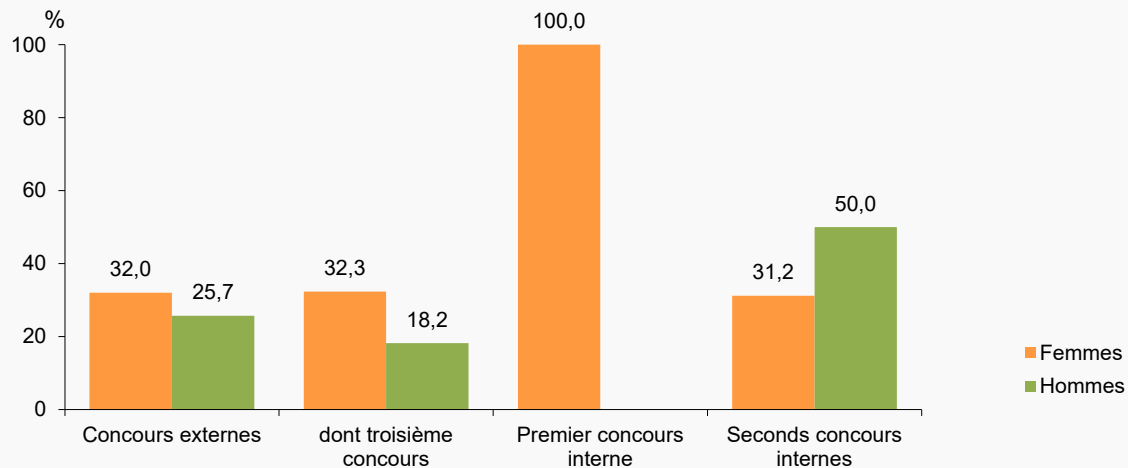
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) 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 métropolitaine + DROM + COM, Privé sous contrat.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2022.

Figure 5.8 – Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels enseignants du premier degré privé sous contrat à la session 2022



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Privé sous contrat

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2022.

4. Les concours du second degré privé

À la session 2022, 2 800 contrats sont ouverts aux concours de personnels enseignants du second degré dans l'enseignement privé sous contrat (1 300 pour les concours externes dont 40 pour le troisième concours, 1 500 pour les concours internes), soit 100 contrats en moins qu'en 2021 (**Tableau 5.13**). Comme aux concours équivalents de l'enseignement public, les candidats présents sont sensiblement moins nombreux en 2022 (-16 %) (**Figure 5.3**). Globalement, sur la période 2008-2022, les effectifs de présents se réduisent de 27 %, moins que dans le public (-43 %), alors que l'offre augmente de 22 % (+29 % dans le public). Aux concours externes (Cafep), la chute importante du nombre de présents (-29 % par rapport à 2021) s'explique pour partie par la mise en œuvre de la réforme du concours exigeant que les candidats détiennent un master 2 alors qu'ils pouvaient avant se présenter en fin de première année de master. Conjointement, le nombre de contrats augmente de 4 % (**Figure 5.2**). Aux concours internes (CAER), l'offre continue de diminuer (-9 %), le nombre de présents fléchit de 4 %.

En 2022, le taux de candidature moyen aux concours enseignants du second degré privé sous contrat est de 3,6 présents pour un contrat ouvert, le plus bas depuis 2008 : il y avait 7 présents pour un poste en 2009 (**Figure 5.3**). Ce taux est légèrement plus élevé aux concours internes (3,9) qu'aux concours externes (3,2) (**Tableau 5.13**).

Comme beaucoup de concours enseignants, le taux de réussite aux concours externes du second degré privé sous contrat augmente en 2022 (**Tableau 5.2**). En moyenne, 29 % des candidats présents ont été reçus aux concours externes à la session 2022 (21 % en 2021). Les chances de succès aux concours internes restent plus fortes dans le privé que dans le public.

Contrairement aux corps du second degré public, l'entrée par voie externe est minoritaire : 47 % des admis proviennent des concours externes. Au niveau national, le taux de postes pourvus aux différents concours enseignants du second degré privé sous contrat est de 93 % (94 % en 2021). Stable dans la voie interne, le taux de couverture fléchit de 3 points dans la voie externe. Les taux de couverture

restent en moyenne plus élevés dans le privé (93 %) que dans le public (79 %) aux concours externes.

Globalement, les femmes constituent 60 % des présents et 65 % des admis aux concours enseignants du second degré privé sous contrat. Les recrutements internes restent plus féminisés (68 %) que les recrutements externes (61 %). Toutefois, leur part ne cesse de décroître dans chacune des voies de recrutement sur la période 2013-2022 (- 11 points pour l'externe, - 6 points pour l'interne) (**Figure 5.4**). Les femmes sont très nettement minoritaires parmi les lauréats du Capes interne (32 % en 2022). Leurs taux de réussite sont plus élevés que ceux des hommes pour l'ensemble des concours (**Figure 5.9**).

Entre 2013 et 2022, 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 2022 (**Tableau 5.3**). Les lauréats des concours externes 2022 sont en moyenne plus jeunes (31,5 ans) que ceux des concours internes (38,2 ans).

Les résultats à l'agrégation par discipline

À l'agrégation interne de l'enseignement privé sous contrat, le nombre de présents est de 1 571, identique à celui de 2021, tandis que le nombre d'admis de 136 baisse de 6 % et l'offre de 140 baisse de 10 %. En moyenne, onze candidats se sont présentés pour un contrat, le ratio reste assez comparable à celui du public (**Tableau 5.14**). À la différence de la session précédente, tous les contrats sont globalement pourvus dans les disciplines scientifiques, littéraires et de sciences humaines. En revanche, les sections professionnelles restent déficitaires en 2022, quatre contrats sont restés vacants.

La proportion de femmes parmi les lauréats de l'agrégation interne du privé (63 %) est proche de celle du public. Elle atteint en moyenne 100 % dans les disciplines artistiques, 86 % en langues, contre 46 % dans les disciplines scientifiques et en particulier 25 % en mathématiques.

Les résultats aux Capes, Capet et CAPLP par discipline : 7 % de contrats non pourvus au Capes externe dans le privé contre 27 % dans le public

Comme dans l'enseignement public pour les concours équivalents, mais dans une moindre mesure, la session 2022 n'a pas permis de pourvoir l'ensemble des contrats ouverts aux différents concours dans les deux voies de recrutement. En 2022, le taux de couverture au Capes externe est de 93 % contre 97 % en 2021, soit un déficit bien inférieur à celui du concours équivalent du public (**Tableau 5.15**). À la différence de la session précédente, le Capes externe de physique-chimie est déficitaire en 2022 avec 76 % de contrats pourvus. Le taux de couverture s'améliore en histoire et géographie, tous les contrats y sont pourvus au lieu de 86 % en 2021. Au Capes externe de mathématiques, l'intégralité de l'offre est pourvue, contrairement au public.

Aux concours externes, dans les disciplines d'enseignement général, les femmes sont largement majoritaires parmi les admis aux Capes de langues (86 %) et de lettres modernes (72 %), contrairement aux Capes de physique-chimie (35 %) et de mathématiques (47 %). Dans les sections professionnelles, les lauréates sont parfois peu nombreuses, comme en sciences industrielles de l'ingénieur (7 % au Capet externe), mais majoritaires en économie et gestion (65 % au Capet externe, 75 % 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 5.13 – Concours de recrutement de personnels enseignants du second degré privé sous contrat aux sessions 2022 et 2021

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 %)
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⁽¹⁾	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⁽²⁾	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
2021	Capes	946	7 556	4 128	62,8	4,4	918	63,4	33,6	22,2	97,0
	<i>dont troisième concours</i>	34	572	256	63,7	7,5	34	55,9	1,2	13,3	100,0
	Capeps	62	707	512	31,8	8,3	62	43,5	2,3	12,1	100,0
	Capet	54	1 027	455	54,9	8,4	49	63,3	1,8	10,8	90,7
	CAPLP	188	1 747	750	58,0	4,0	178	63,5	6,5	23,7	94,7
	Total concours externes/ Cafep⁽¹⁾	1 250	11 037	5 845	58,9	4,7	1 207	62,4	44,2	20,7	96,6
	<i>dont troisième concours</i>	34	572	256	63,7	7,5	34	55,9	1,2	13,3	100,0
	Agrégation	155	2 548	1 571	62,2	10,1	144	64,6	5,3	9,2	92,9
	Capes	1 036	4 076	2 910	69,0	2,8	963	70,0	35,3	33,1	93,0
	Capeps	115	647	522	26,8	4,5	112	33,0	4,1	21,5	97,4
	Capet	102	596	382	52,1	3,7	93	61,3	3,4	24,3	91,2
	CAPLP	242	969	673	62,3	2,8	210	62,4	7,7	31,2	86,8
	Total concours internes/ CAER⁽²⁾	1 650	8 836	6 058	61,8	3,7	1 522	65,2	55,8	25,1	92,2
	Total	2 900	19 873	11 903	60,4	4,1	2 729	63,9	100,0	22,9	94,1

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

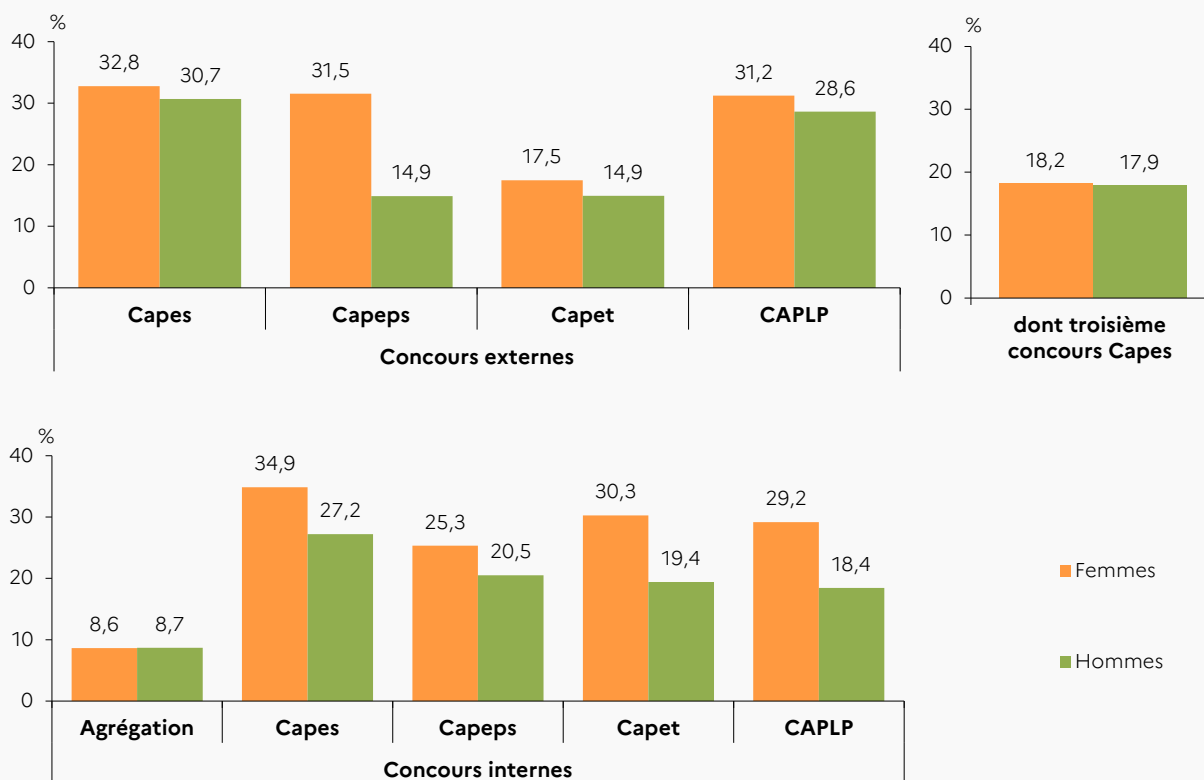
(1) Concours d'accès à des listes d'aptitude aux fonctions de maître dans les classes du second degré sous contrat correspondant aux concours externes et troisièmes concours de l'enseignement public.

(2) Concours d'accès aux échelles de rémunération d'enseignants correspondant aux différents concours internes de recrutement de l'enseignement public.

Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Privé sous contrat.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2021 et 2022.

Figure 5.9 – Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels enseignants du second degré privé sous contrat à la session 2022



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Privé sous contrat

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2022.

Tableau 5.14 – Nombre de contrats et de candidats à l'agrégation de l'enseignement privé sous contrat à la session 2022

	Contrats	Inscrits	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/contrats) (en %)
Disciplines scientifiques	44	779	484	11,0	44	45,5	9,1	100,0
dont : mathématiques	20	300	187	9,4	20	25,0	10,7	100,0
sciences de la vie, Terre et Univers	14	234	156	11,1	14	71,4	9,0	100,0
Disciplines littéraires et sciences humaines	38	677	429	11,3	38	71,1	8,9	100,0
dont : lettres modernes	16	307	201	12,6	16	87,5	8,0	100,0
histoire et géographie	10	171	108	10,8	10	60,0	9,3	100,0
Langues	29	491	320	11,0	29	86,2	9,1	100,0
dont : anglais	14	247	165	11,8	14	100,0	8,5	100,0
espagnol	9	183	119	13,2	9	88,9	7,6	100,0
Disciplines professionnelles	16	306	151	9,4	12	66,7	7,9	75,0
dont : économie et gestion	9	134	62	6,9	6	83,3	9,7	66,7
Disciplines artistiques	3	103	62	20,7	3	100,0	4,8	100,0
Éducation physique et sportive	10	200	125	12,5	10	30,0	8,0	100,0
Total	140	2 556	1 571	11,2	136	63,2	8,7	97,1

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Privé sous contrat**Source** : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2022.

Tableau 5.15 – Nombre de contrats et de candidats aux Capes, Capet et CAPLP de l'enseignement privé sous contrat à la session 2022

	Contrats	Inscrits	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/contrats) (en %)
Capes :								
Disciplines scientifiques	369	1 941	907	2,5	334	49,1	36,8	90,5
dont : mathématiques	196	925	427	2,2	196	46,9	45,9	100,0
physique-chimie	93	434	183	2,0	71	35,2	38,8	76,3
Disciplines littéraires et sciences humaines	312	1 913	967	3,1	297	60,9	30,7	95,2
dont : lettres modernes	130	534	257	2,0	130	71,5	50,6	100,0
histoire et géographie	110	729	397	3,6	110	44,5	27,7	100,0
Langues	272	1 545	854	3,1	256	85,5	30,0	94,1
dont : anglais	170	837	445	2,6	170	88,2	38,2	100,0
espagnol	58	519	296	5,1	56	83,9	18,9	96,6
Disciplines artistiques	29	245	136	4,7	29	75,9	21,3	100,0
Total Capes ⁽¹⁾	982	5 644	2 864	2,9	916	64,0	32,0	93,3
Capeps	70	516	346	4,9	70	50,0	20,2	100,0
Capet	61	841	363	6,0	59	55,9	16,3	96,7
dont : économie et gestion	31	456	191	6,2	31	64,5	16,2	100,0
sciences industrielles de l'ingénieur	14	177	87	6,2	14	7,1	16,1	100,0
CAPLP :								
Disciplines d'enseignement général	82	547	197	2,4	81	56,8	41,1	98,8
dont : mathématiques-physique chimie	34	215	84	2,5	34	38,2	40,5	100,0
lettres-histoire et géographie	23	165	47	2,0	23	47,8	48,9	100,0
Disciplines professionnelles	105	759	364	3,5	87	49,4	23,9	82,9
dont : économie et gestion	26	344	159	6,1	24	75,0	15,1	92,3
sciences et techniques médico-sociales	16	94	27	1,7	9	100,0	33,3	56,3
Total CAPLP	187	1 306	561	3,0	168	53,0	29,9	89,8

Tableau 5.15 – (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	351	901	643	1,8	326	64,4	50,7	92,9
dont : mathématiques	147	371	252	1,7	147	61,9	58,3	100,0
physique-chimie	94	265	189	2,0	94	54,3	49,7	100,0
Disciplines littéraires et sciences humaines	348	1 584	1 162	3,3	289	69,9	24,9	83,0
dont : lettres modernes	120	488	353	2,9	119	89,1	33,7	99,2
histoire et géographie	150	795	609	4,1	105	57,1	17,2	70,0
Langues	227	1 044	770	3,4	225	88,0	29,2	99,1
dont : anglais	136	454	331	2,4	136	89,0	41,1	100,0
espagnol	55	444	343	6,2	55	89,1	16,0	100,0
Disciplines artistiques	49	233	168	3,4	49	83,7	29,2	100,0
Total Capes	975	3 762	2 743	2,8	889	73,2	32,4	91,2
Capeps	120	688	550	4,6	120	31,7	21,8	100,0
Capet	102	572	386	3,8	95	58,9	24,6	93,1
dont : économie et gestion	62	339	233	3,8	62	71,0	26,6	100,0
sciences industrielles de l'ingénieur	22	182	118	5,4	22	9,1	18,6	100,0
CAPLP :								
Disciplines d'enseignement général	83	284	184	2,2	70	75,7	38,0	84,3
dont : mathématiques-physique chimie	26	90	51	2,0	26	69,2	51,0	100,0
lettres-histoire et géographie	30	106	71	2,4	20	65,0	28,2	66,7
Disciplines professionnelles	80	519	382	4,8	73	71,2	19,1	91,3
dont : économie et gestion	29	213	158	5,4	29	89,7	18,4	100,0
sciences et techniques médico-sociales	11	49	32	2,9	11	100,0	34,4	100,0
Total CAPLP	163	803	566	3,5	143	73,4	25,3	87,7

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) Le troisième concours est comptabilisé avec le concours externe.

Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Privé sous contrat**Source** : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2022.

C. LES RÉSULTATS AUX CONCOURS DE PERSONNELS NON ENSEIGNANTS

1. Les concours de personnels d'encadrement et de vie scolaire

Les concours de personnels de direction et d'inspection

Aux concours de recrutement de personnels de direction, 635 postes sont offerts à la session 2022 (dont 30 pour le troisième concours) au lieu de 560 en 2021 (**Tableau 5.16 et Figure 5.10**). Tous les postes sont pourvus sur les deux concours.

Au concours de recrutement d'inspecteurs de l'éducation nationale (IEN), 185 postes sont offerts au lieu de 125 à la session précédente. À l'issue de l'épreuve d'admission, 20 postes ne sont pas pourvus (1 en 2021). Au concours d'inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR), 140 postes sont offerts contre 105 en 2021, 28 postes y sont restés vacants (15 en 2021). Les taux de couverture se dégradent avec une offre de postes qui augmente plus que le nombre de candidats admis. Entre 2021 et 2022, la forte augmentation du taux de réussite moyen s'explique conjointement par la hausse du nombre de postes et par la baisse du nombre de candidats. Le ratio reste plus élevé pour les IA-IPR (41 %) que pour les IEN (27 %) et les personnels de direction (24 %). Il reste très variable selon la spécialité.

L'offre de postes aux concours de personnels de direction repart à la hausse, après avoir baissé les trois dernières sessions. Aux concours d'inspection, l'offre augmente depuis 2020 après plusieurs années de stabilité : le nombre de postes offerts en 2022 est le plus élevé au cours des quinze dernières années. La baisse tendancielle des effectifs de présents, amorcée en 2011, s'accélère en 2022. Le volume de candidats présents aux différents concours est inférieur de 18 % à celui de la session 2008. Le taux de candidature fléchit aux concours de direction avec quatre candidats présents pour un poste contre cinq en 2021. À son plus bas niveau depuis 2008, ce taux s'établit à trois aux concours d'inspection (quatre en 2021).

La proportion de femmes parmi les admis varie de 68 % pour les IEN à 66 % pour les emplois de direction et 52 % pour les IA-IPR. La tendance à une féminisation des corps de personnels de direction et d'IEN se confirme, elle est plus contrastée au concours d'IA-IPR. Sur les dix dernières années, la part des femmes se renforce de 10 points parmi les admis aux concours de direction, de 26 points au concours d'IEN, de 3 points au concours d'IA-IPR

(**Figure 5.11**). Sur toute la période, les femmes réussissent mieux que les hommes à l'admission au concours de direction (**Tableau 5.2**). En 2022, les taux de réussite sont en faveur des femmes pour chacun des corps (**Figure 5.12**).

Les concours de conseillers principaux d'éducation et de psychologues

À la session 2022, 640 postes de conseillers principaux d'éducation (CPE) sont ouverts. Par rapport à 2021, l'offre de postes a doublé aux concours externes (570 dont 10 pour le troisième concours), tandis qu'elle reste identique au concours interne (70) depuis 2017 (**Tableau 5.17 et Figure 5.13**). Aux concours de psychologues de l'éducation nationale (PsyEN), le nombre de postes offerts augmente en 2022, soit 260 dont 210 aux concours externes (10 pour le troisième concours) et 50 au concours interne.

Le nombre de présents baisse depuis 2017 aux concours de CPE (sauf en 2021), depuis 2018 aux concours de psychologue (**Figure 5.14**). Si le taux de candidature moyen aux concours de CPE oscillait entre treize et quatorze présents pour un poste au cours des sept dernières années, il atteint son plus bas niveau en 2022 avec cinq présents pour un poste. Il continue de reculer aux concours de psychologues (1,5 présent pour un poste). Par rapport à 2008, il y a cinq fois moins de présents pour un poste aux concours de CPE, sept fois moins aux concours de psychologues.

Globalement, la hausse sensible des taux de réussite en 2022 est liée mécaniquement à la baisse significative du nombre de présents pour un nombre de lauréats en hausse. Ainsi, 24 % des présents sont admis en 2022 (11 % en 2021). Le concours interne de CPE conserve un caractère très sélectif : 5 % des candidats présents sont déclarés admis (**Tableau 5.17**).

Tous les postes sont pourvus aux concours de personnels de vie scolaire, à l'exception des concours externes de psychologues.

Malgré un recul, les femmes représentent 82 % des admis aux concours de personnels de vie scolaire, pour 75 % de présentes. La proportion de femmes demeure plus forte aux concours de psychologues.

Depuis la session 2014, la part des femmes parmi les lauréats des concours externes reste proche de 80 % pour les CPE ; elle est supérieure à 90 % pour les psychologues, à l'exception de 2015 (Figure 5.15). Les

femmes ont également un taux de réussite plus élevé que les hommes au cours des dix dernières années (Tableau 5.2 et Figure 5.16).

Tableau 5.16 – Concours de recrutement de personnels de direction et d'inspection à la session 2022

	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	605	2 517	61,4	4,2	605	66,4	24,0	100,0
Troisième concours	30	176	60,2	5,9	30	63,3	17,0	100,0
Total personnels de direction	635	2 693	61,3	4,2	635	66,3	23,6	100,0
Inspecteurs de l'éducation nationale (IEN)								
Enseignement du premier degré	150	403	70,5	2,7	132	71,2	32,8	88,0
Information et orientation	8	48	64,6	6,0	8	62,5	16,7	100,0
Enseignement général	11	46	52,2	4,2	9	55,6	19,6	81,8
Lettres-langues vivantes	2	5	60,0	2,5	1	100,0	20,0	50,0
Lettres-histoire géographie	4	21	61,9	5,3	3	100,0	14,3	75,0
Mathématiques-physique chimie	5	20	40,0	4,0	5	20,0	25,0	100,0
Enseignement technique	16	105	42,9	6,6	16	56,3	15,2	100,0
Économie et gestion	6	37	59,5	6,2	6	66,7	16,2	100,0
Sciences biologiques et sciences sociales appliquées	4	17	76,5	4,3	4	75,0	23,5	100,0
Sciences et techniques industrielles	6	51	19,6	8,5	6	33,3	11,8	100,0
Total IEN	185	602	63,8	3,3	165	68,5	27,4	89,2

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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.

Tableau 5.16 – (Suite)

	Postes	Présents ⁽¹⁾	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR)								
Anglais	10	10	60,0	1,0	7	71,4	70,0	70,0
Arts plastiques	3	4	25,0	1,3	2	50,0	50,0	66,7
Biotechnologies génie biologique	3	3	100,0	1,0	2	100,0	66,7	66,7
Économie et gestion	7	12	50,0	1,7	6	50,0	50,0	85,7
Éducation musicale	4	8	25,0	2,0	4	25,0	50,0	100,0
Éducation physique et sportive	10	13	38,5	1,3	6	33,3	46,2	60,0
Espagnol	7	7	71,4	1,0	3	100,0	42,9	42,9
Établissements et vie scolaire	24	105	44,8	4,4	24	29,2	22,9	100,0
Histoire-géographie	14	23	47,8	1,6	14	50,0	60,9	100,0
Lettres	14	34	82,4	2,4	11	90,9	32,4	78,6
Mathématiques	15	16	37,5	1,1	10	40,0	62,5	66,7
Physique chimie	7	11	45,5	1,6	7	57,1	63,6	100,0
Sciences économiques et sociales	2	2	50,0	1,0	2	50,0	100,0	100,0
Sciences médico- sociales	4	5	100,0	1,3	2	100,0	40,0	50,0
Sciences et techniques industrielles	8	8	25,0	1,0	6	33,3	75,0	75,0
Sciences de la vie et de la Terre	8	11	63,6	1,4	6	66,7	54,5	75,0
Total IA-IPR	140	272	51,5	1,9	112	51,8	41,2	80,0
Total direction et inspection	960	3 567	61,0	3,7	912	64,9	25,6	95,0

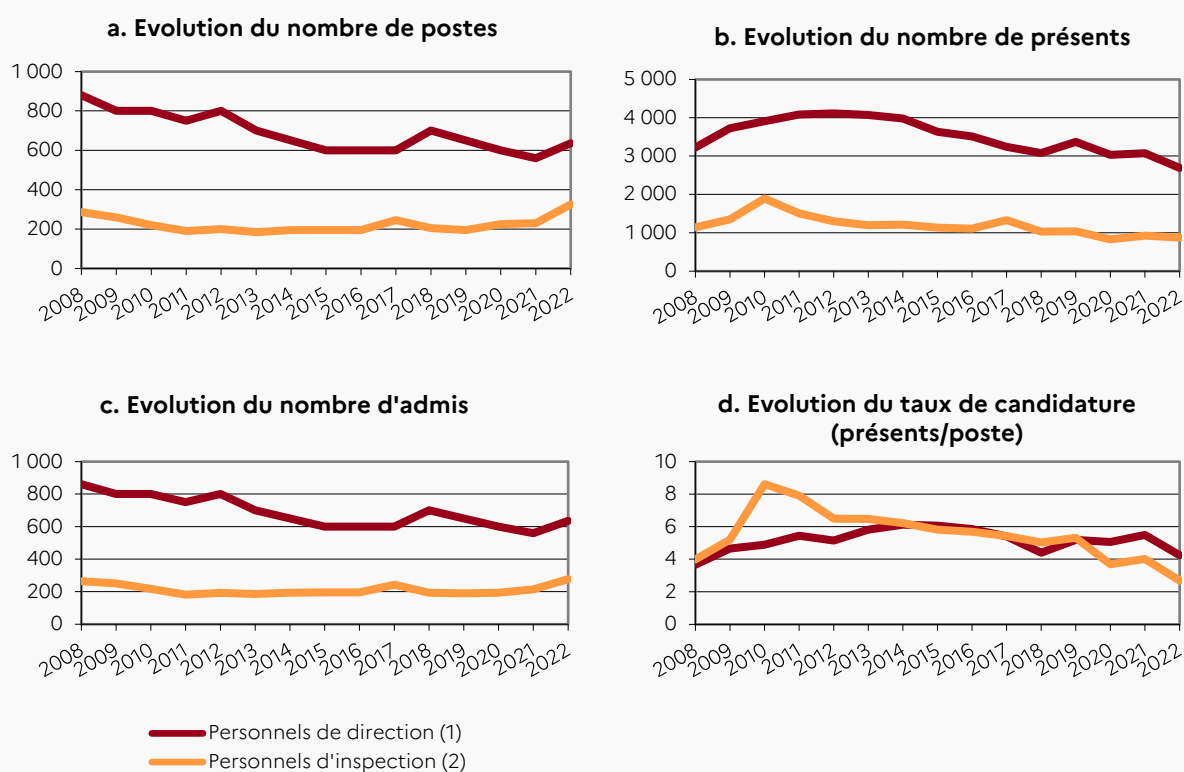
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(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.

Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public.

Source : DGRH, session 2022.

Figure 5.10 – 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 2023, DEPP

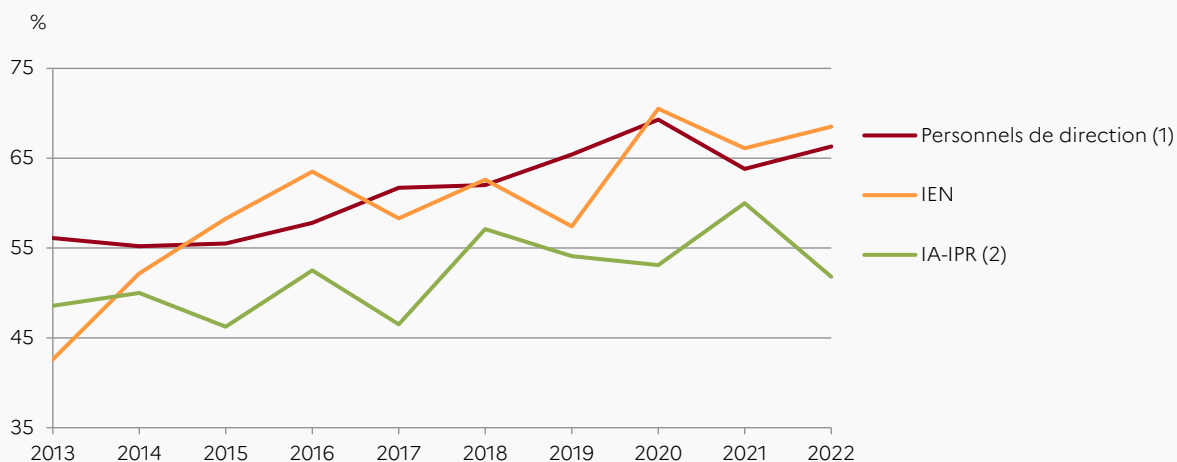
(1) Le troisième concours de personnels de direction, organisé en 2022, est pris en compte.

(2) Le concours supplémentaire d'IA-IPR, organisé en 2017, est pris en compte.

Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public.

Source : DGRH.

Figure 5.11 – Évolution de la part de femmes parmi les lauréats des concours de personnels d'encadrement



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

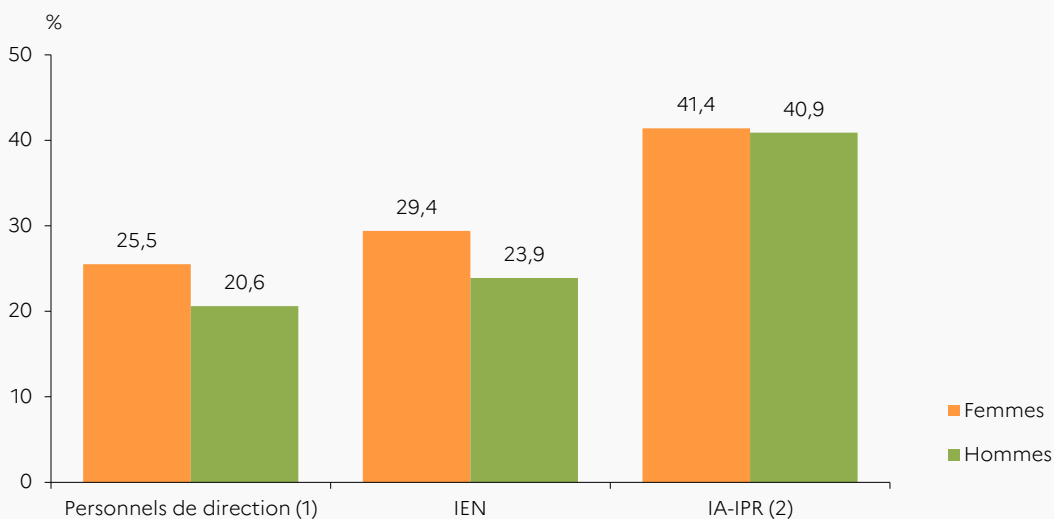
(1) Le troisième concours de personnels de direction, organisé en 2022, est pris en compte.

(2) Le concours supplémentaire d'IA-IPR, organisé en 2017, est pris en compte.

Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public

Source : DGRH.

Figure 5.12 – Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels d'encadrement à la session 2022



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) Le troisième concours de personnels de direction, organisé en 2022, est pris en compte.

(2) Le concours supplémentaire d'IA-IPR, organisé en 2017, est pris en compte.

Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public

Source : DGRH, session 2022

Tableau 5.17 – Concours de recrutement de personnels de vie scolaire du second degré public aux sessions 2022 et 2021

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 %)
2022	Conseillers principaux d'éducation (CPE)	570	3 970	1 846	76,3	3,2	570	80,5	65,5	30,9	100,0
	dont troisième concours	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
	dont troisième concours	10	34	9	100,0	0,9	4	100,0	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
	dont troisièmes concours	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	
2021	Conseillers principaux d'éducation (CPE)	270	5 192	2 677	76,4	9,9	270	80,7	49,2	10,1	100,0
	Psychologues de l'éducation nationale (PsyEN) ⁽¹⁾	170	935	454	90,1	2,7	170	93,5	31,0	37,4	100,0
	Total concours externes	440	6 127	3 131	78,4	7,1	440	85,7	80,2	14,1	100,0
	Conseillers principaux d'éducation (CPE)	70	3 009	1 722	70,2	24,6	70	74,3	12,7	4,1	100,0
	Psychologues de l'éducation nationale (PsyEN) ⁽¹⁾	40	310	172	90,7	4,3	39	92,3	7,1	22,7	97,5
	Total concours internes	110	3 319	1 894	72,1	17,2	109	80,7	19,8	5,8	99,1
Total	550	9 446	5 025	76,0	9,1	549	84,7	100,0	10,9	99,8	

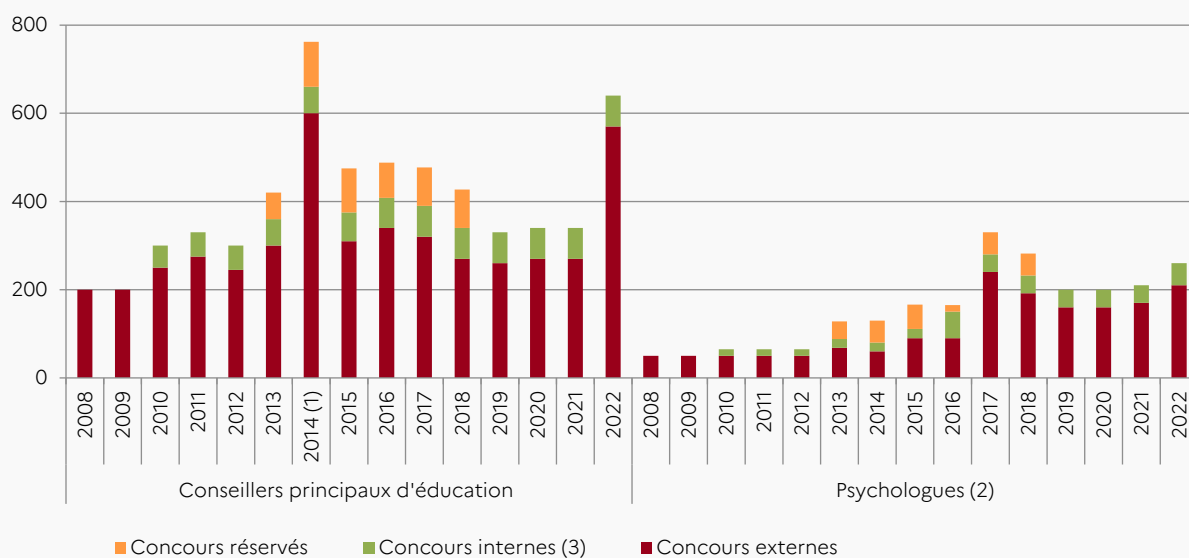
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(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.

Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2021 et 2022.

Figure 5.13 – Évolution du nombre de postes par type de concours et voie d'accès pour les personnels de vie scolaire



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) La session exceptionnelle est prise en compte.

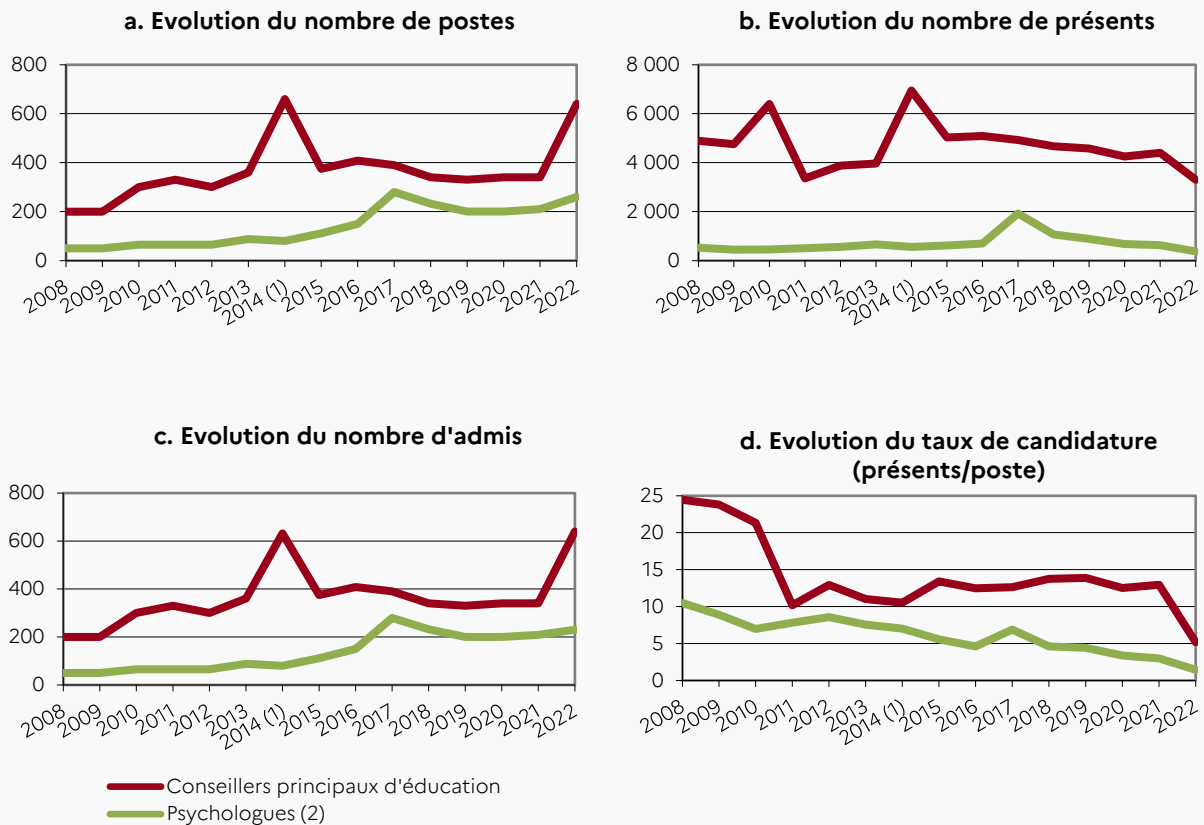
(2) En 2017, un nouveau corps unique de psychologues a été créé. Il rassemble les métiers de psychologue scolaire dans le premier degré, de conseiller d'orientation-psychologue et directeur de centre d'information et d'orientation dans le second degré ; les psychologues du premier degré avaient le statut des professeurs des écoles.

(3) Les concours internes de conseillers principaux d'éducation et de psychologues ont été gelés de 2007 à 2009.

Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours.

Figure 5.14 – 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 2023, DEPP

(1) La session exceptionnelle est prise en compte.

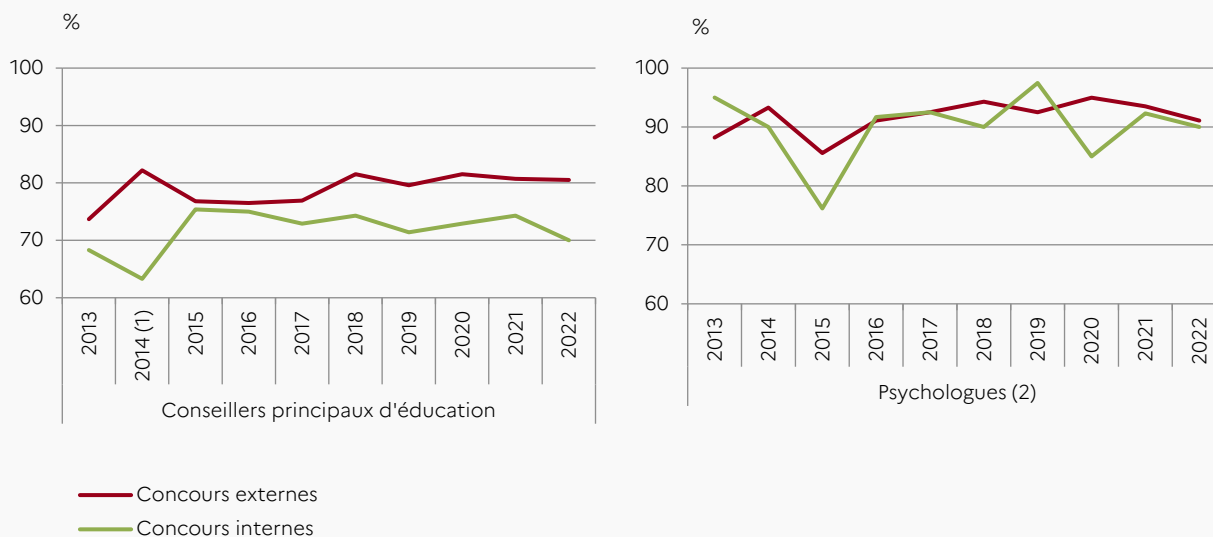
(2) En 2017, un nouveau corps unique de psychologues a été créé. Il rassemble les métiers de psychologue scolaire dans le premier degré et de conseiller d'orientation-psychologue et directeur de centre d'information et d'orientation dans le second degré. Jusqu'en 2016, les concours de conseillers d'orientation psychologues (COP) ne concernaient que le second degré ; les psychologues du premier degré avaient le statut des professeurs des écoles.

Note : les concours internes de conseillers principaux d'éducation et de psychologues ont été gelés de 2007 à 2009.

Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours.

Figure 5.15 – 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 2023, DEPP

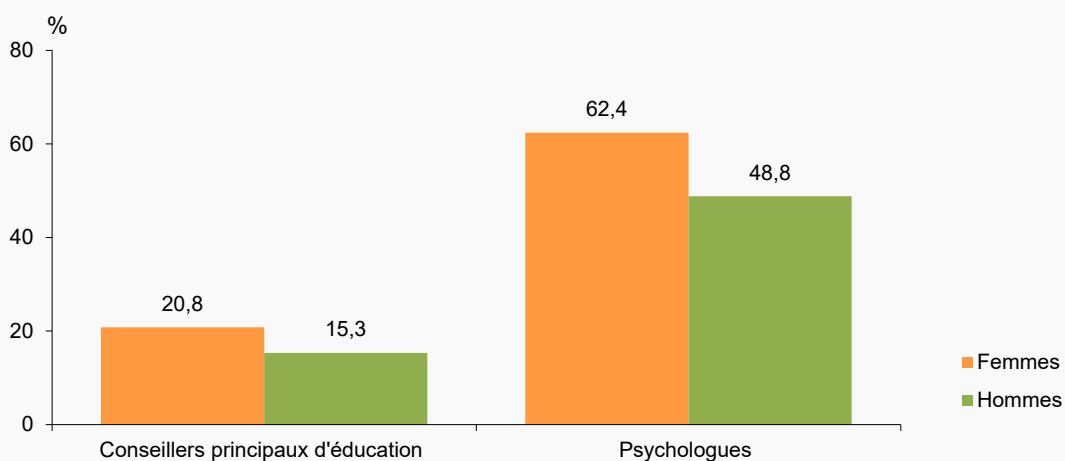
(1) La session exceptionnelle est prise en compte.

(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 métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours.

Figure 5.16 – Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels de vie scolaire à la session 2022



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2022.

2. Les concours de personnels ASS : baisse du volume de postes ouverts aux concours de la filière administrative

Les recrutements par concours

À la session 2022, 3 457 postes sont ouverts aux concours de recrutement de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) (1 964 aux concours externes, 1 493 aux concours internes), soit une vingtaine de postes en moins qu'en 2021 (**Tableau 5.18 et Figure 5.17**). 82 % des postes sont destinés à la filière administrative. L'offre de postes est en forte baisse au concours de secrétaire administratif de classe normale dans les deux voies de recrutement (- 376 postes). Parallèlement, une centaine de postes en plus est proposée au concours d'infirmier comme au concours interne d'adjoint administratif. Le volume global de postes se maintient ainsi à son plus haut niveau depuis 2008, après avoir fluctué autour de 3 000 entre 2017 et 2020 (**Figure 5.18**). Après un regain en 2021, le nombre de présents repart à la baisse (- 18 % entre 2021 et 2022), les effectifs sont inférieurs de 7 % à ceux de 2008.

Le taux de candidature moyen, avec neuf candidats présents pour un poste, se situe au niveau le plus bas au cours des quinze 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 la crise du recrutement. En revanche, les faibles ratios de présents par poste dans certains concours de la filière sociale et de santé expliquent en partie les difficultés persistantes de recrutement. Le concours de médecin peine à nouveau en 2022 à asseoir son attractivité, avec moins d'un candidat présent pour deux postes, et le taux de couverture se dégrade, passant de 54 % à 30 % de postes pourvus. De même, le concours interne d'assistant de service social conserve un faible taux de candidature avec un candidat présent pour deux postes, le rapport du nombre d'admis au nombre de postes s'établit à 21 % (26 % en 2021).

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 demeure plus élevée aux concours internes (entre 86 % et 90 % depuis 2013). Aux concours externes, elle se situe autour de 83 % depuis 2020 (**Figure 5.19**). Si les taux de réussite selon le sexe sont assez comparables dans la filière administrative, ils sont sensiblement en faveur des femmes dans la filière sociale et de santé (**Figure 5.20**).

Les recrutements par le Pacte

L'enquête, effectuée auprès des académies par la direction générale des ressources humaines sur les recrutements opérés en 2021, indique que 9 adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ont été recrutés par la voie du dispositif Pacte (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État). Le nombre de postes offerts au titre de la campagne 2021 s'élevait à 23 pour le périmètre de l'enseignement scolaire. 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. Pour 2022, le nombre de postes offerts s'élève à 20 pour le périmètre de l'enseignement scolaire.

Tableau 5.18 – Nombre de postes et de candidats aux concours de personnels ASS aux sessions 2022 et 2021

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	externes	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	
	internes	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 2023, 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 1er janvier 2017, la structure des corps de catégorie C est modifiée. Les adjoints administratifs de 1re classe sont intégrés dans le grade d'adjoint administratif principal de 2e classe.**Champ** : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public.**Source** : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2021 et 2022. DGRH.

Tableau 5.18 – (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 %)	
2021	externes	Attaché d'administration ⁽¹⁾									
		Secrétaire administratif de classe normale ⁽²⁾	840	18 645	8 169	82,5	9,7	840	81,3	10,3	100,0
		Secrétaire administratif de classe supérieure ⁽³⁾	38	1 612	390	81,8	10,3	37	78,4	9,5	97,4
		Adjoint administratif principal de 2 ^e classe ⁽²⁾	637	16 489	8 972	82,1	14,1	637	78,3	7,1	100,0
		Total filière administrative	1 515	36 746	17 531	82,2	11,6	1 514	80,0	8,6	99,9
		Médecin ⁽⁴⁾	52	48	32	84,4	0,6	28	85,7	87,5	53,8
		Assistant de service social	94	930	390	93,6	4,1	84	94,0	21,5	89,4
		Infirmier ⁽⁵⁾	290	2 974	1 835	94,6	6,3	274	97,4	14,9	94,5
		Total filière sociale et de santé	436	3 952	2 257	94,3	5,2	386	95,9	17,1	88,5
		Total concours externes	1 951	40 698	19 788	83,6	10,1	1 900	83,2	9,6	97,4
	internes	Attaché d'administration	91	4 828	3 005	81,4	33,0	90	84,4	3,0	98,9
		Secrétaire administratif de classe normale ⁽²⁾⁽³⁾	865	13 969	8 337	87,2	9,6	836	86,7	10,0	96,6
		Secrétaire administratif de classe supérieure ⁽³⁾	51	1 975	802	89,0	15,7	50	92,0	6,2	98,0
		Adjoint administratif principal de 2 ^e classe ⁽²⁾	449	7 079	4 732	89,3	10,5	449	91,1	9,5	100,0
		Total filière administrative	1 456	27 851	16 876	86,8	11,6	1 425	88,1	8,4	97,9
		Conseiller technique de service social ⁽⁶⁾	22	168	70	97,1	3,2	22	95,5	31,4	100,0
		Assistant de service social	47	110	40	77,5	0,9	12	83,3	30,0	25,5
		Total filière sociale et de santé	69	278	110	90,0	1,6	34	91,2	30,9	49,3
		Total concours internes	1 525	28 129	16 986	86,8	11,1	1 459	88,2	8,6	95,7
Total		3 476	68 827	36 774	85,1	10,6	3 359	85,4	9,1	96,6	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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.

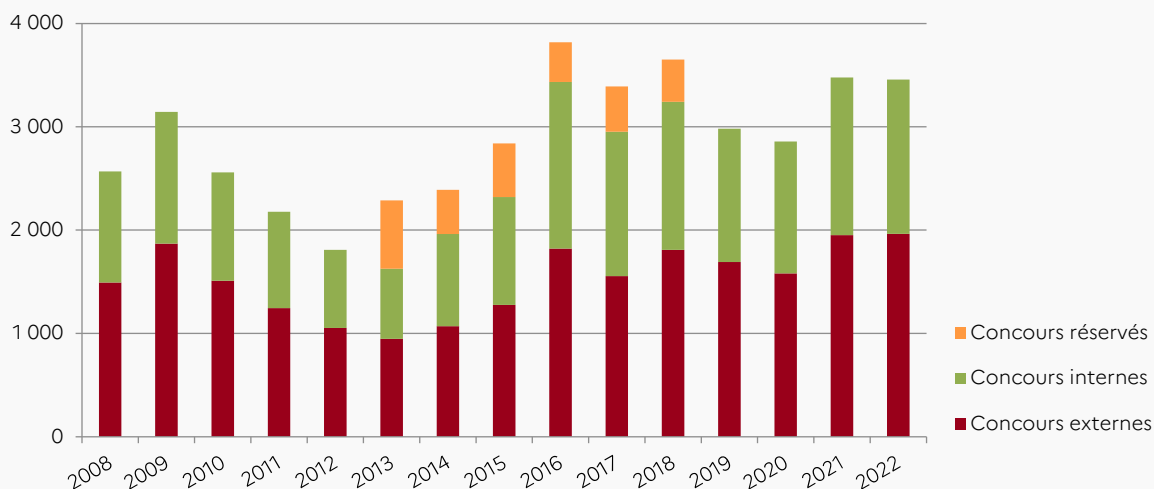
(4) Depuis la session 2009, le concours de médecin est un concours unique sur titres et travaux comptabilisé dans les concours externes.

(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 1er janvier 2017, la structure des corps de catégorie C est modifiée. Les adjoints administratifs de 1re classe sont intégrés dans le grade d'adjoint administratif principal de 2e classe.**Champ** : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public.**Source** : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2021 et 2022. DGRH.

Figure 5.17 – Évolution du nombre de postes par type de concours et voie d'accès pour les personnels ASS

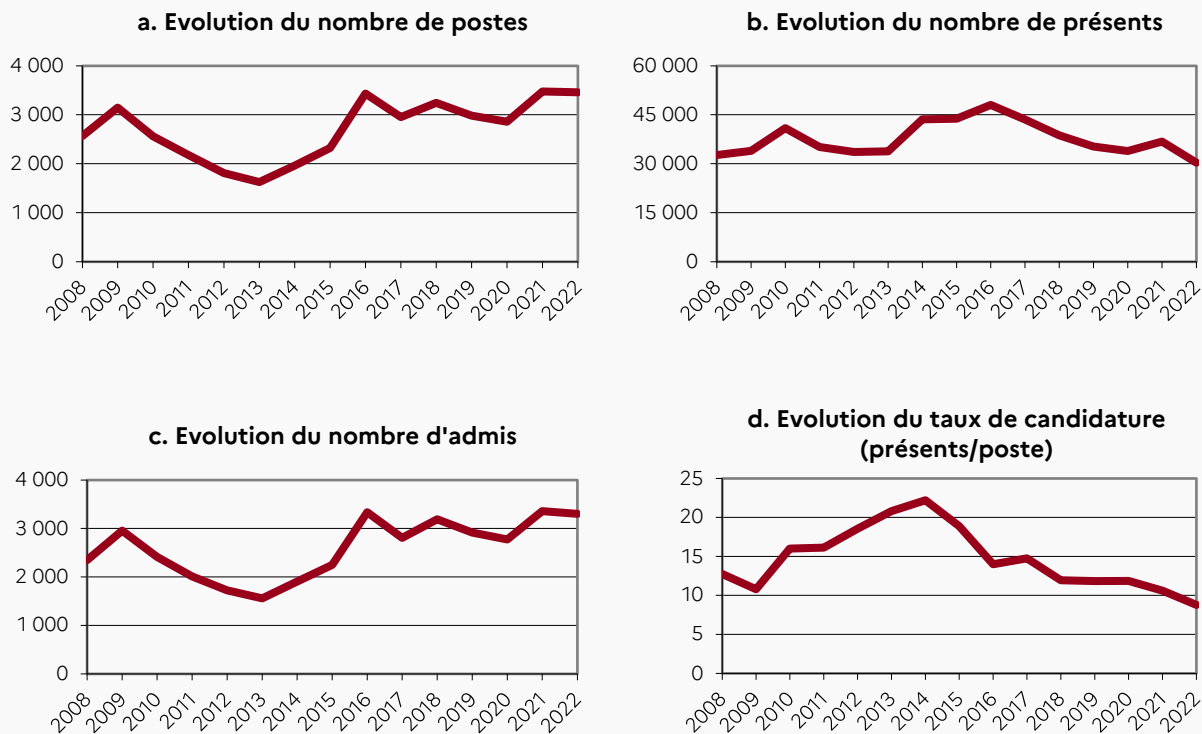


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public

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

Figure 5.18 – Concours externes et internes de personnels ASS : évolution du nombre de postes, de présents, d'admis et du taux de candidature

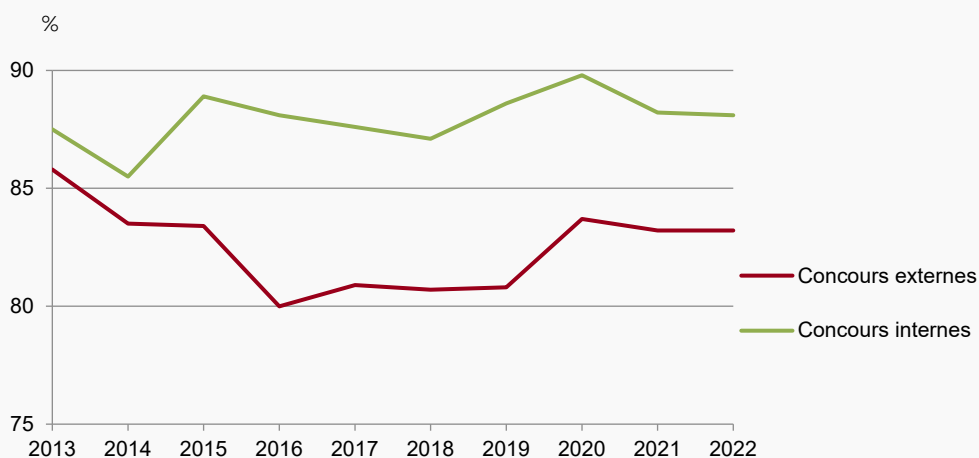


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public

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

Figure 5.19 – Évolution de la part de femmes parmi les lauréats des concours externes et internes de personnels ASS

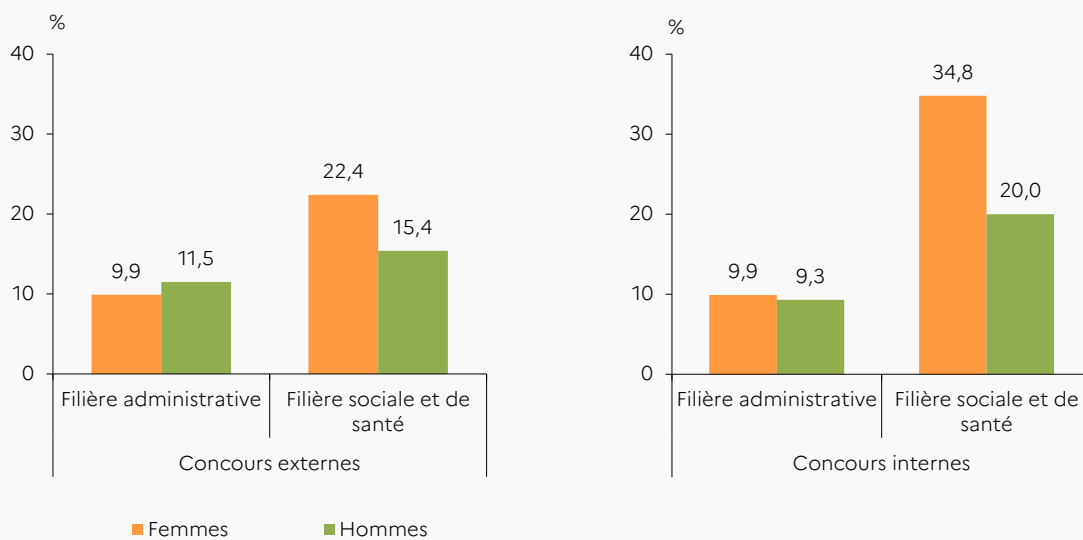


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public

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

Figure 5.20 – Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels ASS à la session 2022



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2022.

POUR EN SAVOIR PLUS

DEPP, 2023, *Repères et références statistiques*, chapitre 8 « Les personnels ».

DEPP, *Séries chronologiques de données statistiques sur le système éducatif*.

Valette C., 2022, « Profil des admis aux concours enseignants 2021 du premier et du second degré », *Note d'information*, n° 22.36, DEPP.

Valette C., 2021, « Profil des admis aux concours enseignants 2020 du premier et du second degré », *Note d'information*, n° 21.40, DEPP.

Valette C., 2020, « Profil des admis aux concours enseignants 2019 des premier et second degrés », *Note d'information*, n° 20.44, DEPP.

Prouteau D., 2020, « La moyenne d'âge des nouveaux enseignants augmente dans l'enseignement scolaire public », *Note d'information*, n° 20.17, DEPP.

Valette C., 2019, « Concours de professeurs des écoles dans l'enseignement public à la session 2018 », *Note d'information*, n° 19.24, DEPP.

Valette C., 2019, « Concours enseignants 2018 du second degré public », *Note d'information*, n° 19.25, DEPP.

Valette C., 2014, « Les concours externes de personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé : des recrutements en baisse entre 2003 et 2013 », *Note d'information*, n° 14.35, 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	161
B. L'ANCIENNETÉ DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS	169

CHIFFRES-CLÉS RENTRÉE 2022

La carrière des enseignants :

Ancienneté moyenne des enseignants :

- Premier degré : **17 ans** pour les femmes, **18 ans** pour les hommes
- Second degré : **17 ans** pour les femmes, **18 ans** pour les hommes

Les enseignants en hors classe :

- Professeurs des écoles : **18 %** des femmes, **19 %** des hommes
- Professeurs certifiés : **28 %** des femmes, **31 %** des hommes
- Professeurs agrégés : **28 %** des femmes, **29 %** des hommes
- PEPS : **34 %** des femmes, **26 %** des hommes
- PLP : **30 %** des femmes, **32 %** des hommes

Les professeurs des écoles en classe exceptionnelle :

- **7 %** des femmes, **13 %** des hommes

Les professeurs certifiés en classe exceptionnelle :

- **8 %** des femmes, **10 %** 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, **13 ans** pour les hommes
- ITRF : **18 ans** pour les femmes, **16 ans** pour les hommes

SOURCES 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 résultant des systèmes d'information de gestion administrative des agents. Les informations de la base statistique des agents restituent une image des personnels en début d'année scolaire. Les

données en sont extraites fin novembre.

Le champ est identique à celui du chapitre 1 « Les personnels relevant de l'enseignement scolaire », 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 2022. Ainsi, un enseignant recruté en septembre 2021 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 gérés par le système d'information SIRHEN, à savoir les personnels relevant des corps de direction et d'inspection.

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

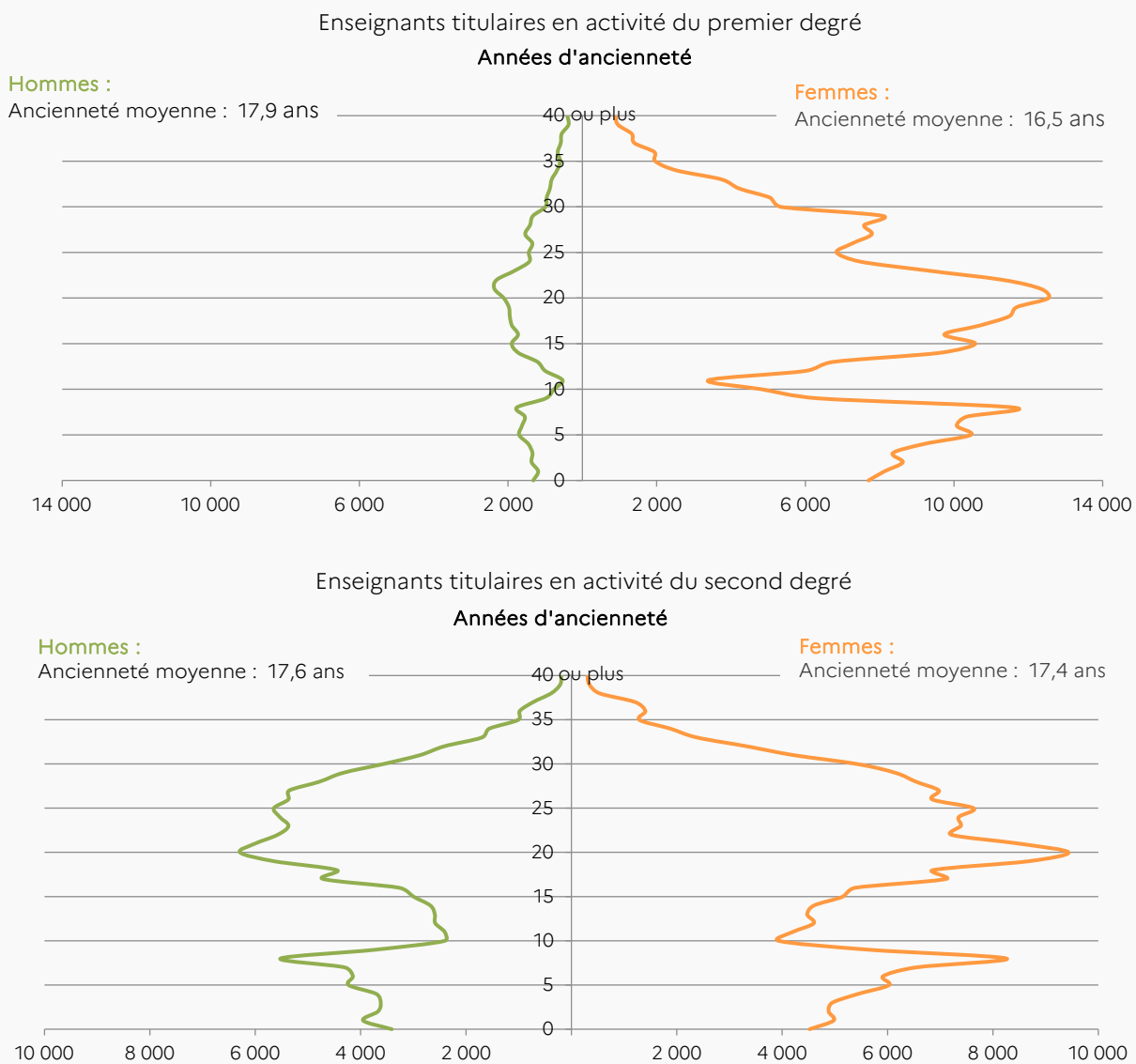
Dans le premier degré, l'ancienneté moyenne en tant qu'enseignant fonctionnaire en activité est de 17 ans pour les femmes et de 18 ans pour les hommes à la rentrée 2022 (**Figure 6.1**). La part des hommes enseignants est relativement faible surtout parmi les jeunes enseignants (14 % des ceux ayant moins de 10 ans d'ancienneté sont des hommes) comparée aux générations plus anciennes (les hommes représentent 21 % des enseignants ayant plus de 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 onze 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, réduisant le vivier des candidats et donc les recrutements jusqu'en 2013-2014. Environ un tiers des enseignants des deux sexes a une ancienneté comprise entre 15 et 23 ans.

Dans le second degré, les femmes sont enseignantes fonctionnaires depuis 17 ans en moyenne et les hommes depuis 18 ans. 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 à la rentrée 2022



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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 métropolitaine + DROM, personnels fonctionnaires appartenant à un corps enseignant du secteur public, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2022.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

2. L'accès des enseignants à la hors classe et à la classe exceptionnelle

A la rentrée 2022, dans le premier degré, la part des enseignants fonctionnaires ayant atteint la hors classe est de 18 % (**Tableau 6.1**). Parmi l'ensemble des hommes professeurs des écoles, 19 % sont en hors classe et 13 % en classe exceptionnelle, plus que dans la population féminine du même corps (respectivement 18 % et 7 %).

Dans le second degré, 28 % des professeurs agrégés, 29 % des certifiés et des professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) ont accédé à la hors classe. Les professeurs de lycée professionnels (PLP) y sont un peu plus nombreux (31 %). 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 : 31 % des hommes certifiés sont en hors classe, contre 28 % des femmes, respectivement 29 % et 28 % dans les populations masculine et féminine d'agrégés, 32 % et 30 % pour les PLP. Pour les PEPS, les proportions de

femmes et d'hommes en hors classe, sont respectivement de 34 % et de 26 %. Ces différences hommes-femmes sont en partie liées à la structure démographique des corps : comme le montrent les pyramides d'ancienneté : les hommes ont globalement dans le second degré 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 représentent entre 7 % et 9 % 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 8 % à avoir atteint la classe exceptionnelle contre 9 % pour les hommes.

Tableau 6.1 – Répartition des corps enseignants, fonctionnaires du secteur public, en fonction de leur grade à la rentrée 2022

				Secteur public			
				Effectifs	Répartition par grade, en %	Age moyen	
1 ^{er} degré	Professeurs des écoles	Femmes	Classe normale	221 368	75,1	39,8	
			Hors classe	53 977	18,3	52,7	
			Classe excep.	19 348	6,6	55,7	
			Ensemble	294 693	100,0	43,2	
		Hommes	Classe normale	36 645	68,6	41,0	
			Hors classe	10 072	18,9	53,7	
	Classe excep.		6 701	12,5	57,0		
	Ensemble		53 418	100,0	45,4		
	Ensemble 1^{er} degré			Classe normale	258 013	74,1	40,0
				Hors classe	64 049	18,4	52,8
				Classe excep.	26 049	7,5	56,0
				Ensemble	348 111	100,0	43,5
2 nd degré	Professeurs agrégés	Femmes	Classe normale	18 681	65,7	40,8	
			Hors classe	7 862	27,6	54,4	
			Classe excep.	1 903	6,7	58,2	
			Ensemble	28 446	100,0	45,7	
		Hommes	Classe normale	15 438	63,5	40,8	
			Hors classe	7 010	28,8	54,8	
			Classe excep.	1 858	7,6	58,5	
			Ensemble	24 306	100,0	46,2	
		Ensemble	Classe normale	34 119	64,7	40,8	
			Hors classe	14 872	28,2	54,6	
			Classe excep.	3 761	7,1	58,4	
			Ensemble	52 752	100,0	45,9	
	Professeurs certifiés	Femmes	Classe normale	89 927	64,2	39,9	
			Hors classe	38 995	27,8	53,8	
			Classe excep.	11 173	8,0	55,9	
			Ensemble	140 095	100,0	45,0	
		Hommes	Classe normale	45 188	59,8	40,1	
			Hors classe	23 094	30,6	54,6	
			Classe excep.	7 290	9,7	56,5	
			Ensemble	75 572	100,0	46,1	
Ensemble	Classe normale	135 115	62,7	40,0			
	Hors classe	62 089	28,8	54,1			
	Classe excep.	18 463	8,6	56,1			
	Ensemble	215 667	100,0	45,4			

Tableau 6.1 – (Suite)

				Secteur public		
				Effectifs	Répartition par grade, en %	Age moyen
	PEPS	Femmes	Classe normale	6 565	58,0	37,0
			Hors classe	3 797	33,5	52,8
			Classe excep.	962	8,5	55,7
			Ensemble	11 324	100,0	43,9
		Hommes	Classe normale	10 486	66,4	36,2
			Hors classe	4 142	26,2	53,3
			Classe excep.	1 157	7,3	56,1
			Ensemble	15 785	100,0	42,1
		Ensemble	Classe normale	17 051	62,9	36,5
			Hors classe	7 939	29,3	53,0
			Classe excep.	2 119	7,8	55,9
			Ensemble	27 109	100,0	42,8
	PLP	Femmes	Classe normale	17 048	62,0	43,5
			Hors classe	8 153	29,6	55,1
			Classe excep.	2 309	8,4	56,9
			Ensemble	27 510	100,0	48,1
Hommes		Classe normale	15 601	58,5	44,8	
		Hors classe	8 600	32,2	55,1	
		Classe excep.	2 491	9,3	56,9	
		Ensemble	26 692	100,0	49,3	
Ensemble		Classe normale	32 649	60,2	44,1	
		Hors classe	16 753	30,9	55,1	
		Classe excep.	4 800	8,9	56,9	
		Ensemble	54 202	100,0	48,7	
Ensemble 2nd degré	Femmes	Classe normale	132 221	63,8	40,3	
		Hors classe	58 807	28,4	54,0	
		Classe excep.	16 347	7,9	56,3	
		Ensemble	207 375	100,0	45,5	
	Hommes	Classe normale	86 713	60,9	40,6	
		Hors classe	42 846	30,1	54,6	
		Classe excep.	12 796	9,0	56,8	
		Ensemble	142 355	100,0	46,3	
	Ensemble	Classe normale	218 934	62,6	40,4	
		Hors classe	101 653	29,1	54,3	
		Classe excep.	29 143	8,3	56,5	
		Ensemble	349 730	100,0	45,8	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, personnels fonctionnaires appartenant à un corps enseignant du secteur public, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2022.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

3. La progression de carrière des hommes et des femmes au sein d'un même corps

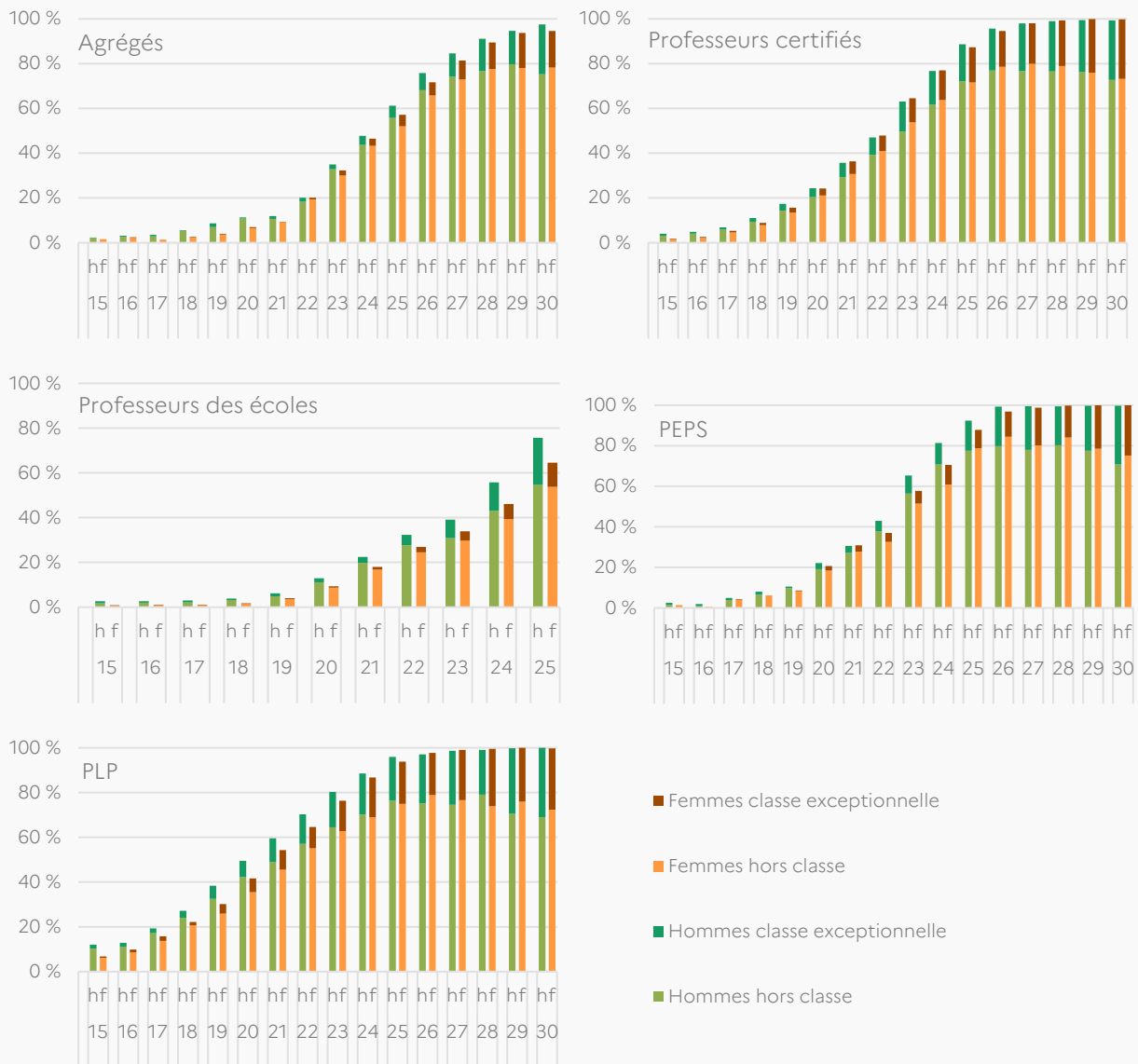
Un rythme de progression différent pour les hommes et les femmes.

S'il y a plus d'hommes que de femmes en hors classe et classe exceptionnelle, 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 à partir de 20 ans d'ancienneté en moyenne

(Figure 6.2). C'est parmi les professeurs des écoles et les professeurs d'éducation physique et sportive que l'écart entre femmes et hommes est le plus important.

L'écart entre femmes et hommes est moins lisible pour les autres corps du second degré, même s'il reste le plus souvent à l'avantage des hommes.

Figure 6.2 – Répartition des enseignants fonctionnaires dans les grades selon l'ancienneté, par corps et sexe à la rentrée 2022



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : enseignants fonctionnaires du public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2022.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

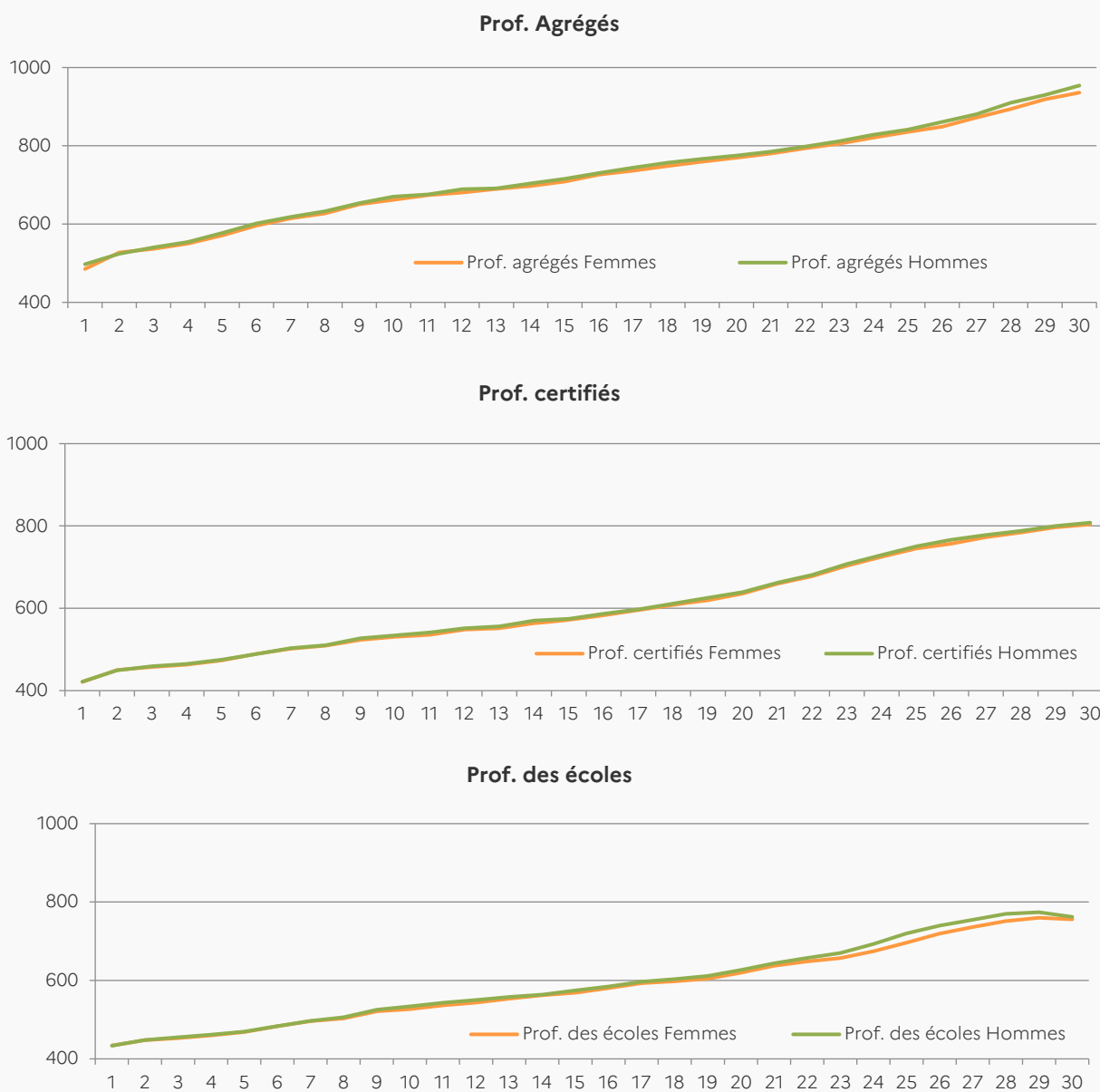
Peu de différences d'indice entre les sexes, avec l'avancée dans la carrière.

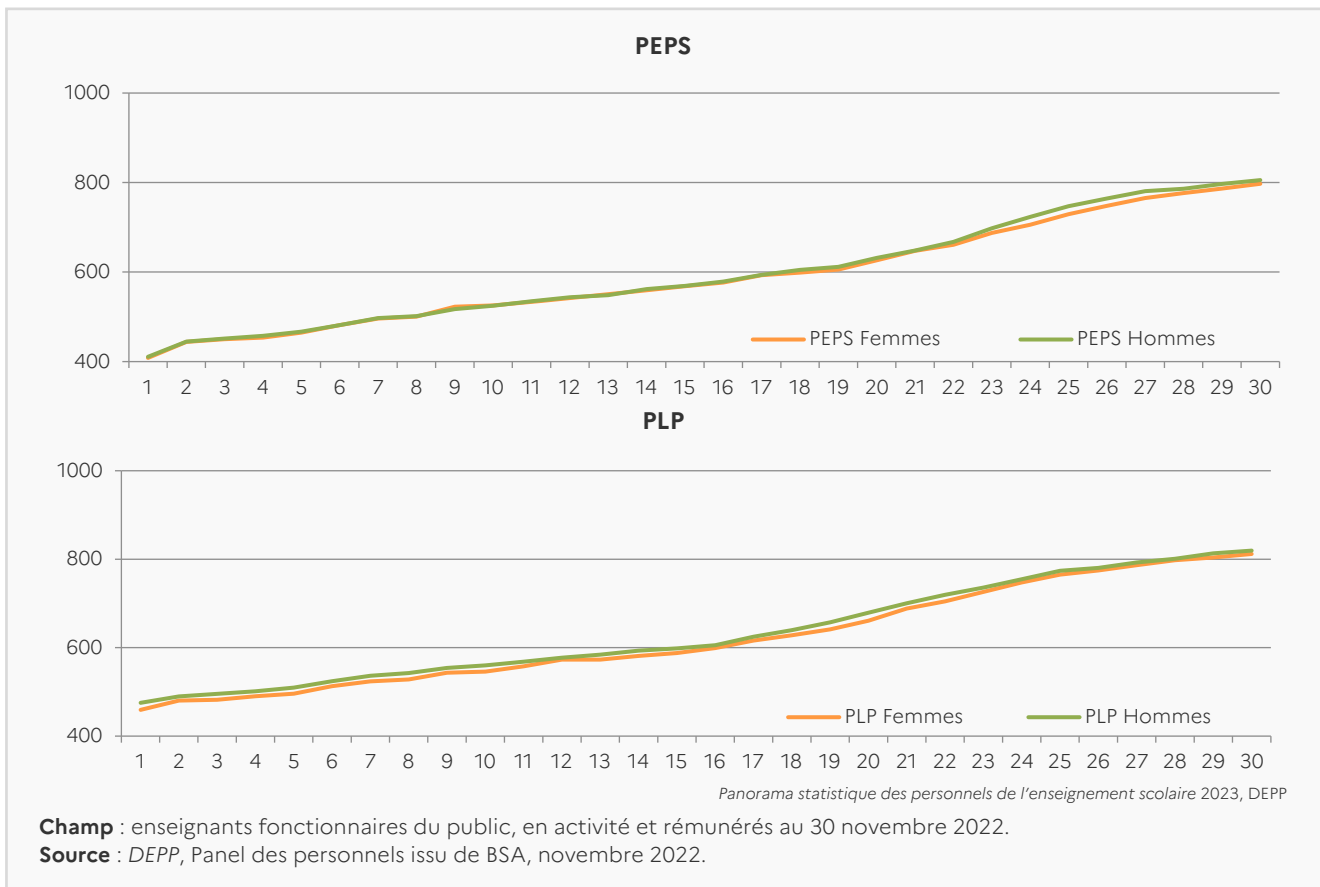
Ce rythme différent de passage de grades entre les femmes et les hommes font que les écarts d'indice se creusent après vingt ans d'ancienneté. Les différences entre l'indice des enseignantes et celui des enseignants sont faibles, mais ont tendance à s'accroître avec la progression dans la carrière (Figure 6.3). C'est pour les enseignants du premier degré que l'écart entre les femmes et les hommes est le plus fort. Dans le corps des professeurs des écoles, l'indice moyen des hommes est supérieur de plus de 2 % à celui des femmes pour les enseignants qui ont

plus de 20 ans de carrière. Cet écart atteint 3 % entre 24 ans et 26 ans d'ancienneté (soit environ 20 points de plus pour les hommes en moyenne).

Dans le second degré, c'est pour le corps des PEPS que l'écart est le plus élevé après 20 ans de carrière, avec un indice moyen des hommes supérieur de 2 % à celui des femmes. L'écart entre les indices moyens commence plus tôt chez les PLP, en général plus âgés au moment du recrutement, mais se réduit pour ceux qui ont plus de 20 ans de carrière. En revanche, l'écart est relativement stable au cours de la carrière des professeurs certifiés et agrégés où il dépasse rarement 1 %.

Figure 6.3 – Indice moyen des enseignants fonctionnaires selon l'ancienneté, par corps et sexe à la rentrée 2022





B. L'ANCIENNETÉ DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS

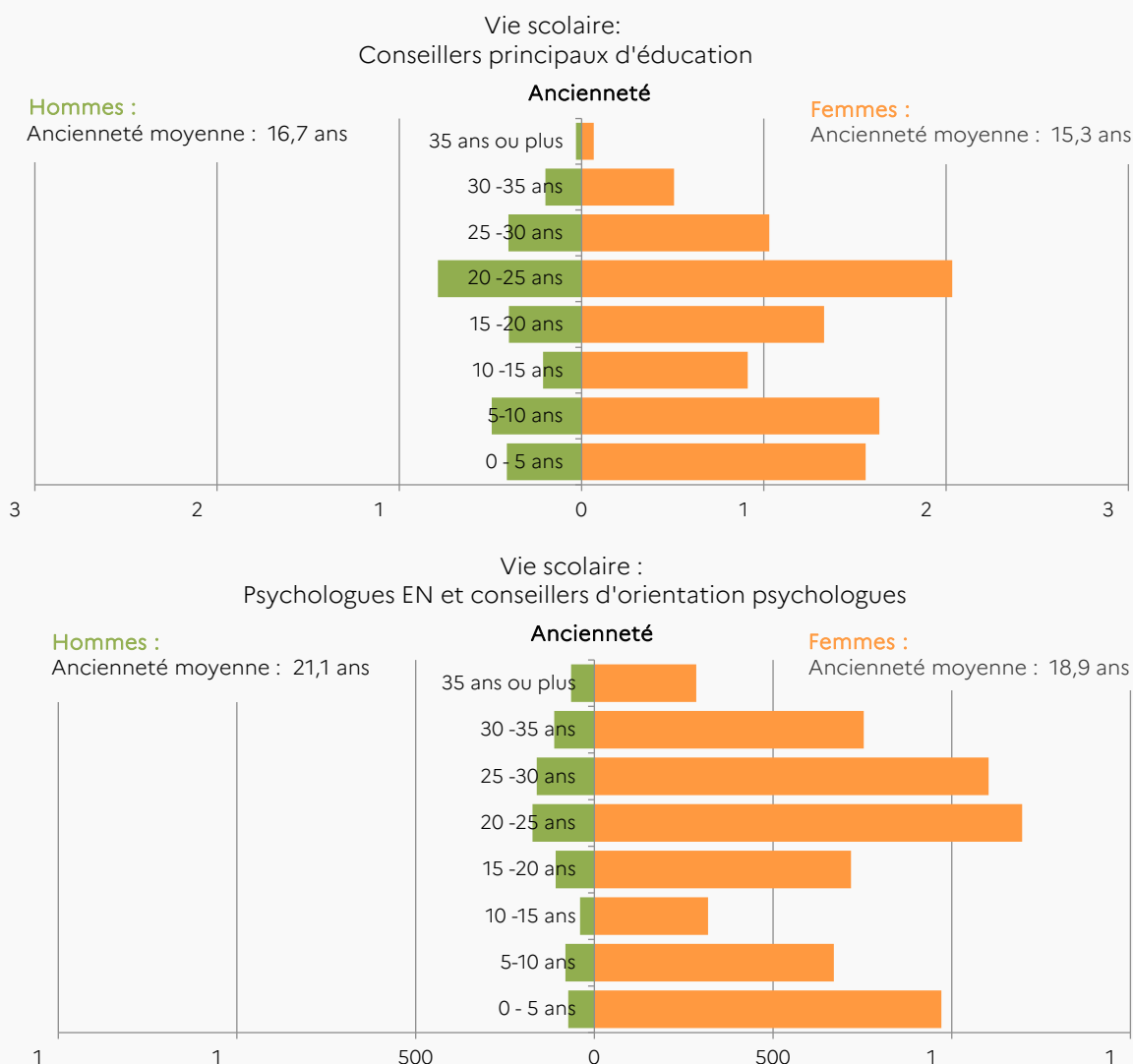
1. Les personnels de vie scolaire et d'encadrement supérieur

À la rentrée 2022, 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). Plus d'un quart des hommes (27%) a entre 20 et 25 ans d'ancienneté, contre 22% des femmes. La part des

femmes moins avancées dans la carrière est plus importante que celle 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 des femmes appartenant à ces corps depuis moins de 10 ans est de 27% contre 19% pour les hommes.

Figure 6.4 – Pyramide des anciennetés en tant que fonctionnaires des personnes en activité relevant de la vie scolaire à la rentrée 2022



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, personnels fonctionnaires non enseignants, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2022.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

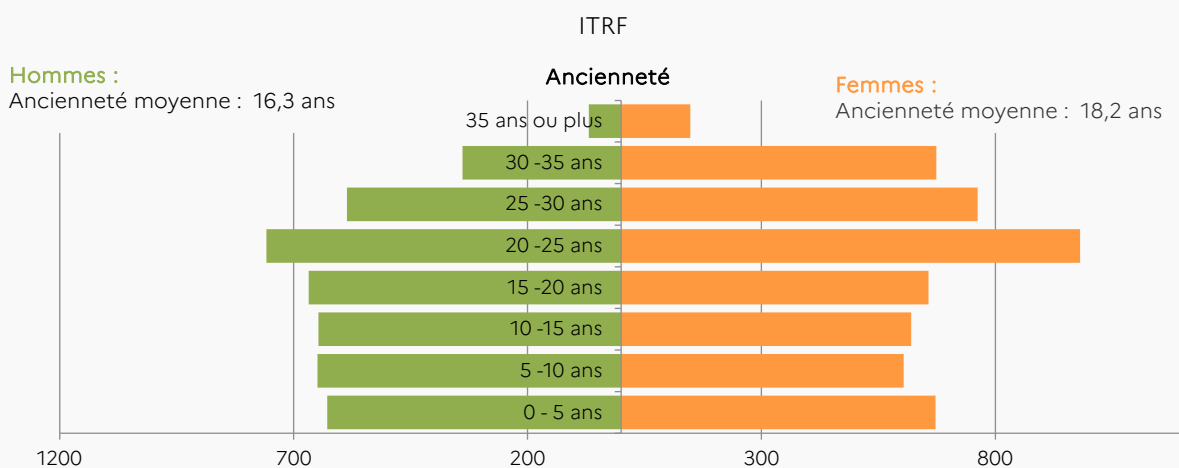
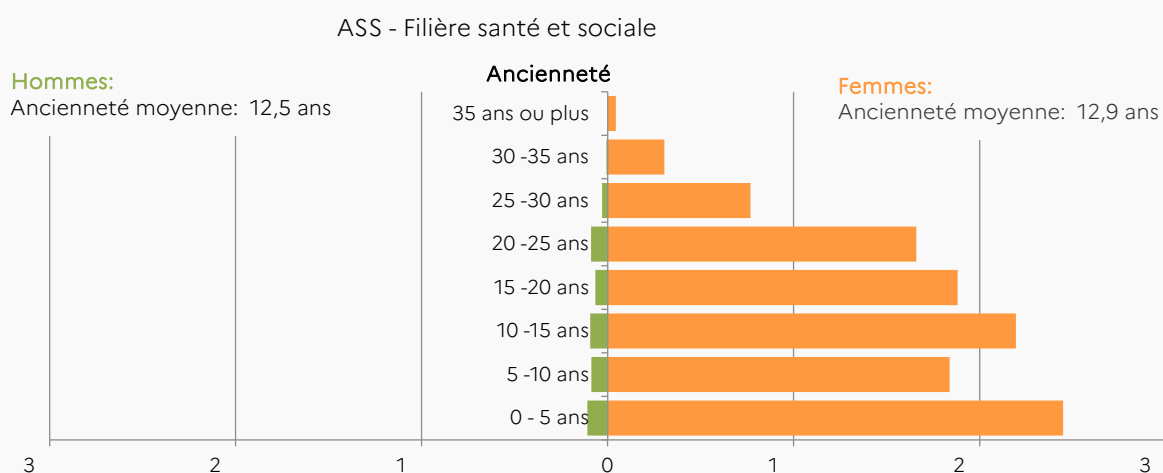
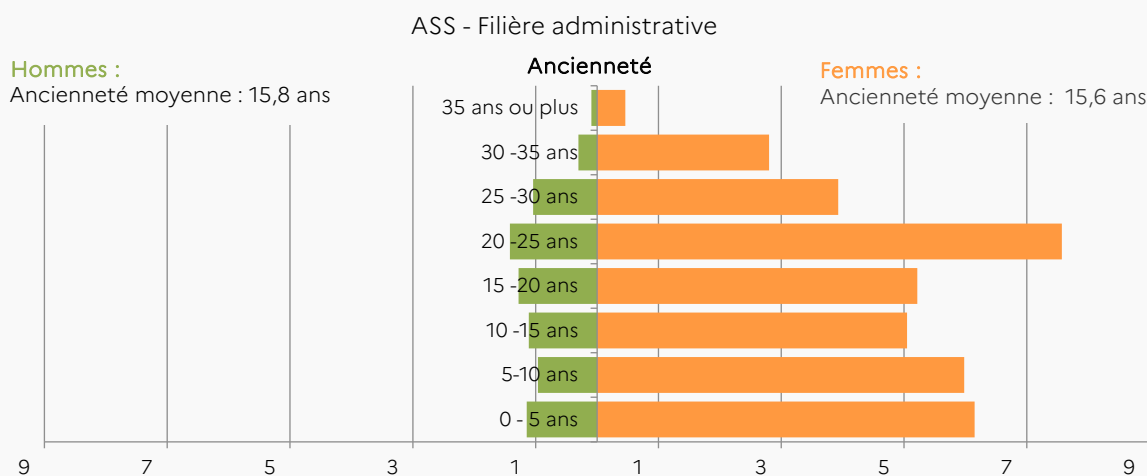
2. Les personnels ASS et ITRF

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**). A la rentrée 2022, 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 (13 ans pour les hommes comme pour les femmes). Une part importante des personnels ASS de la filière administrative a entre 20

et 25 ans d'ancienneté. L'ancienneté la plus fréquente de la filière santé est moins de 5 ans.

Contrairement aux ASS, l'ancienneté moyenne des femmes chez les ITRF est plus importante que celle des hommes, à raison de 18 ans d'ancienneté contre 16 ans respectivement. Cela est dû en partie à la part relativement importante de femmes qui ont entre 25 et 35 ans d'ancienneté.

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 à la rentrée 2022



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, personnels fonctionnaires non enseignants, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2022.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

7. LES RÉMUNÉRATIONS

A. VUE D'ENSEMBLE	178
B. LES RÉMUNÉRATIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DE L'ÉDUCATION NATIONALE EN 2021.....	187
C. LES RÉMUNÉRATIONS DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS DE L'ÉDUCATION NATIONALE EN 2021.....	203
D. ANNEXES	212

CHIFFRES-CLÉS ANNÉE CIVILE 2021

Salaires **nets** mensuels moyens des personnels de l'éducation nationale en France métropolitaine + DROM (hors Mayotte).

Avertissement : 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.

— **Les personnels enseignants du secteur public : 2 660 €**

(2 740 € en EQTP)

— **Titulaires : 2 690 €**

dans le premier degré : **2 460 €** (ratio femmes/hommes : 0,91)

dans le second degré : **2 920 €** (ratio femmes/hommes : 0,93)

— **Non-titulaires : 2 150 €** (ratio femmes/hommes : 0,95)

— **Les personnels enseignants du secteur privé sous contrat : 2 260 €**

(2 430 € en EQTP)

— **Assimilés titulaires : 2 400 €**

dans le premier degré : **2 170 €** (ratio femmes/hommes : 0,94)

dans le second degré : **2 520 €** (ratio femmes/hommes : 0,94)

— **Maîtres délégués : 1 720 €** (ratio femmes/hommes : 0,94)

— **Les personnels non enseignants titulaires de l'éducation nationale : 2 740 €**

(2 810 € en EQTP)

— Personnels de catégorie A : **3 330 €** (ratio femmes/hommes : 0,79)

— Personnels de catégorie B : **2 180 €** (ratio femmes/hommes : 0,96)

— Personnels de catégorie C : **1 770 €** (ratio femmes/hommes : 0,96)

— **Les personnels non enseignants contractuels de l'éducation nationale : 990 €**

(1 390 € en EQTP)

— Personnels d'éducation : **2 020 €** (ratio femmes/hommes : 0,91)

— Personnels d'assistance éducative : **920 €** (ratio femmes/hommes : 0,90)

— Personnels administratifs, sociaux, de santé et techniques (ASS et ITRF) : **1 710 €** (ratio femmes/hommes : 0,83)

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. Pour la majorité des agents relevant de la fonction publique d'État (FPE), il est alimenté par les fichiers mensuels de paye de l'État, les autres données remontant via les déclarations annuelles de données sociales (DADS) ou les déclarations sociales nominatives (DSN). Les données sont en années civiles et non en années scolaires. Les données disponibles les plus récentes sont celles de 2021. Les informations sont issues de données individuelles relatives à chaque salarié, déclarées par l'établissement employeur.

Dans le système d'information Siasp, le poste est l'unité d'observation. Un poste caractérise l'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 totales perçues par un agent du ministère, nous avons procédé à une transformation de la table originelle Siasp au niveau poste en une table au niveau individu. Pour chaque agent, les données sur les différents postes occupés (salaires annuels, durée, quotité) ont été rassemblées afin de calculer le salaire mensuel moyen perçu par la personne. Dans le cas de postes occupés de façon successive, le salaire net mensuel résulte de la moyenne des salaires annualisés perçus sur chacun des postes, pondérés par la durée des postes. Dans le cas de postes occupés de façon simultanée, un passage à un seul poste est effectué en sommant salaires et quotités sur la période considérée. Sont considérés comme étant à temps plein les agents dont la quotité est supérieure à 95 %, sans qu'elle ne puisse dépasser 100 % (correspondant aux 1 607 heures annuelles légales d'un fonctionnaire à temps plein).

CHAMP

Le chapitre porte sur les enseignants des secteurs public et privé sous contrat et sur les non-enseignants du public, rémunérés en 2021 par le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, en France métropolitaine et dans les DROM (hors Mayotte qui n'est pas couvert par Siasp).

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 % d'agents à temps partiel ou incomplet sont plus importants que ceux présentés dans les chapitres 1 à 3 de ce panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire (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 et de la Jeunesse ;
- 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) ;
- les agents pour lesquels les rémunérations perçues sur des postes dits « annexes » (payés par le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse - correspondant le plus souvent à des vacances) représentent plus de 25 % de leur rémunération annuelle totale.

En 2021, dans le système d'information sur les agents des services publics (Siasp), les agents sur

lesquels reposent les salaires publiés dans ce chapitre se répartissent comme suit :

Tableau 7.1 - Données de cadrage sur les effectifs issus de Siasp en 2021

	Femmes			Hommes			Ensemble		EQTP
	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	
Enseignants du 1^{er} degré public	306 187	12,6	0,75	56 899	4,7	0,74	363 086	11,4	338 524
Titulaires	301 918	12,6	0,75	56 036	4,7	0,74	357 954	11,3	335 574
Professeurs des écoles	301 124	12,5	0,75	55 818	4,7	0,75	356 942	11,3	334 651
Instituteurs	794	16,0	0,61	218	7,8	0,58	1 012	14,2	924
Professeurs contractuels	4 269	14,8	0,65	863	8,2	0,63	5 132	13,7	2 949
Enseignants du 2nd degré public	235 403	14,8	0,77	165 786	8,0	0,75	401 189	12,0	370 224
Titulaires	213 134	13,0	0,79	146 667	5,8	0,77	359 801	10,1	340 973
Professeurs de chaire supérieure	826	1,0	0,77	1 311	0,7	0,72	2 137	0,8	2 096
Professeurs agrégés	27 898	12,0	0,80	23 961	5,9	0,78	51 859	9,2	49 294
Professeurs certifiés	143 940	14,1	0,80	77 825	6,4	0,78	221 765	11,4	209 275
Professeurs d'EPS	11 654	10,9	0,80	15 902	5,4	0,78	27 556	7,7	26 254
Professeurs de lycée professionnel	28 348	9,5	0,78	27 240	4,5	0,76	55 588	7,1	53 277
PEGC ⁽¹⁾ , adjoints et chargés d'ens.	468	24,4	0,78	428	13,6	0,78	896	19,2	777
Professeurs contractuels	22 269	32,2	0,68	19 119	25,2	0,69	41 388	28,9	29 252
Enseignants du 1^{er} degré privé	44 068	22,5	0,68	4 105	14,4	0,70	48 173	21,8	41 755
Assimilés titulaires	37 055	18,0	0,69	3 362	10,5	0,70	40 417	17,4	37 007
Professeurs des écoles	36 992	18,0	0,69	3 357	10,5	0,70	40 349	17,3	36 954
Instituteurs	63	47,6	0,57	5	20,0	0,50	68	45,6	53
Maîtres délégués	7 013	46,3	0,67	743	32,0	0,70	7 756	45,0	4 748
Enseignants du 2nd degré privé	64 875	24,7	0,70	33 210	19,3	0,66	98 085	22,9	85 168
Assimilés titulaires	51 343	18,1	0,73	24 708	11,9	0,64	76 051	16,1	70 662
Professeurs de chaire supérieure et agrégés	1 779	13,2	0,76	1 426	9,2	0,69	3 205	11,4	3 047
Professeurs certifiés	39 348	18,8	0,73	15 108	13,1	0,63	54 456	17,2	50 349
Professeurs d'EPS	2 455	14,8	0,74	3 876	9,1	0,69	6 331	11,3	6 003
Professeurs de lycée professionnel	7 055	14,7	0,71	3 930	9,7	0,64	10 985	12,9	10 366
PEGC ⁽¹⁾ , adjoints et chargés d'ens., MACD ⁽²⁾	706	33,9	0,64	368	29,6	0,56	1 074	32,4	897
Maîtres délégués	13 532	49,9	0,67	8 502	40,5	0,68	22 034	46,3	14 506
Non-enseignants	245 820	62,6	0,64	65 321	42,3	0,64	311 141	58,3	212 449
Titulaires	77 887	15,7	0,78	24 497	4,0	0,75	102 384	12,9	96 460
Personnels d'encadrement ⁽³⁾	9 259	1,3	0,76	8 760	0,9	0,73	18 019	1,1	17 538
Personnels d'éducation ⁽⁴⁾	15 287	9,8	0,77	3 901	4,8	0,74	19 188	8,8	18 188
Personnels ASS ⁽⁵⁾	48 258	19,7	0,78	7 715	5,8	0,75	55 973	17,8	52 001
Personnels ITRF ⁽⁶⁾	5 083	21,4	0,78	4 121	6,3	0,76	9 204	14,6	8 733
Non-titulaires	167 933	84,3	0,62	40 824	65,2	0,64	208 757	80,6	115 989
P. d'éducation contractuels ⁽⁷⁾	157 085	87,8	0,62	38 492	68,2	0,64	195 577	83,9	108 302
ASS ⁽⁵⁾ et ITRF ⁽⁶⁾ contractuels	10 848	34,3	0,65	2 332	16,7	0,62	13 180	31,2	7 687
Ensemble	896 353	28,3	0,68	325 321	15,6	0,68	1 221 674	24,9	1 048 120
Titulaires	681 337	13,8	0,76	255 270	6,0	0,74	936 607	11,7	880 676
Catégorie A	644 396	13,5	0,76	247 772	6,0	0,74	892 168	11,4	839 186
Catégorie B	13 966	16,3	0,79	3 512	5,6	0,75	17 478	14,2	16 380
Catégorie C	22 975	19,1	0,78	3 986	8,0	0,74	26 961	17,5	25 110
Non-titulaires	215 016	74,2	0,63	70 051	50,2	0,65	285 067	68,3	167 444

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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

Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

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, suite à a loi de transformation de la fonction publique de

2019, il peut y avoir, à compter de novembre 2020, partage du SFT entre eux.

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 (SB). Il s'obtient en ajoutant au TIB les primes et indemnités, l'IR et le SFT.

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).

CONCEPTS

Dans ce chapitre, il s'agit de salaires annualisés, présentés de manière mensuelle. Ainsi, le salaire d'un agent correspond à la somme des rémunérations que l'éducation nationale lui a versées sur l'année divisée par la durée totale des postes occupés en mois. Par exemple, une personne ayant perçu 1 200 euros par mois pendant 3 mois, puis, plus tard dans l'année 900 euros pour quinze jours de travail, aura un salaire net de $(3 * 1\,200 + 900) / 3,5 = 1\,286$ €.

En outre, comme rappelé dans le champ, seuls les salaires versés au titre de l'éducation nationale sont considérés dans ce chapitre. Les éventuels compléments de rémunération perçus en dehors ne sont pas pris en compte.

Salaire individuel

Les différents éléments de rémunérations (salaire brut, salaire net, 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 par le MENJ 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 année * 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

$$\text{Salaire net moyen} = (7 * 2\,000 + 1 * 1\,800 + 2 * 900) / 10 = 1\,760 \text{ €}$$

En approche EQTP :

$$\text{EQTP} = 7 + 0.8 + 2 * (0.6 * 3/12) = 8,1 \text{ EQTP}$$

$$\text{Salaire net moyen EQTP} = (7 * 2\,000 + 0.8 * (1\,800 / 0.8) + 2 * (0.6 * 3/12) * (900 / 0.6)) / 8,1 = 2\,006 \text{ €}$$

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 titulaires et les non-titulaires, 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.

En outre, chaque personne présente dans l'année compte pour un. Or, les personnels non titulaires sont plus fréquemment recrutés sur des contrats courts, générant donc davantage d'entrées et de sorties. Par rapport à une approche EQTP, dans l'approche individu le poids des non-titulaires, moins bien rémunérés, est renforcé par leur renouvellement, induisant des niveaux de salaires plus faibles.

Enfin, pour faciliter les comparaisons entre personnels et dans le temps, les salaires nets individuels en EQTP sont systématiquement renseignés dans les tableaux.

2. Généralités sur les salaires

En 2021, en France métropolitaine et dans les DROM (hors Mayotte), le salaire net mensuel moyen d'un agent relevant de l'éducation nationale s'élève à 2 330 euros (**Tableau 7.2**). 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, détenteurs d'un concours 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 7.16, 7.17 et 7.18 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 2021, un salaire net mensuel moyen de 2 660 euros. Ce niveau est proche de celui des agents de catégorie A (2 700 euros), très majoritaires dans l'enseignement scolaire compte tenu du poids des enseignants. Les agents de catégorie B touchent en moyenne 2 190 euros nets par mois et ceux de catégorie C 1 770 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 2021, les contributions et cotisations sociales représentent en moyenne 19 % du salaire brut des enseignants du public ainsi que des personnels non-enseignants, contre en moyenne 22 % du salaire brut des enseignants assimilés titulaires du privé sous contrat (**Tableau 7.3**). En effet, ces derniers, cotisant davantage pour leur complémentaire retraite, sont, à salaire brut égal, plus fortement prélevés que leurs homologues du public.

Le traitement indiciaire brut (TIB) constitue l'élément prépondérant du salaire brut : tous personnels confondus, il en représente 85 % (84 % pour ceux de catégorie A, 76 % pour les catégories B et 79 % pour les catégories C) (**Tableau 7.2**). Concernant les titulaires, l'écart moyen de TIB est de 800 euros entre les agents de catégorie A et B et de 300 euros entre les agents de catégorie B et C. Représentant en moyenne 13 % du salaire brut, les primes sont l'autre composante significative du salaire des agents. Les fonctionnaires de catégorie B sont ceux qui, en moyenne, en perçoivent le plus (620 euros, soit 23 % du salaire brut). Les titulaires de catégorie A (incluant

les enseignants détenteurs d'un concours du privé sous contrat) et ceux de catégorie C en perçoivent respectivement 460 et 410 euros (14 % et 19 % du salaire brut). Néanmoins, les primes sont relativement neutres dans la différenciation salariale entre catégories, contrairement au TIB. Enfin, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement représentent en moyenne 2 % du salaire brut.

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 15 % de moins qu'un homme.

La localisation de l'emploi, en France métropolitaine ou dans les DROM, constitue un facteur de différenciation salariale important : le salaire net d'un Métropolitain est inférieur de 1 000 euros à celui d'un Domien (hors Mayotte) (**Tableau 7.4**). Ce sont les majorations liées à l'exercice des missions sur ces territoires qui expliquent tout l'écart entre les Métropolitains et les Domiens. Ainsi, les primes représentent en moyenne 38 % du salaire brut dans les DROM contre 12 % 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 la partie dédiée aux 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 2021, en France métropolitaine et dans les DROM (hors Mayotte), le salaire net mensuel moyen en EQTP d'un agent rémunéré par le ministère en charge de l'éducation nationale s'élève à 2 560 euros (**Tableau 7.2**). Un agent titulaire (ou assimilé dans le secteur privé) a perçu, en 2021, un salaire net mensuel moyen en EQTP de 2 740 euros : 2 780 euros EQTP pour un agent de catégorie A, 2 250 euros EQTP pour un agent de catégorie B et 1 830 euros pour un agent de catégorie C.

Le niveau de salaire en EQTP des enseignants titulaires du public est très proche de celui des agents de catégorie A (2 770 euros). Que l'on

procède selon l'approche « salaire net fiche de paye » ou selon l'approche « salaire net en équivalent temps plein (EQTP) », les enseignants titulaires du premier degré public ont en moyenne une rémunération inférieure à celle de leurs homologues du second degré public. Une partie de ces écarts de « salaire net fiche de paye » entre titulaires du premier degré et titulaires du second degré est attribuable au temps partiel, les professeurs des écoles l'étant plus fréquemment que leurs homologues du second degré. Ainsi, si le salaire net moyen d'un enseignant titulaire du premier degré public est inférieur de 15,9 % à celui d'un enseignant titulaire du second degré public, l'écart se réduit à 15,4 % lorsqu'on compare des salaires nets en équivalent temps plein, qui sont de 2 540 euros EQTP par mois dans le premier degré public, et de 3 000 euros EQTP dans le second. Cet écart de salaire en EQTP s'explique notamment par la possibilité pour les enseignants du second degré d'assurer des heures supplémentaires annualisées (HSA).

Tableau 7.2 – Salaires mensuels moyens des personnels de l'éducation nationale, en 2021

	Salaire brut	Les composantes du salaire brut					Distribution du salaire net				Salaire net EQTP
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Indemnité de résidence (IR)	Supplément familial de traitement (SFT)	Primes et indemnités		Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires F/H	
					Montant ⁽²⁾	Part de primes (en %) ⁽³⁾					
Ensemble	2 897	2 458	21	31	389	13,4	2 331	2 339	3,85	0,85	2 562
Titulaires	3 307	2 786	24	36	461	13,9	2 659	2 532	1,98	0,87	2 744
Catégorie A	3 353	2 833	25	36	459	13,7	2 695	2 564	1,94	0,87	2 781
Catégorie B	2 690	2 031	21	19	618	23,0	2 185	2 133	1,51	0,96	2 250
Catégorie C	2 183	1 734	16	19	414	19,0	1 766	1 723	1,41	0,96	1 830
Non-titulaires	1 552	1 378	9	16	153	9,9	1 254	993	3,15	0,79	1 602
Enseignants (public + privé sous contrat)	3 227	2 736	24	36	431	13,4	2 593	2 499	1,99	0,89	2 695
1^{er} degré	3 012	2 650	23	40	299	9,9	2 409	2 366	1,80	0,91	2 499
Titulaires	3 035	2 674	23	41	298	9,8	2 427	2 377	1,76	0,91	2 512
Non-titulaires	2 306	1 933	19	28	326	14,1	1 859	1 686	2,77	0,89	1 873
2nd degré	3 404	2 807	25	32	540	15,9	2 745	2 660	2,09	0,93	2 859
Titulaires	3 539	2 926	25	33	554	15,7	2 852	2 756	1,89	0,92	2 938
Non-titulaires	2 476	1 988	20	22	446	18,0	2 011	1 907	2,57	0,94	2 118
Enseignants (public)	3 293	2 786	25	36	446	13,6	2 657	2 549	1,94	0,89	2 743
Titulaires	3 334	2 828	25	37	445	13,3	2 690	2 579	1,90	0,88	2 769
Non-titulaires	2 649	2 134	23	21	471	17,8	2 153	2 033	2,34	0,95	2 209
1^{er} degré	3 056	2 678	24	40	314	10,3	2 452	2 405	1,76	0,91	2 532
Titulaires	3 062	2 685	24	40	313	10,2	2 457	2 409	1,75	0,91	2 537
Non-titulaires	2 665	2 183	29	21	432	16,2	2 158	1 990	2,08	0,94	2 070
2nd degré	3 506	2 883	26	32	566	16,1	2 842	2 754	2,00	0,94	2 936
Titulaires	3 605	2 969	26	33	576	16,0	2 921	2 832	1,89	0,93	2 998
Non-titulaires	2 647	2 128	22	22	476	18,0	2 152	2 038	2,37	0,95	2 223
Enseignants (privé sous contrat)	2 884	2 478	18	36	353	12,2	2 261	2 223	2,19	0,92	2 426
Assimilés titulaires⁽¹⁾	3 077	2 668	19	38	352	11,4	2 398	2 343	1,86	0,90	2 526
Non-titulaires	2 132	1 736	16	25	355	16,7	1 723	1 643	2,59	0,94	1 867
1^{er} degré	2 680	2 439	15	45	181	6,8	2 084	2 069	2,02	0,94	2 227
Assimilés titulaires ⁽¹⁾	2 798	2 568	15	47	167	6,0	2 165	2 139	1,78	0,94	2 288
Non-titulaires	2 069	1 767	12	34	256	12,4	1 662	1 514	2,75	0,91	1 751
2nd degré	2 985	2 497	20	31	437	14,6	2 348	2 318	2,23	0,95	2 524
Assimilés titulaires ⁽¹⁾	3 225	2 721	20	34	450	14,0	2 522	2 461	1,84	0,94	2 651
Non-titulaires	2 154	1 724	17	22	390	18,1	1 745	1 693	2,54	0,95	1 905
Non enseignants titulaires	3 376	2 630	25	26	695	20,6	2 737	2 385	2,68	0,76	2 813
Catégorie A	4 114	3 212	30	30	842	20,5	3 334	3 114	2,36	0,79	3 411
Catégorie B	2 684	2 012	21	20	631	23,5	2 182	2 122	1,50	0,96	2 241
Catégorie C	2 183	1 734	16	19	414	19,0	1 766	1 723	1,41	0,96	1 830
Non enseignants non titulaires	1 225	1 159	5	13	53	4,4	987	860	2,04	0,90	1 389

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) Enseignants du privé détenteurs d'un contrat définitif et classés dans les échelles de rémunérations des titulaires du public.

(2) L'indemnité de résidence (IR) et le supplément familial de traitement (SFT) en sont exclus (cf. "Définitions").

(3) 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.

Lecture : en 2021, les 10 % des agents du MENJ "les mieux rémunérés" perçoivent un salaire net mensuel 3,85 fois plus élevé que les 10 % des agents du MENJ "les moins bien rémunérés" (c'est le rapport interdéciles D9/D1).

Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Tableau 7.3 – Décomposition du salaire mensuel moyen des personnels de l'éducation nationale, en 2021

	Enseignants du public		Enseignants du privé		Non-enseignants				Contractuels
	Fonctionnaires	Contractuels	Détenteurs d'un concours	Maîtres délégués	Fonctionnaires				
					Ensemble	Cat. A	Cat. B	Cat. C	
Salaire brut (a)	3 334	2 649	3 077	2 132	3 376	4 114	2 684	2 183	1 225
Contributions et cotisations sociales (b)	645	496	679	408	639	779	502	417	238
Cotisations sociales salariées	328	247	387	208	320	389	248	210	123
CSG ⁽¹⁾ et CRDS ⁽²⁾	316	249	292	200	320	390	254	207	115
Salaire net (a - b)	2 690	2 153	2 398	1 723	2 737	3 334	2 182	1 766	987

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) Contribution sociale généralisée

(2) Contribution au remboursement de la dette sociale

Unité : salaire en euros.

Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Tableau 7.4 – Comparaison des salaires mensuels moyens des personnels de l'éducation nationale entre la France métropolitaine et les DROM (hors Mayotte), en 2021

	Salaire brut	Les composantes du salaire brut			Distribution du salaire net				Salaire net EQTP	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires F/H		
		Montant	Part de primes (en %) ⁽¹⁾							
France métropolitaine	2 851	2 460	339	11,9		2 289	2 316	3,81	0,85	2 516
Enseignants du public	3 232	2 787	383	11,9		2 603	2 519	1,89	0,90	2 690
Titulaires	3 272	2 827	382	11,7		2 634	2 546	1,85	0,89	2 714
P. des écoles	3 002	2 686	251	8,4		2 403	2 382	1,70	0,92	2 483
P. agrégés	4 374	3 562	730	16,7		3 556	3 545	1,76	0,94	3 644
P. certifiés	3 331	2 831	444	13,3		2 688	2 649	1,77	0,95	2 770
P. d'EPS	3 363	2 844	458	13,6		2 715	2 694	1,70	1,01	2 773
P. de lycée pro.	3 539	2 945	533	15,1		2 864	2 835	1,65	0,95	2 915
Non-titulaires	2 591	2 146	398	15,4		2 104	1 998	2,32	0,95	2 165
Enseignants du privé	2 865	2 479	331	11,6		2 245	2 214	2,18	0,92	2 410
Titulaires	3 055	2 667	330	10,8		2 381	2 332	1,85	0,90	2 509
P. des écoles	2 772	2 567	141	5,1		2 145	2 131	1,76	0,95	2 268
P. agrégés	4 380	3 555	739	16,9		3 446	3 403	1,70	0,91	3 556
P. certifiés	3 130	2 672	404	12,9		2 446	2 411	1,81	0,95	2 581
P. d'EPS	3 166	2 718	393	12,4		2 470	2 432	1,65	0,98	2 555
P. de lycée pro.	3 331	2 782	499	15,0		2 607	2 566	1,72	0,94	2 713
Non-titulaires	2 112	1 736	334	15,8		1 707	1 632	2,57	0,93	1 851
Non enseignants	1 906	1 645	236	12,4		1 539	1 105	4,44	0,76	2 001
Titulaires	3 322	2 629	641	19,3		2 688	2 344	2,64	0,76	2 765
P. d'encadrement	5 452	4 242	1 137	20,9		4 419	4 225	1,61	0,93	4 420
P. d'éducation	3 254	2 906	292	9,0		2 606	2 565	1,73	0,93	2 662
P. ASS	2 771	2 113	614	22,1		2 248	2 043	2,06	0,83	2 336
P. ITRF	2 638	2 033	561	21,3		2 140	1 843	2,10	0,84	2 208
Non-titulaires	1 205	1 157	35	2,9		970	845	2,01	0,90	1 360

Tableau 7.4 – (suite)

	Salaire brut	Les composantes du salaire brut			Distribution du salaire net				Salaire net EQTP	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires F/H		
		Montant	Part de primes (en %) ⁽¹⁾							
DROM (hors Mayotte)	3 906	2 416	1 464	37,5		3 231	3 340	4,39	0,87	3 556
Enseignants du public	4 546	2 766	1 749	38,5		3 778	3 674	1,89	0,92	3 845
Titulaires	4 674	2 851	1 790	38,3		3 890	3 765	1,74	0,90	3 937
P. des écoles	4 356	2 702	1 619	37,2		3 614	3 540	1,65	0,94	3 664
P. agrégés	6 408	3 764	2 601	40,6		5 369	5 316	1,54	0,95	5 402
P. certifiés	4 857	2 920	1 909	39,3		4 053	3 960	1,68	0,93	4 100
P. d'EPS	4 891	2 945	1 915	39,2		4 077	4 025	1,65	0,99	4 126
P. de lycée pro.	4 845	2 945	1 870	38,6		4 037	3 934	1,68	0,94	4 066
Non-titulaires	3 371	1 982	1 374	40,8		2 753	2 590	1,85	0,98	2 735
Enseignants du privé	3 870	2 433	1 414	36,5		3 049	2 994	2,25	0,96	3 196
Titulaires	4 300	2 725	1 549	36,0		3 365	3 264	1,72	0,94	3 455
P. des écoles	4 090	2 669	1 392	34,0		3 183	3 095	1,62	0,98	3 228
P. agrégés	6 312	3 764	2 503	39,7		4 980	4 822	1,45	0,95	5 008
P. certifiés	4 402	2 728	1 648	37,4		3 459	3 391	1,73	0,96	3 600
P. d'EPS	4 394	2 767	1 602	36,5		3 444	3 304	1,66	0,98	3 494
P. de lycée pro.	4 367	2 764	1 583	36,3		3 421	3 338	1,69	0,96	3 506
Non-titulaires	2 823	1 723	1 088	38,5		2 279	2 122	2,02	1,00	2 357
Non enseignants	2 446	1 613	819	33,5		2 011	1 366	4,53	0,84	2 715
Titulaires	4 579	2 665	1 892	41,3		3 816	3 320	2,70	0,80	3 832
P. d'encadrement	7 585	4 347	3 211	42,3		6 330	6 241	1,51	0,96	6 322
P. d'éducation	4 641	2 929	1 687	36,4		3 845	3 713	1,69	0,92	3 849
P. ASS	3 759	2 128	1 610	42,8		3 137	2 858	1,99	0,87	3 165
P. ITRF	3 590	2 084	1 484	41,3		2 992	2 589	2,01	0,89	3 002
Non-titulaires	1 585	1 188	387	24,4		1 283	1 142	2,14	0,95	1 924

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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 métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

3. Distribution des salaires

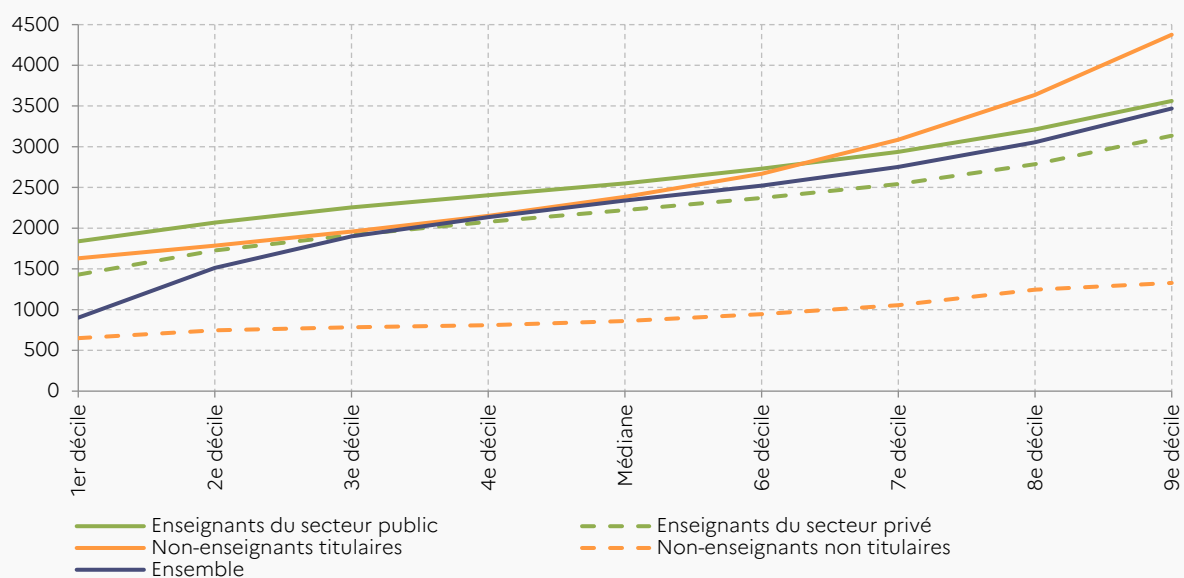
En 2021, les personnels titulaires non enseignants les mieux rémunérés bénéficient de rémunérations plus importantes que les enseignants du public ayant les plus hauts salaires (**Figure 7.1**). C'est le contraire pour les personnels les moins rémunérés. Par ailleurs, les salaires des enseignants du 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 compris entre 0,8 et 0,9)

Les 20 % des personnels les moins bien rémunérés (2e décile) ont un salaire net mensuel inférieur à 1 510 euros. 16 % des enseignants non titulaires du public ont un salaire inférieur à ce montant, tout comme 38 % des maîtres délégués du privé, 12 % des personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) de catégorie C, 14 % des ingénieurs et personnels de recherche et de formation (ITRF) de catégorie C et 98 % des personnels d'assistance éducative (AED et AESH) (**Figure 7.2**). La quotité de travail explique en partie ces niveaux de salaire : parmi les agents percevant un salaire net mensuel inférieur à 1 510 euros, 79 % des agents titulaires de catégorie C, 85 % des enseignants non titulaires du public, 81 % des maîtres délégués du privé et 86 % des personnels d'assistance éducative sont à temps partiel ou incomplet.

Pour les 20 % des personnels les mieux rémunérés (8e décile), le salaire net mensuel est supérieur à 3 060 euros en 2021. Cela concerne huit professeurs de chaire supérieure et agrégés sur dix, la quasi-totalité des personnels d'encadrement, 36 % des personnels ASS de catégorie A et 55 % des ITRF de catégorie A.

En 2021, le salaire médian, c'est-à-dire le salaire au-dessous et au-dessus duquel sont rémunérés la moitié des personnels de l'éducation nationale, est de 2 340 euros nets par mois. Bien que les professeurs des écoles, les professeurs certifiés, d'EPS (PEPS) et de lycée professionnel (PLP) soient rémunérés sur la même grille indiciaire, 48 % des professeurs des écoles sans fonction de direction du secteur public perçoivent une rémunération inférieure à la médiane (67 % dans le privé sous contrat), ce qui n'est le cas que de 28 % des certifiés, 26 % des PEPS et 16 % des PLP du secteur public (respectivement 43 %, 42 % 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 (cf. partie B).

Figure 7.1 – Distribution du salaire net mensuel des personnels de l'éducation nationale, en 2021



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

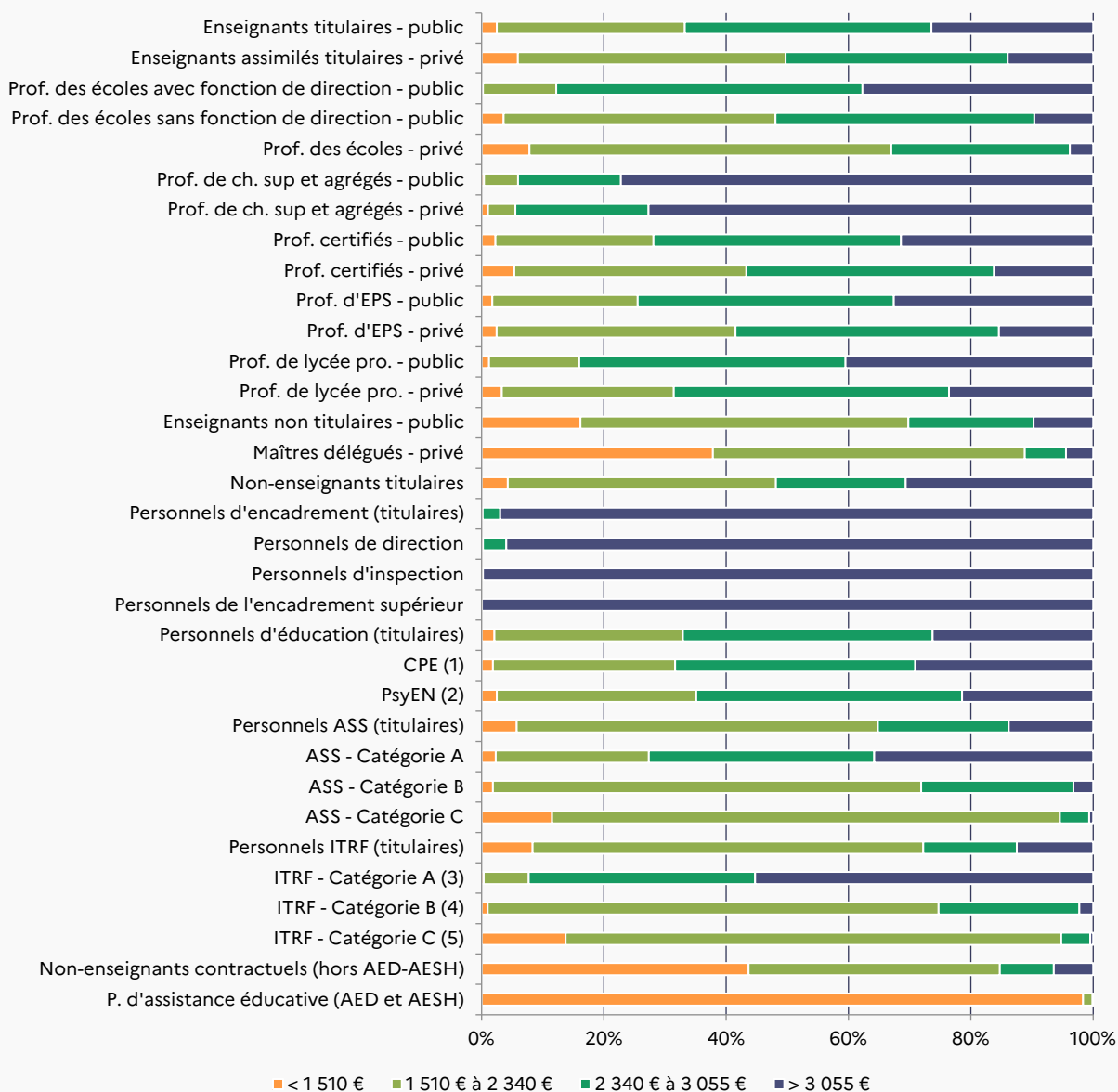
Unité : salaire en euros.

Lecture : en 2021, en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte), les 20 % des agents du ministère les moins bien rémunérés perçoivent un salaire net mensuel inférieur ou égal à 1 510 euros.

Champ : France métropolitaine + DOM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.

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, en 2021



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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 2021, 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 1 510 euros. Cela concerne 2,5 % des enseignants titulaires du public, 5,9 % des enseignants du privé détenteurs d'un contrat définitif, 4,3 % des non-enseignants titulaires et 98,0 % des personnels d'assistance éducative (AED et AESH).

Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

4. Les principales mesures réglementaires ayant influé sur les salaires en 2021

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.

Les principaux facteurs d'évolution ayant influé à la hausse les salaires en 2021, sont les suivants :

- ▶ **Grenelle de l'éducation** : instauration au cours de l'année scolaire 2020-2021, des primes déployées dans le cadre du Grenelle de l'éducation.
 - À compter du 1^{er} mai 2021, versement de la **prime d'attractivité** aux enseignants, CPE et PsyEN positionnés aux échelons 2 à 7 de la classe normale ainsi qu'aux contractuels enseignants. Le montant de la prime est dégressif (de 1 400 euros à 500 euros bruts annuels).
 - À compter du 1^{er} février 2021, versement de la **prime d'équipement informatique** aux enseignants qui exercent des missions d'enseignement. Le montant de la prime s'élève à 176 euros bruts annuels, soit 150 euros nets.
 - ▶ **Prime REP+** : revalorisation de l'indemnité de sujétion pour l'exercice en REP+ au 1^{er} septembre 2021 (+ 468 euros bruts).
 - ▶ **Protocole parcours carrière compétences (PPCR)** :
 - Application de mesures de revalorisation des grilles indiciaires de certains fonctionnaires de catégorie C et création d'un échelon doté de l'indice brut 1015 pour certains grades de catégories A hors encadrement supérieur et domaine social et paramédical. Les revalorisations ont varié selon le grade et l'échelon. Le décret n° 2017-1737 du 21 décembre 2017 (version consolidée au 7 septembre 2020) portant sur la modification de l'échelonnement indiciaire de ces fonctionnaires détaille l'ensemble des modifications⁴.
 - Création d'un 7^{ème} échelon en hors classe pour les professeurs des écoles, les professeurs certifiés, d'EPS, de lycée professionnel, les conseillers principaux d'éducation (CPE) et les psychologues de l'éducation nationale (PsyEN).
 - Poursuite de la montée en charge de la classe exceptionnelle. Par exemple, pour les
- enseignants, les taux sont fixés à 7,15 % du corps des professeurs des écoles (+ 1,43 point par rapport à 2020) et à 8,77 % du corps pour les enseignants du second degré (+ 0,62 point par rapport à 2020).
- ▶ **Heures supplémentaires** : en 2021, maintien de l'exonération et de la défiscalisation des heures supplémentaires et indemnités pour missions particulières (IMP) pour les enseignants du second degré et les conseillers principaux d'éducation (CPE) selon les modalités de 2019 : le plafond d'exonération d'impôt sur le revenu est porté à 5 000 euros nets annuels (5 358 euros bruts). Pour rappel, en 2020, compte tenu de la crise sanitaire, le plafond d'exonération d'impôt sur le revenu était de 7 500 euros nets annuels (8 037 euros bruts).
 - ▶ **Professeurs documentalistes** : Revalorisation de l'indemnité de sujétions particulières des professeurs documentalistes + 232.9 euros bruts annuels.
 - ▶ **Taux d'accès au grade de hors classe** : en 2021, le taux d'accès à la hors classe est fixé à 18,0 % (+ 1 point par rapport à 2020) pour les enseignants, les CPE et les PsyEN.
 - ▶ **Directeurs d'école** : à compter du 1^{er} janvier 2021, revalorisation de l'indemnité de sujétion spéciale de direction du premier degré (ISS) de 450 euros bruts annuels afin de pérenniser l'indemnité exceptionnelle versée en 2020 dans le contexte de la crise sanitaire.
 - ▶ **Personnels de direction** : à compter du 1^{er} janvier 2021, revalorisation de la part fonction de l'indemnité de fonction, de responsabilité et de résultat (IF2R) : + 590 euros bruts à + 1 150 euros bruts annuels selon la catégorie d'établissement.

⁴

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000036250477&dateTexte=20200907>

► Personnels d'éducation :

- À compter du 1^{er} mai 2021, les conseillers principaux d'éducation ont bénéficié de la prime d'attractivité (voir « Primes Grenelles »).
- À compter du 1^{er} avril 2021, revalorisation de l'indemnité de fonctions et l'indemnité forfaitaire des CPE (+ 236 euros bruts annuels).

► Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) :

- Mise en place d'une nouvelle grille indiciaire au 1^{er} septembre 2021 permettant une progression automatique tous les trois ans.

► Personnels ASS et ITRF :

- Revalorisation de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) des agents des catégories A, B et C de la filière administrative et de la filière santé (médecins, médecins conseillers techniques et infirmiers).
- Mise en place du plan de requalification de la filière administrative.

- Revalorisation indemnitaire des agents de la filière ITRF, à l'occasion du réexamen triennal du RIFSEEP.

Impact de l'inflation sur les salaires en 2021 :

- **Inflation** : la hausse des prix s'élève à 1,64 % en 2021 (après 0,5 % en 2020, 1,1 % en 2019 et 1,9 % en 2018), alors que la valeur de l'INM reste inchangée par rapport à 2020 (4,6860 euros depuis le 1^{er} février 2017 ; décret n°2016-670 du 25 mai 2016 portant majoration de la rémunération des agents publics rémunérés sur la base d'un indice). Ce facteur entre en jeu dans les évolutions en euros constants présentés dans ce chapitre. Les salaires 2021 présentés en photographie annuelle sont en euros courants.

B. LES RÉMUNÉRATIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DE L'ÉDUCATION NATIONALE EN 2021

1. Les enseignants du secteur public

Des salaires moins élevés dans le premier degré

En 2021, dans le secteur public, en France métropolitaine et dans les DROM (hors Mayotte), les enseignants ont en moyenne perçu un salaire net de 2 660 euros par mois, correspondant à un salaire brut de 3 290 euros (**Tableau 7.5**). Les primes constituent 14 % du salaire brut : 10 % dans le premier degré, 16 % dans le second degré avec la moitié correspondant à des rémunérations pour heures supplémentaires.

Les enseignants titulaires des corps du premier degré ont en moyenne perçu un salaire net mensuel de 2 460 euros contre 2 920 euros pour les titulaires du second degré, soit une différence d'environ 460 euros (correspondant à un écart brut mensuel de 540 euros). La moitié (48 %) de l'écart de salaire brut est portée par les primes. L'écart restant (soit 52 % de la différence totale) entre le salaire brut moyen perçu par ces enseignants du premier degré et celui perçu par ceux du second degré 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 net mensuel, environ 290 euros de moins que les professeurs certifiés, 320 euros de moins que les professeurs d'EPS (PEPS) et 490 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 5 730 euros et correspond à un brut mensuel de 6 810 euros, dont 34 % de primes, constituées majoritairement d'heures supplémentaires. Les professeurs agrégés ont les rémunérations les plus élevées après les professeurs de chaire supérieure, à 3 600 euros nets en moyenne, et une part des primes dans le salaire brut deux fois plus faible (18 %). Le salaire net mensuel des professeurs certifiés et d'EPS est inférieur d'environ 820 à 850 euros à celui des agrégés, et leur part des primes plus faible d'environ 2,5 points. En effet, les professeurs agrégés (et a fortiori de chaire supérieure), du fait de leur affectation principale au lycée, et notamment dans des classes à examen et post-bac, qui bénéficient d'heures de pondération, et de leur obligation réglementaire de service, ont davantage d'opportunités de compléter leur service par des heures supplémentaires. En 2021, 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 (71 % 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 190 euros par mois, lié à l'âge plus élevé des PLP.

Les enseignants non titulaires du second degré perçoivent des salaires nettement plus faibles que leurs collègues titulaires, par exemple 22 % de moins en net que les professeurs certifiés. En effet, ils enseignent fréquemment à temps incomplet. De plus leurs salaires ne progressent pas autant avec l'ancienneté de carrière que ceux des titulaires, car ils ne bénéficient pas, comme ces derniers, d'une grille indiciaire permettant une augmentation du salaire à l'ancienneté.

Des salaires près de 50 % plus élevés pour les enseignants titulaires en fin de carrière par rapport à leurs collègues qui débutent

Les enseignants titulaires 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 52 % de plus

que leurs collègues de moins de 30 ans dans le premier degré et 62 % de plus dans le second degré. Cette différence est portée presque intégralement par le TIB, même si les primes progressent également entre ces deux groupes d'âge. Le TIB moyen des 50 ans ou plus est plus élevé que celui des moins de 30 ans de 60 % chez les professeurs des écoles, 64 % chez les PLP, 68 % chez les certifiés, atteignant 73 % chez les professeurs d'EPS et 78 % 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. Comme déjà évoqué, les enseignants non titulaires font exception à ce principe de progression salariale

à l'ancienneté. En 2021, les enseignants contractuels du second degré âgés de 50 ans ou plus perçoivent en moyenne un salaire net inférieur de 3 % à celui de leurs homologues ayant moins de 30 ans. D'une part ils perçoivent moins de primes (environ 10 % de moins) et, d'autre part, ceux qui exercent à temps partiel/incomplet ont des quotités de rémunération plus faibles (0,65 contre 0,7). Néanmoins, si l'on s'affranchit des différences de temps de travail, le salaire net EQTP des 50 ans et plus est supérieur de 4 % à celui des moins de 30 ans.

À noter

Pour en savoir plus sur les heures supplémentaires annualisées (HSA), voir Thomas J-E., 2022 « Les heures supplémentaires annualisées des enseignants à la rentrée 2021 dans le second degré », Note d'Information, n° 22.18, DEPP

Tableau 7.5 – Salaires mensuels moyens des enseignants du secteur public, en 2021

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités			Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	dont heures sup.	Part de primes (en %) ⁽¹⁾			
Ensemble	2 786	446	140	13,6	3 293	2 657	2 743
Moins de 30 ans	2 067	377	80	15,2	2 479	2 005	2 055
50 ans ou plus	3 352	475	162	12,3	3 868	3 114	3 188
Enseignants du premier degré public	2 678	314	n.s.	10,3	3 056	2 452	2 532
Moins de 30 ans	2 051	309	n.s.	12,9	2 391	1 925	1 969
50 ans ou plus	3 245	330	n.s.	9,1	3 612	2 892	2 946
Enseignants titulaires	2 685	313	n.s.	10,2	3 062	2 457	2 537
Moins de 30 ans	2 038	303	n.s.	12,8	2 372	1 909	1 966
50 ans ou plus	3 252	328	n.s.	9,1	3 619	2 897	2 949
Professeurs des écoles	2 686	312	n.s.	10,2	3 063	2 457	2 537
Moins de 30 ans	2 038	303	n.s.	12,8	2 372	1 909	1 966
50 ans ou plus	3 261	327	n.s.	9,0	3 626	2 903	2 953
Classe normale	2 490	307	n.s.	10,7	2 866	2 302	2 388
Hors classe	3 434	290	n.s.	7,7	3 762	3 008	3 059
Classe exceptionnelle	3 843	475	n.s.	10,9	4 356	3 492	3 518
Enseignants non titulaires	2 183	432	n.s.	16,2	2 665	2 158	2 070

Tableau 7.5 – (suite)

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités			Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	dont heures sup.	Part de primes (en %) ⁽¹⁾			
Enseignants du second degré public	2 883	566	258	16,1	3 506	2 842	2 936
Moins de 30 ans	2 085	451	159	17,5	2 575	2 093	2 157
50 ans ou plus	3 427	576	268	14,2	4 046	3 268	3 357
Enseignants titulaires	2 969	576	270	16,0	3 605	2 921	2 998
Moins de 30 ans	2 063	444	163	17,4	2 550	2 072	2 154
50 ans ou plus	3 520	587	276	14,1	4 150	3 351	3 422
Professeurs de chaire supérieure	4 382	2 331	1 972	34,2	6 810	5 725	5 732
50 ans ou plus	4 527	2 283	1 902	33,1	6 888	5 775	5 782
Professeurs agrégés	3 567	776	495	17,5	4 424	3 600	3 688
Moins de 30 ans	2 341	564	312	19,2	2 944	2 403	2 513
50 ans ou plus	4 160	764	477	15,3	4 984	4 037	4 106
Classe normale	3 224	771	496	18,9	4 085	3 334	3 427
Hors classe	4 219	756	473	15,0	5 033	4 074	4 147
Classe exceptionnelle	4 753	920	577	16,0	5 734	4 650	4 725
Professeurs certifiés	2 835	508	213	15,0	3 398	2 747	2 828
Moins de 30 ans	2 025	419	142	16,9	2 486	2 018	2 100
50 ans ou plus	3 401	512	220	13,0	3 953	3 185	3 263
Classe normale	2 475	500	204	16,5	3 035	2 460	2 539
Hors classe	3 542	497	225	12,2	4 080	3 284	3 364
Classe exceptionnelle	3 832	643	265	14,2	4 528	3 654	3 723
Professeurs d'EPS	2 848	523	205	15,2	3 431	2 776	2 834
Moins de 30 ans	2 057	467	150	18,1	2 575	2 093	2 163
50 ans ou plus	3 552	505	193	12,3	4 097	3 297	3 359
Classe normale	2 482	525	205	17,1	3 075	2 495	2 553
Hors classe	3 552	497	205	12,1	4 095	3 296	3 357
Classe exceptionnelle	3 850	599	207	13,3	4 494	3 621	3 674
Professeurs de lycée professionnel	2 945	621	255	17,1	3 626	2 942	2 992
Moins de 30 ans	2 038	471	186	18,5	2 553	2 078	2 152
50 ans ou plus	3 340	615	238	15,4	3 996	3 230	3 284
Classe normale	2 577	617	262	18,9	3 262	2 656	2 704
Hors classe	3 565	600	239	14,3	4 205	3 394	3 456
Classe exceptionnelle	3 877	752	261	16,1	4 682	3 785	3 830
Enseignants non titulaires	2 128	476	154	18,0	2 647	2 152	2 223
Moins de 30 ans	2 183	482	140	17,9	2 685	2 183	2 174
50 ans ou plus	2 144	430	143	16,5	2 611	2 121	2 250

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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 métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

2. Les enseignants du secteur privé sous contrat

Ce paragraphe présente les salaires des enseignants de l'enseignement privé sous contrat. Les assimilés titulaires (maîtres contractuels ou agréés détenteurs d'un contrat ou d'un agrément à titre définitif ou provisoire), lorsqu'ils enseignent dans le premier degré, sont classés dans les échelles de rémunérations (ECR) correspondant à celles des instituteurs ou des professeurs des écoles de l'enseignement public. Ceux du second degré privé sous contrat sont classés dans les ECR correspondant à celles des professeurs agrégés, certifiés, de lycée professionnel, etc., de l'enseignement public. Les maîtres délégués, en contrat à durée déterminée ou indéterminée (CDD ou CDI), comparables aux professeurs contractuels de l'enseignement public, sont classés sur l'ECR des maîtres auxiliaires.

En 2021, en France métropolitaine et dans les DROM (hors Mayotte) les enseignants du secteur privé ont en moyenne perçu un salaire net mensuel de 2 260 euros, soit en brut 2 880 euros (**Tableau 7.6**). Les primes constituent 12 % du salaire brut (7 % dans le premier degré et 15 % dans le second degré) ; dans

le second degré, environ la moitié des primes concernent les rémunérations pour heures supplémentaires.

Les enseignants du premier degré privé ont en moyenne perçu un salaire net mensuel de 2 080 euros contre 2 350 euros pour ceux du second degré privé, soit une différence de 270 euros nets mensuels. Comme dans le secteur public, les salaires se différencient entre les premier et second degrés, entre les corps et selon l'âge.

Les maîtres délégués du premier degré perçoivent en moyenne 1 660 euros nets mensuels contre 1 750 dans le second degré. Depuis 2015, les écarts de salaires entre maîtres délégués des premier et second degrés se réduisent grâce au passage des instituteurs suppléants (qui constituaient le vivier des maîtres délégués du premier degré privé) dans l'ECR plus rémunératrice des maîtres auxiliaires dont bénéficiaient déjà les non-titulaires exerçant dans le second degré, en 2021, cette tendance se confirme (80 euros nets mensuels d'écart en 2021 contre 180 euros en 2020).

3. Comparaison des salaires des enseignants entre secteurs public et privé sous contrat

En 2021, en France métropolitaine et dans les DROM (hors Mayotte), les enseignants du secteur privé perçoivent une rémunération mensuelle nette inférieure de 15 % à celle de leurs collègues du secteur public, soit environ 400 euros de moins par mois (**Tableau 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, 23 % des enseignants du privé le sont contre 12 % des enseignants du public (**Tableau 7.1**). Les temps partiel et incomplet impactent 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 310 euros mensuels. Néanmoins, si l'on s'affranchit des différences de temps de travail, le salaire net EQTP montre des écarts persistants 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.

En outre, dans le premier degré privé sous contrat, les professeurs des écoles qui exercent une fonction de direction d'école ne perçoivent pas, comme leurs homologues du public, l'indemnité de sujétion spéciale (ISS) de direction. Ils bénéficient d'un complément de rémunération de la part du réseau au titre des fonctions de directeur, donnée qui ne remonte pas dans Siasp. Par conséquent, les salaires moyens des PE du privé sont minorés.

Enfin, la part plus importante des maîtres délégués parmi les enseignants du secteur privé sous contrat, comparativement à la part des enseignants contractuels parmi les enseignants du secteur public, creuse l'écart sur le salaire net.

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.

À noter

Pour en savoir plus sur les écarts de salaires public-privé, voir Defresne M., 2016, « Les enseignants du public sont-ils mieux payés que ceux du privé ? », *Éducation & formations*, n° 92, DEPP, p. 35-56.

Tableau 7.6 – Salaires mensuels moyens des enseignants du secteur privé sous contrat, en 2021

	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	2 478	353	141	12,2	2 884	2 261	0,85	2 426
Moins de 30 ans	1 963	326	95	14,1	2 307	1 849	0,92	1 915
50 ans ou plus	2 876	361	155	11,0	3 273	2 551	0,82	2 741
Enseignants du premier degré privé	2 439	181	n.s.	6,8	2 680	2 084	0,85	2 227
Moins de 30 ans	1 982	222	n.s.	10,0	2 220	1 768	0,92	1 817
50 ans ou plus	2 867	176	n.s.	5,7	3 074	2 377	0,82	2 525
Enseignants assimilés titulaires	2 568	167	n.s.	6,0	2 798	2 165	0,88	2 288
Moins de 30 ans	2 024	174	n.s.	7,9	2 216	1 749	0,92	1 803
50 ans ou plus	2 948	172	n.s.	5,5	3 151	2 433	0,84	2 564
Professeurs des écoles	2 570	167	n.s.	6,0	2 799	2 166	0,88	2 288
Moins de 30 ans	2 024	174	n.s.	7,9	2 216	1 749	0,92	1 803
50 ans ou plus	2 952	172	n.s.	5,5	3 155	2 436	0,84	2 566
Classe normale	2 406	166	n.s.	6,3	2 642	2 045	0,89	2 166
Hors classe	3 339	170	n.s.	4,8	3 537	2 728	0,91	2 859
Classe exceptionnelle	3 612	180	n.s.	4,7	3 814	2 952	0,85	3 115
Maîtres délégués	1 767	256	n.s.	12,4	2 069	1 662	0,77	1 751
Enseignants du second degré privé	2 497	437	209	14,6	2 985	2 348	0,83	2 524
Moins de 30 ans	1 952	386	147	16,4	2 356	1 895	0,91	1 972
50 ans ou plus	2 880	436	217	13,0	3 353	2 622	0,80	2 830
Enseignants assimilés titulaires	2 721	450	225	14,0	3 225	2 522	0,86	2 651
Moins de 30 ans	2 040	366	143	15,1	2 424	1 928	0,93	2 003
50 ans ou plus	3 043	445	226	12,6	3 525	2 750	0,82	2 919
Prof. de chaire supérieure et agrégés	3 574	789	549	17,7	4 448	3 502	0,95	3 610
Moins de 30 ans	2 557	899	531	25,8	3 485	2 781	1,16	2 817
50 ans ou plus	3 965	836	600	17,2	4 857	3 827	0,92	3 962
Agrégés de classe normale	3 291	766	524	18,4	4 157	3 271	0,98	3 362
Agrégés de hors classe	4 147	684	466	14,0	4 879	3 833	0,94	4 007
Agrégés de classe exceptionnelle	4 619	1 000	716	17,6	5 673	4 484	0,96	4 636
Professeurs certifiés	2 673	423	208	13,4	3 150	2 462	0,90	2 597
Moins de 30 ans	2 027	352	137	14,7	2 397	1 908	0,95	1 989
50 ans ou plus	3 001	417	210	12,1	3 455	2 693	0,85	2 866
Classe normale	2 421	422	205	14,5	2 902	2 272	0,92	2 379
Hors classe	3 320	410	202	10,9	3 771	2 935	0,89	3 157
Classe exceptionnelle	3 681	503	290	11,9	4 218	3 297	0,90	3 564
Professeurs d'EPS	2 719	412	185	12,9	3 185	2 486	0,90	2 570
Moins de 30 ans	2 079	403	151	16,1	2 495	1 978	0,95	2 029
50 ans ou plus	3 216	376	169	10,3	3 632	2 823	0,86	2 964
Classe normale	2 465	423	190	14,4	2 946	2 303	0,92	2 361
Hors classe	3 399	382	172	10,0	3 826	2 973	0,90	3 143
Classe exceptionnelle	3 638	373	165	9,2	4 049	3 151	0,87	3 461
Professeurs de lycée professionnel	2 782	520	246	15,5	3 352	2 623	0,89	2 728
Moins de 30 ans	2 045	414	176	16,7	2 474	1 980	0,95	2 041
50 ans ou plus	3 045	508	232	14,2	3 586	2 798	0,87	2 940
Classe normale	2 484	523	253	17,1	3 063	2 402	0,90	2 476
Hors classe	3 391	508	237	12,9	3 935	3 068	0,90	3 251
Classe exceptionnelle	3 648	552	203	13,1	4 232	3 300	0,87	3 604

Tableau 7.6 – (suite)

	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⁾				
Maîtres délégués	1 724	390	153	18,1	2 154	1 745	0,81	1 905
Moins de 30 ans	1 886	400	149	17,4	2 306	1 870	0,86	1 936
50 ans ou plus	1 631	367	146	18,1	2 029	1 641	0,77	1 887

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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 métropolitaine + DROM (hors Mayotte), privé sous contrat.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

4. Les salaires selon le sexe

Dans le premier degré public, le salaire net des femmes est inférieur de 9 % à celui des hommes (6 % dans le secteur privé) et, dans le second degré public, de 6 % (5 % dans le secteur privé) (**Tableaux 7.7 et 7.8 et 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 7 % 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 25 %, 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 17 % (dans le privé) à 19 % (dans le public) de primes

de moins que les hommes. Cet écart est particulièrement fort parmi les professeurs agrégés et de chaire supérieure (27 % dans le public, 28 % 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 public) à 27 % (dans le privé) 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 dans les DROM (hors Mayotte), ils perçoivent donc davantage la prime pour cherté de la vie.

À noter

Pour en savoir plus sur les écarts de salaires femmes-hommes, voir 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.

Tableau 7.7 – Salaires mensuels moyens des enseignantes et des enseignants du secteur public, en 2021

		Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités			Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP	
			Montant	dont heures sup.	dont NBI ⁽¹⁾				
Ensemble	Femmes	2 734	394	101	n.s.	3 189	2 568	2 663	
	Hommes	2 912	575	235	n.s.	3 545	2 874	2 938	
	Ratio F/H	0,94	0,68	0,43	n.s.	0,90	0,89	0,91	
Enseignants du premier degré	Ensemble 1^{er} degré	Femmes	2 650	299	n.s.	8	3 014	2 417	2 505
		Hommes	2 832	397	n.s.	12	3 286	2 642	2 679
		Ratio F/H	0,94	0,75	n.s.	0,66	0,92	0,91	0,94
	Professeurs des écoles	Femmes	2 657	297	n.s.	8	3 020	2 422	2 509
		Hommes	2 843	396	n.s.	12	3 295	2 649	2 685
		Ratio F/H	0,93	0,75	n.s.	0,66	0,92	0,91	0,93
	Enseignants non titulaires du premier degré	Femmes	2 167	418	n.s.	n.s.	2 636	2 134	2 053
		Hommes	2 259	501	n.s.	n.s.	2 807	2 274	2 152
		Ratio F/H	0,96	0,83	n.s.	n.s.	0,94	0,94	0,95
Enseignants du second degré	Ensemble 2nd degré	Femmes	2 843	517	221	n.s.	3 416	2 764	2 871
		Hommes	2 939	636	311	n.s.	3 634	2 953	3 029
		Ratio F/H	0,97	0,81	0,71	n.s.	0,94	0,94	0,95
	Professeurs de chaire supérieure et agrégés	Femmes	3 553	715	448	n.s.	4 349	3 532	3 635
		Hommes	3 652	977	674	n.s.	4 710	3 857	3 923
		Ratio F/H	0,97	0,73	0,66	n.s.	0,92	0,92	0,93
	Certifiés, PEPS et professeurs de lycée professionnel	Femmes	2 821	494	196	n.s.	3 370	2 723	2 810
		Hommes	2 910	585	256	n.s.	3 552	2 880	2 932
		Ratio F/H	0,97	0,84	0,77	n.s.	0,95	0,95	0,96
	Enseignants non titulaires du second degré	Femmes	2 095	448	133	n.s.	2 586	2 102	2 186
		Hommes	2 167	508	179	n.s.	2 719	2 212	2 263
		Ratio F/H	0,97	0,88	0,74	n.s.	0,95	0,95	0,97

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) Nouvelle bonification indiciaire

Unité : salaire en euros.**n.s.** : non significatif.**Champ** : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.**Source** : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

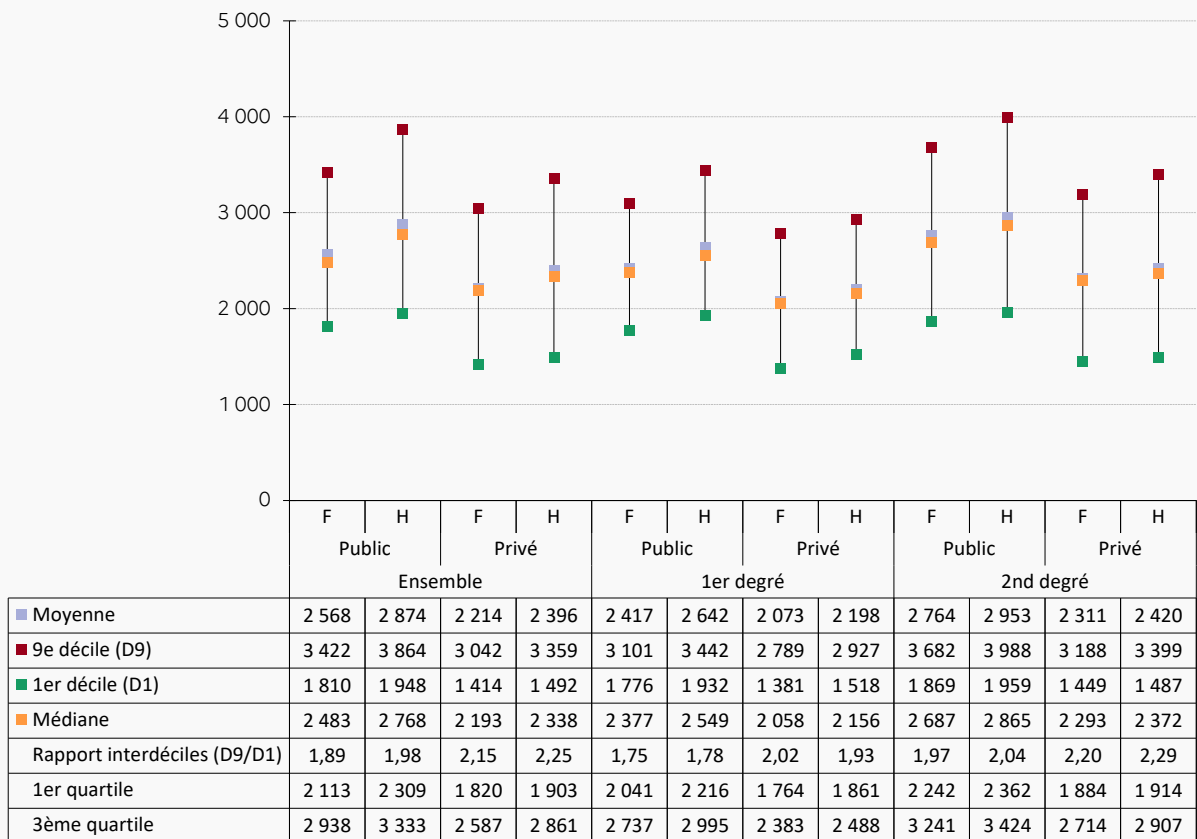
Tableau 7.8 – Salaires mensuels moyens des enseignantes et des enseignants du secteur privé sous contrat, en 2021

		Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP	
			Montant	dont heures sup.				
Ensemble	Femmes	2 459	316	112	2 831	2 214	2 381	
	Hommes	2 533	460	227	3 042	2 396	2 555	
	Ratio F/H	0,97	0,69	0,49	0,93	0,92	0,93	
Enseignants du premier degré	Ensemble 1^{er} degré	Femmes	2 428	178	n.s.	2 667	2 073	2 221
		Hommes	2 562	212	n.s.	2 826	2 198	2 283
		Ratio F/H	0,95	0,84	n.s.	0,94	0,94	0,97
	Professeurs des écoles	Femmes	2 557	165	n.s.	2 785	2 155	2 282
		Hommes	2 708	187	n.s.	2 952	2 285	2 358
		Ratio F/H	0,94	0,88	n.s.	0,94	0,94	0,97
	Enseignants non titulaires du premier degré	Femmes	1 753	249	n.s.	2 049	1 646	1 748
		Hommes	1 906	324	n.s.	2 262	1 811	1 783
		Ratio F/H	0,92	0,77	n.s.	0,91	0,91	0,98
Enseignants du second degré	Ensemble 2nd degré	Femmes	2 481	409	185	2 942	2 311	2 490
		Hommes	2 530	490	254	3 069	2 420	2 590
		Ratio F/H	0,98	0,83	0,73	0,96	0,95	0,96
	Professeurs de chaire supérieure et agrégés	Femmes	3 483	673	439	4 242	3 329	3 439
		Hommes	3 687	933	687	4 706	3 717	3 823
		Ratio F/H	0,94	0,72	0,64	0,90	0,90	0,90
	Certifiés, PEPS et professeurs de lycée professionnel	Femmes	2 668	412	191	3 133	2 447	2 576
		Hommes	2 750	490	255	3 292	2 578	2 697
		Ratio F/H	0,97	0,84	0,75	0,95	0,95	0,96
	Enseignants non titulaires du second degré	Femmes	1 698	369	135	2 110	1 709	1 891
		Hommes	1 766	424	183	2 224	1 803	1 926
		Ratio F/H	0,96	0,87	0,74	0,95	0,95	0,98

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Unité : salaire en euros.**n.s.** : non significatif.**Champ** : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.**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, en 2021



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Unité : salaire en euros.

Lecture : en 2021, les 10 % des enseignantes du public "les mieux rémunérées" perçoivent un salaire net mensuel 1,89 fois plus élevé que les 10 % des enseignantes du public "les moins bien rémunérées" (c'est le rapport interdéciles D9/D1).

Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

5. Évolution du salaire des enseignants

L'évolution du salaire net mensuel entre 2020 et 2021

Chaque année, la population enseignante du ministère chargé de l'éducation nationale change : certains quittent le ministère quand d'autres arrivent ou reviennent, et, parmi ceux qui restent (les « présents-présents »), des évolutions de nature statutaire (titularisation, changement de corps, grade, échelon) ou de rythme de travail viennent modifier la rémunération. Une présentation synthétique des évolutions de salaire entre 2020 et 2021 des enseignants des secteurs public et 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**).

Le salaire net mensuel moyen des enseignants a augmenté, en euros constants, de 1,0 % entre 2020 et 2021 et celui de ceux présents en 2020 et 2021 de 1,9 %.

Parmi les enseignants rémunérés en 2021, 95,1 % l'étaient déjà en 2020. Le salaire net moyen de ces agents (2 620 euros) augmente de 1,9 % en euros constants par rapport à 2020 (i.e. en tenant compte du poids de l'inflation qui s'élève à 1,6 % en 2021). Parmi les enseignants « présents-présents », l'augmentation est de 2,0 % pour les enseignants à temps complet les deux années. Les enseignants rémunérés en 2021 par le ministère mais qui ne l'étaient pas l'année précédente (nouveaux lauréats

aux concours, contractuels, etc.) représentent 4,9 % des enseignants de 2021, avec un salaire net mensuel moyen de 2 090 euros.

Quant aux enseignants présents en 2020 qui ne le sont plus en 2021 (départs à la retraite, non renouvellement de contrat pour les contractuels...), ils gagnaient en moyenne 2 520 euros en 2020. Ainsi, les nouveaux enseignants ont un salaire moyen plus faible de 17 % par rapport à celui que percevaient les enseignants partis, en raison principalement de la différence d'ancienneté.

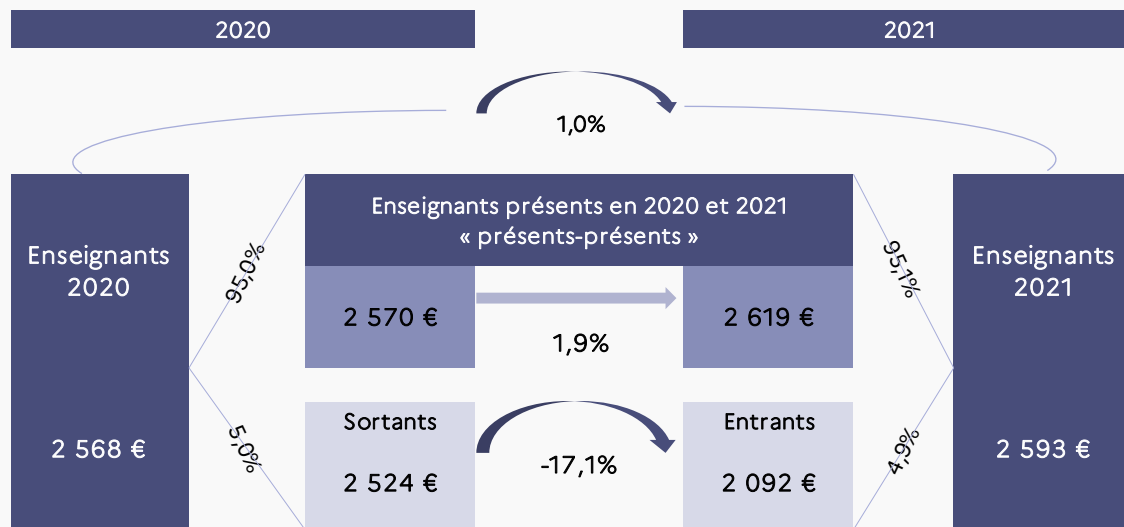
Au global, le salaire net moyen de l'ensemble des enseignants augmente moins que celui des « présents-présents », le renouvellement des populations tirant à la baisse l'évolution globale.

Les évolutions du salaire moyen des enseignants restant en place en 2020-2021 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).

À noter

Pour en savoir plus sur l'évolution du salaire des enseignants entre 2020 et 2021, voir Drégoir M., 2023, « L'évolution du salaire des enseignants entre 2020 et 2021 », Note d'information, n° 23.34, DEPP.

Figure 7.4 – Décomposition de l'évolution du salaire net mensuel moyen des enseignants entre 2020 et 2021, qu'ils soient à temps complet, partiel ou incomplet, en euros constants ⁽¹⁾



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1). Les salaires nets 2020 ont été corrigés de la hausse des prix qui s'élève à 1,6 % entre 2020 et 2021 (0,5% entre 2019 et 2020, 1,1 % entre 2018 et 2019).

Lecture : le salaire net moyen des enseignants de 2021 augmente de 1,0 % en euros constants par rapport au salaire net moyen des enseignants de 2020. Cette augmentation résulte de l'évolution 2020-2021 du salaire net moyen des enseignants présents ces deux années-là (les « présents-présents ») et de la différence de salaire entre les sortants 2020 et les entrants 2021. Les présents-présents représentent 95,0 % de la population du ministère en 2020. Le salaire net moyen de ces présents-présents augmente de 1,9% en 2021. Les sortants représentent 5,0 % de la population enseignante en 2020 et les entrants représentent 4,9 % de la population enseignante en 2021. L'écart de salaire entre les sortants 2020 et les entrants 2021 est égal à 17,1 %.

Champ : France métropolitaine et DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat. Enseignants présents en 2020 et/ou en 2021, qu'ils soient à temps complet, partiel ou incomplet.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

L'évolution du salaire brut statutaire jusqu'à la rentrée 2022

Depuis 2012, la DEPP, expertise et exploite les données annuelles de paye issues du système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Source de référence statistique, Siasp permet de produire et de comparer les salaires dans la fonction publique. 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 de salaire brut pris à différentes étapes de la carrière, pour les professeurs des écoles, les

professeurs certifiés, d'EPS, de lycée professionnel et les professeurs agrégés. Quatre moments sont retenus : 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).

L'évolution du salaire statutaire brut entre les rentrées 1990 et 2022 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.

- ▶ 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 de 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 de PPCR (+ 6 à 15 points selon les échelons en 3 ans).
- ▶ 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.
 - 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).
- ▶ La rémunération des heures supplémentaires (HSA) :
 - Le taux de rémunération des HSA étant indexé sur le point d'indice et basé sur l'indice médian 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 2022, + 11 % pour les professeurs certifiés, + 12 % 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. A 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.
 - 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 2022, la hausse des prix (y.c. tabac) s'élève à 67 %. Il s'agit

d'une donnée provisoire, l'inflation sur la période 2022-2023 étant calculée de septembre 2022 à avril 2023.

Les évolutions en euros constants exprimées ici sont relatives au calendrier scolaire : par convention d'usage, « 2022 » correspond ici à la rentrée 2022 ou encore à l'année scolaire 2022-2023. 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.

À la rentrée 2022, le salaire brut statutaire mensuel est de 2 450 euros pour un professeur des écoles en début de carrière et de 5 220 euros pour un professeur agrégé en fin de carrière

Le salaire brut statutaire est la rémunération brute que perçoit un enseignant tel que prévu dans les barèmes officiels des collectes 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 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, et, pour les professeurs des écoles, à compter de la rentrée 2013, l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE).

À la rentrée 2022, un professeur des écoles de début de carrière perçoit un salaire de 2 450 euros bruts mensuels, contre 2 680 euros pour un professeur certifié et 3 050 euros pour un professeur agrégé (**Figure 7.5**). Le traitement indiciaire représente

respectivement 87 %, 80 % et 79 % de leur salaire statutaire.

Par rapport à la rentrée 2021, dans un contexte de forte inflation (+ 5 %), le dégel du point d'indice (+ 3,5 % en juillet 2022) et l'introduction de la prime d'attractivité pour les enseignants en début et en milieu de carrière ont permis de limiter la baisse du salaire brut statutaire à 1 % en euros constants (**Tableau 7.9**).

Sur longue période: une dynamique positive du salaire brut statutaire des enseignants de début de carrière

Depuis 1990, malgré une inflation de 67 %, 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 (+ 2 % dans le premier degré, + 5 % dans le second degré) ainsi que le maintien de celui des professeurs agrégés de début de carrière (**Figure 7.5**). En revanche, sur cette période, le salaire brut des enseignants de milieu et de fin de carrière a diminué de 7 % à 14 % en euros constants selon les corps et les moments de carrière. Ainsi, si à la rentrée 2022 les enseignants de fin de carrière gagnent 60 % à 70 % 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.

Entre 1990 et 2010, baisse de 5 % à 8 % des salaires selon le corps et le moment dans la carrière

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 +1 %).

Par contre, 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**).

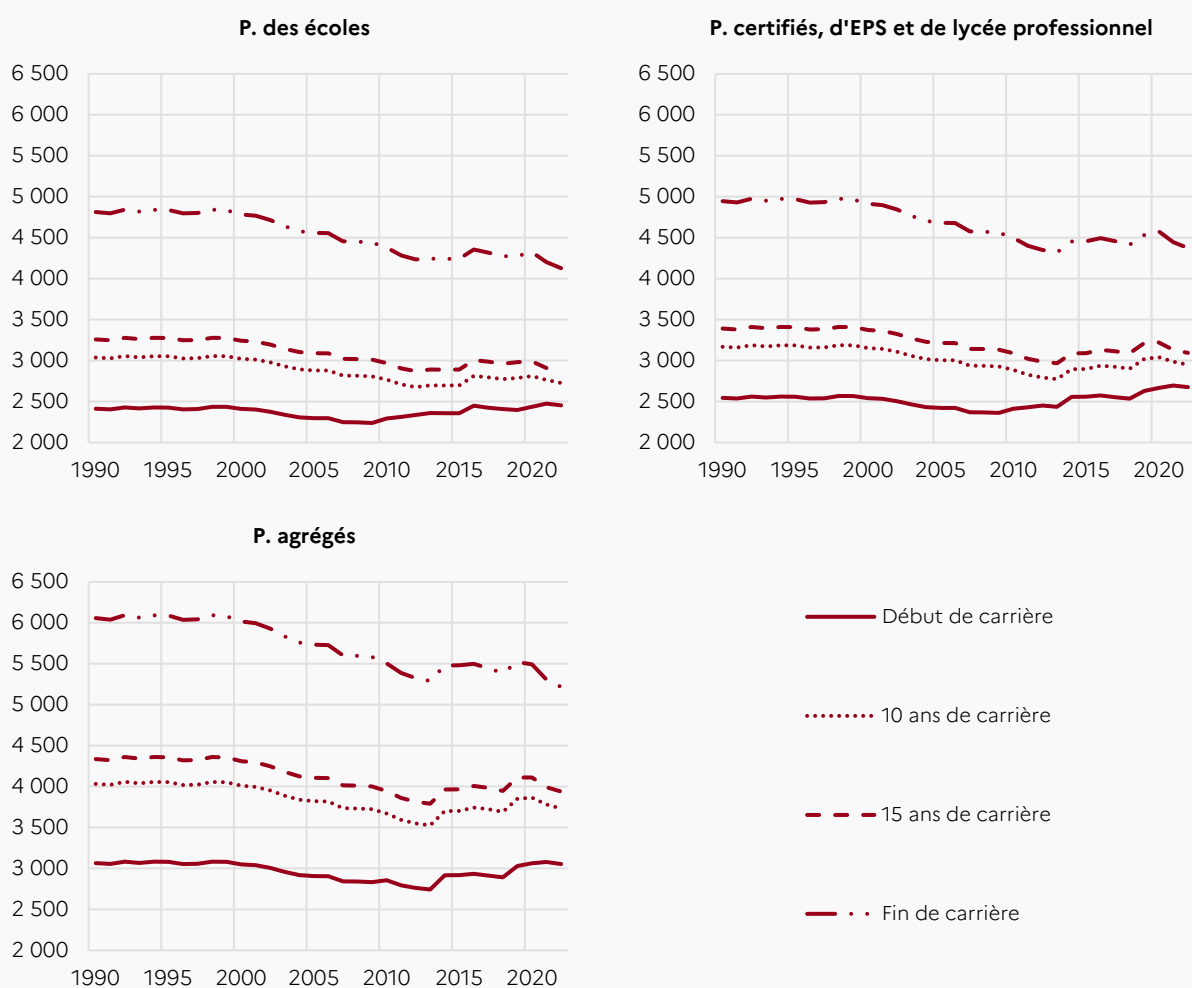
Entre 2011 et 2020, hausse de 2 % à 10 % des salaires selon le corps et le moment dans la carrière

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). Par contre, à partir de la rentrée 2020, 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 euros constants en dépit de la revalorisation du point d'indice en 2022 (**Tableau 7.9**).

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 2023, DEPP

(1) Depuis la rentrée 1990, la hausse des prix (y.c. tabac) s'élève à 67 %. Il s'agit d'une donnée provisoire, l'inflation sur la période 2022-2023 étant calculée de septembre 2022 à avril 2023.

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%	-1%	-1%	-2%	-1%	-1%	-1%	-2%	-1%	-1%	-1%	-2%	3%	5%	5%
1990-2022	2%	-10%	-12%	-14%	5%	-7%	-9%	-12%	0%	-7%	-9%	-14%	32%	67%	107%

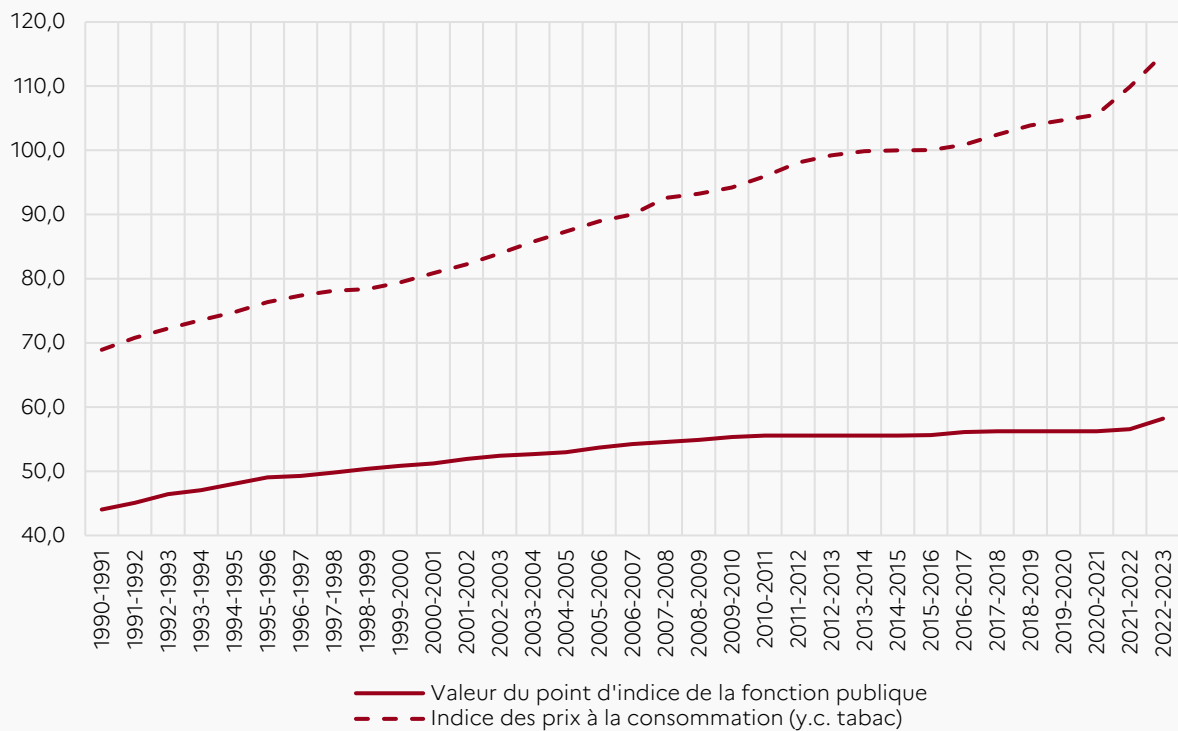
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) Depuis la rentrée 1990, la hausse des prix (y.c. tabac) s'élève à 67 %. Il s'agit d'une donnée provisoire, l'inflation sur la période 2022-2023 étant calculée de septembre 2022 à avril 2023.

Note : les évolutions en euros constants présentées ici font référence aux années scolaires. Par exemple, « 2021-2022 » correspond aux évolutions entre les années scolaires 2021-2022 et 2022-2023. Ainsi, entre la rentrée 2021 et la rentrée 2022, le salaire brut statutaire des professeurs des écoles de début de carrière a diminué de 1 % 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 2022



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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
P. des écoles	Début de carrière	1,8	1,6	1,4	1,4	1,4	1,4	1,5	1,4
	10 ans de carrière	2,2	1,9	1,7	1,6	1,6	1,7	1,6	1,6
	15 ans de carrière	2,4	2,1	1,8	1,7	1,7	1,8	1,7	1,7
	Fin de carrière	3,5	3,1	2,7	2,6	2,5	2,6	2,5	2,4
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
	10 ans de carrière	2,3	2,0	1,8	1,7	1,7	1,8	1,8	1,7
	15 ans de carrière	2,5	2,2	1,9	1,8	1,8	1,9	1,9	1,8
	Fin de carrière	3,6	3,2	2,8	2,6	2,6	2,7	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
	10 ans de carrière	2,9	2,6	2,3	2,1	2,2	2,3	2,2	2,2
	15 ans de carrière	3,2	2,8	2,4	2,3	2,4	2,4	2,4	2,3
	Fin de carrière	4,4	3,9	3,4	3,2	3,3	3,3	3,1	3,1

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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 PERSONNELS NON ENSEIGNANTS DE L'ÉDUCATION NATIONALE EN 2021

En 2021, en France métropolitaine et dans les DROM (hors Mayotte), les personnels non enseignants de l'éducation nationale ont en moyenne perçu un salaire net de 1 560 euros par mois, correspondant à un salaire brut de 1 930 euros (**Tableau 7.11**). Les non-enseignants titulaires ont perçu un salaire net mensuel de 2 740 euros : les personnels de

catégorie A perçoivent en moyenne un salaire net mensuel presque deux fois plus élevé que les personnels de catégorie C (respectivement 3 330 euros et 1 770 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 de l'éducation nationale, en 2021

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Part de primes (en %) ⁽¹⁾			
Ensemble	1 643	265	13,7	1 933	1 563	2 035
Moins de 30 ans	1 212	69	5,4	1 285	1 035	1 381
50 ans ou plus	2 069	422	16,8	2 514	2 034	2 469
Femmes	1 557	231	12,8	1 813	1 465	1 929
Hommes	1 969	389	16,3	2 384	1 931	2 420
Ratio F/H	0,79	0,59	-	0,76	0,76	0,80
Titulaires	2 630	695	20,6	3 376	2 737	2 813
Moins de 30 ans	1 805	444	19,3	2 294	1 860	1 915
50 ans ou plus	2 907	755	20,4	3 697	2 994	3 059
Femmes	2 470	620	19,8	3 138	2 541	2 627
Hommes	3 142	933	22,6	4 134	3 359	3 386
Ratio F/H	0,79	0,67	-	0,76	0,76	0,78
Catégorie A	3 212	842	20,5	4 114	3 334	3 411
Moins de 30 ans	1 977	431	17,6	2 453	1 987	2 063
50 ans ou plus	3 613	942	20,5	4 598	3 724	3 790
Femmes	3 025	737	19,3	3 818	3 091	3 185
Hommes	3 666	1 096	22,7	4 830	3 925	3 945
Ratio F/H	0,82	0,67	-	0,79	0,79	0,81
Catégorie B	2 012	631	23,5	2 684	2 182	2 241
Moins de 30 ans	1 635	569	25,4	2 241	1 829	1 852
50 ans ou plus	2 152	644	22,8	2 823	2 291	2 337
Femmes	2 001	621	23,3	2 663	2 164	2 231
Hommes	2 056	670	24,2	2 766	2 251	2 278
Ratio F/H	0,97	0,93	-	0,96	0,96	0,98
Catégorie C	1 734	414	19,0	2 183	1 766	1 830
Moins de 30 ans	1 564	412	20,4	2 024	1 643	1 670
50 ans ou plus	1 816	416	18,5	2 252	1 819	1 875
Femmes	1 727	409	18,8	2 170	1 755	1 825
Hommes	1 773	444	19,7	2 254	1 827	1 857
Ratio F/H	0,97	0,92	-	0,96	0,96	0,98

Tableau 7.11 – (suite)

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Part de primes (en %) ⁽¹⁾			
Non-titulaires	1 159	53	4,4	1 225	987	1 389
Moins de 30 ans	1 190	55	4,4	1 247	1 003	1 345
50 ans ou plus	1 099	36	3,2	1 146	923	1 379
Femmes	1 133	51	4,3	1 198	965	1 386
Hommes	1 265	63	4,8	1 335	1 075	1 401
Ratio F/H	0,90	0,80	-	0,90	0,90	0,99

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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 métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.

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 4 500 euros, tandis que celui des personnels d'éducation s'établit à 2 660 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 4 270 et 4 550 euros nets mensuels contre 6 650 euros en moyenne pour les personnels d'encadrement supérieur. L'écart de salaire se situe essentiellement au niveau des primes. Celles-ci constituent de 19 % à 24 % 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 2 690 euros nets par mois contre 2 610 euros pour les PsyEN. Comme en 2020, 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 3 490 euros nets mensuels, les fonctionnaires administratifs gagnent en moyenne près de 1 000 euros de plus que les personnels sociaux et de santé. 42 % 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 3 380 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. Comme ces derniers, les primes constituent près de 30 % de leur salaire brut. Néanmoins, ils bénéficient de grilles de rémunération moins favorables que les fonctionnaires administratifs de catégorie A. De plus, ils sont davantage à temps partiel.

Tableau 7.12 – Salaires mensuels moyens des personnels titulaires non-enseignants de catégorie A de l'éducation nationale, en 2021

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP	
		Montant	dont NBI	dont IMP ⁽¹⁾	Part de primes (en %) ⁽²⁾				
Personnels d'encadrement	Ensemble	4 246	1 226	72	-	22,1	5 544	4 501	4 501
	50 ans ou plus	4 462	1 319	87	-	22,6	5 835	4 737	4 742
	Femmes	4 151	1 147	57	-	21,4	5 366	4 354	4 353
	Hommes	4 347	1 310	87	-	22,9	5 732	4 657	4 658
	Ratio F/H	0,96	0,88	0,65	-	0,9	0,94	0,93	0,93
	Personnels de direction	4 230	989	79	-	18,7	5 288	4 270	4 271
	50 ans ou plus	4 462	1 080	102	-	19,3	5 592	4 514	4 520
	Femmes	4 140	932	61	-	18,1	5 138	4 147	4 149
	Hommes	4 329	1 052	99	-	19,3	5 455	4 406	4 406
	Ratio F/H	0,96	0,89	0,61	-	-	0,94	0,94	0,94
	Personnels d'inspection	4 154	1 355	-	-	24,3	5 575	4 553	4 551
	50 ans ou plus	4 307	1 357	-	-	23,7	5 714	4 661	4 660
	Femmes	4 078	1 349	-	-	24,6	5 492	4 488	4 483
	Hommes	4 233	1 361	-	-	24,0	5 661	4 620	4 623
	Ratio F/H	0,96	0,99	-	-	-	0,97	0,97	0,97
	Personnels d'encadrement supérieur	4 625	3 252	168	-	40,8	7 979	6 646	6 641
50 ans ou plus	4 843	3 367	168	-	40,5	8 305	6 913	6 908	
Femmes	4 502	3 220	178	-	41,2	7 814	6 516	6 508	
Hommes	4 712	3 274	162	-	40,4	8 096	6 739	6 735	
Ratio F/H	0,96	0,98	1,10	-	-	0,97	0,97	0,97	
Personnels d'éducation	Ensemble	2 907	354	-	39	10,7	3 316	2 661	2 715
	Moins de 30 ans	2 010	306	-	38	12,9	2 366	1 908	1 985
	50 ans ou plus	3 387	358	-	32	9,5	3 784	3 031	3 074
	Femmes	2 871	341	-	37	10,4	3 267	2 621	2 682
	Hommes	3 048	405	-	50	11,6	3 508	2 817	2 844
	Ratio F/H	0,94	0,84	-	0,74	-	0,93	0,93	0,94
	Conseillers principaux d'éducation	2 900	396	-	63	11,8	3 351	2 693	2 744
	Moins de 30 ans	2 004	330	-	47	13,8	2 386	1 926	2 009
	50 ans ou plus	3 448	398	-	56	10,3	3 886	3 115	3 157
	Femmes	2 854	385	-	62	11,7	3 294	2 647	2 705
	Hommes	3 035	429	-	64	12,2	3 520	2 830	2 857
	Ratio F/H	0,94	0,90	-	0,98	-	0,94	0,94	0,95
	Psychologues de l'éducation nationale	2 920	283	-	-	8,7	3 256	2 607	2 666
	Moins de 30 ans	2 034	196	-	-	8,6	2 276	1 825	1 874
	50 ans ou plus	3 305	304	-	-	8,3	3 648	2 918	2 963
	Femmes	2 896	278	-	-	8,6	3 227	2 584	2 648
Hommes	3 096	321	-	-	9,3	3 463	2 774	2 797	
Ratio F/H	0,94	0,87	-	-	-	0,93	0,93	0,95	

Tableau 7.12 – (suite)

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP	
		Montant	dont NBI	dont IMP ⁽¹⁾	Part de primes (en %) ⁽²⁾				
Personnels ASS	Ensemble	2 603	928	-	-	25,9	3 586	2 922	3 054
	Moins de 30 ans	1 880	765	-	-	28,6	2 676	2 190	2 247
	50 ans ou plus	2 858	966	-	-	25,0	3 860	3 139	3 261
	Femmes	2 544	854	-	-	24,7	3 452	2 809	2 957
	Hommes	2 895	1 295	-	-	30,5	4 251	3 484	3 514
	Ratio F/H	0,88	0,66	-	-	-	0,81	0,81	0,84
	Filière administrative	2 887	1 317	-	-	30,9	4 262	3 494	3 531
	Moins de 30 ans	1 933	1 070	-	-	35,2	3 040	2 507	2 538
	50 ans ou plus	3 127	1 359	-	-	30,0	4 530	3 707	3 742
	Femmes	2 844	1 277	-	-	30,6	4 175	3 421	3 465
	Hommes	2 969	1 390	-	-	31,4	4 424	3 630	3 652
	Ratio F/H	0,96	0,92	-	-	-	0,94	0,94	0,95
	Filière sociale et de santé	2 404	657	-	-	21,1	3 114	2 523	2 699
	Moins de 30 ans	1 855	619	-	-	24,7	2 500	2 036	2 104
50 ans ou plus	2 667	686	-	-	20,3	3 384	2 734	2 899	
Femmes	2 402	654	-	-	21,0	3 109	2 519	2 700	
Hommes	2 453	724	-	-	22,5	3 224	2 617	2 673	
Ratio F/H	0,98	0,90	-	-	-	0,96	0,96	1,01	
Personnels ITRF	Ensemble	2 858	1 198	-	-	29,1	4 123	3 382	3 456
	Moins de 30 ans	2 006	855	-	-	29,5	2 893	2 376	2 395
	50 ans ou plus	3 219	1 328	-	-	28,8	4 606	3 774	3 845
	Femmes	2 838	1 152	-	-	28,4	4 055	3 321	3 454
	Hommes	2 870	1 225	-	-	29,4	4 164	3 418	3 457
	Ratio F/H	0,99	0,94	-	-	-	0,97	0,97	1,00

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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 métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.

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 niveaux de salaire sont assez proches entre les personnels ASS et les ITRF (**Tableaux 7.13 et 7.14**). Alors que les techniciens de recherche et de formation et les personnels ASS (filière administrative) de catégorie B perçoivent en moyenne le même salaire net (2 180 euros nets par

mois), les agents ITRF de catégorie C ont un salaire net très légèrement inférieur à celui des personnels ASS (filière technique) de catégorie C : ils sont en moyenne plus jeunes et perçoivent un peu moins de primes.

Tableau 7.13 – Salaires mensuels moyens des personnels titulaires non enseignants de catégorie B de l'éducation nationale, en 2021

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Part de primes (en %) ⁽¹⁾			
Personnels ASS (filière administrative)	2 011	632	23,5	2 684	2 182	2 242
Moins de 30 ans	1 634	568	25,3	2 243	1 830	1 856
50 ans ou plus	2 155	647	22,9	2 829	2 296	2 342
Femmes	2 000	625	23,4	2 667	2 168	2 234
Hommes	2 067	668	24,1	2 774	2 256	2 286
Ratio F/H	0,97	0,94	-	0,96	0,96	0,98
Personnels ITRF	2 025	621	23,1	2 685	2 182	2 228
Moins de 30 ans	1 642	576	25,8	2 232	1 820	1 827
50 ans ou plus	2 131	618	22,2	2 781	2 255	2 300
Femmes	2 015	555	21,3	2 608	2 113	2 188
Hommes	2 032	676	24,6	2 749	2 239	2 260
Ratio F/H	0,99	0,82	-	0,95	0,94	0,97

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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 métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Tableau 7.14 – Salaires mensuels moyens des personnels titulaires non enseignants de catégorie C de l'éducation nationale, en 2021

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Part de primes (en %) ⁽¹⁾			
Personnels ASS (filière technique)	1 732	422	19,3	2 188	1 771	1 836
Moins de 30 ans	1 561	433	21,2	2 046	1 663	1 690
50 ans ou plus	1 818	422	18,7	2 259	1 825	1 882
Femmes	1 727	419	19,2	2 181	1 765	1 833
Hommes	1 776	444	19,7	2 258	1 830	1 862
Ratio F/H	0,97	0,94	-	0,97	0,96	0,98
Personnels ITRF	1 741	383	17,7	2 160	1 744	1 808
Moins de 30 ans	1 572	355	18,0	1 966	1 589	1 621
50 ans ou plus	1 808	391	17,6	2 222	1 793	1 850
Femmes	1 726	351	16,6	2 112	1 702	1 785
Hommes	1 770	443	19,7	2 250	1 823	1 851
Ratio F/H	0,97	0,79	-	0,94	0,93	0,96

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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 métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

3. Les personnels d'assistance éducative ont les plus faibles salaires

En 2021, en France métropolitaine et dans les DROM (hors Mayotte), les agents contractuels non enseignants perçoivent moins de 1 000 euros nets mensuels (**Tableau 7.11**). Ce niveau de salaire est largement déterminé par celui des assistants d'éducation (AED) et des accompagnants d'élèves

en situation de handicap (AESH), qui représentent la majorité des personnels non enseignants non titulaires du ministère (**Tableau 7.15**). Or 66 % des AED et 98 % des AESH exercent à temps incomplet (quotité moyenne de 62 % parmi les AESH).

Tableau 7.15 – Salaires mensuels moyens des personnels contractuels non enseignants de l'éducation nationale, en 2021

		Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
			Montant	Part de primes (en %) ⁽¹⁾			
Personnels de vie scolaire	Ensemble	1 107	46	4,0	1 165	938	1 357
	Moins de 30 ans	1 157	50	4,2	1 208	972	1 330
	50 ans ou plus	1 026	27	2,6	1 062	855	1 329
	Femmes	1 083	44	3,8	1 140	918	1 359
	Hommes	1 206	56	4,4	1 266	1 019	1 349
	Ratio F/H	0,90	0,78	-	0,90	0,90	1,01
	Personnels d'éducation	2 135	326	13,0	2 500	2 019	2 006
	Moins de 30 ans	2 140	306	12,4	2 467	1 991	1 932
	50 ans ou plus	2 003	252	11,1	2 281	1 839	1 951
	Femmes	2 101	307	12,6	2 447	1 977	1 978
	Hommes	2 262	393	14,6	2 693	2 175	2 106
	Ratio F/H	0,93	0,78	-	0,91	0,91	0,94
	Personnels d'assistance éducative	1 090	41	3,6	1 142	920	1 343
	Moins de 30 ans	1 145	47	4,0	1 193	960	1 321
	50 ans ou plus	1 016	25	2,4	1 050	845	1 322
	Femmes	1 066	39	3,5	1 118	901	1 346
Hommes	1 187	50	4,0	1 239	997	1 331	
Ratio F/H	0,90	0,79	-	0,90	0,90	1,01	
Personnels ASS et ITRF	Ensemble	1 924	161	7,6	2 119	1 712	1 839
	Moins de 30 ans	1 933	159	7,5	2 114	1 706	1 706
	50 ans ou plus	1 945	140	6,7	2 108	1 703	1 910
	Femmes	1 855	157	7,7	2 043	1 650	1 770
	Hommes	2 247	185	7,5	2 472	1 997	2 120
	Ratio F/H	0,83	0,85	-	0,83	0,83	0,83

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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 métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

4. Les salaires 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 83 % chez les personnels de catégorie A, de 32 % chez les personnels de catégorie B et de 16 % 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 61 % à 69 %) (**Tableau 7.12**).

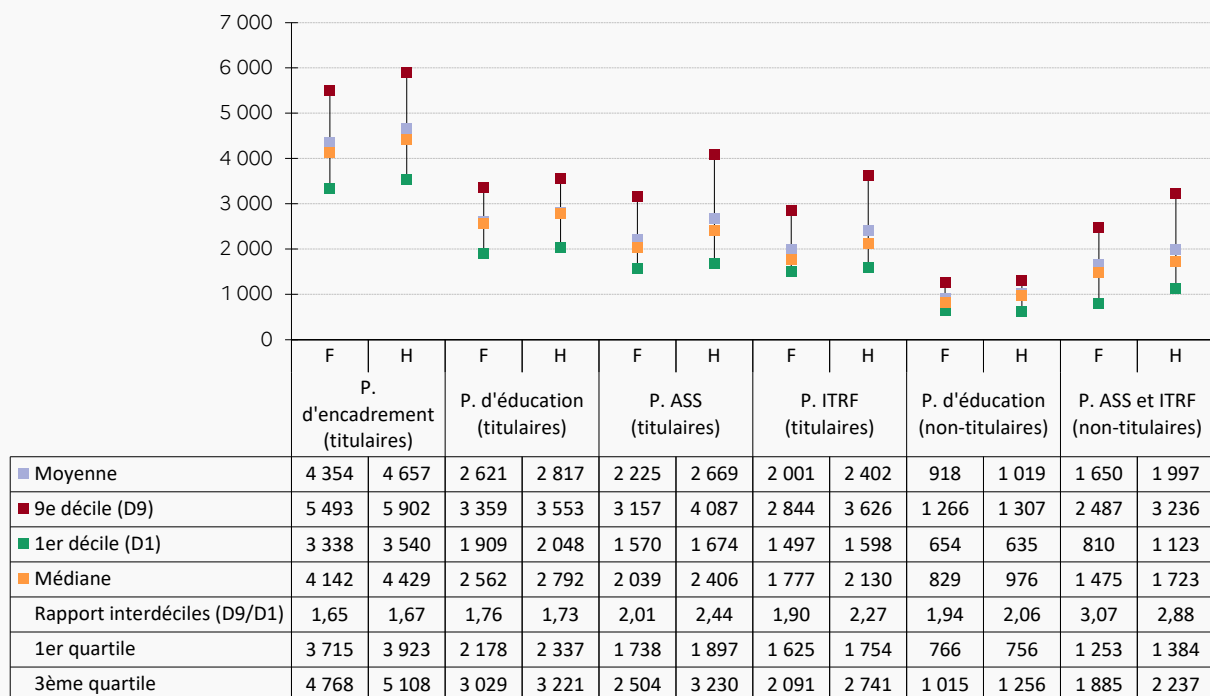
A l'inverse, les personnels d'assistance éducative âgés de 50 ans ou plus ont un TIB moyen inférieur de 11 % par rapport à celui de leurs homologues âgés de moins de 30 ans. Cela s'explique principalement par le recrutement récent d'AESH, généralement plus âgés que les AED, ayant moins d'ancienneté et exerçant à temps incomplet (**Tableau 7.15**).

Des différences femmes/hommes particulièrement marquées au sein des personnels de catégorie A

En 2021, le salaire net moyen des non-enseignants titulaires femmes est inférieur de 24 % à celui des hommes, ce qui correspond à un écart de 820 euros (**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 rémunérés. Elles représentent moins de la moitié des personnels d'encadrement supérieur ainsi que des catégories A chez les ITRF tandis qu'elles représentent 9/10e 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 4 % au sein des catégories B et C.

Figure 7.7 - Répartition du salaire net mensuel des non-enseignants de l'Éducation nationale selon le sexe, en 2021



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Unité : salaire en euros.

Lecture : en 2021, les 10 % des personnels d'encadrement de sexe féminin "les mieux rémunérés" perçoivent un salaire net mensuel 1,65 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 métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

5. Évolution du salaire des non-enseignants

Parmi les personnels non enseignants rémunérés en 2021 par le ministère chargé de l'éducation nationale (hors personnels d'assistance éducative⁵), 90,5 % l'étaient déjà en 2020 (**Figure 7.8**). Le salaire net moyen de ces agents (2 650 euros) augmente de 2,2 % en euros constants par rapport à 2020 (i.e. en tenant compte du poids de l'inflation qui s'élève à 1,64 % en 2021). L'augmentation est de 2,1 % pour ceux à temps complet les deux années. Les non-enseignants rémunérés en 2021 par le ministère en charge de l'éducation nationale mais qui ne l'étaient pas l'année précédente (nouveaux lauréats aux concours, contractuels hors assistance éducative, etc.) représentent 9,5 % des personnels non enseignants en 2021, avec un salaire mensuel moyen de 2 190 euros. Quant aux personnels non enseignants présents en 2020 qui ne le sont plus en 2021 (départs à la retraite, non renouvellement de contrat pour les contractuels...), ils gagnaient en

moyenne 2 370 euros en 2020. Ainsi, les nouveaux personnels non enseignants ont un salaire moyen plus faible de 7,6 % à celui que percevaient les non-enseignants partis, en raison principalement de la différence d'ancienneté.

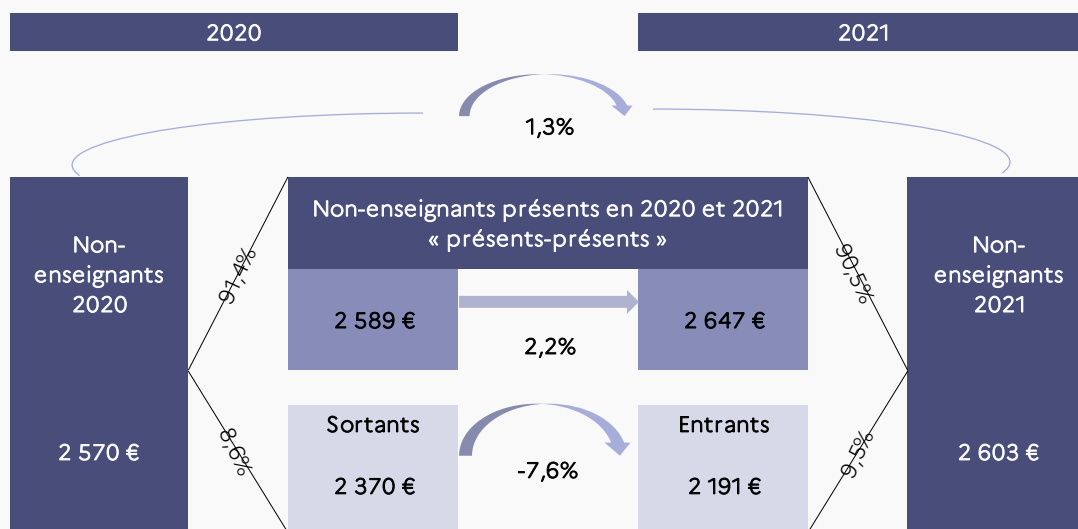
Au global, le salaire net moyen de l'ensemble des personnels non enseignants (hors assistance éducative) augmente moins que celui des « présents-présents », le renouvellement des populations tirant à la baisse l'évolution globale.

Les évolutions du salaire net moyen des non-enseignants restant en place en 2020-2021 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).

⁵ Afin de permettre une meilleure lecture des évolutions de salaire des non-enseignants, il a été jugé préférable de retirer du champ les personnels d'assistance éducative en

raison de leur grand nombre et de leurs bas salaires qui tirent mécaniquement les niveaux et les évolutions de l'ensemble des personnels non enseignants vers le bas.

Figure 7.8 – Décomposition de l'évolution du salaire net mensuel moyen des personnels non enseignants (hors assistance éducative) entre 2020 et 2021, qu'ils soient à temps complet, partiel ou incomplet, en euros constants⁽¹⁾



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) Les salaires nets 2020 ont été corrigés de la hausse des prix qui s'élève à 1,6 % entre 2020 et 2021 (0,5 % entre 2019 et 2020, 1,1 % entre 2018 et 2019).

Lecture : hors assistance éducative, le salaire net moyen des personnels non enseignants de 2021 augmente de 1,3 % en euros constants par rapport au salaire net moyen des personnels non enseignants de 2020. 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 2020 et les entrants 2021. Les présents-présents représentent 91,4 % des personnels non enseignants en 2020. Le salaire net moyen de ces présents-présents augmente de 2,2 % en 2021. Les sortants représentent 8,6 % des personnels non enseignants en 2020 et les entrants représentent 9,5 % personnels non enseignants en 2021. L'écart de salaire entre les sortants 2020 et les entrants 2021 est égal à 7,6 %.

Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public. Personnels non enseignants (hors assistance éducative) présents en 2020 et/ou en 2021, 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 7.16 - Salaires nets mensuels moyens des enseignants du secteur public selon le temps de travail, en 2021

	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	Salaires F/H	Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires F/H	
Enseignants titulaires du 1^{er} degré	2 538	2 461	1,66	0,94	1 816	1 800	1,87	0,94	11,3
Moins de 30 ans	1 930	1 918	1,43	1,00	1 558	1 630	1,96	1,19	5,6
30-39 ans	2 232	2 182	1,37	0,98	1 727	1 751	1,72	0,97	19,6
40-49 ans	2 546	2 487	1,37	0,97	1 828	1 836	1,84	0,97	10,9
50 ans ou plus	2 963	2 912	1,47	0,94	2 058	2 037	2,14	0,93	7,3
Enseignants titulaires du 2nd degré	2 997	2 911	1,82	0,94	2 242	2 180	2,05	0,97	10,1
Moins de 30 ans	2 090	2 087	1,68	1,00	1 600	1 646	2,21	1,07	3,7
30-39 ans	2 549	2 434	1,58	0,96	1 934	1 941	1,81	1,00	12,3
40-49 ans	2 956	2 815	1,58	0,95	2 156	2 153	1,90	0,99	10,0
50 ans ou plus	3 446	3 345	1,62	0,95	2 531	2 593	2,02	0,99	10,4
Enseignants non titulaires	2 349	2 155	1,86	0,97	1 630	1 504	3,00	0,95	27,3
Moins de 30 ans	2 410	2 122	2,24	0,96	1 702	1 518	3,14	0,96	30,7
30-39 ans	2 331	2 136	1,84	0,98	1 693	1 556	2,91	0,98	27,2
40-49 ans	2 348	2 181	1,77	0,97	1 616	1 507	2,85	0,92	25,7
50 ans ou plus	2 326	2 170	1,77	0,95	1 491	1 395	3,07	0,95	26,3

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Unité : salaire en euros.

Lecture : Parmi les enseignants titulaires du 1^{er} degré public en poste au MENJ en 2021 (durant toute l'année ou seulement une partie de l'année), 88,7 % exercent à temps complet et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 2 538 euros et 11,3 % exercent à temps partiel et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 1 816 euros. Les 10 % des enseignants titulaires du 1^{er} degré à temps complet les mieux rémunérés perçoivent 1,66 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 métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Tableau 7.17 - Salaires nets mensuels moyens des enseignants du secteur privé selon le temps de travail, en 2021

	Enseignants à temps complet				Enseignants à temps partiel/incomplet ⁽¹⁾				Part du temps partiel / incomplet parmi l'ensemble des agents sur qui reposent les salaires (%)
	Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires F/H	Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires F/H	
Enseignants assimilés titulaires du 1^{er} degré	2 282	2 216	1,55	0,97	1 607	1 590	1,98	0,93	17,4
Moins de 30 ans	1 784	1 807	1,26	1,00	1 374	1 402	1,89	1,12	8,5
30-39 ans	2 003	1 975	1,22	0,99	1 530	1 573	1,81	0,96	23,5
40-49 ans	2 209	2 213	1,32	0,99	1 575	1 614	1,86	0,98	16,8
50 ans ou plus	2 569	2 553	1,49	0,96	1 718	1 644	2,15	0,92	16,0
Enseignants assimilés titulaires du 2nd degré	2 650	2 541	1,66	0,95	1 853	1 835	2,40	1,06	16,1
Moins de 30 ans	1 961	1 993	1,50	0,99	1 576	1 608	1,86	0,98	8,7
30-39 ans	2 271	2 223	1,36	0,97	1 683	1 731	1,87	1,06	14,0
40-49 ans	2 547	2 490	1,46	0,97	1 752	1 796	2,19	1,13	13,9
50 ans ou plus	2 934	2 922	1,62	0,93	1 959	1 943	2,55	1,06	18,9
Maîtres délégués	2 006	1 811	1,79	0,97	1 392	1 308	2,80	0,96	45,9
Moins de 30 ans	2 142	1 852	2,11	0,96	1 507	1 385	2,81	0,97	46,6
30-39 ans	1 966	1 790	1,72	0,98	1 422	1 332	2,75	0,95	42,9
40-49 ans	1 979	1 813	1,70	0,97	1 364	1 298	2,78	0,98	46,6
50 ans ou plus	1 965	1 816	1,66	0,94	1 267	1 200	2,84	0,95	49,4

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Unité : salaire en euros.**(1)** les données issues du système d'information Siasp ne permettent pas d'isoler le temps incomplet du temps partiel.

Lecture : Parmi les enseignants titulaires du 1^{er} degré privé en poste au MENJ en 2021 (durant toute l'année ou seulement une partie de l'année), 82,6 % exercent à temps complet et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 2 282 euros et 17,4 % exercent à temps partiel/incomplet et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 1 607 euros. Les 10 % des enseignants assimilés titulaires du 1^{er} degré à temps complet les mieux rémunérés perçoivent 1,55 fois plus que les 10 % des enseignants assimilés titulaires du 1^{er} degré à temps complet les moins bien rémunérés. En moyenne, une enseignante assimilée titulaire du 1^{er} degré à temps complet perçoit un salaire net moyen inférieur de 3 % à son homologue masculin.

Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), privé sous contrat.**Source** : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Tableau 7.18 - Salaires nets mensuels moyens des personnels non enseignants de l'éducation nationale selon le temps de travail, en 2021

	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	3 467	3 242	2,24	0,82	2 200	2 113	2,23	0,88	10,5
Moins de 30 ans	2 050	2 015	1,51	0,93	1 373	1 171	2,12	1,15	9,3
30-39 ans	2 444	2 271	1,69	0,89	1 915	1 900	1,70	1,04	17,8
40-49 ans	3 217	3 020	1,94	0,84	2 129	2 099	1,90	0,88	11,2
50 ans ou plus	3 848	3 636	2,06	0,83	2 409	2 284	2,45	0,90	8,6
Titulaires de catégorie B	2 239	2 164	1,45	0,98	1 833	1 808	1,53	1,01	14,0
Moins de 30 ans	1 861	1 806	1,32	0,99	1 477	1 498	1,61	1,41	8,3
30-39 ans	1 998	1 936	1,36	0,99	1 724	1 698	1,34	1,03	22,0
40-49 ans	2 193	2 128	1,39	0,99	1 831	1 824	1,43	1,00	16,2
50 ans ou plus	2 337	2 259	1,43	0,96	1 907	1 890	1,85	1,04	10,7
Titulaires de catégorie C	1 826	1 757	1,38	0,98	1 480	1 495	1,84	1,02	17,5
Moins de 30 ans	1 678	1 598	1,28	1,01	1 417	1 421	1,36	1,27	13,4
30-39 ans	1 705	1 635	1,29	1,00	1 445	1 448	1,42	1,02	26,0
40-49 ans	1 791	1 726	1,35	0,97	1 477	1 495	1,66	1,04	18,8
50 ans ou plus	1 875	1 797	1,37	0,96	1 499	1 529	2,05	1,01	15,0
Non-titulaires	1 505	1 291	1,62	1,05	862	810	1,72	0,99	80,6
Moins de 30 ans	1 382	1 269	1,39	1,05	848	796	1,81	1,00	71,0
30-39 ans	1 527	1 307	1,65	1,05	895	832	1,78	0,97	76,9
40-49 ans	1 648	1 393	1,81	0,96	875	826	1,58	0,97	86,9
50 ans ou plus	1 746	1 403	2,00	0,89	837	791	1,54	0,95	90,5

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Unité : salaire en euros.

Lecture : Parmi les personnels non enseignants titulaires de catégorie A en poste au MENJ en 2021 (durant toute l'année ou seulement une partie de l'année), 89,5 % exercent à temps complet et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 3 467 euros et 10,5 % exercent à temps partiel et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 2 200 euros. Les 10 % des personnels non enseignants titulaires de catégorie A à temps complet les mieux rémunérés perçoivent 2,24 fois plus que les 10 % des personnels non enseignants titulaires de catégorie A à temps complet les moins bien rémunérés. En moyenne, un titulaire non enseignante de catégorie A à temps complet perçoit un salaire net moyen inférieur de 18 % à son homologue masculin.

Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.**Source** : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Tableau 7.19 - Salaires moyens⁽¹⁾ des enseignants titulaires du public selon le corps et l'ancienneté, en 2021

Corps	Grade	Échelon	Indice nouveau majoré (INM) atteint	Indice atteint théoriquement au bout de ... années après titularisation	Traitement principal ⁽²⁾	Primes et indemnités ⁽³⁾	Salaires nets ⁽⁴⁾
P. des écoles	Classe normale	01	390	Stagiaire	1 884	207	1 758
	Classe normale	02	441	1 ^{ère} année de titularisation	2 075	367	2 027
	Classe normale	05	476	5 ans d'ancienneté	2 224	353	2 110
	Classe normale	07	519	10 ans d'ancienneté	2 439	349	2 293
	Classe normale	11	673	25 ans d'ancienneté	3 309	299	2 917
	Hors classe	04	715				
	Hors classe	07	821	Fin de carrière ⁽⁵⁾	4 089	317	3 502
P. certifiés	Classe normale	01	390	Stagiaire	1 858	167	1 713
	Classe normale	02	441	1 ^{ère} année de titularisation	2 104	461	2 159
	Classe normale	05	476	5 ans d'ancienneté	2 226	556	2 296
	Classe normale	07	519	10 ans d'ancienneté	2 439	566	2 485
	Classe normale	11	673	25 ans d'ancienneté	3 295	519	3 117
	Hors classe	04	715				
	Hors classe	07	821	Fin de carrière ⁽⁵⁾	3 852	474	3 490
P. d'EPS	Classe normale	01	390	Stagiaire	1 843	177	1 737
	Classe normale	02	441	1 ^{ère} année de titularisation	2 104	471	2 170
	Classe normale	05	476	5 ans d'ancienneté	2 229	595	2 322
	Classe normale	07	519	10 ans d'ancienneté	2 441	578	2 495
	Classe normale	11	673	25 ans d'ancienneté	3 306	533	3 155
	Hors classe	04	715				
	Hors classe	07	821	Fin de carrière ⁽⁵⁾	3 853	447	3 460
P. de lycée professionnel	Classe normale	01	390	Stagiaire	1 910	219	1 834
	Classe normale	02	441	1 ^{ère} année de titularisation	2 107	483	2 173
	Classe normale	05	476	5 ans d'ancienneté	2 253	625	2 396
	Classe normale	07	519	10 ans d'ancienneté	2 452	688	2 625
	Classe normale	11	673	25 ans d'ancienneté	3 304	616	3 206
	Hors classe	04	715				
	Hors classe	07	821	Fin de carrière ⁽⁵⁾	3 854	580	3 586
P. agrégés	Classe normale	01	450	Stagiaire	2 229	219	2 048
	Classe normale	02	498	1 ^{ère} année de titularisation	2 419	674	2 555
	Classe normale	05	579	5 ans d'ancienneté	2 746	776	2 927
	Classe normale	07	659	10 ans d'ancienneté	3 108	851	3 312
	Classe normale	11	830	Fin de carrière ⁽⁵⁾	4 454	745	4 243
	Hors classe	04	890, 925, 972				
P. de chaire supérieure	-	06	890, 925, 972	Fin de carrière ⁽⁵⁾	4 517	2 309	5 798

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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.

Unité : salaire en euros EQTP.

Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

POUR EN SAVOIR PLUS

Drégoir M., 2023 « L'évolution du salaire des enseignants entre 2020 et 2021 », Note d'Information, n° 23.34, DEPP-MENJ.

Thomas J-E., 2022 « Les heures supplémentaires annualisées des enseignants à la rentrée 2021 dans le second degré », Note d'Information, n° 22.18, 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.

DGAFP, 2023, « Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique – Faits et chiffres », à paraître.

Ntamakuliro-Inema J-L., Volat G., « Les salaires dans la fonction publique de l'État », Insee Première, n° 1955, INSEE.

8. LA FORMATION CONTINUE

A. L'ACCÈS À LA FORMATION DES ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ PUBLIC.....	220
B. L'ACCÈS À LA FORMATION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PUBLIC.....	226
C. L'ACCÈS À LA FORMATION DES PERSONNELS DE DIRECTION ET D'ÉDUCATION, DANS LE SECTEUR PUBLIC	233

CHIFFRES-CLÉS ANNÉE SCOLAIRE 2021-2022

Taux d'accès à la formation continue

- **74 % des enseignants dans le premier degré public**
 - 74 % des femmes
 - 71 % des hommes

- **59 % des enseignants dans le second degré public**
 - 61 % des femmes
 - 56 % des hommes

 - 68 % des enseignants en arts plastiques
 - 48 % des enseignants en philosophie

- **70 % des directeurs d'école entièrement déchargés d'enseignement, du public**
- **75 % des personnels de direction, du second public**
 - 76 % des personnels de direction en collège
 - 71 % des personnels de direction en lycées d'enseignement général et technologique, et polyvalents

- **63 % des personnels d'éducation**

SOURCES

Les données sur la formation continue dans le secteur public sont enregistrées dans GAIA (gestion académique informatisée des actions de formations), 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 2021-2022 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 issues de la Base Statistique des Agents (BSA) sur les personnels (cf. partie « sources » des chapitres 1 à 4). Ainsi, les personnels sont recensés sur la mission dans laquelle ils passent la majorité de leur temps (cf. partie « 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. 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 attendues à un établissement scolaire et au secteur public.

Avertissement

■ 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.

Ce chapitre s'intéresse exclusivement aux personnes qui ont des activités de formation continue et à leurs caractéristiques.

■ 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.

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 2019-2020, les priorités nationales sont intégrées

au schéma directeur de la formation continue (SDFC) 2019-2022 (cf. MENH1927275C – circulaire n°2019-133 du 23-9-2019 du MEN) et traduisent 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. La liste des priorités nationales a été définie pour les trois années du SDFC, à savoir 2019-2020, 2020-2021 et 2021-2022 ;

- 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>
L'administration retient la candidature	<p>Nombre de personnes retenues pour au moins un module de 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>

A. L'ACCÈS À LA FORMATION DES ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ PUBLIC

Au cours de l'année scolaire 2021-2022, parmi les personnels ayant une mission d'enseignement dans le premier degré public 288 600, soit 88 % d'entre eux, se sont inscrits à au moins un module de formation (**Tableau 8.1**). Ce taux est plus élevé pour les personnes qui enseignent et sont aussi directeurs d'école (95 %) et il atteint 97 % pour les directeurs qui le sont pour la première année, qui doivent réglementairement suivre certaines formations lors de leur première prise de fonction. Il est plus faible pour les enseignants sur des besoins spécifiques (76 %) et les remplaçants (79 %).

La part des enseignants du premier degré public à avoir participé à une formation est quant à elle de 74 % (242 500 personnes). Ce taux d'accès est supérieur pour les femmes (74 % contre 71 % pour les hommes). A peine les deux tiers des enseignants remplaçants ou sur des besoins spécifiques ont eu accès à une formation en 2021-2022. A l'inverse les enseignants également directeurs d'école sont 88 % 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, 68 % des enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire ont eu accès à une formation contre 76 % des autres. C'est pour les enseignants en classe élémentaire que l'écart est le plus important (plus de 9 points).

L'évolution du taux d'accès à une formation depuis l'année scolaire 2015-2016 est comparable quelles que soient les catégories d'enseignants du premier degré public, hormis les enseignants sur des besoins spécifiques dont le taux d'accès a fait une progression de 13 points la dernière année mais avait augmenté plus faiblement entre 2015-2016 et 2018-2019: +9 points contre +20 à 24 points pour les autres missions d'enseignement dans le premier degré (**Figure 8.2a**). Le taux d'accès des enseignants du premier degré diminue d'abord faiblement en 2019-2020, puis de façon plus marquée en 2020-2021. Cette baisse s'explique par les particularités liées à la crise sanitaire de ces deux années scolaires (cf avertissement). Finalement, l'année 2021-2022,

tout en étant encore soumise à divers protocoles sanitaires, voit les taux d'accès progresser fortement pour tout le monde et retrouve ainsi des valeurs proches de celles de 2017-2018, mais en –dessous de 2018-2019. Au total depuis 2015-2016 on observe une hausse marquée. L'évolution 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 plus de 3 points en faveur des femmes depuis 2018-2019.

Globalement, l'âge moyen des enseignants du premier degré public qui ont eu accès à une formation en 2021-2022 est de plus d'un an supérieur à celui des agents qui n'en n'ont pas eu (**Figure 8.3**). Ainsi, l'âge moyen est de 45 ans pour les hommes, s'ils ont eu accès à une formation et de 44 ans sinon, et de 43 ans pour les femmes ayant eu accès à une formation et de plus de 41 ans sinon. Le taux d'accès à la formation des enseignants du premier degré varie peu en fonction de l'âge, avec plus de sept personnes sur dix formées entre 35 et 55 ans chez les hommes et près de huit sur dix chez les femmes.

Sur la période couvrant les cinq dernières années scolaires (2017-2018 à 2021-2022), période marquée par la crise sanitaire, moins de 6 % des enseignants n'ont suivi aucune formation : les enseignants sur des besoins spécifiques (8 %), ceux en classe préélémentaire (7 %) et les remplaçants (7 %) sont proportionnellement les plus nombreux à ne pas avoir suivi de formation (**Figure 8.4**). En revanche seulement 2% des enseignants également directeurs d'école ne se sont pas formés sur ces cinq ans. La part de ceux qui n'ont pas suivi de formation durant ces cinq années est supérieure pour les hommes (7 % contre 5 % pour les femmes). Participer tous les ans à des formations est plus fréquent pour les enseignants expérimentés et ceux présents dans le même établissement durant les cinq ans : c'est le cas de 52 % des enseignants ayant 10 ans d'ancienneté ou plus contre 39 % des moins expérimentés et de 52 % des enseignants présents dans le même établissement durant les cinq ans contre 44 % de ceux qui ont changé d'établissement.

Tableau 8.1 – Enseignants du premier degré public, inscrits, retenus et présents en formation, selon le sexe, pour l'année scolaire 2021-2022

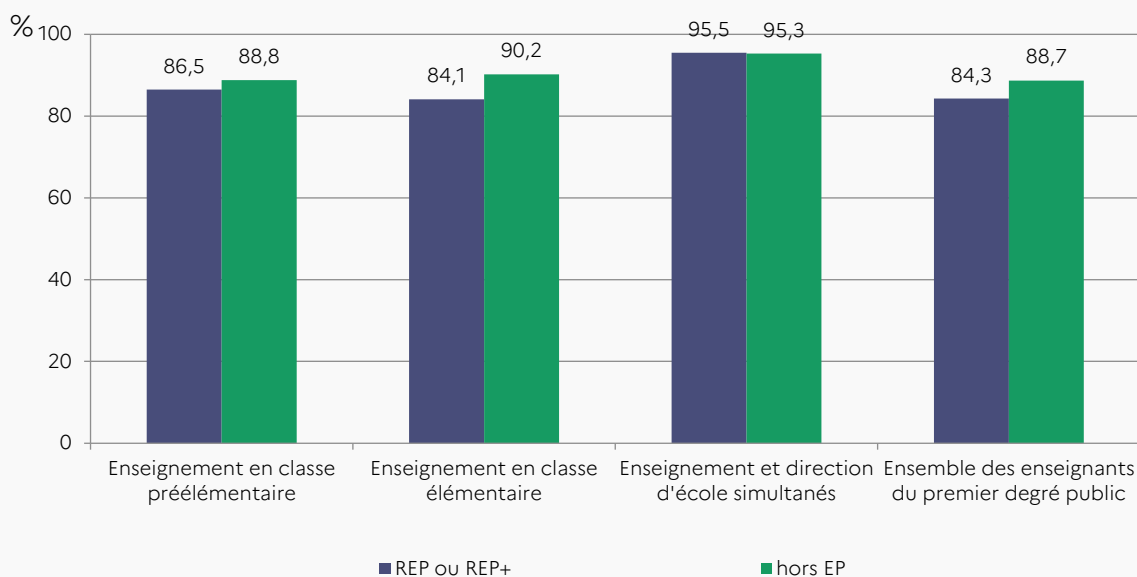
		Personnes inscrites		Personnes retenues	Personnes présentes	
		Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectifs	Effectifs	Taux d'accès (en %)
Enseignement en classe préélémentaire	Femmes	64 963	88,4	63 918	52 924	72
	Hommes	4 422	84,5	4 344	3 565	68,1
	Total	69 385	88,1	68 262	56 489	71,8
Enseignement en classe élémentaire	Femmes	123 714	89,1	121 980	103 766	74,7
	Hommes	20 034	85,2	19 738	16 544	70,4
	Total	143 748	88,5	141 718	120 310	74,1
Enseignement et direction d'école simultanés	Femmes	30 703	95,3	30 556	28 276	87,8
	Hommes	7 254	95,3	7 220	6 714	88,2
	Total	37 957	95,3	37 776	34 990	87,9
	<i>Dont ceux qui n'étaient pas encore directeur l'année précédente</i>	4 256	97,1	4 244	4 000	91,3
	<i>Dont ceux qui étaient déjà directeur l'année précédente</i>	33701	95,1	33532	30990	87,5
Remplacement	Femmes	17 281	79,6	16 972	13 960	64,3
	Hommes	5 962	76,8	5 850	4 818	62
	Total	23 243	78,8	22 822	18 778	63,7
Enseignement répondant à des besoins spécifiques	Femmes	11 867	76,2	11 746	10 062	64,6
	Hommes	2 351	71,9	2 333	1 917	58,6
	Total	14 218	75,5	14 079	11 979	63,6
Enseignement d'élèves du premier degré public	Femmes	248 528	88,2	245 172	208 988	74,1
	Hommes	40 023	84,5	39 485	33 558	70,8
	Total	288 551	87,6	284 657	242 546	73,7

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2021, en mission d'enseignement dans le premier degré public.

Source : DEPP- Exploitation données GAIA, année scolaire 2021-2022 et panel des agents 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⁾, pour l'année scolaire 2021-2022



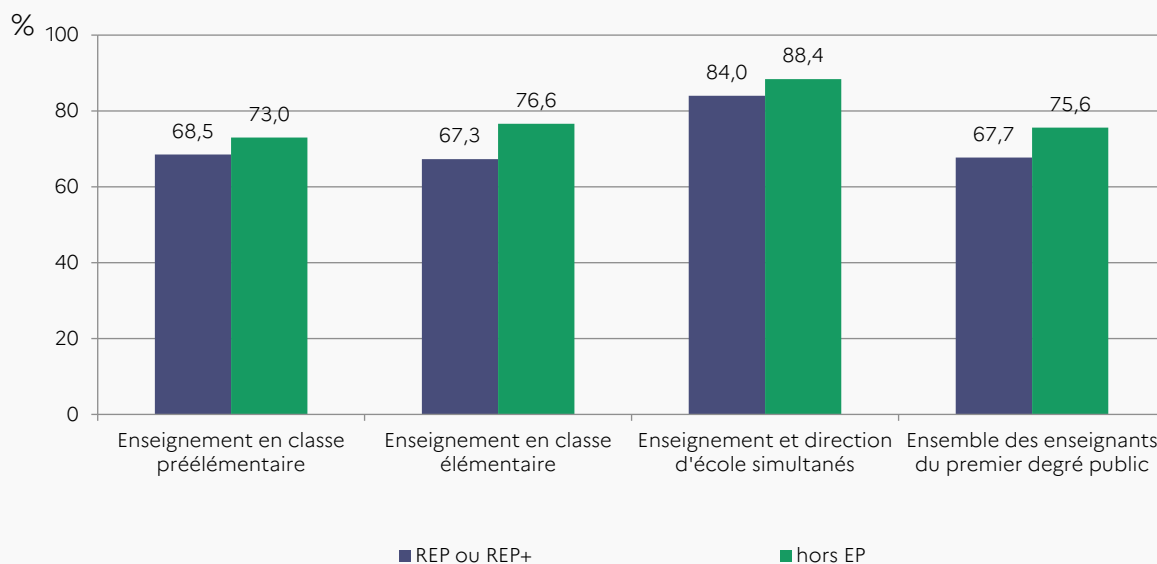
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1). enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire.

Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2021, en mission d'enseignement dans le premier degré public.

Source : DEPP- Exploitation données GAIA, année scolaire 2021-2022 et panel des agents issu de BSA, novembre 2022.

Figure 8.1b – Taux d'accès à la formation des enseignants du premier degré public, selon l'affectation en éducation prioritaire⁽¹⁾, pour l'année scolaire 2021-2022



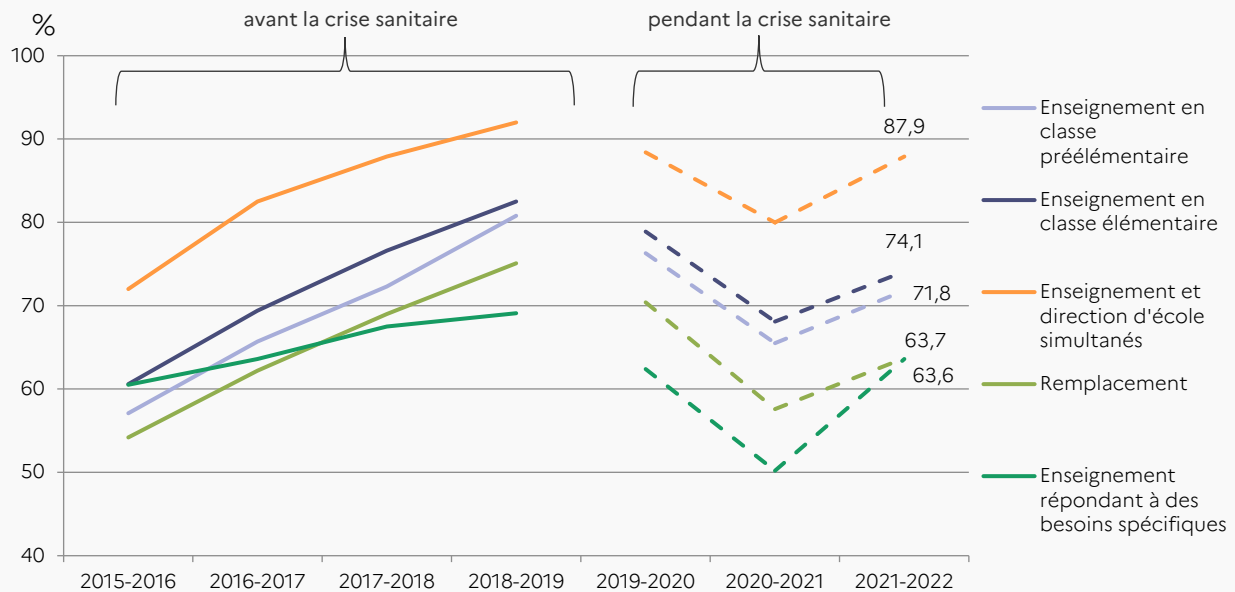
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1). enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire.

Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2021, en mission d'enseignement dans le premier degré public.

Source : DEPP- Exploitation données GAIA, année scolaire 2021-2022 et panel des agents issu de BSA, novembre 2022.

Figure 8.2a – Évolution des taux d'accès à une formation des enseignants dans le premier degré public, selon leur mission

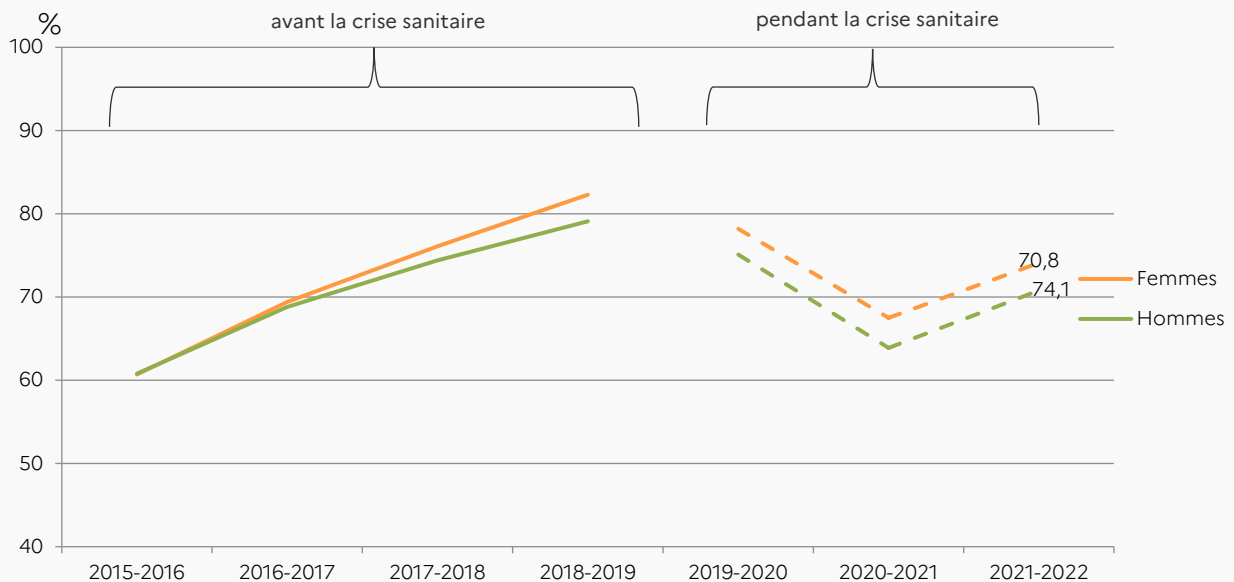


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, 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 : DEPP- Exploitation données GAIA, année scolaire 2021-2022 et panel des agents issu de BSA, novembre 2022.

Figure 8.2b – Évolution des taux d'accès à une formation des enseignants dans le premier degré public, selon le sexe



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, 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 : DEPP- Exploitation données GAIA, année scolaire 2021-2022 et panel des agents issu de BSA, novembre 2022.

Figure 8.3 – Taux d'accès des enseignants dans le premier degré public, selon la classe d'âge, pour l'année scolaire 2021-2022

Hommes 1^{er} degré:

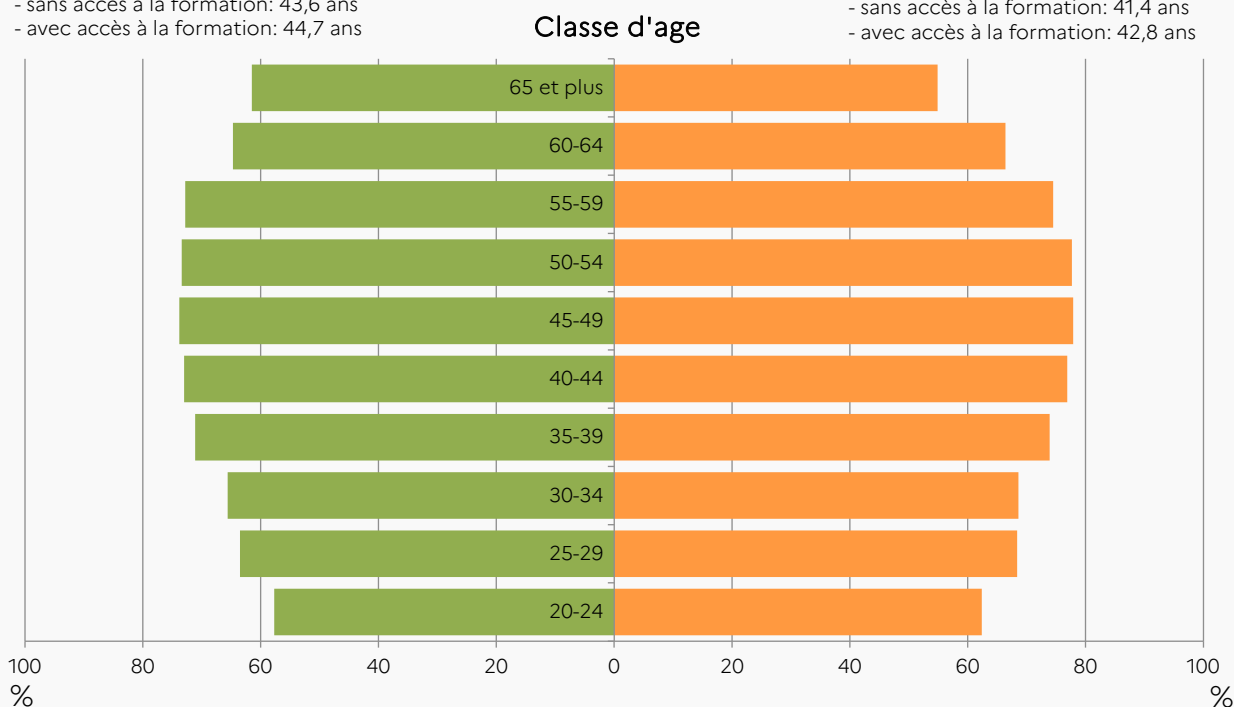
Age moyen:

- sans accès à la formation: 43,6 ans
- avec accès à la formation: 44,7 ans

Femmes 1^{er} degré:

Age moyen:

- sans accès à la formation: 41,4 ans
- avec accès à la formation: 42,8 ans



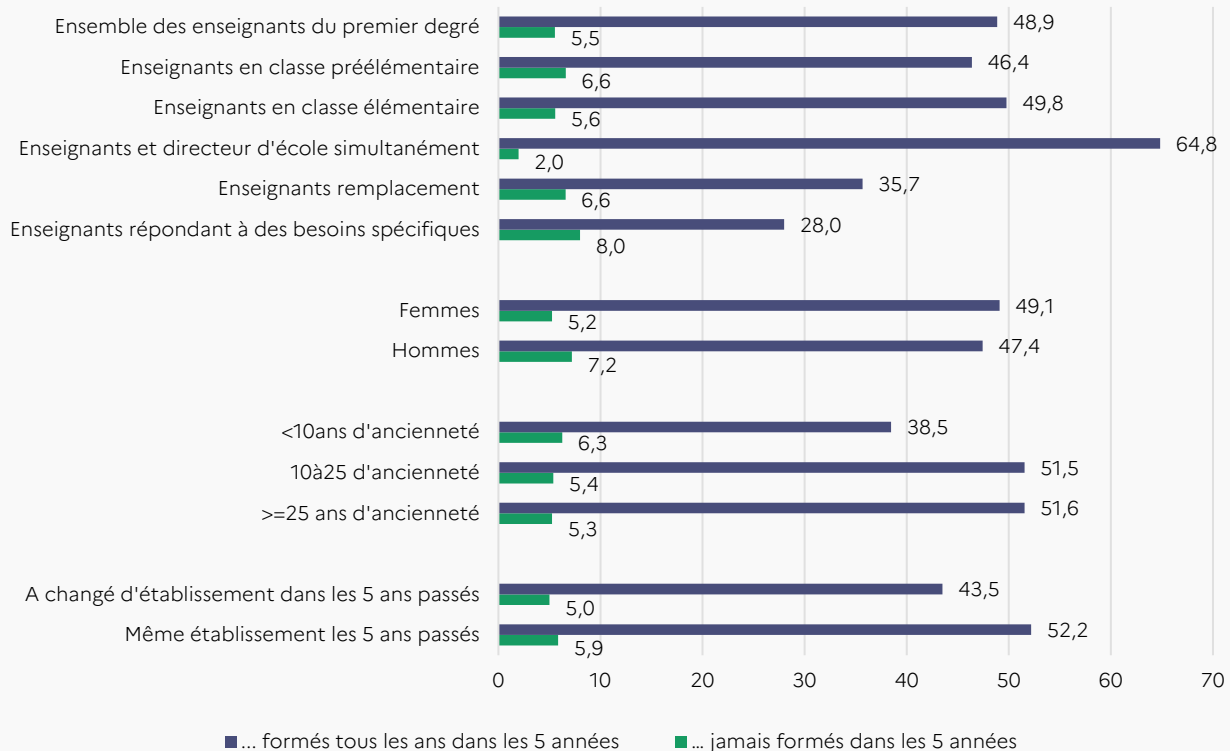
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Note de lecture : les enseignants femmes du premier degré public de 20 à 24 ans ont un taux d'accès à la formation continue de 62,4%.

Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2021, en mission d'enseignement dans le premier degré public.

Source : DEPP- Exploitation données GAIA, année scolaire 2021-2022 et panel des agents issu de BSA, novembre 2022.

Figure 8.4 – Part des enseignants du premier degré public, jamais formés ou formés chacune des cinq dernières années (%)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Note de lecture : 46,4% des enseignants en classe préélémentaire en 2021-2022 et présents ces cinq dernières années, se sont formés tous les ans, et 6,6% n'ont suivi aucune formation dans les cinq dernières années.

Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2021, en mission d'enseignement dans le premier degré public durant les cinq dernières années scolaires.

Source : DEPP- Exploitation données GAIA, année scolaire 2021-2022 et panel des agents issu de BSA, novembre 2022.

B. L'ACCÈS À LA FORMATION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PUBLIC

Au cours de l'année scolaire 2021-2022, parmi les personnels ayant une mission d'enseignement dans le second degré public, 276 300, soit 71 % d'entre eux, se sont inscrits à au moins un module de formation (**Tableau 8.2**). Le taux d'inscription des femmes est plus élevé que celui des hommes (73 % contre 68 %). C'est pour les remplaçants que le taux est le plus faible (64 %) et pour les enseignants documentalistes qu'il est le plus élevé (89 %).

59 % des enseignants du second degré public ont participé à au moins un module de formation en 2021-2022, soit 230 300 personnes. Le taux d'accès des femmes (61 %) est supérieur à celui des hommes (56 %). Comme pour le taux d'inscription, cette part est plus faible pour les remplaçants (50 %) et plus élevée pour les documentalistes (81 %). Au sein des enseignants sur classes attitrées, les professeurs en lycée professionnel ont le taux d'accès le plus élevé (66 %), tandis que les professeurs agrégés et de chaires supérieures ont le taux d'accès le plus faible (51 %).

La discipline enseignée influe sur la participation à la formation continue. Dans le domaine des services, les enseignants sont plus nombreux en formation continue, avec 74 % d'inscrits et 61 % de présents (**Tableau 8.3**). C'est moins le cas pour les disciplines générales (70 % d'inscrits et 58 % de présents). Les enseignants en arts plastiques ont le taux d'accès le plus élevé (68 %) suivis par ceux en biologie-géologie (67 %), en éducation musicale ou en éducation physique et sportive (64 %).

Les enseignants en collège public ayant au moins une affectation en éducation prioritaire ont un taux d'inscription supérieur de près de 8 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 (67 % contre 60 %) (**Figure 8.5b**). Néanmoins les différences varient selon les corps : les enseignants agrégés et les professeurs de chaire supérieure, ainsi que les enseignants certifiés et PEPS ont un taux d'accès à la formation continue plus élevé quand ils sont en éducation prioritaire (respectivement +6 points et

+7 points). En revanche, chez les professeurs de lycée professionnel, ceux en éducation prioritaire ont un taux d'accès légèrement inférieur (1 point en moins).

Entre 2015-2016 et 2017-2018, les taux d'accès sont en baisse (**Figure 8.6a**) avant de remonter en 2018-2019 pour les enseignants sur classes attitrées et les remplaçants. La crise sanitaire en 2019-2020 et 2020-2021 s'accompagne d'une chute de l'accès à la formation. En 2021-2022, le taux d'accès remonte fortement pour tous les enseignants du second degré public, sans toutefois retrouver le niveau de 2015-2016. L'augmentation la plus importante cette dernière année concerne les enseignants sur des besoins spécifiques (+15 points). Les enseignants sur classes attitrées et les remplaçants 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 2021-2022 est inférieur à celui des enseignants qui n'y ont pas eu accès (écart de 3 ans pour les hommes, de 2 ans pour les femmes) (**Figure 8.7**). C'est en milieu de carrière que les enseignants du second degré se forment le plus, entre 35 et 50 ans.

Sur les cinq dernières années scolaires (2017-2018 à 2021-2022), années marquées par la crise sanitaire, 55 % des documentalistes, 29 % des enseignants sur des besoins spécifiques et 21 % des enseignants sur classes attitrées se sont formés tous les ans (**Figure 8.8**). Les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes dans ce cas (23 % contre 21 %). 19 % des enseignants ayant 25 ans d'ancienneté ou plus se forment tous les ans contre 24 % pour ceux ayant de 10 à 25 ans et 22 % de ceux ayant moins de 10 ans d'ancienneté.

Tableau 8.2 – Enseignants dans le second degré public, inscrits, retenus et présents en formation, selon le sexe, pour l'année scolaire 2021-2022

			Personnes inscrites		Personnes retenues	Personnes présentes	
			Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectifs	Effectifs	Taux d'accès (en %)
Enseignement sur classes attirées	Agrégés et chaires supérieures	Femmes	18 765	68,5	18 465	15 374	56,1
		Hommes	13 688	57,1	13 472	11 024	46,0
		Total	32 453	63,2	31 937	26 398	51,4
	Certifiés et PEPS ⁽¹⁾	Femmes	98 080	71,7	96 377	81 982	60,0
		Hommes	59 147	69,2	58 248	49 103	57,4
		Total	157 227	70,7	154 625	131 085	59,0
	PLP ⁽²⁾	Femmes	20 827	80,7	20 668	17 916	69,4
		Hommes	18 528	73,1	18 356	15 686	61,9
		Total	39 355	77,0	39 024	33 602	65,7
	Enseignant non-titulaire	Femmes	8 815	77,7	8 732	7 272	64,1
		Hommes	8 631	74,4	8 538	7 022	60,5
		Total	17 446	76,0	17 270	14 294	62,3
	Autres titulaires ⁽³⁾	Femmes	3 212	75,6	3 178	2 774	65,3
		Hommes	1 587	65,9	1 573	1 305	54,2
		Total	4 799	72,1	4 751	4 079	61,3
	Total	Femmes	149 699	72,8	147 420	125 318	61,0
		Hommes	101 581	68,2	100 187	84 140	56,5
		Total	251 280	70,9	247 607	209 458	59,1
	Remplacement	Femmes	7 871	65,0	7 735	6 169	51,0
		Hommes	5 760	62,7	5 669	4 466	48,6
		Total	13 631	64,0	13 404	10 635	50,0
Documentation	Femmes	6 946	89,9	6 923	6 344	82,1	
	Hommes	1 023	84,5	1 021	915	75,6	
	Total	7 969	89,2	7 944	7 259	81,2	
Enseignement répondant à des besoins spécifiques	Femmes	2 521	75,5	2 499	2 178	65,3	
	Hommes	910	65,7	896	779	56,2	
	Total	3 431	72,7	3 395	2 957	62,6	
Enseignement d'élèves du second degré public	Femmes	167 037	73,0	164 577	140 009	61,2	
	Hommes	109 274	68,0	107 773	90 300	56,2	
	Total	276 311	71,0	272 350	230 309	59,2	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1). Professeur d'éducation physique et sportive.

(2). Professeur de lycée professionnel.

(3). Professeur d'enseignement général de collège (PEGC), adjoints et chargés d'enseignement, enseignants de corps du premier degré (SEGPA), etc..

Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2021, en mission d'enseignement dans le second degré public.**Source** : DEPP- Exploitation données GAIA, année scolaire 2021-2022 et panel des agents issu de BSA, novembre 2022.

Tableau 8.3 – Enseignants en classe attitrée dans le second degré public, inscrits, retenus et présents en formation, selon la discipline, pour l'année scolaire 2021-2022

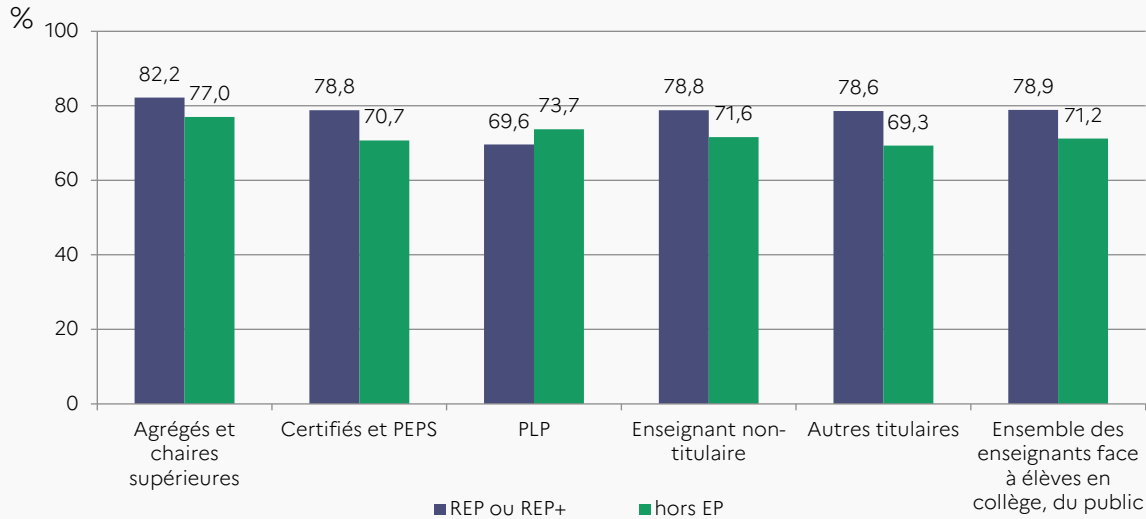
		Personnes inscrites		Personnes retenues	Personnes présentes		
		Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectifs	Effectifs	Taux d'accès (en %)	
Disciplines générales	Philosophie	2 428	60,0	2 400	1 952	48,2	
	Lettres	39 912	72,1	39 328	33 322	60,2	
	<i>dont lettres modernes</i>	24 120	69,4	23 693	19 840	57,1	
	<i>dont lettres classiques</i>	4 746	68,9	4 663	3 942	57,2	
	Langues	36 822	65,7	36 100	30 050	53,6	
	<i>dont allemand</i>	4 183	73,8	4 109	3 452	60,9	
	<i>dont anglais</i>	20 073	63,1	19 612	16 335	51,4	
	<i>dont espagnol</i>	9 906	65,2	9 738	8 172	53,8	
	Histoire-Géographie	20 587	70,9	20 305	17 217	59,3	
	Sciences économiques et sociales	3 001	70,9	2 982	2 438	57,6	
	Mathématiques	30 120	67,4	29 665	25 174	56,4	
	Physique-Chimie	13 321	62,5	13 039	10 974	51,5	
	Biologie-Géologie	13 579	80,1	13 453	11 362	67,1	
	Éducation musicale	5 084	80,7	5 056	4 061	64,4	
	Arts plastiques	5 136	79,6	5 081	4 374	67,8	
	Éducation physique et sportive	22 153	74,5	21 612	18 961	63,8	
		Total disciplines générales	192 143	70,1	189 021	159 885	58,3
	Domaines de la production	Total domaines de la production	32 941	73,6	32 637	27 805	62,1
Domaines des services	Total domaines des services	20 791	73,9	20 607	17 159	61,0	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2021, en mission d'enseignement en classe attitrée dans le second degré public.

Source : DEPP- Exploitation données GAIA, année scolaire 2021-2022 et panel des agents issu de BSA, novembre 2022.

Figure 8.5a – Taux d'inscription à la formation, des enseignants face à élèves en collège public, selon l'affectation en éducation prioritaire⁽¹⁾, pour l'année scolaire 2021-2022



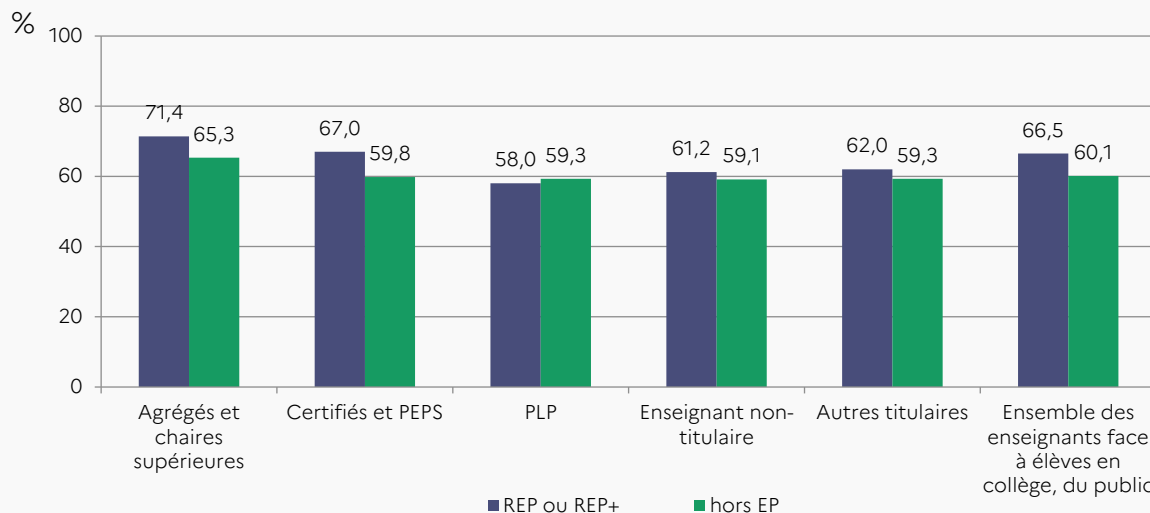
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1). enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire.

Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2021, en mission d'enseignement en classe attirée dans le second degré un collège public.

Source : DEPP- Exploitation données GAIA, année scolaire 2021-2022 et panel des agents issu de BSA, novembre 2022.

Figure 8.5b – Taux d'accès à la formation, des enseignants face à élèves en collège public, selon l'affectation en éducation prioritaire⁽¹⁾, pour l'année scolaire 2021-2022



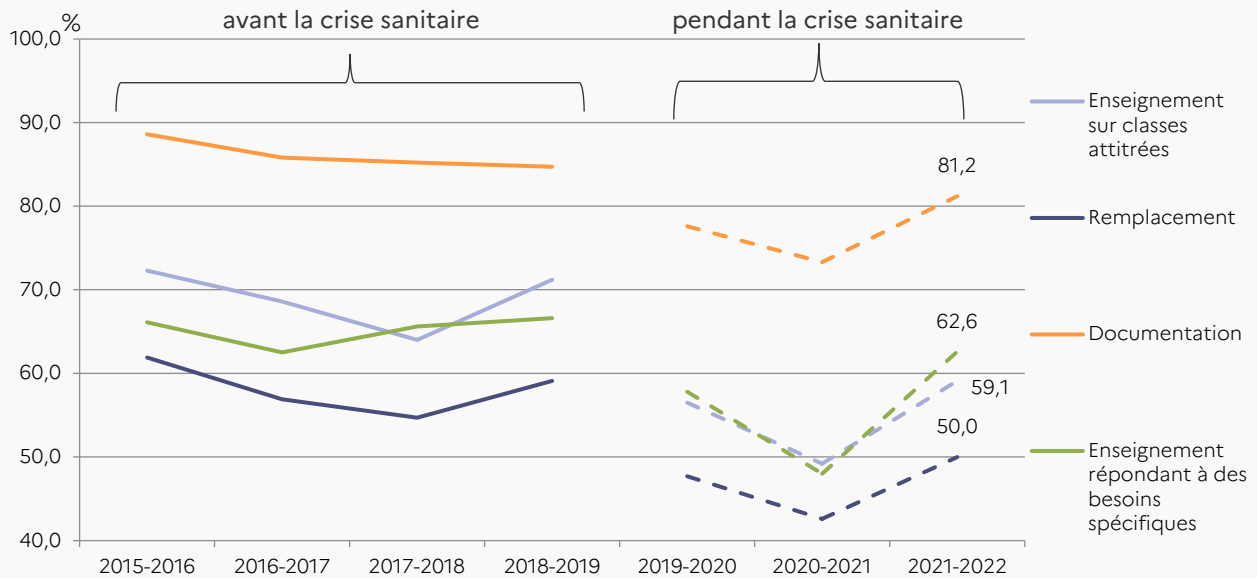
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1). enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire.

Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2021, en mission d'enseignement en classe attirée dans le second degré un collège public.

Source : DEPP- Exploitation données GAIA, année scolaire 2021-2022 et panel des agents issu de BSA, novembre 2022.

Figure 8.6a – Évolution des taux d'accès à la formation, des enseignants dans le second degré public, selon leur mission

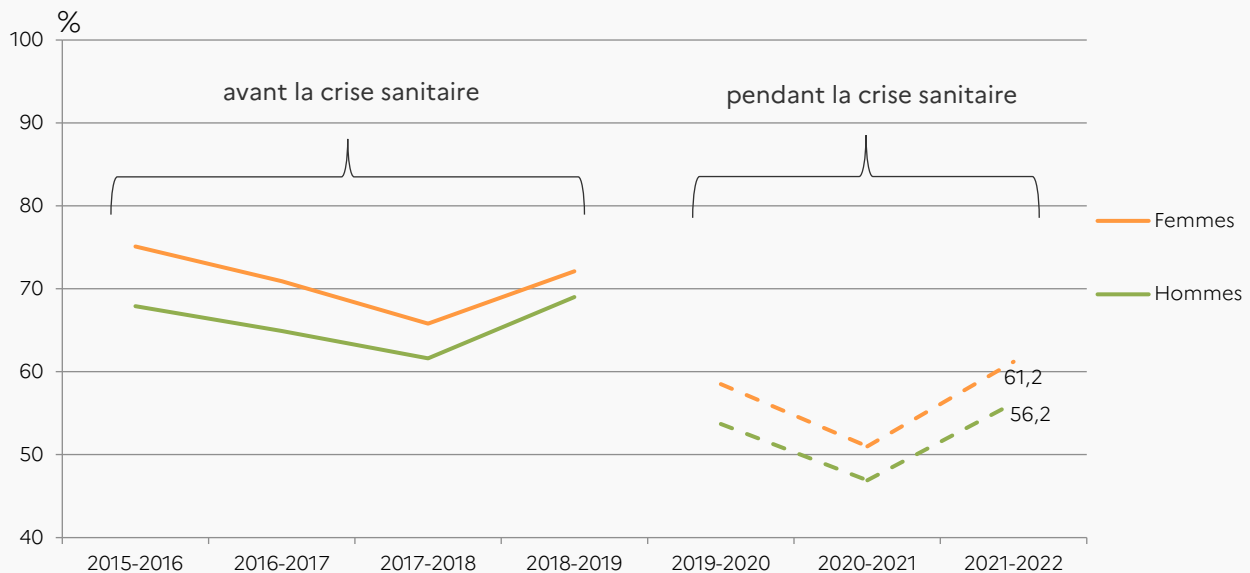


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, 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 : DEPP- Exploitation données GAIA, année scolaire 2021-2022 et panel des agents issu de BSA, novembre 2022.

Figure 8.6b – Évolution des taux d'accès à la formation, des enseignants dans le second degré public, selon le sexe



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, 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 : DEPP- Exploitation données GAIA, année scolaire 2021-2022 et panel des agents issu de BSA, novembre 2022.

Figure 8.7 – Taux d'accès des enseignants dans le second degré public, selon la classe d'âge, pour l'année scolaire 2021-2022

Hommes 2nd degré :

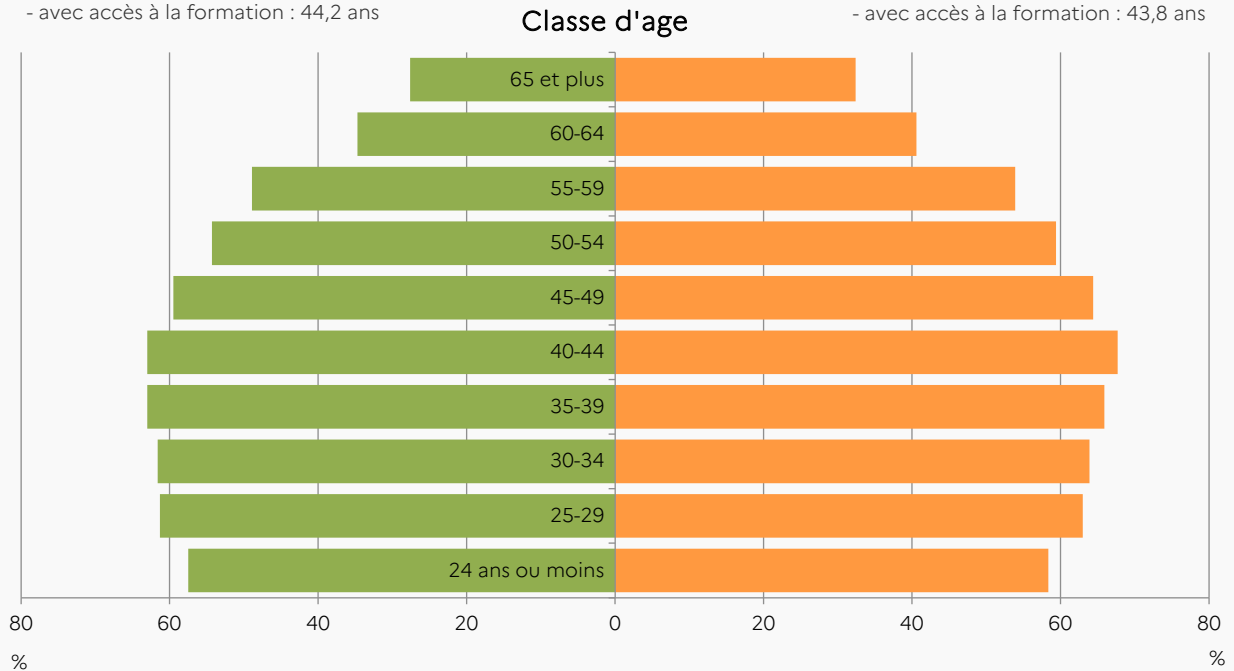
Age moyen :

- sans accès à la formation : 46,9 ans
- avec accès à la formation : 44,2 ans

Femmes 2nd degré :

Age moyen :

- sans accès à la formation : 45,8 ans
- avec accès à la formation : 43,8 ans



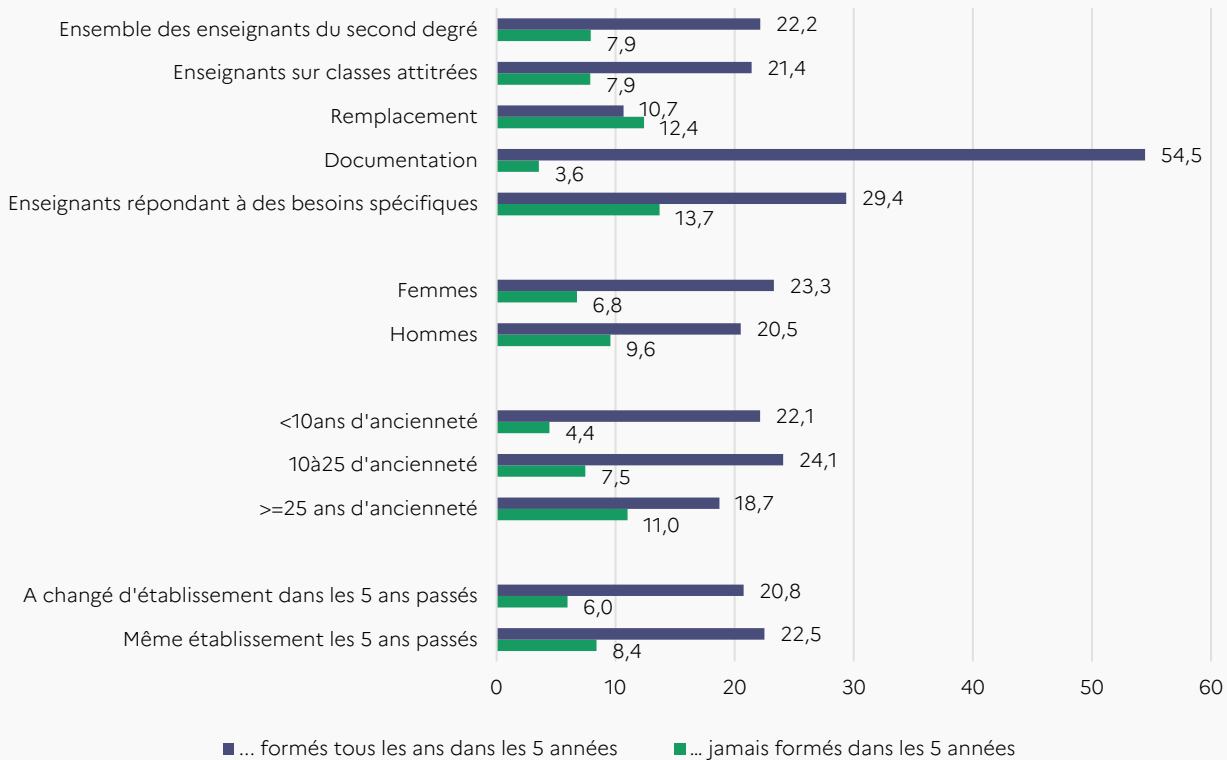
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Note de lecture : les enseignants femmes du second degré de moins de 24 ans ont un taux d'accès à la formation continue de 58,4%.

Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2021, en mission d'enseignement dans le second degré public.

Source : DEPP- Exploitation données GAIA, année scolaire 2021-2022 et panel des agents issu de BSA, novembre 2022.

Figure 8.8 – Part des enseignants du second degré public, jamais formés ou formés chacune des cinq dernières années (%)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Note de lecture : 21,4% des enseignants en classes attitrées en 2021-2022 et présents ces cinq dernières années se sont formés tous les ans, et 7,9% n'ont suivi aucune formation dans les cinq dernières années.

Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2021, en mission d'enseignement dans le second degré public durant les cinq dernières années scolaires.

Source : DEPP- Exploitation données GAIA, année scolaire 2021-2022 et panel des agents 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 2021-2022, 91 % des directeurs d'école sans enseignement et 88 % des personnels de direction du second degré se sont inscrits à au moins un module de formation, et respectivement 70 % et 75 % d'entre eux y ont accédé (**Tableau 8.4**). Pour les directeurs d'école du premier degré sans enseignement, le taux d'accès des femmes est inférieur de 2 points à celui des hommes, et pour les proviseurs, principaux ou adjoints, c'est l'inverse, avec cette fois 3 points d'écart. Le taux d'inscription des personnels d'éducation est de 77 % et leur taux d'accès de 63 %. L'accès des femmes à la formation est plus élevé à celui de leurs homologues masculins (64 % contre 60 %)

C'est dans les collèges et lycées professionnels (LP, y compris EREA) que les personnels de direction du second degré se forment le plus (76 % et 75 %) (**Tableau 8.5**). Ils sont 71 % dans les lycées d'enseignement général et technologique et polyvalents (LEGT). Au sein de cette catégorie de personnels, l'écart entre les femmes et les hommes est le plus important en LP : 77 % de femmes se sont formées contre 72 % d'hommes. Parmi les

personnels d'éducation, ceux affectés en collège ont plus recours à la formation (72 %) que leurs collègues en LP (61 %) et en LEGT (59 %).

Le taux d'accès de 75 % chez les proviseurs de lycée et principaux de collèges est près de 2 points supérieur à celui de leurs homologues adjoints. (**Tableau 8.6**). Parmi ces derniers, les femmes accèdent plus fréquemment à la formation (+ 3 points). Le taux d'accès est moins élevé (70 %) pour les proviseurs adjoints de LEGT et LP.

L'âge moyen des personnels de direction et des personnels d'éducation qui se sont formés est plus faible que dans le cas contraire (**Figure 8.9**). Parmi les personnels de direction, cet écart est d'un an et demi dans le premier degré, de plus de deux ans dans le second degré. Parmi les personnels d'éducation qui ont accédé à une formation, l'âge moyen en 2021-2022 est de 46 ans chez les hommes et de 44 ans chez les femmes (contre respectivement 49 ans et 46 ans pour ceux n'ayant pas fait de formation).

Tableau 8.4 – Les personnels de direction et d'éducation du public, inscrits, et présents en formation, selon le sexe, pour l'année scolaire 2021-2022

			Personnes inscrites		Personnes présentes	
			Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)
Direction	Direction d'école du premier degré sans enseignement	Femmes	2 028	90,6	1 539	68,8
		Hommes	1 393	90,9	1 087	71,0
		Total	3 421	90,7	2 626	69,7
	Direction d'établissement du second degré (proviseurs, principaux ou adjoints)	Femmes	7 327	88,8	6 246	75,7
		Hommes	6 289	86,9	5 296	73,2
		Total	13 616	87,9	11 542	74,5
	Total	Femmes	9 355	89,2	7 785	74,2
		Hommes	7 682	87,6	6 383	72,8
		Total	17 037	88,5	14 168	73,6
Éducation	Femmes	13 677	77,7	11 214	63,7	
	Hommes	3 441	74,1	2 765	59,6	
	Total	17 118	77,0	13 979	62,9	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2021, en poste sur les missions considérées, dans le secteur public.

Source : DEPP- Exploitation données GAIA, année scolaire 2021-2022 et panel des agents issu de BSA, novembre 2022.

Tableau 8.5 – Les personnels de direction du second degré et d'éducation, du public, présents en formation, selon le type d'établissement et le sexe, pour l'année scolaire 2021-2022

		Collège (yc Segpa)		Lycées d'enseignement général et technologique (LEGT), et polyvalents		lycées professionnels (LP) et 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	4 313	76,6	1 313	72,5	550	77,0	70	75,3	6 246	75,7
	Hommes	3 442	75,3	1 326	68,9	480	72,0	48	67,6	5 296	73,2
	Total	7 755	76,0	2 639	70,6	1 030	74,6	118	72,0	11 542	74,5
Éducation	Femmes	3 903	72,5	1 837	59,9	801	65,0	4 673	59,1	11 214	63,7
	Hommes	1 144	69,0	676	56,4	292	52,4	653	53,2	2 765	59,6
	Total	5 047	71,7	2 513	58,9	1 093	61,1	5 326	58,3	13 979	62,9

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1). EREA : établissement régional d'enseignement adapté.

Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2021, en poste sur les missions considérées, dans le secteur public.

Source : DEPP- Exploitation données GAIA, année scolaire 2021-2022 et panel des agents issu de BSA, novembre 2022.

Tableau 8.6 – Les personnels de direction du second degré public présents en formation, selon le statut et le sexe, pour l'année scolaire 2021-2022

		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	2 497	76,1	2 894	74,3	5 391	75,1
	Proviseurs de lycées d'enseignement général et technologique (LEGT)	395	74,2	719	68,2	1 114	70,2
	Proviseurs de lycées professionnels (LP)	201	74,7	269	72,7	470	73,6
	Principaux de collège	1 901	76,6	1 906	77,2	3 807	76,9
Proviseurs adjoints de lycée et principaux adjoints de collège	Ensemble proviseurs adjoints et principaux adjoints	2 809	74,5	1 659	71,5	4 468	73,4
	Proviseurs adjoints de LEGT & LP	1 028	71	661	67,5	1 689	69,6
	Principaux adjoints de collège	1 781	76,8	998	74,4	2 779	75,9
Autres personnels de direction 2 nd degré ⁽¹⁾		940	78,2	743	72,8	1 683	75,7
Ensemble des personnels de direction 2nd degré		6 246	75,7	5 296	73,2	11 542	74,5

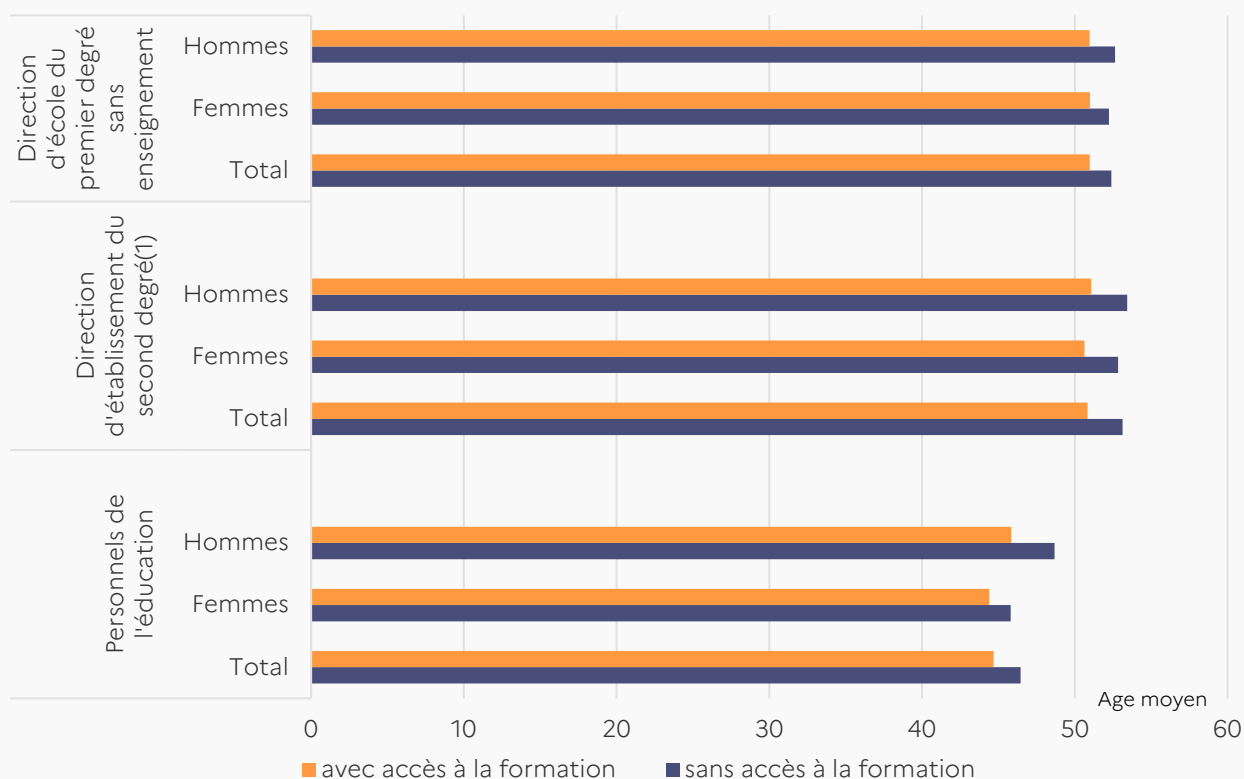
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1). Autres personnels de direction : comprend pour moitié des personnels en SEGPA.

Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2021, en poste sur les missions considérées, dans le secteur public.

Source : DEPP- Exploitation données GAIA, année scolaire 2021-2022 et panel des agents 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, pour l'année scolaire 2021-2022



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1). Proviseurs, principaux et adjoints.

Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2021, en poste sur les missions considérées, dans le secteur public.

Source : DEPP- Exploitation données GAIA, année scolaire 2021-2022 et panel des agents issu de BSA, novembre 2022.

POUR EN SAVOIR PLUS

DGESCO-MENJS, 2023, Formation continue des personnels enseignants et d'éducation des premier et second degrés, Enquête nationale année scolaire 2021-2022.

9. LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ

A. LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ DES PERSONNELS DE L'ÉDUCATION NATIONALE	241
B. LES CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE ET LES CONGÉS LONGS	249
C. LES CONGÉS POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE (ATMP)	258
D. ÉVOLUTION DES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ DEPUIS 2015-2016	266

CHIFFRES-CLÉS ANNÉE SCOLAIRE 2021-2022

- **48 % des personnels ont eu au moins un congé pour raison de santé (47% hors congés de maternité, paternité et adoption)**
 - 52 % des enseignants du secteur public
 - 45 % des enseignants du second degré du secteur privé sous contrat
 - 38 % des non-enseignants
- **45 % des personnels ont eu au moins un congé de maladie ordinaire (CMO)**
 - 49 % des enseignants du secteur public
 - 42 % des enseignants du second degré du secteur privé sous contrat
 - 36 % des non-enseignants
- **17,4 jours : durée annuelle moyenne des congés pour raison de santé, rapportée à l'ensemble de la population (14,4 jours hors congés de maternité, paternité ou adoption)**
 - 18,9 jours pour les enseignants du secteur public
 - 15,2 jours pour les enseignants du second degré du secteur privé sous contrat
 - 14,3 jours pour les non-enseignants
- **9,1 jours : durée annuelle moyenne des congés de maladie ordinaire, rapportée à l'ensemble de la population**
 - 9,4 jours pour les enseignants du secteur public
 - 8,2 jours pour les enseignants du second degré du secteur privé sous contrat
 - 8,4 jours pour les non-enseignants

CHAMP, SOURCES, CONCEPTS

Ce chapitre porte sur les congés pour raison de santé au cours de l'année scolaire 2021-2022 de l'ensemble des personnels rémunérés par le ministère en charge de l'éducation nationale, en activité et ayant une affectation au 30 novembre 2021 en France (soit les mêmes personnels que dans le chapitre 1 « Les personnels du ministère de l'éducation nationale »). Il s'agit des enseignants des secteurs public et privé sous-contrat, et des personnels non enseignants du public rémunérés par le ministère en charge de l'éducation nationale au titre de l'enseignement scolaire. La source utilisée est la base statistique des congés, alimentée à partir de la base statistique des agents (BSA).

Les congés pour raison de santé regroupent plusieurs types d'arrêts :

- **les congés de maladie ordinaire (CMO)**, ils 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. Sont ajoutées cette année 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 basculé en CITIS depuis la création de ceux-ci ;
- **les congés maternité** et ses 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 distilbène ;

- **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 ainsi que le congé de présence parentale.

Ensemble, les congés maternité, paternité, d'adoption et de présence parentale forment les congés pour accueil d'enfant.

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.

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.

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.

Plusieurs mesures agrégées sont effectuées :

- **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 2021 au 31 août 2022 inclus. Les durées réelles des congés sont tronquées, pour ceux commençant avant le début de la période observée et/ou se poursuivant au-delà, car 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 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 partie A.4 et D). Les évolutions sont donc à considérer avec précaution.

LES PRINCIPAUX TYPES DE CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCES, AU-DELÀ DES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ

Les congés et autorisations d'absences recensés dans BSA ne concernent pas seulement les congés pour raison de santé. Entre le 1^{er} septembre 2021 et le 31 août 2022, 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 concernent 41 % de ces congés, les autorisations d'absence diverses avec traitement liées au Covid 15 %, les autorisations d'absence pour garde d'enfant malade et les autorisations d'absence

pour stage de formation continue 11 % chacun. 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, qui représentent 46 % 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 au cours de l'année scolaire 2021-2022 (en %)

Libellé du congé	Fréquence
Congé de maladie ordinaire	40,7
Autorisations spéciales d'absences avec traitement - crise COVID	14,8
Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade	10,8
Autorisation d'absence pour stage de formation continue	10,5
Autorisations d'absences diverses avec traitement	6,4
Absence autorisée en REP	1,7
Autorisation d'absence pour événement familial	1,3
Congé de longue maladie non imputable au service	1,2
Congé de maternité	1,0
Sortie pédagogique	0,9
Autorisation d'absence pour réunions pédagogiques	0,9
Autres	9,9
Total	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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 métropolitaine et DROM, congés et absences au cours de l'année scolaire 2021-2022 des personnels de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2021 (y compris premier degré privé sous contrat)

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2022.

A. LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ DES PERSONNELS DE L'ÉDUCATION NATIONALE

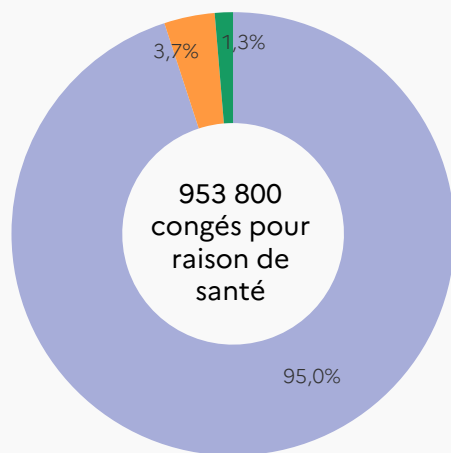
1. 88 % des congés pour raison de santé sont des congés de maladie ordinaire

Durant l'année scolaire 2021-2022, 953 800 congés maladies ordinaires (CMO), congés longs et maladies professionnelles ou accidents du travail ont été comptabilisés, soit environ 16,5 millions de jours d'arrêt pour les agents de l'éducation nationale. Le nombre de congés et leur durée, bornée par l'année scolaire (voir encadré «**CHAMP, SOURCES, CONCEPTS**») varient fortement en fonction de leurs motifs. En 2021-2022, plus de neuf de ces congés sur dix sont enregistrés pour maladie ordinaire (CMO), mais ils ne représentent que 63 %

du nombre de jours d'arrêt (10,3 millions de jours). Inversement, les congés longs constituent 4 % des congés et représentent 33 % du nombre de jours (Figures 9.1 et 9.2).

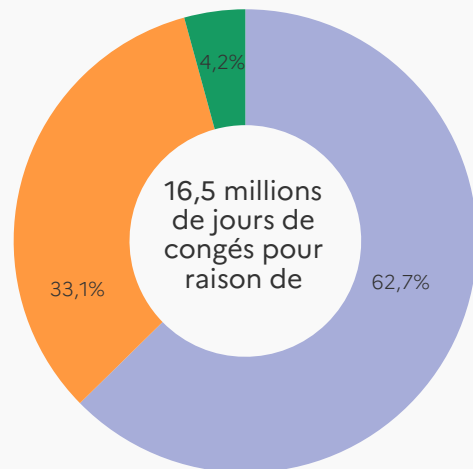
Au total, en comptant les congés maternité, paternité ou adoption, 1 031 100 congés pour raison de santé sont déclarés sur l'année scolaire 2021-2022, soit 19,9 millions de jours d'arrêt. Les CMO restent majoritaires et représentent 88 % de l'ensemble de ces congés.

Figure 9.1 – Répartition du nombre de congés pour raison de santé selon le type pour l'année scolaire 2021-2022 (hors congés maternité, paternité ou adoption)



- Maladie ordinaire : 905 900
- Congé long : 35 200
- Maladie professionnelle ou accident du travail : 12 700

Figure 9.2 – Répartition du nombre de jours de congé pour raison de santé selon le type pour l'année scolaire 2021-2022 (hors congés maternité, paternité ou adoption)



- Maladie ordinaire : 10,3 millions
- Congé long : 5,5 millions
- Maladie professionnelle ou accident du travail : 0,7 million

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine et DROM, congés pour raison de santé au cours de l'année scolaire 2021-2022 des personnels de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2021 (hors premier degré privé sous contrat)

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2022.

2. 48 % des agents ont été arrêtés au moins une fois

En 2021-2022, 48 % de l'ensemble du personnel a déclaré au moins un congé pour raison de santé, cette proportion se réduit peu si on exclut les congés de maternité, paternité ou adoption (47 %). Le motif le plus fréquent est le congé de maladie ordinaire : 45 % de l'ensemble du personnel ayant eu au moins un congé de maladie ordinaire (**Tableau 9.2a**). 3 % des personnels ont eu un congé maternité, et moins de 1 % d'entre eux un congé paternité ou adoption. Les arrêts longs ont concerné 2 % des agents, les arrêts pour maladie professionnelle ou accident du travail 1 %.

En moyenne, un agent du ministère de l'éducation nationale est arrêté 17 jours sur l'année. Hors congés maternité, paternité ou adoption, cette durée est de 14 jours, et 9 pour les seuls congés de maladie ordinaire (**Tableau 9.2b**). Du fait de leur plus faible fréquence, les congés longs, liés à des pathologies

lourdes, représentent 5 jours en moyenne pour l'ensemble des personnes, et les congés de maternité un peu moins de 3 jours.

Dans le détail, 52 % des personnels enseignants du public ont déclaré un congé pour raison de santé (51 % hors congés pour accueil d'enfant). La durée moyenne en jours était de 19 jours (16 jours hors congés pour accueil d'enfant). Pour les personnels enseignants du second degré privé sous contrat, 45 % ont eu un congé pour raison de santé et un peu moins de 44 % hors congés pour accueil d'enfant, la durée moyenne était respectivement de 15 et 13 jours. Pour les personnels non enseignants, 38 % ont déclaré un congé pour raison de santé (37 % hors congés de maternité, paternité ou adoption). La durée moyenne en jours était de 14 jours au total et 12 jours congés de maternité, paternité ou adoption exclus.

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 pour l'année scolaire 2021-2022 (en %)

		Maladie ordinaire	Congé long	Maladie prof. ou accident du travail	Tous congés hors maternité, paternité ou adoption	Maternité	Paternité ou adoption	Tous congés	Effectif concerné
Type de personnel									
Enseignants du secteur public		49,3	2,1	1,0	51,4	2,9	0,8	52,5	749 956
Enseignants du second degré privé sous contrat		42,2	1,5	0,8	43,9	2,0	0,9	45,0	95 833
Non-enseignants		35,9	1,2	0,9	37,3	1,8	0,3	38,1	297 425
Total		45,2	1,8	1,0	47,1	2,5	0,7	48,1	1 143 214
Sexe									
Âge									
Femmes	Moins de 30 ans	51,7	0,3	0,8	52,1	7,9	0,0	53,9	96 373
	De 30 à 39 ans	53,9	0,9	0,8	54,9	10,6	0,2	57,7	183 032
	De 40 à 49 ans	47,1	1,6	1,0	48,8	0,7	0,1	49,1	275 199
	50 ans ou plus	44,6	3,4	1,5	48,2	n.s.	0,0	48,2	275 564
	Total	48,3	1,9	1,1	50,3	3,5	0,1	51,3	830 168
Hommes	Moins de 30 ans	37,5	0,2	0,4	37,8	n.c.	2,4	39,0	42 226
	De 30 à 39 ans	40,7	0,6	0,6	41,5	n.c.	7,1	45,4	59 876
	De 40 à 49 ans	36,9	0,9	0,7	38,0	n.c.	1,5	38,9	93 512
	50 ans ou plus	34,8	2,8	0,9	37,7	n.c.	0,2	37,8	117 432
	Total	36,9	1,5	0,7	38,5	n.c.	2,2	39,7	313 046
Total	Moins de 30 ans	47,3	0,3	0,7	47,8	5,5	0,8	49,4	138 599
	De 30 à 39 ans	50,7	0,8	0,7	51,6	8,0	1,9	54,7	242 908
	De 40 à 49 ans	44,6	1,5	0,9	46,1	0,5	0,5	46,5	368 711
	50 ans ou plus	41,7	3,2	1,3	45,0	n.s.	0,1	45,1	392 996
	Total	45,2	1,8	1,0	47,1	2,5	0,7	48,1	1 143 214

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : Au cours de l'année scolaire 2021-2022, 48,1 % des agents ont été absents pour raison de santé.**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 métropolitaine et DROM, personnels de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2021 (hors premier degré privé sous contrat)**Source** : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2022.

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 pour l'année scolaire 2021-2022 (en jours)

		Maladie ordinaire	Congé long	Maladie prof. ou accident du travail	Tous congés hors maternité, paternité ou adoption	Maternité	Paternité ou adoption	Tous congés	Effectif concerné
Type de personnel									
Enseignants du secteur public		9,4	5,5	0,6	15,6	3,2	0,2	18,9	749 956
Enseignants du second degré privé sous contrat		8,2	4,1	0,5	12,8	2,2	0,2	15,2	95 833
Non-enseignants		8,4	3,1	0,6	12,2	2,0	0,1	14,3	297 425
Total		9,1	4,8	0,6	14,4	2,8	0,2	17,4	1 143 214
Sexe	Âge								
Femmes	Moins de 30 ans	9,7	0,8	0,3	10,8	8,0	0,0	18,8	96 373
	De 30 à 39 ans	11,3	2,4	0,3	14,0	11,9	0,2	26,1	183 032
	De 40 à 49 ans	9,0	4,3	0,5	13,8	0,9	0,1	14,8	275 199
	50 ans ou plus	10,1	9,2	1,1	20,4	n.s.	0,0	20,4	275 564
	Total	10,0	5,1	0,7	15,7	3,8	0,1	19,6	830 168
Hommes	Moins de 30 ans	5,8	0,5	0,2	6,4	n.c.	0,5	6,9	42 226
	De 30 à 39 ans	6,2	1,6	0,2	8,1	n.c.	1,5	9,6	59 876
	De 40 à 49 ans	6,2	2,4	0,4	9,0	n.c.	0,3	9,3	93 512
	50 ans ou plus	7,6	7,6	0,8	16,0	n.c.	0,0	16,0	117 432
	Total	6,7	4,0	0,5	11,1	n.c.	0,5	11,6	313 046
Total	Moins de 30 ans	8,5	0,7	0,2	9,5	5,6	0,2	15,2	138 599
	De 30 à 39 ans	10,0	2,2	0,3	12,6	9,0	0,5	22,0	242 908
	De 40 à 49 ans	8,3	3,8	0,5	12,6	0,6	0,2	13,4	368 711
	50 ans ou plus	9,3	8,7	1,0	19,1	n.s.	0,0	19,1	392 996
	Total	9,1	4,8	0,6	14,4	2,8	0,2	17,4	1 143 214

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : Au cours de l'année scolaire 2021-2022, un agent est absent en cumulé 17,4 jours pour raison de santé 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.

Champ : France métropolitaine et DROM, personnels de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2021 (hors premier degré privé sous contrat)

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2022.

3. L'effet du sexe et de l'âge sur les congés pour raison de santé

Les trentenaires sont les plus touchés par les congés pour raison de santé (55 % des trentenaires sont arrêtés au moins une fois, contre 45 à 49 % des personnes des autres tranches d'âge). Ce résultat est valable quel que soit le sexe, et s'explique en partie par la plus forte prévalence des congés maternité et paternité ou adoption dans cette tranche d'âge. Les trentenaires ont également plus de congés pour maladie ordinaire (**Tableau 9.2a**). En revanche, la proportion d'agents ayant connu un congé long augmente avec l'âge : seul 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 le cas dans une moindre mesure pour les maladies professionnelles/accidents du travail : 1,3 % des agents de 50 ans ou plus ont eu, en moyenne, au moins un congé pour ce motif contre 0,7 % pour les trentenaires et les moins de trente ans.

En nombre de jours, les trentenaires sont absents le plus longtemps si on comptabilise tous les congés pour raison de santé (22 jours), suivis des 50 ans ou plus (19 jours). Cependant, la durée totale hors congés pour accueil d'enfant est croissante avec l'âge, les agents de 50 ans ou plus ont une durée bien

plus longue que les autres catégories d'âge, 19 jours contre 10 à 13 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 : 51 % des femmes sont arrêtées au moins une fois, contre 40 % 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 A.5 sur les congés de maternité, paternité et adoption**). Néanmoins, les femmes sont plus souvent arrêtées que les hommes, quelle que soit la tranche d'âge considérée : 35 % des hommes de 50 ans ou plus ont connu un congé de maladie ordinaire, contre 45 % des femmes de la même classe d'âges. En moyenne, une femme a été arrêtée 20 jours pour raison de santé et un homme 12 jours. Sur cet écart de 8 jours, un peu moins de 4 jours sont dus aux congés maternité. Les femmes ont également en moyenne 3,3 jours de congé de maladie ordinaire de plus que les hommes, en partie liés aux congés maternité.

4. Des congés pour raison de santé aussi nombreux voire supérieurs en 2021-2022 qu'avant la crise sanitaire

Au cours de l'année 2021-2022, un jour donné, en moyenne, 4,8 % des agents ont été absents pour raison de santé, week-ends, vacances scolaires et jours fériés inclus, la moitié d'entre eux l'ont été pour congé de maladie ordinaire (CMO) et l'autre moitié pour les autres motifs : congés longs, accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP) et congés de maternité, paternité ou adoption (**Tableau 9.3**). Si la prise en compte des jours chômés⁶ 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 congés de maladie ordinaire : ils augmentent d'un point lorsqu'on exclut les week-ends, vacances scolaires et jours fériés (le pourcentage passe de 2,5 % à 3,5 %). En moyenne 5,9 % des agents, ont donc été absents pour raison de santé 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 2020-2021 ; comme le premier confinement national du 17 mars au 11 mai 2020 et la fermeture des établissements scolaires à partir du 16 mars (en dehors des accueils spécifiques en établissement), le deuxième confinement national, 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 du 3 avril au 3 mai 2021 avec une période de fermeture des établissements scolaires et une réouverture échelonnée (26 avril pour les écoles, 3 mai pour les collèges et lycées) ; ont eu comme conséquence un niveau de congés particulièrement bas sur ces périodes, en particulier 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-

⁶ 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).

être le présentisme, peuvent expliquer en partie cette baisse. En 2021-2022, le profil mensuel du niveau des congés pour raison de santé ressemble à celui de l'année scolaire 2016-2017, traduisant une

nette augmentation des congés par rapport aux deux années précédentes et «un retour à la normale» (**voir partie D. sur les évolutions**).

Tableau 9.3 – Pourcentages d'agents absents un jour donné au cours de l'année scolaire 2021-2022

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
Maladie ordinaire	2,5	3,5
Congé long	1,3	1,3
Maladie pro ou acc. du travail	0,2	0,2
Congé maternité	0,8	0,8
Paternité ou adoption	0,1	0,1
Ensemble	4,8	5,9

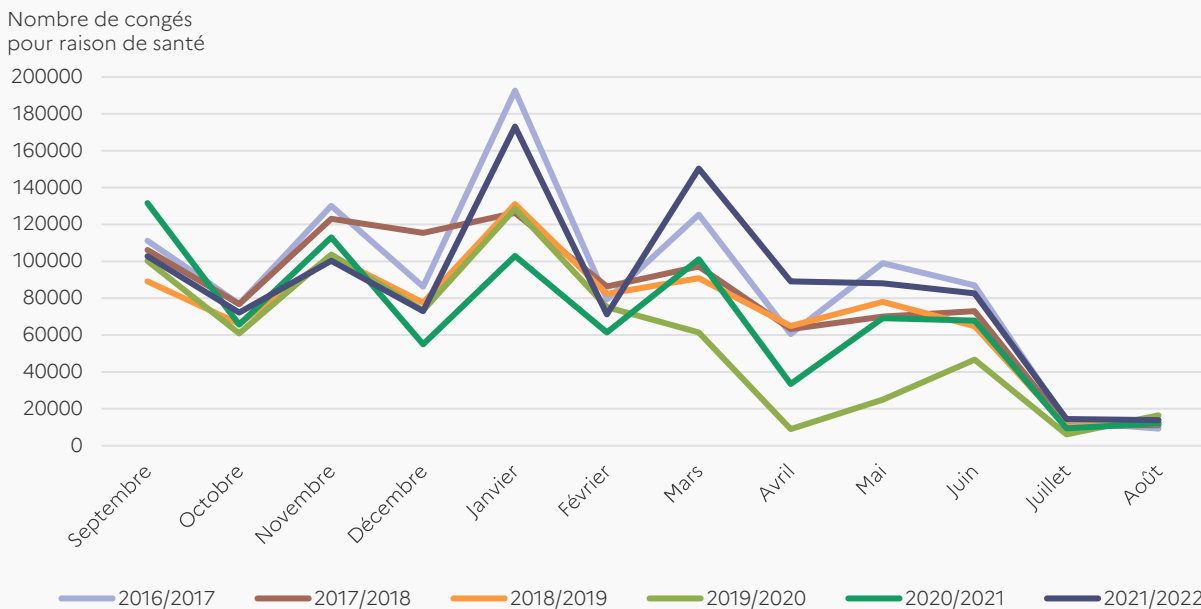
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : Au cours de l'année scolaire 2021-2022, 2,5 % des personnels de l'Éducation nationale est absent un jour donné pour un congé de maladie ordinaire, en moyenne, y compris week-end, jours fériés et vacances scolaires.

Champ : France métropolitaine et DROM, personnels de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2021 (hors premier degré privé sous contrat)

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2022.

Figure 9.3 – Un profil mensuel des congés pour raison de santé de l'année scolaire 2021-2022 analogue à celui de 2016-2017



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine et DROM, congés pour raison de santé des personnels de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre (hors premier degré privé sous contrat)

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2022.

5. Les congés pour accueil d'enfant : maternité, paternité et adoption

Au cours de l'année scolaire 2021-2022, 30 800 femmes de l'éducation nationale ont eu un congé maternité. Dans le détail, cela représente 4,1 % des enseignantes du secteur public, 3,5 % des enseignantes du secteur privé sous contrat et 2,3 % des non-enseignantes (**Tableau 9.4**). En moyenne, les femmes exerçant leurs fonctions à l'éducation nationale qui ont eu un congé maternité ont été arrêtées 110 jours au cours de l'année scolaire 2021-2022 (les arrêts pouvant déborder sur les années scolaires précédentes ou suivantes), y compris les congés dits « pathologiques » qui concernent, en moyenne, plus de la moitié des femmes ayant eu un congé maternité.

À ces congés maternités s'ajoutent des congés de maladie ordinaire : qui peuvent être accolés au congé maternité, pour une durée moyenne de 6 jours (**Tableau 9.5**) ou 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 2021-2022, 74 % des femmes ayant eu un congé maternité (hors premier degré privé sous contrat), ont également eu un congé de maladie ordinaire contre 48 % 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) : 25 jours contre un peu

moins de 9 jours pour les femmes n'ayant pas eu de congé maternité.

En 2021-2022, 7 865 personnes, parmi lesquelles près de 90 % d'hommes ont eu un congé paternité, adoption ou de présence parentale (**Tableau 9.6**). 0,7 % de la population totale a eu un congé paternité ou adoption en moyenne : soit 2,2 % de la population masculine et 0,1 % de la population féminine. En effet, le congé paternité et d'accueil d'enfant représente 90 % de l'ensemble de ces congés conduisant à cette surreprésentation masculine. La durée de ce congé est plus longue pour les femmes : 79 jours en moyenne comparée à 21 jours pour les hommes. Pour les hommes la durée est proche de celle du congé paternité (25 jours maximum pour un congé de paternité et d'accueil d'enfant après juillet 2021, hormis naissances multiples) qui représente pour eux 99 % des congés de ce type. Ils sont en effet peu nombreux parmi les personnes recourant aux congés d'adoption (38 %) ou de présence parentale (5 %), qui autorise une durée maximale plus longue : 310 jours maximum pour le congé de présence parentale par exemple. Le congé de présence parentale a pour but de permettre aux parents de s'occuper d'un enfant à charge handicapé, accidenté ou malade.

Tableau 9.4 – Nombre de femmes ayant eu un congé de maternité et durée cumulée moyenne de congé maternité selon le secteur d'enseignement au cours de l'année scolaire 2021-2022

			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	13 785	4,6	110,4
		Second degré	7 937	3,5	110,1
		Total	21 722	4,1	110,3
	Enseignantes du secteur privé sous contrat	Premier degré	1 783	4,2	114,6
		Second degré	1 910	3,0	110,3
		Total	3 693	3,5	112,4
	Non-enseignantes		5 342	2,3	109,0
Total		30 757	3,5	110,3	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine et DROM, femmes en activité et rémunérées au 30 novembre 2021 ayant eu au moins un congé maternité de l'éducation nationale au cours de l'année scolaire 2021-2022 (y compris premier degré privé sous contrat)

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2022.

Tableau 9.5 – Durée et proportion de CMO pour les femmes selon le secteur d'enseignement au cours de l'année scolaire 2021-2022

		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	76,0	5,9	25,3
	Enseignantes du second degré du secteur privé sous contrat	69,9	7,5	23,1
	Non-enseignantes	66,7	5,2	22,2
	Total	73,6	6,0	24,5
Femmes de 18 à 50 ans n'ayant pas eu de congé maternité dans l'année scolaire	Enseignantes du secteur public	53,3	n.c.	9,1
	Enseignantes du second degré du secteur privé sous contrat	42,3	n.c.	7,7
	Non-enseignantes	38,0	n.c.	8,1
	Total	48,1	n.c.	8,7

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1). pour les femmes ayant eu un congé maternité, y compris ceux accolés au congé maternité

n.c. : non concernés

Champ : France métropolitaine et DROM, femmes de 18 à 50 ans de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2021 (hors premier degré privé sous contrat)**Source** : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2022.

Tableau 9.6 – Nombre d'agents ayant eu un congé de paternité ou adoption et durée cumulée moyenne selon le secteur d'enseignement au cours de l'année scolaire 2021-2022

			Effectifs	Part de la population étudiée en %	Durée cumulée moyenne de congé pour ceux/celles en ayant pris
Femmes ayant eu un congé adoption	Enseignantes du secteur public	Premier degré	416	0,1	59,0
		Second degré	156	0,1	65,1
		Total	572	0,1	60,7
	Enseignantes du secteur privé sous contrat	Premier degré	54	0,1	94,3
		Second degré	33	0,1	85,7
		Total	87	0,1	91,0
	Non-enseignantes		190	0,1	129,5
Total		849	0,1	79,2	
Hommes ayant eu un congé paternité ou adoption	Enseignants du secteur public	Premier degré	1 442	2,6	21,7
		Second degré	3 880	2,4	21,1
		Total	5 322	2,4	21,2
	Enseignants du secteur privé sous contrat	Premier degré	92	2,4	22,7
		Second degré	843	2,6	21,7
		Total	935	2,5	21,8
	Non-enseignants		759	1,2	21,1
Total		7 016	2,2	21,3	
Total		7 865	0,7	27,5	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Note : les congés de paternité ou adoption regroupent les congés paternité et d'accueil d'enfant, les congés d'adoption, les congés de présence parentale 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.**Champ** : France métropolitaine et DROM, agents en activité et rémunérés au 30 novembre 2021 ayant eu au moins un congé paternité ou adoption de l'éducation nationale au cours de l'année scolaire 2021-2022 (y compris premier degré privé sous contrat).**Source** : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2022.

B. LES CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE ET LES CONGÉS LONGS

On rappelle ici que les congés de maladie ordinaire des enseignants du premier degré privé sous contrat ne remontent pas intégralement dans les bases académiques ce qui ne rend pas possible leur exploitation.

Parmi les agents ayant eu un congé de maladie ordinaire, 30 % ont été absents moins de 6 jours au cours de l'année scolaire

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 9.7**). 4 % des agents arrêtés l'ont été au moins 5 fois. Plus de deux tiers des agents ont été arrêtés pour une durée de 15 jours au plus, mais plus d'un sur 10 a été absent au moins 40 jours pour CMO. Près de 2 % des agents arrêtés ont été 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 9.7 – Répartition du nombre d'agents arrêtés pour CMO selon la durée cumulée et le nombre d'arrêts, pour l'année scolaire 2021-2022 (en %)

	Un seul arrêt	Deux arrêts	Trois ou quatre arrêts	Cinq arrêts et plus	Ensemble
1 à 5 jours	26,5	3,3	0,4	0,0	30,2
6 à 15 jours	23,1	11,7	4,5	0,4	39,7
16 à 39 jours	4,9	5,7	5,3	1,5	17,5
40 ou plus	3,5	3,5	3,8	1,7	12,5
Ensemble	58,1	24,2	14,0	3,7	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : Parmi les agents arrêtés au moins une fois pour CMO, 27 % ont eu un seul arrêt pour une durée cumulée de 5 jours au plus au cours de l'année scolaire 2021-2022.

Champ : France métropolitaine et DROM, personnels de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2021 (hors premier degré privé sous contrat).

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2022.

1. Les congés des personnels enseignants du public et du privé sous contrat

49 % des enseignants du public arrêtés au moins une fois pour CMO

Au cours de l'année scolaire 2021-2022, 49 % de l'ensemble des enseignants du secteur public ont été arrêtés pour maladie ordinaire, soit rapportée à cette population, une durée de 9,4 jours en moyenne (**Tableau 9.8**). 2 % ont eu un congé long, soit 5,5 jours d'arrêts par agent. Pour le second degré privé sous contrat, 42 % ont été arrêtés pour maladie ordinaire et 2 % pour congé long. Cela représente respectivement 8,2 jours et 4,3 jours d'arrêt rapportés à l'ensemble des enseignants du second degré privé sous contrat.

Les femmes enseignantes ont plus fréquemment un congé de maladie ordinaire ou long quel que soit le secteur et le degré

Les femmes enseignantes sont plus souvent absentes, au moins une fois, pour maladie ordinaire dans le secteur public : 53 % pour les femmes tout degré confondu contre 40 % pour les hommes (**Tableau 9.8**). Il en est de même, dans le second degré privé sous contrat où 46 % des femmes ont eu un CMO contre 34 % des hommes. Elles sont également légèrement plus concernées par les congés longs : dans le public, 2,2 % 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 congés de maladie ordinaire des femmes durent également 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 3,3 jours dans le secteur public. Cet écart est en partie causé par les congés de maladie ordinaire 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 congé de maladie ordinaire de plus que les hommes enseignants du public (**Tableau 9.5**).

Plus d'enseignants arrêtés dans le premier degré public que dans le second

Les enseignants exerçant dans le premier degré public sont davantage à être arrêtés au moins une fois dans l'année pour maladie ordinaire que leurs homologues du second degré public : 53 % contre 46 % (**Tableau 9.8**). Cela 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 (5 % de l'ensemble des agents contre 4 % dans le second degré) implique en effet une proportion plus importante de CMO chez la population féminine du premier degré.

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 congé pour maladie ordinaire, durant l'année scolaire 2021-2022, est nettement plus faible (36 %), que pour l'ensemble du second degré public (46 %) (**Tableau 9.8**). C'est le même constat dans le second degré privé sous contrat : 35 % des professeurs agrégés et de chaire supérieure contre 42 % dans l'ensemble. C'est également le cas, dans une moindre mesure, pour les congés longs : 1,4 % pour les professeurs agrégés et de chaire supérieure contre 2,0 % pour l'ensemble de la population dans le public et 1,2 % 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 9 jours et un peu moins de 10 jours pour un certifié et un professeur 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, et comportent moins d'enseignants de moins de 40 ans que les autres corps. 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 6 jours pour maladie ordinaire. Un professeur certifié, d'EPS ou de lycée professionnel est quant à lui arrêté en moyenne plus de 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 congés de maladie ordinaire, mais des durées d'absence équivalentes en moyenne

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 : près de 3 points de plus dans les écoles, 4 points de plus dans les collèges (**Tableau 9.9**). Cette plus forte prévalence des congés en éducation prioritaire se vérifie chez les enseignants des deux sexes, dans le premier degré et en collège. Cela se vérifie également en se restreignant aux enseignants de moins de 30 ans. La durée est également un peu plus importante chez les enseignants dans les collèges en éducation prioritaire que dans ceux hors éducation prioritaire (de 0,8 jour), mais est sensiblement la même dans les écoles.

La proportion d'enseignants ayant eu au moins un congé long au cours de l'année 2021-2022, est plus faible dans les écoles ou les collèges en éducation prioritaire. Il en va de même pour la durée. Ceci s'explique en partie par la structure par âge, si on se restreint aux moins de 30 ans l'écart est faible : 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 congés pour maladie ordinaire

Au cours de l'année scolaire 2021-2022, 59 % des enseignants du public ayant au moins une affectation en zone de remplacement et 53 % des enseignants affectés sur plusieurs écoles ou établissements ont eu au moins un arrêt pour maladie ordinaire, contre 48 % des autres enseignants du secteur public (**Tableau 9.10**). Cet écart entre enseignants affectés sur plusieurs sites ou en zone de remplacement et autres enseignants est plus élevé dans le premier degré que dans le second. Pour les congés longs, 3,4 % des enseignants du public ayant au moins une affectation en zone de remplacement ont eu au moins un arrêt, contre 1,9 % des autres enseignants du secteur public et 1,8 %

pour les enseignants sur plusieurs sites. L'écart de proportion des congés longs est plus élevé dans le second degré que dans le premier.

Les enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement se sont absents 14 jours en moyenne pour maladie ordinaire sur l'année scolaire

2021-2022, soit plus que les autres enseignants (9 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 9 jours contre 5 jours).

Tableau 9.8 – Congés de maladie ordinaire et congés longs des enseignants selon le corps pour l'année scolaire 2021-2022

			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)		Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	
			Maladie ordinaire	Congé long	Maladie ordinaire	Congé long
Enseignants du secteur public	Femmes	Premier degré	55,0	2,1	10,5	5,6
		Second degré	50,7	2,3	10,2	6,3
		Agrégés et Chaire supérieure	42,3	1,6	7,3	4,4
		Certifiés	52,6	2,5	10,7	6,8
		Éducation Physique et sportive	50,4	2,1	10,4	5,3
		Lycée professionnel	51,7	3,1	11,4	8,7
		Autres titulaires	51,6	9,8	14,0	28,9
		Non-titulaires	48,3	0,7	9,2	1,8
		Total	53,1	2,2	10,4	5,9
	Hommes	Premier degré	43,1	1,8	7,5	4,7
		Second degré	38,8	1,7	6,9	4,5
		Agrégés et Chaire supérieure	29,9	1,2	4,6	3,2
		Certifiés	40,6	2,0	7,2	5,2
		Éducation Physique et sportive	43,6	1,1	7,9	3,1
		Lycée professionnel	40,2	2,2	7,9	6,2
		Autres titulaires	40,4	6,7	8,8	19,3
		Non-titulaires	37,3	0,5	6,5	1,4
		Total	39,9	1,7	7,1	4,6
	Total	Premier degré	53,1	2,1	10,0	5,5
		Second degré	45,8	2,0	8,9	5,5
Agrégés et Chaire supérieure		36,5	1,4	6,0	3,9	
Certifiés		48,4	2,3	9,5	6,3	
Éducation Physique et sportive		46,5	1,5	9,0	4,0	
Lycée professionnel		46,0	2,7	9,7	7,5	
Autres titulaires		46,2	8,3	11,4	24,2	
Non-titulaires		43,1	0,6	7,9	1,6	
Total		49,3	2,1	9,4	5,5	

Tableau 9.8 – (Suite)

			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)		Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	
			Maladie ordinaire	Congé long	Maladie ordinaire	Congé long
Enseignants du secteur privé sous contrat	Femmes	Premier degré	.	1,8	.	4,8
		Second degré	46,3	1,7	9,3	4,7
		Agrégés et Chaire supérieure	39,8	1,2	7,6	3,8
		Certifiés	47,2	1,9	9,4	5,4
		Éducation Physique et sportive	46,0	1,4	10,7	4,3
		Lycée professionnel	46,0	2,2	9,9	6,1
		Autres assimilés titulaires	42,5	8,6	12,5	24,6
		Maîtres délégués	45,1	0,3	8,4	0,8
		Total	46,3	1,7	9,3	4,7
	Hommes	Premier degré	.	1,5	.	4,1
		Second degré	34,4	1,1	6,1	3,1
		Agrégés et Chaire supérieure	27,9	1,0	4,6	3,0
		Certifiés	34,7	1,3	6,0	3,8
		Éducation Physique et sportive	37,1	1,1	7,9	3,0
		Lycée professionnel	33,6	1,7	6,3	4,6
		Autres assimilés titulaires	33,1	5,4	8,9	16,9
		Maîtres délégués	34,2	0,1	5,3	0,2
		Total	34,4	1,1	6,1	3,2
	Total	Premier degré	.	1,7	.	4,8
		Second degré	42,2	1,5	8,2	4,1
Agrégés et Chaire supérieure		34,6	1,2	6,3	3,5	
Certifiés		43,6	1,7	8,4	4,9	
Éducation Physique et sportive		40,6	1,2	8,9	3,5	
Lycée professionnel		41,5	2,0	8,6	5,5	
Autres assimilés titulaires		39,1	7,5	11,2	21,8	
Maîtres délégués		40,8	0,2	7,2	0,5	
Total		42,2	1,6	8,2	4,3	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : Au cours de l'année scolaire 2021-2022, les enseignants du service public ont été absents 9,4 jours pour maladie ordinaire.

Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps enseignants (titulaires et non-titulaires) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2021.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2022.

Tableau 9.9 - Congés de maladie ordinaire et congés longs des enseignants du secteur public selon l'appartenance à un réseau d'éducation prioritaire pour l'année scolaire 2021-2022

				Maladie ordinaire		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	62,4	64,4	0,5	0,4
			Total	54,2	57,6	2,4	1,2
		Hommes	Moins de 30 ans	53,3	54,8	0,4	0,3
			Total	42,2	45,4	2,1	1,0
		Total	Moins de 30 ans	61,4	63,2	0,5	0,3
			Total	52,4	55,3	2,3	1,2
	Collèges	Femmes	Moins de 30 ans	54,4	58,3	0,6	0,5
			Total	52,1	58,0	1,9	1,4
		Hommes	Moins de 30 ans	40,2	46,2	0,4	0,3
			Total	41,4	45,4	1,3	0,8
		Total	Moins de 30 ans	48,5	53,3	0,5	0,4
			Total	48,5	52,9	1,7	1,2
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Écoles	Femmes	Moins de 30 ans	12,0	12,1	1,3	0,9
			Total	10,4	10,8	6,4	3,0
		Hommes	Moins de 30 ans	8,5	9,4	1,1	0,9
			Total	7,4	7,5	5,6	2,5
		Total	Moins de 30 ans	11,6	11,7	1,3	0,9
			Total	10,0	10,2	6,3	2,9
	Collèges	Femmes	Moins de 30 ans	9,9	10,0	1,5	1,6
			Total	10,2	11,4	5,1	3,7
		Hommes	Moins de 30 ans	6,4	7,2	0,9	0,7
			Total	7,1	7,7	3,5	2,1
		Total	Moins de 30 ans	8,5	8,9	1,2	1,2
			Total	9,1	9,9	4,5	3,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : Au cours de l'année scolaire 2021-2022, les enseignants de collèges publics en éducation prioritaire ont été absents 9,9 jours pour maladie ordinaire.

Champ : France métropolitaine et DROM, 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 2021.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2022.

Tableau 9.10 – Congés de maladie ordinaire et congés longs des enseignants multi-affectés ou ayant au moins une affectation en zone de remplacement pour l'année scolaire 2021-2022

			Maladie ordinaire			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	66,3	70,1	59,2	0,2	0,5	0,4
			Total	64,8	66,6	53,0	0,6	2,4	2,1
		Hommes	Moins de 30 ans	60,1	63,8	48,0	0,0	0,5	0,2
			Total	54,5	57,6	39,8	1,2	2,2	1,7
		Total	Moins de 30 ans	65,7	69,3	57,9	0,1	0,5	0,4
			Total	63,4	64,8	51,1	0,7	2,4	2,0
	Second degré	Femmes	Moins de 30 ans	65,3	56,9	54,1	0,5	0,6	0,6
			Total	54,9	53,8	50,3	2,3	5,5	2,1
		Hommes	Moins de 30 ans	47,4	42,1	40,5	0,7	0,7	0,3
			Total	44,1	41,3	38,4	1,6	4,7	1,4
		Total	Moins de 30 ans	57,7	51,3	48,2	0,6	0,6	0,5
			Total	50,6	48,7	45,4	2,0	5,2	1,8
	Total	Moins de 30 ans	62,5	62,6	52,9	0,3	0,6	0,4	
		Total	53,0	59,1	48,0	1,8	3,4	1,9	
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Premier degré	Femmes	Moins de 30 ans	13,3	15,1	10,3	0,2	1,4	1,1
			Total	14,1	16,3	9,5	1,5	6,5	5,5
		Hommes	Moins de 30 ans	12,2	11,8	6,9	0,0	1,4	0,8
			Total	10,1	12,6	6,3	3,1	5,9	4,5
		Total	Moins de 30 ans	13,2	14,7	9,9	0,2	1,4	1,1
			Total	13,6	15,6	9,1	1,7	6,4	5,4
	Second degré	Femmes	Moins de 30 ans	14,3	12,2	9,4	1,2	1,5	1,5
			Total	12,1	14,3	9,8	6,4	15,4	5,5
		Hommes	Moins de 30 ans	8,0	7,7	6,2	2,4	1,7	0,9
			Total	8,0	9,5	6,7	4,3	13,2	3,8
		Total	Moins de 30 ans	11,6	10,5	8,0	1,7	1,6	1,2
			Total	10,5	12,3	8,5	5,6	14,5	4,8
	Total	Moins de 30 ans	12,6	13,2	8,9	0,8	1,5	1,2	
		Total	11,0	14,4	8,8	4,8	9,3	5,1	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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 2021-2022, les enseignants titulaires du secteur public ayant au moins une affectation en zone de remplacement ont été absents 14,4 jours pour maladie ordinaire en moyenne.

Champ : France métropolitaine et DROM, enseignants titulaires du secteur public de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2021.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2022.

2. Les congés des personnels non enseignants

36 % des personnels non enseignants ont eu au moins un congé de maladie ordinaire, un sur cent un congé long

Durant l'année scolaire 2021-2022, 36 % des personnels des corps non enseignants du secteur public ont eu au moins un congé de maladie ordinaire. Rapportés à l'ensemble de ces personnels, ces congés représentent 8 jours par agent (**Tableau 9.11**). 1,2 % des personnels du ministère hors enseignant 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 : 11 points et 4 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 congé de maladie ordinaire varie entre 13 % pour les personnels d'encadrement et 39 %

pour les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) (**Tableau 9.11**). Cette part est de 37 % pour les personnels de vie scolaire et de 38 % pour les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF). 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 congés de maladie ordinaire comme pour les congés longs, la durée la plus élevée est atteinte par les agents ASS de la filière des personnels sociaux et de santé, plus féminisées, respectivement 13 jours et 10 jours.

Tableau 9.11 – Congés de maladie ordinaire et congés longs des non-enseignants selon le sexe pour l'année scolaire 2021-2022

			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)		Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	
			Maladie ordinaire	Congé long	Maladie ordinaire	Congé long
Femmes	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	17,1	1,8	5,1	4,8
		Personnels d'inspection	13,5	1,6	3,6	4,1
		Encadrement supérieur	10,5	0,3	1,9	0,9
		Total	16,1	1,7	4,6	4,4
	Personnels de vie scolaire	Personnels d'éducation	43,9	2,7	10,7	7,2
		Personnels d'assistance éducative	37,5	0,3	8,6	0,9
		Total	38,2	0,6	8,8	1,6
	Personnels ASS ⁽¹⁾	Filière administrative	38,5	2,8	9,9	7,4
		Filière santé et sociale	48,7	3,8	13,5	10,0
		Filière technique	40,0	4,0	10,4	12,5
		Total	40,8	3,0	10,7	8,0
Personnels ITRF ⁽²⁾		43,1	2,4	11,1	6,3	
Total		38,1	1,3	9,2	3,4	
Hommes	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	11,4	1,3	3,5	3,3
		Personnels d'inspection	8,3	1,1	2,3	3,0
		Encadrement supérieur	5,4	0,1	1,0	0,1
		Total	10,3	1,2	3,0	2,9
	Personnels de vie scolaire	Personnels d'éducation	36,3	2,3	7,7	5,9
		Personnels d'assistance éducative	30,2	0,1	5,1	0,2
		Total	30,9	0,4	5,4	0,9
	Personnels ASS ⁽¹⁾	Filière administrative	26,2	2,4	6,8	6,3
		Filière santé et sociale	36,2	2,0	9,4	5,1
		Filière technique	33,0	3,0	9,3	6,2
		Total	27,0	2,4	7,0	6,2
Personnels ITRF ⁽²⁾		32,2	1,9	7,7	4,6	
Total		27,5	0,9	5,5	2,3	

Tableau 9.11 – (Suite)

			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)		Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	
			Maladie ordinaire	Congé long	Maladie ordinaire	Congé long
Total	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	14,5	1,6	4,3	4,1
		Personnels d'inspection	11,0	1,4	3,0	3,6
		Encadrement supérieur	7,5	0,2	1,4	0,4
		Total	13,3	1,4	3,8	3,7
	Vie scolaire	Personnels d'éducation	42,3	2,7	10,1	7,0
		Personnels d'assistance éducative	36,2	0,3	8,0	0,8
		Total	36,9	0,6	8,2	1,4
	Personnels ASS ⁽¹⁾	Filière administrative	36,5	2,8	9,4	7,2
		Filière santé et sociale	48,2	3,7	13,4	9,8
		Filière technique	36,0	3,4	9,8	8,9
		Total	38,9	2,9	10,2	7,8
	Personnels ITRF ⁽²⁾		38,1	2,2	9,5	5,5
	Total		35,9	1,2	8,4	3,1

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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 2021-2022, les personnels non enseignants ont été absents 8,4 jours pour maladie ordinaire en moyenne.

Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps non enseignants (y compris non titulaires) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2021.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2022.

C. LES CONGÉS POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE (ATMP)

Il faut noter que cette année les congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ont été ajoutés aux ATMP (voir encadré « **CHAMP, SOURCES, CONCEPTS** » en début de chapitre).

Parmi l'ensemble des personnels de l'éducation nationale arrêtés au moins une fois pour accident

du travail ou maladie professionnelle, 89 % ont eu un seul arrêt en 2021-2022 (**Tableau 9.12**). Quel que soit le nombre d'arrêts, un peu moins de 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.

Tableau 9.12 – Répartition du nombre d'agents arrêtés pour maladie professionnelle et accidents du travail selon la durée cumulée et le nombre d'arrêts, pour l'année scolaire 2021-2022 (en %)

	Un seul arrêt	Deux arrêts et plus	Ensemble
1 à 5 jours	21,6	0,3	21,9
6 à 15 jours	24,3	1,2	25,5
16 à 39 jours	16,4	2,3	18,7
40 ou plus	26,9	7,1	34,0
Ensemble	89,2	10,8	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : Parmi les agents arrêtés au moins une fois pour ATMP (y compris CITIS), 22 % ont eu un seul arrêt pour une durée cumulée de 5 jours au plus au cours de l'année scolaire 2021-2022.

Champ : France métropolitaine et DROM, personnels de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2021.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2022.

1. Les ATMP des personnels enseignants du public et du privé sous contrat

Pour rappel, les congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) sont cette année inclus dans les congés pour accidents du travail et maladie professionnelle : les tableaux 9.13 et 9.17 détaillent les congés CITIS de manière isolée.

Dans le second degré, les professeurs d'EPS plus souvent arrêtés pour maladie professionnelle ou accident du travail

Au cours de l'année scolaire 2021-2022, les professeurs d'EPS sont plus fréquemment arrêtés pour maladie professionnelle ou accident du travail (ATMP) que les autres enseignants : 2,8 % contre 1,0 % pour l'ensemble du second degré public et 2,7 % contre 0,8 % dans le second degré privé sous contrat (**Tableau 9.13**).

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 des lycées professionnels, ceux affectés sur les disciplines du domaine des services et de la production ont les proportions les plus élevées d'avoir eu au moins un congé pour maladie professionnelle ou accident du travail, respectivement 1,5 % et 1,4 % contre 0,9 % chez les enseignants de disciplines générales (1,2 % pour l'ensemble des enseignants des lycées professionnels, **Tableau 9.14**). Parmi les disciplines de plus de 100 agents, la spécialité « *Construction et réparation en carrosserie* » est celle connaissant la plus grande proportion d'avoir eu au moins un ATMP au cours de l'année scolaire 2021-2022 (2,9 %) suivi de la spécialité « *Génie civil construction et réalisation* », 2,5 % (**Figure 9.4**).

La part d'agents arrêtés pour ATMP équivalente en éducation prioritaire et hors éducation prioritaire

Il y a peu de différences entre les proportions d'agents arrêtés au moins une fois au cours de l'année scolaire 2021-2022 pour accident du travail ou maladie professionnelle en éducation prioritaire ou non, école ou collège : ces parts sont toutes proches de 1 % (**Tableau 9.15**). De même, les durées sont également proches et s'échelonnent de 0,5 jour à 0,7 jour d'arrêt en moyenne.

Peu de différences entre les enseignants affectés en zone de remplacement ou sur plusieurs écoles/établissements et les autres

Quel que soit le degré, les proportions d'enseignants, dans un établissement public, arrêtés pour maladie professionnelle ou accident du travail sont équivalentes quel que soit le nombre d'affectations y compris les affectations en zone de remplacement et s'étalent de 1,0 % à 1,2 %, ce qui représente 0,6 à 0,9 jour d'arrêt par agent (**Tableau 9.16**).

Tableau 9.13 – Congés pour maladie professionnelle ou accident du travail des enseignants selon le corps pour l'année scolaire 2021-2022

			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)		Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	
			Maladie professionnelle ou accident du travail	Dont congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis)	Maladie professionnelle ou accident du travail	Dont congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis)
Enseignants du secteur public	Femmes	Premier degré	1,2	0,9	0,7	0,5
		Second degré	1,1	0,9	0,6	0,5
		Agrégés et Chaire supérieure	0,7	0,6	0,3	0,3
		Certifiés	1,0	0,8	0,5	0,5
		Éducation Physique et sportive	3,4	2,7	1,9	1,6
		Lycée professionnel	1,4	1,2	1,2	1,1
		Autres titulaires	3,2	2,3	3,2	2,1
		Non-titulaires	0,7	0,0	0,4	0,0
		Total	1,1	0,9	0,7	0,5
		Hommes	Premier degré	0,7	0,5	0,6
	Second degré		0,8	0,7	0,5	0,4
	Agrégés et Chaire supérieure		0,5	0,4	0,2	0,2
	Certifiés		0,6	0,5	0,4	0,3
	Éducation Physique et sportive		2,4	2,0	1,3	1,1
	Lycée professionnel		1,2	1,1	1,0	0,8
	Autres titulaires		3,6	2,7	2,0	1,7
	Non-titulaires		0,4	0,0	0,2	0,0
	Total		0,8	0,7	0,5	0,4
	Total		Premier degré	1,1	0,8	0,7
		Second degré	1,0	0,8	0,6	0,5
		Agrégés et Chaire supérieure	0,6	0,5	0,3	0,2
		Certifiés	0,8	0,7	0,5	0,4
		Éducation Physique et sportive	2,8	2,3	1,6	1,3
		Lycée professionnel	1,3	1,1	1,1	1,0
Autres titulaires		3,4	2,5	2,6	1,9	
Non-titulaires		0,6	0,0	0,3	0,0	
Total		1,0	0,8	0,6	0,5	

Tableau 9.13 – (Suite)

			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)		Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	
			Maladie professionnelle ou accident du travail	Dont congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis)	Maladie professionnelle ou accident du travail	Dont congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis)
Enseignants du secteur privé sous contrat	Femmes	Premier degré	0,7	0,5	0,5	0,3
		Second degré	0,9	0,7	0,5	0,3
		Agrégés et Chaire supérieure	0,9	0,6	0,4	0,3
		Certifiés	0,8	0,7	0,4	0,3
		Éducation Physique et sportive	3,6	2,9	2,3	1,9
		Lycée professionnel	1,1	0,8	0,5	0,5
		Autres assimilés titulaires	0,6	0,5	1,2	0,7
		Maîtres délégués	0,5	0,0	0,2	0,0
		Total	0,8	0,6	0,5	0,3
	Hommes	Premier degré	0,4	0,3	0,4	0,3
		Second degré	0,7	0,5	0,4	0,3
		Agrégés et Chaire supérieure	0,6	0,6	0,4	0,4
		Certifiés	0,5	0,4	0,4	0,3
		Éducation Physique et sportive	2,1	1,8	1,2	1,0
		Lycée professionnel	0,7	0,5	0,3	0,3
		Autres assimilés titulaires	0,8	0,8	1,1	1,1
		Maîtres délégués	0,3	0,0	0,2	0,0
		Total	0,6	0,5	0,4	0,3
	Total	Premier degré	0,7	0,5	0,5	0,3
		Second degré	0,8	0,6	0,5	0,3
		Agrégés et Chaire supérieure	0,7	0,6	0,4	0,4
		Certifiés	0,8	0,6	0,4	0,3
		Éducation Physique et sportive	2,7	2,2	1,6	1,3
		Lycée professionnel	0,9	0,7	0,5	0,4
Autres assimilés titulaires		0,7	0,6	1,1	0,8	
Maîtres délégués		0,4	0,0	0,2	0,0	
Total		0,8	0,6	0,5	0,3	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : Au cours de l'année scolaire 2021-2022, les enseignants du service public ont été absents 0,6 jour pour ATMP (y compris CITIS).

Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps enseignants (titulaires et non-titulaires) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2021.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2022.

Tableau 9.14 – Congés pour maladie professionnelle ou accident du travail des enseignants de lycée professionnel selon le domaine de la discipline enseignée pour l'année scolaire 2021-2022

Domaines de la discipline	Maladie professionnelle ou accident du travail	
	Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)
Domaines des services	1,5	1,2
Domaines de la production	1,4	1,0
Disciplines générales	0,9	0,7
Autres	1,3	1,3
Total	1,2	1,0

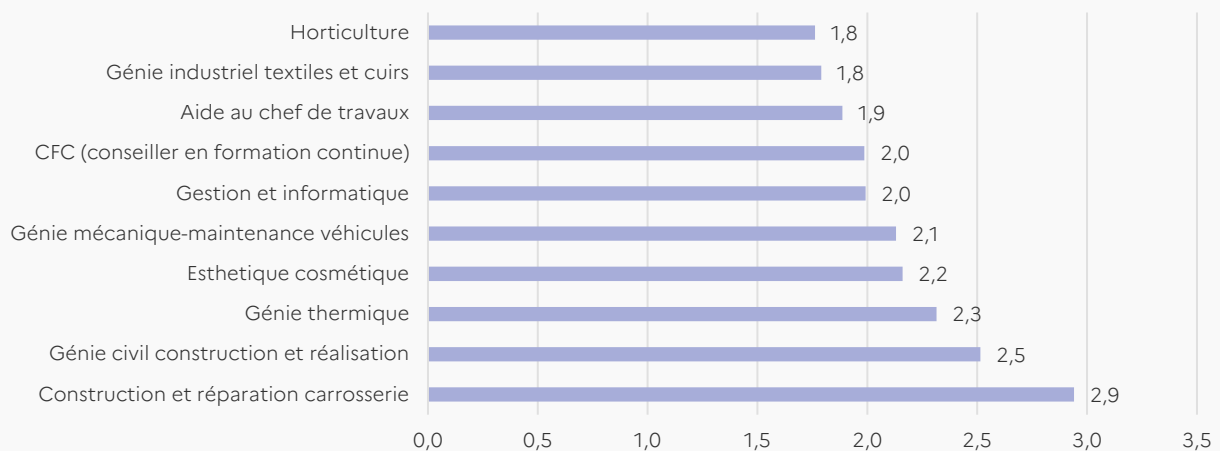
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : Au cours de l'année scolaire 2021-2022, les enseignants de lycée professionnel ont été absents 1 jour pour ATMP (y compris CITIS).

Champ : France métropolitaine et DROM, 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 2021.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2022.

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, pour l'année scolaire 2021-2022 (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : Au cours de l'année scolaire 2021-2022, 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 métropolitaine et DROM, personnels des corps enseignants de lycée professionnel (titulaires et non-titulaires) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2021.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2022.

Tableau 9.15 – Congés pour maladie professionnelle ou accident du travail des enseignants du secteur public selon l'appartenance à un réseau d'éducation prioritaire pour l'année scolaire 2021-2022

				Maladie professionnelle ou accident du travail	
				Hors éducation prioritaire	Éducation prioritaire
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Écoles	Femmes	Moins de 30 ans	1,1	1,2
			Total	1,1	1,3
		Hommes	Moins de 30 ans	0,8	0,5
			Total	0,8	0,6
		Total	Moins de 30 ans	1,1	1,1
			Total	1,1	1,1
	Collèges	Femmes	Moins de 30 ans	0,9	1,0
			Total	1,2	1,1
		Hommes	Moins de 30 ans	0,8	0,8
			Total	0,9	0,9
		Total	Moins de 30 ans	0,9	0,9
			Total	1,1	1,0
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Écoles	Femmes	Moins de 30 ans	0,4	0,3
			Total	0,7	0,6
		Hommes	Moins de 30 ans	0,4	0,1
			Total	0,6	0,3
		Total	Moins de 30 ans	0,4	0,3
			Total	0,7	0,5
	Collèges	Femmes	Moins de 30 ans	0,2	0,2
			Total	0,6	0,6
		Hommes	Moins de 30 ans	0,2	0,4
			Total	0,4	0,6
		Total	Moins de 30 ans	0,2	0,3
			Total	0,6	0,6

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : Pour l'année scolaire 2021-2022, les enseignants de collèges publics en éducation prioritaire ont été absents à 0,6 jour pour maladie professionnelle et accident du travail (y compris CITIS).

Champ : France métropolitaine et DROM, 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 2021.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2022.

Tableau 9.16 – Congés pour maladie professionnelle ou accident du travail des enseignants multi-affectés ou ayant au moins une affectation en zone de remplacement pour l'année scolaire 2021-2022

				Maladie professionnelle ou accident du travail		
				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	1,1	1,3	1,0
			Total	0,9	1,4	1,1
		Hommes	Moins de 30 ans	0,7	1,2	0,4
			Total	0,7	1,1	0,6
		Total	Moins de 30 ans	1,1	1,3	0,9
			Total	0,9	1,3	1,1
	Second degré	Femmes	Moins de 30 ans	0,5	0,7	0,8
			Total	1,4	1,1	1,1
		Hommes	Moins de 30 ans	1,0	0,6	0,6
			Total	1,0	0,9	0,8
		Total	Moins de 30 ans	0,7	0,7	0,7
			Total	1,3	1,0	1,0
	Total	Moins de 30 ans	0,9	1,1	0,8	
		Total	1,2	1,2	1,0	
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Premier degré	Femmes	Moins de 30 ans	0,1	0,4	0,3
			Total	0,3	0,9	0,6
		Hommes	Moins de 30 ans	0,0	0,4	0,2
			Total	1,0	0,9	0,5
		Total	Moins de 30 ans	0,1	0,4	0,3
			Total	0,4	0,9	0,6
	Second degré	Femmes	Moins de 30 ans	0,1	0,2	0,2
			Total	1,0	0,8	0,6
		Hommes	Moins de 30 ans	0,6	0,2	0,2
			Total	0,6	0,9	0,5
		Total	Moins de 30 ans	0,3	0,2	0,2
			Total	0,8	0,9	0,6
	Total	Moins de 30 ans	0,2	0,3	0,3	
		Total	0,8	0,9	0,6	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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 2021-2022, les enseignants titulaires du secteur public ayant au moins une affectation en zone de remplacement ont été absents 0,9 jour pour maladie professionnelle ou accident du travail en moyenne (y compris CITIS).

Champ : France métropolitaine et DROM, enseignants titulaires du secteur public de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2021.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2022.

2. Les ATMP des personnels non enseignants

0,9 % des personnels non enseignants arrêtés pour ATMP

Au cours de l'année scolaire 2021-2022, 0,9 % des personnels des corps non enseignants du secteur public ont eu au moins un congé pour maladie professionnelle ou accident du travail. Rapportés à l'ensemble de ces personnels, ces congés représentent 0,6 jour par agent (**Tableau 9.17**).

Les personnels administratifs, sociaux et de santé de la filière technique les plus touchés

La part des personnels non enseignants ayant eu au moins un congé de maladie professionnelle ou

accident du travail s'étend de 0,7 % pour les personnels d'encadrement à 1,7 % pour les personnels ITRF (**Tableau 9.17**). Cette part est de 0,8 % pour les personnels de vie scolaire et 1,1 % pour les personnels ASS. Le maximum est atteint pour les agents ASS de la filière des personnels sociaux et de santé, plus féminisées, avec 1,3 % d'agents arrêtés au moins une fois, soit en moyenne 1,2 jour par agent contre 0,6 jour pour l'ensemble de la population.

Tableau 9.17 – Congés pour maladie professionnelle ou accident du travail des non-enseignants selon le sexe pour l'année scolaire 2021-2022

			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)		Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	
			Maladie professionnelle ou accident du travail	Dont congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis)	Maladie professionnelle ou accident du travail	Dont congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis)
Femmes	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	1,0	1,0	0,8	0,8
		Personnels d'inspection	0,5	0,5	0,2	0,2
		Encadrement supérieur	0,7	0,7	0,7	0,7
		Total	0,9	0,9	0,7	0,7
	Personnels de vie scolaire	Personnels d'éducation	1,2	0,9	1,0	0,9
		Personnels d'assistance éducative	0,8	0,0	0,5	0,0
		Total	0,9	0,1	0,5	0,1
	Personnels ASS ⁽¹⁾	Filière administrative	1,1	0,9	1,1	0,9
		Filière santé et sociale	1,3	1,2	1,3	1,2
		filière technique	2,3	1,7	1,1	0,8
		Total	1,2	1,0	1,1	1,0
	Personnels ITRF ⁽²⁾		2,1	1,9	1,6	1,4
	Total		1,0	0,4	0,7	0,4
Hommes	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	0,5	0,5	0,5	0,5
		Personnels d'inspection	0,7	0,7	0,2	0,2
		Encadrement supérieur	0,4	0,2	0,4	0,2
		Total	0,5	0,5	0,4	0,4
	Personnels de vie scolaire	Personnels d'éducation	0,6	0,5	0,4	0,4
		Personnels d'assistance éducative	0,3	0,0	0,1	0,0
		Total	0,3	0,1	0,2	0,0
	Personnels ASS ⁽¹⁾	Filière administrative	0,5	0,5	0,7	0,6
		Filière santé et sociale	0,2	0,2	0,0	0,0
		filière technique	0,4	0,4	0,9	0,9
		Total	0,5	0,5	0,7	0,6
	Personnels ITRF ⁽²⁾		1,3	1,0	0,8	0,6
	Total		0,5	0,3	0,3	0,2

Tableau 9.17 – (Suite)

			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)		Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	
			Maladie professionnelle ou accident du travail	Dont congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis)	Maladie professionnelle ou accident du travail	Dont congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis)
Total	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	0,8	0,8	0,7	0,7
		Personnels d'inspection	0,6	0,6	0,2	0,2
		Encadrement supérieur	0,5	0,4	0,5	0,4
		Total	0,7	0,7	0,6	0,6
	Vie scolaire	Personnels d'éducation	1,1	0,8	0,9	0,8
		Personnels d'assistance éducative	0,7	0,0	0,4	0,0
		Total	0,8	0,1	0,5	0,1
	Personnels ASS ⁽¹⁾	Filière administrative	1,0	0,8	1,0	0,9
		Filière santé et sociale	1,3	1,2	1,2	1,1
		filière technique	1,2	1,0	1,0	0,8
		Total	1,1	0,9	1,1	0,9
		Personnels ITRF ⁽²⁾	1,7	1,5	1,2	1,1
		Total	0,9	0,4	0,6	0,3

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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 2021-2022, les personnels non enseignants ont été absents 0,6 jour pour maladie professionnelle ou accident du travail en moyenne (y compris CITIS).**Champ** : France métropolitaine et DROM, personnels des corps non enseignants (y compris non titulaires) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2021.**Source** : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2022.

D. ÉVOLUTION DES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ DEPUIS 2015-2016

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. Cette année, les données incluent les personnels de l'administration centrale et service interacadémique des examens et concours (SIEC) dans les évolutions. En outre, les évolutions sont à étudier avec précaution sur les années scolaires 2019-2020 et 2020-2021, en raison 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 de 2015-2016 à 2016-2017 (48 %) puis a diminué de 3 points par an pour atteindre 42 % 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 37 % pour l'ensemble des congés pour raison de santé. 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 %). Sur la dernière année, 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 (respectivement 49 % contre 48 %). Cette augmentation se constate parmi les enseignants du secteur public, les enseignants du second degré privé et les personnels non enseignants. La même tendance est observée quand on se limite aux congés de maladie ordinaire.

La baisse systématique 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.

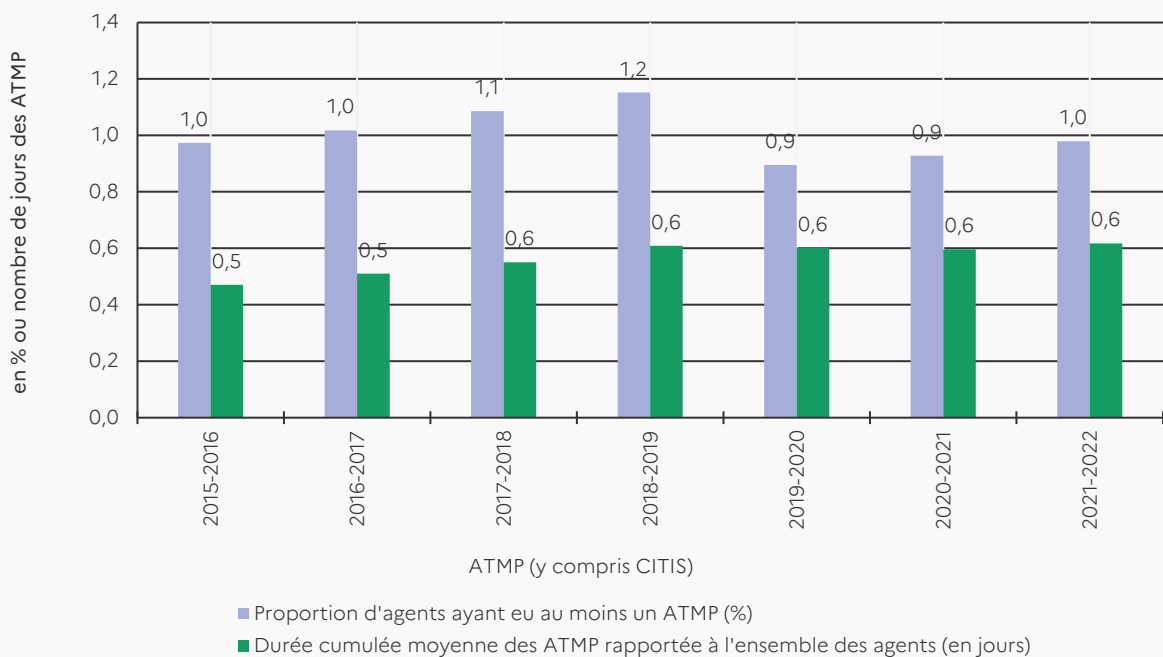
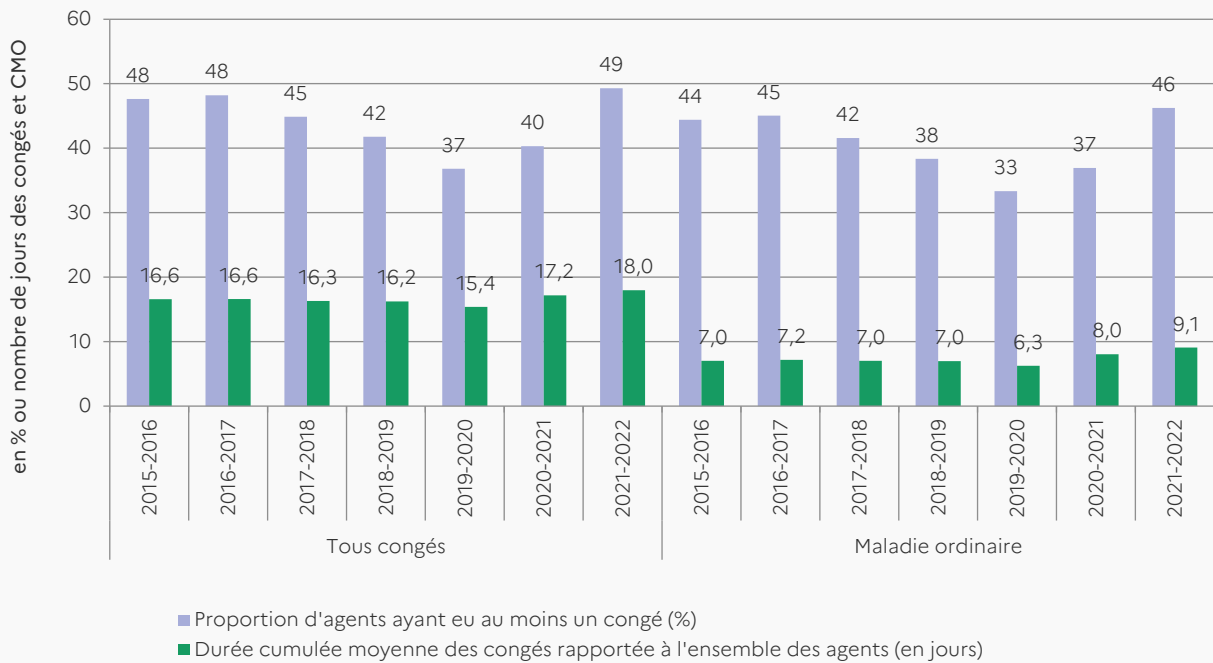
De l'année scolaire 2015-2016 à 2018-2019, la durée cumulée moyenne des congés pour raison de santé des agents est quasi stable autour de 16 jours (**Figure 9.5**). En 2019-2020, la durée a chuté de 0,8 jour et atteint 15 jours en moyenne par agent. Sur les deux dernières années, la durée s'allonge de 1,8 jour en 2020-2021, et encore de 0,8 jour en 2021-2022 pour atteindre 18 jours sur l'ensemble des personnels (hors AED et AESH). La durée des congés pour maladie ordinaire suit la même évolution.

Sur les dernières années, le recours aux congés pour maladie professionnelle et accidents du travail (ATMP y compris CITIS) a baissé : en 2019-2020, la proportion d'agents ayant eu au moins un ATMP est passée à 0,9 % contre 1,2 % en 2018-2019 (**Figure 9.5**). 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 est restée stable en 2019-2020 et a un peu augmenté en 2021-2022 à 1,0 %, sans retrouver son niveau d'avant crise sanitaire. Cependant la durée cumulée moyenne des ATMP est restée stable (0,6 jour) sur toute la période.

Au cours des six dernières années scolaires, l'évolution de la proportion d'agents qui a été arrêtée au moins une fois est la même pour les hommes et pour les femmes : la différence entre hommes et femmes se réduit un peu entre 2015-2016 et 2020-2021 mais l'écart se creuse de nouveau en 2021-2022 (**Figures 9.6 et 9.8**).

Quand on considère la durée cumulée moyenne d'absence pour raison de santé, l'écart de 2015-2016 à 2021-2022 entre les hommes et les femmes enseignants est stable pour les enseignants du secteur public et ceux du second degré privé sous contrat (**Figure 9.7**). Pour les non-enseignants, l'écart de la durée cumulée d'absences entre les hommes et les femmes augmente (**Figure 9.9**).

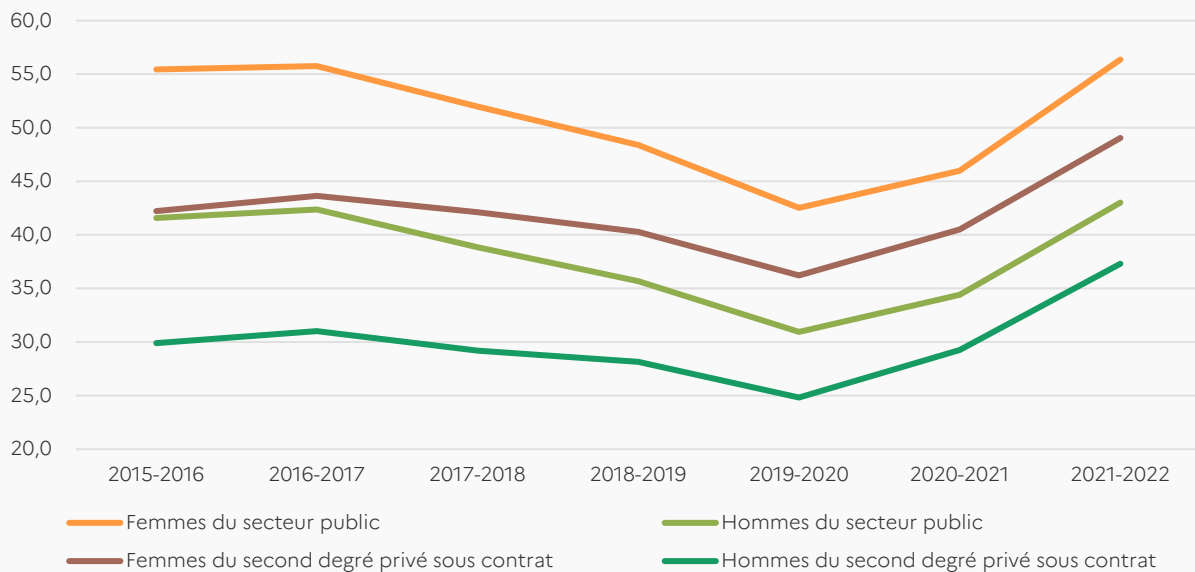
Figure 9.5 – Évolution de la proportion d'agents ayant eu au moins un congé pour raison de santé et de la durée cumulée moyenne selon le type de congé (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : Au cours de l'année scolaire 2021-2022, 49 % des agents ont été au moins une fois absent pour raison de santé.
Champ : France métropolitaine et DROM, 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 2022.

Figure 9.6 – Évolution de la proportion d'enseignants ayant eu au moins un congé pour raison de santé selon le secteur et le sexe (en %)

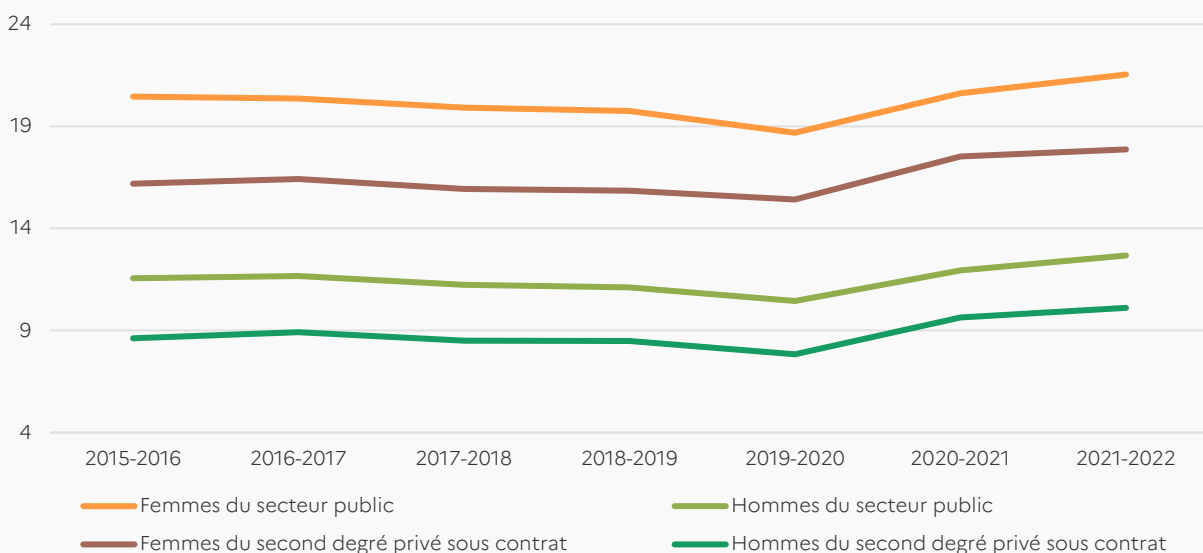


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine et DROM, 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 2022.

Figure 9.7 – Évolution de la durée cumulée moyenne des enseignants arrêtés au moins un jour pour raison de santé selon le secteur et le sexe (en jours)

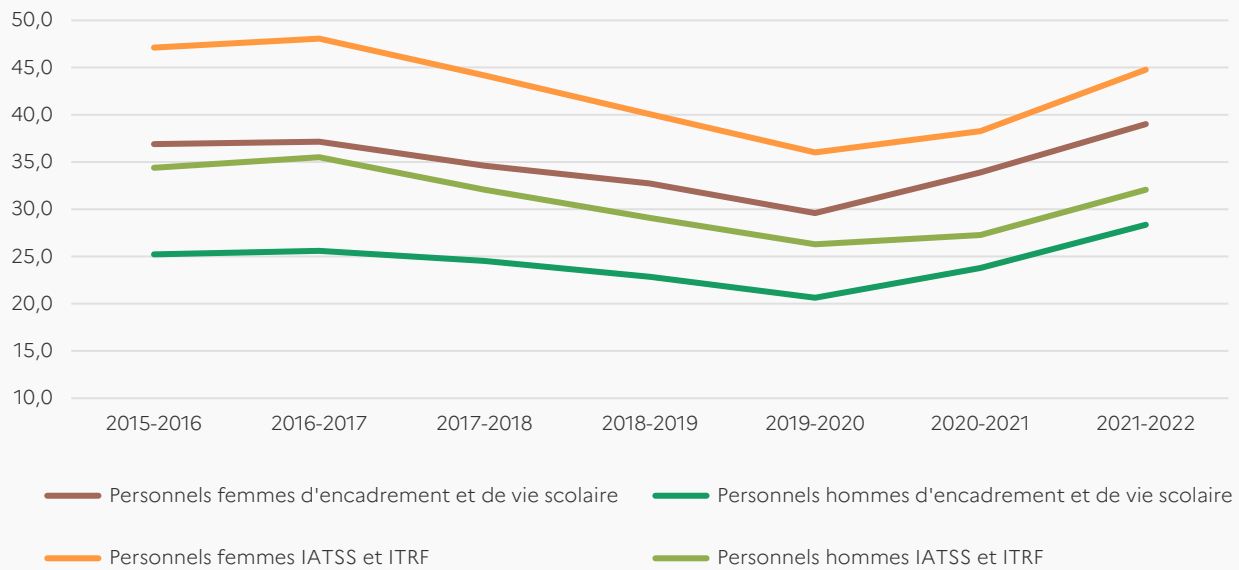


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine et DROM, 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 2022.

Figure 9.8 – Évolution de la proportion de non-enseignants titulaires ayant eu au moins un congé pour raison de santé selon le sexe (en %)

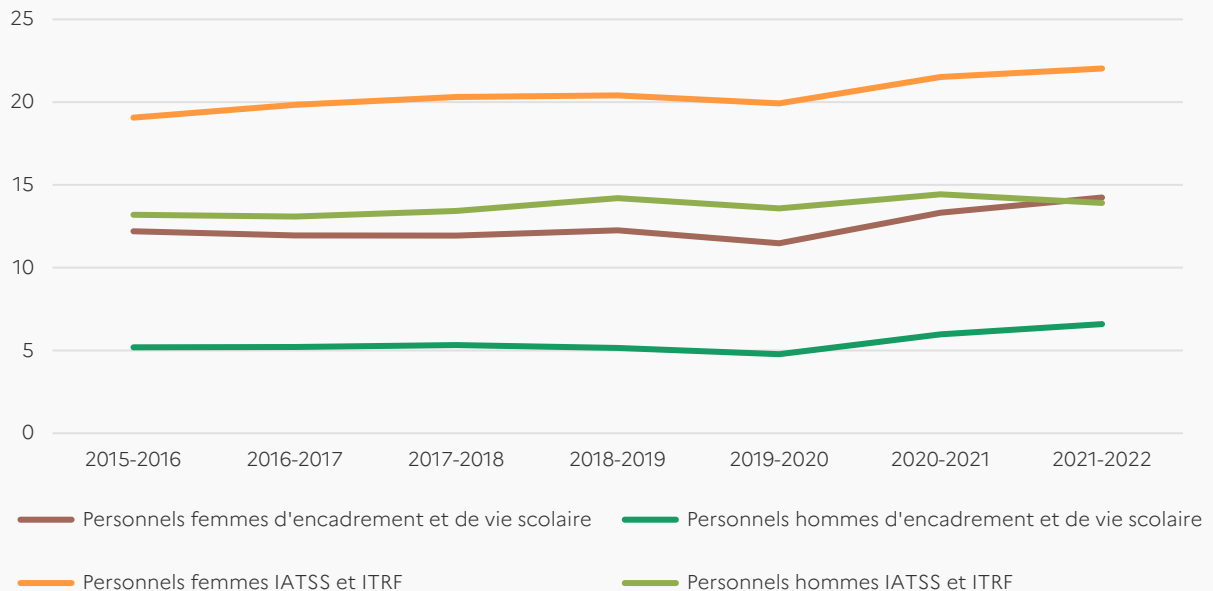


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine et DROM, 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 2022.

Figure 9.9 – Évolution de la durée cumulée moyenne des non-enseignants titulaires arrêtés au moins un jour pour raison de santé selon le sexe (en jours)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine et DROM, 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 2022.

POUR EN SAVOIR PLUS

DION E., 2021 « Perception de la profession et articulation avec la vie familiale chez les enseignants. », *Note d'information* n° 21.18, DEPP.

10. LES DÉPARTS À LA RETRAITE

A. LES DÉPARTS À LA RETRAITE EN 2022 DES PERSONNELS TITULAIRES DU PUBLIC ET ASSIMILÉS TITULAIRES DU PRIVÉ SOUS CONTRAT	276
B. LES RETRAITES DES PERSONNELS TITULAIRES DE L'ÉDUCATION NATIONALE PARTIS EN 2021	288

CHIFFRES-CLÉS ANNÉE SCOLAIRE 2021-2022

Entre le 1^{er} octobre 2021 et le 30 septembre 2022 :

- **Enseignants titulaires du premier degré public**
 - **8 000** départs à la retraite (**2,3 %** des agents)
 - Âge moyen de départ des femmes : **60,6 ans**
 - Âge moyen de départ des hommes : **61,3 ans**
- **Enseignants titulaires du second degré public**
 - **8 200** départs à la retraite (**2,3 %** des agents)
 - Âge moyen de départ des femmes : **62,7 ans**
 - Âge moyen de départ des hommes : **63,3 ans**
- **Enseignants assimilés titulaires du premier degré privé**
 - **1 100** départs à la retraite (**2,7 %** des agents)
 - Âge moyen de départ des femmes : **61,2 ans**
 - Âge moyen de départ des hommes : **62,1 ans**
- **Enseignants assimilés titulaires du second degré privé**
 - **2 200** départs à la retraite (**2,9 %** des agents)
 - Âge moyen de départ des femmes : **62,9 ans**
 - Âge moyen de départ des hommes : **63,7 ans**
- **Titulaires non enseignants**
 - **3 800** départs à la retraite (**3,5 %** des agents)
 - Âge moyen de départ des femmes : **62,9 ans**
 - Âge moyen de départ des hommes : **63,2 ans**

CONCEPTS

- **Date d'observation** : sont couramment appelés dans ce chapitre « départs en 2022 » les départs à la retraite ayant eu lieu entre le 1^{er} octobre 2021 et le 30 septembre 2022. 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 2022 n'étaient pas disponibles. Néanmoins, les départs en septembre étant très fréquents, l'observation sur la période octobre 2021 - fin septembre 2022 permet de prendre en compte très majoritairement des départs de 2022.
- **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 (jusqu'à 57 ans en 2017 suite à la réforme de 2010) contre 60 ans pour les sédentaires (jusqu'à 62 ans en 2017 suite à la réforme de 2010). 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 14 % des enseignants en 2022.
- **Effectifs atteignant l'âge d'ouverture des droits** : il s'agit du nombre de titulaires ou ex-titulaires 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 2021 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 départ à la retraite des personnels titulaires sont constitués à partir des fichiers « fin de fonction » des annuaires de gestion EPP, EPP privé, AGAPE, AGORA et ITRF de 2007 à 2013, et à partir de la base statistique des agents (BSA) de novembre 2022 pour les années suivantes. Ces fichiers couvrent l'ensemble du champ des personnels titulaires de l'éducation nationale. Ils couvrent le secteur public et les maîtres agréés ou contractuels des premier et second degrés des établissements privés sous contrat, qui sont sur une échelle de rémunération de titulaire. 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 métropolitaine + DROM.

Les effectifs de retraités et 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 2021 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 2021, et en dehors des personnes relevant des corps de l'enseignement supérieur (maîtres de conférences, professeurs des universités...).

ENCADRÉ 1 : ÉVOLUTION DU CADRE LÉGAL DES DÉPARTS À LA RETRAITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- Les enseignants titulaires du secteur public, et les personnels non-enseignants titulaires 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 sauf mention contraire	Réforme de 2010, à compter du 1 ^{er} juillet 2011
Âge d'ouverture des droits (AOD) (c.-à-d. : âge à partir duquel un agent peut prendre sa retraite)		Sédentaires : 60 ans Actifs (c.-à-d. : personnes ayant exercé comme instituteur pendant au moins 15 ans) : 55 ans Mères de trois enfants : pas de condition d'âge		Sédentaires : recul de 60 à 62 ans entre 2011 et 2017* Actifs : décalage de 55 à 57 ans Parents de trois enfants : suppression progressive du régime spécial**
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).	41,5 ans en 2017
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 : de 62 ans et 5 mois (2011) à 67 ans (2020)
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		Sédentaires : augmentation de 65 à 67 ans de 2011 à 2017

- * 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 augmente à 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.
- ** Le dispositif de départ anticipé des parents de trois enfants : les 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 pouvaient partir quand ils le souhaitaient. L'arrêt de ce dispositif a été programmé lors de la réforme des retraites de 2010 et son bénéficiaire 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 suite à 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
à partir de 1955	62 ans	à partir de 1960	57 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 EN 2022 DES PERSONNELS TITULAIRES DU PUBLIC ET ASSIMILÉS TITULAIRES DU PRIVÉ SOUS CONTRAT

Entre le 1^{er} octobre 2021 et le 30 septembre 2022, 20 000 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 étant de six mois dans le premier degré et d'un 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 2022, elles partent en moyenne dix mois avant les hommes. Cet écart s'explique en partie par le dispositif de départ anticipé pour parents de trois enfants ou plus dont bénéficient 7,4 % des nouvelles retraitées (**Tableau 10.2**). L'écart est de sept mois si l'on compare l'âge de départ des hommes à celui des femmes non-bénéficiaires du dispositif. En 2022, un peu plus de 1 200 femmes ont été bénéficiaires de ce dispositif dont les conditions d'accès se sont fortement durcies pour les femmes dont l'âge d'ouverture des droits est postérieur à 2011.

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 28 % des hommes nouvellement retraités. Elles bénéficient ainsi plus souvent de l'âge d'ouverture des droits de la catégorie active.

Tableau 10.1 – Effectif et âge moyen au moment de leur départ des nouveaux retraités en 2022

	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Professeur des écoles	2,3	7 967	5 966	2 001	60,8	60,6	61,3
Instituteurs, instructeurs	5,6	64	45	19	60,0	59,6	60,8
Enseignants titulaires du premier degré public	2,3	8 031	6 011	2 020	60,7	60,6	61,3
Professeurs de chaire supérieure	8,3	137	52	85	63,9	63,2	64,3
Professeurs agrégés	2,4	1 236	650	586	63,0	62,8	63,3
Professeurs certifiés	2,0	4 247	2 556	1 691	62,9	62,7	63,4
Professeurs d'éducation physique et sportive	2,4	674	323	351	62,9	62,3	63,4
Professeurs de lycée professionnel	3,1	1 667	838	829	62,9	62,8	63,0
Professeurs d'enseignement général de collège	31,4	238	126	112	63,0	62,9	63,2
Enseignants titulaires du second degré public	2,3	8 199	4 545	3 654	63,0	62,7	63,3
Enseignants assimilés titulaires du premier degré privé	2,7	1 052	982	70	61,2	61,2	62,1
Enseignants assimilés titulaires du second degré privé	2,9	2 191	1 507	684	63,1	62,9	63,7
Ensemble titulaires et assimilés titulaires enseignants	2,4	19 473	13 045	6 428	62,0	61,6	62,7
Personnels d'encadrement	3,6	698	347	351	63,2	63,0	63,5
Personnels vie scolaire	3,2	549	423	126	62,7	62,4	63,5
Personnels administratifs, sociaux et de santé	3,7	2 291	1 967	324	62,9	62,9	62,9
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	3,1	273	164	109	63,1	63,1	63,1
Ensemble titulaires non-enseignants	3,5	3 811	2 901	910	63,0	62,9	63,2
Ensemble titulaires (enseignants et non-enseignants) du public	2,5	20 041	13 457	6 584	62,1	61,8	62,7
Ensemble assimilés titulaires du privé	2,8	3 243	2 489	754	62,5	62,2	63,5
Ensemble	2,5	23 284	15 946	7 338	62,1	61,9	62,7

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Note : il s'agit des départs entre le 1^{er} octobre 2021 et le 30 septembre 2022. Sont ainsi principalement pris en compte des départs de 2022 (les départs en septembre étant très fréquents).

Lecture : 2,3 % des professeurs des écoles relevant de l'enseignement scolaire l'année précédente sont partis à la retraite entre le 1^{er} octobre 2021 et le 30 septembre 2022. Ils sont en moyenne âgés lors de leur départ de 60,6 ans pour les femmes et 61,3 ans pour les hommes, soit un écart de 0,7 années (un peu plus de 8 mois).

Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires ou assimilés titulaires relevant de l'enseignement scolaire.

Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaires 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

Tableau 10.2 – Effet du dispositif de départ anticipé pour parents de 3 enfants ou plus sur l'âge moyen de départ à la retraite en 2022

	Hommes	Femmes	Femmes (hors départs mères de trois enfants)	Mères de trois enfants ou plus	Mères de trois enfants ou plus en % des départs
Enseignants du premier degré public	61,3	60,6	60,8	58,2	8,0
Enseignants du second degré public	63,3	62,7	63,0	58,9	7,4
Enseignants du premier degré privé	62,1	61,2	61,5	58,5	12,7
Enseignants du second degré privé	63,7	62,9	63,1	58,6	5,3
Non-enseignants	63,2	62,9	63,1	59,6	5,5
Ensemble	62,7	61,9	62,1	58,7	7,4

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Note : il s'agit des départs entre le 1^{er} octobre 2021 et le 30 septembre 2022. Sont ainsi principalement pris en compte des départs de 2022 (les départs en septembre étant très fréquents).

Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires ou assimilés titulaires relevant de l'enseignement scolaire.

Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

1. Départs à la retraite des enseignants titulaires du premier degré public

Entre le 1^{er} octobre 2021 et le 30 septembre 2022, 8 000 professeurs des écoles et instituteurs du premier degré public titulaires ont pris leur retraite, environ autant 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 (**Encadré 1**) :

avec le glissement progressif de l'âge de départ, la moitié d'une génération peut prendre sa retraite en 2012, 2014 ou 2015, les trois-quarts en 2011, 2016 et 2017, et une génération entière en 2013 et à partir de 2018⁷.

► 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**)

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 1962 et 1963, dont l'âge d'ouverture des droits est de 57 ans, seul un peu

⁷En 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.

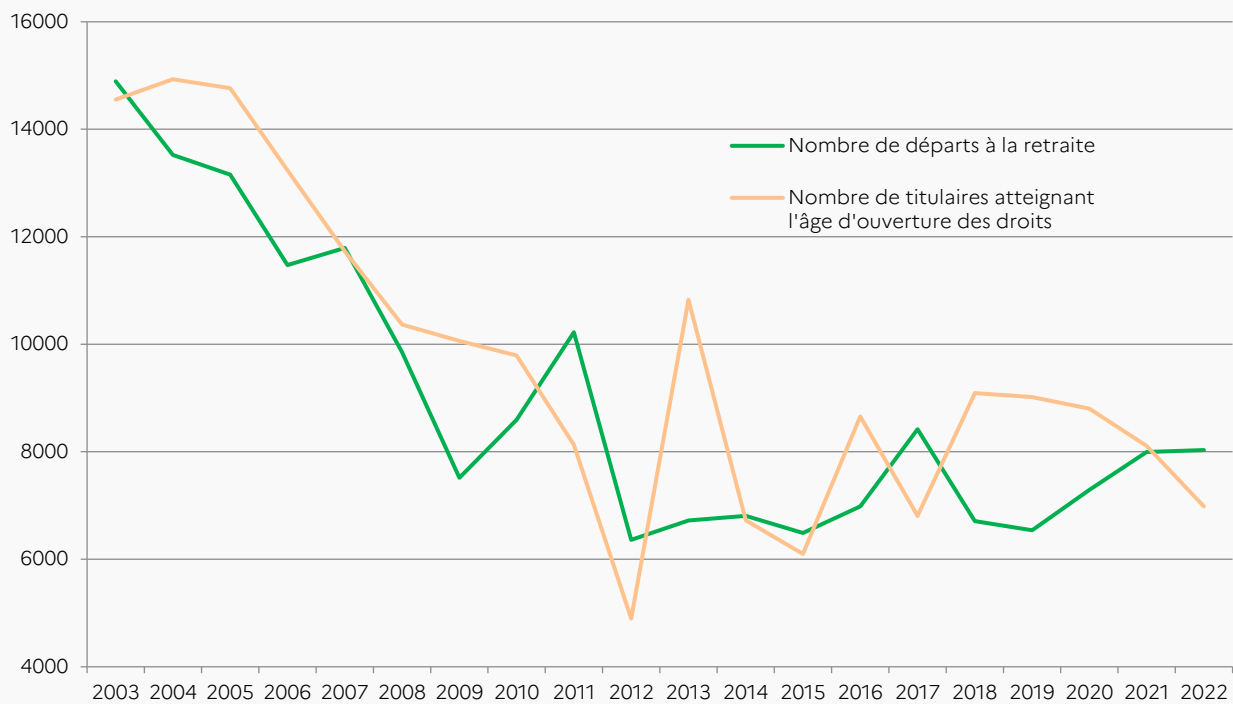
plus d'un enseignant sur 10 est parti à la retraite à cet âge.

- ▶ Le dispositif de départ anticipé pour parents de trois enfants ou plus et sa disparition progressive a aussi un effet sur l'évolution des âges de départs. 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) a augmenté les taux de promotion à la hors classe

et a créé la classe exceptionnelle (cf. chapitre 12, « Les promotions »). 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 – Comparaison entre le nombre de départs en retraite des enseignants titulaires du premier degré public et le nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits (2003-2022)



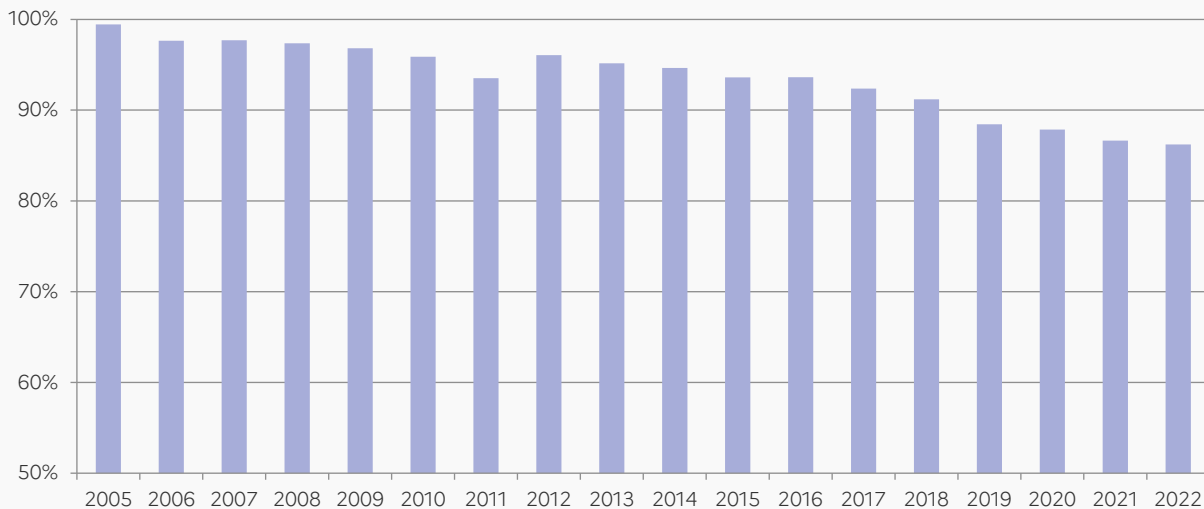
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

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. 14 552 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 métropolitaine + DROM, enseignants titulaires du premier degré public.

Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaires 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 2023, DEPP

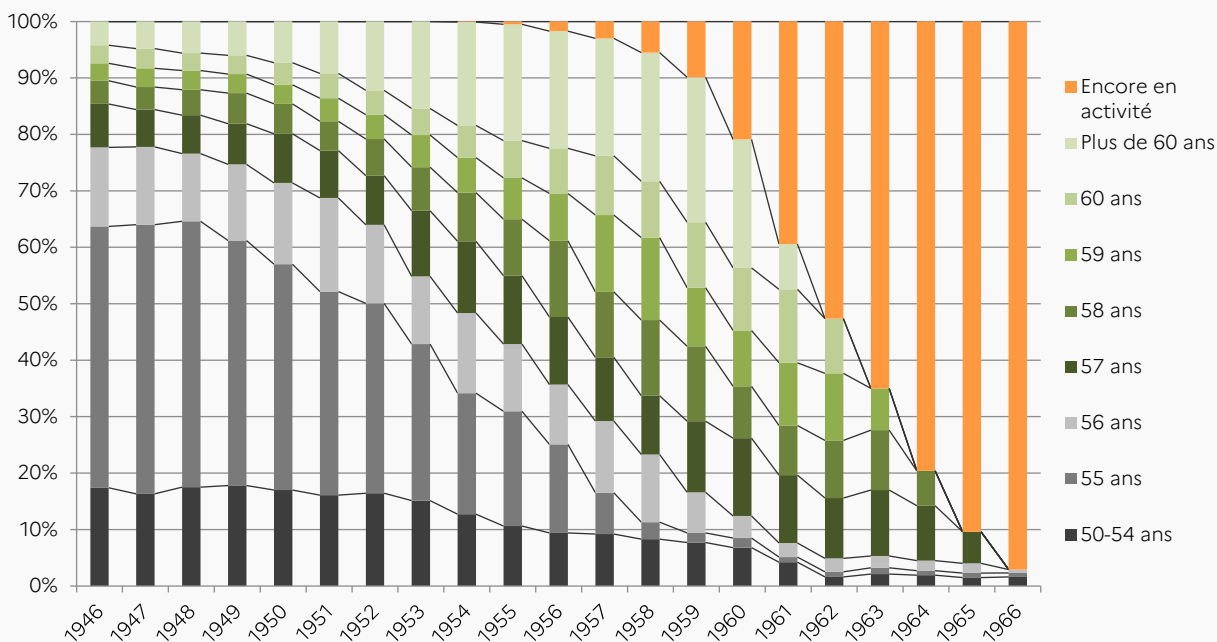
Lecture : Entre le 1^{er} octobre 2004 et le 30 septembre 2005, 99 % des enseignants titulaires du premier degré public partis à la retraite avaient 15 ans de service actif.

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 métropolitaine + DROM, 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 (constat au 30 septembre 2022).



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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 métropolitaine + DROM, enseignants titulaires du premier degré public, encore en activité à 50 ans.

Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

2. Départs à la retraite des enseignants assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat

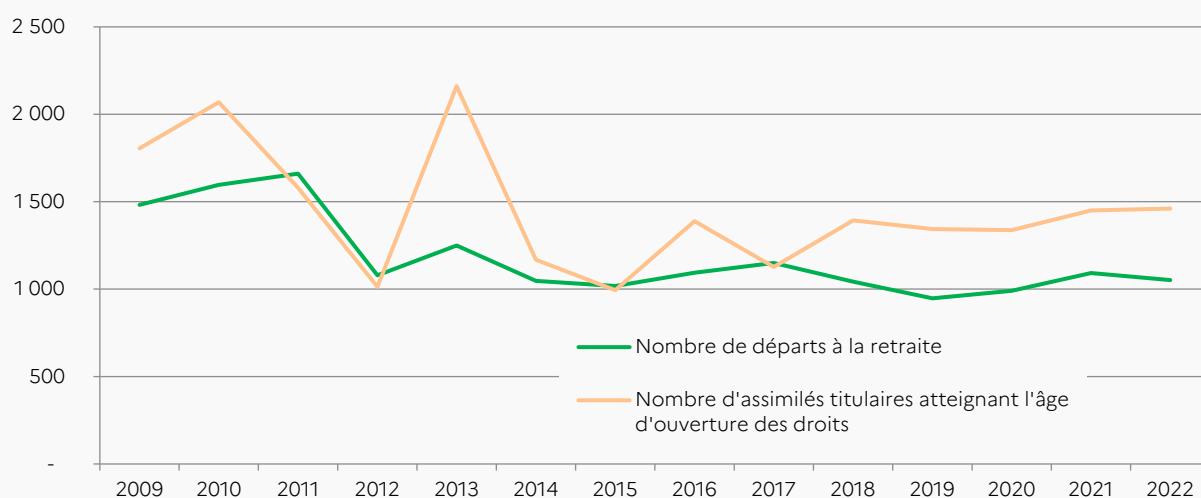
Les enseignants assimilés titulaires des établissements du premier degré privé sous contrat sont, pour leur retraite, affiliés au régime général de la Sécurité sociale. Néanmoins, une allocation temporaire de retraite permet à ces enseignants de cesser leurs fonctions aux mêmes conditions d'âge que leurs homologues fonctionnaires du public (**Encadré 2**).

Entre le 1^{er} octobre 2021 et le 30 septembre 2022, 1 100 maîtres assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat ont pris leur retraite. Du fait de l'augmentation progressive de la durée de cotisation nécessaire à l'obtention du taux plein introduite par

la réforme de 2003, 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.

Pour les générations 1960 et 1961, l'âge d'ouverture des droits est de 57 ans. Seuls environ un quart des maîtres des écoles privées sous contrat sont partis à cet âge ou avant (**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 – Comparaison entre le nombre de départs à la retraite des enseignants du premier degré privé sous contrat et le nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits (2009-2022).



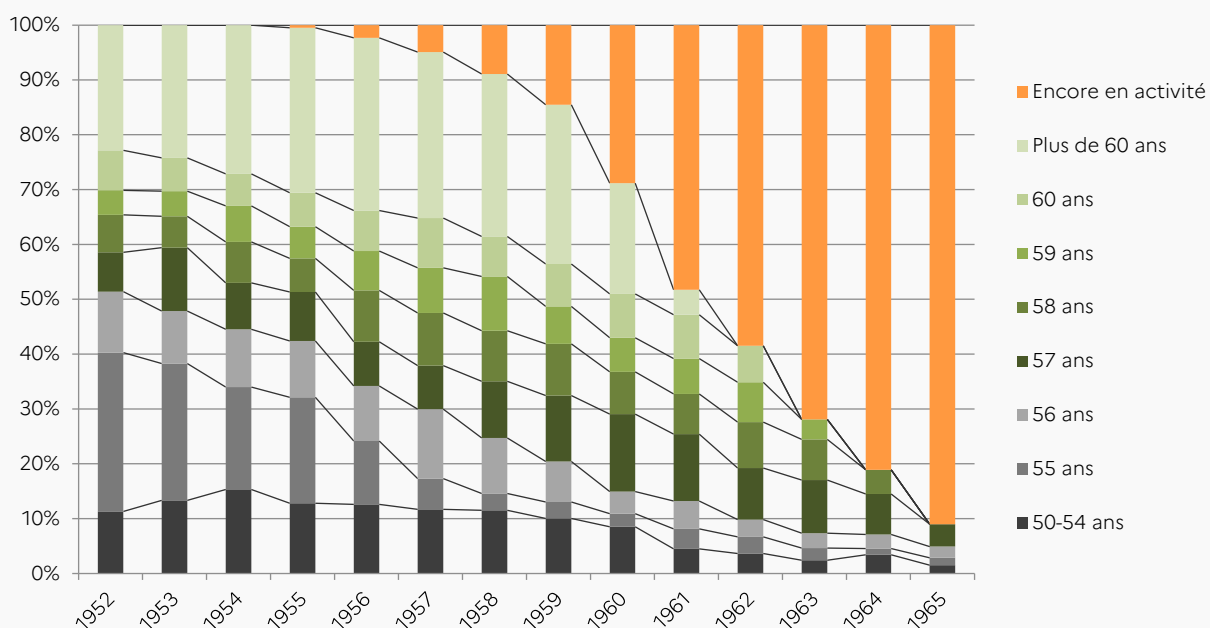
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

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. 1 805 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 métropolitaine + DROM, maîtres agréés ou contractuels du premier degré privé sous contrat.

Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaires 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 (constat au 30 septembre 2022).



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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 métropolitaine + DROM, maîtres assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat, encore en activité à l'âge de 50 ans.

Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

3. Départs à la retraite des enseignants titulaires du second degré public

Près de 8 200 enseignants titulaires d'un corps du second degré public sont partis à la retraite entre le 1^{er} octobre 2021 et le 30 septembre 2022, un chiffre proche de celui de l'année précédente (**Figure 10.6**). Comme dans le premier degré, ce nombre de départs a fortement diminué au cours des quinze 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. Depuis 2018, l'intégralité d'une génération atteint l'âge d'ouverture des droits, c'est-à-dire 62 ans, au cours de l'année.

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

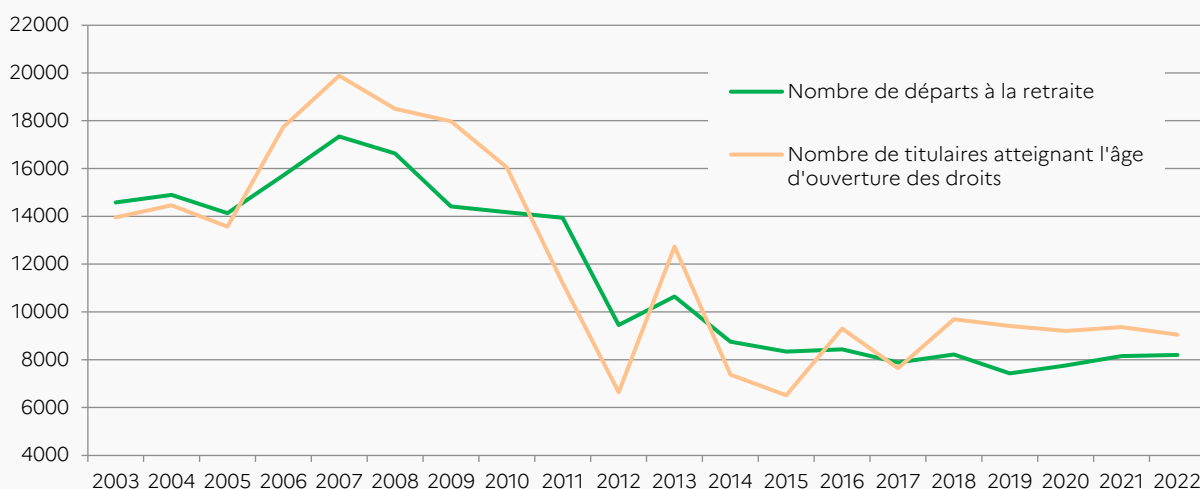
les effets de la baisse démographique et du décalage de l'âge d'ouverture des droits.

- ▶ 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 (**Figure 10.7**) 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, environ trois quarts des agents partent à 60 ans, et un peu plus de 15 % partent après 60 ans.

Néanmoins, les âges de départ sont plus variés que précédemment : pour les générations 1955 et 1956, dont l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans, environ 1 personne sur 5 est partie à la retraite avant cet âge, 2 personnes sur 5 partent à 62 ans, et 2 personnes sur 5 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 54 %, contre 59 % pour la génération 1956 et 64 % pour la génération 1955 malgré un âge d'ouverture des droits identique.

Figure 10.6 – Comparaison entre le nombre de départs à la retraite des enseignants titulaires du second degré public et le nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits (2003-2022)



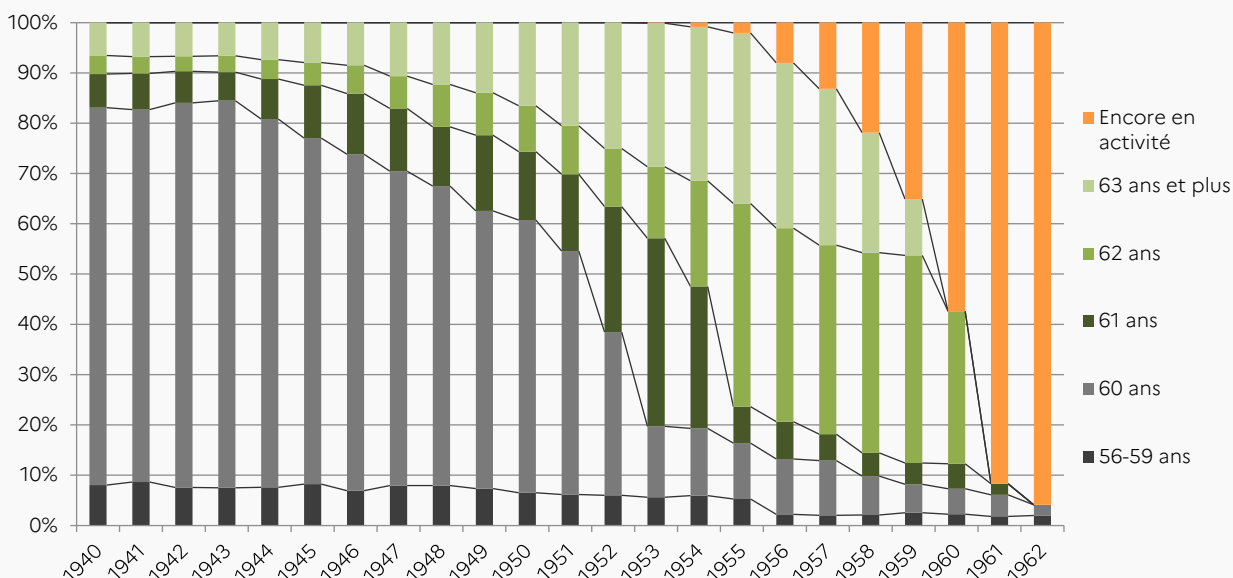
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

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. 13 960 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 métropolitaine + DROM, 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 (constat au 30 septembre 2022).



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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 2022. À cette date, une partie des enseignants nés en 1959 n'ont pas atteint 63 ans et sont donc encore susceptibles de partir à l'âge de 62 ans.

Champ : France métropolitaine + DROM, enseignants titulaires du second degré public, encore en activité à 56 ans.

Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

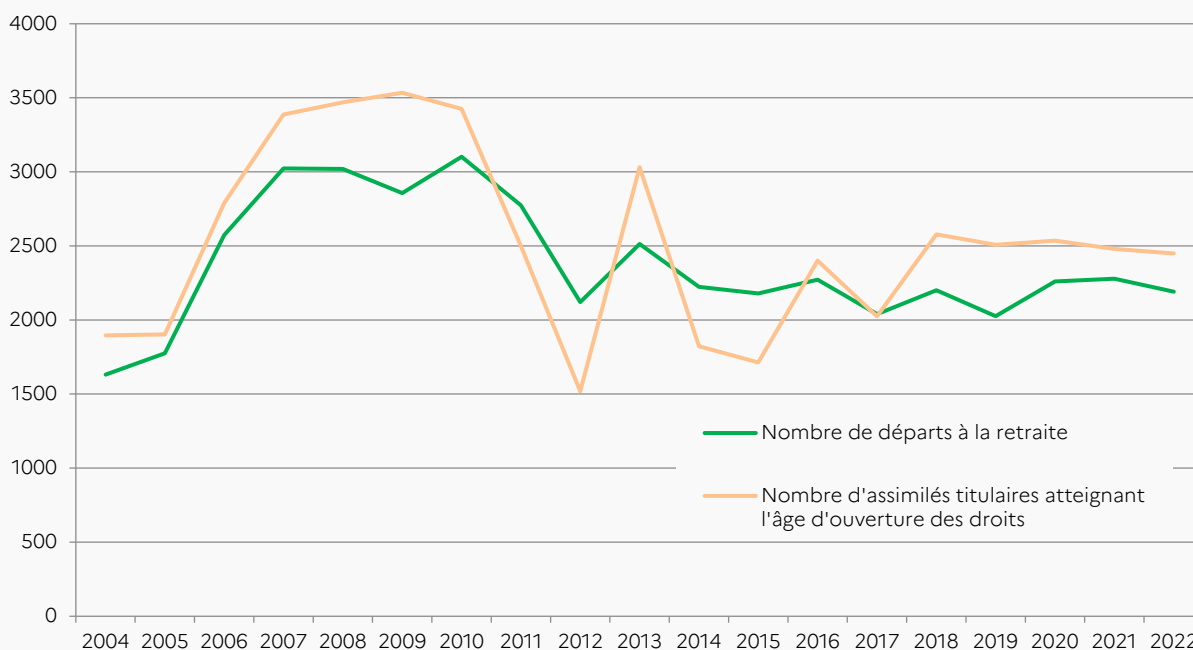
4. Départs à la retraite des enseignants assimilés titulaires du second degré privé sous contrat

Entre le 1^{er} octobre 2021 et le 30 septembre 2022, environ 2 200 enseignants assimilés titulaires du second degré privé sous contrat ont pris leur retraite. 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 (**Figure 10.8**).

Pour les générations 1955 et 1956, dont l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans, les

comportements de départs des enseignants du second degré privé sous contrat sont proches de ceux des enseignants du second degré public : environ 2 enseignants sur 5 sont partis à la retraite à 62 ans (**Figure 10.9**). Néanmoins, cette part est en déclin. Seul un enseignant sur trois né en 1958 est parti à 62 ans, et la part des enseignants partis avant 62 ans passe de 19 % pour la génération 1955 à 12 % pour la génération 1959. 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 – Comparaison entre le nombre de départs à la retraite des enseignants du second degré privé sous contrat et le nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits (2004-2022).



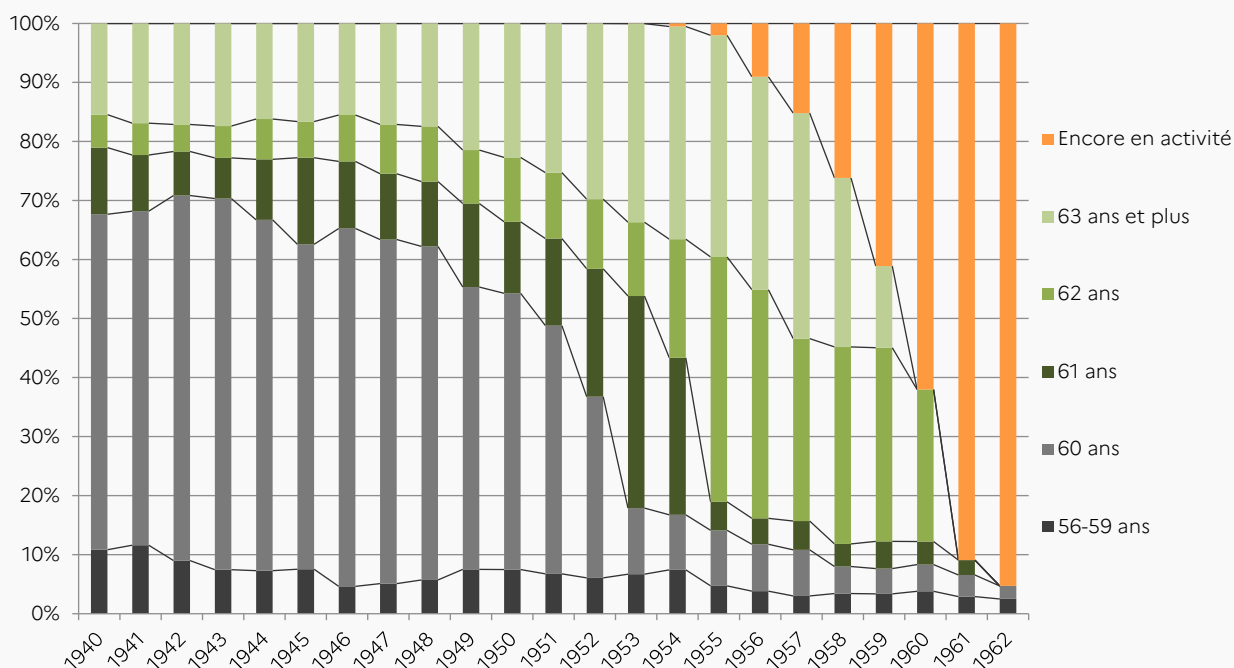
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

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. 1 896 enseignants du second degré privé sous contrat atteignent l'âge d'ouverture des droits cette même année scolaire.

Champ : France métropolitaine + DROM, enseignants assimilés titulaires du second degré privé sous contrat.

Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaires 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 (constat au 30 septembre 2022).



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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 2022. A cette date, une partie des enseignants nés en 1959 n'ont pas atteint 63 ans et sont donc encore susceptibles de partir à l'âge de 62 ans.

Champ : France métropolitaine + DROM, enseignants assimilés titulaires du second degré privé sous contrat, encore en activité à 56 ans.

Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaires 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

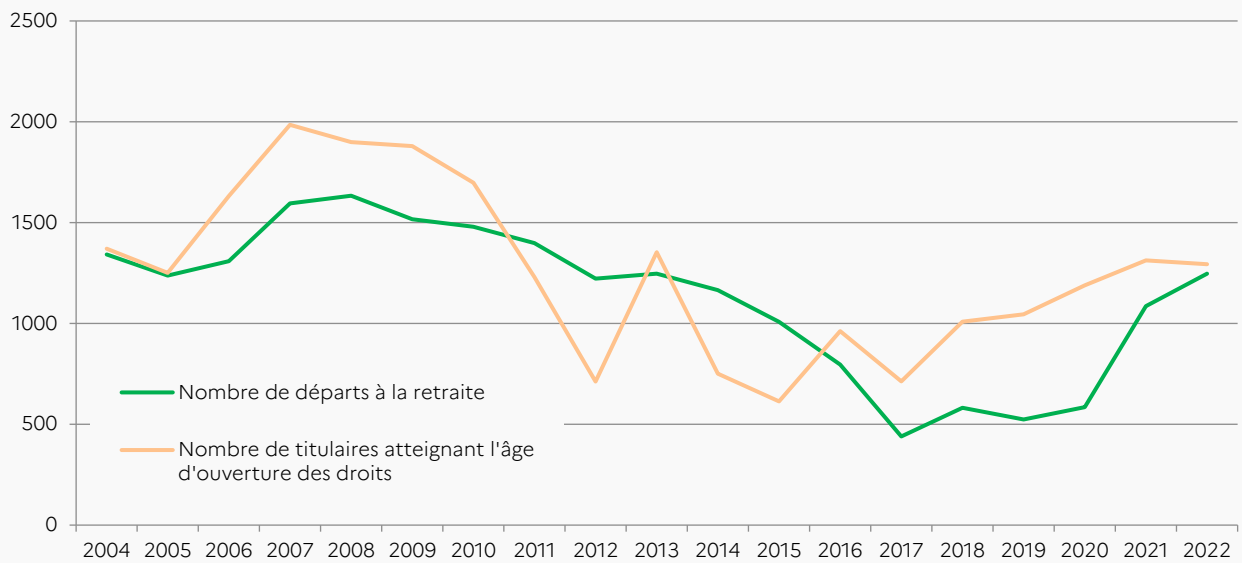
5. Départs à la retraite des personnels titulaires non enseignants du public

Les personnels titulaires d'encadrement et de vie scolaire connaissent des effets démographiques similaires à ceux des enseignants titulaires du second degré (**Figure 10.10**). Ainsi, le nombre de personnes qui atteignent l'âge d'ouverture des droits sur la période 2011 à 2017 est faible et heurté, du fait de l'augmentation progressive de cet âge avec la réforme de 2010. Toujours comme les enseignants du second degré, suite à l'augmentation de la durée de cotisation et à l'introduction d'une surcote et d'une décote, ils reculent leur date de départ à la retraite. En revanche, ils sont moins touchés par l'extinction du dispositif de départ anticipé pour parent de trois enfants ou plus, car ces catégories sont plus masculines et partent plus tardivement. Le nombre de départs a cependant augmenté ces trois dernières années pour revenir au niveau d'avant la réforme de 2010. Le nombre de départs reste pour

l'instant inférieur au nombre de personnels titulaires atteignant l'âge d'ouverture des droits chaque année.

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 impactent 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 – Comparaison entre le nombre de départs à la retraite des personnels titulaires d'encadrement et de vie scolaire et le nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits (2004-2022)

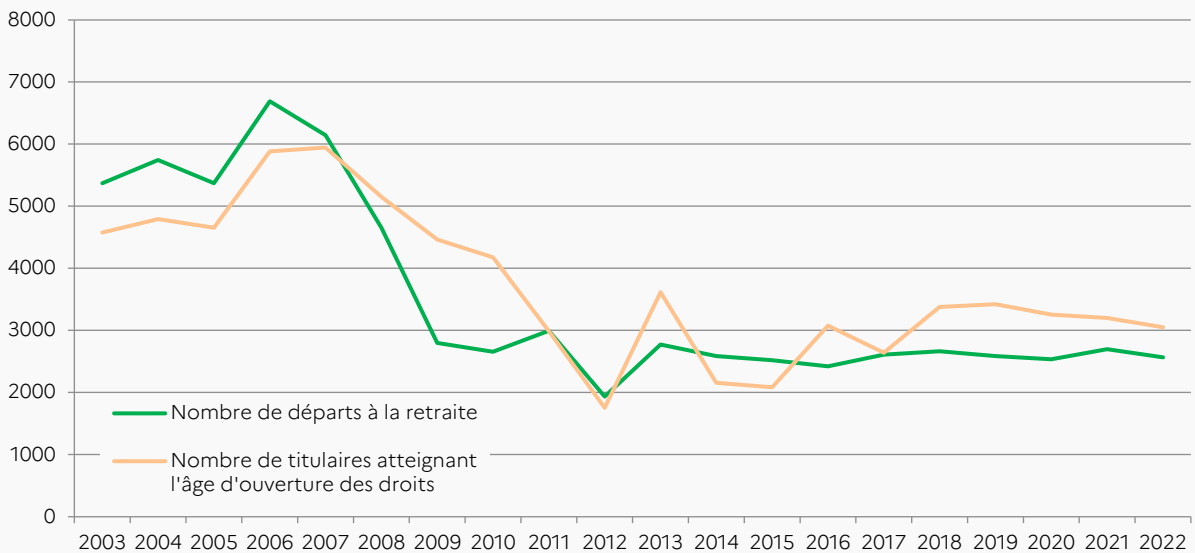


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, 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 – Comparaison entre le nombre de départs à la retraite des personnels ASS et ITRF et le nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits (2003-2022)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, 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 DE L'ÉDUCATION NATIONALE PARTIS EN 2021

Le flux des départs à la retraite alimente le stock du nombre de retraités. Celui-ci est de l'ordre de 717 000 au 31 décembre 2021 pour les agents des corps répertoriés dans les nomenclatures de l'éducation nationale (**Tableau 10.3**). Les ayants

droit les plus nombreux sont ceux des corps d'enseignants du premier degré (environ 292 000) et du second degré (environ 300 000). 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 au 31 décembre 2021

	Ensemble	femmes	hommes
Professeurs des écoles	245 064	185 067	59 997
Instituteurs	46 611	40 761	5 850
Enseignants du premier degré public	291 675	225 828	65 847
Prof. de chaires supérieures	3 023	1 051	1 972
Prof. agrégés	39 693	20 761	18 932
Prof. certifiés	145 216	95 909	49 307
PEPS	14 077	6 579	7 498
PLP	48 787	22 881	25 906
PEGC	42 687	26 594	16 093
Adjoints-chargés ens.	6 237	3 462	2 775
Enseignants du second degré public	299 720	177 237	122 483
Personnels de direction	17 709	7 139	10 570
Personnels d'inspection	3 624	1 405	2 219
Personnels de l'encadrement supérieur	909	278	631
Ensemble des personnels de direction, d'inspection	22 242	8 822	13 420
Conseiller principal d'éducation	6 192	3 731	2 461
Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	3 942	2 840	1 102
Ensemble éducation et orientation	10 134	6 571	3 563
Personnels ASS filière administrative	49 255	44 395	4 860
Personnels ASS Filière santé	6 081	5 899	182
Personnels ASS, Filière technique	24 215	18 853	5 362
Ensemble des personnels ASS	79 551	69 147	10 404
Ensemble des ITRF	13 893	8 200	5 693
Ensemble des personnels	717 215	495 805	221 410

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

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 31/12/2021.

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État - Base des pensions au 31/12/2021, calculs DEPP.

1. Part des fonctionnaires retraités de l'éducation nationale partis en 2021 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 (assurance vieillesse des parents au foyer AVPF).

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.

Parmi les retraités de l'éducation nationale anciennement titulaires partis à la retraite au cours

de l'année civile 2021, les enseignants titulaires du premier degré sont le plus souvent monopensionnés : 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 (79 % contre 70 %) les femmes bénéficiant 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 (57 % contre 54 %) 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 (64 %), car ces corps ne sont accessibles que par concours interne. Au global, environ un quart des nouveaux retraités anciennement titulaires de l'éducation nationale ont connu une carrière complète dans la fonction publique d'État, les trois quarts restants ayant, soit été non-titulaire 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 interruption de carrière de trois ans ou plus pour élever un enfant.

2. Les montants de pension des fonctionnaires retraités de l'éducation nationale partis en 2021

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 et/ou de la majoration pour enfants, ou minoré par une décote. La surcote et la décote sont 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 2021, la majorité part à taux plein ou en surcote (**Figure 10.13**). Les enseignants sont tout de même 29 % dans le second degré, et 35 % dans le premier degré, à partir avec une décote. Cette décote est supérieure à 10 % pour respectivement 11 % et 12 % d'entre eux. Ce taux plus important de départ avec décote dans le premier degré s'explique principalement par la possibilité pour les anciens instituteurs de partir plus tôt (57 ans), âge auquel ils n'ont pas pu cotiser les 168 trimestres nécessaires pour partir au taux plein (169 trimestres pour la génération 1964 ayant eu 57 ans en 2021).

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 2021, les nouveaux retraités perçoivent en moyenne 2 500 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 2 800 euros par mois.

Une pension brute moyenne de 2 700 euros pour les enseignants du premier degré monopensionnés, 3 000 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 2021 (**Figure 10.14**), la pension moyenne s'élève à 2 700 euros par mois, celle des enseignants du second degré à 3 000 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 2 900 euros par mois. Les personnels d'encadrement perçoivent 3 840 euros par mois en moyenne. Enfin, au sein des personnels ASS et ITRF, la pension moyenne des personnels de catégorie A s'élève à 2 610 euros contre 1 880 pour les personnels de catégorie B et 1 610 pour ceux de catégorie C.

Une augmentation de la pension moyenne des monopensionnés entre 2020 et 2021

La pension moyenne en fin d'année 2021 des retraités monopensionnés partis en 2021 est supérieure de 2,5 % à la pension moyenne en fin d'année 2020 des retraités monopensionnés partis en 2020. Cette augmentation 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 de 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 2021 est celui des ASS et ITRF de catégorie C (+6 % sur un an). En revanche, les pensions moyennes des nouveaux retraités des ASS et ITRF de catégories A et B ainsi que des personnels de direction partis en 2021 sont égales à celles de l'année précédente.

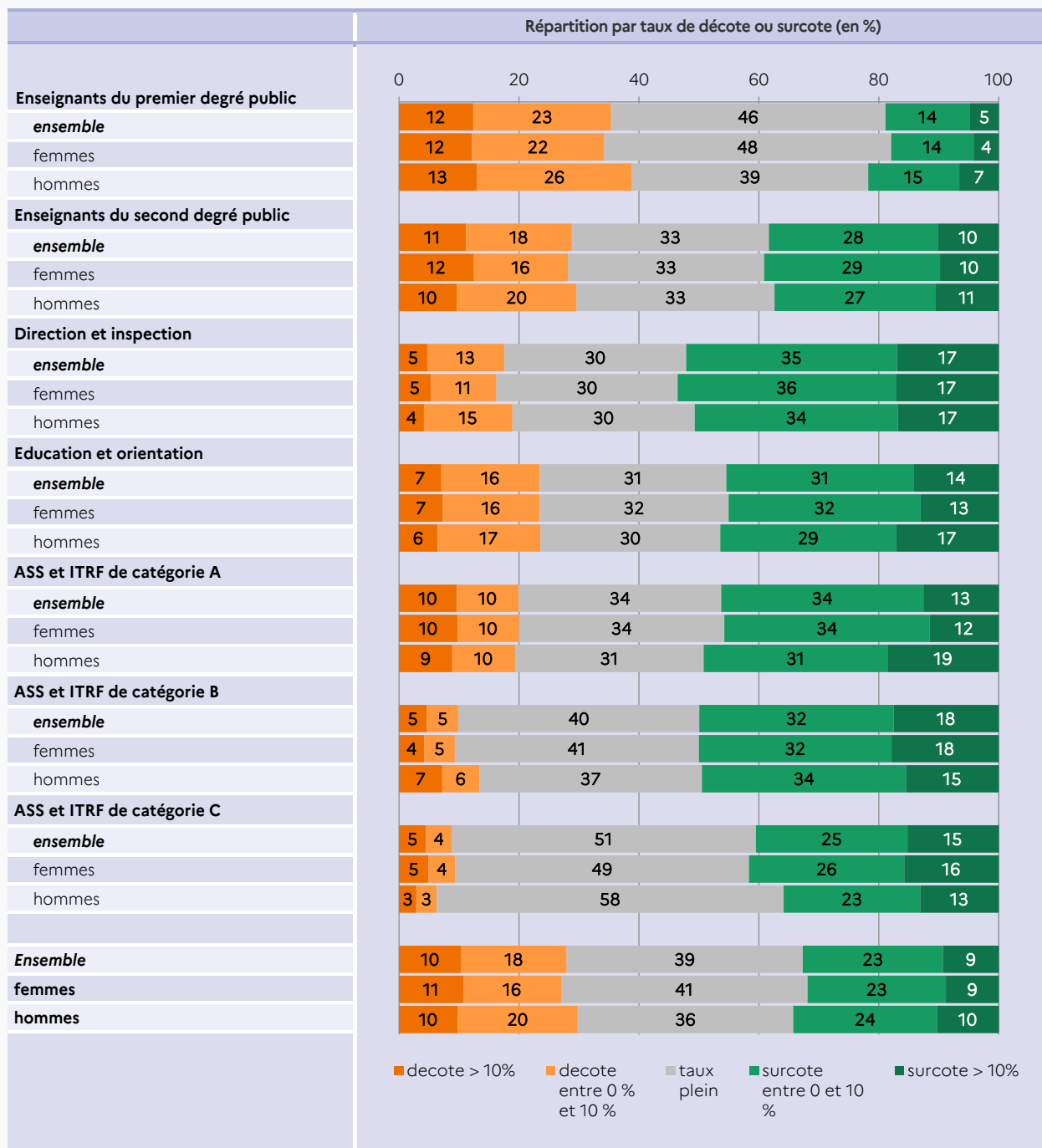
Une pension moyenne plus élevée pour les hommes monopensionnés que pour les femmes

L'écart entre la pension moyenne des hommes et celle des femmes est de 310 euros mensuels pour l'ensemble des personnels titulaires de l'éducation nationale ayant pris leur retraite en 2021 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 : 150 euros en faveur des hommes. 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 350 euros. En 2021, les écarts sont à l'avantage des femmes pour les personnels ASS et ITRF des catégories B et C.

Figure 10.13 – Décotes et surcotes pour les retraités anciennement titulaires du public partis en 2021



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : Parmi les enseignants du second degré partis à la retraite en 2021, 33 % ont liquidé leur retraite au Régime de retraite de l'État sans décote, ni surcote (taux plein), 11 % ont liquidé leur retraite avec une décote supérieure à 10 %.

Champ : Ensemble des pensionnés au Régime de retraite de l'État partis à la retraite en 2021, personnels titulaires du public dont le dernier service de gestion est le ministère chargé de l'éducation nationale.

Sources : DGFIP, Service des retraites de l'État - Base des pensions au 31/12/2021, calculs DEPP.

3. L'espérance de vie à la retraite des fonctionnaires retraités de l'éducation nationale

Une espérance de vie à la retraite de 24,5 ans

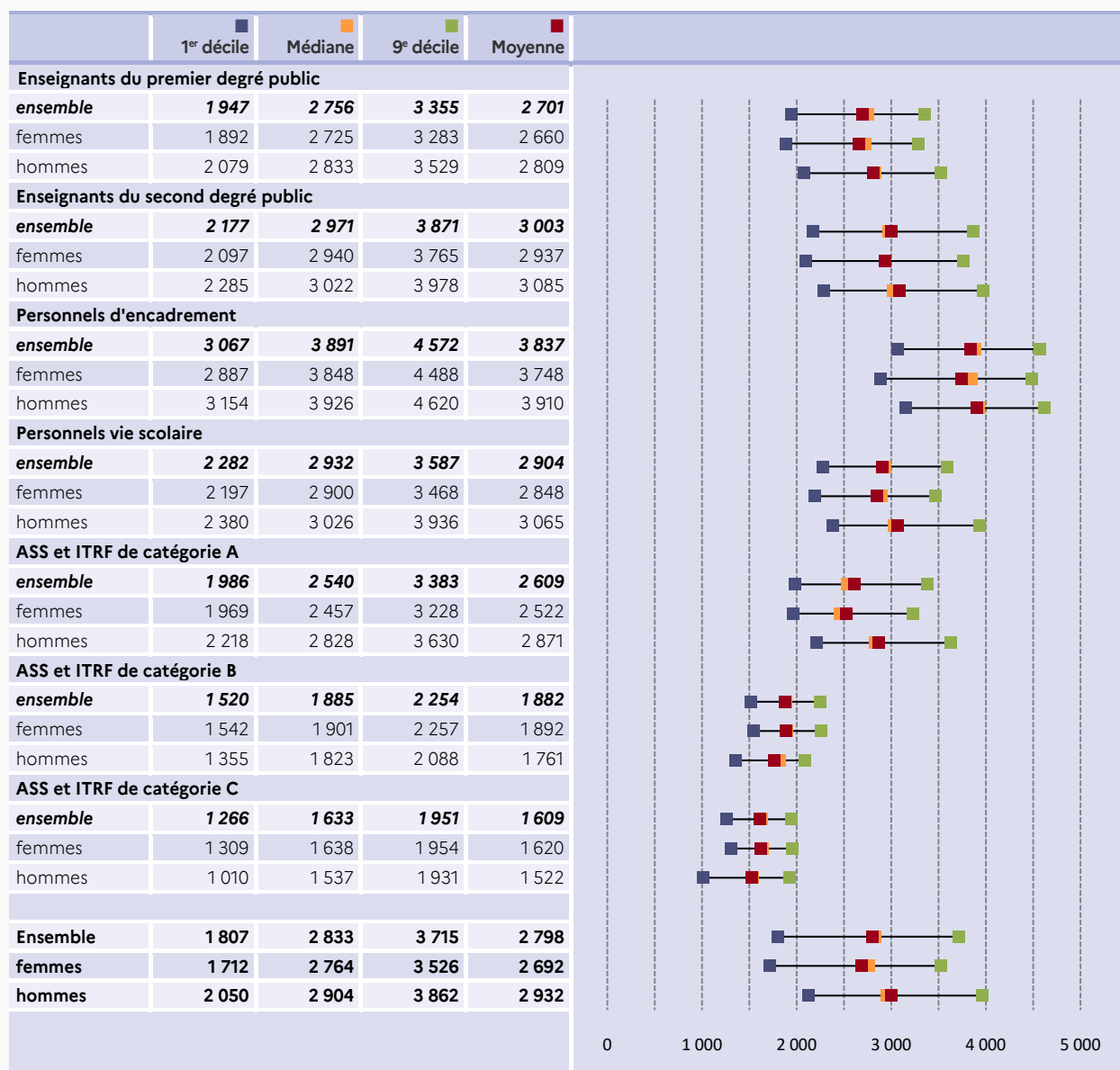
L'espérance de vie en retraite représente la durée de vie à la retraite moyenne d'une génération fictive soumise aux âges de départ à la retraite observés pour les partants de l'année et aux taux de mortalité observés pour les retraités du même sexe et de la même catégorie professionnelle au cours de l'année. Elle ne tient pas compte de l'augmentation de l'espérance de vie anticipée.

A la fin de l'année 2021, l'espérance de vie en retraite est de 24,5 ans pour les fonctionnaires partis de l'éducation nationale. Elle est de 26 ans pour les femmes, et de 22 ans pour les hommes (**Figure 10.15**) : les femmes passeront donc 4 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 onze mois pour les femmes. L'explication tient principalement à la

longévité plus élevée des femmes constatée dans l'ensemble de la population française.

Pour les enseignants des deux sexes, la durée passée à la retraite est plus importante d'environ deux ans pour ceux du premier degré public que pour ceux du second degré. Cet écart est très proche du décalage d'âge d'entrée en retraite. Pour les personnels ASS et ITRF, les agents de catégorie A ont une plus grande espérance de vie à la retraite que ceux de catégorie B, lesquels ont une plus grande espérance de vie 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 22,5 ans ils sont deux années en dessous de la moyenne pour l'ensemble des pensionnés au régime de retraite de l'État.

Figure 10.14 – Distribution du montant de pensions mensuelles brutes (en euros) pour les retraités anciennement titulaires monopensionnés du public partis en 2021



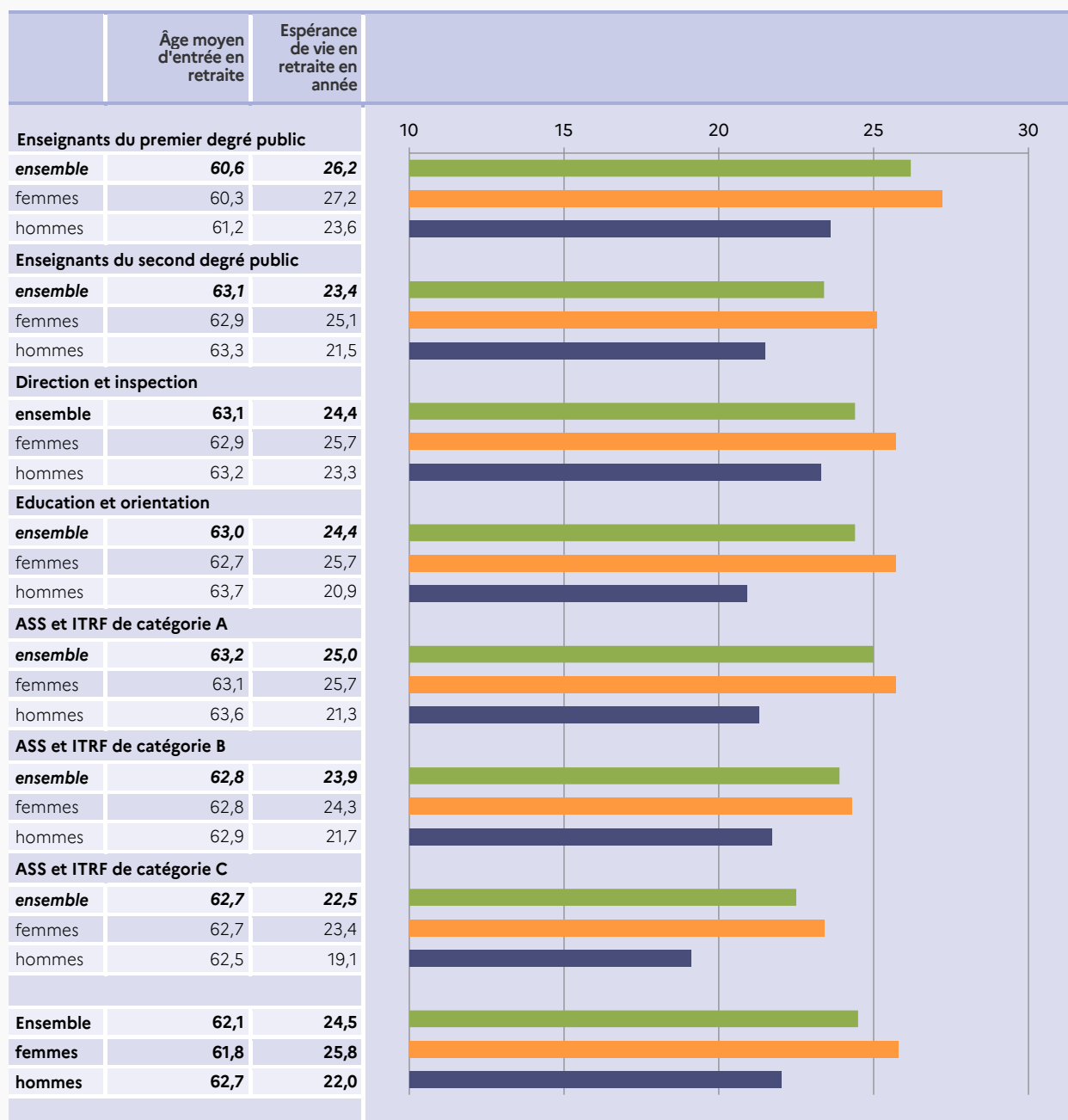
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : Parmi les enseignants du second degré monopensionnés, partis à la retraite en 2021, 10 % perçoivent moins de 2 177 euros par mois ; 10 % perçoivent plus de 3 871 euros. 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 : Ensemble des monopensionnés au Régime de retraite de l'État partis à la retraite en 2021, personnels titulaires du public dont le dernier service de gestion est le ministère de l'éducation nationale.

Sources : DGFIP, Service des retraites de l'État - Base des pensions au 31/12/2021, calculs DEPP.

Figure 10.15 – Espérance de vie à la retraite observée en 2021



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : 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 : Ensemble des pensionnés au Régime de retraite de l'État ayant touché leur première pension de retraite en 2021, personnels titulaires du public dont le dernier service de gestion est le ministère chargé de l'éducation nationale.

Sources : DGFIP, Service des retraites de l'État - Base des pensions au 31/12/2021, calculs DEPP.

11. LES DÉPARTS VOLONTAIRES

A. ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DÉPARTS VOLONTAIRES	299
B. LES DÉMISSIONS DES ENSEIGNANTS STAGIAIRES	302

CHIFFRES-CLÉS ANNÉE SCOLAIRE 2021-2022

- **2 836 enseignants fonctionnaires ont volontairement quitté l'éducation nationale, soit 0,40 % de l'ensemble des enseignants fonctionnaires**
 - **1 657** dans le premier degré, soit 0,47 % des enseignants du premier degré
 - **1 179** dans le second degré, soit 0,33 % des enseignants du second degré
 - **1 974** ont démissionné
 - **862** ont obtenu une rupture conventionnelle
- **780 enseignants stagiaires ont démissionné, soit 3,75 % de l'ensemble des stagiaires**
 - **395** dans le premier degré, soit 3,78 % des stagiaires du premier degré
 - **385** dans le second degré, soit 3,73 % des stagiaires du second degré

SOURCE

Les effectifs de départs volontaires des personnels de l'enseignement scolaire ont été constitués 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 la base statistique des agents restituent une image des personnels en début d'année scolaire. Les données en sont extraites fin novembre.

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 métropole + DROM. 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.

Parmi eux, 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.

Le fait de ne considérer que les départs volontaires de personnes ayant une affectation à la rentrée N peut engendrer des divergences avec des chiffres plus globaux sur l'ensemble des démissions et ruptures conventionnelles (qui incluent celles de personnels qui sont en détachement, etc.).

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. Elle peut donner lieu à

une indemnité de départ volontaire (IDV), sans que cela soit automatique.

Rupture conventionnelle

Autorisée depuis le 1er janvier 2020 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. Elle ne s'applique pas aux fonctionnaires stagiaires. Elle donne automatiquement lieu à une indemnité spécifique.

A. ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DÉPARTS VOLONTAIRES

Durant l'année scolaire 2021-2022, 0,40 % des enseignants fonctionnaires du public en poste à la rentrée 2021 ont choisi de quitter définitivement l'éducation nationale, soit plus de 2 800 personnes (**Tableau 11.1**). 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 1er janvier 2020 pour les enseignants titulaires (article 72 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique).

Le nombre de départs volontaires est globalement en hausse, avec 400 départs supplémentaires par rapport à 2020-2021. Cette hausse est portée par l'augmentation des démissions, le nombre de ruptures conventionnelles restant assez stable (**Figure 11.1**). La proportion reste toutefois très faible au regard des effectifs enseignants : pour 10 000 enseignants en poste, 28 ont démissionné et 12 ont signé une rupture conventionnelle. Le taux de départs volontaires des professeurs des écoles est de 0,47 %, soit 0,04 point de plus que l'année scolaire précédente. Dans le second degré, 0,33 % des enseignants ont choisi de partir durant l'année scolaire 2021-2022, quand le taux de départs était de 0,26 % en 2020-2021 (+ 0,07 point).

Le taux de démissions a augmenté régulièrement entre 2013-2014 et 2018-2019. 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. Cette

hausse est plus importante dans le premier degré (+ 0,16 point sur la période) que dans le second degré (+ 0,09 point). 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. D'ailleurs, 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.

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 pour les enseignants du scolaire et du supérieur et les autres fonctionnaires au cours de l'année civile 2020⁸. Le rapport 2022 indique que : « Sur le champ des agents civils des ministères, 2 130 indemnités spécifiques de rupture conventionnelle (ISRC) ont été enregistrées en 2021 (contre 425 en 2020), soit 1,3 pour mille agents civils présents fin 2020 dans les ministères »⁹.

⁸ DGAFP, 2021, "Rapport annuel sur l'état de la fonction publique", p. 102

⁹ DGAFP, 2022, "Rapport annuel sur l'état de la fonction publique", p. 107

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	2 836	0,40	1 657	0,47	1 179	0,33

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

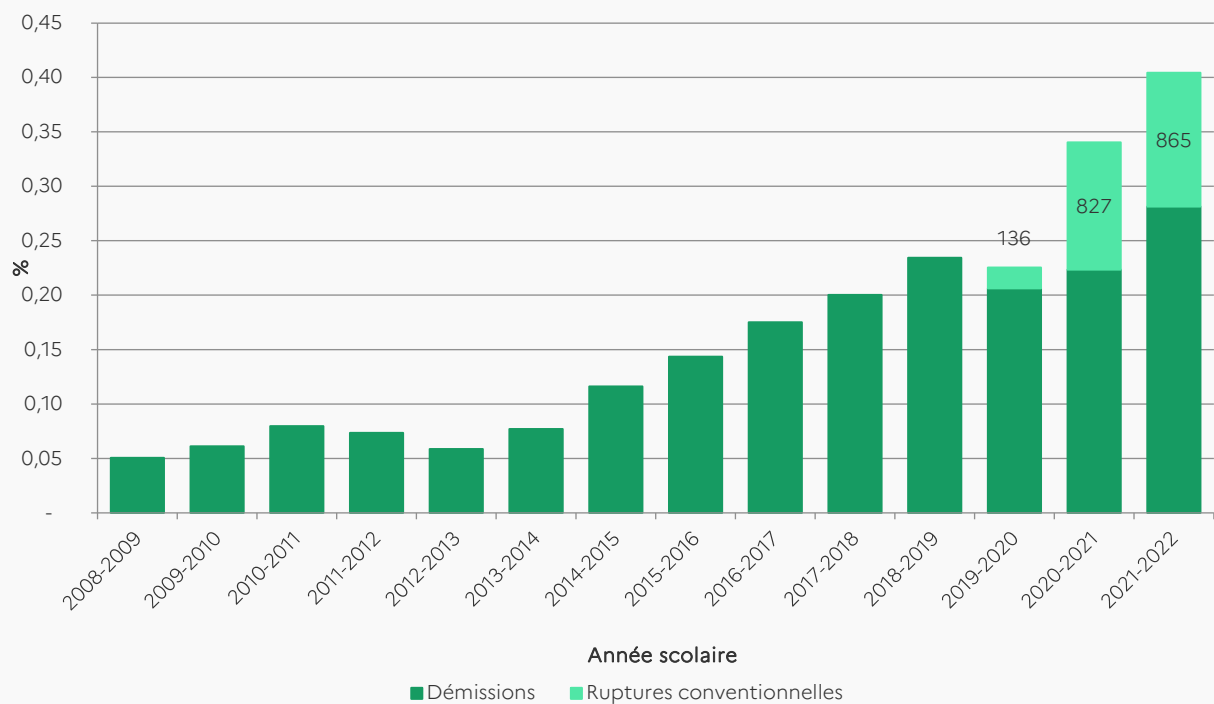
Note : les résultats relatifs à l'année scolaire 2020-2021 diffèrent légèrement de l'édition précédente du Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire. Ils ont été mis à jour avec des données plus récentes.

Lecture : Parmi l'ensemble des enseignants titulaires d'un corps du premier degré en poste à la rentrée, 0,05% ont choisi de quitter définitivement l'éducation nationale durant l'année scolaire 2008-2009 (soit 186 enseignants), 0,08% en 2013-2014 (soit 275) et 0,47% en 2021-2022 (soit 1 657).

Champ : 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 novembre 2022.

Figure 11.1 – Évolution du taux de départs définitifs volontaires parmi l'ensemble des enseignants fonctionnaires du public, réparti par type de départ



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Note : les résultats relatifs à l'année scolaire 2020-2021 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 0,40% en 2021-2022, dont 0,28% de démissions et 0,12% de ruptures conventionnelles.

Champ : 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.

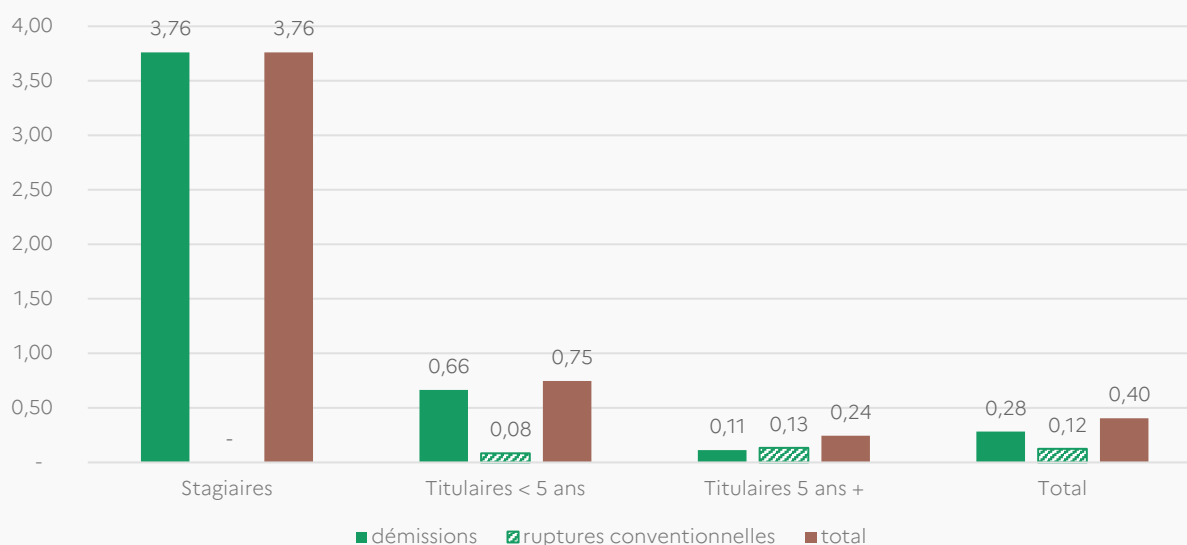
Source : DEPP, Panels des personnels issu de BSA novembre 2022.

B. LES DÉMISSIONS DES ENSEIGNANTS STAGIAIRES

Les départs volontaires sont beaucoup plus fréquents, toutes proportions gardées, parmi les enseignants stagiaires, quel que soit le corps : 3,8 % d'entre eux choisissent de quitter l'éducation nationale contre 0,7 % des titulaires ayant moins de cinq ans d'enseignement et 0,2 % de ceux qui enseignent depuis au moins cinq ans (Figure 11.2). Après avoir diminué en 2019-2020 (-0,2 point), le taux de démission des stagiaires atteint son maximum en 2021-2022 (Tableau 11.2). Cette hausse ne concerne cependant que les enseignants stagiaires du second degré (+0,9 point), la proportion de démissions parmi les stagiaires du premier degré ayant tendance à diminuer (-0,2 point).

Depuis 2020-2021, les stagiaires expliquent 30% des départs volontaires. Cette part est beaucoup moins importante que les années précédentes puisqu'ils représentaient la moitié de ces départs en 2017-2018 (Figure 11.3). La part expliquée par les enseignants titulaires depuis moins de cinq ans régresse également au profit des enseignants avec plus d'ancienneté qui représentent maintenant la moitié des départs. En effet, ce sont ces derniers qui sont les plus concernés par les ruptures conventionnelles : 0,13 % contre 0,08 % des titulaires depuis moins de cinq ans, les stagiaires n'étant pas concernés par ce nouveau dispositif.

Figure 11.2 – Taux de démissions et taux de ruptures conventionnelles parmi l'ensemble des enseignants stagiaires ou titulaires du public, par ancienneté, pour l'année scolaire 2021-2022



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : Parmi les enseignants titulaires depuis moins de 5 ans et en poste à l'éducation nationale à la rentrée 2021, 0,66% ont démissionné durant l'année scolaire et 0,8% ont fait une rupture conventionnelle.

Champ : Enseignants fonctionnaires du public en activité, rémunérés au titre de l'éducation nationale et ayant une affectation à la rentrée 2021, y compris stagiaires.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

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	780	3,75	395	3,78	385	3,73

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

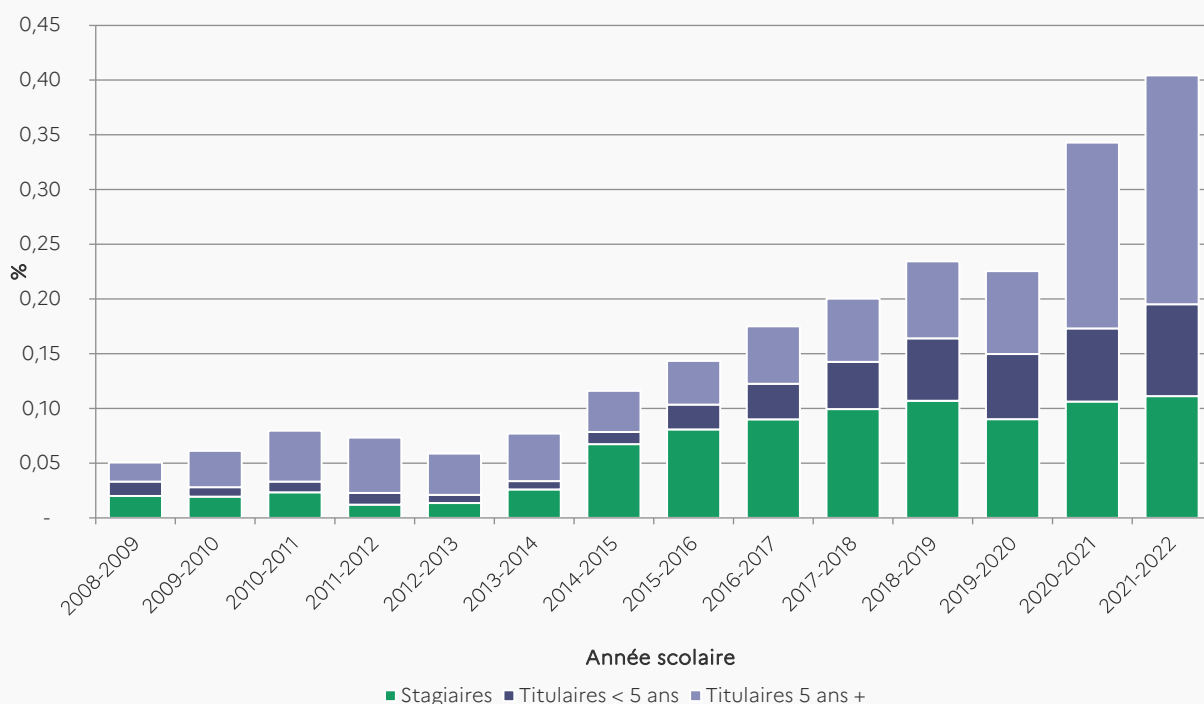
Note : les résultats relatifs à l'année scolaire 2020-2021 diffèrent légèrement de l'édition précédente du Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire. Ils ont été mis à jour avec des données plus récentes.

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), 0,92% en 2013-2014 (soit 176) et 3,75% en 2021-2022 (soit 780).

Champ : 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, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Figure 11.3 – Évolution du taux de départs définitifs volontaires parmi l'ensemble des enseignants stagiaires ou titulaires du public, réparti par ancienneté



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Note : les résultats relatifs à l'année scolaire 2020-2021 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, dont 0,02% de stagiaires, et 0,40% en 2021-2022, dont 0,11% de stagiaires.

Champ : 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, novembre 2022.

POUR EN SAVOIR PLUS

Feuillet 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 DE L'ÉDUCATION NATIONALE BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI	308
B. LES ACCOMPAGNANTS D'ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP	317

CHIFFRES-CLÉS RENTRÉE 2022

- **34 500** personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)
 - **3 %** de l'ensemble des enseignants
 - **3 %** de l'ensemble des non-enseignants, dont **8 %** des personnels administratifs sociaux et de santé
 - **78 %** sont des femmes

- **121 400** accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)
 - dont **620** accompagnants de personnels en situation de handicap (APSH)
 - dont **450** AESH référents
 - accompagnés par **2 240** enseignants référents et **120** 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 résultant des systèmes d'information de gestion administrative des agents. Les informations de la

base statistique des agents restituent une image instantanée de la situation des personnels au 30 novembre.

CHAMP

Les personnels dénombrés sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (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 sous plafond d'emploi de l'État pour 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 déclarés auprès de l'employeur et dont les titres et situation ont été saisis dans les bases :

- 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 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 passe par des remontées à partir des « bases RH » renseignées par les « gestionnaires RH » exerçant partout sur le territoire au niveau des services déconcentrés et de l'administration centrale.

Accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)

Les AESH intervenant dans les établissements privés 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

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, de maintien dans l'emploi, et d'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.

A cette première catégorie de BOE définie dans le

Code du travail, s'ajoute 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. Les bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité ne font pas partie du champ retenu pour ce chapitre (cf **Champ**).

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 perdre 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 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

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 les accompagnants d'élèves en situation de handicap – AESH. De plus, l'absence des contrats aidés impacte fortement les évolutions d'effectifs d'AESH jusqu'en 2020.

La situation des BOE gérés directement par les établissements (les AED et AESH) n'est pas toujours connue des gestionnaires académiques et donc leur effectif est potentiellement sous-estimé.

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. De ce fait, elles sont différentes de celles remontées dans la déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) réalisé tous les ans par le ministère auprès du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et dont la date d'observation est au 31 décembre de l'année précédente (effectifs déclarés et rémunérés par l'employeur) et qui ne prend pas en compte les personnels non comptabilisés dans la masse salariale tels que les assistants d'éducation en CDD et une partie des AESH en CDD. C'est cette déclaration qui permet d'établir le taux d'emploi de travailleurs handicapés.

A. LES PERSONNELS 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 détentriche d'un titre ou 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, de maintien dans l'emploi, et d'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 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) de la rentrée 2020 à la rentrée 2022

A la rentrée 2022, 34 500 personnels de l'éducation nationale sont bénéficiaires de l'obligation à l'emploi (BOE), dont une majorité de titulaires (32 000) (**Tableau 12.1**). Ces effectifs ont augmenté de 10,9 % depuis la rentrée 2020, date à laquelle l'information a été ajoutée dans notre source de données. Cette augmentation est plus marquée chez les personnels titulaires (+11,2 %) que chez les personnels non titulaires (+7 %), parmi lesquels les BOE sont moins représentés. En effet, les BOE représentent 3,5 % des titulaires contre 0,9 % des personnels non titulaires du budget enseignement scolaire du ministère chargé de l'éducation nationale.

Parmi les enseignants, 2,9 % sont des personnels BOE. Ils sont inégalement représentés (ou déclarés) selon le secteur d'enseignement : à la rentrée 2022 ils représentent 3,3 % des personnels du secteur public contre seulement 1,2 % dans le secteur privé. Par ailleurs, quel que soit le secteur, il y a une proportion légèrement plus forte de BOE 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 PLP (5,2 %) et les professeurs certifiés (3,9 %) alors qu'ils sont moins représentés parmi les professeurs agrégés (2,4 %). Dans le secteur privé la tendance est la même.

Les non enseignants sont BOE dans des proportions proches de celles des enseignants à la rentrée 2022 (2,7 %). Leur nombre a peu évolué depuis la rentrée 2020 (+ 2 % contre + 14 % pour les enseignants BOE). 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 concentrent la population la plus importante de BOE (7,6 %). Plus spécifiquement, les agents administratifs sont BOE dans 11,3 % des cas, les secrétaires administratifs dans 9,4 % des cas. Parmi les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) 4,1 % sont BOE. C'est aussi le cas de 1,2 % des personnels de vie scolaire. A nouveau, les situations sont très contrastées selon les corps. Ainsi, 4,9 % des CPE sont BOE alors que les AESH comptent moins d'1,3 % de BOE déclarés, cette dernière étant potentiellement sous-évaluée pour les AESH gérés en établissement (cf : **avertissements**). Pour les personnels d'encadrement, avec seulement 1,2 % de BOE, il y a assez peu de contraste selon les corps (inspection, chefs d'établissement, personnels d'encadrement...).

Tableau 12.1 – Évolution des effectifs de personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (2020/2022)

		Effectifs 2020			Effectifs 2021			Effectifs 2022			
		Boe	Personnels	%	Boe	Personnels	%	Boe	Personnels	%	
Enseignants	Secteur public	Premier degré	9 679	358 686	2,7	10 005	357 135	2,8	11 046	356 168	3,1
		Second degré	12 030	396 209	3,0	12 471	392 821	3,2	13 617	390 465	3,5
		Dont Agrégés	1 007	51 929	1,9	1 093	52 359	2,1	1 240	52 752	2,4
		Certifiés	7 253	220 308	3,3	7 598	218 882	3,5	8 354	215 667	3,9
		PEPS	802	27 582	2,9	761	27 324	2,8	775	27 109	2,9
		PLP	2 560	56 721	4,5	2 606	55 498	4,7	2 789	54 202	5,2
		Titulaires	21 320	714 934	3,0	22 050	709 435	3,1	24 161	701 456	3,4
		Non-titulaires	389	39 961	1,0	426	40 521	1,1	502	45 177	1,1
	Ensemble premier et second degrés	21 709	754 895	2,9	22 476	749 956	3,0	24 663	746 633	3,3	
	Secteur privé	Premier degré	384	47 090	0,8	425	46 531	0,9	487	46 048	1,1
		Second degré	1 007	96 405	1,0	1 088	95 833	1,1	1 165	95 525	1,2
		Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	1 307	116 817	1,1	1 414	115 966	1,2	1 524	114 823	1,3
		Ensemble maîtres délégués	84	26 678	0,3	99	26 398	0,4	128	26 750	0,5
		Ensemble premier et second degrés	1 391	143 495	1,0	1 513	142 364	1,1	1 652	141 573	1,2
Ensemble des enseignants		23 100	898 390	2,6	23 989	892 320	2,7	26 315	888 206	3,0	
Ensemble des enseignants et étudiants en préprofessionnalisation		23 101	905 008	2,6	23 998	905 270	2,7	26 322	902 910	2,9	
Non enseignants	Personnels d'encadrement - Titulaires		187	18 269	1,0	188	18 255	1,0	220	18 238	1,2
	Personnels vie scolaire ⁽¹⁾		2 432	201 229	1,2	2 482	204 881	1,2	2 528	206 859	1,2
	Titulaires		776	19 276	4,0	779	18 949	4,1	866	18 834	4,6
	Dont Conseiller principal d'éducation		507	12 070	4,2	509	11 901	4,3	585	12 005	4,9
	Non-titulaires		1 656	181 953	0,9	1 703	185 932	0,9	1 662	188 025	0,9
	Dont AESH		1 613	115 305	1,4	1 647	119 018	1,4	1 606	121 419	1,3
	Personnels administratifs, sociaux et de santé		4 931	65 816	7,5	4 973	66 303	7,5	4 985	65 446	7,6
	Titulaires		4 747	57 429	8,3	4 789	56 597	8,5	4 806	56 247	8,5
	Dont adjoints administratifs		2 340	22 173	10,6	2 317	21 310	10,9	2 294	20 338	11,3
	Secrétaires administratifs		1 343	14 807	9,1	1 407	15 109	9,3	1 440	15 409	9,4
	Infirmiers		513	7 858	6,5	510	7 685	6,6	508	7 660	6,6
	Non-titulaires		184	8 387	2,2	184	9 706	1,9	179	9 199	1,9
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation		477	11 111	4,3	456	10 986	4,2	453	10 991	4,1
	Titulaires		457	9 698	4,7	437	9 602	4,6	432	9 462	4,6
Non-titulaires		20	1 413	1,4	19	1 384	1,4	21	1 529	1,4	
Ensemble des non enseignants		8 027	296 425	2,7	8 099	300 425	2,7	8 186	301 534	2,7	
Ensemble des non-enseignants et apprentis		8 027	296 507	2,7	8 100	300 596	2,7	8 187	301 721	2,7	
Ensemble des personnels		31 128	1 201 515	2,6	32 098	1 205 866	2,7	34 509	1 204 631	2,9	
Titulaires		28 794	936 423	3,1	29 657	928 804	3,2	32 009	919 060	3,5	
Non-titulaires		2 334	265 092	0,9	2 441	277 062	0,9	2 500	285 571	0,9	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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). Par ailleurs, en 2021 et 2022, suite à des difficultés dans la remontée des données, le nombre d'AED dans les bases n'est pas complet, en particulier les AED en CDI. Le nombre d'AED manquants a été estimé à 3 000 personnes en 2021 et 8 000 en 2022. Ils sont ici comptabilisés parmi les effectifs des personnels de vie scolaire non-titulaires. Ces chiffres seront réactualisés dans la prochaine édition du Panorama.

Champ : France métropolitaine + DROM (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 2022.

2. Les principales caractéristiques des BOE

À la rentrée 2022, la proportion de femmes parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi est plus importante que parmi l'ensemble des personnels de l'éducation nationale (respectivement 78 % contre 74 %).

La différence est particulièrement marquée pour les non titulaires (86 % contre 77 %) (**Tableau 12.2** et **Chapitre 1 – Tableau 1.2**). Cette surreprésentation des femmes parmi les BOE se retrouve chez les enseignants (78 % des enseignants BOE sont des femmes contre 72 % pour l'ensemble des personnels enseignants), les personnels de vie scolaire (89 % contre 82 %), les personnels d'encadrement (63 % contre 53 %) et, dans une moindre mesure, chez les personnels ITRF (57 % contre 51 %).

En revanche, les femmes sont sous-représentées chez les BOE par rapport à l'ensemble des personnels pour une majorité de corps de personnels administratifs, sociaux et de santé (78 % contre 86 %), en particulier pour certains corps tels que les adjoints administratifs (80 % de femmes pour les BOE contre 90 % pour l'ensemble des adjoints administratifs) et les secrétaires administratifs (74 % contre 85 %).

La moyenne d'âge des BOE est plus élevée que la moyenne d'âge de l'ensemble des personnels (respectivement 48,2 ans et 44,1 ans).

La moitié des BOE est âgée de 50 ans ou plus contre seulement un peu plus d'un tiers de l'ensemble de la population. Cette tendance sur l'âge est vérifiée quel que soit le corps d'appartenance. Ainsi les enseignants BOE ont en moyenne 3 ans de plus que l'ensemble des enseignants. La part de personnels de 50 ans ou plus varie cependant selon le corps et le statut. Par exemple, dans le secteur public, la part des 50 ans ou plus est deux fois plus importante chez les enseignants BOE non titulaires par rapport à l'ensemble des enseignants non titulaires (46 % contre 23 %). À l'inverse, dans le secteur privé sous contrat, c'est parmi les enseignants assimilés titulaires que la part des 50 ans ou plus est plus élevée pour les BOE que pour l'ensemble des enseignants assimilés titulaires du privé (63 % contre 45 %).

Les personnels non enseignants BOE sont plus âgés que l'ensemble des non enseignants de 7 ans en moyenne. La part des 50 ans ou plus est particulièrement forte pour les AESH déclarés BOE pour lesquels la moitié des personnels a plus de 50 ans. Les adjoints et les secrétaires administratifs BOE ont en moyenne 10 ans de plus que l'ensemble des adjoints et secrétaires administratifs.

Tableau 12.2 - Caractéristiques des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi à la rentrée 2022

		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	11 046	89	13	39	45,9	25	92,5	9 925
		Second degré	13 617	69	11	52	48,3	20	93,8	12 587
		Titulaires	24 161	78	12	46	47,3	23	93,3	22 055
		Dont Agrégés	1 240	67	10	50	48,3	18	94,3	1 156
		Certifiés	8 354	74	12	50	47,8	23	93,2	7 668
		PEPS	775	53	14	56	48,8	17	94,7	728
		PLP	2 789	60	6	56	49,6	14	95,5	2 622
		Non-titulaires	502	64	15	46	46,6	5	91,0	457
		Ensemble premier et second degrés	24 663	78	12	46	47,2	22	93,2	22 513
	Secteur privé	Premier degré	487	95	5	51	48,9	49	79,2	385
		Second degré	1 165	76	5	65	51,1	39	82,9	964
		Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	1 524	83	4	63	50,9	45	81,7	1 242
		Ensemble maîtres délégués	128	71	19	31	44,5	5	83,2	107
		Ensemble premier et second degrés	1 652	82	5	61	50,4	42	81,8	1 349
Ensemble des enseignants		26 315	78	11	47	47,4	23	92,5	23 861	
Ensemble des enseignants et étudiants en préprofessionnalisation		26 322	78	11	47	47,4	23	92,5	23 863	
Non enseignants	Personnels d'encadrement -Titulaires		220	64	1	73	52,9	1	99,2	218
	Personnels vie scolaire		2 528	89	9	54	49,0	7	72,3	1 818
	Titulaires		866	83	12	53	48,5	20	92,7	791
	Dont Conseiller principal d'éducation		585	79	14	50	47,4	15	94,4	546
	Non-titulaires		1 662	93	7	54	49,2	0	61,8	1 027
	Dont AESH		1 606	94	7	55	49,4	0	60,9	978
	Personnels administratifs, sociaux et de santé		4 985	78	3	63	51,2	21	94,1	4 564
	Dont adjoints administratifs		2 294	80	3	66	51,5	23	93,6	2 095
	Secrétaires administratifs		1 440	74	3	61	50,9	19	95,9	1 342
	Infirmiers		508	90	2	62	51,2	33	90,2	440
	Titulaires		4 806	78	3	64	51,4	22	94,2	4 398
	Non-titulaires		179	92	14	36	46,0	8	92,7	166
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation		453	57	5	64	51,3	21	92,8	412
	Titulaires		432	57	4	65	51,6	22	93,0	393
	Non-titulaires		21	48	14	43	45,0	5	88,1	19
	Ensemble des non enseignants		8 186	80	5	61	50,5	16	87,3	7 012
Ensemble des non-enseignants et apprentis		8 187	80	5	61	50,5	16	87,3	7 013	
Ensemble des personnels		34 509	78	10	50	48,2	22	91,2	30 876	
Titulaires		32 009	78	10	50	48,2	23	92,9	29 098	
Non-titulaires		2 500	86	10	50	48,1	2	71,1	1 777	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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.

Lecture : Parmi les 24 663 personnels enseignants titulaires dans le secteur public en situation de handicap, on compte 78 % de femmes, 12 % personnes de moins de 35 ans et 46 % de personnes de 50 ans et plus. Leur âge moyen est de 47,2 ans, 22 % d'entre eux sont à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail est de 93,2 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 22 513 personnes.

Champ : France métropolitaine + DROM (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 2022.

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 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 (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)

Concernant le recrutement par la voie contractuelle au titre du handicap, 6 % des BOE déclarés à la rentrée 2022 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 faibles et stables au cours des cinq dernières années : moins de 300 contractuels concernés ces cinq dernières années.

Parmi les personnels ayant bénéficié de ce dispositif à la rentrée 2020, plus d'un tiers ont intégré un corps non enseignant à la rentrée suivante, 22 % un corps enseignant du second degré et 16 % un corps enseignant du premier degré (**Tableau 12.3**). Ils sont également 18 % à avoir prolongé leur contrat pour une année supplémentaire. À la rentrée 2022, 40 % de la cohorte 2020 des personnels en contrat au titre du handicap (dit contractuels BOE) ont intégré un corps non enseignant, 26 % un corps enseignant du second degré et 18 % un corps enseignant du premier degré. En revanche 16 % ne sont toujours pas fonctionnaire 2 ans après leur contrat. Cette proportion est moins élevée qu'en 2010 où 20 % n'avaient pas intégré de corps de fonctionnaire de l'éducation nationale à la fin de leur contrat.

Tableau 12.3 – Suivi des personnels recrutés en 2020 par la voie contractuelle au titre du handicap

Situation à l'issue du contrat BOE	Recrutés en tant que contrat BOE en 2010				Recrutés en tant que contrat BOE en 2020			
	2011		2012		2021		2022	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Contractuels bénéficiaires de l'obligation d'emploi	48	18	10	4	48	18	10	4
Enseignants titulaires 1D	55	21	56	21	41	16	47	18
Enseignants titulaires 2D	53	20	57	22	59	22	68	26
Non enseignants titulaires	76	29	96	37	95	36	105	40
Non titulaires	3	1	5	2	1	0	2	1
Ensemble des contractuels BOE retrouvés	235	90	224	85	244	93	232	88
Contractuels BOE non retrouvés	27	10	38	15	19	7	31	12
Ensemble des contractuels BOE	262	100	262	100	263	100	263	100

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : Parmi les 263 personnels recrutés sur des contrats de BOE (sur le fondement de l'article L352-4 CGFP) en 2020, 22 % ont intégrés un corps d'enseignant du 2nd degré à l'issue de la première année (2021), 26 % à l'issue de la 2^{ème} année (2022). 12% n'ont pas intégré de corps ou de contrat au sein de l'éducation nationale.

Champ : France métropolitaine + DROM (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 2022.

4. L'aménagement du poste de travail

Les BOE ont plus souvent recours au **temps partiel**, sans nécessairement faire valoir leur droit au temps partiel pour handicap. À la rentrée 2022, 22 % de BOE sont à temps partiel, 23 % pour les BOE titulaires et 2 % pour les non titulaires (**Tableau 12.2**). Pour l'ensemble des personnels, cette proportion est beaucoup moins élevée : 10 % des titulaires sont à temps partiel et moins de 1 % des non titulaires (**Chapitre 1 – Tableau 1.2**).

Parmi les motifs de temps partiels, il existe un temps partiel de droit pour les personnes en situation de handicap qui est mobilisé par 12 % des BOE (**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 occupés par des BOE (87 %).

De plus, 5 % des BOE ont un temps partiel thérapeutique et 4 % ont un temps partiel pour un autre motif.

Plusieurs dispositifs sont en œuvre au sein du ministère pour aider les agents BOE à maintenir leur activité professionnelle. Les allègements de service, les postes adaptés ou les accompagnants de personnels en situation de handicap (APSH) (*liste non exhaustive*).

Les postes adaptés

Dans le secteur public, les enseignants, les conseillers principaux d'éducation (CPE) et les psychologues de l'éducation nationale (psyEN) titulaires 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 (1 an) ou 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, CPE et psyEN titulaires BOE, 5 % ont bénéficié d'un poste adapté à la rentrée 2022, soient 1 251 personnes (**Tableau 12.5**). Cependant, les BOE représentent seulement la moitié des bénéficiaires d'un poste adapté à la rentrée 2022, les autres bénéficiaires ayant fait valoir une situation de santé ne leur permettant plus d'exercer devant élèves (entrée médicale).

Les 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 Direction 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 2022, parmi les 620 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 BOE

	2020		2021		2022		Part des BOE parmi la population globale (en %)
	Effectifs BOE	Répartition des effectifs de BOE par modalité de service	Effectifs BOE	Répartition des effectifs de BOE par modalité de service	Effectifs BOE	Répartition des effectifs de BOE par modalité de service	
Temps incomplet	1 713	6	1 767	6	1 780	5	1,0
Temps plein	23 628	76	23 876	74	25 238	73	2,7
Ensemble des BOE à temps plein ou incomplet	25 341	81	25 643	80	27 018	78	2,4
Temps partiel thérapeutique	648	2	1 050	3	1 800	5	22,6
Temps partiel de droit pour handicap	3 558	11	3 859	12	4 162	12	87,4
Autres motifs de temps partiels	1 581	5	1 546	5	1 529	4	2,0
Ensemble des BOE à temps partiel	5 787	19	6 455	20	7 491	22	8,5
Ensemble des BOE	31 128	100	32 098	100	34 509	100	2,9

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : Parmi les 34 509 personnels déclarés comme BOE en 2022, 12 % ont un temps partiel de droit pour handicap. Cela représente 87,4 % de l'ensemble des personnels ayant déclaré un temps partiel pour handicap.

Champ : France métropolitaine + DROM (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 2022.

Tableau 12.5 – Évolution des BOE affectés sur poste adapté dans le secteur public

	2020		2021		2022		Part des BOE parmi la population globale (en %)
	Effectifs BOE	Part des BOE postes adaptés	Effectifs BOE	Part des BOE postes adaptés	Effectifs BOE	Part des BOE postes adaptés	
Ne bénéficiant pas d'un poste adapté	20 107	94	20 799	94	22 910	95	3,3
Poste adapté courte durée	526	2	522	2	500	2	48,0
Poste adapté longue durée	519	2	537	2	564	2	58,0
Réadaptation à l'emploi	168	1	192	1	187	1	45,4
Ensemble des enseignants, psychologues et conseillers principaux d'éducation déclarés BOE	21 320	100	22 050	100	24 161	100	3,4

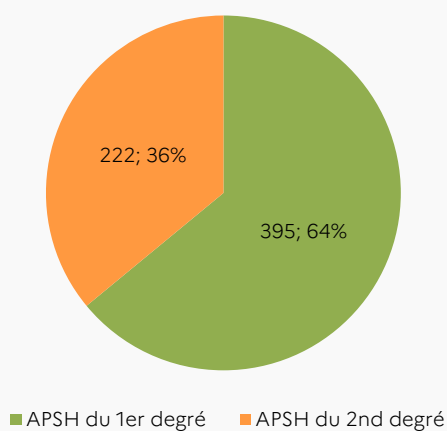
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : Parmi les 24 161 enseignants, psyEN ou CPE déclarés comme BOE en 2022, 2 % ont un poste adapté de courte durée. Les BOE représentent ainsi 48 % des agents affectés en postes adaptés de courte durée.

Champ : France métropolitaine + DROM (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 2022.

Figure 12.1 – Les accompagnants de personnels en situation de handicap à la rentrée 2022



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM (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 2022.

5. Les départs à la retraite des BOE

Durant l'année scolaire 2021-2022, 1 125 BOE titulaires sont partis à la retraite. Ils étaient âgés de 59 ans en moyenne. Parmi ces départs à la retraite, un BOE titulaire sur cinq est parti pour invalidité. En effet, 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 ne sont pas réservés aux personnels BOE : moins d'un quart des départs pour invalidité concernent des personnes étant déclarées BOE (**Tableau 12.6**).

En prenant en compte tous les personnels – même non déclarés en tant que BOE – on dénombre 1 026 départs pour invalidité en 2021-2022. Ils sont

majoritairement constitués de demandes émanant des personnels plutôt que de l'administration (94 %). Ces départs sont en nette diminution, après avoir été constants durant les 5 années scolaires précédentes (autour de 1 350 départs par année). La mise en place de nouveaux dispositifs de départ, tels que les ruptures conventionnelles au 1^{er} janvier 2020, peuvent expliquer en partie ce décrochage. Le report des départs pour invalidité sur ces nouveaux motifs de départs reste toutefois difficilement quantifiable, les personnels en situation de handicap n'étant pas tous déclarés en tant que BOE.

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	%	%	%	%
2012-2013	712	54,6	82	18	85	Nd
2013-2014	838	55,0	80	20	82	Nd
2014-2015	902	54,8	83	17	85	Nd
2015-2016	892	55,1	79	21	86	Nd
2016-2017	1 326	55,2	87	13	90	Nd
2017-2018	1 322	55,5	88	12	91	Nd
2018-2019	1 398	55,5	89	11	93	Nd
2019-2020	1 381	55,5	88	12	91	Nd
2020-2021	1 347	55,8	89	11	92	Nd
2021-2022	1 026	56,6	89	11	94	22

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : Parmi les personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2020, 1 026 sont partis en retraite ou ont cessé leurs fonctions entre le 01/10/2021 et le 31/09/2022 pour un motif d'invalidité. Leur âge moyen est 56,6 ans, 89% sont issus du secteur public, 22 % étaient déclarés BOE et cela résultait d'une demande de l'agent pour 94 %.

Champ : France métropolitaine + DROM (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, base statistique des agents (BSA), novembre 2022.

B. LES ACCOMPAGNANTS D'ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP

Pour 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), plusieurs types de personnels peuvent être mobilisés 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)... Pour cette première édition du chapitre sur le handicap dans le Panorama statistique des personnels, celui-ci porte sur les AESH.

1. Les principales caractéristiques des accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)

À la rentrée 2022, 121 400 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. À titre de comparaison ils sont plus nombreux que les enseignants du second degré privé (**Figure 12.2**). 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)**)

18 % des AESH exercent leurs fonctions dans le premier degré, 10 % dans le second degré et 72 % sont rattachés à un Pôle inclusif d'accompagnement localisé (PIAL) inter degré qui ne permet pas au niveau national de savoir précisément si les AESH exercent plutôt dans le premier degré ou dans le second degré.

24 500 AESH sont en CDI à la rentrée 2022 : cet effectif a plus que doublé en 5 ans et il représente maintenant 20 % des AESH (**Tableau 12.9**).

Les AESH se voient souvent proposer des temps incomplets et ils exercent en moyenne à 63 % d'un temps plein, proche du temps de scolarisation des élèves, ce qui représente 76 515 équivalents temps plein.

Ces quotités de temps de travail sont plus élevées selon qu'ils exercent dans le 2nd degré (68 % d'un temps plein) plutôt que le premier degré (61 %) ou selon le type de contrat avec 67 % d'un temps plein pour un CDI et 62 % pour un CDD.

Les AESH sont très majoritairement des femmes (93 %) avec des quotités de temps de travail un peu plus faibles que celle des hommes.

L'âge moyen des AESH est de 45 ans et 37 % ont 50 ans ou plus.

Tableau 12.7 – Les AESH par budget et degré d'enseignement à la rentrée 2022

			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
Ensemble	1 ^{er} degré	F	19 508	16		17	39	45,6	99	61,5	12 005
		H	1 644	1		29	33	43,0	98	61,4	1 009
		Ensemble	21 152	17	92	18	39	45,4	99	61,5	13 014
	2 nd degré	F	11 204	9		16	39	45,7	94	67,6	7 572
		H	1 531	1		26	37	43,8	92	69,4	1 062
		Ensemble	12 735	10	88	17	39	45,5	94	67,8	8 634
	int degré	F	81 605	67		16	36	45,0	98	62,6	51 075
		H	5 927	5		25	34	43,5	97	64,0	3 792
		Ensemble	87 532	72	93	17	36	44,9	98	62,7	54 867
	Ensemble	F	112 317	93		16	37	45,2	98	62,9	70 652
		H	9 102	7		26	34	43,5	97	64,4	5 864
		Ensemble	121 419	100	93	17	37	45,1	98	63,0	76 515

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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.

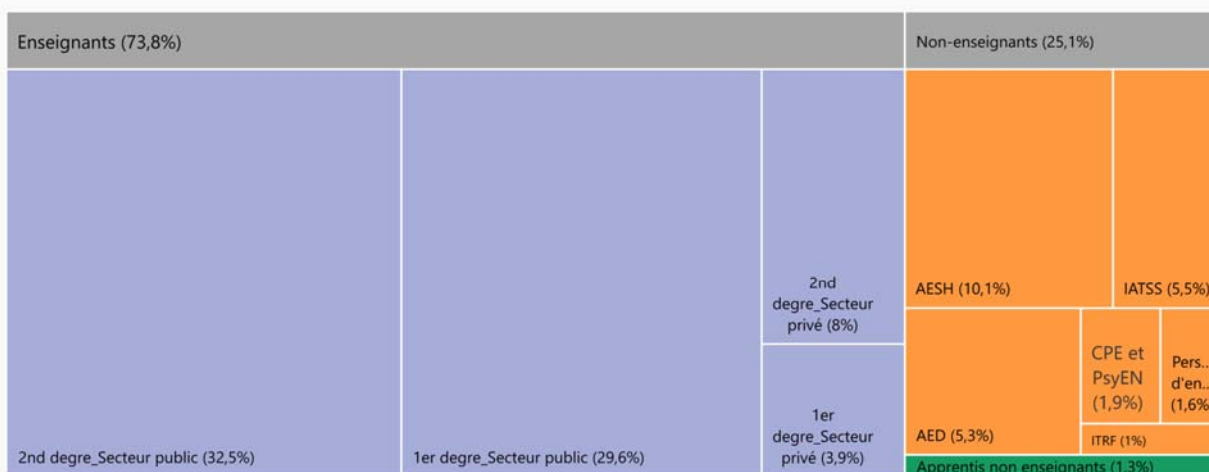
(2) La quotité moyenne désigne la quotité de travail réalisée par l'agent, qu'il soit à temps plein, à temps incomplet ou à temps partiel.

Lecture : Parmi les 121 4919 AESH, on compte 93 % de femmes, 17 % de personnes de moins de 35 ans et 37 % de personnes de 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 45,1 ans. Leur quotité moyenne de travail est de 63,0 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 76 515 personnes.

Champ : France métropolitaine + DROM, 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 2022.

Figure 12.2 – Les AESH parmi l'ensemble des personnels à la rentrée 2022



■ Enseignants (73,8%) ■ Non-enseignants (25,1%) ■ Apprentis (1,3%)

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, 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 2022.

Tableau 12.9 – Évolution des AESH sur 5 ans (hors contrats aidés)

		2017	2018	2019	2020	2021	2022	Évolution 2020-2022	Évolution 2021-2022
Ensemble des AESH	Ensemble	50 237	68 879	97 356	115 305	119 018	121 419	5,3	2,0
	Ensemble (en ETP)	30 138	41 207	60 252	71 612	74 639	76 515	6,8	2,5
	Quotité moyenne	60	59,8	61,9	62,1	62,7	63	1,4	0,5
	Quotité moyenne des CDD	58,7	58,6	60,9	61,2	61,8	62,0	1,3	0,3
	Quotité moyenne des CDI	64,9	64,7	66,7	67,1	67,5	67,0	-0,1	- 0,7
	CDI	10 596	14 204	16 710	18 094	19 176	24 470	35,2	27,6

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, 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 2022.

2. La répartition académique des AESH

La répartition académique des AESH est proche de la répartition des élèves scolarisés sur le territoire. A la rentrée 2022, 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 12.8**).

Les caractéristiques des AESH varient en fonction de leur académie d'affectation. La région académique des Hauts-de-France est celle de métropole où la part des jeunes AESH est la plus élevée (21 % de moins de 35 ans). Dans les DROM,

la part des moins de 35 ans est particulièrement forte à Mayotte (50 %) et en Guyane (55 %). A contrario, la Bretagne est la région académique où les AESH âgés de 50 ans ou plus sont les plus fréquents (43 %), suivie 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 (85 %).

Tableau 12.8 – Les AESH par académie à la rentrée 2022

Académies et régions académiques	Effectifs	% du total	AESH			Age moyen
			Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans ou plus	
Clermont-Ferrand	1 892	2	95	17	35	44,7
Grenoble	6 464	5	95	14	39	46,0
Lyon	7 073	6	93	19	36	44,6
Auvergne-Rhône-Alpes	15 429	13	94	16	37	45,2
Besançon	1 560	1	93	15	36	45,4
Dijon	3 002	2	93	14	40	46,0
Bourgogne-Franche-Comté	4 562	4	93	15	38	45,8
Bretagne (Rennes)	6 094	5	91	11	43	47,0
Centre-Val-de-Loire (Orléans-Tours)	3 465	3	94	20	33	44,1
Corse	414	0	95	18	40	45,5
Nancy-Metz	3 893	3	93	15	41	45,8
Reims	2 379	2	94	18	32	44,3
Strasbourg	2 625	2	90	24	30	42,9
Grand Est	8 897	7	92	19	35	44,6
Amiens	3 625	3	93	25	28	42,5
Lille	9 816	8	94	19	29	43,4
Hauts-de-France	13 441	11	94	21	29	43,2
Créteil	7 187	6	93	18	36	44,8
Paris	3 298	3	80	23	40	44,9
Versailles	8 662	7	93	14	42	46,4
Île-de-France	19 147	16	91	17	39	45,6
Normandie	5 281	4	94	19	35	44,6
Bordeaux	6 211	5	94	16	39	45,5
Limoges	1 412	1	92	19	35	44,3
Poitiers	2 879	2	93	13	39	46,1
Nouvelle-Aquitaine	10 502	9	93	15	38	45,5
Montpellier	6 193	5	93	15	40	46,1
Toulouse	7 138	6	92	16	38	45,4
Occitanie	13 331	11	92	16	39	45,7
Pays de la Loire (Nantes)	5 742	5	93	16	37	45,2
Aix-Marseille	6 427	5	92	13	41	46,2
Nice	3 356	3	94	11	45	47,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	9 783	8	93	12	42	46,7
France métropolitaine	116 088	96	93	16	37	45,2
Guadeloupe	1 092	1	90	22	32	43,8
Guyane	779	1	85	55	14	35,4
Martinique	652	1	93	14	40	46,1
Mayotte	234	0	93	50	6	35,4
Réunion	2 574	2	90	29	19	40,7
Ensemble DROM	5 331	4	90	30	23	41,0
France métropolitaine + DROM	121 419	100	93	17	37	45,1

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, 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 2022.

3. Les évolutions des AESH entre la rentrée 2017 et la rentrée 2022

Depuis cinq ans, les effectifs d'AESH en personnes physiques ont été multipliés par 2,4, passant de 50 200 personnes à la rentrée 2017 à 121 400 à la rentrée 2022. L'augmentation en équivalent temps plein est un peu plus rapide (x2,5), témoignant d'un léger allongement de la quotité de travail (**Tableau 12.9**). Une partie non mesurable de ces hausses correspondent au basculement progressif des contrats aidés en AESH.

Depuis la rentrée 2020, date à laquelle tous les contrats aidés ont été complètement absorbés, le nombre d'AESH a augmenté de 5,3 %.

Avec la mise en place progressive des PIAL, le nombre d'AESH rattachés à un PIAL interdegré a été multiplié par 4,7 entre les rentrées 2019 et 2022 (**Tableau 12.10**).

Tableau 12.10 – Évolution des AESH sur 5 ans (hors contrats aidés) selon le type de mission

		2017	2018	2019	2020	2021	2022
Accompagnant enseignant en situation de handicap (APSH)	1 ^{er} degré	149	168	200	206	217	221
	2 nd degré	380	418	403	431	416	393
	Ensemble	529	586	603	637	633	614
Accompagnant élève collectif	1 ^{er} degré	2 401	2 770	2 136	1 750	1 136	667
	2 nd degré	2 860	3 284	2 272	1 811	1 292	810
	Ensemble	5 261	6 054	4 408	3 561	2 428	1 477
Accompagnant élève individuel	1 ^{er} degré	24 161	31 950	24 714	18 548	12 735	4 688
	2 nd degré	10 777	13 175	11 339	8 179	5 531	2 105
	Ensemble	34 938	45 125	36 053	26 727	18 266	6 793
Accompagnant élève mutualisé	1 ^{er} degré	5 394	10 600	19 634	19 012	12 991	5 273
	2 nd degré	4 108	6 507	8 897	7 653	5 205	2 569
	Ensemble	9 502	17 107	28 531	26 665	18 196	7 842
Accompagnant élève organisé en pôle inclusif d'accompagnement localisé (PIAL)	1 ^{er} degré	-	-	5 082	7 517	9 740	10 303
	2 nd degré	-	-	4 141	5 632	6 846	6 856
	int degré	-	-	18 533	44 565	62 908	87 532
	Ensemble	-	-	27 756	57 714	79 494	104 691
Ensemble	1^{er} degré	32 105	45 488	51 766	47 033	36 819	21 152
	2nd degré	18 132	23 391	27 057	23 707	19 291	12 735
	int degré	-	-	18 533	44 565	62 908	87 532
	Ensemble	50 237	68 879	97 356	115 305	119 018	121 419

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, 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 2022.

4. Que sont devenus à la rentrée 2022 les AESH présents à la rentrée 2017 ?

Parmi les 50 237 personnels qui étaient AESH à la rentrée 2017, 67 % sont toujours AESH à la rentrée 2022, 32 % ne sont plus en activité dans l'éducation nationale, 1 % sont devenus enseignants (**Tableau 12.11**).

Les AESH qui sont partis entre 2017 et 2022 se caractérisent par une plus forte proportion de personnels dans les classes d'âges les plus jeunes

et les classes d'âges les plus âgées : 29 % avaient moins de 35 ans à la rentrée 2017 et 33 % avaient plus de 50 ans. Ces proportions étaient respectivement de 19 % et 25 % pour les AESH toujours en poste. Ils se caractérisent aussi par une quotité moyenne de travail plus faible.

Tableau 12.11 – Évolution professionnelle des AESH au bout de 5 ans

Situation à la rentrée 2022 de la cohorte des AESH à la rentrée 2017	Caractéristiques des AESH à la rentrée 2017						
	Effectif (hors contrats aidés)	Répartitions (%)	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans ou plus	Age moyen	Quotité moyenne (en %)
AESH	33 441	67	94	19	25	42,9	60,7
Plus en activité au MENJS	15 879	32	92	29	33	42,9	58,3
Enseignant titulaire	396	1	88	44	3	36,2	63,0
Enseignants non titulaires ou apprentis	247	0	83	34	10	38,6	63,3
Non enseignants titulaires	159	0	93	34	10	38,4	67,9
AED	115	0	83	57	9	34,3	56,9
Total	50 237	100	93	22	27	42,8	60,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Lecture : Parmi les 50 237 AESH de la rentrée 2017, 67 % sont toujours AESH à la rentrée 2022. 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 25 % de personnes de 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 42,9 ans. Leur quotité moyenne de travail est de 60,7 %.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

5. La rémunération des AESH en 2021

Durant l'année civile 2021, le salaire net mensuel des AESH est de 860 € avec des différences selon le sexe : le salaire des hommes est de 890 € alors que celui des femmes est de 850 €. Le niveau du salaire net mensuel ainsi que l'écart entre femmes et hommes est à mettre en relation avec la quotité de travail, qui est en moyenne de 62,7 % d'un temps plein en 2021 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 1 350 € 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 840 € alors que celui des 30-49 ans est de 870 € et 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 830 € alors que celui des CDI est de 960 € (**Tableau 12.12**).

Tableau 12.12 - Salaires mensuels moyens des AESH, en 2021

	Salaire brut	Les composantes du salaire brut			Salaire net	Salaire net EQTP
		Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités			
			Montant	Part de primes (en %) ⁽¹⁾		
Ensemble	1 061	1 012	33	3,1	855	1 349
En CDD	1 035	991	30	2,9	833	1 338
En CDI	1 187	1 109	51	4,3	960	1 399
Moins de 30 ans	1 041	999	38	3,6	839	1 335
30-49 ans	1 081	1 020	39	3,6	872	1 371
50 ans ou plus	1 035	1 002	23	2,3	833	1 321
Femmes	1 057	1 009	33	3,1	852	1 349
Hommes	1 109	1 053	45	4,1	893	1 351
Ratio F/H	0,95	0,96	0,72	-	0,95	1,00

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, 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 métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

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 120 à la rentrée 2022 (**Tableau 12.13**). Ils sont chargés d'impulser, suivre et 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 2 240 à la rentrée 2022. Ils interviennent dans les premier et 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 450 à la rentrée 2022. 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 ici. Ils gèrent, coordonnent et modulent les emplois du temps des AESH en partenariat avec les enseignants et l'ERSEH, sous la responsabilité du directeur ou du chef d'établissement.

Tableau 12.13 - Effectifs des personnels pour le pilotage et l'accompagnement des AESH

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
IEN adaptation scolaire handicap	118	119	120	128	130	122
Enseignants référents	1 904	1 953	2 043	2 107	2 190	2 240
<i>Dont secteur privé</i>	171	166	177	186	198	206
AESH référents			58	206	390	448

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, 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 2022.

POUR EN SAVOIR PLUS

- DREES, 2023, Panoramas de la DREES, Social :
 – *Le handicap en chiffres*

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.....	328
B. LE CLIMAT SCOLAIRE ET LA VICTIMATION DU POINT DE VUE DES DIRECTEURS D'ÉCOLE ET DES ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ	343

CHIFFRES-CLÉS 2022

Le bien-être au travail des personnels dans les établissements des premier et second degrés

- Une satisfaction professionnelle de **6,0 sur 10**,
 - contre **7,2** pour l'ensemble des Français en emploi
- Un sentiment que ce qui est fait dans la vie (personnelle et professionnelle) a du sens de la valeur de :
 - **7,6 sur 10** pour les enseignants du premier degré
 - **7,0 sur 10** pour les enseignants du second degré
 - **7,3 sur 10** pour les personnels de direction, d'administration et d'éducation du second degré
 - **7,2 sur 10** pour les personnels médico-sociaux
- Une satisfaction concernant les perspectives de carrière en termes d'avancement, de promotion et de rémunération de :
 - **3,1 sur 10** pour les enseignants du premier degré
 - **2,9 sur 10** pour les enseignants du second degré
 - **3,8 sur 10** pour les personnels de direction, d'administration et d'éducation du second degré
 - **3,0 sur 10** pour les personnels médico-sociaux
- Une satisfaction concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle de :
 - **5,6 sur 10** pour les enseignants du premier degré
 - **5,8 sur 10** pour les enseignants du second degré
 - **6,2 sur 10** pour les personnels de direction, d'administration et d'éducation du second degré
 - **6,3 sur 10** pour les personnels médico-sociaux

L'opinion des directeurs d'école et des enseignants du premier degré sur le climat scolaire et la victimation

- **82 %** sont satisfaits du climat scolaire dans l'école
- **89 %** sont satisfaits du climat scolaire dans la classe*
*enseignants et directeurs d'école partiellement déchargés
- **99 %** estiment avoir de bonnes relations avec les élèves
- **27 %** se sentent considérés par l'institution
- **96 %** se sentent en sécurité dans l'école
- **55 %** estiment qu'il y a de la violence dans l'école
- **37 %** ont été au moins une fois victimes d'expression avec arrogance ou avec mépris depuis le début de l'année
 - **74 %** de ces violences sont commises par des parents d'élèves
- **27 %** sont au moins une fois victimes de refus ou de contestation d'enseignement
 - **78 %** de ces violences sont commises par des parents d'élèves.

SOURCES

Au printemps 2022, la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) a mené deux enquêtes auprès d'échantillons représentatifs de personnels de l'éducation nationale exerçant en établissement scolaire : la première édition du Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, et l'enquête nationale de climat scolaire et de victimation auprès des directeurs d'école et des enseignants du premier degré. Les deux enquêtes sont conduites 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 le premier et le second degrés a été fortement perturbée par des fermetures de classes et par de nombreuses absences individuelles pour raisons de santé.

Enquête Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale de 2022

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. Menée pour la première fois en 2022, elle est reconduite en 2023 puis 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.

62 000 personnels ont répondu.

Il est important de rappeler que cette enquête a été conduite à un moment très particulier puisque les personnels de l'éducation nationale en école et

établissement scolaire avaient connu une période d'application du protocole sanitaire pour lutter contre l'épidémie de Covid-19.

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 par la DEPP auprès des élèves (écoliers de CM1-CM2 en 2021, collégiens en 2011, 2013, 2017 et 2022 et lycéens en 2015 et 2018) et des personnels du second degré de l'éducation nationale en 2019.

Elle prend en compte le point de vue des directeurs d'écoles 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 d'autres personnels de l'école ;
- Les conditions de travail ;
- Les victimations subies, leurs conséquences et leurs éventuels traitements par les institutions.

21 000 personnels ont répondu.

Il est important de rappeler que cette enquête a été conduite à un moment très particulier de la crise sanitaire puisque fin 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

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.

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 et/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, l'école d'affectation principale est retenue pour décrire l'école d'exercice (notamment en éducation prioritaire ou non, rural / urbain, nombre d'élèves). Pour les 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 en 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 (direction des services départementaux de l'éducation nationale) ou au rectorat (conseillers pédagogiques, RASED, chargés de mission, professeurs ressources...). Les personnels des établissements sanitaires et médico-sociaux sont exclus de l'enquête.

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). Un découpage de cette satisfaction professionnelle en trois groupes est proposé : les moins satisfaits (note de satisfaction professionnelle entre 0 et 3 sur 10), les moyennement satisfaits (entre 4 et 7) et les plus satisfaits (entre 8 et 10).

Plusieurs dimensions attenantes au bien-être au travail sont également mesurées : les déclarations

relatives au ressenti éprouvé dans le cadre professionnel, aux conditions de carrière et d'exercice et aux relations sociales au travail. Ces dimensions, mesurées par des notes moyennes, sont mises au regard de la satisfaction professionnelle.

De façon générale, mais avec des écarts plus ou moins marqués, les déclarations des personnels les moins satisfaits de leur travail sont plus défavorables quel que soit la dimension observée alors qu'inversement, les déclarations des plus satisfaits sont plus favorables.

1. La satisfaction professionnelle des personnels

Début 2022, les personnels de l'éducation nationale exerçant dans les écoles et les établissements scolaires du second degré évaluent leur satisfaction professionnelle à 6,0 sur 10 en moyenne, contre 7,2 pour l'ensemble des Français en emploi et 7,3 pour ceux ayant un niveau de diplôme d'au moins bac +3 (**Tableau 13.1**). Les personnels de l'éducation nationale sont deux fois moins nombreux en proportion à se positionner sur des niveaux de satisfaction professionnelle élevés : un quart d'entre eux choisissent des notes entre 8 et 10 sur 10 contre la moitié des Français en emploi. Au contraire, les personnels expriment plus souvent des niveaux de satisfaction professionnelle plus modérés : 60 % attribuent des notes intermédiaires, entre 4 et 7 sur 10, soit +15 points par rapport aux Français en emploi et 15 % attribuent des notes faibles, entre 0 et 3 sur 10, soit +10 points par rapport aux Français en emploi.

Les variations autour du niveau général de satisfaction professionnelle de 6,0 sur 10 sont d'ampleur réduite entre les premier et second degrés et suivant les missions des personnels. Cependant, les enseignants du premier degré attribuent un score légèrement supérieur à celui des enseignants du second degré (6,1 contre 5,8 sur 10), un écart conforté par la distribution des notes déclarées. En effet, 64 % des enseignants du premier degré évaluent leur satisfaction professionnelle par une note intermédiaire (entre 4 et 7 sur 10), contre 57 % des enseignants du second degré. De plus, les enseignants du second degré sont plus fréquemment insatisfaits : 18 % d'entre eux

attribuent une note entre 0 et 3 sur 10, contre 12 % des enseignants du premier degré. Un enseignant sur quatre, tant dans le premier que le second degré, se déclare très satisfait de son travail (note entre 8 et 10 sur 10).

Les personnels de direction, d'administration et d'éducation du second degré se démarquent avec un niveau moyen de satisfaction professionnelle plus élevé que les autres catégories de personnels : 6,4 sur 10 (soit +0,4 point que l'ensemble des personnels). Ils sont 36 % à attribuer une note entre 8 et 10 (contre 25 % pour l'ensemble), 53 % une note entre 4 et 7 (contre 60 % pour l'ensemble) et 11 % une note entre 0 et 3 (contre 15 % pour l'ensemble des personnels).

Avec une satisfaction professionnelle moyenne de 5,7 sur 10, les personnels médico-sociaux sont plus insatisfaits que les autres catégories de personnels tout en restant proches des enseignants du second degré. 17 % d'entre eux attribuent une note entre 0 et 3, 62 % entre 4 et 7 et 21 % entre 8 et 10.

La satisfaction professionnelle varie selon l'ancienneté et entre les femmes et les hommes

Le niveau de satisfaction professionnelle varie suivant 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 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 0,4 dans le second.

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	Répartition (en %)			
			Pourcentage de notes entre 0 et 3 sur 10	Pourcentage de notes entre 4 et 7 sur 10	Pourcentage de notes entre 8 et 10 sur 10	
Premier degré - Enseignants	Ensemble	6,1	12	64	24	
	Sexe	Femmes	6,1	11	65	25
		Hommes	5,6	20	59	21
	Ancienneté à l'éducation nationale	5 ans ou moins	6,2	11	63	26
		Entre 6 et 20 ans	6,0	13	65	22
		Entre 21 et 35 ans	6,0	12	64	24
		Plus de 35 ans	6,4	10	58	33
Second degré – Enseignants	Ensemble	5,8	18	57	25	
	Sexe	Femmes	6,0	15	60	25
		Hommes	5,6	22	53	25
	Ancienneté à l'éducation nationale	5 ans ou moins	6,4	12	55	34
		Entre 6 et 20 ans	5,9	18	58	24
		Entre 21 et 35 ans	5,7	20	57	23
		Plus de 35 ans	5,8	20	52	28
Second degré – personnels de direction, d'administration et d'éducation	Ensemble	6,4	11	53	36	
	Sexe	Femmes	6,5	11	54	36
		Hommes	6,3	14	52	35
	Ancienneté à l'éducation nationale	5 ans ou moins	6,7	9	51	40
		Entre 6 et 20 ans	6,4	12	54	34
		Entre 21 et 35 ans	6,4	12	53	35
		Plus de 35 ans	6,7	9	51	41
Personnels médico-sociaux	Ensemble	5,7	17	62	21	
	Sexe	Femmes	5,7	17	63	20
		Hommes	5,7	21	54	25
	Ancienneté à l'éducation nationale	5 ans ou moins	6,2	11	62	27
		Entre 6 et 20 ans	5,7	17	64	20
		Entre 21 et 35 ans	5,5	21	60	19
		Plus de 35 ans	5,6	23	50	27
Ensemble des personnels de l'éducation nationale		6,0	15	60	25	
Français en emploi		7,2	5	45	50	
Français en emploi de niveau bac + 3 ou plus		7,3	2	48	50	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : Les enseignants du premier degré évaluent leur satisfaction professionnelle à 6,1 sur 10 en moyenne. 12 % d'entre eux attribuent une note entre 0 et 3 sur 10.

Champ : France métropolitaine + DROM, personnels de l'éducation nationale des établissements des premier et second degrés.

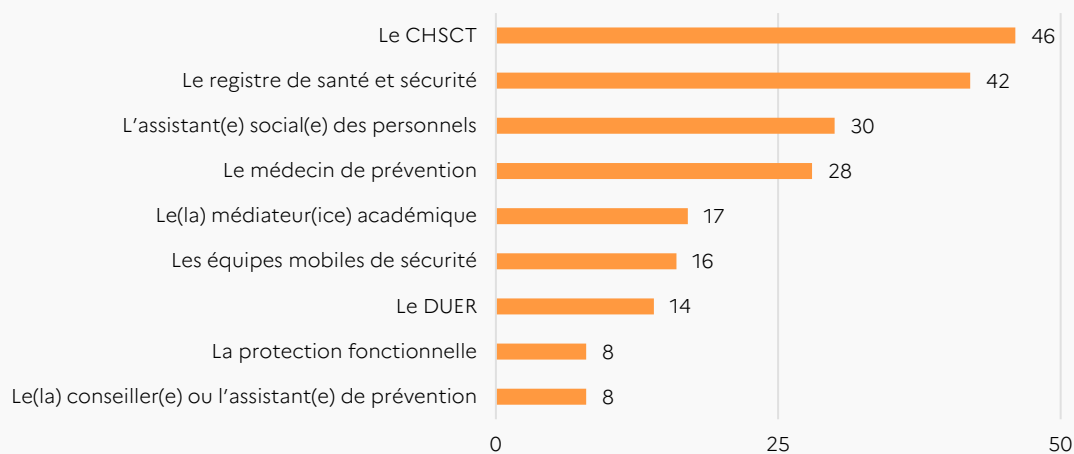
Source : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, printemps 2022. Insee, Cepremap, plate-forme « Bien-être » de l'enquête de conjoncture auprès des ménages, mars 2022.

LA CONNAISSANCE DES DISPOSITIFS DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION PAR LES PERSONNELS DES ÉTABLISSEMENTS DES PREMIER ET SECOND DEGRÉS

Les personnels l'éducation nationale exerçant en école ou établissement scolaire du second degré ont répondu à une question sur leur connaissance de différents documents, instances et acteurs de prévention des risques et de protection de la santé au travail (**Figure 13.1**). Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et le registre de santé et sécurité sont les dispositifs les plus familiers : respectivement 46 % et 42 % des personnels indiquent en avoir connaissance.

L'assistant social des personnels et le médecin de prévention sont connus de moins d'un personnel sur trois. Le médiateur académique, les équipes mobiles de sécurité et le document unique d'évaluation des risques (DUER) sont connus de moins d'un personnel sur cinq, tandis que la protection fonctionnelle et le conseiller ou assistant de prévention sont connus de moins d'un personnel sur 10.

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 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, 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, printemps 2022.

2. Les enseignants du premier et du second degrés

Le niveau de satisfaction professionnelle des enseignants est légèrement plus élevé dans le premier degré (6,1 sur 10) que dans le second degré (5,8). Ces deux notes sont proches du niveau de 6,0 sur 10 pour l'ensemble des personnels de l'éducation nationale, sans surprise compte tenu du nombre élevé d'enseignants par rapport aux personnels des autres catégories professionnelles.

Un ressenti mitigé : entre fierté dans leur travail et grande insatisfaction de leurs rémunération et évolution de carrière

Le ressenti des enseignants vis-à-vis de leur travail est mitigé. En effet, ils évaluent à un niveau bas le sentiment de valorisation de leur métier dans la société (2,5 sur 10 dans le premier degré et 2,3 dans le second) (**Tableau 13.2, Tableau 13.4**). À l'opposé, le sentiment que ce qu'ils font dans leur vie (personnelle et professionnelle) a du sens, de la valeur est ressenti à un niveau élevé, plus encore dans le premier (7,6 sur 10) que dans le second degré (7,0).

Dans le cadre de leur travail, les enseignants éprouvent de la fierté (6,2 sur 10 dans le premier degré et 5,6 dans le second), de l'épanouissement (respectivement 5,8 et 5,3) et de l'enthousiasme (respectivement 6,0 et 5,6). Concernant ces sentiments, les enseignants les plus satisfaits professionnellement se démarquent avec des notes moyennes supérieures d'au minimum 4 points sur 10 à celles des moins satisfaits, quel que soit le degré d'exercice.

Les enseignants ressentent aussi de l'anxiété (6,0 sur 10 dans le premier degré et 5,4 dans le second) et de l'épuisement (respectivement 7,1 et 6,7) dans le cadre de leur travail. De façon générale, les notes attribuées par les enseignants pour décrire les sentiments éprouvés dans le cadre de leur travail sont plus élevées dans le premier que dans le second degré, à l'exception du sentiment de lassitude (5,4 sur 10 dans le premier degré et 5,7 dans le second).

Leur appréciation de l'équilibre entre leur vie personnelle et professionnelle est modérée (5,6 sur 10 dans le premier degré et 5,8 dans le second), avec une nette différence entre les enseignants les moins satisfaits de leur travail et les plus satisfaits, d'un peu plus de 4 points sur 10 dans le premier comme dans le second degré. Le temps de transport est en revanche un sujet de satisfaction élevée, avec une note moyenne de 8,1 sur 10 dans le premier degré et 7,5 dans le second. Au contraire, l'insatisfaction est marquée concernant le niveau de rémunération (3,4

sur 10 dans le premier comme le second degré) et les perspectives de carrière (3,1 sur 10 dans le premier degré et 2,9 dans le second), et ce quel que soit le niveau de satisfaction professionnelle. Les enseignants ne se considèrent que moyennement informés de leurs perspectives de carrière (4,2 et 4,6 sur 10). Les notes attribuées traduisent des besoins importants d'aménagements concernant la retraite : aménager son emploi du temps (8,4 et 8,5 sur 10) et pouvoir partir le plus tôt possible (7,0 et 6,9 sur 10).

Dans l'ensemble, les enseignants sont modérément satisfaits de leurs conditions de travail (4,7 sur 10 dans le premier degré et 4,9 dans le second). Parmi plusieurs entraves, la crise sanitaire est évaluée au niveau le plus haut (6,8 sur 10 dans le premier degré et 6,0 dans le second degré), indiquant qu'elle représente un frein important aux capacités des enseignants à accomplir leur métier. Le degré d'empêchement lié aux conditions matérielles en termes d'équipements et d'outils est évalué à 5,9 sur 10 dans le premier degré et 5,5 dans le second. Viennent ensuite les conditions matérielles en termes de locaux et de lieux de travail (5,2 et 5,0 sur 10) et le manque de formation aux nouvelles pédagogies, à la didactique, à la gestion de classe et au numérique (5,1 et 3,8 sur 10). Les enseignants déclarent qu'en moyenne, le temps en classe est consacré aux deux tiers à l'enseignement. Cette part du temps d'enseignement varie de 10 points entre les enseignants les moins satisfaits professionnellement et les plus satisfaits dans le premier degré, et de 13 points dans le second degré (**Tableau 13.3, Tableau 13.5**).

L'école, le collège ou le lycée et les relations sociales au travail globalement appréciés

Le lieu d'exercice est globalement apprécié par les enseignants, plus encore l'école pour les enseignants du premier degré (7,4 sur 10) que le collège ou le lycée pour les enseignants du second degré (6,8 sur 10) (**Tableau 13.2, Tableau 13.4**). Dans le premier comme le second degré, un écart notable existe entre les scores attribués par les moins satisfaits professionnellement et les plus satisfaits (environ 4 points sur 10).

L'environnement de travail des enseignants est globalement mieux perçu dans les écoles que dans les établissements du second degré. Les enseignants du premier degré sont 58 % à être « d'accord » ou « tout à fait d'accord » avec la proposition « Il existe dans l'école une culture de partage des responsabilités face aux problèmes à traiter », alors que 46 % des enseignants du second degré

approuvent cette proposition à propos de leur collège ou lycée d'exercice (**Tableau 13.3, Tableau 13.5**). De même, les enseignants du premier degré sont 67 % à reconnaître l'existence d'une culture de collaboration dans leur école, contre 58 % des enseignants du second degré. Les enseignants ont le sentiment qu'au sein de leur établissement, ils peuvent compter les uns sur les autres, dans une proportion équivalente dans le premier (70 %) et le second degré (71 %). Ces dernières dimensions constituent des sujets de distinction selon le niveau de satisfaction professionnelle. Les enseignants du premier degré les plus satisfaits de leur travail sont 67 % à se dire « d'accord » ou « tout à fait d'accord » avec la proposition « Il existe dans l'école une culture de partage des responsabilités face aux problèmes à traiter », soit 26 points de plus que pour les moins satisfaits. De même dans le second degré, les enseignants les plus satisfaits sont 61 % à approuver la proposition, avec un écart de +34 points par rapport aux enseignants les moins satisfaits professionnellement. Des écarts similaires sont observés dans l'appréciation d'une culture de collaboration dans l'école, le collège ou le lycée et de l'idée que les enseignants peuvent compter les uns sur les autres.

Concernant le sentiment de sécurité dans et aux abords de l'école ou du collège et du lycée, le sentiment de parvenir à gérer le comportement des élèves dans l'école ou l'établissement et le sentiment de pouvoir aborder tous les sujets avec les élèves, les notes sont élevées (plus de 7 sur 10 quel que soit le degré d'exercice des enseignants) et relativement homogènes quel que soit le niveau de satisfaction professionnelle.

Les relations sociales au travail des enseignants se passent globalement bien. Le sentiment d'être « tout à fait » ou « moyennement » respectés par les élèves (par opposition à « un peu » ou « pas du tout ») est exprimé par la grande majorité des enseignants du

premier degré (92 %) et, dans une proportion légèrement moindre, du second degré (87 %) (**Tableau 13.3, Tableau 13.5**). De même pour le sentiment d'être soutenus par les collègues en cas de problème : 93 % des enseignants du premier degré et, dans une proportion légèrement moindre, 89 % de ceux du second degré déclarent qu'ils le sont « tout à fait » ou « moyennement ». Dans des proportions proches, 79 % des enseignants du premier degré et 77 % de ceux du second degré se sentent « tout à fait » ou « moyennement » respectés par les parents d'élèves. Les enseignants sont 72 % à déclarer qu'ils se sentent « tout à fait » ou « moyennement » soutenus en cas problème par leur hiérarchie dans le second degré, où le supérieur hiérarchique direct est le chef d'établissement. Cette proportion est moins élevée dans le premier degré (59 %), où le supérieur hiérarchique direct est l'inspecteur de l'éducation nationale de circonscription. Par ailleurs, les relations avec les parents d'élèves et la hiérarchie donnent lieu à des déclarations nettement plus défavorables pour les enseignants moins satisfaits de leur travail dans le premier comme le second degré, avec plus de 35 points de pourcentage d'écart par rapport aux plus satisfaits.

Les enseignants du premier degré attribuent une note de 6,7 sur 10 au sentiment que leur inspecteur leur fait confiance dans l'exercice de leur métier, et de 2,7 sur 10 à celui que leur ministre leur accorde cette confiance (respectivement 6,8 et 2,3 dans le second degré) (**Tableau 13.2, Tableau 13.4**). Les relations avec l'administration constituent un sujet de satisfaction modérée, tant concernant les délais de traitement des demandes (5,8 sur 10 dans le premier degré comme le second degré), l'évaluation professionnelle (5,1 sur 10 dans le premier degré et 5,5 dans le second), la gestion de carrière (4,9 et 5,2 sur 10) que l'animation et l'accompagnement dans l'exercice des missions (4,8 et 5,2 sur 10).

Tableau 13.2 – Notes des enseignants du premier degré concernant le ressenti associé au travail, les conditions de carrière, d'exercice et les relations avec l'institution et l'administration selon leur satisfaction professionnelle (notes sur 10)

		Note moyenne sur 10 pour l'ensemble	Note moyenne sur 10 pour les personnels qui évaluent leur satisfaction professionnelle...		
			entre 0 et 3 sur 10	entre 4 et 7 sur 10	entre 8 et 10 sur 10
Ressenti associé au travail					
Sentiment que ce qui est fait dans la vie personnelle et professionnelle a du sens, de la valeur		7,6	5,2	7,5	8,8
Sentiment que le métier est valorisé dans la société		2,5	1,0	2,5	3,6
Sentiment d'épuisement lié au métier		7,1	8,5	7,3	6,0
Sentiment de fierté liée au métier		6,2	3,7	6,1	7,6
Sentiment de lassitude liée au métier		5,4	7,8	5,7	3,5
Sentiment d'épanouissement lié au métier		5,8	2,8	5,7	7,5
Sentiment d'anxiété liée au métier		6,0	7,5	6,2	4,8
Sentiment d'enthousiasme lié au métier		6,0	3,2	5,9	7,6
Conditions de carrière					
Satisfaction concernant	l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	5,6	3,0	5,5	7,2
	le temps de transport	8,1	7,3	8,1	8,5
	le niveau de rémunération	3,4	1,9	3,3	4,3
	les perspectives de carrière (avancement, promotion, rémunération)	3,1	1,4	3,1	4,2
	l'information sur les perspectives de carrière	4,2	2,9	4,1	5,0
Souhait de partir à la retraite le plus tôt possible		7,0	8,1	7,1	6,2
Souhait d'aménager son emploi du temps à l'approche de la retraite		8,4	8,7	8,5	8,2
Conditions d'exercice					
Satisfaction concernant les conditions de travail		4,7	2,1	4,6	6,3
Degré d'empêchement du métier lié	aux locaux et lieux de travail	5,2	6,0	5,3	4,5
	aux équipements et aux outils	5,9	6,5	6,0	5,4
	à un manque de formation	5,1	5,2	5,2	4,6
	à la crise sanitaire	6,8	7,1	6,9	6,4
Appréciation de l'école comme lieu d'exercice		7,4	4,8	7,4	8,7
Sentiment de parvenir à gérer le comportement des élèves dans l'école		7,8	7,2	7,8	8,4
Sentiment de pouvoir aborder tous les sujets souhaités avec les élèves		7,3	6,6	7,3	7,9
Sentiment de sécurité dans et aux abords de l'école		8,0	7,1	8,0	8,6
Relations avec l'institution et l'administration					
Sentiment d'avoir la confiance	de l'inspecteur	6,7	4,9	6,6	7,7
	du ministre	2,7	1,2	2,6	4,0
Satisfaction concernant	les relations avec l'administration pour la gestion de carrière	4,9	3,6	4,8	5,7
	les relations avec l'administration pour l'évaluation professionnelle	5,1	3,8	5,1	6,0
	les relations avec l'administration pour l'animation et l'accompagnement dans l'exercice des missions	4,8	3,5	4,7	5,6
	les délais de traitement des demandes par l'administration	5,8	4,7	5,7	6,4

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : En moyenne, les enseignants du premier degré notent leur sentiment de fierté à 6,2 sur 10. Le sentiment de fierté est évalué à 3,7 sur 10 par les enseignants du premier degré dont la satisfaction professionnelle est faible (entre 0 et 3 sur 10), à 6,1 sur 10 par ceux dont la satisfaction professionnelle est moyenne (entre 4 et 7 sur 10) et à 7,6 sur 10 par ceux dont la satisfaction professionnelle est élevée (entre 8 et 10 sur 10).

Champ : France métropolitaine + DROM, enseignants du premier degré.

Source : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, printemps 2022.

Tableau 13.3 – Déclarations des enseignants du premier degré concernant le temps consacré à l'enseignement et leurs relations sociales et professionnelles selon leur satisfaction professionnelle (en %)

	Ensemble	Personnels qui évaluent leur satisfaction professionnelle...		
		entre 0 et 3 sur 10	entre 4 et 7 sur 10	entre 8 et 10 sur 10
Proportion du temps en classe consacrée à l'enseignement	66	61	66	71
Se sentir "moyennement" ou "tout à fait"	respectés par les élèves	92	77	93
	respectés par les parents d'élèves	79	54	79
	soutenus par ses collègues en cas de problème	93	82	94
	soutenus par sa hiérarchie en cas de problème	59	31	58
"D'accord" ou "tout à fait d'accord" avec la proposition	"Il existe dans l'école une culture de partage des responsabilités face aux problèmes à traiter."	58	41	58
	"Il existe dans l'école une culture de collaboration qui se traduit par un soutien mutuel."	67	50	68
	"Les enseignants peuvent compter les uns sur les autres."	70	54	70

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : 92 % des enseignants du premier degré déclarent se sentir « moyennement » ou « tout à fait » respectés par les élèves, par opposition à « un peu » ou « pas du tout ». Ils sont 77 % parmi les enseignants du premier degré dont la satisfaction professionnelle est faible (entre 0 et 3 sur 10), 93 % parmi ceux dont la satisfaction professionnelle est moyenne (entre 4 et 7 sur 10) et 98 % parmi ceux dont la satisfaction professionnelle est élevée (entre 8 et 10 sur 10).

Champ : France métropolitaine + DROM, enseignants du premier degré.

Source : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, printemps 2022.

Tableau 13.4 – Notes des enseignants du second degré concernant le ressenti associé au travail, les conditions de carrière, d'exercice et les relations avec l'institution et l'administration selon leur satisfaction professionnelle (notes sur 10)

		Note moyenne sur 10 pour l'ensemble	Note moyenne sur 10 pour les personnels qui évaluent leur satisfaction professionnelle...		
			entre 0 et 3 sur 10	entre 4 et 7 sur 10	entre 8 et 10 sur 10
Ressenti associé au travail					
Sentiment que ce qui est fait dans la vie personnelle et professionnelle a du sens, de la valeur		7,0	4,3	7,1	8,7
Sentiment que le métier est valorisé dans la société		2,3	0,8	2,2	3,4
Sentiment d'épuisement lié au métier		6,7	8,0	6,8	5,3
Sentiment de fierté liée au métier		5,6	2,9	5,6	7,5
Sentiment de lassitude liée au métier		5,7	8,0	6,0	3,5
Sentiment d'épanouissement lié au métier		5,3	2,4	5,3	7,5
Sentiment d'anxiété liée au métier		5,4	6,9	5,5	4,0
Sentiment d'enthousiasme lié au métier		5,6	2,7	5,6	7,6
Conditions de carrière					
Satisfaction concernant	l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	5,8	3,4	5,8	7,5
	le temps de transport	7,5	6,9	7,4	7,9
	le niveau de rémunération	3,4	1,9	3,4	4,5
	les perspectives de carrière (avancement, promotion, rémunération)	2,9	1,4	2,9	4,2
	l'information sur les perspectives de carrière	4,6	3,6	4,6	5,4
Souhait de partir à la retraite le plus tôt possible		6,9	8,2	7,0	5,7
Souhait d'aménager son emploi du temps à l'approche de la retraite		8,5	8,8	8,6	8,1
Conditions d'exercice					
Satisfaction concernant les conditions de travail		4,9	2,5	4,9	6,7
Degré d'empêchement du métier lié	aux locaux et lieux de travail	5,0	5,8	5,0	4,2
	aux équipements et aux outils	5,5	6,2	5,6	4,8
	à un manque de formation	3,8	3,8	4,0	3,5
	à la crise sanitaire	6,0	6,2	6,1	5,6
Appréciation de l'établissement comme lieu d'exercice		6,8	4,0	6,9	8,5
Sentiment de parvenir à gérer le comportement des élèves dans l'établissement		7,5	6,8	7,5	8,2
Sentiment de pouvoir aborder tous les sujets souhaités avec les élèves		7,1	6,2	7,1	7,7
Sentiment de sécurité dans et aux abords de l'établissement		8,2	7,3	8,2	8,8
Relations avec l'institution et l'administration					
Sentiment d'avoir la confiance	de l'inspecteur	6,8	5,1	6,8	7,9
	du ministre	2,3	1,0	2,2	3,7
Satisfaction concernant	les relations avec l'administration pour la gestion de carrière	5,2	3,7	5,2	6,4
	les relations avec l'administration pour l'évaluation professionnelle	5,5	3,9	5,4	6,7
	les relations avec l'administration pour l'animation et l'accompagnement dans l'exercice des missions	5,2	3,6	5,2	6,4
	les délais de traitement des demandes par l'administration	5,8	4,7	5,8	6,7

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : En moyenne, les enseignants du second degré notent leur sentiment de fierté à 5,6 sur 10. Le sentiment de fierté est évalué à 2,9 sur 10 par les enseignants du second degré dont la satisfaction professionnelle est faible (entre 0 et 3 sur 10), à 5,6 sur 10 par ceux dont la satisfaction professionnelle est moyenne (entre 4 et 7 sur 10) et à 7,5 sur 10 par ceux dont la satisfaction professionnelle est élevée (entre 8 et 10 sur 10).

Champ : France métropolitaine + DROM, enseignants du second degré.

Source : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, printemps 2022.

Tableau 13.5 – Déclarations des enseignants du second degré concernant le temps consacré à l'enseignement et leurs relations sociales et professionnelles selon leur satisfaction professionnelle (en %)

	Ensemble	Personnels qui évaluent leur satisfaction professionnelle...			
		entre 0 et 3 sur 10	entre 4 et 7 sur 10	entre 8 et 10 sur 10	
Proportion du temps en classe consacrée à l'enseignement	68	61	68	74	
Se sentir "moyennement" ou "tout à fait"	respectés par les élèves	87	69	89	96
	respectés par les parents d'élèves	77	55	79	91
	soutenus par ses collègues en cas de problème	89	77	90	94
	soutenus par sa hiérarchie en cas de problème	72	45	74	88
"D'accord" ou "tout à fait d'accord" avec la proposition	"Il existe dans l'établissement une culture de partage des responsabilités face aux problèmes à traiter."	46	27	45	61
	"Il existe dans l'établissement une culture de collaboration qui se traduit par un soutien mutuel."	58	40	57	72
	"Les enseignants peuvent compter les uns sur les autres."	71	57	71	80

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : 87 % des enseignants du second degré déclarent se sentir « moyennement » ou « tout à fait » respectés par les élèves, par opposition à « un peu » ou « pas du tout ». Ils sont 69 % parmi les enseignants du second degré dont la satisfaction professionnelle est faible (entre 0 et 3 sur 10), 89 % parmi ceux dont la satisfaction professionnelle est moyenne (entre 4 et 7 sur 10) et 96 % parmi ceux dont la satisfaction professionnelle est élevée (entre 8 et 10 sur 10).

Champ : France métropolitaine + DROM, enseignants du second degré.

Source : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, printemps 2022.

3. Les personnels de direction, d'administration et d'encadrement du second degré

Les personnels de direction, d'administration et d'encadrement du second degré évaluent leur satisfaction professionnelle à 6,4 sur 10, une moyenne légèrement supérieure à celle de l'ensemble des personnels des établissements des premier et second degrés (6,0 sur 10).

Comme les enseignants, un ressenti mitigé mais avec une satisfaction moyenne plus forte

Le ressenti des personnels de direction, d'administration et d'encadrement du second degré vis-à-vis de leur travail est lui aussi mitigé. Le sentiment de valorisation de leur métier dans la société, faiblement noté (3,5 sur 10), s'oppose à nouveau au sentiment que ce qu'ils font dans leur vie (personnelle et professionnelle) a du sens, de la valeur (7,3) (**Tableau 13.6**). Néanmoins, par rapport aux enseignants la note moyenne attribuée à leur sentiment de valorisation de leur métier dans la société est supérieure de plus d'un point. Dans le cadre de leur travail, ils éprouvent de la fierté notée en moyenne à 6,2 sur 10, de l'épanouissement (5,8) et de l'enthousiasme (5,9). Concernant ces sentiments, les personnels de direction, d'administration et d'encadrement les plus satisfaits professionnellement se démarquent avec des notes moyennes supérieures de plus de 4 points sur 10 à celles des moins satisfaits. Les personnels non enseignants du second degré ressentent aussi de l'anxiété (5,5 sur 10) et de l'épuisement (6,2) dans le cadre de leur travail.

Ils sont satisfaits de l'équilibre entre leur vie personnelle et professionnelle avec une moyenne de 6,2 sur 10 contre 5,6 pour les enseignants du premier degré et 5,8 pour ceux du second degré. On retrouve une nette différence entre les moins satisfaits de leur travail (3,1 sur 10) qui sont proches des enseignants les moins satisfaits et les plus satisfaits (7,6). Le temps de transport est en revanche un sujet de satisfaction élevée pour l'ensemble, avec une note moyenne de 8,3 sur 10. L'insatisfaction est marquée concernant le niveau de rémunération (3,9 sur 10) et les perspectives de carrière (3,8), et ce quel que soit le niveau de satisfaction professionnelle. Ces personnels ne se considèrent que moyennement informés de leurs perspectives de carrière (5,0 sur 10). Les notes attribuées traduisent des besoins importants d'aménagements concernant la retraite : aménager son emploi du temps (8,0 sur 10) et pouvoir partir le plus tôt possible (6,8 sur 10).

Les personnels de direction, d'administration et d'encadrement du second degré évaluent la

satisfaction concernant leurs conditions de travail au niveau de 5,8 sur 10 contre 4,7 pour les enseignants du premier degré et 4,9 pour ceux du second degré. Parmi plusieurs entraves, la crise sanitaire est évaluée au niveau le plus haut (6,2 sur 10), indiquant qu'elle représente un frein important aux capacités de ces personnels à accomplir leur métier. Ces personnels attribuent ensuite des degrés d'empêchement similaires au manque de formation (4,3), aux conditions matérielles en termes d'équipements et d'outils (4,2) et en termes de locaux et de lieux de travail (4,1).

Neuf sur dix se sentent « tout à fait » ou « moyennement » respectés par les élèves et les parents

L'établissement est un lieu d'exercice globalement apprécié par les personnels non enseignants du second degré, noté en moyenne à 7,2 sur 10, avec un écart de 5 points entre les scores attribués par les moins satisfaits professionnellement (3,7) et les plus satisfaits (8,7). Les personnels les plus satisfaits de leur travail sont 70 % à se dire « d'accord » ou « tout à fait d'accord » avec la proposition « Il existe dans l'établissement une culture de partage des responsabilités face aux problèmes à traiter », soit 41 points de plus que pour les moins satisfaits (**Tableau 13.7**). Des écarts similaires sont observés dans l'appréciation d'une culture de collaboration dans l'établissement (39 points d'écart). Concernant le sentiment de sécurité dans et aux abords de l'établissement, le sentiment de parvenir à gérer le comportement des élèves dans l'établissement et le sentiment de pouvoir aborder tous les sujets avec les élèves, les notes sont élevées (entre 6,9 et 8,2 sur 10) et relativement homogènes quel que soit le niveau de satisfaction professionnelle.

Les relations sociales au travail des personnels de direction, d'administration et d'encadrement du second degré se passent globalement bien. Ils sont 95 % à se sentir « tout à fait » ou « moyennement » respectés par les élèves (par opposition à « un peu » ou « pas du tout ») et 91 % par les parents d'élèves. Ils sont 90 % à se sentir « tout à fait » ou « moyennement » soutenus par leurs collègues en cas de problème et 83 % par la hiérarchie. Les relations avec la hiérarchie donnent lieu à des déclarations nettement plus défavorables pour les personnels moins satisfaits de leur travail, avec 43 points de pourcentage d'écart avec les plus satisfaits. Les personnels non enseignants du second degré attribuent une note moyenne de 3,7 sur 10 au sentiment que leur ministre leur fait confiance dans

l'exercice de leur métier. Les relations avec l'administration constituent un sujet de satisfaction relative, tant concernant l'évaluation professionnelle (6,6 sur 10), l'animation et l'accompagnement dans

l'exercice des missions (6,5), la gestion de carrière (6,4) que les délais de traitement des demandes (5,9 sur 10).

Tableau 13.6 – Notes des personnels de direction, d'administration et d'éducation du second degré concernant le ressenti associé au travail, les conditions de carrière, d'exercice et les relations avec l'institution et l'administration selon leur satisfaction professionnelle (notes sur 10)

		Note moyenne sur 10 pour l'ensemble	Note moyenne sur 10 pour les personnels qui évaluent leur satisfaction professionnelle...		
			entre 0 et 3 sur 10	entre 4 et 7 sur 10	entre 8 et 10 sur 10
Ressenti associé au travail					
Sentiment que ce qui est fait dans la vie personnelle et professionnelle a du sens, de la valeur		7,3	4,4	7,0	8,5
Sentiment que le métier est valorisé dans la société		3,5	1,6	3,2	4,4
Sentiment d'épuisement lié au métier		6,2	7,7	6,5	5,2
Sentiment de fierté liée au métier		6,2	3,3	5,9	7,7
Sentiment de lassitude liée au métier		5,2	7,8	5,8	3,6
Sentiment d'épanouissement lié au métier		5,8	2,3	5,4	7,5
Sentiment d'anxiété liée au métier		5,5	7,2	5,8	4,4
Sentiment d'enthousiasme lié au métier		5,9	2,5	5,5	7,6
Conditions de carrière					
Satisfaction concernant	l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	6,2	3,1	5,8	7,6
	le temps de transport	8,3	7,8	8,2	8,6
	le niveau de rémunération	3,9	2,1	3,7	4,6
	les perspectives de carrière (avancement, promotion, rémunération)	3,8	1,9	3,5	4,8
	l'information sur les perspectives de carrière	5,0	3,4	4,8	5,8
Souhait de partir à la retraite le plus tôt possible		6,8	8,0	7,0	6,1
Souhait d'aménager son emploi du temps à l'approche de la retraite		8,0	8,2	8,2	7,7
Conditions d'exercice					
Satisfaction concernant les conditions de travail (note sur 10)		5,8	2,7	5,4	7,3
Degré d'empêchement du métier lié	aux locaux et lieux de travail	4,1	4,9	4,3	3,6
	aux équipements et aux outils	4,2	4,8	4,3	3,9
	à un manque de formation	4,3	4,6	4,4	3,9
	à la crise sanitaire	6,2	6,5	6,4	5,8
Appréciation de l'établissement comme lieu d'exercice (note sur 10)		7,2	3,7	6,9	8,7
Sentiment de parvenir à gérer le comportement des élèves dans l'établissement		7,8	7,3	7,7	8,2
Sentiment de pouvoir aborder tous les sujets souhaités avec les élèves		6,9	6,2	6,8	7,3
Sentiment de sécurité dans et aux abords de l'établissement		8,2	7,5	8,1	8,6
Relations avec l'institution et l'administration					
Sentiment d'avoir la confiance du ministre		3,7	1,9	3,4	4,8
Satisfaction concernant	les relations avec l'administration pour la gestion de carrière	6,4	4,5	6,3	7,4
	les relations avec l'administration pour l'évaluation professionnelle	6,6	4,6	6,4	7,6
	les relations avec l'administration pour l'animation et l'accompagnement dans l'exercice des missions	6,5	4,2	6,3	7,7
	les délais de traitement des demandes par l'administration	5,9	4,6	5,7	6,6

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : En moyenne, les personnels de direction, d'administration et d'éducation du second degré notent leur sentiment de fierté à 6,2 sur 10. Le sentiment de fierté est évalué à 3,3 sur 10 par les personnels dont la satisfaction professionnelle est faible (entre 0 et 3 sur 10), à 5,9 sur 10 par ceux dont la satisfaction professionnelle est moyenne (entre 4 et 7 sur 10) et à 7,7 sur 10 par ceux dont la satisfaction professionnelle est élevée (entre 8 et 10 sur 10).

Champ : France métropolitaine + DROM, personnels de direction, d'administration et d'éducation du second degré.

Source : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, printemps 2022.

Tableau 13.7 – Déclarations des personnels de direction, d'administration et d'éducation du second degré concernant leurs relations sociales et professionnelles selon leur satisfaction professionnelle (en %)

		Ensemble	Personnels qui évaluent leur satisfaction professionnelle...		
			entre 0 et 3 sur 10	entre 4 et 7 sur 10	entre 8 et 10 sur 10
Se sentir "moyennement" ou "tout à fait"	respectés par les élèves	95	88	95	98
	respectés par les parents d'élèves	91	78	90	96
	soutenus par ses collègues en cas de problème	90	71	90	95
	soutenus par sa hiérarchie en cas de problème	83	50	83	93
"D'accord" ou "tout à fait d'accord" avec la proposition	"Il existe dans l'établissement une culture de partage des responsabilités face aux problèmes à traiter."	56	29	53	70
	"Il existe dans l'établissement une culture de collaboration qui se traduit par un soutien mutuel."	62	37	58	76
	"Les personnels peuvent compter les uns sur les autres." (%)	50	39	49	55

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : 91 % des personnels de direction, d'administration et d'éducation du second degré déclarent se sentir « moyennement » ou « tout à fait » respectés par les élèves, par opposition à « un peu » ou « pas du tout ». Ils sont 78 % parmi les personnels dont la satisfaction professionnelle est faible (entre 0 et 3 sur 10), 90 % parmi ceux dont la satisfaction professionnelle est moyenne (entre 4 et 7 sur 10) et 96 % parmi ceux dont la satisfaction professionnelle est élevée (entre 8 et 10 sur 10).

Champ : France métropolitaine + DROM, personnels de direction, d'administration et d'éducation du second degré.

Source : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, printemps 2022.

4. Les personnels médico-sociaux de l'éducation nationale

Les personnels médico-sociaux évaluent leur satisfaction professionnelle à 5,7 sur 10, une moyenne inférieure à celle des autres catégories de personnels qui reste proche de celle des enseignants du second degré (5,8 sur 10).

Un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle jugé plus positif que les enseignants mais moins d'enthousiasme dans le cadre de leur travail

Le ressenti des personnels médico-sociaux vis-à-vis de leur travail est mitigé. En effet, comme pour les autres personnels et notamment les enseignants, le sentiment de valorisation de leur métier dans la société, faiblement noté (2,7 sur 10), s'oppose au sentiment que ce qu'ils font dans leur vie (personnelle et professionnelle) a du sens, de la valeur (7,2) (**Tableau 13.8**). Dans le cadre de leur travail, ils éprouvent de la fierté notée en moyenne 5,7 sur 10, entre les notes des enseignants du second degré de 5,6 et du premier degré de 6,2, de l'épanouissement (5,3) comme les enseignants du second degré mais moins que ceux du premier degré et de l'enthousiasme (5,3) mais moins que les enseignants (avec respectivement 5,6 et 6,0 pour les enseignants des second et premier degrés). Concernant ces sentiments, les personnels médico-sociaux les plus satisfaits professionnellement se démarquent avec des notes moyennes supérieures d'au moins 4 points sur 10 à celles des moins satisfaits. Les personnels médico-sociaux ressentent aussi de l'anxiété (5,5 sur 10) et de l'épuisement (6,5) dans le cadre de leur travail.

Ils sont satisfaits de l'équilibre entre leur vie personnelle et professionnelle avec une note moyenne de 6,3 sur 10, note supérieure à celle attribuée sur ce point par les enseignants des second (5,8) et premier (5,6) degrés. Une nette différence existe sur ce thème entre les personnels médico-sociaux les moins satisfaits de leur travail (4,0 sur 10) et les plus satisfaits (7,8). Le temps de transport est en revanche un sujet de satisfaction élevée pour l'ensemble, avec une note moyenne de 7,3 sur 10. L'insatisfaction est marquée concernant le niveau de rémunération (3,5 sur 10) et les perspectives de carrière (3,0), et ce quel que soit le niveau de satisfaction professionnelle. Les personnels médico-sociaux ne se considèrent que peu informés de leurs perspectives de carrière (3,9 sur 10). Les notes attribuées traduisent des besoins importants d'aménagements concernant la retraite : aménager

son emploi du temps (8,2 sur 10) et pouvoir partir le plus tôt possible (7,0 sur 10).

Les personnels médico-sociaux sont modérément satisfaits de leurs conditions de travail (4,6 sur 10). Parmi plusieurs entraves, la crise sanitaire est évaluée au niveau le plus haut (6,9 sur 10), indiquant qu'elle représente un frein important aux capacités de ces personnels à accomplir leur métier. Le degré d'empêchement lié aux conditions matérielles en termes d'équipements et d'outils est évalué à 6,0 sur 10. Viennent ensuite les conditions matérielles en termes de locaux et de lieux de travail (5,7) et le manque de formation (5,0).

Comme pour les autres personnels, les écoles ou établissements et les relations sociales au travail globalement satisfaisantes

Les écoles ou établissements sont des lieux d'exercice globalement appréciés par les personnels médico-sociaux, avec une note moyenne de 7,0 sur 10, mais un écart notable entre les scores attribués par les moins satisfaits professionnellement (4,8) et les plus satisfaits (8,5). Le sentiment de sécurité dans et aux abords des écoles et établissements est évalué à un niveau élevé, en moyenne 8,2 sur 10, comme le sentiment de parvenir à gérer le comportement des élèves au sein des écoles et des établissements (7,5). Les personnels médico-sociaux déclarent qu'ils se sentent libres d'aborder tous les sujets qu'ils souhaitent avec les élèves noté 8,0 sur 10.

Les relations sociales au travail des personnels médico-sociaux se passent globalement bien. Ils sont 95 % à se sentir « tout à fait » ou « moyennement » respectés par les élèves (par opposition à « un peu » ou « pas du tout ») et 91 % par les parents d'élèves (**Tableau 13.9**). Ils sont 87 % à se sentir « tout à fait » ou « moyennement » soutenus par leurs collègues en cas de problème et 76 % par la hiérarchie. Les relations avec la hiérarchie donnent lieu à des déclarations nettement plus défavorables pour les personnels médico-sociaux moins satisfaits de leur travail, avec 38 points de pourcentage d'écart avec les plus satisfaits. Dans l'ensemble, les personnels médico-sociaux évaluent leur sentiment que leur ministre leur fait confiance dans l'exercice de leur métier à 2,7 sur 10. Les relations avec l'administration constituent un sujet de satisfaction modérée, tant concernant l'évaluation (5,9), la gestion de carrière (5,5), les délais de traitement des demandes (5,0) que l'animation et l'accompagnement dans l'exercice des missions (4,8).

Tableau 13.8 – Notes des personnels médico-sociaux concernant le ressenti associé au travail, les conditions de carrière, d'exercice et les relations avec l'institution et l'administration selon leur satisfaction professionnelle (notes sur 10)

		Note moyenne sur 10 pour l'ensemble	Note moyenne sur 10 pour les personnels qui évaluent leur satisfaction professionnelle...		
			entre 0 et 3 sur 10	entre 4 et 7 sur 10	entre 8 et 10 sur 10
Ressenti associé au travail					
Sentiment que ce qui est fait dans la vie personnelle et professionnelle a du sens, de la valeur		7,2	4,9	7,4	8,6
Sentiment que le métier est valorisé dans la société		2,7	1,4	2,7	3,7
Sentiment d'épuisement lié au métier		6,5	7,9	6,6	5,1
Sentiment de fierté liée au métier		5,7	3,4	5,8	7,4
Sentiment de lassitude liée au métier		5,5	7,6	5,8	3,2
Sentiment d'épanouissement lié au métier		5,3	2,4	5,4	7,4
Sentiment d'anxiété liée au métier		5,5	6,7	5,5	4,2
Sentiment d'enthousiasme lié au métier		5,3	2,5	5,4	7,5
Conditions de carrière					
Satisfaction concernant	l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	6,3	4,0	6,5	7,8
	le temps de transport	7,3	6,4	7,3	7,9
	le niveau de rémunération	3,5	2,2	3,7	4,3
	les perspectives de carrière (avancement, promotion, rémunération)	3,0	1,6	3,2	3,8
	les perspectives de carrière	3,9	2,7	4,0	4,7
Souhait de partir à la retraite le plus tôt possible		7,0	8,1	7,0	6,1
Souhait d'aménager son emploi du temps à l'approche de la retraite		8,2	8,5	8,2	7,8
Exercice du métier et entraves					
Satisfaction concernant les conditions de travail		4,6	2,2	4,6	6,4
Degré d'empêchement du métier lié	aux locaux et lieux de travail	5,7	6,3	5,7	5,1
	aux équipements et aux outils	6,0	6,3	6,0	5,5
	lié à un manque de formation	5,0	5,1	5,1	4,5
	à la crise sanitaire	6,9	7,1	7,0	6,6
Appréciation de l'école, les écoles ou établissement(s) comme lieux d'exercice		7,0	4,8	7,2	8,5
Sentiment de parvenir à gérer le comportement des élèves dans l'école, les écoles ou l'établissement		7,5	7,1	7,4	7,9
Sentiment de pouvoir aborder tous les sujets souhaités avec les élèves		8,0	7,4	8,0	8,5
Sentiment de sécurité dans et aux abords de l'école, les écoles ou l'établissement		8,2	7,7	8,2	8,7
Relations sociales professionnelles et relations avec l'administration					
Sentiment d'avoir la confiance du ministre		2,7	1,2	2,8	3,7
Satisfaction concernant	les relations avec l'administration pour la gestion de carrière	5,5	4,3	5,6	6,6
	les relations avec l'administration pour l'évaluation professionnelle	5,9	4,6	8,1	6,9
	les relations avec l'administration pour l'animation et l'accompagnement dans l'exercice des missions	4,8	3,5	4,9	6,1
	les délais de traitement des demandes par l'administration	5,0	3,9	5,1	5,8

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : En moyenne, les personnels médico-sociaux notent leur sentiment de fierté à 5,7 sur 10. Le sentiment de fierté est évalué à 3,4 sur 10 par les personnels médico-sociaux dont la satisfaction professionnelle est faible (entre 0 et 3 sur 10), à 5,8 sur 10 par ceux dont la satisfaction professionnelle est moyenne (entre 4 et 7 sur 10) et à 7,4 sur 10 par ceux dont la satisfaction professionnelle est élevée (entre 8 et 10 sur 10).

Champ : France métropolitaine + DROM, personnels médico-sociaux.

Source : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, printemps 2022.

Tableau 13.9 – Déclarations des personnels médico-sociaux concernant leurs relations sociales et professionnelles, selon leur satisfaction professionnelle (en %)

		Ensemble	Personnels qui évaluent leur satisfaction professionnelle...		
			entre 0 et 3 sur 10	entre 4 et 7 sur 10	entre 8 et 10 sur 10
Se sentir "moyennement" ou "tout à fait"	respectés par les élèves	95	88	96	99
	respectés par les parents d'élèves	91	82	92	97
	soutenus par ses collègues en cas de problème	87	74	88	95
	soutenus par sa hiérarchie en cas de problème	76	52	78	90

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : 91 % des personnels médico-sociaux déclarent se sentir « moyennement » ou « tout à fait » respectés par les élèves, par opposition à « un peu » ou « pas du tout ». Ils sont 82 % parmi les personnels médico-sociaux dont la satisfaction professionnelle est faible (entre 0 et 3 sur 10), 92 % parmi ceux dont la satisfaction professionnelle est moyenne (entre 4 et 7 sur 10) et 97 % parmi ceux dont la satisfaction professionnelle est élevée (entre 8 et 10 sur 10).

Champ : France métropolitaine + DROM, personnels médico-sociaux.

Source : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, printemps 2022.

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 13.10**). 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. 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 %).

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 13.10 – 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

Tableau 13.10 – (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	
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	95,5	à l'intérieur de l'école	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
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 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, 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

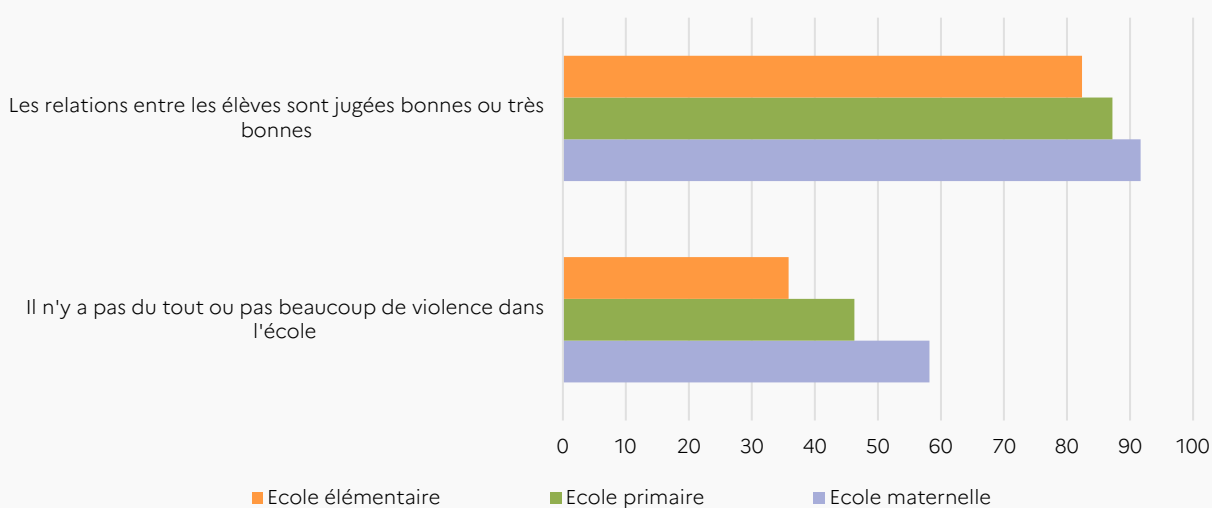
Avec l'ancienneté les personnels se sentent moins bien dans la fonction mais plus respectés par les élèves

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 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, 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

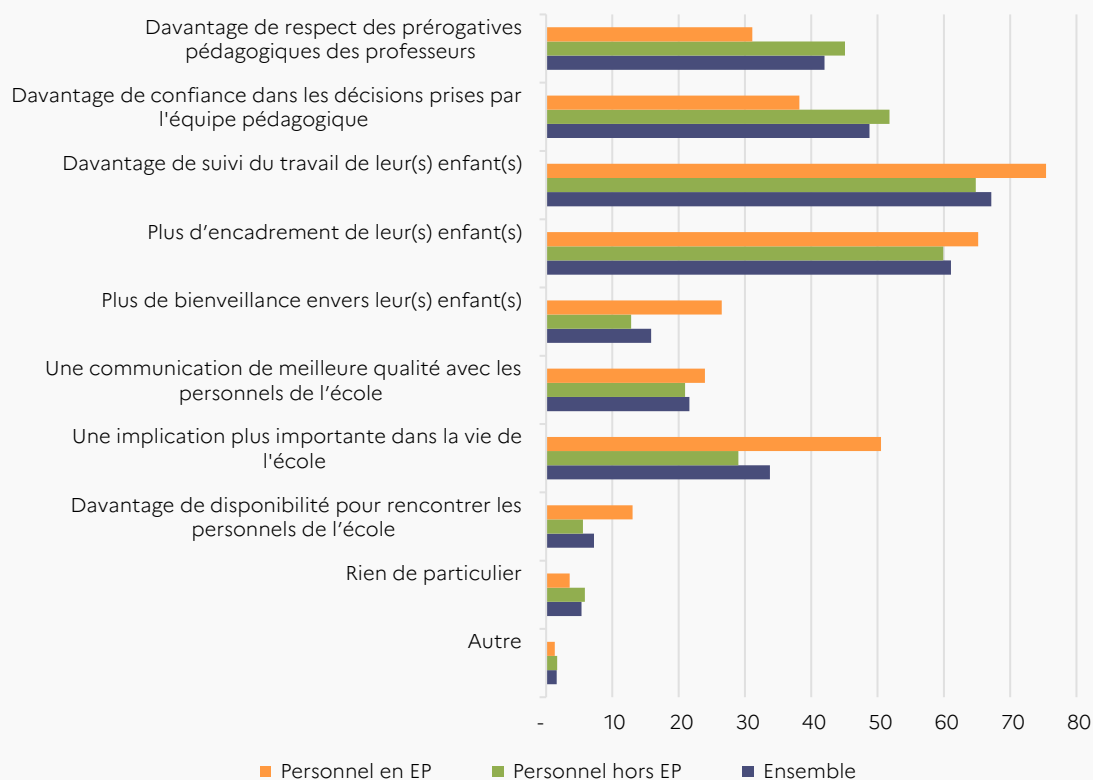
La moitié des enseignants du premier degré et directeurs d'école exerçant dans une école en éducation prioritaire attendent plus d'implication des parents dans la vie de l'école.

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 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 %)

Qu'attendez-vous de plus des parents ou représentants légaux d'élèves ? (1)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

(1) plusieurs réponses possibles

Champ : France métropolitaine + DROM, 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 13.11**). 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.

Tableau 13.11 – 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

Tableau 13.11 – (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	
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
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 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, 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

Une perception des conditions de travail nuancée suivant 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.

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.

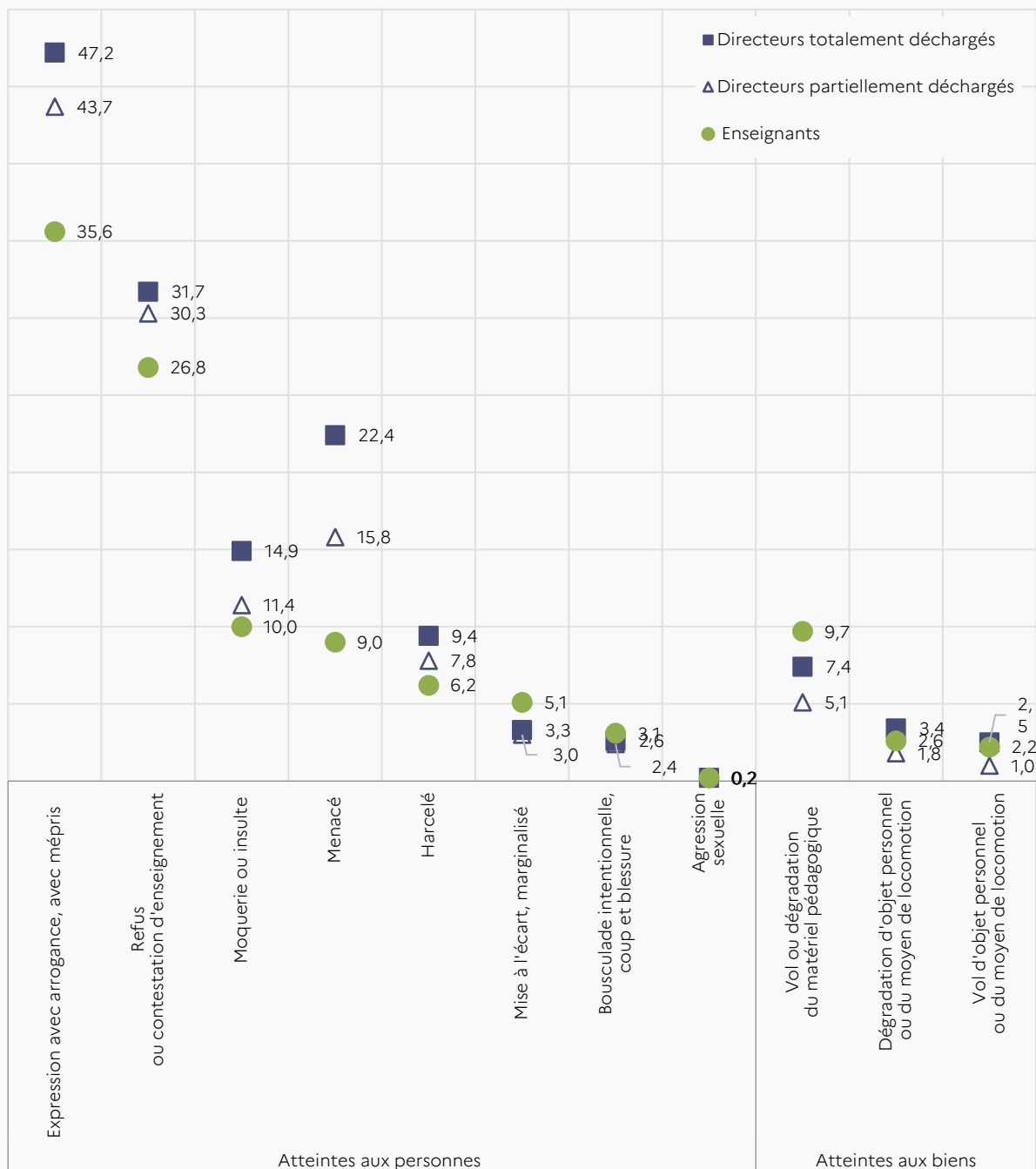
Les directeurs d'école sont plus souvent exposés à des violences verbales que les enseignants

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 13.12**). 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 victime 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.

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 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, 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

Tableau 13.12 – 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 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, 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

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

moins 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.

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 %)

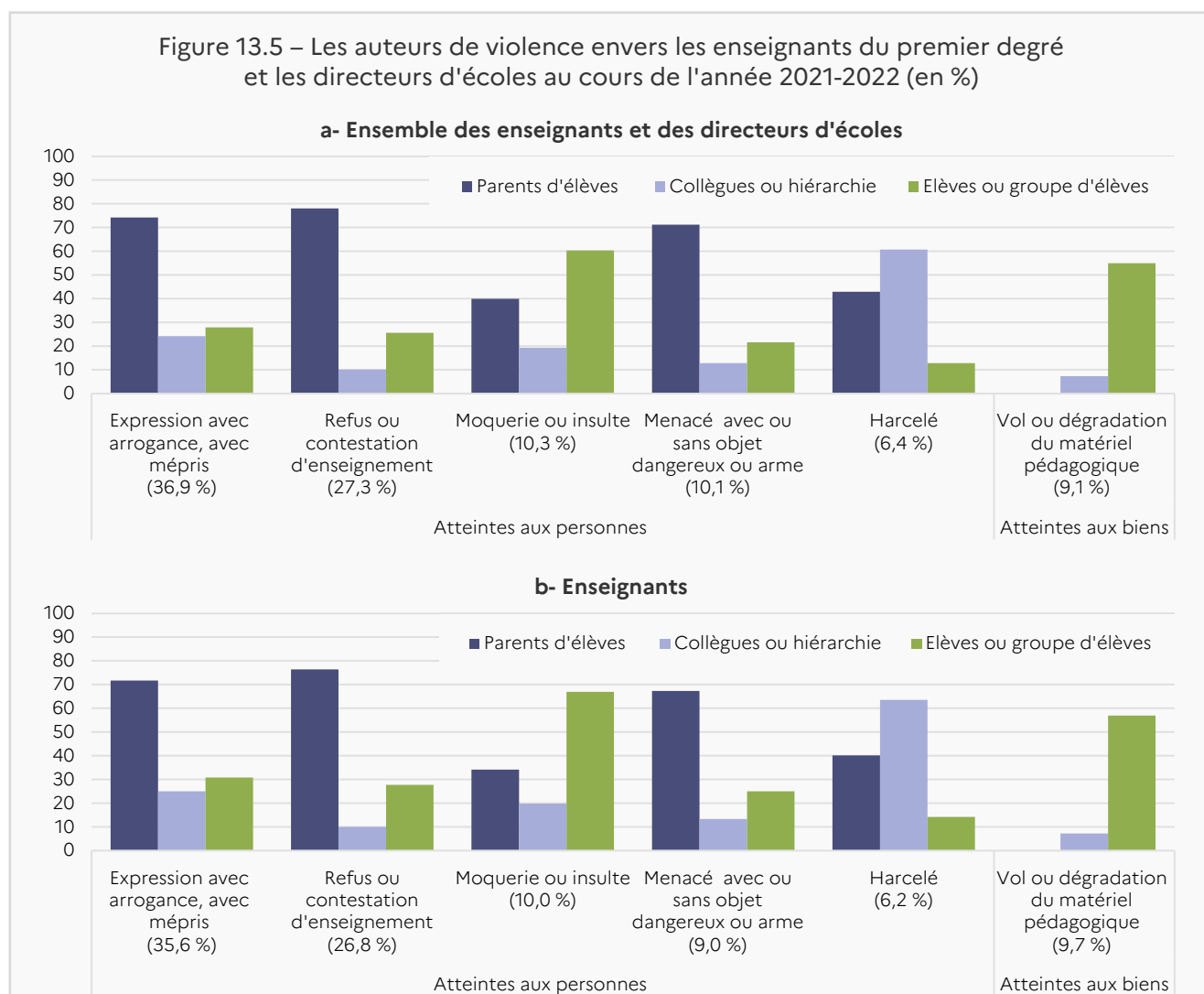
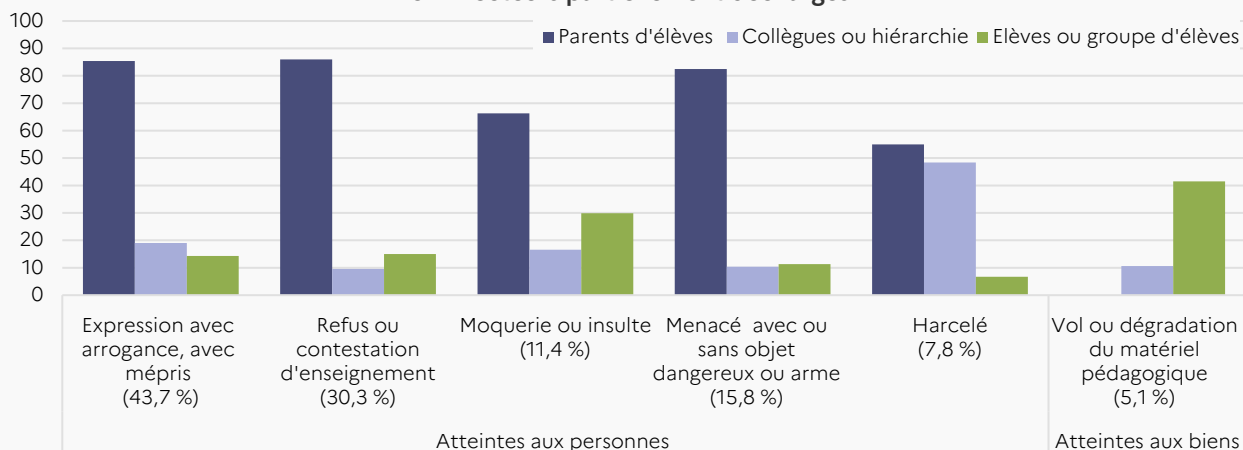
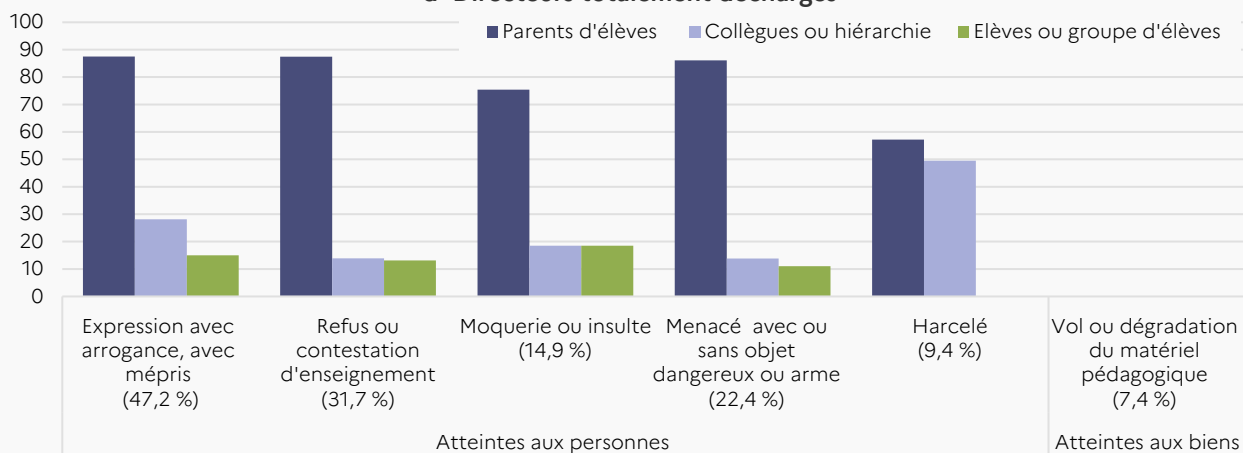


Figure 13.5 – (suite)

c- Directeurs partiellement déchargés



d- Directeurs totalement déchargés



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, directeurs partiellement 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

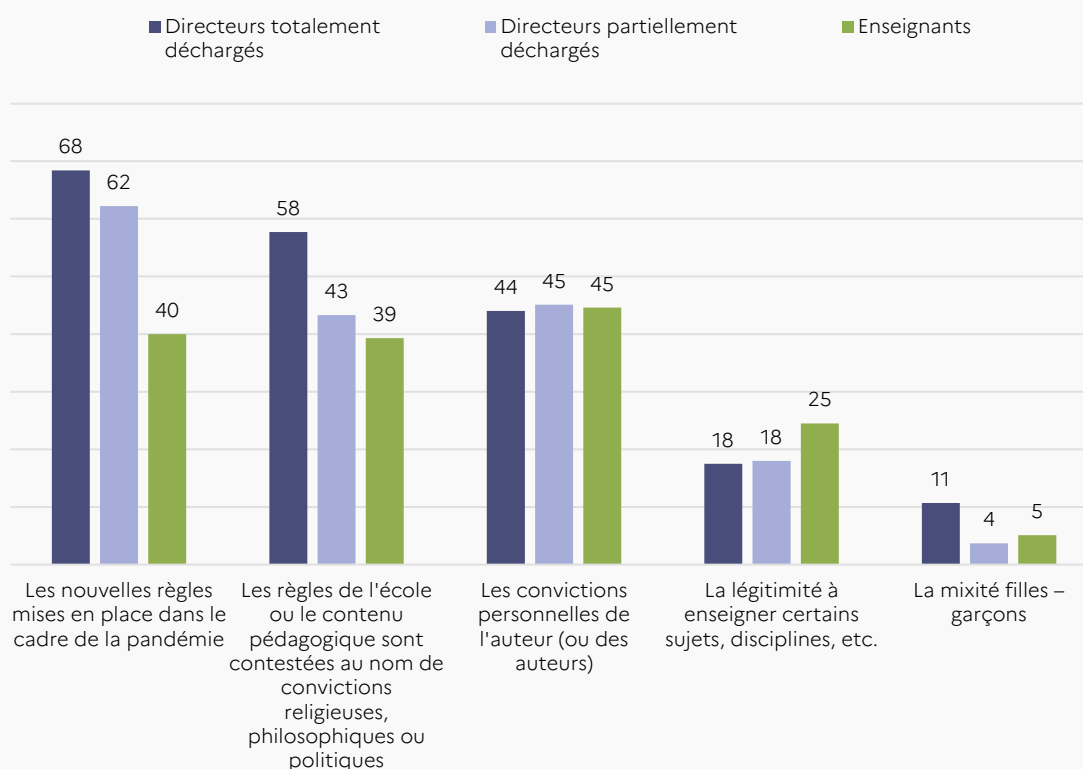
LE REFUS ET LA CONTESTATION D'ENSEIGNEMENT

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. 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 d'école 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 2023, DEPP

Champ : France métropolitaine + DROM, 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., 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	358
B. RÉFÉRENCES DES PUBLICATIONS DE LA DEPP.....	363

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>

« La moitié des enseignants déclare travailler au moins 43 heures par semaine »

La moitié des enseignants du ministère de l'Éducation nationale à temps plein déclare travailler au moins 43 heures par semaine. Avec un temps de travail global assez proche, les enseignants du premier degré déclarent consacrer plus de temps d'enseignement face aux élèves (59 % de leur temps de travail contre 49 % dans le second degré), tandis que les enseignants du second degré déclarent consacrer plus de temps à la préparation et à la correction des copies. Les professeurs d'EPS et les professeurs documentalistes déclarent un temps d'enseignement plus important et moins de préparation ou correction des copies que les autres enseignants du second degré. Les jeunes enseignants consacrent plus de jours à préparer leurs cours durant les vacances scolaires que les professeurs plus expérimentés : la moitié des moins de 35 ans enseignant dans le premier degré déclare travailler au moins 41 jours pendant les vacances contre 27 jours pour ceux âgés de 45 ans ou plus.

Référence :

Élise Dion et Pascaline Feuillet (DEPP), « La moitié des enseignants déclare travailler au moins 43 heures par semaine », *Note d'information* n° 22.30, octobre 2022, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-22-30>

« Premiers résultats du Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'Éducation nationale exerçant en établissement scolaire »

Au printemps 2022, les personnels de l'Éducation nationale exerçant en école et en établissement scolaire ont répondu à une enquête sur leur bien-être professionnel. Leur satisfaction professionnelle est inférieure à la moyenne des Français en emploi. Ils l'évaluent à 6,0 sur 10 contre 7,2 pour les Français en emploi. Ils sont cependant à des niveaux de satisfaction proches des Français en emploi concernant la vie menée actuellement et le sentiment que leur vie personnelle et professionnelle a du sens, de la valeur pour eux.

Les perspectives de carrière (3,1 sur 10) et leur niveau de rémunération (3,4 sur 10) sont jugés globalement insatisfaisants par les personnels de l'Éducation nationale. La moitié d'entre eux signale un sentiment d'épuisement professionnel élevé. Leur satisfaction concernant l'équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle est cependant proche de celle des Français en emploi (5,7 sur 10 contre 6,2).

Dans l'ensemble, les personnels aiment travailler dans leur établissement (7,1 sur 10). Pour la grande majorité d'entre eux, ils s'y sentent en sécurité et entretiennent de bonnes relations, notamment avec les élèves et leurs collègues.

Cette enquête a été conduite après une période d'application du protocole sanitaire.

Référence :

Émilie Radé (DEPP), « 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, octobre 2022, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-22-31>



« Les missions particulières des enseignants dans les établissements du second degré en 2020-2021 »

Depuis 2015, des missions complémentaires, non incluses dans le service des enseignants, comme être référent numérique ou coordonner les enseignants d'une même discipline au sein d'un collège ou d'un lycée, peuvent être effectuées par les professeurs des établissements du second degré. Dans ce cas, ils perçoivent une indemnité pour mission particulière (IMP). Si la charge de travail de la mission n'est pas compatible avec le service de l'enseignant, un allègement du service est mis en place pour accomplir la mission. Ces missions peuvent être exercées au niveau des établissements (neuf fois sur dix en 2020-2021) ou au niveau académique (une fois sur dix). Environ un enseignant sur quatre a effectué une mission particulière, mais les enseignants d'éducation musicale, de technologie et d'éducation physique et sportive (EPS) sont davantage concernés que ceux d'autres disciplines. Les types de missions particulières varient selon la discipline de poste des enseignants : les enseignants de lettres représentent quatre « référents culture » sur dix alors que ceux de mathématiques et de technologie un « référent numérique » sur deux. En moyenne, les femmes sont moins souvent bénéficiaires d'IMP et, quand elles en font, elles en font moins que les hommes et sur des types de missions moins bien rémunérées : au total elles perçoivent, en moyenne sur l'année et sur l'ensemble des missions effectuées, 990 euros contre 1 280 euros pour les hommes. Les enseignants qui ont déjà fait au moins quatre rentrées dans leur établissement sont plus souvent bénéficiaires d'IMP et davantage rémunérés pour ces missions que les enseignants nouvellement arrivés.

Référence :

Jean-Éric Thomas (DEPP), « Les missions particulières des enseignants dans les établissements du second degré en 2020-2021 », *Note d'information* n° 22.33, novembre 2022, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-22-33>

« Profil des admis aux concours enseignants 2021 du premier degré et du second degré »

À la session 2021, 25 500 candidats sont admis aux différents concours enseignants organisés par le ministère chargé de l'Éducation nationale, dont 85 % dans l'enseignement public. Huit admis sur dix sont issus des concours externes.

Plusieurs candidats retentent un concours après avoir échoué l'année précédente. À la session 2021, ils constituent un peu plus d'un tiers des admis aux concours externes pour le premier degré public et 27 % pour le second degré public.

La plupart des admis aux concours externes d'enseignement sont des étudiants, en majorité issus des Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (Inspé). Leur taux de réussite est supérieur à la moyenne pour chaque niveau d'enseignement, une réussite néanmoins différenciée selon les académies dans le primaire, selon les disciplines dans le secondaire.

La grande majorité des lauréats sont des femmes, proportionnellement plus nombreuses aux concours enseignants du privé sous contrat qu'à ceux du public. Les lauréats sont en moyenne plus jeunes dans le public que dans le privé, de trois à quatre ans selon le niveau d'enseignement.

Référence :

Catherine Valette (DEPP), « Profil des admis aux concours enseignants 2021 du premier degré et du second degré », *Note d'information* n° 22.36, décembre 2022, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-22-36>

« Combien d'élèves devant un enseignant pendant une heure de cours dans un établissement du second degré en 2021 ? »

À la rentrée 2021, le nombre moyen d'élèves par classe atteint 25,8 pour les formations en collège hors Segpa, 30,4 en formations générales et technologiques en lycée et 18,2 élèves pour les formations professionnelles en lycée. Mais le nombre moyen d'élèves par classe ne renseigne que partiellement sur les conditions réelles d'accueil dans le second degré, car plusieurs enseignements sont assurés en groupe donc en structures plus petites.

En tenant compte des cours assurés en groupes, les constats changent. Ainsi, bien que le nombre d'élèves par classe soit plus important pour les formations générales et technologiques en lycée que pour les formations en collège, les cours en lycée se faisant plus souvent en groupe, un enseignant est face à 24,0 élèves par heure de cours en collège (hors Segpa) et 24,6 en formations générales et technologiques au lycée en 2021. Cet indicateur est moins élevé pour les formations professionnelles en lycée avec 15,6 élèves en moyenne et il est le plus faible pour les formations en Segpa avec 12,6 élèves.

Au total en 2021 pour une heure de cours, un enseignant est face à 22,3 élèves en moyenne pour les formations du second degré, valeur stable depuis plusieurs années. Au collège, les conditions d'encadrement sont plus favorables pour les établissements d'éducation prioritaire. Elles sont aussi plus favorables en milieu rural qu'en milieu urbain.

Référence :

Jean-Éric Thomas (DEPP), « Combien d'élèves devant un enseignant pendant une heure de cours dans un établissement du second degré en 2021 », *Note d'information* n° 22.41, décembre 2022, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-22-41>

« Résultats de l'enquête Sivis 2021-2022 auprès des écoles publiques et des collèges et lycées publics et privés sous contrat »

Au cours de l'année scolaire 2021-2022, les chefs d'établissement du second degré des secteurs public et privé sous contrat ont déclaré en moyenne 12,3 incidents graves pour 1 000 élèves. Dans les écoles publiques, les incidents sont moins fréquents. Au cours de l'année scolaire 2021-2022, les inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN) ont déclaré 3,0 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 58 % des incidents graves déclarés par les IEN et les familles dans 33 % des cas. Dans le second degré, les collégiens et lycéens sont impliqués dans 93 % des incidents graves déclarés par les chefs d'établissement.

Du primaire au secondaire, les garçons sont davantage impliqués que les filles dans les actes de violence, à la fois du côté des auteurs et des victimes. Entre écoliers, une violence sur trois exercée par les garçons envers les filles est à caractère sexuel ; c'est une sur quatre entre collégiens et lycéens. Enfin, les violences commises par des élèves envers des filles s'exercent plus souvent dans le cadre d'un harcèlement.

Référence :

Fréchou H., 2023, « Résultats de l'enquête Sivis 2021-2022 auprès des écoles publiques et des collèges et lycées publics et privés sous contrat », *Note d'Information*, n° 23.02, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-23-02>

« Résultats de l'enquête nationale de climat scolaire et de victimation 2022 auprès des directeurs d'école et des enseignants du premier degré »

Au cours du printemps 2022, les directeurs d'école et les enseignants du premier degré ont répondu à une enquête de climat scolaire. Ils ont globalement une perception positive du climat scolaire au sein de leur école. Plus de neuf personnels sur dix jugent favorablement leurs relations avec les membres de la communauté éducative et se sentent en sécurité dans l'école. Cependant, 55 % d'entre eux jugent qu'il y a un peu ou beaucoup de violence. Par ailleurs, la très grande majorité des personnels a le sentiment, dans le cadre de leur travail, de faire quelque chose d'utile aux autres et de faire des choses qui leur plaisent et qui ont du sens.

Néanmoins, pour un personnel sur deux, les conditions d'exercice sont dégradées avec un déficit de reconnaissance de la part de l'institution et neuf sur dix expriment une forte insatisfaction au sujet de la rémunération.

Parmi les violences subies par les personnels au cours de l'année scolaire 2021-2022, l'arrogance ou le mépris (37 %), le refus ou la contestation d'enseignement (27 %) sont les plus fréquemment cités. Les convictions personnelles de l'auteur de violence et les règles liées à la pandémie motivent le plus souvent le refus et la

contestation d'enseignement. Les directeurs d'école sont plus souvent exposés que les enseignants à des violences verbales et les parents d'élèves sont les plus fréquemment cités comme auteurs des violences. Enfin, 6 % des personnels déclarent avoir été harcelés depuis le début de l'année scolaire.

Référence :

Hélène Fréchou et Catherine Simon (DEPP), « 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, mars 2023, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-23-15>

« Les heures supplémentaires des enseignants à la rentrée 2022 dans les établissements du second degré »

Pendant l'année scolaire 2022-2023, le service moyen d'un enseignant du second degré est de 18 heures et 35 minutes, dont 1 heure et 36 minutes d'heures supplémentaires annualisées (HSA). À la rentrée 2022, 73,5 % des enseignants éligibles au dispositif font au moins une HSA et parmi ceux qui en font, 42 % en font même au moins deux. Par rapport à 2021, les enseignants à temps partiel sont désormais éligibles et un quart d'entre eux fait des HSA, les femmes comme les hommes. Ainsi, le nombre d'enseignants qui font des HSA et le nombre de HSA augmentent. Cette hausse du nombre de bénéficiaires des HSA est due aux enseignants à temps partiel qui en font, et est donc beaucoup plus marquée pour les enseignantes. Les femmes sont en effet plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel. Globalement les hommes sont plus nombreux à faire des HSA et, quand ils en font, ils en réalisent davantage. Aussi, une femme qui fait des HSA perçoit en moyenne 3 050 euros sur l'année contre 3 780 euros pour un homme. Outre les HSA, les enseignants peuvent effectuer des heures supplémentaires effectives (HSE) qui sont des heures ponctuelles pour remplacer un collègue absent ou participer au dispositif Devoirs faits. En moyenne, sur tous les enseignants des établissements du second degré, un professeur a perçu 3 040 euros grâce aux HSA et HSE effectuées sur l'ensemble de l'année 2021-2022.

Référence :

Jean-Éric Thomas (DEPP), « Les heures supplémentaires des enseignants à la rentrée 2022 dans les établissements du second degré », *Note d'Information* n° 23.25, juin 2023, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-23-25>

« L'évolution du salaire des enseignants entre 2020 et 2021 »

En 2021, un enseignant de l'éducation nationale, qu'il soit à temps complet, à temps partiel ou incomplet, perçoit en moyenne 2 590 euros nets par mois : 2 710 euros lorsqu'il est à temps complet, 1 870 euros lorsqu'il est à temps partiel ou incomplet. Le statut, le corps et les fonctions exercées par l'enseignant expliquent en premier lieu les écarts de salaire entre enseignants, allant du simple au double. Ainsi, les professeurs agrégés et de chaire supérieure gagnent 1,5 fois plus que les professeurs des écoles et près de 2 fois plus que les professeurs contractuels.

En 2021, sous l'effet de la mise en œuvre des mesures du Grenelle de l'éducation, de la poursuite de la revalorisation de l'indemnité REP+ et d'un rebond des heures supplémentaires, le salaire moyen des enseignants rémunérés par le ministère chargé de l'éducation nationale à la fois en 2020 et en 2021 a augmenté de 1,9 % en euros constants. Parmi les enseignants présents en 2020 et 2021, un sur deux observe une hausse de son salaire net.

Référence :

Mélanie Drégoir (DEPP), « L'évolution du salaire des enseignants entre 2020 et 2021 », *Note d'information* n° 23.34, juillet 2023, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-23-34>

« Combien d'élèves devant un enseignant pendant une heure de cours dans un établissement du second degré en 2022 ? »

À la rentrée 2022, le nombre moyen d'élèves par classe est de 25,9 pour les formations en collège hors Segpa, 30,3 en formations générales et technologiques en lycée et 17,9 pour les formations professionnelles en lycée. Mais le nombre moyen d'élèves par classe ne renseigne que partiellement sur les conditions réelles d'accueil dans le second degré, car plusieurs enseignements sont assurés en groupe donc en structures plus petites.

En tenant compte des cours assurés en groupes, les constats changent. Ainsi, bien que le nombre d'élèves par classe soit plus important pour les formations générales et technologiques en lycée que pour les formations en collège, les cours en lycée se faisant plus souvent en groupe, un enseignant est face à 24,0 élèves par heure de cours en collège (hors Segpa) et 24,3 en formations générales et technologiques au lycée en moyenne en 2022. Cet indicateur est moins élevé pour les formations professionnelles en lycée avec 15,5 élèves en moyenne et il est le plus faible pour les formations en Segpa avec 12,5 élèves.

Au total en 2022 pour une heure de cours, un enseignant est face à 22,2 élèves en moyenne pour les formations du second degré, valeur stable depuis plusieurs années. Au collège, les conditions d'encadrement sont plus favorables pour les établissements d'éducation prioritaire. Elles sont aussi plus favorables en milieu rural qu'en milieu urbain.

Référence :

Jean-Éric Thomas (DEPP), « 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, juillet 2023, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-23-36>

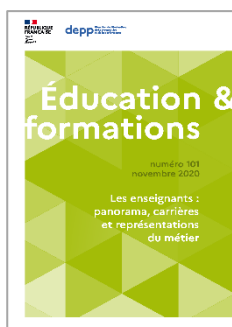
« Satisfaction professionnelle des enseignants : un niveau plus élevé en début et en fin de carrière »

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 :

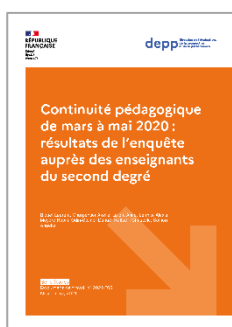
Émilie Radé (DEPP), « Satisfaction professionnelle des enseignants : un niveau plus élevé en début et en fin de carrière », *Note d'information* n° 23.38, septembre 2023, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-23-38>

B. RÉFÉRENCES DES PUBLICATIONS DE LA DEPP



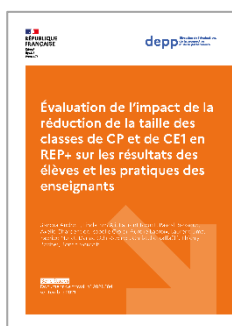
Les enseignants : panorama, carrières et représentations du métier, *Éducation & formations* n° 101, DEPP.

<https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/digital-viewer/c-47102>



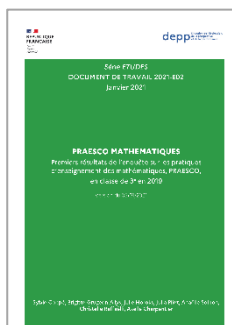
Blouet L., Charpentier A., ... Solnon A., 2021, « Continuité pédagogique de mars à mai 2020 : résultats de l'enquête auprès des enseignants du second degré », *Document de travail - série études*, n° 2021.E05, DEPP.

<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>



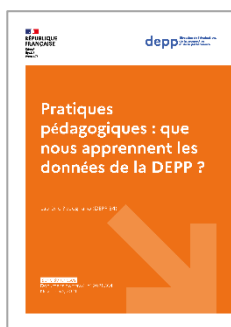
Coppé S., Grugeon A., ... Charpentier A., 2021, « Premiers résultats de l'enquête sur les pratiques d'enseignement des mathématiques, Praesco, en classe de 3^e en 2019 », *Document de travail - série études*, n° 2021.E02, DEPP.

<https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/digital-viewer/c-49496>

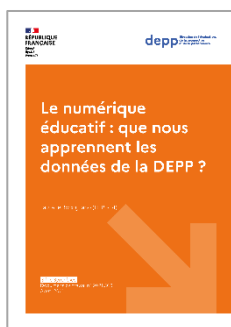


Ghazala Azmat, Denis Fougère, Clémence Lobut, 2021, « Évaluation multidimensionnelle de l'impact de l'utilisation d'équipements numériques mobiles sur les apprentissages des élèves - Premiers résultats du Plan numérique de 2015 », *Document de travail - série études*, n° 2021.E01, DEPP.

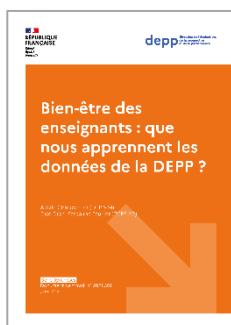
<https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/digital-viewer/c-48363>



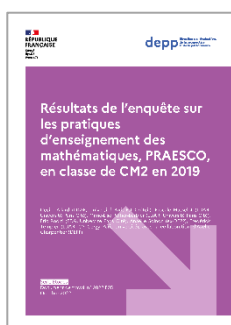
Bocognano L., « Pratiques pédagogiques : que nous apprennent les données de la DEPP ? », 2021,
Document de travail - série synthèses, n° 2021.S04, DEPP.
<https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/digital-iower/c-50878>



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>



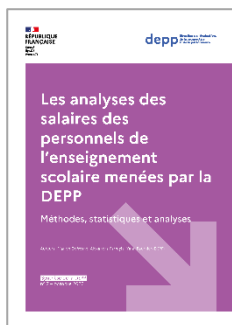
Charpentier A., Dion É., Feuillet P., « Bien-être des enseignants : que nous apprennent les données de la DEPP ? »,
Document de travail - série synthèses, n° 2021.S01, juin 2021, DEPP.
<https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/digital-viewer/c-50202>



Allard C., Masselot P., Peltier-Barbier M.-L., Roditi É., Solnon A., Tempier F., avec la collaboration d'Axelle Charpentier
Document de travail - série études, n° 2022.E05, DEPP.
<https://www.education.gouv.fr/premiers-resultats-de-l-enquete-sur-les-pratiques-d-enseignement-des-mathematiques-praesco-en-classe-309564>



DEPP, 2022, *L'Europe de l'éducation en chiffres*, éd. 2022, chap. 4, Paris.
<https://www.education.gouv.fr/EuropeEducation2022>



Defresne M., Farrugia A., Fournier Y., « 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>



DEPP, 2023, *Repères et références statistiques*, Paris.

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 octobre 2023
sur les presses de reprographie
du site Dutot MENJ – 75015 Paris

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire

2022-2023

- ▶ **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
- ▶ **Chapitre 10** Les départs à la retraite
- ▶ **Chapitre 11** Les départs volontaires
- ▶ **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



Entièrement téléchargeable sur
education.gouv.fr/etudes-et-statistiques

ISBN : 978-2-11-167875-0

e-ISBN : 978-2-11-167876-7



9 782111 678750