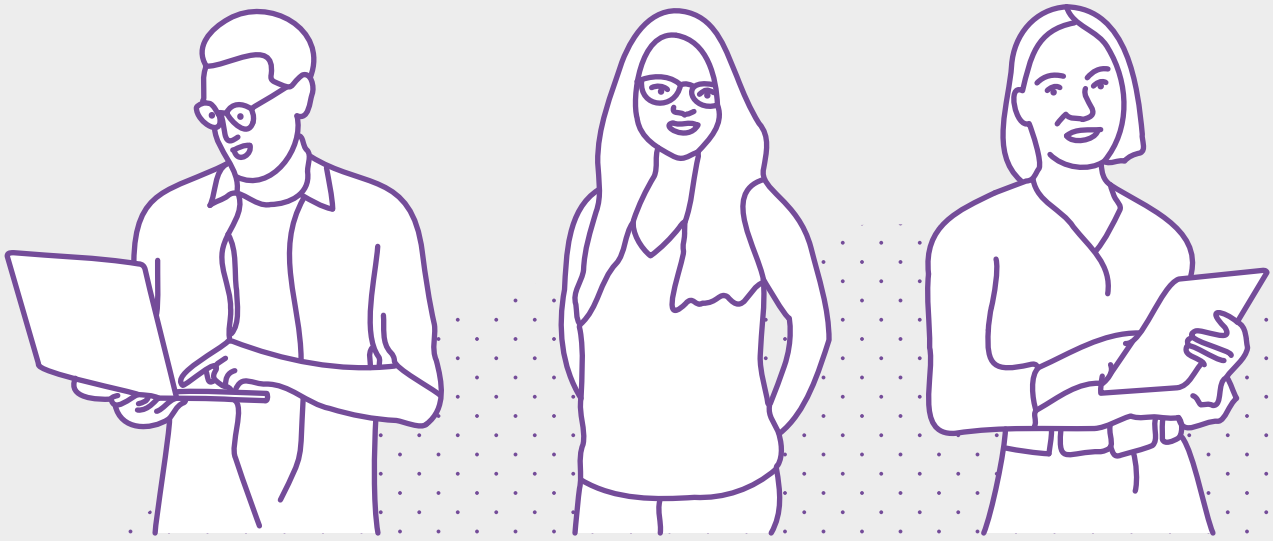
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

depp
Statistique publique de l'éducation



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire

2025-2026





Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire

2025-2026

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

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

Directrice de la publication : Magda Tomasini

Rédactrice en chef : Pascaline Feuillet

Auteurs : Caroline Caron, Margot Christensen, Marion Defresne, Mélanie Drégoir, Camille Echard, Hugues Faucon, Pascaline Feuillet, Salah Idmachiche, Marie Lebaudy, Émilie Radé, Catherine Valette (DEPP)

Impression : Atelier de reprographie Dutot
ISSN 2968-2819 / e-ISSN 2966-8026
ISBN : 978-2-11-179464-1 / e-ISBN : 978-2-11-179465-8
Fonds de carte @ IGN 2025
Dépôt légal : octobre 2026

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

Cette cinquième édition reprend les thèmes développés dans l'édition précédente du *Panorama*. Elle recense également les travaux réalisés par la DEPP au cours de l'année 2025-2026 sur les enseignants, leurs profils, leurs parcours, leurs rémunérations, leurs pratiques et, plus généralement, sur l'ensemble des personnels relevant du ministère. De nouvelles analyses sont proposées, notamment sur le ressenti des personnels vis-à-vis de leur emploi, leur carrière et leurs conditions d'exercice grâce à l'exploitation de la nouvelle enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires réalisée par la DEPP.

Par ailleurs, cette édition bénéficie d'enrichissements réalisés à la suite de retours de nos lecteurs recueillis dans le cadre de notre enquête de lectorat, et je tiens d'ailleurs à les remercier chaleureusement de leur participation. Leurs observations nous aident à améliorer cette publication. C'est ainsi que des « faits saillants » ont fait leur apparition en début de chapitre, pour aider nos lecteurs à retrouver rapidement les résultats marquants et les principales évolutions observées.

L'ensemble des analyses proposées, réalisées à partir d'informations 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
Directrice de la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

Sommaire

Chapitre 1 LES PERSONNELS RELEVANT DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE 9

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

Chapitre 2 LES EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES DES ENSEIGNANTS 27

A. LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES ENSEIGNANTS 30
B. LE RECOURS AU TEMPS PARTIEL OU INCOMPLET 35
C. LE SERVICE DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ 42
D. LES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC 45
E. LES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PRIVÉ SOUS CONTRAT 48

Chapitre 3 LES EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC 53

A. LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS 56
B. LE RECOURS AU TEMPS PARTIEL OU INCOMPLET 61
C. LES PERSONNELS D'ENCADREMENT 65
D. LES PERSONNELS DE VIE SCOLAIRE 69
E. LES PERSONNELS ASS ET LES ITRF 71

Chapitre 4 LES MISSIONS ET LES LIEUX D'EXERCICE 77

A. LES MISSIONS EXERCÉES PAR LES ENSEIGNANTS DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ SOUS CONTRAT 79
B. LES CONDITIONS D'EXERCICE PARTICULIÈRES DES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC 88
C. LES LIEUX D'EXERCICE DES PERSONNELS 100

Chapitre 5 LES CONCOURS DE RECRUTEMENT 113

A. LES CONCOURS DE L'ÉDUCATION NATIONALE EN 2025 116
B. LES CONCOURS DE PERSONNELS ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ PUBLIC 119
C. LES CONCOURS DE PERSONNELS ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PUBLIC 128
D. LES CONCOURS DE PERSONNELS ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ PRIVÉ SOUS CONTRAT 138
E. LES CONCOURS DE PERSONNELS ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PRIVÉ SOUS CONTRAT 145
F. LES CONCOURS DE PERSONNELS NON ENSEIGNANTS 154

Chapitre 6 LA CARRIÈRE DES PERSONNELS FONCTIONNAIRES RELEVANT DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE PUBLIC 169

A. L'ANCIENNETÉ DES PERSONNELS 171
B. L'AVANCEMENT DE CARRIÈRE DES ENSEIGNANTS 178
C. LA MOBILITÉ DES ENSEIGNANTS 184

Chapitre 7 LES RÉMUNÉRATIONS 189

A. VUE D'ENSEMBLE 197
B. LES RÉMUNÉRATIONS DES ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES OU ASSIMILÉS 206
C. LES RÉMUNÉRATIONS DES NON-ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES 220

Chapitre 8 LA FORMATION CONTINUE 229

A. L'ACCÈS À LA FORMATION DES ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ PUBLIC 232
B. L'ACCÈS À LA FORMATION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PUBLIC 238
C. L'ACCÈS À LA FORMATION DES PERSONNELS DE DIRECTION ET D'ÉDUCATION, DANS LE SECTEUR PUBLIC 245

Chapitre 9 LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET ACCUEIL D'ENFANT 249

A. LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET ACCUEIL D'ENFANT DES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE 252
B. LES CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE (CMO) ET LES CONGÉS LONGS 257
C. LES CONGÉS POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE (ATMP) 266
D. LES CONGÉS POUR ACCUEIL D'ENFANT : MATERNITÉ, PATERNITÉ OU ADOPTION 275
E. L'ÉVOLUTION DES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET ACCUEIL D'ENFANT 278

Chapitre 10 LES DÉPARTS À LA RETRAITE 285

A. LES DÉPARTS À LA RETRAITE DES PERSONNELS FONCTIONNAIRES ET ASSIMILÉS 291
B. LES RETRAITES DES PERSONNELS FONCTIONNAIRES DU PUBLIC PARTIS L'ANNÉE PRÉCÉDENTE 305

Chapitre 11 LES DÉPARTS VOLONTAIRES DES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC 315

A. L'ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DÉPARTS VOLONTAIRES 317
B. LES DÉMISSIONS DES ENSEIGNANTS STAGIAIRES 321
C. LES DÉPARTS VOLONTAIRES PAR ACADÉMIE 323

Chapitre 12 LES ACCOMPAGNANTS D'ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP (AESH) 327

A. LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES AESH 329
B. LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AESH 335

Chapitre 13 LE VÉCU DU TRAVAIL DES PERSONNELS 343

A. LE RESSENTI GLOBAL VIS-À-VIS DU TRAVAIL 346
B. LES CONDITIONS D'EMPLOI ET DE CARRIÈRE 349
C. LES CONDITIONS D'EXERCICE DANS LES ÉCOLES ET LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES 352
D. L'EXPOSITION AUX RISQUES PSYCHO-SOCIAUX ET AUX ATTEINTES 357

« ANNEXES » LES ÉTUDES DEPP SUR LES PERSONNELS 365

A. LES NOTES D'INFORMATION 366
B. RÉFÉRENCES DES PUBLICATIONS DE LA DEPP 372

TABLE DES SIGLES 375

1. LES PERSONNELS RELEVANT DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

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

CHIFFRES-CLÉS RENTRÉE 2025

_ **1,2 million** de personnes en activité au ministère chargé de l'éducation nationale

0,9 million de femmes
0,3 million d'hommes

0,9 million de fonctionnaires et assimilés, dont 95 % en catégorie A
0,3 million de contractuels et maîtres délégués

0,9 million (73 %) d'enseignants
0,3 million (26 %) de personnels non enseignants

_ **8 %** de l'ensemble des agents sont à temps partiel

FAITS SAILLANTS

Les effectifs totaux des agents de l'éducation nationale ont augmenté de 12 % depuis la rentrée 2015, mais sont globalement stables depuis la rentrée 2021. Le nombre d'enseignants du premier degré est en diminution depuis quatre ans, dans le public comme dans le privé sous contrat. Dans le second degré, les effectifs sont stables. Ce sont les effectifs des personnels non enseignants qui ont le plus augmenté (+ 57 % entre 2015 et 2025), en lien avec la hausse du nombre d'accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH). La part des contractuels et maîtres délégués augmente elle aussi : de 11 points en dix ans.

SOURCE

Les figures de ce chapitre ont été construites à partir des données du **Panel des personnels issu de la base statistique des agents (BSA)**, elle-même provenant des systèmes d'information de gestion administrative des agents. Le panel est une base statistique enrichie de nouvelles variables pour faciliter le suivi statistique des personnels. Les informations de BSA restituent une image des personnels au 30 novembre de chaque année, reflétant ainsi la situation en début d'année scolaire.

CHAMP

Ce chapitre recense les personnels en fonction du corps auxquels ils appartiennent :

- **corps enseignants des premier et second degrés des secteurs public et privé sous contrat ;**
- **corps des personnels non enseignants du secteur public**.

Dans cet ensemble sont retenus les agents en activité rémunérés au titre de l'éducation nationale à la rentrée 2025 (hormis la **Figure 1.10** et ses déclinaisons qui ne se restreignent pas aux seuls agents en activité). Les personnels provenant d'autres administrations sont inclus du moment qu'ils sont en activité et rémunérés par le ministère.

Le champ géographique retenu est celui de la France, excepté Mayotte pour ce qui concerne l'enseignement privé qui ne compte qu'un établissement dans ce secteur.

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

DÉFINITIONS

Présentation par corps

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

Les « enseignants » sont les personnels relevant des corps enseignants, indépendamment de leur fonction, de leur affectation et de leur activité. Par exemple, les « enseignants du premier degré public » 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 contractuels (ou maîtres délégués pour le privé sous contrat) sont classés dans le premier ou le second degré en fonction du corps auquel ils appartiennent, la fonction qu'ils exercent (enseignement, remplacement, etc.) et le budget sur lequel ils sont affectés.

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

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

« Étudiants en préprofessionnalisation »

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

Temps partiel et temps incomplet

En tant qu'agent public, il est possible d'occuper un emploi à temps complet ou à temps incomplet et travailler à temps plein ou à temps partiel :

- un emploi à **temps incomplet** est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale ou règlementaire de travail. À la différence du temps partiel, ce n'est pas l'agent qui choisit le temps incomplet, il s'agit d'une caractéristique de l'emploi qui s'impose à lui.
- un agent public à temps plein est celui qui travaille toute la durée prévue par son emploi à temps complet ou incomplet. L'agent à **temps partiel** est celui qui demande à réduire cette durée.

Les définitions retenues dans cet ouvrage sont réglementaires. En cela, elles s'écartent de celles retenues par la statistique publique dans le cadre des données d'enquêtes déclaratives (comme l'enquête emploi par exemple). En effet, dans ces enquêtes le temps partiel inclut le temps incomplet. Un temps partiel est alors défini comme « un temps de travail inférieur à la durée légale du travail et peut être mis en place à l'initiative de l'employeur ou du salarié ».

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 RH pour distinguer, 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 :

- les 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 dans la statistique publique pour constituer la catégorie A+ et est appliquée dans ce chapitre pour les personnels relevant de l'éducation nationale.

AVERTISSEMENTS

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

Le déploiement progressif du système d'information de gestion des ressources humaines interministériel (RenoiRH) tend à améliorer la qualité des données remontées. Ainsi, les personnels d'encadrement en disponibilité ou en détachement sont désormais recensés de manière plus exhaustive ; les effectifs correspondants ne sont donc pas directement comparables à ceux des éditions précédentes du Panorama.

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

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

À la rentrée 2025, 1,2 million de personnes sont en activité dans les secteurs public et privé sous contrat au titre de l'éducation nationale (**Figure 1.1**), soit quatre personnes de la fonction publique d'État (FPE) sur dix, hors établissements publics à caractère administratif (EPA)[1]. Les enseignants constituent 73 % des effectifs tandis que 26 % sont des personnels non enseignants et 1 % sont étudiants en préprofessionnalisation ou apprentis non enseignants.

Les femmes représentent 74 % des personnels, soit 16 points de plus que dans la FPE en 2023. L'âge moyen de l'ensemble des agents est de 45 ans. Ceux âgés de 50 ans ou plus regroupent 39 % de la population, ceux de moins de 35 ans 21 %. Le temps partiel concerne 8 % des agents : 9 % des enseignants et 4 % des non-enseignants. En moyenne, les agents ont un temps de travail équivalent à 91% d'un temps plein.

Trois agents sur quatre sont fonctionnaires ou assimilés

Les trois quarts des agents de l'éducation nationale sont fonctionnaires ou assimilés. Cette proportion est plus forte parmi les hommes que parmi les femmes (respectivement 78 % et 74 %) (**Figure 1.2**). Chez les personnels non enseignants en particulier, les hommes sont plus souvent fonctionnaires que les femmes (40 % contre 30 %). Chez les personnels enseignants, la tendance est inversée : 92 % des femmes sont fonctionnaires ou assimilés contre 87 % des hommes. La faible proportion de fonctionnaires parmi les non-enseignants s'explique par la part très importante des personnels d'assistance éducative – plus de la moitié des effectifs – tous contractuels.

95 % des personnels fonctionnaires ou assimilés appartiennent à la catégorie A

La plupart des personnels fonctionnaires ou assimilés de l'éducation nationale appartiennent à la catégorie A (95 %), en raison de la forte proportion d'enseignants, qui en relèvent quasiment tous (**Figure 1.3**). Les enseignants de catégorie B appartiennent exclusivement au corps d'instituteur, mis en extinction en 2003 (2017 pour ceux recrutés à Mayotte). Parmi les non-enseignants fonctionnaires, toutes les catégories hiérarchiques sont présentes, la catégorie A étant néanmoins la plus importante.

Parmi les agents de catégorie A, la catégorie A+ désigne les personnels ayant vocation à occuper des emplois de direction, qu'ils appartiennent à un corps de l'éducation nationale ou qu'ils aient un emploi fonctionnel. Il s'agit, par exemple, des directeurs d'administration centrale, des recteurs, des inspecteurs généraux, des secrétaires généraux d'académie (SGA), des directeurs académiques des services de l'éducation nationale (DASEN) et des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR). La catégorie A+ regroupe 2 850 personnes à la rentrée 2025, soit 0,2 % des personnels.

Les femmes sont sous-représentées dans la catégorie A+

Globalement, la part des femmes est moins élevée parmi les enseignants (71 %) que parmi les non-enseignants (81 %) et nettement plus importante dans les catégories B (81 %) et C (84 %). Leur proportion parmi les catégories A est du même ordre qu'au sein de l'ensemble des personnels (les trois quarts). Elles sont moins représentées dans la catégorie A+ (47 %), même si cette part reste plus élevée que dans l'ensemble de la fonction publique d'État en 2023 (43 %)[1].

[1] DGAFP-SDessi (2025), Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2025

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

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Part du temps partiel (1) (en %)	Quotité moyenne (2) (en %)	Nombre en ETP
Enseignants	Catégorie A	Femmes	585 995	48,0		17,1	39,7	45,6	11,7	95,7	560 578
		Hommes	220 977	18,1		15,7	47,1	47,1	5,5	97,0	214 371
		Ensemble	806 972	66,2	72,6	16,7	41,7	46,0	10,0	96,0	774 949
	Catégorie B	Femmes	357	0,0		0,6	89,1	56,6	10,6	92,7	331
		Hommes	119	0,0		0,0	82,4	54,7	4,2	93,7	112
		Ensemble	476	0,0	75,0	0,4	87,4	56,1	9,0	93,0	442
	Contractuels et maîtres délégués	Femmes	49 487	4,1		35,0	23,8	40,4	1,1	89,6	44 354
		Hommes	31 880	2,6		33,1	27,6	41,5	0,4	91,8	29 250
		Ensemble	81 367	6,7	60,8	34,3	25,3	40,8	0,8	90,5	73 604
	Ensemble	**Femmes**	**635 839**	**52,1**		**18,5**	**38,5**	**45,2**	**10,9**	**95,2**	**605 263**
		Hommes	**252 976**	**20,7**		**17,8**	**44,7**	**46,4**	**4,9**	**96,3**	**243 733**
		Ensemble	**888 815**	**72,9**	**71,5**	**18,3**	**40,2**	**45,5**	**9,2**	**95,5**	**848 996**
Non-enseignants	Catégorie A	Femmes	43 956	3,6		9,2	54,5	49,0	12,3	96,7	42 521
		Hommes	16 976	1,4		6,1	63,7	51,1	2,1	98,7	16 761
		Ensemble	60 932	5,0	72,1	8,3	57,1	49,6	9,5	97,3	59 282
	Catégorie B	Femmes	14 974	1,2		7,9	54,5	49,2	14,7	97,3	14 571
		Hommes	3 393	0,3		10,0	56,4	49,2	5,1	98,9	3 354
		Ensemble	18 367	1,5	81,5	8,2	54,8	49,2	12,9	97,6	17 925
	Catégorie C	Femmes	19 389	1,6		8,8	57,9	49,8	18,8	96,3	18 673
		Hommes	3 762	0,3		13,0	54,6	48,6	7,7	98,2	3 695
		Ensemble	23 151	1,9	83,8	9,4	57,4	49,6	17,0	96,6	22 368
	Contractuels	Femmes	181 659	14,9		26,4	31,8	42,7	0,7	69,1	125 461
		Hommes	36 670	3,0		62,7	13,9	34,1	0,2	78,4	28 749
		Ensemble	218 329	17,9	83,2	32,5	28,8	41,3	0,6	70,6	154 210
	Ensemble	**Femmes**	**259 978**	**21,3**		**21,1**	**38,9**	**44,7**	**4,8**	**77,4**	**201 225**
		Hommes	**60 801**	**5,0**		**40,9**	**32,7**	**40,5**	**1,5**	**86,4**	**52 560**
		Ensemble	**320 779**	**26,3**	**81,0**	**24,9**	**37,7**	**43,9**	**4,2**	**79,1**	**253 785**
Ensemble des personnels (hors étudiants et apprentis)	Catégorie A	Femmes	629 951	51,7		16,5	40,7	45,8	11,8	95,7	603 099
		Hommes	237 953	19,5		15,0	48,3	47,4	5,3	97,1	231 132
		Ensemble	867 904	71,2	72,6	16,1	42,8	46,2	10,0	96,1	834 232
	dont A+	Femmes	1 347	0,1		0,4	76,1	54,1	1,3	99,7	1 343
		Hommes	1 500	0,1		0,3	75,5	54,0	0,5	99,7	1 496
		Ensemble	2 847	0,2	47,3	0,4	75,8	54,0	0,9	99,7	2 839
	Catégorie B	Femmes	15 331	1,3		7,7	55,3	49,4	14,6	97,2	14 902
		Hommes	3 512	0,3		9,7	57,2	49,4	5,1	98,7	3 466
		Ensemble	18 843	1,5	81,4	8,1	55,6	49,4	12,8	97,5	18 368
	Catégorie C	Femmes	19 389	1,6		8,8	57,9	49,8	18,8	96,3	18 673
		Hommes	3 762	0,3		13,0	54,6	48,6	7,7	98,2	3 695
		Ensemble	23 151	1,9	83,8	9,4	57,4	49,6	17,0	96,6	22 368
	Fonctionnaires et assimilés	Femmes	664 671	54,5		16,1	41,6	46,0	12,0	95,8	636 674
		Hommes	245 227	20,1		14,9	48,5	47,4	5,3	97,2	238 293
		Ensemble	909 898	74,6	73,0	15,8	43,4	46,4	10,2	96,2	874 967
	Contractuels et maîtres délégués	Femmes	231 146	19,0		28,3	30,0	42,2	0,8	73,5	169 814
		Hommes	68 550	5,6		48,9	20,3	37,5	0,3	84,6	58 000
		Ensemble	299 696	24,6	77,1	33,0	27,8	41,1	0,7	76,0	227 814
	Ensemble	**Femmes**	**895 817**	**73,5**		**19,2**	**38,6**	**45,0**	**9,1**	**90,0**	**806 488**
		Hommes	**313 777**	**25,7**		**22,3**	**42,3**	**45,3**	**4,2**	**94,4**	**296 293**
		Ensemble	**1 209 594**	**99,2**	**74,1**	**20,0**	**39,6**	**45,1**	**7,9**	**91,2**	**1 102 781**

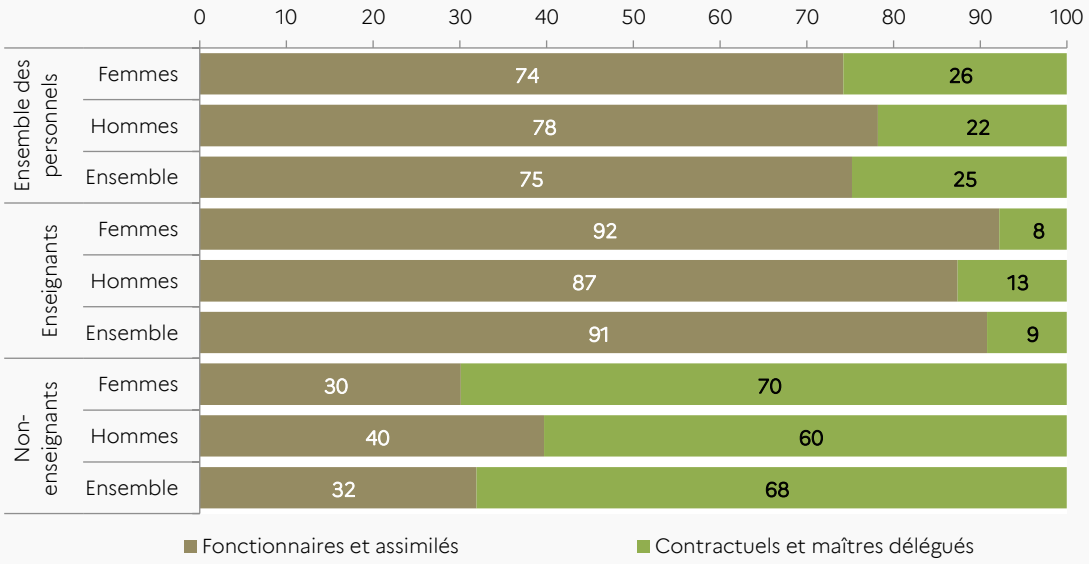
Figure 1.1 – (suite)

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Part du temps partiel (1) (en %)	Quotité moyenne (2) (en %)	Nombre en ETP
Etudiants en préprofessionnalisation (3)	Femmes	7 683	0,6		96,4	1,0	24,2	0,0	60,2	4 624
	Hommes	2 181	0,2		96,7	0,5	24,6	0,0	62,3	1 359
	Ensemble	9 864	0,8	77,9	96,4	0,9	24,3	0,0	60,7	5 983
Apprentis non enseignants	Femmes	116	0,0		98,3	0,0	24,1	0,0	49,2	57
	Hommes	50	0,0		100,0	0,0	23,8	0,0	75,5	38
	Ensemble	166	0,0	69,9	98,8	0,0	24,0	0,0	57,1	95
Ensemble étudiants en préprofessionnalisation et apprentis	**Femmes**	**7 799**	**0,6**		**96,4**	**1,0**	**24,2**	**0,0**	**60,0**	**4 681**
	Hommes	**2 231**	**0,2**		**96,8**	**0,5**	**24,6**	**0,0**	**62,6**	**1 396**
	Ensemble	**10 030**	**0,8**	**77,8**	**96,5**	**0,9**	**24,3**	**0,0**	**60,6**	**6 078**
Ensemble des personnels (y.c. étudiants et apprentis)	**Femmes**	**903 616**	**74,1**		**19,9**	**38,3**	**44,9**	**9,1**	**89,8**	**811 169**
	Hommes	**316 008**	**25,9**		**22,8**	**42,0**	**45,1**	**4,2**	**94,2**	**297 689**
	Ensemble	**1 219 624**	**100,0**	**74,1**	**20,7**	**39,2**	**44,9**	**7,8**	**90,9**	**1 108 859**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Le temps partiel présenté ici correspond à la définition réglementaire prévalant dans le public soit une réduction, à la demande de l'agent, de la durée de travail par rapport à celle prévue par son emploi. Cette définition diffère de celle retenue dans les enquêtes déclaratives de la statistique publique où le temps partiel est un temps de travail inférieur à la durée légale du travail qui peut être mis en place à l'initiative de l'employeur ou du salarié.
2. La quotité correspond à la part d'un temps plein effectivement travaillée par un agent. Si l'agent est à temps plein, la quotité est de 100 %. Si l'agent est à temps partiel ou incomplet, la quotité est inférieure à 100 %.
3. Voir rubrique "Définitions" pour la description des personnels inclus dans cette catégorie.
Lecture : à la rentrée 2025, parmi les personnels enseignants fonctionnaires de catégorie A, on compte 585 995 femmes, soit 72,6 % des personnels en catégorie A et 48,0 % de l'ensemble des personnels. 17,1 % ont moins de 35 ans et 39,7 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 45,6 ans, 11,7 % d'entre eux sont à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail est de 95,7 % ; leur nombre en équivalent temps plein est de 560 578.
Champ : France hors Mayotte pour le privé, personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

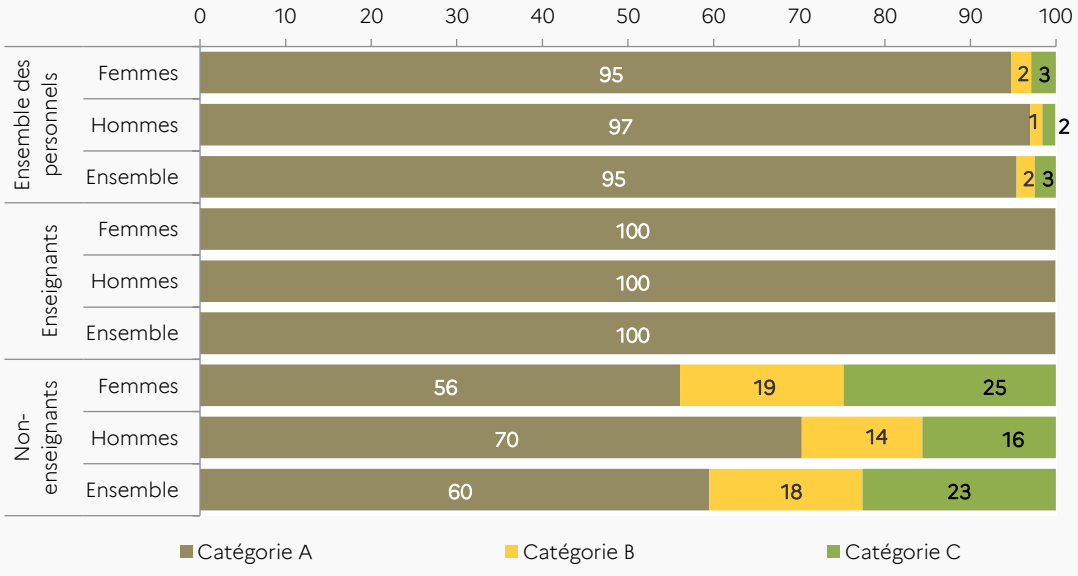
Figure 1.2 – Répartition des personnels en activité par statut (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la rentrée 2025, parmi les femmes en activité à l'éducation nationale, 74 % sont fonctionnaires ou assimilés et 26 % sont contractuelles ou maîtres délégués.
Champ : France hors Mayotte pour le privé, personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024 (hors étudiants en préprofessionnalisation et apprentis).
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 1.3 – Répartition des fonctionnaires et assimilés en activité par catégorie (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la rentrée 2025, la population féminine fonctionnaire et assimilés est composée à 95 % de catégorie A. Les agentes de catégorie B et C représentent chacune 2 % et 3 % des effectifs féminins.
Champ : France hors Mayotte pour le privé, personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

B. L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DES PERSONNELS EN ACTIVITÉ

Entre les rentrées scolaires 2024 et 2025, les effectifs des agents de l'enseignement scolaire en activité sont stables (+ 0,1 %) (**Figure 1.4**). Cette stabilité reflète surtout l'évolution du nombre d'enseignants (- 0,1 %, hors étudiants en préprofessionnalisation). Le nombre des non-enseignants (hors apprentis) est quant à lui en hausse (+ 1,6 %).

Parmi les enseignants, les effectifs restent stables à la fois dans le secteur public et dans le secteur privé sous contrat. Chez les enseignants du public, les effectifs sont stables pour les fonctionnaires comme pour les contractuels. Dans le secteur privé, le nombre de maîtres délégués est en légère hausse (+ 0,6 %). Les contractuels sont également en augmentation pour chaque catégorie de personnels non enseignants du secteur public.

Les effectifs sont globalement stables depuis la rentrée scolaire 2021

Au cours de la période 2015-2025, les effectifs totaux des agents de l'éducation nationale ont crû de 1,1 % par an en moyenne. Ils ont augmenté continuellement jusqu'à la rentrée 2020 (**Figure 1.5**). Depuis la rentrée scolaire 2021 la croissance ralentit.

Les effectifs enseignants ont globalement augmenté de 1,1 % en dix ans, tirés par ceux du premier degré public (+ 2,3 %) (**Figure 1.6**) qui diminuent toutefois depuis la rentrée 2020. Dans le privé sous contrat, le nombre d'enseignants du premier degré diminue également depuis la rentrée 2021. Dans le second degré, le nombre d'enseignants du public augmente jusqu'en 2018 puis diminue jusqu'à la rentrée 2022 pour retrouver le niveau de 2015. Les effectifs sont stables sur la fin de la période, tous comme ceux du second degré privé.

Les effectifs des personnels non enseignants ont augmenté de 57 % entre 2015 et 2025 (**Figure 1.7**). La hausse est continue tout au long de la période, en lien avec l'augmentation du nombre d'accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) recensés parmi les agents contractuels relevant de la vie scolaire. Les effectifs des personnels d'encadrement augmentent également au cours de toute la période (+ 4,6 %). Les effectifs des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF), quant à eux, augmentent aussi (+ 6,6 %), avec une hausse plus marquée depuis 2023. Ceux de la filière administrative, sociale et de santé (ASS) ont diminué jusqu'en 2023 (- 3 %) avant de repartir à la hausse.

La part des contractuels et maître délégués a augmenté de 11 points en dix ans

Si les enseignants fonctionnaires relèvent tous de la catégorie A, la structure hiérarchique des non-enseignants a légèrement évolué (**Figure 1.8**). La part des fonctionnaires non-enseignants de catégorie A, stable depuis la rentrée 2015 autour de 53 %, augmente légèrement à partir de 2019 et atteint 60 % en 2025. Cette évolution est essentiellement liée à leur augmentation dans la filière ASS.

La part des contractuels et maîtres délégués parmi l'ensemble des personnels est passée de 14 % en 2015 à 25 % en 2025 (**Figure 1.9**). Elle augmente chez les enseignants (de 6 % à 9 %) et progresse fortement chez les non-enseignants (de 48 % à 68 %). La présence parmi ces derniers des personnels d'assistance éducative, tous contractuels, et la création en 2014 du métier d'AESH expliquent cette croissance (voir **chapitre 12** pour en savoir plus).

Le nombre d'étudiants en préprofessionnalisation poursuit sa baisse à la rentrée 2025

À la rentrée 2025, l'éducation nationale compte 10 000 apprentis et étudiants en préprofessionnalisation, soit 2 500 de moins que l'année précédente (**Figure 1.5**). Cela fait suite à l'arrêt des recrutements en préprofessionnalisation depuis la rentrée 2024. Le dispositif se poursuit toutefois pour les étudiants recrutés les années antérieures. Il permettait aux étudiants en 2e année de licence (L2) souhaitant devenir enseignant de travailler en établissement scolaire, et expliquait le doublement des effectifs entre 2020 et 2021.

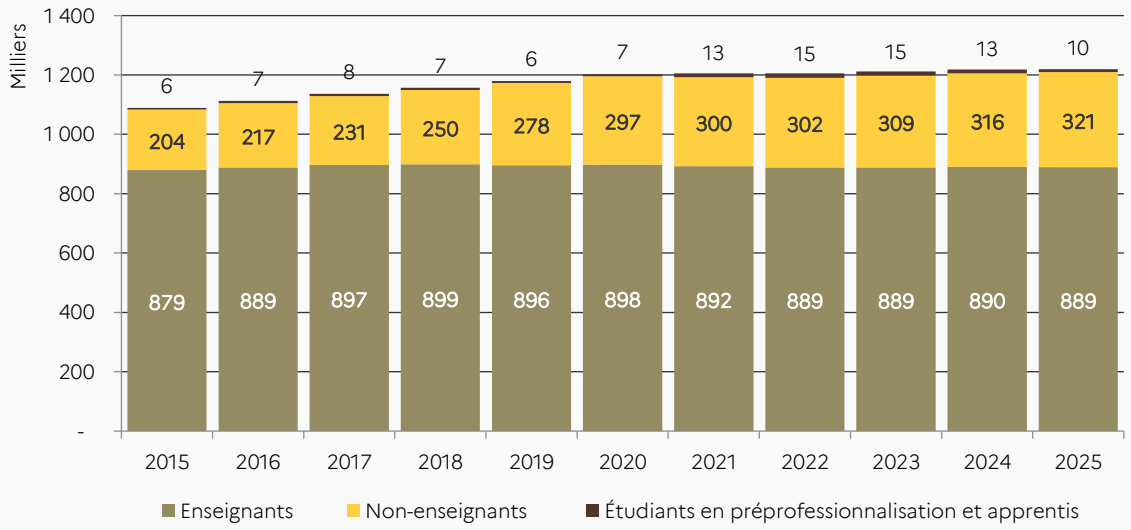
Figure 1.4 – Évolution des effectifs des personnels en activité

			Effectifs 2015	Effectifs 2024	Effectifs 2025	Evolution 2015 - 2025		Evolution 2024 - 2025 (en %)
						Evolution globale sur la période (en %)	Evolution annuelle moyenne (en %)	
Enseignants	Secteur public	Premier degré	346 867	355 510	354 820	2,3	0,2	-0,2
		Second degré	390 926	392 958	392 584	0,4	0,0	-0,1
		Fonctionnaires	706 152	694 382	693 417	-1,8	-0,2	-0,1
		Contractuels	31 641	54 086	53 987	70,6	5,6	-0,2
		Ensemble premier et second degrés	**737 793**	**748 468**	**747 404**	**1,3**	**0,1**	**-0,1**
	Secteur privé	Premier degré	46 365	45 810	45 692	-1,5	-0,1	-0,3
		Second degré	95 173	95 703	95 719	0,6	0,1	0,0
		Assimilés titulaires	117 756	114 306	114 031	-3,2	-0,3	-0,2
		Maîtres délégués	23 782	27 207	27 380	15,1	1,4	0,6
		Ensemble premier et second degrés	**141 538**	**141 513**	**141 411**	**-0,1**	**0,0**	**-0,1**
	Ensemble des enseignants		**879 331**	**889 981**	**888 815**	**1,1**	**0,1**	**-0,1**
	Etudiants en préprofessionnalisation (1)		4 397	12 253	9 864	124,3	11,7	-19,5
	Ensemble des enseignants et étudiants en préprofessionnalisation		**883 728**	**902 234**	**898 679**	**1,7**	**0,2**	**-0,4**
Non- enseignants	**Personnels d'encadrement**		**17 804**	**18 563**	**18 628**	**4,6**	**0,5**	**0,4**
	Fonctionnaires		19 460	18 643	18 677	-4,0	-0,4	0,2
	Contractuels		88 948	201 660	206 108	131,7	9,0	2,2
	Personnels vie scolaire (2)		**108 408**	**220 303**	**224 785**	**107,4**	**7,7**	**2,0**
	Fonctionnaires		59 764	55 738	55 854	-6,5	-0,7	0,2
	Contractuels		6 912	9 431	9 862	42,7	3,8	4,6
	Personnels administratifs, sociaux et de santé		**66 676**	**65 169**	**65 716**	**-1,4**	**-0,1**	**0,8**
	Fonctionnaires		9 796	9 410	9 296	-5,1	-0,5	-1,2
	Contractuels		1 130	2 148	2 354	108,3	7,9	9,6
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation		**10 926**	**11 558**	**11 650**	**6,6**	**0,7**	**0,8**
	Ensemble des non-enseignants		**203 814**	**315 593**	**320 779**	**57,4**	**4,7**	**1,6**
	Apprentis		1 233	283	166	-86,5	6,8	-41,3
	Ensemble des non-enseignants et apprentis		**205 047**	**315 876**	**320 945**	**56,5**	**4,6**	**1,6**
Ensemble des personnels			**1 088 775**	**1 218 110**	**1 219 624**	**12,0**	**1,1**	**0,1**
Fonctionnaires et assimilés			**930 730**	**911 037**	**909 898**	**-2,2**	**-0,2**	**-0,1**
Contractuels et maîtres délégués			**158 045**	**307 073**	**309 726**	**96,0**	**7,0**	**0,9**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Voir rubrique "Définitions".
2. Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre, et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Cette définition des effectifs joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année, et notamment ceux de certains personnels de vie scolaire (AED et AESH).
Lecture : les effectifs enseignants du premier degré public sont de 346 867 à la rentrée 2015, 355 510 à la rentrée 2024 et 354 820 à la rentrée 2025. Entre la rentrée 2015 et la rentrée 2025, ils ont ainsi augmenté de 2,3 %. Durant cette période, les effectifs ont augmenté de 0,2 % par an, en moyenne.
Champ : France hors Mayotte pour le privé, personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

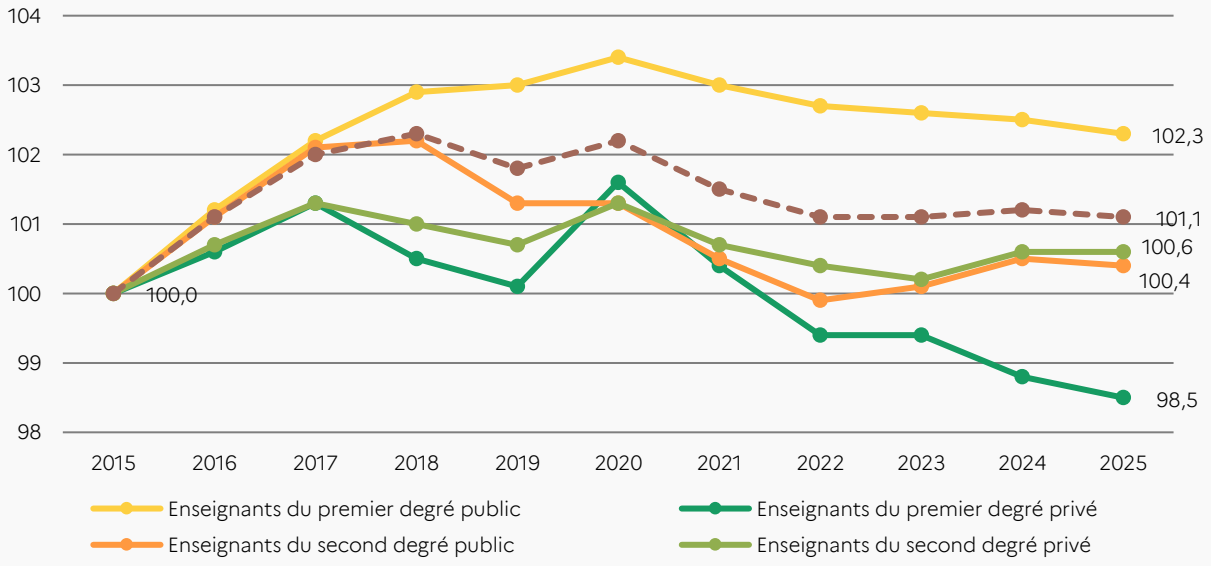
Figure 1.5 – Évolution des effectifs des personnels en activité



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la rentrée 2015, les personnels en activité étaient constitués de 879 milliers d'enseignants, 204 milliers de non-enseignants et 6 milliers d'étudiants en préprofessionnalisation et apprentis.
Champ : France hors Mayotte pour le privé, personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

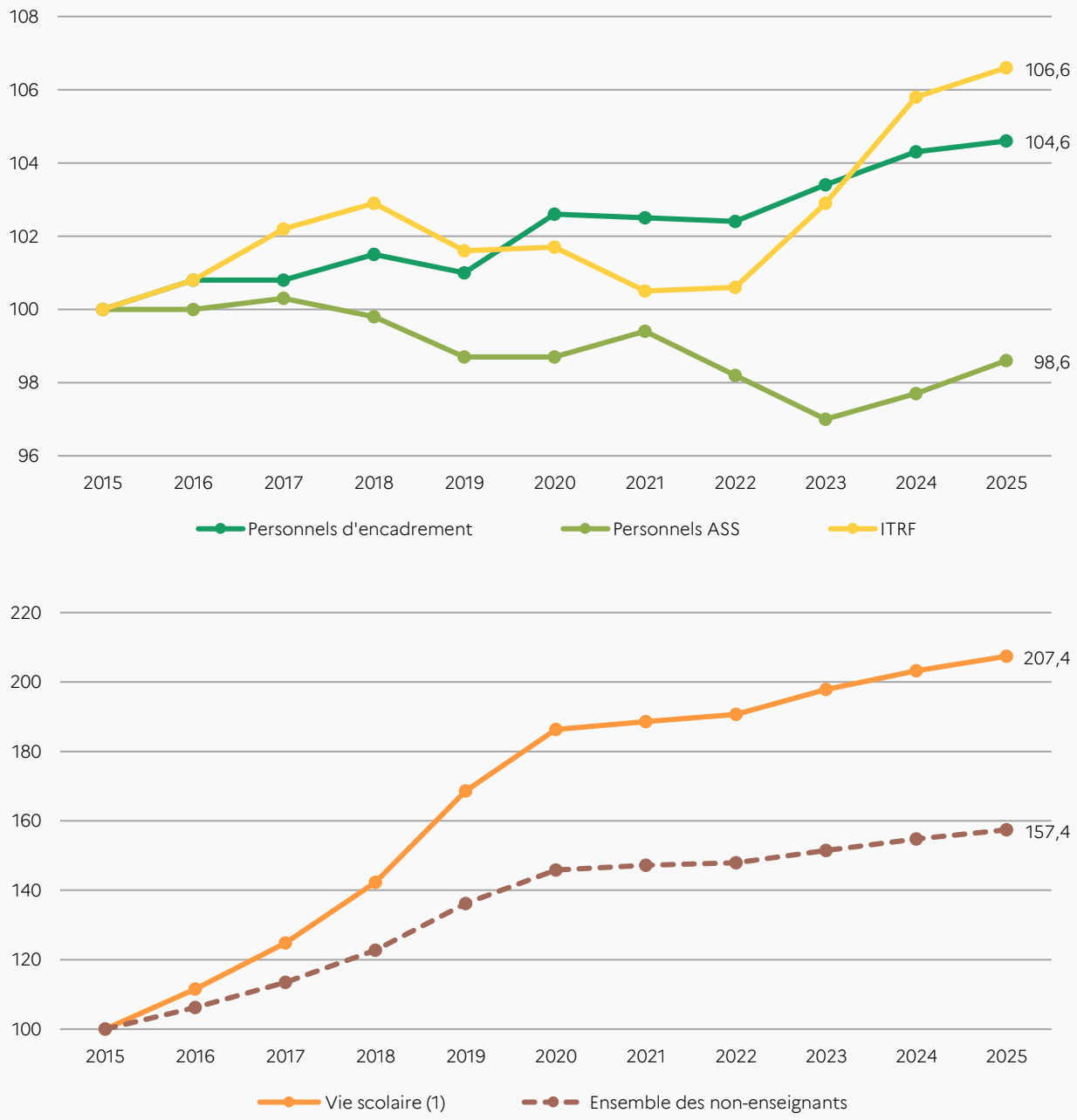
Figure 1.6 – Évolution des effectifs des personnels enseignants en activité (en base 100 pour la rentrée 2015)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : entre la rentrée 2015 et la rentrée 2025, les effectifs d'enseignants du premier degré public ont augmenté de 2,3 %.
Champ : France hors Mayotte pour le privé, personnels appartenant à un corps enseignant, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 1.7 – Évolution des effectifs des personnels non enseignants en activité (en base 100 pour la rentrée 2015)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

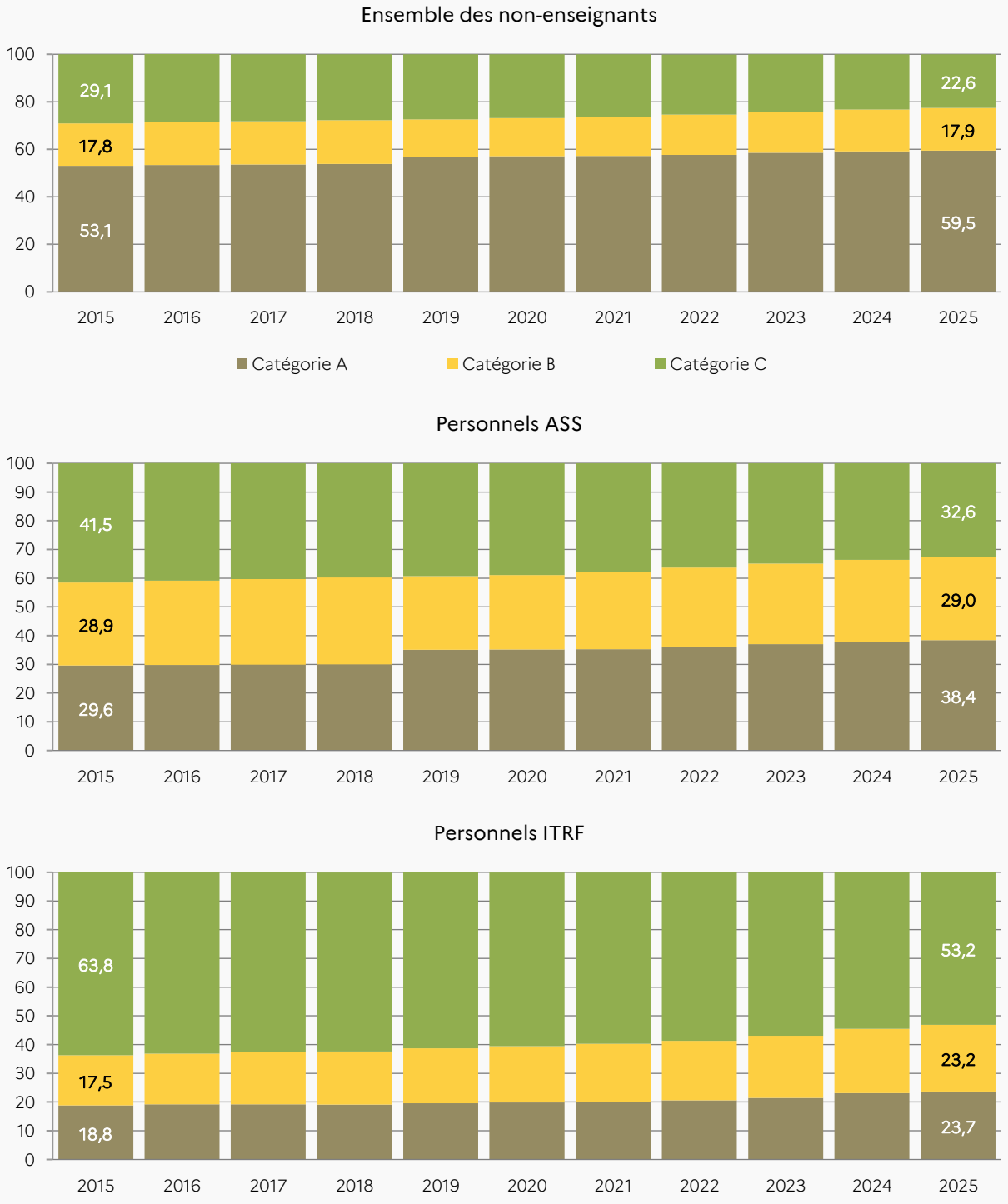
1. Les effectifs observés concernent les personnes présentes au 30 novembre, et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Cette définition des effectifs joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année,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

Lecture : entre la rentrée 2015 et la rentrée 2025, les effectifs des personnels d'encadrement ont augmenté de 4,6 %.

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

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

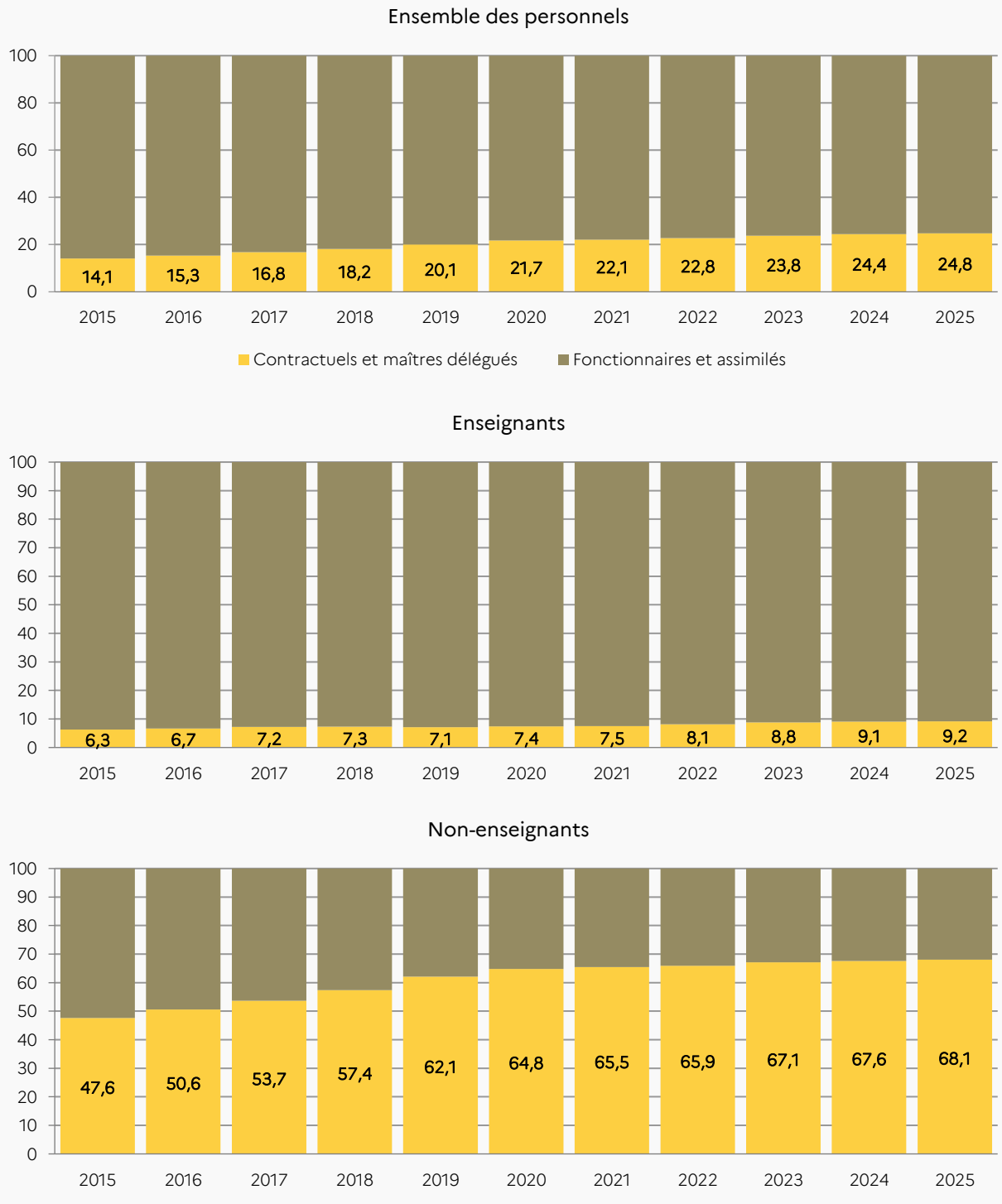
Figure 1.8 – Évolution de la part de chaque catégorie hiérarchique parmi les fonctionnaires non enseignants en activité (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : la part des agents de catégorie A parmi l'ensemble des fonctionnaires non enseignants est passée de 53,1 % à la rentrée 2015, à 59,5 % à la rentrée 2025.
Champ : France hors Mayotte pour le privé, personnels appartenant à un corps non enseignant, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 1.9 – Évolution de la part des contractuels et maîtres délégués parmi les personnels en activité (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : la part de contractuels et maîtres délégués parmi l'ensemble des personnels est passée de 14,1 % à la rentrée 2015, à 24,8 % à la rentrée 2025.
Champ : France hors Mayotte pour le privé, personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en pré-professionnalisation et apprentis).
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

C. LES PERSONNELS FONCTIONNAIRES OU ASSIMILÉS GÉRÉS AU TITRE DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

Pour les personnels fonctionnaires ou assimilés, le ministère chargé de l'éducation nationale assure, en plus de la gestion des personnels en activité, celle des personnels non actifs, au sens de la nomenclature des positions administratives des agents de la fonction publique. Ainsi, à la rentrée 2025, 955 800 fonctionnaires ou assimilés sont gérés au titre de l'enseignement scolaire **(Figure 1.10)**. Parmi eux, 95 % des enseignants et 93 % des non-enseignants sont en activité. Les personnels non actifs sont soit en disponibilité (3 %), soit en détachement (2 %), soit en congé parental (moins de 1 %).

3% des enseignants sont en disponibilité

Parmi les enseignants, 3 % sont en disponibilité, c'est-à-dire qu'ils ont interrompu temporairement leur activité dans la fonction publique. Les trois quarts sont des femmes **(Figure 1.11)**. Cette proportion est plus importante dans le privé sous contrat que dans le public. Les enseignants en disponibilité ont 44 ans en moyenne, soit deux ans de moins que l'ensemble des enseignants fonctionnaires ou assimilés de catégorie A en activité dont l'âge moyen est de 46 ans.

Le détachement est la position des fonctionnaires placés hors de leur corps d'origine qui continuent à bénéficier de leurs droits à l'avancement et à la retraite. Les enseignants du secteur privé sous contrat ne peuvent donc y recourir. Dans le secteur public, 1 % des enseignants sont concernés. Les hommes sont surreprésentés parmi les personnels en détachement : 43 % des enseignants en détachement sont des hommes alors qu'ils ne représentent que 27 % des enseignants gérés par le ministère. Les enseignants en détachement sont âgés en moyenne de 48 ans, donc légèrement plus âgés que les enseignants fonctionnaires en activité.

Les enseignants en congé parental sont essentiellement des femmes (96 %). Elles ont en moyenne 35 ans.

4 % des personnels non enseignants sont en détachement

Parmi les fonctionnaires non enseignants, 2 % sont en disponibilité, dont quatre sur cinq sont des femmes **(Figure 1.12)**. Cette position est plus fréquente à partir de 50 ans, en particulier chez les personnels d'encadrement et les personnels ASS. À l'inverse, parmi les personnels de vie scolaire en disponibilité, un sur cinq a moins de 35 ans.

La part des personnels non enseignants en détachement est plus importante que celle des enseignants (4 % contre 1 %). Les femmes y sont sous représentées par rapport à l'ensemble des non-enseignants gérés (57 % contre 76 %). Les non-enseignants en détachement sont âgés en moyenne de 53 ans ; 73 % ont 50 ans ou plus. Il s'agit essentiellement de personnels d'encadrement et de personnels ASS.

Les congés parentaux concernent très peu de personnels non enseignants (0,1 %), moins que parmi les enseignants (0,3 %). Il s'agit essentiellement de femmes (95 %).

Figure 1.10 – Position des personnels fonctionnaires et assimilés gérés par le ministère chargé de l'éducation nationale

	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	586 352	221 096	807 448	95,4	78 319	24 131	102 450	93,4	664 671	245 227	909 898	95,2
Congé parental	2 756	103	2 859	0,3	144	7	151	0,1	2 900	110	3 010	0,3
Disponibilité	18 413	5 691	24 104	2,8	1 987	437	2 424	2,2	20 400	6 128	26 528	2,8
Détachement (1)	6 635	5 058	11 693	1,4	2 643	2 030	4 673	4,3	9 278	7 088	16 366	1,7
Ensemble	**614 156**	**231 948**	**846 104**	**100,0**	**83 093**	**26 605**	**109 698**	**100,0**	**697 249**	**258 553**	**955 802**	**100,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Ne concerne que les fonctionnaires du secteur public.
Lecture : à la rentrée 2025, 586 352 enseignantes fonctionnaires ou assmilées sont en position d'activité.
Champ : France hors Mayotte pour le privé, personnels fonctionnaires et assimilés gérés par le ministère chargé de l'éducation nationale.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 1.11 – Caractéristiques des enseignants fonctionnaires et assimilés en congé parental, disponibilité ou détachement

		Effectif	Part des femmes	Age moyen	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans ou plus (%)
Congé parental	Enseignants premier degré public	1 561	98,0	34,4	53,9	0,3
	Enseignants second degré public	791	92,7	35,4	43,5	0,4
	Agrégés ou chaires supérieures	159	89,3	35,8	38,4	0,0
	Certifiés	539	95,2	35,1	45,5	0,2
	Professeurs d'EPS	24	75,0	34,3	58,3	0,0
	Professeurs de lycée professionnel	69	87,0	37,1	34,8	2,9
	Enseignants premier degré privé	253	100,0	34,9	47,8	0,4
	Enseignants second degré privé	254	94,9	35,0	41,7	0,4
	Ensemble enseignants des secteurs public et privé	**2 859**	**96,4**	**34,8**	**49,4**	**0,3**
Disponibilité	Enseignants premier degré public	9 738	87,8	43,4	15,6	23,4
	Enseignants second degré public	10 831	64,5	43,8	20,8	30,3
	Agrégés ou chaires supérieures	2 754	55,5	40,4	34,8	20,4
	Certifiés	6 384	71,6	44,9	15,7	33,4
	Professeurs d'EPS	652	41,4	40,7	33,6	19,3
	Professeurs de lycée professionnel	1 032	58,7	47,5	7,1	44,3
	Enseignants premier degré privé	1 633	93,0	45,7	10,5	33,6
	Enseignants second degré privé	1 902	71,6	46,7	11,8	41,6
	Agrégés ou chaires supérieures	65	64,6	46,7	7,7	38,5
	Certifiés	1 413	76,0	46,1	12,7	39,1
	Professeurs d'EPS	113	38,9	44,2	23,0	33,6
	Professeurs de lycée professionnel	248	64,5	48,9	5,2	50,0
	Ensemble enseignants des secteurs public et privé	**24 104**	**76,4**	**44,0**	**17,3**	**28,6**
Détachement	Enseignants premier degré public	3 978	70,8	48,5	6,0	46,9
	Enseignants second degré public	7 715	49,5	47,3	14,9	46,9
	Agrégés ou chaires supérieures	2 419	47,8	43,4	29,5	33,8
	Certifiés	4 511	51,6	49,0	8,4	53,0
	Professeurs d'EPS	323	32,2	47,5	10,8	44,0
	Professeurs de lycée professionnel	457	49,5	50,1	4,2	57,8
	Ensemble enseignants du secteur public	**11 693**	**56,7**	**47,7**	**11,8**	**46,9**
Ensemble des enseignants en congé parental, disponibilité ou détachement.		**38 656**	**71,9**	**44,4**	**18,0**	**32,1**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la rentrée 2025, 1 561 enseignants fonctionnaires du premier degré public sont en congé parental. 98,0 % d'entre eux sont des femmes. Leur âge moyen est de 34,4 ans, 53,9 % ont moins de 35 ans et 0,3 % ont 50 ans ou plus.
Champ : France hors Mayotte pour le privé, enseignants fonctionnaires et assimilés gérés par le ministère chargé de l'éducation nationale.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 1.12 – Caractéristiques des personnels non enseignants fonctionnaires en congé parental, disponibilité ou détachement

		Effectif	Part des femmes	Age moyen	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans ou plus (%)
Congé parental	Personnels d'encadrement	7	57,1	42,7	14,3	14,3
	Vie scolaire	45	97,8	35,8	37,8	0,0
	Personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)	94	96,8	35,3	44,7	0,0
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)	5	100,0	38,0	20,0	0,0
	Ensemble personnels non enseignants	**151**	**95,4**	**35,9**	**40,4**	**0,7**
Disponibilité	Personnels d'encadrement	135	59,3	52,5	0,7	71,1
	Vie scolaire	424	85,4	43,9	18,2	30,4
	Personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)	1 614	86,8	49,1	6,1	51,7
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)	251	57,4	48,1	9,2	46,6
	Ensemble personnels non enseignants	**2 424**	**82,0**	**48,3**	**8,3**	**48,6**
Détachement	Personnels d'encadrement	632	44,8	53,8	0,0	76,9
	Vie scolaire	258	70,2	48,0	8,1	50,0
	Personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)	3 546	59,1	53,6	4,5	75,3
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)	237	35,9	47,5	5,9	46,4
	Ensemble personnels non enseignants	**4 673**	**56,6**	**53,0**	**4,1**	**72,6**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la rentrée 2025, 45 personnels de vie scolaire fonctionnaires sont en congé parental. 97,8 % d'entre eux sont des femmes. Leur âge moyen est de 35,8 ans, 37,8 % ont moins de 35 ans et 0,0 % ont 50 ans ou plus.
Note : avec le déploiement du système d'information RenoiRH, les personnels d'encadrement en disponibilité ou en détachement sont désormais recensés de manière plus exhaustive ; les effectifs correspondants ne sont donc pas directement comparables à ceux des éditions précédentes du Panorama.
Champ : France, personnels non enseignants fonctionnaires gérés par le ministère chargé de l'éducation nationale.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

POUR EN SAVOIR PLUS

DEPP, 2026, *Repères et références statistiques*, Paris.

- Fiche 9.01 - Les personnels de l'enseignement scolaire : évolution
- Fiche 9.02 - Les personnels de l'enseignement scolaire par mission et corps
- Fiche 9.03 - L'âge, le sexe et le temps de travail des personnels de l'éducation nationale
- Fiche 9.04 - Le personnel de l'éducation nationale : structure par âge

https://rers.depp.education.fr/

DEPP, 2026, Séries chronologiques de données statistiques sur le système éducatif :

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

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

2. LES EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES DES ENSEIGNANTS

A. LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES ENSEIGNANTS 30
B. LE RECOURS AU TEMPS PARTIEL OU INCOMPLET 35
C. LE SERVICE DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ 42
D. LES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC 45
E. LES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PRIVÉ SOUS CONTRAT 48

CHIFFRES-CLÉS RENTRÉE 2025

- **747 400** enseignants dans le secteur public, dont **71 %** de femmes

  48 % dans le premier degré et **52 %** dans le second degré

  693 400 enseignants fonctionnaires **(93 %)**
  54 000 enseignants contractuels **(7 %)**

- **141 400** enseignants dans le secteur privé sous contrat, dont **74 %** de femmes

  32 % dans le premier degré et **68 %** dans le second degré

  114 000 enseignants assimilés titulaires **(81 %)**
  27 400 maîtres contractuels **(19 %)**

- **9 %** des enseignants sont à temps partiel

FAITS SAILLANTS

Les enseignants constituent les trois quarts des effectifs du ministère chargé de l'éducation nationale. Il s'agit en majorité de femmes (71 %), en particulier dans le premier degré (86 %). Dans le second degré, la part des femmes est moins élevée dans les disciplines scientifiques (mathématiques et physique-chimie). Le temps partiel concerne 9 % des enseignants, dans le public comme dans le privé. Depuis 2020, le recours au temps partiel pour motif thérapeutique a fortement augmenté (+ 10 points dans le secteur public et 5 points dans le secteur privé).

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 au service des enseignants du second degré. Elles fournissent une image du service des enseignants du second degré public et privé sous contrat en début d'année scolaire.

Une différence d'effectifs peut être observée entre les données provenant du Panel des personnels et celles des bases Relais, les dates d'observation retenues dans les deux sources n'étant pas exactement les mêmes. De plus, les effectifs issus des bases Relais concernent exclusivement les enseignants en charge d'élèves à l'année (hors suppléants notamment).

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 2025.

Le champ géographique retenu est celui de la France, excepté Mayotte pour ce qui concerne l'enseignement privé qui ne compte qu'un établissement dans ce secteur.

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

DÉFINITIONS

Présentation par corps

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

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

Enseignement du secteur privé

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

Les établissements d'enseignement privé qui remplissent certaines conditions (durée de fonctionnement, titres et diplômes des enseignants, effectifs scolarisés, etc.) peuvent souscrire un contrat avec l'État par application des articles L. 442-5 et L.442-12 du code de l'éducation. Ce contrat leur ouvre le droit à un financement public qui couvre la rémunération des seuls enseignants et les dépenses de fonctionnement des classes sous contrat. En contrepartie, ces établissements mettent en place les structures pédagogiques et les programmes d'enseignement existant dans l'enseignement public.

Les maîtres de l'enseignement privé sous contrat avec l'État n'ont pas le statut des fonctionnaires titulaires de l'État, destinés à occuper des emplois permanents après une année de stage. Néanmoins, les maîtres contractuels à titre définitif sont couramment appelés « maîtres titulaires » et les maîtres contractuels 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. Par souci de simplicité, dans le *Panorama statistique des personnels* on parlera d'assimilés titulaires pour ces enseignants du privé sous contrat placés sur une échelle de rémunération de titulaires ou de stagiaires.

Il existe également des « maîtres délégués » qui sont l'équivalent des contractuels de la fonction publique. Ils sont recrutés pour réaliser les remplacements.

Temps partiel et temps incomplet

En tant qu'agent public, il est possible d'occuper un emploi à temps complet ou à temps incomplet et travailler à temps plein ou à temps partiel :

- un emploi à **temps incomplet** est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale ou règlementaire de travail. À la différence du temps partiel, ce n'est pas l'agent qui choisit le temps incomplet, il s'agit d'une caractéristique de l'emploi qui s'impose à lui.
- un agent public à temps plein est celui qui travaille toute la durée prévue par son emploi à temps complet ou incomplet. L'agent à **temps partiel** est celui qui demande à réduire cette durée.

Cette définition diffère de celle retenue dans les enquêtes déclaratives de la statistique publique (voir **chapitre 1**).

« Étudiants en préprofessionnalisation »

Sont regroupés dans cette rubrique les personnels contractuels ayant des activités associées à l'enseignement mais qui ne sont pas des enseignants pleinement en exercice.

Sont inclus :

- les contractuels alternants, étudiants inscrits en master « métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation » (MEEF) et bénéficiant d'un dispositif de formation en alternance leur permettant de suivre leur cursus tout en exerçant des fonctions d'enseignement à tiers temps. Si le principe d'alternance existe dès 2013, avec la création des ESPE, le statut de contractuel alternant n'a été institué qu'à compter de la rentrée 2021, dans le cadre de la réforme de la formation initiale des enseignants et des CPE.
- les assistants d'éducation ayant choisi un parcours de professionnalisation pour entrer progressivement dans le métier d'enseignant dès la deuxième année de licence (L2). Mis en place à la rentrée 2019, ce dispositif a fait l'objet de recrutements jusqu'à la rentrée 2023. Depuis la rentrée 2024, il se poursuit uniquement pour les étudiants déjà engagés. Les autres assistants d'éducation restent comptabilisés avec les personnels de vie scolaire.
- les apprentis-enseignants, étudiants poursuivant un cursus universitaire en licence et assurant des missions dans une classe en présence d'un tuteur. Ce dispositif n'existe plus depuis la rentrée 2021.
- les assistants de langue étrangère, qui interviennent auprès de l'enseignant de langues pendant le cours et dans le cadre des projets internationaux de l'établissement.

AVERTISSEMENT

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

A. LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES ENSEIGNANTS

À la rentrée 2025, 888 800 enseignants, hors étudiants en préprofessionnalisation, exercent leurs fonctions au titre de l'enseignement scolaire pour le ministère chargé de l'éducation nationale ; 84 % relèvent du secteur public (44 % dans le second degré et 40 % dans le premier) et 16 % du secteur privé sous contrat (11 % dans le second degré et 5 % dans le premier) (**Figure 2.1**).

La population enseignante est majoritairement féminine (72 %), plus encore dans le privé (74 %) que dans le public (71 %). La part des femmes dans les corps enseignants est particulièrement forte dans le premier degré : 86 % contre 60 % dans le second degré. Depuis 2015, la part des femmes a augmenté, notamment dans le premier degré public (+ 2,9 points) (**Figure 2.2**). Il n'y a que dans le second degré privé que leur part a diminué (- 1,3 point).

Une augmentation de la part des enseignants contractuels ou maîtres délégués depuis 2015

La part des maîtres délégués dans le secteur privé sous contrat est plus forte que celle des contractuels dans le secteur public (19 % contre 7 %) (**Figure 2.2**). Cette forte proportion s'explique par le recours fréquent aux maîtres délégués pour les remplacements, en l'absence d'enseignants dédiés à cette fonction (voir **« définitions »**).

Dans le secteur public, les contractuels exercent essentiellement dans le second degré. La part des hommes ayant ce statut (13 %) est plus importante que celle des femmes (11 %). Dans le secteur privé, les maîtres délégués exercent des fonctions dans les deux degrés d'enseignement. Dans le premier degré, leur part est équivalente pour les deux sexes contrairement au second degré (25 % des hommes y sont contractuels et 19 % des femmes).

Dans le secteur public, la part des contractuels a augmenté entre 2015 et 2025 dans le premier degré (+ 2 points) comme dans le second degré (+ 4 points). Les effectifs de contractuels ont toutefois tendance à se stabiliser à la rentrée 2025 (voir **Figure 1.4** – **chapitre 1**). Dans le secteur privé, la part des maîtres délégués a également progressé.

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

Les enseignants du secteur public sont plus jeunes que ceux du secteur privé. La moyenne d'âge est de 45,3 ans dans le public contre 46,4 ans dans le privé (**Figure 2.1**). Les moins de 35 ans représentent 19 % des effectifs du public et 16 % de ceux du privé (respectivement 40 % et 44 % pour ceux de 50 ans ou plus). Dans les deux secteurs, les enseignants du premier degré sont en moyenne plus jeunes que ceux du second degré. Les enseignants de moins de 35 ans sont plus fortement représentés parmi les professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) et les enseignants contractuels ou maîtres délégués (**Figure 2.3**). A l'inverse ils sont les moins représentés parmi les professeurs de lycée professionnel.

Une moindre proportion de femmes dans les disciplines scientifiques

À la rentrée 2025, 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 (**Figure 2.4**). À l'inverse, elles sont particulièrement peu présentes parmi les enseignants de technologie (14 % dans le public et 21 % 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. Depuis 2015, c'est parmi les enseignants d'arts plastiques qu'elles ont le plus augmenté (+ 4 points dans le public et + 5 points dans le privé). À l'inverse, elles diminuent parmi les enseignants d'économie et gestion et d'éducation physique et sportive, de respectivement 3,5 points et 3 points.

9 900 étudiants en préprofessionnalisation

Aux 888 800 enseignants s'ajoutent 9 900 étudiants en préprofessionnalisation, majoritairement dans le secteur public (voir **« définitions »** et **Figure 2.5**). Il s'agit d'une population jeune, âgée en moyenne de 24 ans. Huit sur dix sont des femmes. Ils sont répartis à parts égales entre le premier degré et le second degré dans le secteur public. Dans le secteur privé, ils exercent surtout dans le premier degré (69 %) et sont majoritairement des contractuels-alternants, d'où une quotité moyenne de 33 % (un tiers temps).

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

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Âge moyen	Part du temps partiel (1) (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Secteur public	Premier degré	Femmes	302 032	34,0		20,6	33,7	44,1	10,5	96,3	290 770
		Hommes	52 788	5,9		17,0	40,5	45,8	3,9	97,9	51 679
		Ensemble	354 820	39,9	85,1	20,1	34,8	44,3	9,5	96,5	342 449
	Second degré	Femmes	229 558	25,8		17,0	42,5	46,1	11,4	95,4	219 028
		Hommes	163 026	18,3		18,1	45,9	46,5	5,3	97,0	158 066
		Ensemble	392 584	44,2	58,5	17,5	43,9	46,3	8,9	96,1	377 093
	Fonctionnaires	Femmes	500 608	56,3		18,0	38,4	45,2	11,5	96,0	480 760
		Hommes	192 809	21,7		16,1	46,5	46,9	5,5	97,5	187 962
		Ensemble	693 417	78,0	72,2	17,4	40,7	45,7	9,8	96,4	668 721
	Contractuels	Femmes	30 982	3,5		36,7	22,9	40,1	1,5	93,7	29 038
		Hommes	23 005	2,6		32,1	27,9	41,7	0,5	94,7	21 783
		Ensemble	53 987	6,1	57,4	34,7	25,0	40,8	1,1	94,1	50 821
	Ensemble	**Femmes**	**531 590**	**59,8**		**19,1**	**37,5**	**44,9**	**10,9**	**95,9**	**509 798**
		Hommes	**215 814**	**24,3**		**17,8**	**44,6**	**46,4**	**4,9**	**97,2**	**209 745**
		Ensemble	**747 404**	**84,1**	**71,1**	**18,7**	**39,5**	**45,3**	**9,2**	**96,3**	**719 542**
Secteur privé	Premier degré	Femmes	41 969	4,7		17,0	39,2	45,4	12,7	92,2	38 708
		Hommes	3 723	0,4		14,1	44,0	46,7	5,7	94,6	3 523
		Ensemble	45 692	5,1	91,9	16,8	39,6	45,5	12,1	92,4	42 231
	Second degré	Femmes	62 280	7,0		14,5	46,4	47,0	9,7	91,1	56 757
		Hommes	33 439	3,8		18,5	45,4	46,5	4,3	91,1	30 465
		Ensemble	95 719	10,8	65,1	15,9	46,0	46,8	7,8	91,1	87 222
	Assimilés titulaires	Femmes	85 744	9,6		11,9	47,4	47,5	13,2	93,5	80 150
		Hommes	28 287	3,2		12,5	51,0	48,3	5,7	93,8	26 521
		Ensemble	114 031	12,8	75,2	12,0	48,3	47,7	11,3	93,5	106 671
	Maîtres délégués	Femmes	18 505	2,1		32,3	25,2	40,9	0,5	82,8	15 316
		Hommes	8 875	1,0		35,6	26,9	40,9	0,2	84,1	7 467
		Ensemble	27 380	3,1	67,6	33,3	25,7	40,9	0,4	83,2	22 783
	Ensemble	**Femmes**	**104 249**	**11,7**		**15,5**	**43,5**	**46,4**	**10,9**	**91,6**	**95 465**
		Hommes	**37 162**	**4,2**		**18,0**	**45,2**	**46,5**	**4,4**	**91,5**	**33 988**
		Ensemble	**141 411**	**15,9**	**73,7**	**16,2**	**43,9**	**46,4**	**9,2**	**91,5**	**129 454**
Ensemble premier degré public et privé		Femmes	344 001	38,7		20,2	34,4	44,2	10,8	95,8	329 478
		Hommes	56 511	6,4		16,8	40,8	45,9	4,0	97,7	55 203
		Ensemble	400 512	45,1	85,9	19,7	35,3	44,5	9,8	96,0	384 680
Ensemble second degré public et privé		Femmes	291 838	32,8		16,5	43,3	46,3	11,0	94,5	275 785
		Hommes	196 465	22,1		18,1	45,8	46,5	5,1	96,0	188 530
		Ensemble	488 303	54,9	59,8	17,2	44,3	46,4	8,7	95,1	464 315
Ensemble public et privé		**Femmes**	**635 839**	**71,5**		**18,5**	**38,5**	**45,2**	**10,9**	**95,2**	**605 263**
		Hommes	**252 976**	**28,5**		**17,8**	**44,7**	**46,4**	**4,9**	**96,3**	**243 733**
		Ensemble	**888 815**	**100,0**	**71,5**	**18,3**	**40,2**	**45,5**	**9,2**	**95,5**	**848 996**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Le temps partiel présenté ici correspond à la définition réglementaire prévalant dans le public soit une réduction, à la demande de l'agent, de la durée de travail par rapport à celle prévue par son emploi. Cette définition diffère de celle retenue dans les enquêtes déclaratives de la statistique publique où le temps partiel est un temps de travail inférieur à la durée légale du travail qui peut être mis en place à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Lecture : à la rentrée 2025, parmi les enseignants du premier degré public, on compte 302 032 femmes, soit 85,1 % des enseignants du premier degré public et 34,0 % de l'ensemble des enseignants. 20,6 % ont moins de 35 ans et 33,7 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 44,1 ans, 10,5 % d'entre elles sont à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail est de 96,3 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 290 770.

Champ : France (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025 (hors étudiants en préprofessionnalisation).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 2.2 – Profil des enseignants des secteurs public et privé sous contrat à la rentrée 2015 et à la rentrée 2025 (en %)

			Part des femmes		Part des enseignants contractuels et maîtres délégués		Part du temps partiel des enseignants fonctionnaires et assimilés (1)		Part du temps incomplet des enseignants contractuels et maîtres délégués (1)	
			2015	2025	2015	2025	2015	2025	2015	2025
Secteur public	Premier degré	Femmes			0,4	2,3	13,6	10,7	8,7	2,8
		Hommes			0,5	3,3	3,3	4,0	2,6	1,3
		Ensemble	82,2	85,1	0,4	2,4	11,8	9,7	7,3	2,5
	Second degré	Femmes			7,2	10,5	12,0	12,6	30,1	19,4
		Hommes			8,5	13,0	3,6	6,0	23,3	14,9
		Ensemble	58,2	58,5	7,7	11,6	8,5	9,9	27,0	17,3
	Ensemble	**Femmes**			**3,4**	**5,8**	**12,9**	**11,5**	**28,7**	**15,7**
		Hommes			**6,3**	**10,7**	**3,5**	**5,5**	**22,9**	**13,9**
		Ensemble	**69,5**	**71,1**	**4,3**	**7,2**	**10,1**	**9,8**	**26,1**	**14,9**
Secteur privé	Premier degré	Femmes			12,2	16,2	13,5	15,0	32,3	33,0
		Hommes			11,3	16,8	4,1	6,8	23,9	23,0
		Ensemble	91,2	91,9	12,2	16,2	12,7	14,3	31,6	32,1
	Second degré	Femmes			18,5	18,8	10,3	11,9	45,8	46,1
		Hommes			20,3	24,7	3,4	5,6	38,7	38,7
		Ensemble	66,4	65,1	19,1	20,8	8,1	9,8	43,3	43,1
	Ensemble	**Femmes**			**16,0**	**17,8**	**11,7**	**13,2**	**41,6**	**41,3**
		Hommes			**19,3**	**23,9**	**3,5**	**5,7**	**37,8**	**37,6**
		Ensemble	**74,5**	**73,7**	**16,8**	**19,4**	**9,7**	**11,3**	**40,5**	**40,1**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Le temps partiel présenté ici correspond à la définition réglementaire prévalant dans le public soit une réduction, à la demande de l'agent, de la durée de travail par rapport à celle prévue par son emploi. Le temps incomplet correspond lui à un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale ou règlementaire de travail. Cette définition diffère de celle retenue dans les enquêtes déclaratives de la statistique publique.

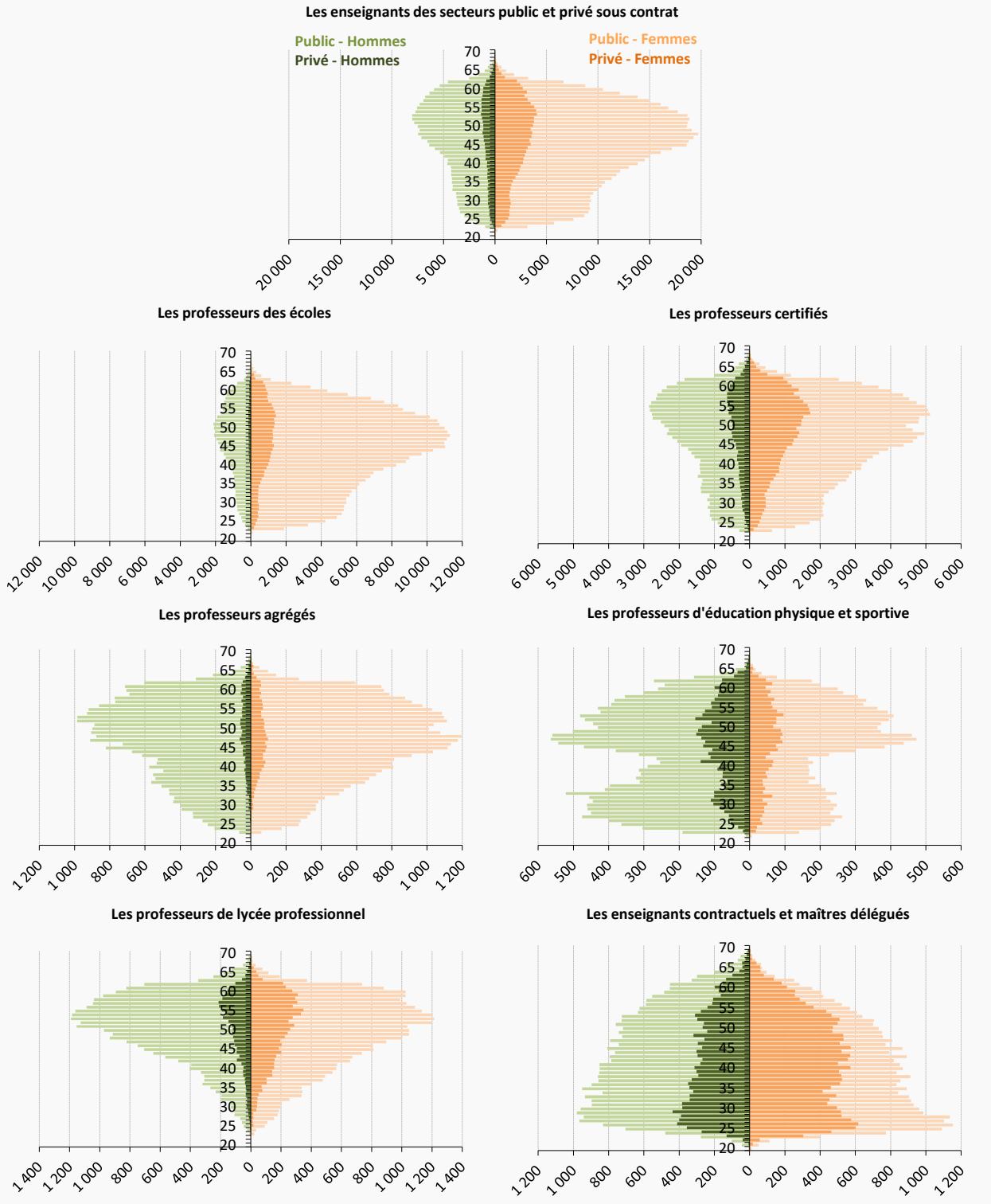
Lecture : à la rentrée 2015, parmi les enseignants du premier degré public, 82,2 % étaient des femmes. A la rentrée 2025, elles représentent 85,1 % des effectifs.

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

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

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

Figure 2.3 – Pyramides des âges des enseignants des secteurs public et privé par corps



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Champ : France (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025 (hors étudiants en préprofessionnalisation).
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 2.4 – Part des femmes dans le second degré pour les principaux groupes de disciplines à la rentrée 2015 et à la rentrée 2025 (en %)

	Public		Privé sous contrat	
	2015	2025	2015	2025
Philosophie	39,1	39,2	44,8	43,2
Lettres	79,2	78,8	83,9	83,0
Langues	83,2	82,6	87,5	86,9
Histoire-géographie	50,5	49,3	58,5	55,2
Sciences économiques et sociales	48,9	50,0	58,5	54,5
Mathématiques	44,7	44,3	58,3	55,2
Physique-chimie	42,9	42,9	51,1	50,6
Biologie-géologie	64,8	65,6	72,1	71,4
Éducation musicale	56,3	54,8	60,9	58,4
Arts plastiques	66,5	70,8	72,2	76,9
Éducation physique et sportive	43,7	40,6	38,7	35,6
Technologie	15,6	14,2	22,8	21,4
Économie et gestion	67,6	64,0	73,7	70,2

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : dans les établissements du second degré public, la part des femmes avec une discipline de poste "Philosophie" est passée de 39,1 % à 39,2 % de la rentrée scolaire 2015 à la rentrée 2025.
Note : uniquement les enseignants en charge d'élèves à l'année, y compris stagiaires.
Champ : enseignants face à élèves à la rentrée en France, public + privé sous contrat.
Source : DEPP, Bases Relais.
Série : https://www.education.gouv.fr/series-chronologiques-de-donnees-statistiques-sur-le-systeme-educatif-12530

Figure 2.5 – Répartition des étudiants en préprofessionnalisation, par secteur et degré d'enseignement

			Effectifs	Part des femmes (en %)	Âge moyen	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Secteur public	Premier degré	Femmes	3 681		24,2	43,6	1 605
		Hommes	545		24,8	45,5	248
		Ensemble	4 226	87,1	24,3	43,9	1 854
	Second degré	Femmes	3 349		24,4	83,7	2 802
		Hommes	1 463		24,6	71,9	1 053
		Ensemble	4 812	69,6	24,4	80,1	3 854
	Ensemble	**Femmes**	**7 030**		**24,3**	**62,7**	**4 407**
		Hommes	**2 008**		**24,7**	**64,8**	**1 301**
		Ensemble	**9 038**	**77,8**	**24,4**	**63,2**	**5 708**
Secteur privé	Premier degré	Femmes	524		23,2	33,1	173
		Hommes	43		25,0	34,2	15
		Ensemble	567	92,4	23,3	33,2	188
	Second degré	Femmes	129		24,3	33,7	43
		Hommes	130		23,6	33,3	43
		Ensemble	259	49,8	23,9	33,5	87
	Ensemble	**Femmes**	**653**		**23,4**	**33,2**	**217**
		Hommes	**173**		**24,0**	**33,5**	**58**
		Ensemble	**826**	**79,1**	**23,5**	**33,3**	**275**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la rentrée 2025, parmi les étudiants en préprofessionnalisation dans le premier degré public, on compte 3 681 femmes, soit 87,1 % des étudiants dans le premier degré public. Leur âge moyen est de 24,2 ans. Leur quotité moyenne de travail est de 43,6 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 1 605.
Champ : France, étudiants en préprofessionnalisation, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

B. LE RECOURS AU TEMPS PARTIEL OU INCOMPLET

La quotité de travail des enseignants diffère en fonction du statut et du secteur d'enseignement. Dans le public, 3 % des enseignants sont à mi-temps ou moins, qu'il s'agisse de temps partiel ou de temps incomplet (**Figure 2.6**). Cette proportion est de 9 % dans le privé. Des écarts existent entre le temps de travail des fonctionnaires ou assimilés et celui des contractuels ou maîtres délégués. En particulier dans le secteur privé où 18 % des maîtres délégués sont à mi-temps ou moins, contre 6 % pour les assimilés titulaires. Dans le public, ces proportions sont de 6 % pour les contractuels et 3 % pour les fonctionnaires.

Figure 2.6 – Quotité de travail des personnels enseignants (en %)

			% des personnes dont la quotité est :			
			Inférieure ou égale à 50% (1)	Supérieure à 50% et inférieure ou égale à 80%	Supérieure à 80% et moins de 100%	Égale à 100%
Secteur public	Premier degré	Femmes	3,0	7,1	0,1	89,8
		Hommes	2,1	2,1	0,1	95,7
		Ensemble	2,9	6,4	0,1	90,7
	Second degré	Femmes	3,5	6,3	3,5	86,7
		Hommes	2,8	3,2	1,8	92,3
		Ensemble	3,2	5,0	2,8	89,0
	Fonctionnaires	Femmes	3,0	6,8	1,4	88,8
		Hommes	2,3	2,6	1,1	94,0
		Ensemble	2,8	5,6	1,3	90,2
	Contractuels	Femmes	6,4	6,2	4,4	83,0
		Hommes	5,3	5,2	3,9	85,6
		Ensemble	5,9	5,8	4,2	84,1
	Ensemble	**Femmes**	**3,2**	**6,7**	**1,6**	**88,5**
		Hommes	**2,6**	**2,9**	**1,4**	**93,1**
		Ensemble	**3,1**	**5,6**	**1,5**	**89,8**
Secteur privé	Premier degré	Femmes	9,7	8,6	1,1	80,6
		Hommes	7,0	4,1	0,9	88,1
		Ensemble	9,5	8,2	1,0	81,3
	Second degré	Femmes	7,8	9,1	5,8	77,2
		Hommes	8,8	6,4	4,0	80,8
		Ensemble	8,2	8,2	5,2	78,5
	Assimilés titulaires	Femmes	6,3	7,7	3,0	83,0
		Hommes	6,2	4,1	2,0	87,7
		Ensemble	6,3	6,8	2,8	84,1
	Maîtres délégués	Femmes	19,1	14,6	8,1	58,2
		Hommes	16,2	12,8	9,1	62,0
		Ensemble	18,2	14,0	8,4	59,4
	Ensemble	**Femmes**	**8,6**	**8,9**	**3,9**	**78,6**
		Hommes	**8,6**	**6,1**	**3,7**	**81,5**
		Ensemble	**8,6**	**8,2**	**3,9**	**79,4**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Y compris les agents sans affectation (congé de formation professionnelle ou congé longue durée).
Lecture : à la rentrée 2025, parmi les femmes enseignantes du premier degré public, 3,0 % ont une quotité de travail inférieure ou égale à 50 %, 7,1 % ont une quotité comprise entre 50 % et 80 %, 0,1 % ont une quotité comprise 80 % et moins de 100 %, et 89,8 % sont à temps complet.
Champ : France (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025 (hors étudiants en préprofessionnalisation).
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

1. Le temps partiel

Le temps partiel concerne 9 % des enseignants (**Figure 2.1**). Dans le premier degré, il est plus fréquent dans le secteur privé que dans le public (12 % contre 10 %). Dans le second degré, la situation est inversée (8 % dans le privé et 9 % dans le public). Dans les deux secteurs d'enseignement, les femmes ont plus recours au temps partiel que les hommes (11 % contre 5 %). Le temps partiel est peu fréquent parmi les contractuels.

Dans le premier degré public, la proportion d'enseignants fonctionnaires à temps partiel est en diminution, passant de 12 % en 2015 à 10 % en 2025 (**Figure 2.2**). Cette baisse est principalement visible chez les femmes. A l'inverse, dans le premier degré privé, la part du temps partiel augmente légèrement (de 13 % en 2015 à 14 % en 2025). Cette hausse est également constatée dans le second degré quel que soit le secteur d'enseignement (8 % en 2015 et 10 % en 2025).

Les femmes de 35-39 ans sont celles qui recourent le plus au temps partiel

Dans le premier degré public comme privé, c'est entre 35 et 39 ans que les femmes fonctionnaires ou assimilées sont le plus souvent à temps partiel (deux enseignantes sur dix dans cette tranche d'âge) (**Figure 2.7**). Après 40 ans, le temps partiel est nettement plus élevé dans le privé et croît avec l'âge. En effet, les enseignants du privé peuvent bénéficier du dispositif de départ à la retraite progressive. Cette mesure est également ouverte aux agents de la fonction publique depuis la rentrée 2023. La part de temps partiel après 60 ans dans le premier degré public bien qu'en augmentation par rapport à 2024 (+ 5 points) n'atteint pas le niveau observé dans le privé.

Dans le second degré, la part des femmes fonctionnaires ou assimilées à temps partiel est plus élevée entre 35 et 39 ans mais dans une proportion moindre que dans le premier degré et de manière plus marquée dans le public (17 % contre 12 % dans le privé). Le temps partiel augmente dans les deux secteurs à partir de 55 ans, et particulièrement après 60 ans. Les enseignants du second degré public se seraient donc plus saisis que ceux du premier degré du dispositif de départ à la retraite progressif.

La moitié des enseignants fonctionnaires ou assimilés à temps partiel le sont sur autorisation

Deux motifs prédominent parmi les modalités administratives invoquées pour travailler à temps partiel (**Figure 2.8**). Celui accordé sur autorisation est le plus répandu (54 % des cas). L'enseignant en fait la demande pour raison personnelle, pour élever un enfant de plus de 6 ans ou pour s'engager dans une association par exemple. Il est moins utilisé dans le public (52 % contre 69 % dans le privé) et les hommes y recourent plus que les femmes, à l'exception du premier degré public.

Second motif le plus fréquent, le temps partiel de droit pour élever un enfant concerne 19 % des enseignants fonctionnaires ou assimilés à temps partiel, les femmes plus que les hommes, dans le public comme dans le privé. Il est cependant plus fréquent dans le public (21 % contre 12 %). C'est dans le premier degré public que l'écart entre les femmes et les hommes est le moins élevé (30 % contre 23 %). La part des enseignants du second degré à temps partiel pour cette raison est moins élevée.

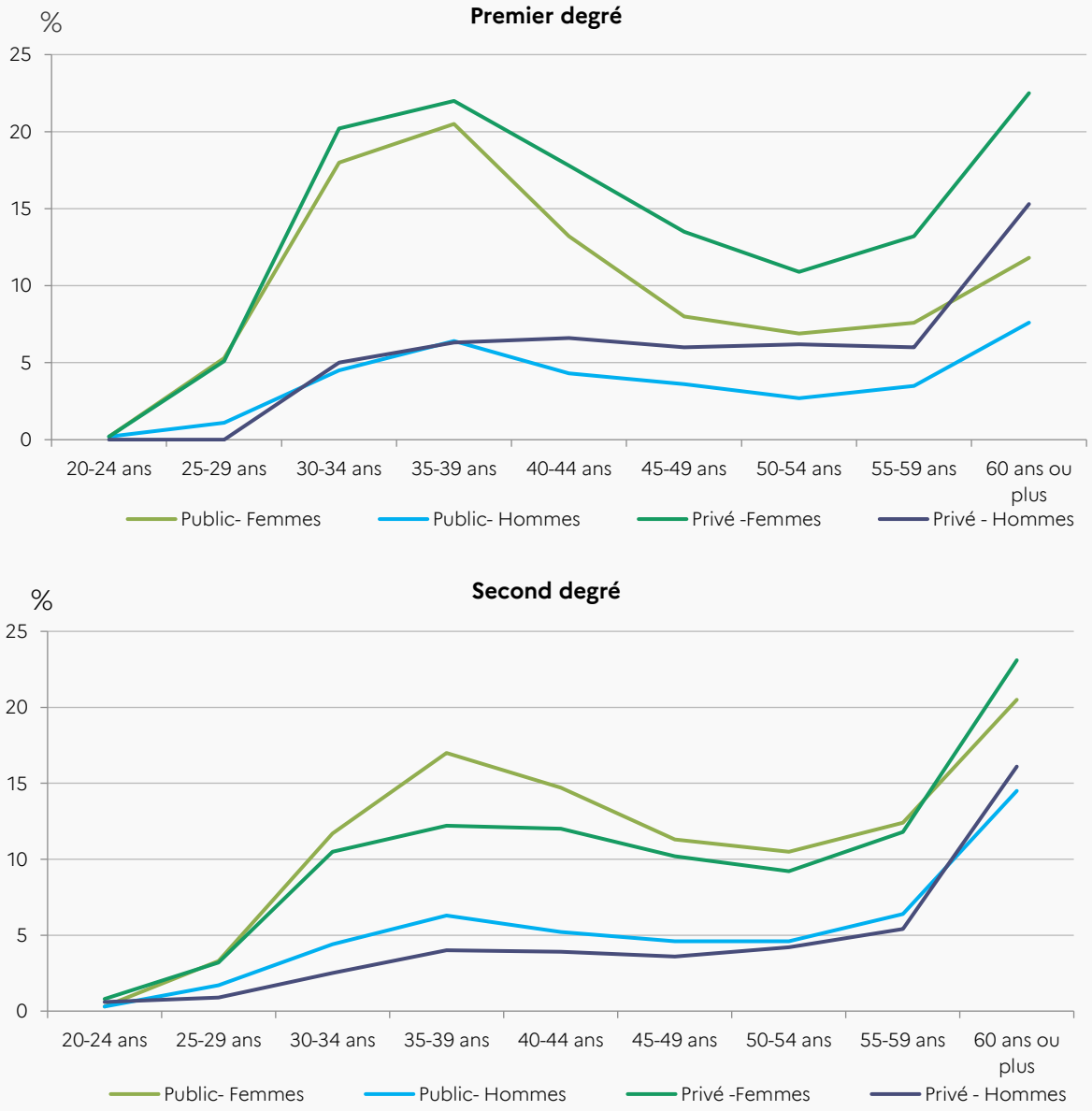
Depuis 2020, de plus en plus de temps partiel pour motif thérapeutique

Entre les rentrées 2015 et 2025, les motifs de temps partiel se sont diversifiés (**Figure 2.9**). Le recours au temps partiel de droit pour élever un enfant a fortement diminué (- 13 points dans le secteur public et – 11 points dans le secteur privé). Le temps partiel sur autorisation est également en baisse dans le secteur public (- 6 points), en particulier depuis la rentrée 2020. À l'inverse, le recours au temps partiel thérapeutique a fortement augmenté ces cinq dernières années. Dans le secteur public, en particulier, ce motif représente 14 % des situations de temps partiel contre 3 % à 4 % entre 2015 et 2020. Les évolutions réglementaires successives[2], qui ont assoupli les conditions de recours au temps partiel thérapeutique, ont vraisemblablement joué un rôle important dans cette hausse.

[2] Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique (article 9).

Décret n° 2021-997 du 28 juillet 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique de l'État

Figure 2.7 – Temps partiel (1) des enseignants fonctionnaires ou assimilés (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Le temps partiel présenté ici correspond à la définition réglementaire prévalant dans le public soit une réduction, à la demande de l'agent, de la durée de travail par rapport à celle prévue par son emploi. Cette définition diffère de celle retenue dans les enquêtes déclaratives de la statistique publique.
Lecture : à la rentrée 2025, dans le premier degré public, le temps partiel concerne 18,0 % des enseignantes fonctionnaires âgées de 30 à 34 ans et 4,5 % des enseignants fonctionnaires du même âge.
Champ : France (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant, fonctionnaires ou assimilés, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 2.8 – Motif du temps partiel pris par les enseignants fonctionnaires ou assimilés (en %)

			Temps partiel (1)							
			De droit pour élever un enfant	Sur autorisation	De droit pour soins à enfant ou à ascendant ou à conjoint	Théra-peutique	De droit pour personne handicapée	Pour créer ou reprendre une entreprise	Crédit d'heures pour fonction élective	Ensemble
Secteur public	Premier degré	Femmes	30,0	38,8	7,2	14,9	8,1	0,9	0,0	100,0
		Hommes	22,7	39,1	5,9	21,8	8,2	1,8	0,4	100,0
		Ensemble	29,6	38,8	7,1	15,4	8,1	1,0	0,1	100,0
	Second degré	Femmes	13,0	62,6	3,6	13,4	6,2	0,8	0,4	100,0
		Hommes	8,1	67,9	2,7	13,4	4,9	1,4	1,7	100,0
		Ensemble	11,8	63,9	3,4	13,4	5,9	0,9	0,7	100,0
	Ensemble	**Femmes**	**22,4**	**49,5**	**5,6**	**14,3**	**7,2**	**0,9**	**0,2**	**100,0**
		Hommes	**10,9**	**62,4**	**3,3**	**15,0**	**5,6**	**1,5**	**1,4**	**100,0**
		Ensemble	**20,6**	**51,5**	**5,2**	**14,4**	**7,0**	**1,0**	**0,4**	**100,0**
Secteur privé	Premier degré	Femmes	17,5	65,7	3,0	7,0	6,3	0,5	0,1	100,0
		Hommes	7,1	77,4	2,4	5,7	7,1	0,5		100,0
		Ensemble	17,1	66,2	3,0	6,9	6,3	0,5	0,1	100,0
	Second degré	Femmes	9,4	70,5	2,6	8,8	8,4	0,1	0,1	100,0
		Hommes	3,5	75,7	1,1	10,2	7,9	0,3	1,3	100,0
		Ensemble	8,3	71,5	2,3	9,1	8,3	0,2	0,4	100,0
	Ensemble	**Femmes**	**13,2**	**68,3**	**2,8**	**8,0**	**7,4**	**0,3**	**0,1**	**100,0**
		Hommes	**4,0**	**75,9**	**1,2**	**9,6**	**7,8**	**0,3**	**1,1**	**100,0**
		Ensemble	**12,0**	**69,2**	**2,6**	**8,2**	**7,5**	**0,3**	**0,2**	**100,0**
Ensemble public et privé		**Femmes**	**20,9**	**52,6**	**5,1**	**13,2**	**7,3**	**0,8**	**0,2**	**100,0**
		Hommes	**9,9**	**64,2**	**3,0**	**14,3**	**5,9**	**1,3**	**1,4**	**100,0**
		Ensemble	**19,2**	**54,3**	**4,8**	**13,4**	**7,1**	**0,9**	**0,3**	**100,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Le temps partiel présenté ici correspond à la définition réglementaire prévalant dans le public soit une réduction, à la demande de l'agent, de la durée de travail par rapport à celle prévue par son emploi. Cette définition diffère de celle retenue dans les enquêtes déclaratives de la statistique publique.
Lecture : à la rentrée 2025, dans le premier degré public, 30,0 % des enseignantes à temps partiel le sont de droit pour élever un enfant.
Champ : France (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant, fonctionnaires ou assimilés, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 2.9 – Évolution des motifs de temps partiel (1) pris par les enseignants fonctionnaires ou assimilés (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Le temps partiel présenté ici correspond à la définition réglementaire prévalant dans le public soit une réduction, à la demande de l'agent, de la durée de travail par rapport à celle prévue par son emploi. Cette définition diffère de celle retenue dans les enquêtes déclaratives de la statistique publique.
Lecture : à la rentrée 2015, 34 % des enseignants fonctionnaires du public à temps partiel l'étaient de droit, pour élever un enfant. Cette proportion est de 21 % à la rentrée 2025.
Champ : France (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant, fonctionnaires ou assimilés, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 2.10 – Temps de travail et nature du contrat des enseignants contractuels ou maîtres délégués

			Effectifs	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Âge moyen	Part du temps partiel (1) (en %)	Part du temps incomplet (1) (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Secteur public	Premier degré	Femmes	6 880	57,5	9,2	34,8	2,1	2,8	98,0	6 743
		Hommes	1 732	54,3	9,2	35,5	0,9	1,3	99,0	1 716
		Ensemble	**8 612**	**56,9**	**9,2**	**34,9**	**1,9**	**2,5**	**98,2**	**8 459**
	Second degré	Femmes	24 102	30,7	26,9	41,6	1,3	19,4	92,5	22 295
		dont CDI	*7 006*	*5,3*	*49,6*	*48,9*	*3,8*	*6,2*	*96,8*	*6 783*
		Hommes	21 273	30,3	29,4	42,2	0,5	14,9	94,3	20 067
		dont CDI	*6 535*	*5,8*	*47,5*	*48,7*	*1,4*	*3,4*	*98,3*	*6 424*
		Ensemble	**45 375**	**30,5**	**28,1**	**41,9**	**0,9**	**17,3**	**93,4**	**42 362**
		dont CDI	***13 541***	***5,5***	***48,6***	***48,8***	***2,6***	***4,8***	***97,5***	***13 207***
Secteur privé sous contrat	Premier degré	Femmes	6 798	36,6	19,4	39,3	0,6	33,0	85,5	5 814
		Hommes	626	39,1	19,5	39,0	0,3	23,0	89,3	559
		Ensemble	**7 424**	**36,9**	**19,4**	**39,3**	**0,5**	**32,1**	**85,8**	**6 372**
	Second degré	Femmes	11 707	29,8	28,5	41,9	0,4	46,1	81,2	9 502
		dont CDI	*2 846*	*5,5*	*50,8*	*48,9*	*1,4*	*40,2*	*83,6*	*2 380*
		Hommes	8 249	35,3	27,4	41,1	0,2	38,7	83,8	6 909
		dont CDI	*2 067*	*6,8*	*44,2*	*47,8*	*0,5*	*32,3*	*86,1*	*1 780*
		Ensemble	**19 956**	**32,0**	**28,1**	**41,6**	**0,3**	**43,1**	**82,2**	**16 411**
		dont CDI	***4 913***	***6,0***	***48,0***	***48,4***	***1,0***	***36,9***	***84,7***	***4 160***
Ensemble des enseignants contractuels et maîtres délégués			**81 367**	**34,3**	**25,3**	**40,8**	**0,8**	**23,4**	**90,5**	**73 604**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Le temps partiel présenté ici correspond à la définition réglementaire prévalant dans le public soit une réduction, à la demande de l'agent, de la durée de travail par rapport à celle prévue par son emploi. Le temps incomplet correspond lui à un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale ou règlementaire de travail. Cette définition diffère de celle retenue dans les enquêtes déclaratives de la statistique publique.

Lecture : à la rentrée 2025, parmi les femmes enseignantes contractuelles du second degré public, 7 006 sont en CDI. Parmi ces dernières, 5,3 % ont moins de 35 ans et 49,6 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 48,9 ans, 3,8 % d'entre elles sont à temps partiel et 6,2 % à temps incomplet. Leur quotité moyenne de travail est de 96,8 %; l'effectif en équivalent temps plein est de 6 783.

Champ : France (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant, contractuels ou maîtres délégués, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité et ayant une affectation au 30 novembre 2025 (hors étudiants en préprofessionnalisation).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

2. Le temps incomplet

Un quart des enseignants contractuels ou maîtres délégués sont employés à temps incomplet, c'est-à-dire avec un service prévu par l'administration d'une durée inférieure à l'obligation réglementaire de service (**Figure 2.10**). Pour ces derniers, les heures disponibles dans leur discipline de recrutement ou dans les établissements dans lesquels ils exercent ne permettent pas d'atteindre un service à temps complet. Le temps incomplet est beaucoup plus utilisé dans le privé (40 % contre 15 % dans le public) (**Figure 2.2**). Il est plus fréquent pour les femmes que pour les hommes, quel que soit le niveau et le secteur d'enseignement.

Les enseignants en CDI sont moins souvent à temps incomplet

Les contrats à durée indéterminée (CDI) concernent 30 % des enseignants contractuels du second degré public et 25 % des maîtres délégués du second degré privé. La proportion est équivalente pour les femmes et pour les hommes. Ces enseignants en CDI sont plus âgés que les autres contractuels ou maîtres délégués (49 ans en moyenne contre 42 ans de l'ensemble). Ils sont moins souvent à temps incomplet, en particulier dans le secteur public (5 % contre 17 % de l'ensemble des contractuels).

Une baisse importante de la part des enseignants contractuels à temps incomplet dans le public

Entre la rentrée 2015 et la rentrée 2025, la part des enseignants contractuels à temps incomplet baisse de manière importante dans le secteur public en lien avec une augmentation du recours aux contractuels recrutés à temps complet (**Figure 2.2**). En 2015, 7 % des enseignants contractuels du premier degré public étaient à temps incomplet, ils ne sont plus que 3 % en 2025. Dans le second degré, elle concerne 27 % des enseignants contractuels en 2015 et 17 % en 2025.

Dans le secteur privé sous contrat, où cette modalité de travail est nettement plus fréquente, la part du temps incomplet est stable. Pour les maîtres délégués du premier degré privé, le temps incomplet était de 32 % en 2015 comme en 2025. Dans le second degré privé, la part du temps incomplet reste à 43 %.

C. LE SERVICE DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ

À la rentrée 2025, le service hebdomadaire moyen d'un enseignant des établissements du second degré (y compris les formations post-bac) est de 18,5 heures par semaine, soit 18 heures et 30 minutes (**Figure 2.11**). Ce service hebdomadaire est de 18,6 heures (18 heures et 40 minutes) dans le secteur public et 18,1 heures (18 heures et 10 minutes) dans le secteur privé.

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.

Davantage d'HSA pour les hommes que pour les femmes

Dans chaque secteur d'enseignement, le service hebdomadaire moyen est plus élevé pour les hommes. Dans le public, un homme a un service hebdomadaire de 18,9 heures, contre 18,4 heures pour une femme. Il fait en moyenne 0,4 heure supplémentaire annualisée (HSA) de plus qu'une femme. Cet écart varie selon les corps : en moyenne 0,7 HSA de plus parmi les agrégés et professeurs de chaire supérieure et 0,4 HSA de plus parmi les certifiés. Dans le secteur privé sous contrat, l'écart entre les hommes et les femmes est plus important pour les agrégés et professeurs de chaire supérieure (1 HSA).

Trois enseignants du second degré sur dix sont engagés dans le Pacte

Mis en place à la rentrée 2023, le Pacte enseignant consiste à effectuer des missions complémentaires rémunérées, qui reposent sur le volontariat des agents. Il n'est pas comptabilisé dans le service total des enseignants car ses missions n'ont pas de régularité hebdomadaire. À la rentrée 2025, 27 % des enseignants ont adhéré au Pacte : 25 % dans le public et 33 % dans le privé sous contrat (**Figure 2.12**). Les femmes sont aussi nombreuses à avoir opté pour le Pacte que les hommes. Le Pacte est particulièrement répandu parmi les PLP et les « autres fonctionnaires » (quasiment exclusivement des enseignants du premier degré). Les enseignants agrégés et de chaire supérieure sont, en revanche, nettement moins nombreux à y avoir adhéré.

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

Sur l'année scolaire 2024-2025, 23 % des enseignants ont reçu une indemnité pour missions particulières (IMP) et 53 % ont effectué au moins une heure supplémentaire effective (HSE) (**Figure 2.13 et 2.14**).

Les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes à percevoir des IMP : 26 % contre 24 % dans le secteur public, 16 % contre 14 % dans le privé sous contrat. De plus, parmi les bénéficiaires, le montant moyen perçu est moins élevé pour les femmes que pour les hommes. Ces IMP sont versées aux enseignants qui accomplissent des missions dites « particulières » toute l'année (mission de référent numérique, par exemple) ou ponctuellement, que ce soit au niveau académique ou d'un établissement.

Les femmes sont en revanche 61 % dans le public à effectuer des HSE, contre 57 % pour les hommes. Dans le privé, il n'y a pas de différence entre les femmes et les hommes (29 %). Ces HSE sont toutefois moins rémunératrices pour les femmes que pour les hommes, avec une différence annuelle moyenne de 370 € liée à un moindre volume d'heures. Les HSE sont des heures ponctuelles permettant par exemple de rémunérer le remplacement d'un collègue absent ou la participation au dispositif « Devoirs faits ». Tout comme le Pacte, les HSE et les IMP ne font pas partie du service total des enseignants.

Figure 2.11 – Le service hebdomadaire moyen des enseignants par corps dans le second degré (en heures)

		Service hebdomadaire total (1)			dont heures supplémentaires annualisées (HSA)		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Secteur public	Agrégés et chaire supérieure	16,0	16,3	16,1	2,0	2,7	2,3
	Certifiés et assimilés	18,8	19,6	19,1	1,4	1,8	1,6
	PLP	19,6	20,1	19,8	2,0	2,4	2,2
	Autres fonctionnaires (2)	21,2	21,5	21,3	0,6	0,8	0,7
	Total fonctionnaires	**18,6**	**19,1**	**18,8**	**1,6**	**2,0**	**1,8**
	Contractuels	**16,9**	**17,8**	**17,3**	**1,2**	**1,5**	**1,4**
	Ensemble second degré public	**18,4**	**18,9**	**18,6**	**1,6**	**2,0**	**1,7**
Secteur privé	Agrégés et chaire supérieure	15,7	15,7	15,7	2,3	3,2	2,7
	Certifiés et assimilés	18,6	19,2	18,8	1,6	2,0	1,7
	PLP	18,8	19,2	19,0	1,9	2,3	2,1
	Autres assimilés titulaires	18,8	17,3	18,4	0,5	0,9	0,6
	Total assimilés titulaires	**18,5**	**18,9**	**18,6**	**1,7**	**2,1**	**1,8**
	Maîtres délégués	**15,6**	**16,4**	**15,9**	**1,3**	**1,7**	**1,5**
	Ensemble second degré privé	**18,0**	**18,3**	**18,1**	**1,6**	**2,0**	**1,7**
Ensemble public et privé sous contrat		**18,3**	**18,8**	**18,5**	**1,6**	**2,0**	**1,7**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Y compris les pondérations.
2. Majoritairement des enseignants du 1er degré.
Lecture : dans les établissements du second degré du secteur public, toutes disciplines et toutes modalités de service confondues, les femmes qui sont agrégées et professeures de chaire supérieure ont, à la rentrée 2025, un service moyen de 16,0 heures. Sur ce service moyen, 2,0 heures sont rémunérées en heure supplémentaire.
Champ : enseignants face à élèves à la rentrée 2025 en France, public + privé sous contrat.
Source : DEPP, Bases Relais. Rentrée 2025.

Figure 2.12 – La part des enseignants du second degré engagés dans le Pacte (en %)

		Femmes	Hommes	Ensemble
Secteur public	Agrégés et chaire supérieure	12,7	12,4	12,6
	Certifiés et assimilés	25,8	27,0	26,3
	PLP	29,7	30,8	30,2
	Autres fonctionnaires	39,1	39,9	39,3
	Total fonctionnaires	**24,7**	**25,2**	**24,9**
	Contractuels	**24,3**	**26,2**	**25,2**
	Ensemble second degré public	**24,7**	**25,3**	**24,9**
Secteur privé	Agrégés et chaire supérieure	18,6	16,8	17,8
	Certifiés et assimilés	33,1	34,9	33,7
	PLP	40,0	38,0	39,3
	Autres assimilés titulaires	35,6	34,2	35,2
	Total assimilés titulaires	**33,3**	**33,9**	**33,5**
	Maîtres délégués	**29,9**	**32,3**	**30,9**
	Ensemble second degré privé	**32,7**	**33,5**	**33,0**
Ensemble public et privé sous contrat		**26,5**	**26,7**	**26,6**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la rentrée 2025, dans les établissements du second degré public, 12,7 % des femmes agrégées ou professeures de chaire supérieure sont engagées pour au moins une mission du Pacte.
Champ : enseignants face à élèves à la rentrée 2025 en France, public + privé sous contrat.
Source : DEPP, Bases Relais. Rentrée 2025.

Figure 2.13 – Les indemnités pour missions particulières (IMP) des enseignants par corps dans le second degré

		Part des bénéficiaires (%)			Montant moyen annuel par bénéficiaire (en €)		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Secteur public	Agrégés et chaire supérieure	27,0	24,4	25,8	1 048	1 270	1 145
	Certifiés et assimilés	24,7	30,1	26,8	977	1 285	1 111
	PLP	27,3	26,5	26,9	1 041	1 196	1 117
	Autres fonctionnaires	17,7	18,4	17,9	1 028	1 136	1 063
	Total fonctionnaires	**25,1**	**28,2**	**26,4**	**998**	**1 266**	**1 116**
	Contractuels	**7,0**	**8,8**	**7,9**	**881**	**1 016**	**955**
	Ensemble second degré public	**23,6**	**26,0**	**24,6**	**995**	**1 257**	**1 111**
Secteur privé	Agrégés et chaire supérieure	13,6	12,6	13,1	903	1 022	955
	Certifiés et assimilés	15,6	19,3	16,8	893	1 057	954
	PLP	14,8	13,4	14,3	948	1 035	978
	Autres assimilés titulaires	9,0	14,6	10,5	909	1 119	985
	Total assimilés titulaires	**15,3**	**17,8**	**16,2**	**901**	**1 053**	**957**
	Maîtres délégués	**6,7**	**7,9**	**7,2**	**842**	**866**	**853**
	Ensemble second degré privé	**13,8**	**15,6**	**14,5**	**896**	**1 032**	**948**
Ensemble public et privé sous contrat		**21,4**	**24,2**	**22,6**	**981**	**1 231**	**1 090**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : dans les établissements du second degré public, les femmes qui sont agrégées et professeures de chaire supérieure sont 27 % à faire au moins une IMP durant l'année scolaire 2024-2025, pour un montant moyen de 1 048 €.
Champ : enseignants face à élèves à la rentrée 2024 en France, public + privé sous contrat.
Source : DEPP, Bases Relais. Année scolaire 2024-2025.

Figure 2.14 – Les heures supplémentaires effectives (HSE) des enseignants par corps dans le second degré

		Part des bénéficiaires (%)			Montant moyen annuel par bénéficiaire (en €)		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Secteur public	Agrégés et chaire supérieure	68,2	66,5	67,4	2 025	3 286	2 600
	Certifiés et assimilés	64,5	60,7	63,1	740	818	769
	PLP	46,8	43,7	45,3	715	847	778
	Autres fonctionnaires	59,7	60,3	59,9	693	807	729
	Total fonctionnaires	**62,7**	**58,8**	**61,1**	**944**	**1 332**	**1 098**
	Contractuels	**43,3**	**42,7**	**43,0**	**681**	**779**	**729**
	Ensemble second degré public	**61,1**	**57,0**	**59,3**	**929**	**1 286**	**1 072**
Secteur privé	Agrégés et chaire supérieure	41,7	53,9	47,2	2 848	4 871	3 894
	Certifiés et assimilés	31,1	29,1	30,4	525	634	559
	PLP	24,5	23,1	24,0	503	543	518
	Autres assimilés titulaires	25,5	17,4	23,4	434	407	429
	Total assimilés titulaires	**30,6**	**30,0**	**30,4**	**677**	**1 229**	**861**
	Maîtres délégués	**23,3**	**24,1**	**23,6**	**468**	**456**	**463**
	Ensemble second degré privé	**29,4**	**28,7**	**29,2**	**649**	**1 084**	**800**
Ensemble public et privé sous contrat		**54,1**	**52,0**	**53,2**	**895**	**1 266**	**1 042**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : dans les établissements du second degré public, les femmes qui sont agrégées et professeures de chaire supérieure sont 68,2 % à faire au moins une HSE durant l'année scolaire 2024-2025, pour un montant moyen de 2 025 €.
Champ : enseignants face à élèves à la rentrée 2024 en France, public + privé sous contrat.
Source : DEPP, Bases Relais. Année scolaire 2024-2025.

D. LES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC

À la rentrée 2025, 747 400 enseignants relèvent du secteur public (**Figure 2.15**). La moitié sont des enseignants du premier degré, essentiellement des professeurs des écoles. Dans le second degré, un enseignant sur deux est professeur certifié, soit 28% des enseignants du public. Parmi ces derniers 7 % sont agrégés, 7 % professeurs de lycée professionnel (PLP), 4 % sont professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) et 6 % sont contractuels.

Une proportion plus importante de femmes dans le premier degré

Les femmes représentent 71 % des enseignants du secteur public. Elles constituent 85 % des effectifs des professeurs des écoles. Parmi les enseignants fonctionnaires du second degré, c'est chez les professeurs certifiés que leur part est la plus forte (65 %). Elles sont 54 % parmi les agrégés, 51 % chez les PLP et 41 % chez les PEPS. Le corps des professeurs de chaire supérieure, qui totalise moins de 1 % des effectifs enseignants du secteur public, est celui où les enseignantes sont les moins nombreuses (39 %).

Les enseignants sont en moyenne plus jeunes dans le premier degré (44 ans) que dans le second degré (46 ans) où 44 % sont âgés de 50 ans ou plus. Dans le premier degré, 35 % des enseignants sont dans cette tranche d'âge.

Le temps partiel concerne 9 % des enseignants du secteur public, dans le premier degré comme dans le second degré. Cette proportion varie de 1 % chez les professeurs de chaire supérieure à 11 % chez les professeurs certifiés.

Figure 2.15 – Répartition des enseignants du secteur public, par degré d'enseignement

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Part du temps partiel (1) (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Premier degré	Professeurs des écoles	Femmes	294 818	39,4		19,8	34,3	44,3	10,7	96,2	283 715
		Hommes	50 939	6,8		15,8	41,5	46,1	4,0	97,9	49 854
		Ensemble	345 757	46,3	85,3	19,2	35,3	44,5	9,7	96,5	333 569
	Instituteurs	Femmes	334	0,0		0,6	89,5	56,8	9,3	93,3	312
		Hommes	117	0,0		0,0	82,1	54,7	3,4	94,0	110
		Ensemble	451	0,1	74,1	0,4	87,6	56,2	7,8	93,5	422
	Fonctionnaires	Femmes	295 152	39,5		19,7	34,3	44,3	10,7	96,2	284 027
		Hommes	51 056	6,8		15,8	41,6	46,1	4,0	97,9	49 964
		Ensemble	346 208	46,3	85,3	19,1	35,4	44,6	9,7	96,5	333 990
	Contractuels	Femmes	6 880	0,9		57,5	9,2	34,8	2,1	98,0	6 743
		Hommes	1 732	0,2		54,3	9,2	35,5	0,9	99,0	1 716
		Ensemble	8 612	1,2	79,9	56,9	9,2	34,9	1,9	98,2	8 459
	Ensemble	**Femmes**	**302 032**	**40,4**		**20,6**	**33,7**	**44,1**	**10,5**	**96,3**	**290 770**
		Hommes	**52 788**	**7,1**		**17,0**	**40,5**	**45,8**	**3,9**	**97,9**	**51 679**
		Ensemble	**354 820**	**47,5**	**85,1**	**20,1**	**34,8**	**44,3**	**9,5**	**96,5**	**342 449**
Second degré	Professeurs de chaire supérieure	Femmes	827	0,1		0,0	74,6	54,0	1,3	98,9	818
		Hommes	1 295	0,2		0,0	74,3	54,1	0,8	99,3	1 286
		Ensemble	2 122	0,3	39,0	0,0	74,4	54,1	1,0	99,2	2 105
	Professeurs agrégés	Femmes	30 033	4,0		13,4	41,9	46,6	11,3	96,1	28 847
		Hommes	25 327	3,4		16,0	45,2	46,7	5,8	97,2	24 620
		Ensemble	55 360	7,4	54,3	14,6	43,4	46,6	8,8	96,6	53 467
	Professeurs certifiés	Femmes	136 958	18,3		16,7	43,1	46,2	13,8	95,4	130719
		Hommes	73 661	9,9		17,1	48,2	47,0	6,9	97,1	71502
		Ensemble	210 619	28,2	65,0	16,8	44,9	46,5	11,4	96,0	202221
	Professeurs d'éducation physique et sportive	Femmes	11 055	1,5		24,5	38,8	44,6	11,5	96,4	10658
		Hommes	15 922	2,1		31,1	32,6	42,8	5,7	97,9	15589
		Ensemble	26 977	3,6	41,0	28,4	35,1	43,5	8,1	97,3	26247
	Professeurs de lycée professionnel	Femmes	26 534	3,6		8,0	54,3	49,3	8,2	96,7	25 650
		Hommes	25 496	3,4		5,5	60,3	50,5	4,1	97,9	24 956
		Ensemble	52 030	7,0	51,0	6,8	57,2	49,9	6,2	97,3	50 606
	PEGC (2), adjoints et chargés d'enseignement	Femmes	49	0,0		0,0	100,0	63,1	36,7	82,3	40
		Hommes	52	0,0		0,0	100,0	63,1	13,5	86,4	45
		Ensemble	101	0,0	48,5	0,0	100,0	63,1	24,8	84,4	85
	Fonctionnaires	Femmes	205 456	27,5		15,4	44,3	46,6	12,6	95,8	196 733
		Hommes	141 753	19,0		16,2	48,3	47,2	6,0	97,4	137 998
		Ensemble	347 209	46,5	59,2	15,8	45,9	46,8	9,9	96,4	334 731
	Contractuels	Femmes	24 102	3,2		30,7	26,9	41,6	1,3	92,5	22 295
		Hommes	21 273	2,8		30,3	29,4	42,2	0,5	94,3	20 067
		Ensemble	45 375	6,1	53,1	30,5	28,1	41,9	0,9	93,4	42 362
	Ensemble	**Femmes**	**229 558**	**30,7**		**17,0**	**42,5**	**46,1**	**11,4**	**95,4**	**219 028**
		Hommes	**163 026**	**21,8**		**18,1**	**45,9**	**46,5**	**5,3**	**97,0**	**158 066**
		Ensemble	**392 584**	**52,5**	**58,5**	**17,5**	**43,9**	**46,3**	**8,9**	**96,1**	**377 093**

Figure 2.15 – (suite)

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Part du temps partiel (1) (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Ensemble fonctionnaires	Femmes	500 608	67,0		18,0	38,4	45,2	11,5	96,0	480 760
	Hommes	192 809	25,8		16,1	46,5	46,9	5,5	97,5	187 962
	Ensemble	693 417	92,8	72,2	17,4	40,7	45,7	9,8	96,4	668 721
Ensemble contractuels	Femmes	30 982	4,1		36,7	22,9	40,1	1,5	93,7	29 038
	Hommes	23 005	3,1		32,1	27,9	41,7	0,5	94,7	21 783
	Ensemble	53 987	7,2	57,4	34,7	25,0	40,8	1,1	94,1	50 821
Ensemble des enseignants du public	**Femmes**	**531 590**	**71,1**		**19,1**	**37,5**	**44,9**	**10,9**	**95,9**	**509 798**
	Hommes	**215 814**	**28,9**		**17,8**	**44,6**	**46,4**	**4,9**	**97,2**	**209 745**
	Ensemble	**747 404**	**100,0**	**71,1**	**18,7**	**39,5**	**45,3**	**9,2**	**96,3**	**719 542**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Le temps partiel présenté ici correspond à la définition réglementaire prévalant dans le public soit une réduction, à la demande de l'agent, de la durée de travail par rapport à celle prévue par son emploi. Cette définition diffère de celle retenue dans les enquêtes déclaratives de la statistique publique.
2. PEGC : professeur d'enseignement général de collège.
Lecture : à la rentrée 2025, parmi les professeurs des écoles du secteur public, on compte 294 818 femmes, soit 85,3 % des enseignants des professeurs des écoles du public et 39,4 % de l'ensemble des enseignants du public. 19,8 % ont moins de 35 ans et 34,3 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 44,3 ans, 10,7 % d'entre elles sont à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail est de 96,2 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 283 715.
Champ : France, personnels appartenant à un corps enseignant du secteur public, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025 (hors étudiants en préprofessionnalisation).
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

E. LES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PRIVÉ SOUS CONTRAT

À la rentrée 2025, 141 400 enseignants exercent leur activité dans l'enseignement privé sous contrat, dont un tiers dans le premier degré (**Figure 2.16**). Les professeurs des écoles représentent 27 % des enseignants du privé et les maîtres délégués du premier degré 5 %. Le second degré regroupe les deux tiers restants des enseignants du privé. Ainsi 39 % des enseignants du privé sont des professeurs certifiés, 7 % des professeurs de lycée professionnel (PLP), 5 % des professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS), 3 % des professeurs agrégés et 14 % des maîtres délégués.

Le premier degré presque exclusivement féminin

Les femmes représentent les trois quarts des enseignants du secteur privé sous contrat. Elles constituent 92 % des effectifs des professeurs des écoles. Comme dans le secteur public, dans le second degré, c'est chez les professeurs certifiés que la part des femmes est la plus forte (72 %). Elles sont 63 % parmi les PLP, 59 % chez les agrégés et 37 % chez les PEPS.

Les enseignants du second degré ont en moyenne un an de plus que ceux du premier degré (47 ans contre 46 ans).

Le temps partiel au sens strict, c'est-à-dire qui n'inclut pas le temps incomplet, concerne 9 % des enseignants du privé. Pour les enseignants assimilés titulaires, le recours au temps partiel est plus fréquent dans le premier degré que dans le second degré (14 % des assimilés titulaires contre 10 %). Les maîtres délégués n'ont quasiment pas recours au temps partiel, mais exercent fréquemment à temps incomplet (**Figure 2.10**).

Figure 2.16 – Répartition des enseignants du secteur privé sous contrat, par degré d'enseignement

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Part du temps partiel (1) (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Premier degré	Professeurs des écoles	Femmes	35 148	24,9		13,2	43,0	46,5	15,0	93,5	32 875
		Hommes	3 095	2,2		9,0	48,9	48,3	6,8	95,7	2 963
		Ensemble	38 243	27,0	91,9	12,9	43,5	46,7	14,3	93,7	35 838
	Instituteurs	Femmes	23	0,0		0,0	82,6	54,1	30,4	84,8	20
		Hommes	2	0,0		0,0	100,0	54,5	50,0	75,0	2
		Ensemble	25	0,0	92,0	0,0	84,0	54,1	32,0	84,0	21
	Assimilés titulaires	Femmes	35 171	24,9		13,2	43,0	46,5	15,0	93,5	32 894
		Hommes	3 097	2,2		9,0	49,0	48,3	6,8	95,7	2 965
		Ensemble	38 268	27,1	91,9	12,9	43,5	46,7	14,3	93,7	35 859
	Maîtres délégués	Femmes	6 798	4,8		36,6	19,4	39,3	0,6	85,5	5 814
		Hommes	626	0,4		39,1	19,5	39,0	0,3	89,3	559
		Ensemble	7 424	5,2	91,6	36,9	19,4	39,3	0,5	85,8	6 372
	Ensemble	**Femmes**	**41 969**	**29,7**		**17,0**	**39,2**	**45,4**	**12,7**	**92,2**	**38 708**
		Hommes	**3 723**	**2,6**		**14,1**	**44,0**	**46,7**	**5,7**	**94,6**	**3 523**
		Ensemble	**45 692**	**32,3**	**91,9**	**16,8**	**39,6**	**45,5**	**12,1**	**92,4**	**42 231**
Second degré	Professeurs de chaire supérieure	Femmes	33	0,0		0,0	78,8	55,0	3,0	93,2	31
		Hommes	49	0,0		0,0	85,7	57,9	2,0	99,2	49
		Ensemble	82	0,1	40,2	0,0	82,9	56,7	2,4	96,8	79
	Professeurs agrégés	Femmes	2 050	1,4		5,5	43,5	48,2	8,1	95,8	1 963
		Hommes	1 445	1,0		6,9	52,2	49,5	4,2	96,3	1 391
		Ensemble	3 495	2,5	58,7	6,0	47,1	48,7	6,5	96,0	3 355
	Professeurs certifiés	Femmes	39 099	27,6		11,8	49,9	48,0	12,5	93,2	36 432
		Hommes	15 604	11,0		13,4	51,1	48,2	6,1	92,6	14 454
		Ensemble	54 703	38,7	71,5	12,2	50,2	48,0	10,6	93,0	50 887
	Professeurs d'éducation physique et sportive	Femmes	2 335	1,7		19,6	38,6	45,4	8,7	95,4	2 227
		Hommes	4 006	2,8		21,5	37,6	45,0	4,8	95,6	3 829
		Ensemble	6 341	4,5	36,8	20,8	38,0	45,1	6,2	95,5	6 056
	Professeurs de lycée professionnel	Femmes	6 678	4,7		5,5	57,8	50,1	10,3	94,1	6 283
		Hommes	3 852	2,7		5,6	62,9	51,0	5,3	94,7	3 649
		Ensemble	10 530	7,4	63,4	5,5	59,6	50,4	8,5	94,3	9 931
	PEGC (2), adjoints, chargés d'enseignement et MACD	Femmes	378	0,3		0,3	91,0	56,9	18,3	84,5	319
		Hommes	234	0,2		0,4	88,0	56,7	4,3	78,8	184
		Ensemble	612	0,4	61,8	0,3	89,9	56,8	12,9	82,3	504
	Assimilés titulaires	Femmes	50 573	35,8		10,9	50,5	48,2	11,9	93,4	47 255
		Hommes	25 190	17,8		13,0	51,2	48,3	5,6	93,5	23 556
		Ensemble	75 763	53,6	66,8	11,6	50,7	48,2	9,8	93,5	70 812
	Maîtres délégués	Femmes	11 707	8,3		29,8	28,5	41,9	0,4	81,2	9 502
		Hommes	8 249	5,8		35,3	27,4	41,1	0,2	83,8	6 909
		Ensemble	19 956	14,1	58,7	32,0	28,1	41,6	0,3	82,2	16 411
	Ensemble	**Femmes**	**62 280**	**44,0**		**14,5**	**46,4**	**47,0**	**9,7**	**91,1**	**56 757**
		Hommes	**33 439**	**23,6**		**18,5**	**45,4**	**46,5**	**4,3**	**91,1**	**30 465**
		Ensemble	**95 719**	**67,7**	**65,1**	**15,9**	**46,0**	**46,8**	**7,8**	**91,1**	**87 222**

Figure 2.16 – (suite)

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Part du temps partiel (1) (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Ensemble assimilés titulaires	Femmes	85 744	60,6		11,9	47,4	47,5	13,2	93,5	80 150
	Hommes	28 287	20,0		12,5	51,0	48,3	5,7	93,8	26 521
	Ensemble	114 031	80,6	75,2	12,0	48,3	47,7	11,3	93,5	106 671
Ensemble maîtres délégués	Femmes	18 505	13,1		32,3	25,2	40,9	0,5	82,8	15 316
	Hommes	8 875	6,3		35,6	26,9	40,9	0,2	84,1	7 467
	Ensemble	27 380	19,4	67,6	33,3	25,7	40,9	0,4	83,2	22 783
Ensemble des enseignants du privé	**Femmes**	**104 249**	**73,7**		**15,5**	**43,5**	**46,4**	**10,9**	**91,6**	**95 465**
	Hommes	**37 162**	**26,3**		**18,0**	**45,2**	**46,5**	**4,4**	**91,5**	**33 988**
	Ensemble	**141 411**	**100,0**	**73,7**	**16,2**	**43,9**	**46,4**	**9,2**	**91,5**	**129 454**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Le temps partiel présenté ici correspond à la définition réglementaire prévalant dans le public soit une réduction, à la demande de l'agent, de la durée de travail par rapport à celle prévue par son emploi. Cette définition diffère de celle retenue dans les enquêtes déclaratives de la statistique publique.
2. PEGC : professeur d'enseignement général de collège, MACD : maître auxiliaire sur contrat définitif.
Lecture : à la rentrée 2025, parmi les professeurs des écoles du secteur privé sous contrat, on compte 35 148 femmes, soit 91,9 % des enseignants des professeurs des écoles du privé et 24,9 % de l'ensemble des enseignants du privé. 13,2 % ont moins de 35 ans et 43,0 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 46,5 ans, 15,0 % d'entre elles sont à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail est de 93,5 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 32 875.
Champ : France (hors Mayotte), personnels appartenant à un corps enseignant du secteur privé sous contrat, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025 (hors étudiants en préprofessionnalisation).
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

POUR EN SAVOIR PLUS

DEPP, 2026, *Repères et références statistiques*, Paris.
- Fiche 9.05 – Les enseignants du premier degré public par département
- Fiche 9.06 – Les enseignants du premier degré privé par département
- Fiche 9.07 – Les enseignants du second degré public par académie
- Fiche 9.08 – Les enseignants du second degré privé sous contrat par académie
- Fiche 9.09 – Les enseignants du second degré en charge d'élèves à l'année par niveau de formation
- Fiche 9.10 – Les enseignants du second degré par discipline
- Fiche 9.11 – Le service des enseignants dans le second degré
- Fiche 9.13 – L'encadrement des élèves dans le second degré

https://rers.depp.education.fr/

DEPP, 2026, Séries chronologiques de données statistiques sur le système éducatif :
- Effectifs des personnels de l'éducation nationale par corps
- Principaux indicateurs sur les personnels de l'éducation nationale par corps

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

Christensen M., 2026, « Le service des enseignants est de 18,5 heures dans les établissements du second degré à la rentrée 2025 », *Note d'Information*, n° 26-28, DEPP. https://doi.org/10.48464/ni-26-28

Christensen M., 2026, « Les heures supplémentaires des enseignants des établissements du second degré en 2024-2025 », *Note d'Information*, n° 26-29, DEPP. https://doi.org/10.48464/ni-26-29

Christensen M., 2026, « Le nombre d'élèves devant un enseignant dans le second degré à la rentrée 2025 : moins d'élèves dans les structures des formations professionnelles », Note d'Information, n° 26-38, DEPP. https://doi.org/10.48464/ni-26-38

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

A. LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS 56
B. LE RECOURS AU TEMPS PARTIEL OU INCOMPLET 61
C. LES PERSONNELS D'ENCADREMENT 65
D. LES PERSONNELS DE VIE SCOLAIRE 69
E. LES PERSONNELS ASS ET LES ITRF 71

CHIFFRES-CLÉS RENTRÉE 2025

- **320 800** personnels non enseignants, dont **81 %** de femmes

  18 600 personnels d'encadrement **(6 %)**
  224 800 personnels de la vie scolaire **(70 %)**
  65 700 personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) **(21 %)**
  11 700 ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) **(4 %)**

- **102 500** fonctionnaires **(32 %)**, dont la totalité des personnels d'encadrement

- **218 300** contractuels **(68 %)**, dont la totalité des personnels d'assistance éducative

FAITS SAILLANTS

Les personnels non enseignants constituent un quart des effectifs de l'éducation nationale. Les personnels d'encadrement sont presque tous fonctionnaires. Dans les autres corps la part des contractuels augmente depuis 10 ans, elle double notamment parmi les ITRF et les personnels d'éducation pour atteindre deux personnels sur dix. Les ITRF comptent proportionnellement le moins de femmes (53 %), à l'inverse des personnels ASS de la filière santé et sociale dont 95 % sont des femmes. La part des femmes est également plus faible chez les personnels d'encadrement (55 %) mais progresse depuis 10 ans : davantage dans les corps d'inspection que dans ceux d'encadrement supérieur.

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. Dans cet ensemble sont retenus les agents en activité rémunérés au titre de l'éducation nationale à la rentrée 2025. Les personnels non enseignants du secteur privé, non rémunérés par le ministère chargé de l'éducation nationale, ne font pas partie du champ.

Le champ géographique retenu est celui de la France.

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

DÉFINITIONS

Présentation par corps

Les personnels sont classés dans ce chapitre en fonction de leur corps d'appartenance. Cette présentation diffère de celle qui prévaut dans les pages consacrées aux effectifs des personnels de la publication de la DEPP, *Repères et références statistiques* (RERS), où les agents sont recensés selon la mission qu'ils pratiquent majoritairement au cours de l'année scolaire (voir **« définitions » - chapitre 1**).

Personnels non enseignants

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

- Le groupe des personnels d'encadrement est composé des personnels de direction d'établissement, des personnels d'inspection et de l'encadrement supérieur, qui inclut les recteurs, vice-recteurs et conseillers, les secrétaires généraux d'académie, le directeur de l'académie de Paris, l'Inspection générale (IGESR), les directeurs académiques des services de l'éducation nationale (DASEN) et leurs adjoints, les directeurs, chefs de service, 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 1er 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 (AED), accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH).
- Les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS).
- Les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF).

Temps partiel

En tant qu'agent public, il est possible d'occuper un emploi à temps complet ou à temps incomplet et travailler à temps plein ou à temps partiel :

- un emploi à **temps incomplet** est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale ou règlementaire de travail. À la différence du temps partiel, ce n'est pas l'agent qui choisit le temps incomplet, il s'agit d'une caractéristique de l'emploi qui s'impose à lui.
- un agent public à temps plein est celui qui travaille toute la durée prévue par son emploi à temps complet ou incomplet. L'agent à **temps partiel** est celui qui demande à réduire cette durée.

Cette définition diffère de celle retenue dans les enquêtes déclaratives de la statistique publique (voir **chapitre 1**).

AVERTISSEMENTS

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

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

A. LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS

À la rentrée 2025, 320 800 personnels non enseignants exercent leurs fonctions au titre de l'éducation nationale (**Figure 3.1**). Ils appartiennent à des filières professionnelles variées. Les personnels d'encadrement, qui ont des fonctions de direction, d'inspection ou font partie de l'encadrement supérieur (par exemple les recteurs, inspecteurs généraux, directeurs académiques des services de l'éducation nationale) représentent 6 % de cette population. Les effectifs des agents dont les activités relèvent de la vie scolaire, c'est-à-dire les personnels d'éducation et ceux d'assistance éducative, sont les plus importants (70 %). Les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) représentent 21 % des non-enseignants et 4 % sont des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF).

Huit personnels non enseignants sur dix sont des femmes

Les femmes sont majoritaires (81 %), mais leur part varie fortement selon les corps. Cette part est plus forte parmi les ASS (86 %), en particulier dans la filière santé et sociale (95 %), et chez les personnels de vie scolaire (83 %). Elle est plus faible parmi les personnels d'encadrement (55 %), surtout dans l'encadrement supérieur (43 %), et chez les ITRF (53 %). Au cours de la période 2015-2025, la part des femmes progresse très nettement chez les personnels de vie scolaire : de 71 % à 83 % (**Figure 3.2**). Cette augmentation est liée au recrutement massif des accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH), population très féminisée. La proportion de femmes augmente également chez les corps d'encadrement, de 47 % à 55 % au cours de la même période. Elle progresse davantage dans les corps d'inspection (+ 10 points) que dans ceux d'encadrement supérieurs (+ 6 points).

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

Les agents contractuels représentent les deux tiers des non-enseignants en raison du nombre très important des personnels d'assistance éducative – assistants d'éducation (AED) et AESH – tous contractuels. La part des contractuels augmente dans chaque corps non enseignant : de 10 % en 2015 pour les ASS et les ITRF, elle se situe à 15 % en 2025 pour les premiers et 20 % pour les seconds. Au cours de la même période, la proportion de contractuels passe de 10 % à 19 % parmi les personnels d'éducation.

Des différences d'âges selon le corps d'appartenance

L'âge moyen des personnels non enseignants est de 44 ans mais diffère selon les corps et les filières. Il varie entre 41 ans chez les personnels d'assistance éducative et 54 ans pour ceux d'encadrement supérieur.

Dans la filière ASS, où les hommes sont peu nombreux, les effectifs sont faibles parmi les classes d'âge les plus jeunes (**Figure 3.3**). Ils augmentent ensuite progressivement jusqu'à atteindre un maximum entre 50 et 55 ans dans la filière administrative, et entre 55 et 60 ans dans les filières sociale et de santé. Une évolution comparable est observée chez les personnels ITRF.

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 55 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 50 à 55 ans. Les hommes sont proportionnellement plus nombreux entre 55 et 60 ans.

Les AED sont jeunes, avec un pic entre 23 et 25 ans. Chez les femmes comme chez les hommes, les effectifs par âge diminuent rapidement à partir de 30 ans. La situation est bien différente pour les AESH. Les hommes sont peu nombreux et les effectifs féminins augmentent jusqu'à 45-50 ans, puis décroissent tout en restant conséquents jusqu'à 60 ans.

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

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Âge moyen	Part du temps partiel (1) (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Personnels d'encadrement	Personnels de direction	Femmes	7 675	2,4		0,9	67,8	52,2	0,6	98,9	7 591
		Hommes	5 953	1,9		1,6	70,2	52,6	0,2	98,6	5 872
		Ensemble	13 628	4,2	56,3	1,2	68,9	52,4	0,4	98,8	13 463
	Personnels d'inspection	Femmes	1 990	0,6		0,2	73,0	53,5	0,9	99,8	1 986
		Hommes	1 574	0,5		0,2	73,6	53,6	0,6	99,9	1 572
		Ensemble	3 564	1,1	55,8	0,2	73,3	53,5	0,8	99,8	3 558
	Encadrement supérieur	Femmes	616	0,2		0,6	77,8	54,0	0,8	99,8	614
		Hommes	820	0,3		0,2	78,5	54,4	0,4	99,7	818
		Ensemble	1 436	0,4	42,9	0,4	78,2	54,3	0,6	99,7	1 432
	Ensemble	**Femmes**	**10 281**	**3,2**		**0,7**	**69,4**	**52,6**	**0,7**	**99,1**	**10 192**
		Hommes	**8 347**	**2,6**		**1,2**	**71,7**	**53,0**	**0,3**	**99,0**	**8 261**
		Ensemble	**18 628**	**5,8**	**55,2**	**0,9**	**70,4**	**52,8**	**0,5**	**99,1**	**18 453**
Personnels de vie scolaire	Personnels d'éducation (2)	Femmes	18 327	5,7		22,0	41,8	45,1	7,6	96,1	17 619
		Hommes	4 585	1,4		20,4	47,8	46,5	3,2	97,5	4 472
		Ensemble	22 912	7,1	80,0	21,7	43,0	45,4	6,7	96,4	22 091
	Personnels d'assistance éducative (3)	Femmes	168 815	52,6		26,0	32,0	42,8	0,5	67,3	113 659
		Hommes	33 058	10,3		65,3	12,7	33,4	0,2	76,3	25 231
		Ensemble	201 873	62,9	83,6	32,4	28,9	41,3	0,5	68,8	138 890
	Ensemble	**Femmes**	**187 142**	**58,3**		**25,6**	**33,0**	**43,0**	**1,2**	**70,1**	**131 278**
		Hommes	**37 643**	**11,7**		**59,8**	**17,0**	**35,0**	**0,5**	**78,9**	**29 703**
		Ensemble	**224 785**	**70,1**	**83,3**	**31,3**	**30,3**	**41,7**	**1,1**	**71,6**	**160 981**
Personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)	Filière administrative	Femmes	43 777	13,6		10,7	52,5	48,5	12,4	96,6	42 299
		Hommes	8 655	2,7		15,0	50,3	47,6	4,3	98,8	8 551
		Ensemble	52 432	16,3	83,5	11,4	52,2	48,4	11,1	97,0	50 849
	Filière santé et sociale	Femmes	12 545	3,9		11,4	45,8	47,6	28,6	92,1	11 559
		Hommes	618	0,2		12,1	50,0	48,0	9,1	96,1	594
		Ensemble	13 163	4,1	95,3	11,5	46,0	47,6	27,7	92,3	12 152
	Filière technique	Femmes	29	-		6,9	89,7	56,5	6,9	96,9	28
		Hommes	92	-		7,6	58,7	50,8	5,4	99,0	91
		Ensemble	121	-	24,0	7,4	66,1	52,1	5,8	98,5	119
	Ensemble	**Femmes**	**56 351**	**17,6**		**10,9**	**51,1**	**48,3**	**16,0**	**95,6**	**53 885**
		Hommes	**9 365**	**2,9**		**14,7**	**50,4**	**47,7**	**4,6**	**98,6**	**9 235**
		Ensemble	**65 716**	**20,5**	**85,7**	**11,4**	**51,0**	**48,2**	**14,4**	**96,1**	**63 121**

Figure 3.1 – (suite)

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Âge moyen	Part du temps partiel (1) (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)	Femmes	6 204	1,9		13,4	54,6	48,5	17,1	94,6	5 869
	Hommes	5 446	1,7		15,9	51,2	47,5	4,5	98,4	5 361
	Ensemble	11 650	3,6	53,3	14,6	53,0	48,1	11,2	96,4	11 230
Ensemble fonctionnaires	Femmes	78 319	24,4		8,8	55,4	49,3	14,4	96,7	75 764
	Hommes	24 131	7,5		7,7	61,3	50,4	3,4	98,7	23 811
	Ensemble	102 450	31,9	76,4	8,6	56,7	49,5	11,8	97,2	99 575
Ensemble contractuels	Femmes	181 659	56,6		26,4	31,8	42,7	0,7	69,1	125 461
	Hommes	36 670	11,4		62,7	13,9	34,1	0,2	78,4	28 749
	Ensemble	218 329	68,1	83,2	32,5	28,8	41,3	0,6	70,6	154 210
Ensemble des personnels non enseignants	**Femmes**	**259 978**	**81,0**		**21,1**	**38,9**	**44,7**	**4,8**	**77,4**	**201 225**
	Hommes	**60 801**	**19,0**		**40,9**	**32,7**	**40,5**	**1,5**	**86,4**	**52 560**
	Ensemble	**320 779**	**100,0**	**81,0**	**24,9**	**37,7**	**43,9**	**4,2**	**79,1**	**253 785**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Le temps partiel présenté ici correspond à la définition réglementaire prévalant dans le public soit une réduction, à la demande de l'agent, de la durée de travail par rapport à celle prévue par son emploi. Cette définition diffère de celle retenue dans les enquêtes déclaratives de la statistique publique où le temps partiel est un temps de travail inférieur à la durée légale du travail qui peut être mis en place à l'initiative de l'employeur ou du salarié.
2. 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.
3. Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre, et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Cette définition des effectifs joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année, et notamment ceux de certains personnels de vie scolaire (AED et AESH).
Lecture : à la rentrée 2025, parmi les personnels de direction, on compte 7 675 femmes, soit 56,3 % des personnels de direction et 2,4 % de l'ensemble des personnels non enseignants. 0,9 % ont moins de 35 ans et 67,8 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 52,2 ans, 0,6 % d'entre elles sont à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail est de 98,9 %; l'effectif en équivalent temps plein est de 7 591.
Champ : France, personnels appartenant à un corps non enseignant, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025 (hors apprentis).
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

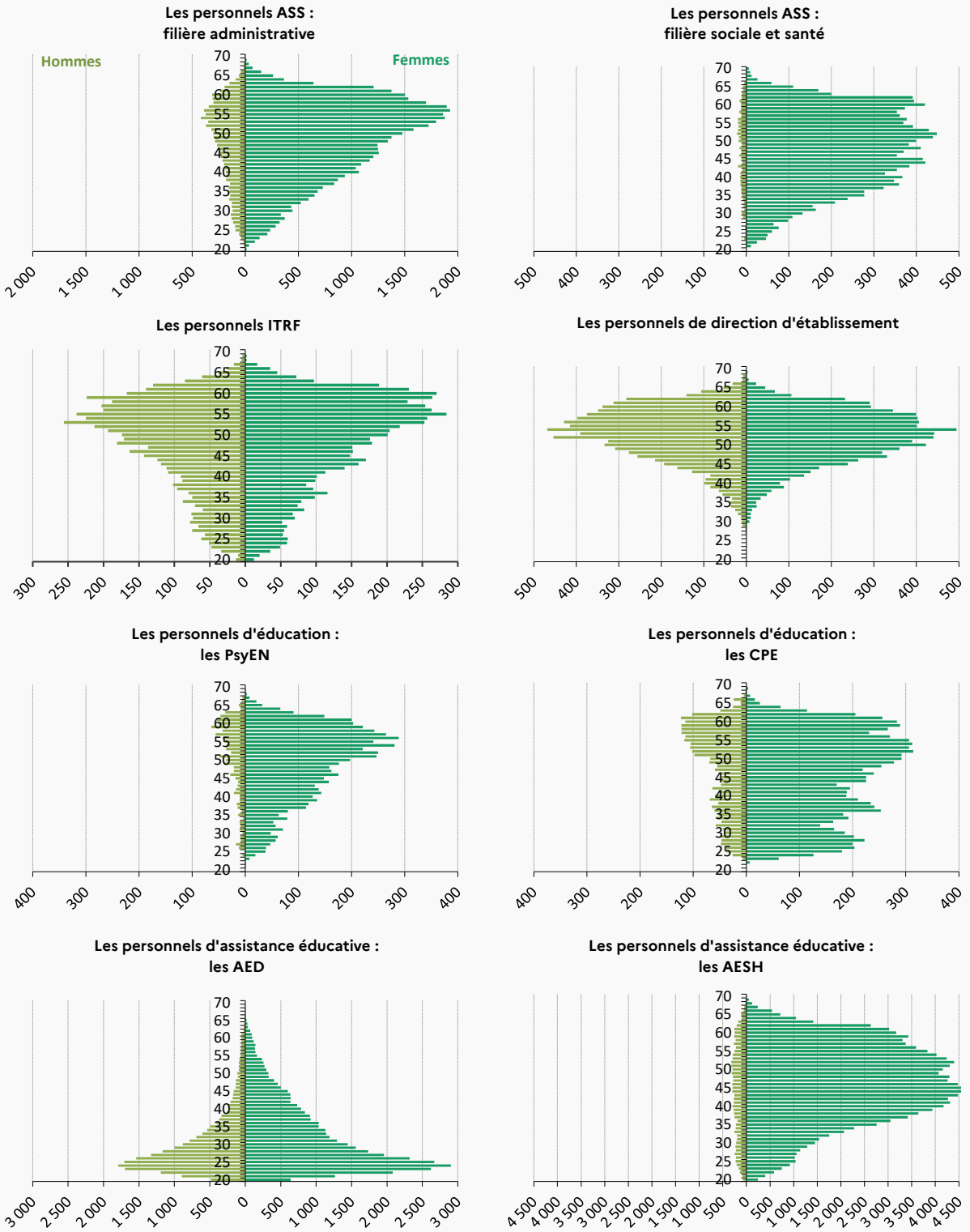
Figure 3.2 – Profil des personnels non enseignants à la rentrée 2015 et à la rentrée 2025 (en %)

			Part des femmes		Part des contractuels		Part du temps partiel des fonctionnaires (1)		Part du temps incomplet des contractuels (1)	
			2015	2025	2015	2025	2015	2025	2015	2025
Personnels d'encadrement (2)	Personnels de direction	Femmes					0,2	0,6		
		Hommes					0,1	0,2		
		Ensemble	48,5	56,3			0,1	0,4		
	Personnels d'inspection	Femmes					0,4	0,9		
		Hommes					0,2	0,6		
		Ensemble	45,8	55,8			0,3	0,8		
	Encadrement supérieur	Femmes					0,5	0,8		
		Hommes					-	0,4		
		Ensemble	37,1	42,9			0,2	0,6		
	Ensemble	**Femmes**					**0,2**	**0,7**		
		Hommes					**0,1**	**0,3**		
		Ensemble	**47,4**	**55,2**			**0,2**	**0,5**		
Personnels de vie scolaire	Personnels d'éducation	Femmes			10,8	18,0	7,9	8,7	13,3	10,3
		Hommes			8,9	20,5	1,8	4,0	7,6	6,1
		Ensemble	77,7	80,0	10,4	18,5	6,5	7,8	12,2	9,4
	Personnels d'assistance éducative (3)	Femmes			100,0	100,0			69,8	88,2
		Hommes			100,0	100,0			53,1	63,9
		Ensemble	69,7	83,6	100,0	100,0			64,7	84,2
	Ensemble	**Femmes**			**80,5**	**92,0**	**7,9**	**8,7**	**68,1**	**86,7**
		Hommes			**85,8**	**90,3**	**1,8**	**4,0**	**52,3**	**62,3**
		Ensemble	**71,3**	**83,3**	**82,0**	**91,7**	**6,5**	**7,8**	**63,4**	**82,7**
Personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)	Filière administrative	Femmes			10,2	15,4	15,7	14,4	19,2	14,5
		Hommes			8,8	15,3	3,6	5,0	8,8	4,8
		Ensemble	84,2	83,5	10,0	15,4	13,8	12,8	17,8	12,9
	Filière santé et sociale	Femmes			10,4	13,0	33,1	32,2	46,6	33,6
		Hommes			15,5	17,3	7,8	10,4	36,2	25,2
		Ensemble	95,5	95,3	10,6	13,2	32,0	31,2	45,9	33,1
	Filière technique	Femmes			40,7	17,2	8,1	8,3	37,8	20,0
		Hommes			24,4	58,7	0,8	13,2	3,4	1,9
		Ensemble	39,2	24,0	30,8	48,8	3,3	11,3	21,2	3,4
	Ensemble	**Femmes**			**10,4**	**14,9**	**19,6**	**18,4**	**25,7**	**18,2**
		Hommes			**10,0**	**15,9**	**3,8**	**5,4**	**10,9**	**6,2**
		Ensemble	**85,9**	**85,7**	**10,4**	**15,0**	**17,4**	**16,6**	**23,7**	**16,4**
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)		Femmes			11,1	18,9	22,5	20,7	30,7	19,7
		Hommes			9,4	21,7	4,2	5,5	8,6	4,2
		Ensemble	55,9	53,3	10,3	20,2	14,4	13,7	21,9	11,9

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Le temps partiel présenté ici correspond à la définition réglementaire prévalant dans le public soit une réduction, à la demande de l'agent, de la durée de travail par rapport à celle prévue par son emploi. Le temps incomplet correspond lui à un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale ou règlementaire de travail. Cette définition diffère de celle retenue dans les enquêtes déclaratives de la statistique publique.
2. Les personnels d'encadrement contractuels sont très rares.
3. Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre, et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Ce choix de concept joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année, et notamment ceux de certains personnels de vie scolaire (AED et AESH).
Lecture : à la rentrée 2015, parmi les personnels de direction, 48,5 % étaient des femmes. A la rentrée 2025, elles représentent 56,3 % des effectifs.
Champ : France, personnels appartenant à un corps non enseignant, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.
Série : https://www.education.gouv.fr/series-chronologiques-de-donnees-statistiques-sur-le-systeme-educatif-12530

Figure 3.3 – Pyramide des âges des principales filières des personnels non enseignants



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Champ : France, personnels appartenant à un corps non enseignant, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025 (hors apprentis).
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

B. LE RECOURS AU TEMPS PARTIEL OU INCOMPLET

À la rentrée 2025, 43% des personnels non enseignants travaillent à temps plein. La quotité de travail de ces personnels diffère en fonction de la filière professionnelle (**Figure 3.4**). Les personnels d'encadrement sont quasiment exclusivement à temps plein. À l'opposé, 23 % des personnels de vie scolaire sont à temps plein, 10 % sont à mi-temps ou moins et 63 % ont une quotité de travail comprise entre 50 % et 80 %.

Quelle que soit la filière professionnelle, les femmes sont moins souvent à temps plein que les hommes. Les personnels de vie scolaire font exception : 18 % des hommes sont à mi-temps ou moins contre 9 % des femmes. À l'inverse, les deux tiers des femmes ont une quotité de travail comprise entre 50 % et 80 % contre un tiers des hommes.

Figure 3.4 – Quotité de travail des personnels non enseignants (en %)

		% des personnes dont la quotité est :			
		Inférieure ou égale à 50% (1)	Supérieure à 50% et inférieure ou égale à 80%	Supérieure à 80% et moins de 100%	Égale à 100%
Personnels d'encadrement	Femmes	0,9	0,1	0,0	99,0
	Hommes	1,0	0,0	0,0	98,9
	Ensemble	1,0	0,1	0,0	99,0
Personnels de vie scolaire	Femmes	8,8	68,6	3,7	18,8
	Hommes	18,4	34,6	3,9	43,1
	Ensemble	10,4	62,9	3,8	22,9
Personnels ASS	Femmes	3,7	9,7	2,9	83,8
	Hommes	1,5	2,2	0,4	95,9
	Ensemble	3,3	8,6	2,5	85,5
Personnels ITRF	Femmes	4,3	12,0	2,4	81,3
	Hommes	1,5	2,9	0,3	95,3
	Ensemble	3,0	7,7	1,4	87,9
Ensemble des personnels non enseignants	**Femmes**	**7,3**	**51,8**	**3,4**	**37,6**
	Hommes	**11,9**	**22,0**	**2,5**	**63,6**
	Ensemble	**8,2**	**46,1**	**3,2**	**42,5**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Y compris les agents sans affectation (congé de formation professionnelle ou congé longue durée).
Lecture : à la rentrée 2025, parmi les femmes appartenant à un corps relevant de la vie scolaire, 8,8 % ont une quotité de travail inférieure ou égale à 50 %, 68,6 % ont une quotité comprise entre 50 % et 80 %, 3,7 % ont une quotité comprise 80 % et moins de 100 %, et 18,8 % sont à temps plein.
Champ : France, personnels appartenant à un corps non enseignant, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

1. Le temps partiel

Le temps partiel concerne 4 % des agents, essentiellement des fonctionnaires : 12 % des fonctionnaires sont à temps partiel contre moins de 1 % pour les contractuels, fréquemment à temps incomplet (**Figure 3.1**). Les personnels d'encadrement ainsi que les personnels d'assistance éducative (tous contractuels) ne sont que marginalement concernés par le temps partiel. Parmi les personnels ASS, la part du temps partiel est de 14 % ; 11 % pour les ITRF et 7 % pour les personnels d'éducation.

Comme pour les enseignants, ce sont les femmes qui recourent le plus fréquemment au temps partiel (14 % des femmes fonctionnaires, 3 % des hommes). Au cours de la période 2015-2025, le recours à cette modalité de travail a évolué différemment pour les hommes et les femmes (**Figure 3.2**). La part du temps partiel féminin a baissé dans les filières ASS (20 % en 2015 et 18 % en 2025) et ITRF (23 % et 21 %). Pour les hommes de ces filières, la part de temps partiel augmente légèrement au cours de la période. Chez les personnels d'éducation relevant de la vie scolaire, la part de temps partiel est au même niveau qu'en 2015 pour les femmes (autour de 8 %) et tend à augmenter pour les hommes (de 2 % à 4 %).

Parmi les non-enseignants fonctionnaires à temps partiel, six sur dix le sont sur autorisation

Le temps partiel sur autorisation est le motif de temps partiel le plus répandu (**Figure 3.5**). Il représente 59 % des temps partiels. Ce motif est plus fréquent parmi les ITRF (68 %) et moins fréquent chez les personnels de vie scolaire (51 %). Les femmes l'invoquent plus que les hommes, à l'exception des personnels de vie scolaire.

Parmi les autres motifs invoqués, le temps partiel thérapeutique concerne 19 % des non-enseignants fonctionnaires à temps partiel, les hommes plus que les femmes, quelle que soit la filière professionnelle. Le temps partiel thérapeutique est particulièrement fréquent chez les personnels d'encadrement, qui recourent toutefois très rarement au temps partiel : lorsqu'ils le font, il s'agit dans huit cas sur dix d'un motif thérapeutique.

Le temps partiel, de droit, pour élever un enfant ou pour personne handicapée concernent respectivement 10 % et 8 % des temps partiels des personnels non enseignants. Le temps partiel de droit pour élever un enfant est plus fréquent chez les femmes dont le corps relève de la vie scolaire (17 % contre 11 % de l'ensemble des non-enseignantes). Le temps partiel de droit pour personne handicapée est plus répandu chez les hommes ASS (14 % contre 13 % de l'ensemble des non-enseignants).

Depuis dix ans, plus de temps partiel thérapeutique

Entre 2015 et 2025, les motifs de temps partiel se sont diversifiés (**Figure 3.6**). Le recours au temps partiel sur autorisation a fortement diminué (- 16 points). La part du temps partiel de droit pour élever un enfant est aussi en baisse (- 5 points). À l'inverse, le recours au temps partiel thérapeutique a fortement augmenté. Ce motif représente 19 % des temps partiels contre 3 % en 2015. Les évolutions réglementaires successives, qui ont assoupli les conditions de recours au temps partiel thérapeutique, ont vraisemblablement joué un rôle important dans cette hausse.

2. Le temps incomplet

À la rentrée 2025, huit personnels de la vie scolaire sur dix sont employés à temps incomplet, c'est-à-dire pour un emploi d'une durée inférieure à la durée légale de travail (**Figure 3.2**). Dans cette population, l'usage du temps incomplet s'est développé au cours de la période 2015-2025, particulièrement pour les femmes (de 68 % à 87 %). Cette forte augmentation est liée au recrutement massif d'AESH, principalement à temps incomplet, ces dernières années. Ainsi, à la rentrée 2025, 84 % des personnels d'assistance éducative sont à temps incomplet contre 9 % des personnels d'éducation. Pour ces derniers, la part du temps incomplet a baissé depuis 2015 (- 3 points).

L'utilisation du temps incomplet parmi les femmes ASS contractuelles a diminué (de 26 % à 18 %) et décroit légèrement aussi pour les hommes (de 11 % à 6 %). Le constat est le même dans la filière ITRF.

Figure 3.5 – Motif du temps partiel pris par les personnels non enseignants fonctionnaires (en %)

		Temps partiel (1)							
		De droit pour élever un enfant	Sur autorisation	De droit pour soins à enfant ou à ascendant ou à conjoint	Théra-peutique	De droit pour personne handicapée	Pour créer ou reprendre une entreprise	Crédit d'heures pour fonction élective	Ensemble
Personnels d'encadrement	Femmes	3,0	22,4	1,5	71,6	1,5	0,0	0,0	100,0
	Hommes	2,2	20,9	1,1	73,6	2,2	0,0	0,0	100,0
	Ensemble	0,0	16,7	0,0	79,2	4,2	0,0	0,0	100,0
Personnels de vie scolaire	Femmes	17,4	50,5	4,0	17,9	7,2	3,0	0,2	100,0
	Hommes	6,2	58,3	1,4	19,4	8,3	6,2	0,0	100,0
	Ensemble	16,3	51,2	3,8	18,0	7,3	3,3	0,1	100,0
Personnels ASS	Femmes	10,0	60,0	3,2	18,1	8,4	0,2	0,0	100,0
	Hommes	5,6	39,8	3,3	36,5	14,3	0,5	0,0	100,0
	Ensemble	9,8	59,0	3,2	19,0	8,7	0,2	0,0	100,0
Personnels ITRF	Femmes	6,0	69,9	3,6	14,2	6,1	0,1	0,0	100,0
	Hommes	5,2	57,5	1,7	22,3	12,9	0,4	0,0	100,0
	Ensemble	5,9	67,6	3,3	15,7	7,4	0,2	0,0	100,0
Ensemble des personnels non enseignants	**Femmes**	**10,5**	**59,6**	**3,4**	**18,1**	**8,0**	**0,5**	**0,0**	**100,0**
	Hommes	**5,4**	**47,3**	**2,4**	**30,8**	**12,6**	**1,4**	**0,0**	**100,0**
	Ensemble	**10,1**	**58,7**	**3,3**	**18,9**	**8,3**	**0,6**	**0,0**	**100,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

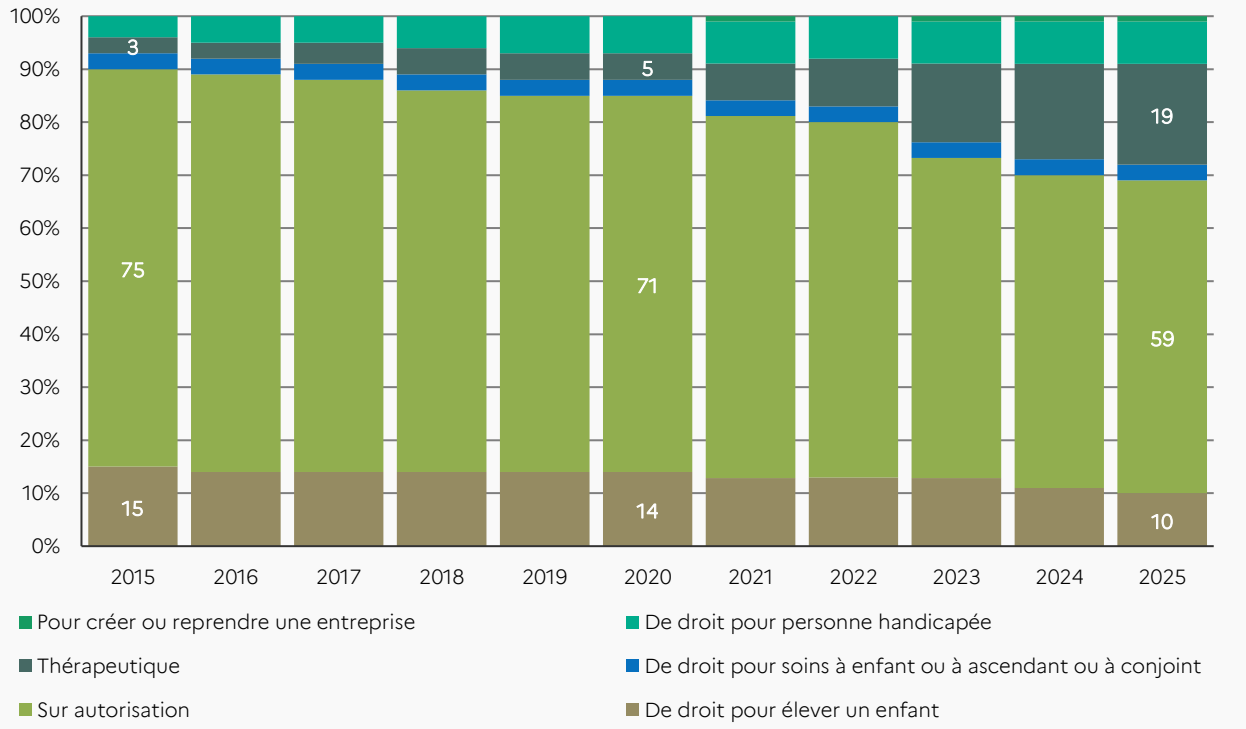
1. Le temps partiel présenté ici correspond à la définition réglementaire prévalant dans le public soit une réduction, à la demande de l'agent, de la durée de travail par rapport à celle prévue par son emploi. Cette définition diffère de celle retenue dans les enquêtes déclaratives de la statistique publique.

Lecture : à la rentrée 2025, 17,4 % des femmes appartenant à un corps relevant de la vie scolaire à temps partiel le sont de droit, pour élever un enfant.

Champ : France, personnels appartenant à un corps non enseignant fonctionnaire, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 3.6 – Évolution des motifs de temps partiel (1) pris par les personnels non enseignants fonctionnaires (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Le temps partiel présenté ici correspond à la définition réglementaire prévalant dans le public soit une réduction, à la demande de l'agent, de la durée de travail par rapport à celle prévue par son emploi. Cette définition diffère de celle retenue dans les enquêtes déclaratives de la statistique publique.
Lecture : à la rentrée 2015, 15 % des personnels non enseignants fonctionnaires à temps partiel l'étaient de droit, pour élever un enfant. Cette proportion est de 10 % à la rentrée 2025.
Champ : France (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps non enseignant fonctionnaire, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

C. LES PERSONNELS D'ENCADREMENT

Les corps de direction, les corps d'inspection et les personnels d'encadrement supérieur regroupent 18 600 personnes à la rentrée 2025 (**Figure 3.1**). L'ensemble de ces agents sont fonctionnaires, hormis quelques personnels d'encadrement supérieur. L'âge moyen des personnels d'encadrement est élevé (53 ans), sept agents sur dix ont 50 ans ou plus. Le temps partiel est presque inexistant parmi les personnels d'encadrement.

13 600 personnels de direction

Les trois quarts des personnels d'encadrement, soit 13 600 personnes, font partie des corps de direction (**Figure 3.7**). Les proviseurs de lycée ou principaux de collège représentent 53 % des effectifs, l'autre moitié étant constituée des adjoints. Une majorité des personnels de direction sont des femmes (56 %), avec des variations selon les corps : 48 % des proviseurs ou principaux d'établissement contre 66 % des adjoints. C'est parmi les proviseurs de lycée d'enseignement général et technologique (LEGT) que la proportion de femmes est la plus faible (36 %). À l'inverse, c'est parmi les principaux adjoints de collège qu'elles sont le plus représentées (68 %). La moyenne d'âge des proviseurs de lycée ou principaux de collège est plus élevée que celle de leurs adjoints (55 ans contre 49 ans).

5 000 personnels d'inspection ou d'encadrement supérieur

Parmi les autres personnels d'encadrement, 3 600 appartiennent à un corps d'inspection (19 % des personnels d'encadrement) et 1 400 (8 %) font partie de l'encadrement supérieur (**Figure 3.8** et **Figure 3.9**). Plus de la moitié des personnels d'inspection sont des femmes (56 %). Leur part varie selon les fonctions exercées : elles représentent 64 % des inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) du premier degré contre 52 % des IEN du second degré. L'âge moyen des personnels d'inspection est de 54 ans et varie peu selon la fonction.

Au sein de l'encadrement supérieur, les femmes constituent 43 % des effectifs. C'est dans le groupe des « administrateurs civils, administrateurs ENESR, experts de haut niveau » qu'elles sont proportionnellement les plus nombreuses (47 %). Les personnels d'encadrement supérieur sont âgés de 54 ans en moyenne. Cet âge moyen est plus élevé pour les personnels de l'IGESR (57 ans).

Figure 3.7 – Répartition des personnels de direction par corps ou emploi

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Âge moyen	Part du temps partiel (1) (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Proviseurs de lycée et principaux de collège	Proviseurs de lycée d'enseignement général et technologique (LEGT)	Femmes	575	4,2		-	93,9	57,0	0,3	99,8	574
		Hommes	1 029	7,6		-	91,0	56,5	0,2	100,0	1 029
		Ensemble	1 604	11,8	35,8	-	92,0	56,7	0,2	99,9	1 603
	Proviseurs de lycée professionnel (LP)	Femmes	285	2,1		-	90,2	55,8	-	100,0	285
		Hommes	342	2,5		-	86,0	55,7	-	99,7	341
		Ensemble	627	4,6	45,5	-	87,9	55,7	-	99,8	626
	Principaux de collège	Femmes	2 623	19,2		-	81,9	54,5	0,5	99,7	2 614
		Hommes	2 361	17,3		0,2	78,4	54,1	0,1	99,5	2 350
		Ensemble	4 984	36,6	52,6	0,1	80,2	54,3	0,3	99,6	4 964
	Ensemble	**Femmes**	**3 483**	**25,6**		**-**	**84,6**	**55,0**	**0,4**	**99,7**	**3 473**
		Hommes	**3 732**	**27,4**		**0,1**	**82,6**	**54,9**	**0,1**	**99,7**	**3 720**
		Ensemble	**7 215**	**52,9**	**48,3**	**0,1**	**83,5**	**54,9**	**0,2**	**99,7**	**7 193**
Proviseurs adjoints et principaux adjoints	Proviseurs adjoints de LEGT et LP	Femmes	1 539	11,3		1,5	56,2	50,3	0,5	98,6	1 517
		Hommes	923	6,8		4,4	50,4	48,8	0,1	97,3	898
		Ensemble	2 462	18,1	62,5	2,6	54,0	49,7	0,4	98,1	2 415
	Principaux adjoints de collège	Femmes	2 515	18,5		1,7	51,4	49,5	0,8	98,0	2 465
		Hommes	1 212	8,9		4,1	47,0	48,6	0,4	96,5	1 170
		Ensemble	3 727	27,3	67,5	2,5	50,0	49,2	0,7	97,5	3 635
	Ensemble	**Femmes**	**4 054**	**29,7**		**1,6**	**53,2**	**49,8**	**0,7**	**98,2**	**3 982**
		Hommes	**2 135**	**15,7**		**4,3**	**48,5**	**48,7**	**0,3**	**96,8**	**2 068**
		Ensemble	**6 189**	**45,4**	**65,5**	**2,5**	**51,6**	**49,4**	**0,5**	**97,8**	**6 050**
Autres personnels de direction fonctionnaires (2)		Femmes	138	1,0		-	75,4	53,0	2,2	98,6	136
		Hommes	86	0,6		-	73,3	53,4	1,2	97,7	84
		Ensemble	224	1,6	61,6	-	74,6	53,2	1,8	98,2	220
Ensemble des personnels de direction		**Femmes**	**7 675**	**56,3**		**0,9**	**67,8**	**52,2**	**0,6**	**98,9**	**7 591**
		Hommes	**5 953**	**43,7**		**1,6**	**70,2**	**52,6**	**0,2**	**98,6**	**5 872**
		Ensemble	**13 628**	**100,0**	**56,3**	**1,2**	**68,9**	**52,4**	**0,4**	**98,8**	**13 463**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Le temps partiel présenté ici correspond à la définition réglementaire prévalant dans le public soit une réduction, à la demande de l'agent, de la durée de travail par rapport à celle prévue par son emploi. Cette définition diffère de celle retenue dans les enquêtes déclaratives de la statistique publique.
2. Il s'agit principalement de directeurs d'EREA.
Lecture : à la rentrée 2025, on compte 575 femmes proviseurs de LEGT, soit 35,8 % de l'ensemble des proviseurs de LEGT et 4,2 % de l'ensemble des personnels de direction. Aucune n'est âgée de moins de 35 ans et 93,9 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 57,0 ans. 0,3 % d'entre elles sont à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail est de 99,8 %; l'effectif en équivalent temps plein est de 574.
Champ : France, personnels appartenant à un corps de direction, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 3.8 – Répartition des personnels d'inspection par corps

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Âge moyen	Part du temps partiel (1) (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Inspecteurs d'académie - Inspecteurs pédagogiques régionaux (IA - IPR)		Femmes	682	19,1		0,3	72,7	53,6	1,6	99,6	679
		Hommes	681	19,1		0,4	71,7	53,4	0,7	99,7	679
		Ensemble	1 363	38,2	50,0	0,4	72,2	53,5	1,2	99,7	1 359
Inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) dont :	IEN 1er degré	Femmes	923	25,9		0,1	71,4	53,4	0,2	99,9	922
		Hommes	531	14,9		-	72,9	53,4	0,4	99,9	530
		Ensemble	1 454	40,8	63,5	0,1	71,9	53,4	0,3	99,9	1 453
	IEN 2nd degré	Femmes	365	10,2		-	77,0	53,6	1,1	99,8	364
		Hommes	343	9,6		-	79,3	54,4	0,9	100,0	343
		Ensemble	708	19,9	51,6	-	78,1	54,0	1,0	99,9	707
	Ensemble (2)	**Femmes**	**1 308**	**36,7**		**0,1**	**73,2**	**53,4**	**0,5**	**99,9**	**1 307**
		Hommes	**893**	**25,1**		**-**	**75,0**	**53,7**	**0,6**	**99,9**	**892**
		Ensemble	**2 201**	**61,8**	**59,4**	**-**	**73,9**	**53,6**	**0,5**	**99,9**	**2 199**
Ensemble des personnels d'inspection		**Femmes**	**1 990**	**55,8**		**0,2**	**73,0**	**53,5**	**0,9**	**99,8**	**1 986**
		Hommes	**1 574**	**44,2**		**0,2**	**73,6**	**53,6**	**0,6**	**99,9**	**1 572**
		Ensemble	**3 564**	**100,0**	**55,8**	**0,2**	**73,3**	**53,5**	**0,8**	**99,8**	**3 558**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Le temps partiel présenté ici correspond à la définition réglementaire prévalant dans le public soit une réduction, à la demande de l'agent, de la durée de travail par rapport à celle prévue par son emploi. Cette définition diffère de celle retenue dans les enquêtes déclaratives de la statistique publique.
2. Les inspecteurs de l'éducation nationale qui ne sont pas affectés dans les 1er et 2nd degrés ont des missions d'animation pédagogique, administratives ou ne sont pas affectés (34 en novembre 2025).
Lecture : à la rentrée 2025, on compte 682 femmes IA-IPR, soit 50,0 % de l'ensemble des IA-IPR et 19,1 % de l'ensemble des personnels d'inspection. 0,3 % ont moins de 35 ans et 72,7 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 53,6 ans. 1,6 % d'entre elles sont à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail est de 99,6 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 679.
Champ : France, personnels appartenant à un corps d'inspection, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 3.9 – Répartition des personnels d'encadrement supérieur par corps ou emploi fonctionnel

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Âge moyen	Part du temps partiel (1) (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Recteurs, vice-recteurs, conseillers, SGA (2), adjoints	Femmes	133	9,3		-	88,7	55,0	0,8	99,2	132
	Hommes	192	13,4		-	83,9	54,5	0,5	100,0	192
	Ensemble	325	22,6	40,9	-	85,8	54,7	0,6	99,7	324
IGESR (3)	Femmes	96	6,7		-	80,2	56,9	1,0	100,0	96
	Hommes	150	10,4		-	85,3	57,7	-	100,0	150
	Ensemble	246	17,1	39,0	-	83,3	57,4	0,4	100,0	246
DASEN-DAASEN (4)	Femmes	155	10,8		-	76,8	53,9	-	100,0	155
	Hommes	208	14,5		-	72,6	53,6	-	100,0	208
	Ensemble	363	25,3	42,7	-	74,4	53,8	-	100,0	363
Directeurs, sous-directeurs, personnel d'encadrement AC	Femmes	29	2,0		3,4	62,1	52,3	-	100,0	29
	Hommes	41	2,9		-	87,8	53,9	-	100,0	41
	Ensemble	70	4,9	41,4	1,4	77,1	53,2	-	100,0	70
Administrateurs civils, administrateurs ENESR, experts de haut niveau	Femmes	200	13,9		1,5	73,0	52,4	1,5	99,8	200
	Hommes	227	15,8		0,9	73,6	53,1	0,9	99,0	225
	Ensemble	427	29,7	46,8	1,2	73,3	52,7	1,2	99,4	424
Ensemble des personnels d'encadrement supérieur (5)	**Femmes**	**616**	**42,9**		**0,6**	**77,8**	**54,0**	**0,8**	**99,8**	**614**
	Hommes	**820**	**57,1**		**0,2**	**78,5**	**54,4**	**0,4**	**99,7**	**818**
	Ensemble	**1 436**	**100,0**	**42,9**	**0,4**	**78,2**	**54,3**	**0,6**	**99,7**	**1 432**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Le temps partiel présenté ici correspond à la définition réglementaire prévalant dans le public soit une réduction, à la demande de l'agent, de la durée de travail par rapport à celle prévue par son emploi. Cette définition diffère de celle retenue dans les enquêtes déclaratives de la statistique publique.
2. Secrétaire général d'académie
3. IGESR : Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche.
4. Directeur académique des services de l'Éducation nationale (DASEN), directeur académique adjoint des services de l'Éducation nationale (DAASEN), secrétaires généraux de direction des services départementaux de l'Education nationale ou de vice-rectorat et adjoints au directeur académique des services de l'Education nationale chargé du premier degré.
5. Un nombre très réduit de personnels d'encadrement supérieur sont non titulaires (5 en novembre 2025).
Lecture : à la rentrée 2025, on compte 133 femmes rectrices, vices-rectrices, conseillères, SGA ou adjointes, soit 40,9 % de l'ensemble de ces personnels et 9,3 % de l'ensemble des personnels d'encadrement supérieur. Aucune n'est âgée de moins de 35 ans et 88,7 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 55,0 ans. 0,8 % d'entre elles sont à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail est de 99,2 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 132.
Champ : France, personnels occupant des fonctions d'encadrement supérieur, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

D. LES PERSONNELS DE VIE SCOLAIRE

À la rentrée 2025, la majorité des personnels non enseignants assure des activités relatives à la vie scolaire, soit 224 800 agents (**Figure 3.1**).

22 900 personnel d'éducation

Les personnels d'éducation représentent 10 % des personnels de vie scolaire, soit 22 900 personnes (**Figure 3.10**). Ils sont composés de 12 000 conseillers principaux d'éducation, de 6 600 psychologues de l'éducation nationale (PsyEN) et de 4 200 personnels d'éducation contractuels. Les femmes y sont largement majoritaires (80 %) particulièrement parmi les PsyEN (89 %). Ils sont âgés en moyenne de 45 ans, cet âge moyen étant légèrement plus élevée pour les PsyEN (49 ans).

201 900 personnels d'assistance éducative

Les personnels d'assistance éducative représentent neuf agents sur dix de la filière vie scolaire, soit 201 900 personnes. Ils comprennent les assistants d'éducation (AED), qui ont un rôle de soutien de l'équipe pédagogique dans les établissements scolaires, et les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) dont la mission est de favoriser l'autonomie des élèves en situation de handicap. Les AED, parmi lesquels 62 % sont des femmes, sont les plus jeunes, avec une moyenne d'âge de 31 ans. Les AESH sont en moyenne plus âgés (46 ans) et la part des femmes y est particulièrement élevée (94 %) (voir le **chapitre 12** pour une description plus détaillée des AESH).

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

Figure 3.10 – Répartition des personnels appartenant à un corps relevant de la vie scolaire

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Âge moyen	Part du temps partiel (1) (en %)	Part du temps incomplet (1) (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Personnels d'éducation	Conseillers principaux d'éducation	Femmes	9 199	4,1		22,2	41,9	45,1	6,4	-	96,9	8 917
		Hommes	2 885	1,3		17,3	53,2	47,7	2,9	-	97,9	2 825
		Ensemble	12 084	5,4	76,1	21,1	44,6	45,7	5,5	-	97,2	11 742
	Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	Femmes	5 834	2,6		9,9	55,3	49,0	12,5	-	95,6	5 578
		Hommes	759	0,3		9,4	64,2	51,0	8,0	-	96,5	733
		Ensemble	6 593	2,9	88,5	9,9	56,4	49,2	12,0	-	95,7	6 311
	Personnels d'éducation contractuels	Femmes	3 294	1,5		42,7	17,3	38,2	2,5	10,3	94,8	3 124
		Hommes	941	0,4		38,7	18,2	39,2	0,2	6,1	97,2	914
		Ensemble	4 235	1,9	77,8	41,8	17,5	38,5	2,0	9,4	95,4	4 039
	Ensemble	**Femmes**	**18 327**	**8,2**		**22,0**	**41,8**	**45,1**	**7,6**	**1,8**	**96,1**	**17 619**
		Hommes	**4 585**	**2,0**		**20,4**	**47,8**	**46,5**	**3,2**	**1,2**	**97,5**	**4 472**
		Ensemble	**22 912**	**10,2**	**80,0**	**21,7**	**43,0**	**45,4**	**6,7**	**1,7**	**96,4**	**22 091**
Personnels d'assistance éducative	Accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)	Femmes	129 662	57,7		13,6	39,8	46,1	0,6	97,8	63,6	82 437
		Hommes	8 523	3,8		26,9	36,3	43,7	0,4	96,4	65,0	5 539
		Ensemble	138 185	61,5	93,8	14,4	39,6	45,9	0,5	97,7	63,7	87 976
	Assistants d'éducation (AED)	Femmes	39 153	17,4		67,0	6,3	32,0	0,5	56,5	79,7	31 223
		Hommes	24 535	10,9		78,6	4,5	29,8	0,1	52,6	80,3	19 692
		Ensemble	63 688	28,3	61,5	71,4	5,6	31,2	0,3	55,0	79,9	50 914
	Ensemble (2)	**Femmes**	**168 815**	**75,1**		**26,0**	**32,0**	**42,8**	**0,5**	**88,2**	**67,3**	**113 659**
		Hommes	**33 058**	**14,7**		**65,3**	**12,7**	**33,4**	**0,2**	**63,9**	**76,3**	**25 231**
		Ensemble	**201 873**	**89,8**	**83,6**	**32,4**	**28,9**	**41,3**	**0,5**	**84,2**	**68,8**	**138 890**
Ensemble fonctionnaires		Femmes	15 033	6,7		17,4	47,1	46,6	8,7	-	96,4	14 495
		Hommes	3 644	1,6		15,7	55,5	48,4	4,0	-	97,6	3 558
		Ensemble	18 677	8,3	80,5	17,1	48,7	47,0	7,8	-	96,7	18 052
Ensemble contractuels		Femmes	172 109	76,6		26,3	31,8	42,7	0,6	86,7	67,9	116 784
		Hommes	33 999	15,1		64,5	12,9	33,6	0,2	62,3	76,9	26 145
		Ensemble	206 108	91,7	83,5	32,6	28,6	41,2	0,5	82,7	69,3	142 929
Ensemble des personnels relevant de la vie scolaire		**Femmes**	**187 142**	**83,3**		**25,6**	**33,0**	**43,0**	**1,2**	**79,8**	**70,1**	**131 278**
		Hommes	**37 643**	**16,7**		**59,8**	**17,0**	**35,0**	**0,5**	**56,3**	**78,9**	**29 703**
		Ensemble	**224 785**	**100,0**	**83,3**	**31,3**	**30,3**	**41,7**	**1,1**	**75,8**	**71,6**	**160 981**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Le temps partiel présenté ici correspond à la définition réglementaire prévalant dans le public soit une réduction, à la demande de l'agent, de la durée de travail par rapport à celle prévue par son emploi. Le temps incomplet correspond lui à un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale ou règlementaire de travail. Cette définition diffère de celle retenue dans les enquêtes déclaratives de la statistique publique.

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

Lecture : à la rentrée 2025, on compte 9 199 femmes conseillères principales d'éducation, soit 76,1 % de l'ensemble des CPE et 4,1 % de l'ensemble des personnels relevant de la vie scolaire. 22,2 % ont moins de 35 ans et 41,9 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 45,1 ans. 6,4 % d'entre elles sont à temps partiel, aucune n'est à temps incomplet. Leur quotité moyenne de travail est de 96,9 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 8 917.

Champ : France, personnels appartenant à un corps relevant de la vie scolaire, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025 (hors apprentis).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

E. LES PERSONNELS ASS ET LES ITRF

65 700 personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)

À la rentrée 2025, 65 700 agents exercent des fonctions dans les domaines administratifs, sociaux et de santé (ASS) (**Figure 3.11**). La filière administrative est la plus importante (52 400 soit 80 % des ASS) et comprend 15 % de contractuels. Un agent sur cinq appartient à la filière sociale et de santé (13 200 agents), la part des contractuels est légèrement inférieure à celle de la filière administrative (13 %). 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 fonctionnaires (8 %) qui représentent 85 % des effectifs.

Dans la filière administrative, 41% des fonctionnaires appartiennent à un corps de catégorie C, 36 % à un corps de catégorie B et 23 % à un corps de catégorie A (**Figure 3.12**). Dans la filière santé, les fonctionnaires relèvent quasiment exclusivement de la catégorie A.

Le temps partiel est de 17 % chez les agents ASS fonctionnaires. Parmi les contractuels, les recrutements sur contrats à durée déterminée sont les plus fréquents (85 %) (**Figure 3.13**).

11 700 ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)

Les 11 700 ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) qui exercent leurs fonctions pour l'éducation nationale sont majoritairement des fonctionnaires (80 %) (**Figure 3.14**). Les femmes représentent plus de la moitié des effectifs (53 %). La moyenne d'âge est de 48 ans, les ingénieurs de recherche étant les plus âgés (53 ans en moyenne). Le temps partiel concerne 11 % des agents, particulièrement les femmes fonctionnaires : 21 % d'entre elles y ont recours. La majorité des fonctionnaires de la filière ITRF est en catégorie C (53 %). Celle-ci comprend une forte proportion de femmes (63 %). Les autres agents fonctionnaires se répartissent de manière égale entre catégories A et B.

Les contractuels sont en moyenne âgés de 40 ans. Comme pour les personnels ASS, les CDD sont les plus fréquents pour ces agents (70 %) (**Figure 3.13**). Parmi ces ITRF en CDD, 14 % travaillent à temps incomplet.

Figure 3.11 – Répartition des personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) par filière et statut

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Âge moyen	Part du temps partiel (1) (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Filière administrative	Fonctionnaires	Femmes	37 035	56,4		7,8	55,9	49,5	14,4	97,3	36 035
		Hommes	7 331	11,2		10,4	55,0	49,0	5,0	99,0	7 256
		Ensemble	44 366	67,5	83,5	8,2	55,8	49,4	12,8	97,6	43 291
	Contractuels	Femmes	6 742	10,3		26,7	34,1	43,1	1,9	92,9	6 264
		Hommes	1 324	2,0		40,3	24,5	39,8	0,3	97,8	1 294
		Ensemble	8 066	12,3	83,6	28,9	32,5	42,6	1,7	93,7	7 558
	Ensemble	**Femmes**	**43 777**	**66,6**		**10,7**	**52,5**	**48,5**	**12,4**	**96,6**	**42 299**
		Hommes	**8 655**	**13,2**		**15,0**	**50,3**	**47,6**	**4,3**	**98,8**	**8 551**
		Ensemble	**52 432**	**79,8**	**83,5**	**11,4**	**52,2**	**48,4**	**11,1**	**97,0**	**50 849**
Filière sociale et santé	Fonctionnaires	Femmes	10 915	16,6		8,5	49,0	48,5	32,2	93,4	10 198
		Hommes	511	0,8		8,8	52,1	48,7	10,4	97,7	499
		Ensemble	11 426	17,4	95,5	8,5	49,1	48,5	31,2	93,6	10 697
	Contractuels	Femmes	1 630	2,5		31,0	24,4	41,4	5,0	83,5	1 361
		Hommes	107	0,2		28,0	40,2	45,1	2,8	88,2	94
		Ensemble	1 737	2,6	93,8	30,9	25,4	41,6	4,8	83,8	1 455
	Ensemble	**Femmes**	**12 545**	**19,1**		**11,4**	**45,8**	**47,6**	**28,6**	**92,1**	**11 559**
		Hommes	**618**	**0,9**		**12,1**	**50,0**	**48,0**	**9,1**	**96,1**	**594**
		Ensemble	**13 163**	**20,0**	**95,3**	**11,5**	**46,0**	**47,6**	**27,7**	**92,3**	**12 152**
Filière technique	Fonctionnaires	Femmes	24	-		-	100,0	59,2	8,3	98,3	24
		Hommes	38	0,1		-	89,5	57,8	13,2	98,7	38
		Ensemble	62	0,1	38,7	-	93,5	58,3	11,3	98,5	61
	Contractuels	Femmes	5	-		40,0	40,0	43,6	-	90,0	4
		Hommes	54	0,1		13,0	37,0	45,8	-	99,3	54
		Ensemble	59	0,1	8,5	15,3	37,3	45,6	-	98,5	58
	Ensemble	**Femmes**	**29**	**-**		**6,9**	**89,7**	**56,5**	**6,9**	**96,9**	**28**
		Hommes	**92**	**0,1**		**7,6**	**58,7**	**50,8**	**5,4**	**99,0**	**91**
		Ensemble	**121**	**0,2**	**24,0**	**7,4**	**66,1**	**52,1**	**5,8**	**98,5**	**119**
Ensemble fonctionnaires		Femmes	47 974	73,0		7,9	54,4	49,3	18,4	96,4	46 256
		Hommes	7 880	12,0		10,2	54,9	49,0	5,4	98,9	7 793
		Ensemble	55 854	85,0	85,9	8,3	54,4	49,2	16,6	96,8	54 049
Ensemble contractuels		Femmes	8 377	12,7		27,5	32,2	42,8	2,5	91,1	7 629
		Hommes	1 485	2,3		38,5	26,1	40,4	0,5	97,1	1 442
		Ensemble	9 862	15,0	84,9	29,2	31,3	42,4	2,2	92,0	9 072
Ensemble des personnels ASS		**Femmes**	**56 351**	**85,7**		**10,9**	**51,1**	**48,3**	**16,0**	**95,6**	**53 885**
		Hommes	**9 365**	**14,3**		**14,7**	**50,4**	**47,7**	**4,6**	**98,6**	**9 235**
		Ensemble	**65 716**	**100,0**	**85,7**	**11,4**	**51,0**	**48,2**	**14,4**	**96,1**	**63 121**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Le temps partiel présenté ici correspond à la définition réglementaire prévalant dans le public soit une réduction, à la demande de l'agent, de la durée de travail par rapport à celle prévue par son emploi. Cette définition diffère de celle retenue dans les enquêtes déclaratives de la statistique publique.

Lecture : à la rentrée 2025, on compte 37 035 femmes ASS fonctionnaires de la filière administrative, soit 83,5 % de l'ensemble des fonctionnaires de cette filière et 56,4 % de l'ensemble des personnels ASS. 7,8 % ont moins de 35 ans et 55,9 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 49,5 ans. 14,4 % d'entre elles sont à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail est de 97,3 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 36 035.

Champ : France, personnels appartenant à un corps ASS, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025 (hors apprentis).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 3.12 – Répartition des personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) fonctionnaires par catégorie hiérarchique

				Effectifs	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Âge moyen	Part du temps partiel (1) (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Filière administrative	Catégorie A	Attachés d'administration de l'Etat	Femmes	6 862		5,5	57,0	49,8	5,2	99,1	6 798
			Hommes	3 177		8,1	58,0	49,9	2,3	99,6	3 164
			Ensemble	10 039	68,4	6,3	57,3	49,8	4,3	99,2	9 963
	Catégorie B	Secrétaires administratifs (SAENES)	Femmes	13 926		8,2	53,5	49,0	14,3	97,4	13 562
			Hommes	2 255		10,6	54,6	48,9	5,9	98,8	2 227
			Ensemble	16 181	86,1	8,5	53,6	49,0	13,2	97,6	15 789
	Catégorie C	Adjoints administratifs	Femmes	16 247		8,4	57,5	49,8	18,2	96,5	15 675
			Hommes	1 899		14,0	50,3	47,8	8,5	98,2	1 864
			Ensemble	18 146	89,5	9,0	56,8	49,6	17,2	96,7	17 539
Filière sociale et de santé	Categorie A	Médecins	Femmes	589		0,8	76,4	55,6	36,2	91,1	536
			Hommes	33		6,1	63,6	51,8	21,2	96,4	32
			Ensemble	622	94,7	1,1	75,7	55,4	35,4	91,4	568
		Infirmiers	Femmes	7 281		7,8	48,8	48,5	33,7	93,2	6 784
			Hommes	331		9,4	53,2	48,9	10,9	97,1	322
			Ensemble	7 612	95,7	7,9	49,0	48,5	32,7	93,3	7 106
		Assistants de Service Social	Femmes	2 650		13,2	40,4	46,2	30,2	94,1	2 492
			Hommes	121		9,9	41,3	46,1	7,4	99,3	120
			Ensemble	2 771	95,6	13,0	40,5	46,2	29,2	94,3	2 612
		Conseillers techniques de service social	Femmes	365		1,4	68,5	52,8	11,0	97,5	356
			Hommes	24		-	70,8	52,8	4,2	100,0	24
			Ensemble	389	93,8	1,3	68,6	52,8	10,5	97,6	380
		Ensemble catégorie A	**Femmes**	**10 885**		**8,5**	**48,9**	**48,5**	**32,2**	**93,4**	**10 169**
			Hommes	**509**		**8,8**	**51,9**	**48,6**	**10,4**	**97,7**	**497**
			Ensemble	**11 394**	**95,5**	**8,5**	**49,1**	**48,5**	**31,2**	**93,6**	**10 666**
	Categorie B	Infirmiers	Femmes	30		-	66,7	52,6	26,7	96,0	29
			Hommes	2		n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	2
			Ensemble	32	93,8	-	68,8	52,8	25,0	96,2	31

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

n.s. : non significatif

1. Le temps partiel présenté ici correspond à la définition réglementaire prévalant dans le public soit une réduction, à la demande de l'agent, de la durée de travail par rapport à celle prévue par son emploi. Cette définition diffère de celle retenue dans les enquêtes déclaratives de la statistique publique.

Lecture : à la rentrée 2025, on compte 6 862 femmes attachées d'administration de l'Etat, soit 68,4 % de l'ensemble des attachés d'administration de l'Etat. 5,5 % ont moins de 35 ans et 57,0 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 49,8 ans. 5,2 % d'entre elles sont à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail est de 99,1 %; l'effectif en équivalent temps plein est de 6 798.

Note : les personnels ASS fonctionnaires de la filière technique sont tous de catégorie C.

Champ : France, personnels fonctionnaires appartenant à un corps ASS, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025 (hors apprentis).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 3.13 – Nature du contrat des personnels contractuels appartenant à un corps ASS ou ITRF

		Nature de contrat, dont :	Effectifs	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Âge moyen	Part du temps partiel (1) (en %)	Part du temps incomplet (1) (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Personnels ASS	Femmes	CDD	7 228	30,8	28,0	41,6	1,8	19,4	90,6	6 551
		CDI	1 149	7,0	58,2	50,3	7,2	11,0	93,8	1 078
		Ensemble	8 377	27,5	32,2	42,8	2,5	18,2	91,1	7 629
	Hommes	CDD	1 134	47,1	22,3	38,5	0,4	7,1	96,7	1 096
		CDI	351	10,5	38,2	46,6	0,6	3,1	98,7	346
		Ensemble	1 485	38,5	26,1	40,4	0,5	6,2	97,1	1 442
	Ensemble	**CDD**	**8 362**	**33,0**	**27,3**	**41,2**	**1,6**	**17,7**	**91,5**	**7 648**
		CDI	**1 500**	**7,8**	**53,5**	**49,4**	**5,7**	**9,1**	**94,9**	**1 424**
		Ensemble	**9 862**	**29,2**	**31,3**	**42,4**	**2,2**	**16,4**	**92,0**	**9 072**
Personnels ITRF	Femmes	CDD	929	42,6	23,5	38,5	1,4	20,8	88,9	826
		CDI	241	12,9	45,6	47,7	3,3	15,4	90,9	219
		Ensemble	1 170	36,5	28,0	40,4	1,8	19,7	89,3	1 045
	Hommes	CDD	728	55,6	18,3	36,0	0,4	6,0	97,1	707
		CDI	456	16,9	44,5	46,4	1,5	1,3	99,3	453
		Ensemble	1 184	40,7	28,4	40,0	0,8	4,2	98,0	1 160
	Ensemble	**CDD**	**1 657**	**48,3**	**21,2**	**37,4**	**1,0**	**14,3**	**92,5**	**1 533**
		CDI	**697**	**15,5**	**44,9**	**46,9**	**2,2**	**6,2**	**96,4**	**672**
		Ensemble	**2 354**	**38,6**	**28,2**	**40,2**	**1,3**	**11,9**	**93,7**	**2 205**
Ensemble ASS et ITRF contractuels		**CDD**	**10 019**	**35,5**	**26,3**	**40,6**	**1,5**	**17,2**	**91,6**	**9 180**
		CDI	**2 197**	**10,2**	**50,8**	**48,6**	**4,6**	**8,2**	**95,4**	**2 096**
		Ensemble	**12 216**	**31,0**	**30,7**	**42,0**	**2,0**	**15,6**	**92,3**	**11 276**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Le temps partiel présenté ici correspond à la définition réglementaire prévalant dans le public soit une réduction, à la demande de l'agent, de la durée de travail par rapport à celle prévue par son emploi. Le temps incomplet correspond lui à un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale ou règlementaire de travail. Cette définition diffère de celle retenue dans les enquêtes déclaratives de la statistique publique.

Lecture : à la rentrée 2025, parmi les femmes ASS contractuelles, 7 228 sont en CDD. Parmi ces dernières, 30,8 % ont moins de 35 ans et 28,0 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 41,6 ans, 1,8 % d'entre elles sont à temps partiel et 19,4 % à temps incomplet. Leur quotité moyenne de travail est de 90,6 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 6 551.

Champ : France, personnels contractuels appartenant à un corps ASS ou ITRF, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025 (hors apprentis).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 3.14 – Répartition des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) par statut et catégorie hiérarchique

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Âge moyen	Part du temps partiel (1) (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Catégorie A	Ingénieur de recherche	Femmes	188	1,6		0,5	71,3	53,1	10,6	97,8	184
		Hommes	329	2,8		0,3	66,3	52,8	4,9	98,6	324
		Ensemble	517	4,4	36,4	0,4	68,1	52,9	7,0	98,3	508
	Ingénieur d'études de recherche et de formation	Femmes	576	4,9		5,2	49,3	49,0	21,0	96,3	555
		Hommes	745	6,4		6,4	49,8	48,7	6,2	98,5	734
		Ensemble	1 321	11,3	43,6	5,9	49,6	48,9	12,6	97,5	1 288
	Assistant ingénieurs	Femmes	134	1,2		5,2	66,4	51,5	16,4	98,2	132
		Hommes	227	1,9		5,7	51,5	49,8	3,1	99,0	225
		Ensemble	361	3,1	37,1	5,5	57,1	50,4	8,0	98,7	356
	Ensemble	**Femmes**	**898**	**7,7**		**4,2**	**56,5**	**50,3**	**18,2**	**96,9**	**870**
		Hommes	**1 301**	**11,2**		**4,8**	**54,3**	**49,9**	**5,3**	**98,6**	**1 283**
		Ensemble	**2 199**	**18,9**	**40,8**	**4,5**	**55,2**	**50,1**	**10,6**	**97,9**	**2 153**
Catégorie B	Techniciens de recherche et de formation	Femmes	1 018	8,7		3,9	67,9	52,0	19,4	96,3	980
		Hommes	1 136	9,8		8,7	59,8	49,8	3,6	99,0	1 125
		Ensemble	2 154	18,5	47,3	6,5	63,6	50,9	11,1	97,7	2 105
Catégorie C	Adjoints techniques de recherche et de formation	Femmes	3 118	26,8		10,5	59,7	49,9	21,8	95,4	2 974
		Hommes	1 825	15,7		12,3	58,4	49,3	6,8	98,3	1 793
		Ensemble	4 943	42,4	63,1	11,2	59,2	49,7	16,3	96,5	4 768
Ensemble fonctionnaires		Femmes	5 034	43,2		8,0	60,8	50,4	20,7	95,8	4 825
		Hommes	4 262	36,6		9,1	57,5	49,6	5,5	98,6	4 201
		Ensemble	9 296	79,8	54,2	8,5	59,3	50,0	13,7	97,1	9 026
Ensemble contractuels		Femmes	1 170	10,0		36,5	28,0	40,4	1,8	89,3	1 045
		Hommes	1 184	10,2		40,7	28,4	40,0	0,8	98,0	1 160
		Ensemble	2 354	20,2	49,7	38,6	28,2	40,2	1,3	93,7	2 205
Ensemble personnels ITRF		**Femmes**	**6 204**	**53,3**		**13,4**	**54,6**	**48,5**	**17,1**	**94,6**	**5 869**
		Hommes	**5 446**	**46,7**		**15,9**	**51,2**	**47,5**	**4,5**	**98,4**	**5 361**
		Ensemble	**11 650**	**100,0**	**53,3**	**14,6**	**53,0**	**48,1**	**11,2**	**96,4**	**11 230**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Le temps partiel présenté ici correspond à la définition réglementaire prévalant dans le public soit une réduction, à la demande de l'agent, de la durée de travail par rapport à celle prévue par son emploi. Cette définition diffère de celle retenue dans les enquêtes déclaratives de la statistique publique.

Lecture : à la rentrée 2025, on compte 188 femmes ingénieures de recherche, soit 36,4 % de l'ensemble des IGR et 1,6 % de l'ensemble des personnels ITRF. 0,5 % ont moins de 35 ans et 71,3 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 53,1 ans. 10,6 % d'entre sont à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail est de 97,8 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 184.

Champ : France, personnels appartenant à un corps ITRF, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025 (hors apprentis).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

POUR EN SAVOIR PLUS

DEPP, 2026, *Repères et références statistiques*, Paris.
- Fiche 9.17 – Les personnels non enseignants du scolaire
  https://rers.depp.education.fr/

DEPP, 2026, Séries chronologiques de données statistiques sur le système éducatif :
- Effectifs des personnels de l'éducation nationale par corps
- Principaux indicateurs sur les personnels de l'éducation nationale par corps

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

4. LES MISSIONS ET LES LIEUX D'EXERCICE

A. LES MISSIONS EXERCÉES PAR LES ENSEIGNANTS DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ SOUS CONTRAT 79
B. LES CONDITIONS D'EXERCICE PARTICULIÈRES DES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC 88
C. LES LIEUX D'EXERCICE DES PERSONNELS 100

CHIFFRES-CLÉS RENTRÉE 2025

Missions les plus fréquentes des personnels des corps enseignants

Dans le premier degré public, **45 %** exercent en classe élémentaire, **21 %** en classe préélémentaire.
Dans le premier degré privé sous contrat, **53 %** exercent en classe élémentaire, **22 %** en classe préélémentaire.
Dans le second degré public, **89 %** exercent dans une classe attitrée, **5 %** en remplacement.
Dans le second degré privé sous contrat, **93 %** exercent dans une classe attitrée, **3 %** en remplacement.

Directeurs d'école du public

33 % sans décharge d'enseignement ou avec une décharge d'au plus un jour par mois.
13 % totalement déchargés d'enseignement.

FAITS SAILLANTS

À la rentrée 2025, un quart des enseignants du secteur public, affectés dans une école du premier degré ou dans un collège, ont une affectation en éducation prioritaire. Ces enseignants sont plus jeunes notamment en REP. Par ailleurs, 13 % des enseignants du premier degré public exercent des fonctions de direction. Les femmes sont moins souvent directrices d'école que les hommes. Dans le second degré public, les femmes sont sous représentées parmi les proviseurs et principaux d'établissements de 4ème catégorie exceptionnelle (les mieux rémunérés).

SOURCES ET CHAMP

Ce chapitre mobilise **le panel des personnels issu de la base statistique des agents (BSA)** et les **bases Relais**. Se référer au **chapitre 1** et au **chapitre 2** pour une description de ces sources, ainsi que pour la description du champ, qui est identique.

DÉFINITIONS

Les missions des personnels des corps enseignants

La mission correspond à l'activité majoritairement pratiquée par l'agent durant l'année scolaire.

On appelle mission d'enseignement l'ensemble des missions où la personne passe la majorité de son obligation réglementaire de service (ORS) à transmettre le programme à des élèves. La mission de remplacement est également une mission d'enseignement : elle concerne les personnels 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 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. À noter qu'un établissement ayant plusieurs entités ne compte que pour un seul établissement, par exemple un collège et sa SEGPA.

La partie du chapitre consacrée à ces multiaffectations concerne les enseignants fonctionnaires du public ayant une mission d'enseignement.

Les enseignants du public en zone de remplacement

À l'issue du mouvement annuel, un enseignant fonctionnaire peut avoir une ou plusieurs affectations sur une zone de remplacement. Pour lui, trois situations sont possibles :

- Soit la majorité de son ORS est dédiée au remplacement ponctuel, c'est à dire à des remplacements d'une durée inférieure à l'année scolaire, (par exemple pour raisons de santé ou formation continue), ou bien à des remplacements sur des postes devenus vacants en cours d'année (départ, congé maladie long, etc.).

Dans ce cas de figure, l'enseignant est considéré comme ayant une mission de remplacement.

- Soit cet enseignant se partage sur différentes affectations mais celles dédiées au remplacement ponctuel représentent moins de 50 % de son ORS. Par exemple, il est chargé des mêmes classes à l'année pour 80 % de son ORS et il reste disponible 20 % de son temps pour du remplacement ponctuel. On parlera de remplaçant peu disponible.
- Soit cet enseignant est affecté à l'année pour l'ensemble de son ORS, c'est-à-dire qu'il est chargé des mêmes classes sur l'ensemble de l'année scolaire. Par exemple, il est affecté à l'année pour compenser les décharges de direction d'école ou compléter un temps partiel. Il n'est alors pas disponible pour effectuer des remplacements ponctuels. On parlera de remplaçant non disponible.

Dans ces deux derniers cas de figure, l'enseignant est considéré comme ayant une mission d'enseignement sur classe attitrée.

Les lieux d'exercice des personnels

Le type d'établissement est celui de l'affectation administrative principale de l'agent. Il peut diverger de l'affectation réelle, notamment pour les personnels non enseignants contractuels : les AESH en particulier peuvent être recrutés par le recteur ou son délégataire, ou par le chef d'établissement de l'EPLE mutualisateur. Ceci est d'autant plus vrai depuis la mise en place des pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL) à la rentrée 2019.

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

1. Les missions exercées par les enseignants du premier degré public

À la rentrée 2025, 91 % des personnels des corps enseignants du premier degré public exercent une mission d'enseignement dans le premier degré. Parmi les 9 % restant, 3 % enseignent dans le second degré (en particulier en Segpa), 5 % exercent une mission non enseignante et 1 % n'ont pas d'affectation (en congé de longue durée, de formation…) (**Figure 4.1**).

Les deux tiers des enseignants sont chargés d'une classe de niveau préélémentaire ou élémentaire à l'année

Parmi les professeurs des écoles et instituteurs, 45 % enseignent à l'année à une classe élémentaire et 21 % à une classe préélémentaire. Ils sont également un sur dix à enseigner tout en occupant une fonction de directeur d'école. Par ailleurs, 9 % des enseignants fonctionnaires et 37 % des enseignants contractuels 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 concerne aussi des contractuels nommés tardivement sur leur poste (à partir d'octobre) ou dont le contrat ne couvre pas l'ensemble de l'année scolaire. Enfin, 6 % des enseignants ont pour mission de répondre à des besoins spécifiques : enseignant mobile pour élèves en difficultés, enseignant chargé de classes pour enfants en situation de handicap, etc.

Certains enseignants des corps du premier degré public ont une mission non enseignante, 2 % sont directeurs d'école entièrement déchargés d'enseignement et 3 % ont une mission d'animateur pédagogique.

Parmi les fonctionnaires, les femmes ont moins souvent des missions de remplacement ou de direction que les hommes

Dans le premier degré public, les femmes fonctionnaires sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à enseigner en classe préélémentaire (24 % contre 9 %) (**Figure 4.2**). Elles sont également un peu plus présentes en classe élémentaire (45 % contre 42 %). À l'inverse, elles sont moins souvent directrices d'école que les hommes, que ce soit avec ou sans enseignement (11 % contre 16 %). Elles sont également moins fréquemment remplaçantes (8 % contre 14 %). Les contractuels sont quant à eux plus souvent remplaçants que leurs homologues fonctionnaires (37 % pour les femmes et 35 % pour les hommes).

La féminisation observée au cours de la période 2015-2025 dans le premier degré public concerne toutes les missions (**Figure 4.3**). Néanmoins, la part des femmes parmi les enseignants en classe préélémentaire est restée stable à un niveau élevé (93 %). C'est parmi les directeurs d'école totalement déchargés que la part des femmes progresse le plus (+ 12 points entre la rentrée 2015 et la rentrée 2025 pour atteindre 66 %).

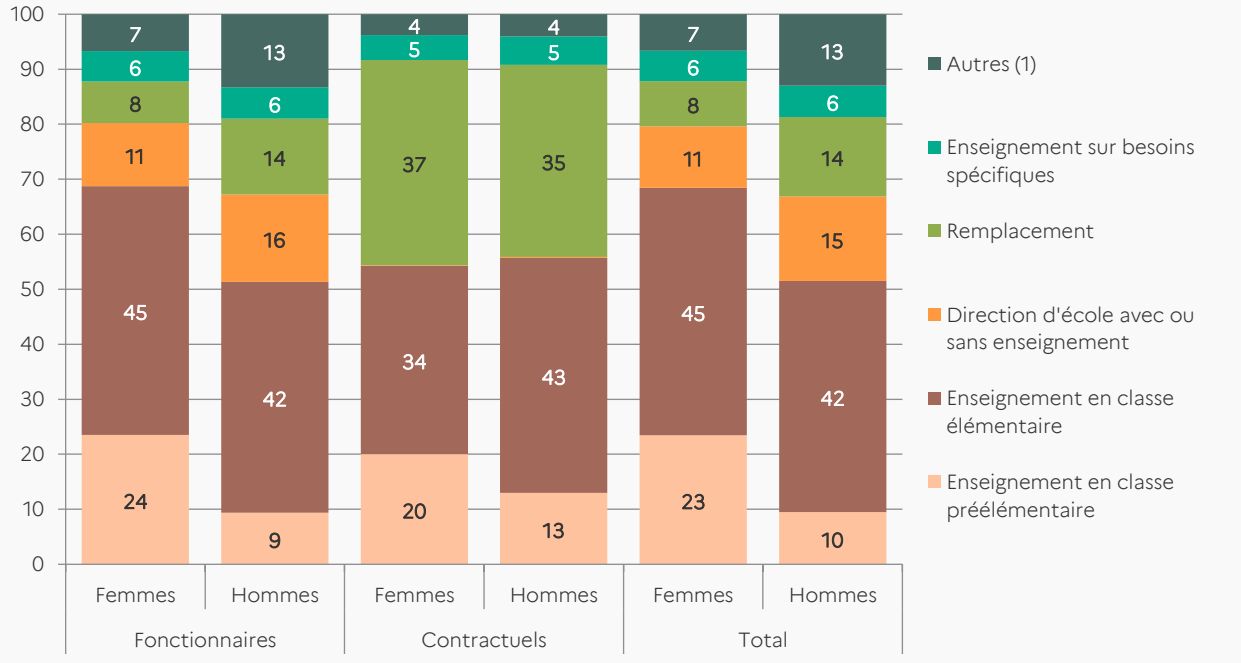
Figure 4.1 – Répartition des personnels des corps enseignants du premier degré public selon la mission (en %)

	Fonctionnaires	Contractuels	Ensemble
Enseignement d'élèves du premier degré	**90,8**	**96,1**	**90,9**
Enseignement en classe préélémentaire	21,4	18,6	21,4
Enseignement en classe élémentaire	44,8	35,9	44,5
Enseignement et direction d'école simultanés	10,5	0,1	10,3
Remplacement	8,5	36,8	9,2
Enseignement sur besoins spécifiques	5,6	4,7	5,5
Enseignement d'élèves du second degré	**2,8**	**2,9**	**2,8**
Autres missions	**5,3**	**0,8**	**5,2**
Direction d'école sans enseignement	1,6	0,0	1,5
Direction d'établissement du second degré public (Segpa)	0,4	0,0	0,4
Animation pédagogique	2,9	0,3	2,9
Autre activité non enseignante	0,4	0,5	0,4
Sans affectation (1)	1,2	0,1	1,2
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Effectifs	**346 208**	**8 612**	**354 820**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Personnes en congé de longue durée, par exemple.
Lecture : à la rentrée 2025, 44,8 % des enseignants fonctionnaires du secteur public enseignent en classe élémentaire.
Champ : France ; personnels appartenant à un corps enseignant du premier degré public (fonctionnaires et contractuels), en activité et rémunérés au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

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



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Enseignement dans le second degré, mission non enseignante (hors direction d'école) ou sans affectation.
Lecture : à la rentrée 2025, 24 % des femmes fonctionnaires enseignent en classe préélémentaire.
Champ : France ; personnels appartenant à un corps enseignant du premier degré public (fonctionnaires et contractuels), en activité et rémunérés au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 4.3 – Part des femmes parmi les personnels des corps enseignants du premier degré public selon la mission (en %)

	2015	2024	2025
Enseignement en classe préélémentaire	93,0	93,4	93,4
Enseignement en classe élémentaire	83,9	85,9	86,0
Enseignement et direction d'école simultanés	77,1	82,6	82,9
Remplacement	70,9	76,1	76,5
Enseignement sur besoins spécifiques	78,4	84,1	84,7
Direction d'école sans enseignement	53,2	64,3	65,6

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la rentrée 2025, parmi les enseignants en classe préélémentaire, 93,4 % sont des femmes.
Champ : France ; personnels appartenant à un corps enseignant du premier degré public (fonctionnaires et contractuels), en activité et rémunérés au 30 novembre.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

2. Les missions exercées par les enseignants du premier degré privé sous contrat

À la rentrée 2025, 95 % des personnels des corps enseignants du premier degré privé sous contrat exercent une mission d'enseignement dans le premier degré, 1 % enseignent dans le second degré, 4 % exercent une mission non enseignante (**Figure 4.4**).

Un tiers des enseignants contractuels ont une mission de remplacement

La moitié des enseignants du premier degré privé sous contrat exercent une mission d'enseignement en classe élémentaire et un cinquième en classe préélémentaire. Seuls les maîtres délégués, équivalent des contractuels dans le secteur public, peuvent avoir une mission de remplacement. Ils sont ainsi 35 % à avoir une affectation qui ne couvre pas l'année scolaire.

Par ailleurs, 2 % des enseignants des corps du premier degré privé sont directeurs d'école entièrement déchargés d'enseignement.

Les femmes enseignent plus souvent en préélémentaire et en élémentaire

Comme dans le premier degré public, les femmes assimilées titulaires sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes en classe préélémentaire (respectivement 25 % contre 10 %), ainsi qu'en élémentaire (respectivement 57 % contre 53 %) (**Figure 4.5**). Elles sont moins souvent directrices d'école, que ce soit avec ou sans enseignement (9 % contre 23 %). Les femmes maîtres délégués sont un peu plus fréquemment remplaçantes que leurs homologues masculins (35 % contre 33 %). Ces derniers enseignent deux fois plus souvent auprès d'élèves à besoins spécifiques (30 % contre 17 % des femmes).

La part des femmes directrices d'écoles a augmenté dans le premier degré privé sous contrat entre la rentrée 2015 et la rentrée 2025, qu'elles soient également chargées d'enseignement (+ 5 points) ou non (+ 3 points) (**Figure 4.6**). La proportion de femmes a également augmenté parmi les enseignants en besoins spécifiques (+ 3 points). Elle reste stable pour les autres missions.

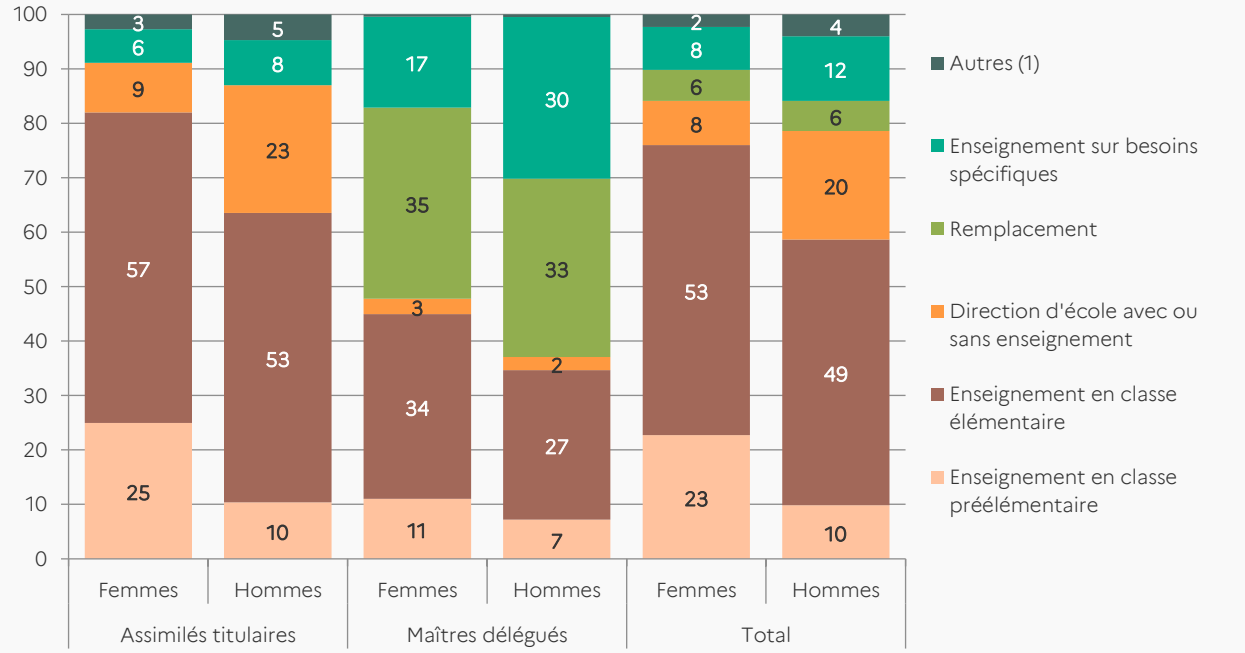
Figure 4.4 – Répartition des personnels des corps enseignants du premier degré privé selon la mission (en %)

	Assimilés titulaires	Maîtres délégués	Total
Enseignement d'élèves du premier degré	**94,3**	**99,6**	**95,2**
Enseignement en classe préélémentaire	23,8	10,7	21,7
Enseignement en classe élémentaire	56,7	33,4	52,9
Enseignement et direction d'école simultanés	7,5	2,8	6,7
Remplacement	0,0	34,9	5,7
Enseignement sur besoins spécifiques	6,4	17,8	8,2
Enseignement d'élèves de second degré	**1,4**	**0,0**	**1,2**
Autres missions ou sans affectation	**4,2**	**0,4**	**3,6**
dont direction d'école sans enseignement	*2,8*	*0,1*	*2,4*
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Effectifs	**38 268**	**7 424**	**45 692**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la rentrée 2025, 56,7 % des enseignants assimilés titulaires du secteur privé sous contrat enseignent en classe élémentaire.
Champ : France ; personnels appartenant à un corps enseignant du premier degré privé sous contrat (assimilés titulaires et maîtres délégués), en activité et rémunérés au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 4.5 – Répartition des personnels des corps enseignants du premier degré privé, selon la mission, par sexe (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Enseignement dans le second degré, mission non enseignante (hors direction d'école) ou sans affectation.
Lecture : à la rentrée 2025, 25 % des femmes assimilées titulaires enseignent en classe préélémentaire.
Champ : France ; personnels appartenant à un corps enseignant du premier degré privé sous contrat (assimilés titulaires et maîtres délégués), en activité et rémunérés au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 4.6 – Part des femmes parmi les personnels des corps enseignants du premier degré privé selon la mission (en %)

	2015	2024	2025
Enseignement en classe préélémentaire	97,1	96,5	96,3
Enseignement en classe élémentaire	92,1	92,4	92,5
Enseignement et direction d'école simultanés	81,1	85,5	85,9
Remplacement	93,1	91,6	92,1
Enseignement sur besoins spécifiques	85,1	87,6	88,2
Direction d'école sans enseignement	68,9	70,7	71,4

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la rentrée 2025, parmi les enseignants en classe préélémentaire, 96,3 % sont des femmes.
Champ : France ; personnels appartenant à un corps enseignant du premier degré privé sous contrat (assimilés titulaires et maîtres délégués), en activité et rémunérés au 30 novembre.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

3. Les missions exercées par les enseignants du second degré public

À la rentrée 2025, 97 % des personnels des corps enseignants du second degré public exercent une mission d'enseignement dans le second degré, 2 % exercent une mission autre que l'enseignement (personnel faisant fonction de direction, d'inspection…) et 1 % n'ont pas d'affectation (en congé de longue durée, de formation…) (**Figure 4.7**).

Un contractuel sur quatre en mission de remplacement

Parmi les enseignants des corps du second degré public, 89 % ont une mission d'enseignement sur des classes attitrées pour l'ensemble de l'année (y compris Segpa, STS, CPGE) ou ateliers (arts plastiques, langues), 5 % exercent des missions de remplacement. Ce sont les professeurs agrégés et de chaire supérieure qui sont le plus souvent affectés sur des classes attitrées (96 %). À titre de comparaison, cela représente 91 % des professeurs certifiés, ces derniers étant plus fréquemment en mission de documentation.

Un enseignant contractuel sur quatre est en mission de remplacement, son affectation ne couvrant pas l'année scolaire, contre 3 % au maximum pour les corps fonctionnaires du second degré. Enfin, 2 % des enseignants sont chargés de la documentation et moins de 1 % de l'enseignement sur des besoins spécifiques, comme les classes pour enfants en situation de handicap [ULIS, EREA], ou l'enseignement à des adultes en formation continue.

Les hommes peu présents en mission de documentation

Dans le second degré public, l'enseignement en classes attitrées est un peu plus fréquent pour les hommes (90 %) que pour les femmes (88 %) (**Figure 4.8**). La part des femmes dans les missions de documentation est en revanche plus importante (3 % contre 1 % chez les hommes). La mission de remplacement est plus fréquente parmi les femmes contractuelles que parmi les hommes ayant même statut (28 % contre 25 %).

Dans les corps du second degré, la part des femmes reste stable entre la rentrée 2015 et la rentrée 2025, autour de 58 % pour les enseignantes sur classes attitrées (**Figure 4.9**). Celle des enseignantes chargées d'enseignement sur besoins spécifiques a augmenté de près de 5 points au cours de cette période.

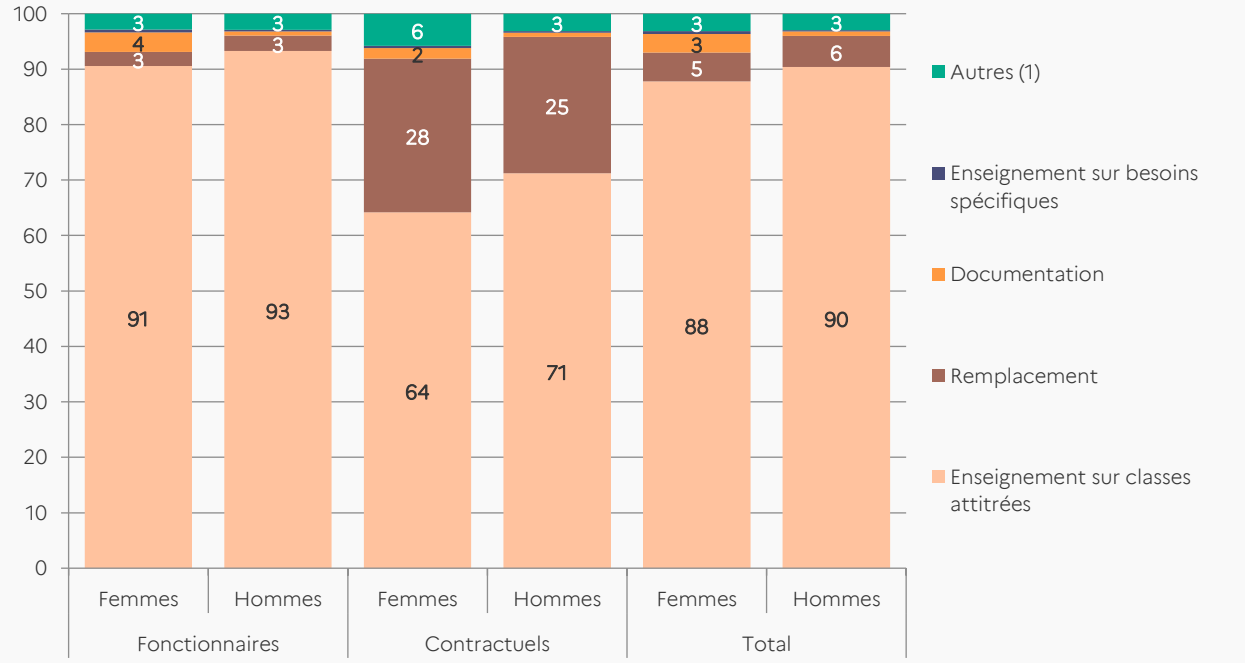
Figure 4.7 – Répartition des personnels des corps enseignants du second degré public selon la mission (en %)

	Agrégés et chaire supérieure	Certifiés et PEPS	Professeurs de lycée professionnel	PEGC, adjoints et chargés d'enseignement	Contractuels	Ensemble
Enseignement d'élèves du second degré	**98,0**	**97,6**	**94,2**	**90,1**	**95,5**	**96,9**
Enseignement sur classes attitrées	95,7	90,6	92,2	86,1	67,5	88,9
Remplacement	2,1	3,1	1,0	4,0	26,3	5,4
Documentation	0,0	3,5	0,1		1,4	2,3
Enseignement sur besoins spécifiques	0,2	0,4	0,9		0,3	0,4
Autres missions	**0,9**	**1,1**	**4,4**	**2,0**	**4,5**	**1,9**
Sans affectation (1)	1,1	1,3	1,4	7,9	0,1	1,2
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Effectifs	**57 482**	**237 596**	**52 030**	**101**	**45 375**	**392 584**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Personnes en congé de longue durée, par exemple.
Lecture : à la rentrée 2025, 90,6 % des certifiés et PEPS du secteur public enseignent en classes attitrées du second degré.
Champ : France ; personnels appartenant à un corps enseignant du second degré public (fonctionnaires et contractuels), en activité et rémunérés au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 4.8 – Répartition des personnels des corps enseignants du second degré public selon la mission, par sexe (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Enseignement dans le premier degré, mission non enseignante ou sans affectation.
Lecture : à la rentrée 2025, 90,6 % des femmes fonctionnaires enseignent en classes attitrées.
Champ : France ; personnels appartenant à un corps enseignant du second degré public (fonctionnaires et contractuels), en activité et rémunérés au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 4.9 – Part des femmes parmi les personnels des corps enseignants du second degré public selon la mission (en %)

	2015	2024	2025
Enseignement sur classes attitrées	57,7	57,8	57,8
Remplacement	56,6	56,4	56,4
Documentation	86,7	85,9	85,8
Enseignement sur besoins spécifiques	68,3	73,0	73,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la rentrée 2025, parmi les enseignants en classes attitrées, 57,8 % sont des femmes.
Champ : France ; personnels appartenant à un corps enseignant du second degré public (fonctionnaires et contractuels), en activité et rémunérés au 30 novembre.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

4. Les missions exercées par les enseignants du second degré privé sous contrat

À la rentrée 2025, la quasi-totalité des personnels des corps enseignants du second degré privé exercent une mission d'enseignement dans le second degré (**Figure 4.10**).

Neuf enseignants sur dix enseignent dans des classes attitrées

Parmi les enseignants du second degré privé sous contrat, 93 % ont une mission d'enseignement sur classes attitrées. Les maîtres délégués, équivalent des contractuels dans le secteur public, sont en majorité affectés à l'année sur des classes (79 %) tandis que 16 % sont en mission de remplacement, c'est-à-dire affectés pour une durée inférieure à l'année scolaire.

En mission de remplacement, la part des femmes est proche de celle des hommes, malgré une baisse ces dernières années

Comme dans le secteur public, les femmes qui enseignent dans le second degré privé sous contrat sont plus nombreuses en documentation (3 % contre 1 % chez les hommes) (**Figure 4.11**). Parmi les maîtres délégués, la proportion d'enseignants exerçant une mission de remplacement est identique chez les femmes et chez les hommes.

La part des femmes en mission de remplacement a baissé de 6 points entre la rentrée 2015 et la rentrée 2025 (**Figure 4.12**). Pour les besoins spécifiques en revanche, elle est en augmentation de 9 points depuis 2015, dont une hausse de 1 point la dernière année.

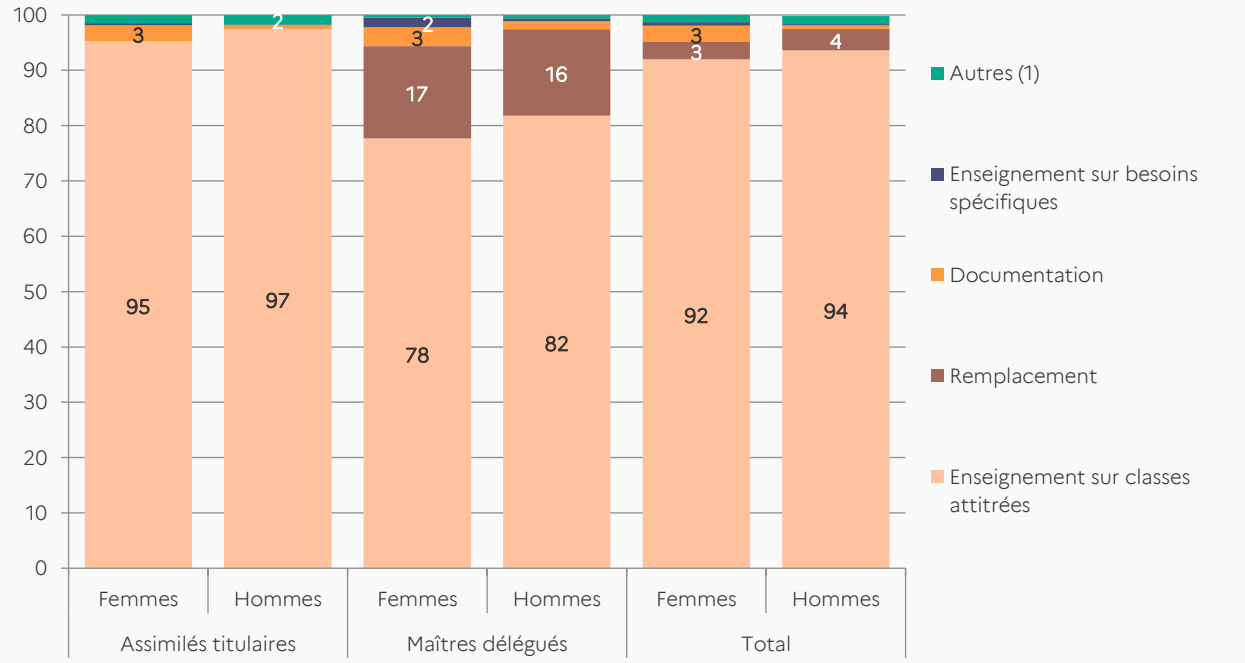
Figure 4.10 – Répartition des personnels des corps enseignants du second degré privé selon la mission (en %)

	Agrégés et chaire supérieure	Certifiés et PEPS	Professeurs de lycée professionnel	PEGC, adjoints et chargés d'enseignement	Maîtres délégués	Ensemble
Enseignement d'élèves du second degré	**99,2**	**98,7**	**96,8**	**95,8**	**99,5**	**98,7**
Enseignement sur classes attitrées	99,2	95,9	95,9	90,0	79,4	92,6
Remplacement					16,2	3,4
Documentation		2,6	0,1	2,9	2,6	2,2
Enseignement sur besoins spécifiques	0,0	0,2	0,8	2,8	1,2	0,5
Autres missions ou sans affectation	**0,8**	**1,3**	**3,2**	**4,2**	**0,5**	**1,3**
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Effectifs	**3 577**	**61 044**	**10 530**	**612**	**19 956**	**95 719**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la rentrée 2025, 95,9 % des certifiés et PEPS du secteur privé sous contrat enseignent en classes attitrées du second degré.
Champ : France ; personnels appartenant à un corps enseignant du second degré privé sous contrat (assimilés titulaires et maîtres délégués), en activité et rémunérés au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 4.11 – Répartition des personnels des corps enseignants du second degré privé selon la mission, par sexe, en %



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Enseignement dans le premier degré, mission non enseignante ou sans affectation.
Lecture : à la rentrée 2025, 95 % des femmes assimilées titulaires enseignent en classes attitrées.
Champ : France ; personnels appartenant à un corps enseignant du second degré privé sous contrat (assimilés titulaires et maîtres délégués), en activité et rémunérés au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 4.12 – Part des femmes parmi les personnels des corps enseignants du second degré privé selon la mission (en %)

	2015	2024	2025
Enseignement sur classes attitrées	66,0	64,8	64,7
Remplacement	66,1	59,8	60,2
Documentation	88,7	86,5	86,4
Enseignement sur besoins spécifiques	76,1	83,7	84,8

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la rentrée 2025, parmi les enseignants en classes attitrées, 64,7 % sont des femmes, .
Champ : France ; personnels appartenant à un corps enseignant du second degré privé sous contrat (assimilés titulaires et maîtres délégués), en activité et rémunérés au 30 novembre.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

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

1. Les enseignants fonctionnaires affectés en « zone de remplacement »

Les enseignants fonctionnaires peuvent être affectés sur une « zone de remplacement », mais ne pas avoir les mêmes fonctions pour autant (voir **« Définitions »**).

Dans le premier degré public, à la rentrée 2025, 15 % des enseignants fonctionnaires ont au moins une affectation en zone de remplacement. Cette proportion comprend 9 % d'enseignants mobilisables pour des remplacements ponctuels, c'est-à-dire pour suppléer l'absence d'enseignants pour des durées inférieures à l'année (**Figure 4.13**). Ces enseignants sont considérés comme ayant une mission de remplacement. Les hommes sont plus souvent en mission de remplacement que les femmes (14 % contre 8 %). Par ailleurs, 3 % des enseignants sont peu disponibles pour du remplacement ponctuel, bien qu'affectés en zone de remplacement et 4 % pas du tout disponibles car affectés à des remplacements à l'année sur un ou plusieurs postes.

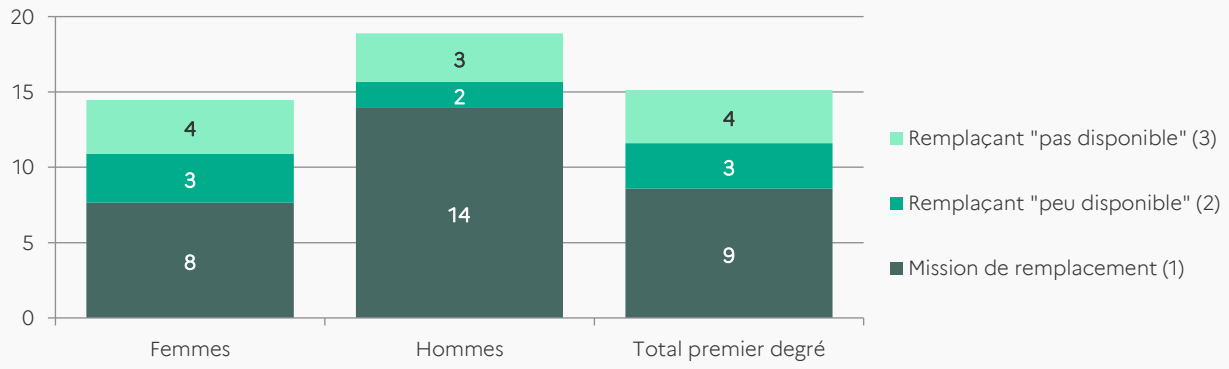
Les femmes enseignantes fonctionnaires du premier degré public en mission de remplacement sont plus jeunes que les hommes. Elles ont en moyenne 39 ans contre 44 ans pour les hommes (**Figure 4.14**).

Dans le second degré public, 8 % des enseignants fonctionnaires ont au moins une affectation en zone de remplacement (**Figure 4.15**), dont 3 % sont en mission de remplacement. Contrairement au premier degré, la part des hommes et des femmes en mission de remplacement est du même ordre.

Les femmes enseignantes fonctionnaires du second degré public en mission de remplacement sont légèrement plus jeunes que les hommes. Elles ont en moyenne 39 ans, tandis que l'âge moyen des hommes est de 40 ans (**Figure 4.16**).

La part des femmes et des hommes en mission de remplacement (**Figure 4.17**) tend à progresser ces deux dernières années dans le premier degré.

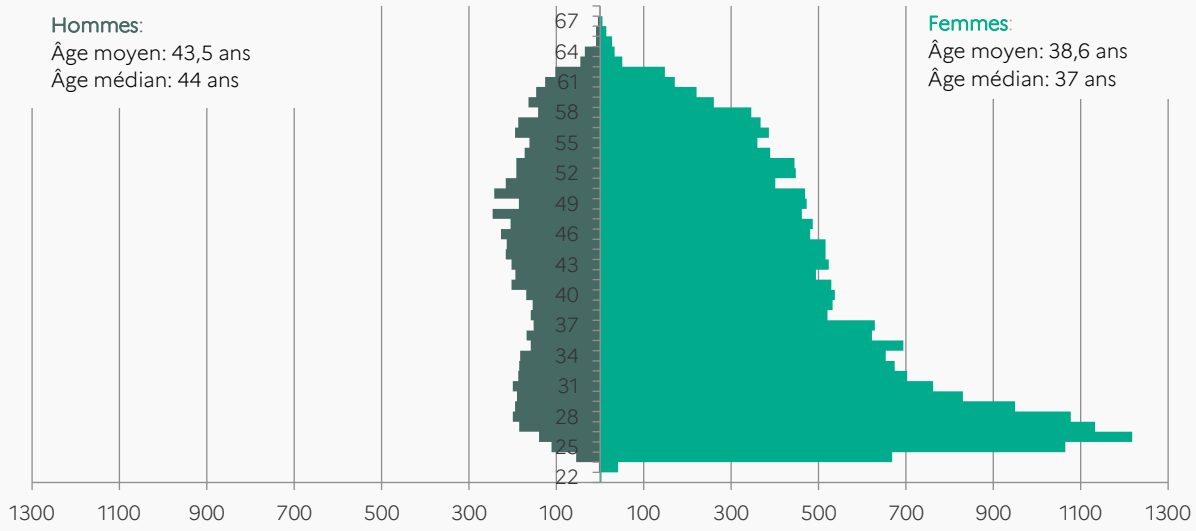
Figure 4.13 – Part des enseignants en zone de remplacement parmi les fonctionnaires du premier degré public, selon la disponibilité pour des remplacements ponctuels en cours d'année (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. La majorité de son obligation réglementaire de service (ORS) est dédiée au remplacement ponctuel (voir Définitions).
2. A au moins une affectation en zone de remplacement, mais est peu disponible pour du remplacement ponctuel (moins de 50 % de son ORS - voir Définitions).
3. A au moins une affectation en zone de remplacement, mais n'est pas du tout disponible pour du remplacement ponctuel : l'intégralité de son ORS est consacrée à des remplacements à l'année (voir Définitions).
Lecture : à la rentrée 2025, parmi les hommes enseignants fonctionnaires du premier degré public, 14 % sont en mission de remplacement.
Champ : France ; personnels fonctionnaires des corps enseignants du premier degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

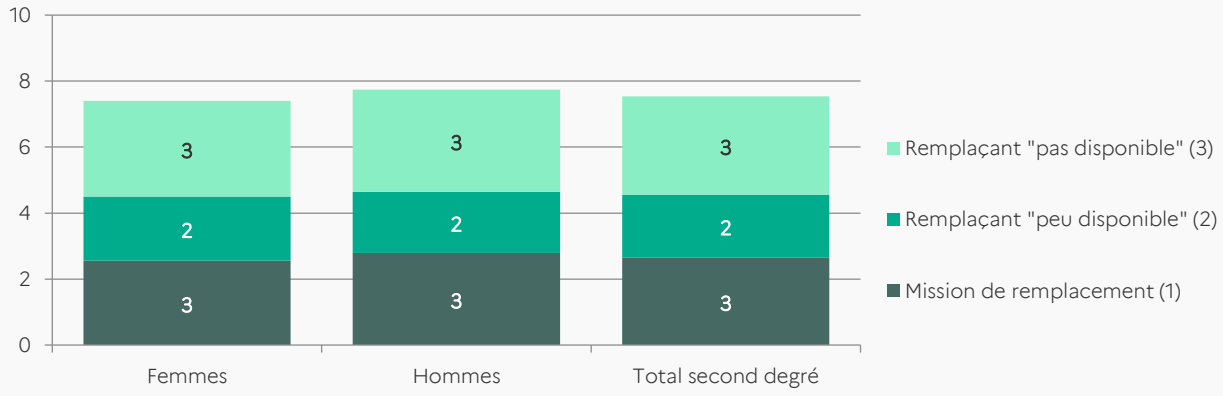
Figure 4.14 – Pyramide des âges des enseignants fonctionnaires du premier degré public en mission de remplacement



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Champ : France ; personnels fonctionnaires des corps enseignants du premier degré public, ayant une mission de remplacement, en activité et rémunérés au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

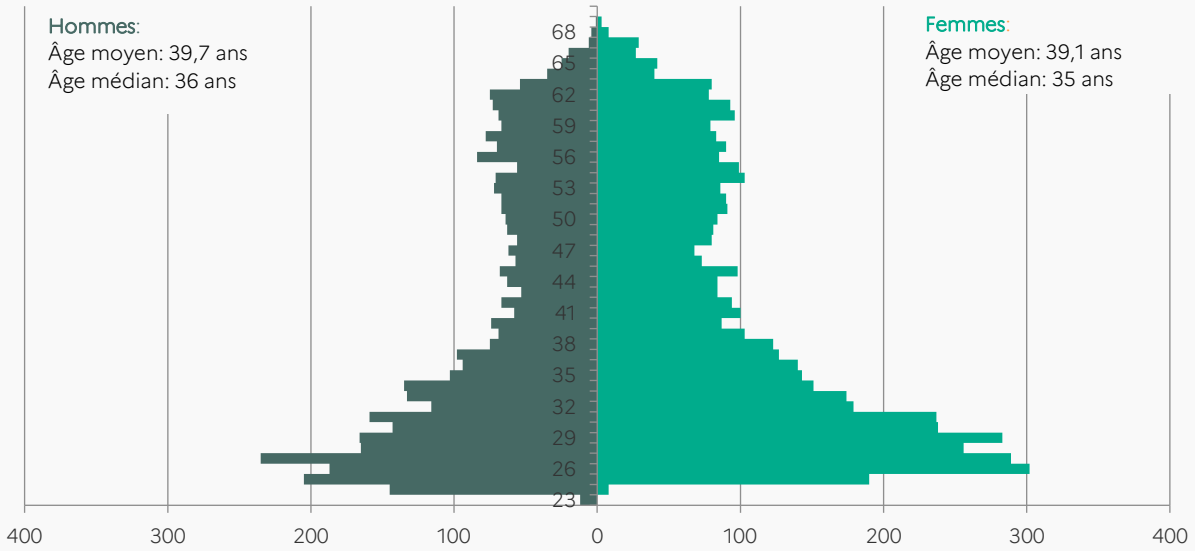
Figure 4.15 – Part des enseignants en zone de remplacement parmi les fonctionnaires du second degré public, selon la disponibilité pour des remplacements ponctuels en cours d'année (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. La majorité de son obligation réglementaire de service (ORS) est dédiée au remplacement ponctuel (voir Définitions).
2. A au moins une affectation en zone de remplacement, mais est peu disponible pour du remplacement ponctuel (moins de 50 % de son ORS - voir Définitions).
3. A au moins une affectation en zone de remplacement, mais n'est pas du tout disponible pour du remplacement ponctuel : l'intégralité de son ORS est consacrée à des remplacements à l'année (voir Définitions).
Lecture : à la rentrée 2025, parmi les hommes enseignants fonctionnaires du second degré public, 3 % sont en mission de remplacement.
Champ : France ; personnels fonctionnaires des corps enseignants du second degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

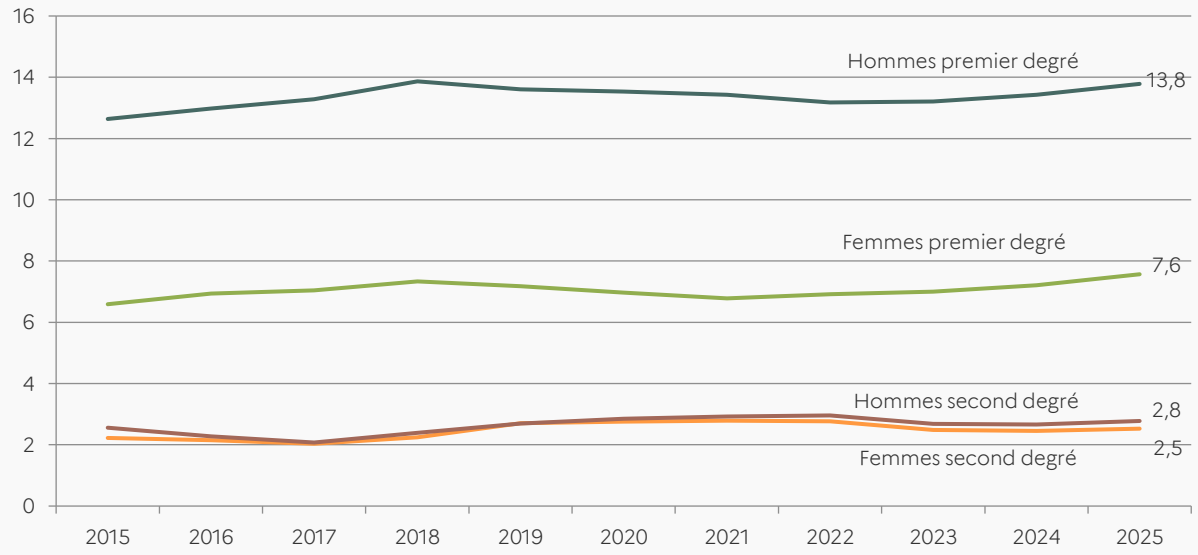
Figure 4.16 – Pyramide des âges des enseignants fonctionnaires du second degré public en mission de remplacement



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Champ : France ; personnels fonctionnaires des corps enseignants du second degré public, ayant une mission de remplacement, en activité et rémunérés au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 4.17 – Évolution de la part des enseignants fonctionnaires du secteur public en mission de remplacement (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la rentrée 2025, 13,8 % des enseignants hommes du premier degré public sont des remplaçants ; 7,6 % des enseignantes le sont.
Champ : France ; personnels fonctionnaires des corps enseignants du secteur public, en activité et rémunérés au 30 novembre.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

2. Les enseignants fonctionnaires affectés dans plusieurs écoles ou établissements

Les enseignants fonctionnaires du secteur public affectés sur plusieurs écoles ou établissements à la rentrée 2025 représentent 1 700 personnes dans le premier degré et 12 800 dans le second degré (voir **« Définitions »**), soit respectivement 1 % et 4 % de la population fonctionnaire en mission d'enseignement, hors enseignants en « zone » (voir **« Définitions »** et **Figure 4.18**).

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

Parmi les enseignants multi-affectés, ceux du premier degré sont en moyenne affectés dans 2,4 écoles et ceux du second degré dans 2,0 établissements.

Dans le premier degré, ce sont les professeurs des écoles les plus jeunes qui sont le plus souvent affectés dans plusieurs écoles : 4 % des moins de 30 ans sont multi-affectés contre 0,2 % des 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 35 ans pour les femmes et de 37 ans pour les hommes (contre respectivement 45 ans et 46 ans s'ils sont affectés sur une seule école) (**Figure 4.19**). Dans le second degré, le taux d'enseignants affectés dans plusieurs établissements dépend moins de l'âge. La proportion reste toutefois plus élevée chez les moins de 30 ans (5 %) que chez les 50 ans ou plus (4 %).

Entre la rentrée 2015 et la rentrée 2018, la part des enseignants du premier degré public affectés sur plusieurs écoles était stable et légèrement plus élevée parmi les femmes que parmi les hommes (2,5 % contre 2 %) (**Figure 4.20**). Cette proportion a ensuite baissé pour atteindre un niveau inférieur à 1 %, équivalent pour les femmes et pour les hommes. Dans le second degré, la part des femmes et des hommes affectés sur plusieurs établissements est stable tout au long de la période 2015-2025 (autour de 4 %).

Figure 4.18 – Enseignants fonctionnaires du secteur public affectés sur plusieurs écoles ou établissements

	Effectifs	Part parmi les fonctionnaires en mission d'enseignement (%)			Nombre moyen d'écoles ou d'établissements
		Ensemble	Moins de 30 ans	50 ans et plus	
Enseignants des corps du premier degré public	**1 651**	**0,7**	**3,6**	**0,2**	**2,4**
Femmes	1 449	0,7	3,6	0,2	2,4
Hommes	202	0,6	3,3	0,3	2,5
Enseignants des corps du second degré public	**12 847**	**4,3**	**4,7**	**3,8**	**2,0**
Femmes	7 622	4,3	4,8	3,9	2,0
Hommes	5 225	4,2	4,6	3,6	2,0
Professeurs agrégés et de chaire supérieure	2 310	4,4	2,1	4,5	2,0
Professeurs certifiés	8 556	4,8	5,2	4,3	2,0
Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	1 439	5,9	6,9	5,3	2,0
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	540	1,1	1,1	1,2	2,0
Ensemble des enseignants du public	**14 498**	**2,6**	**4,2**	**2,4**	**2,1**
Femmes	9 071	2,3	4,1	2,1	2,1
Hommes	5 427	3,4	4,3	3,0	2,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la rentrée 2025, 2,6 % des enseignants fonctionnaires dans le premier et second degré publics sont affectés sur plusieurs écoles ou établissements.
Champ : France ; personnels fonctionnaires des corps enseignants du secteur public ayant une mission d'enseignement, hors enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement, en activité et rémunérés au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

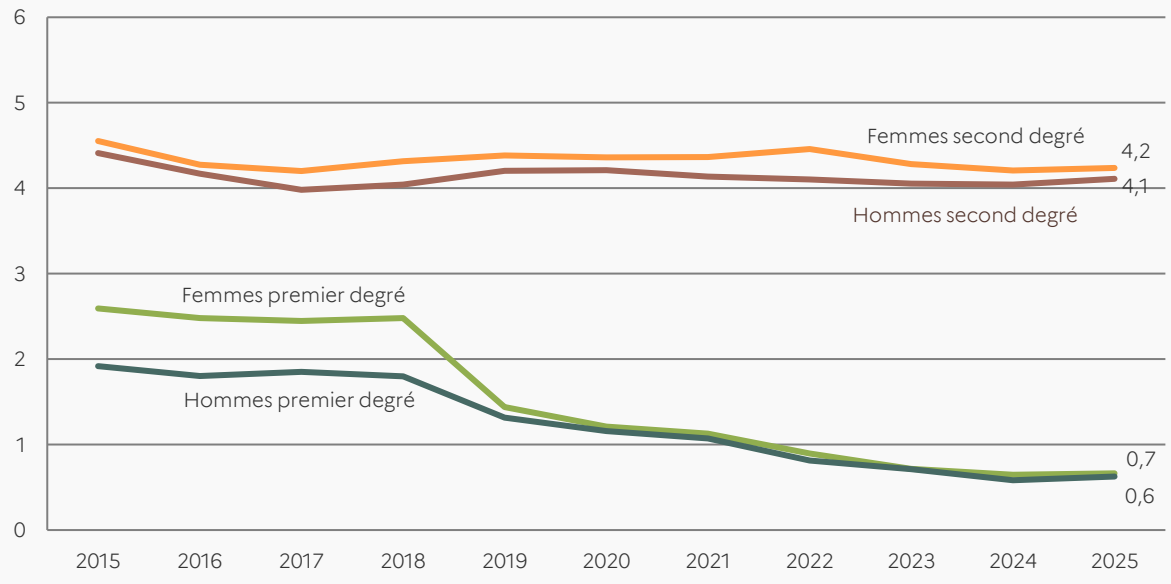
Figure 4.19 – Moyenne d'âge des enseignants fonctionnaires du secteur public affectés sur plusieurs écoles ou établissements

	Affectation dans plusieurs écoles ou plusieurs établissements	Affectation dans une seule école ou un seul établissement
Enseignants des corps du premier degré public	**35,0**	**45,2**
Femmes	34,8	45,0
Hommes	36,7	46,3
Enseignants des corps du second degré public	**46,2**	**47,4**
Femmes	46,1	47,1
Hommes	46,4	47,8
Ensemble des enseignants du public	**45,0**	**46,4**
Femmes	44,3	45,9
Hommes	46,1	47,5

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la rentrée 2025, les enseignants fonctionnaires dans le premier degré public affectés sur plusieurs écoles ont en moyenne 35 ans.
Champ : France ; personnels fonctionnaires des corps enseignants du secteur public ayant une mission d'enseignement devant élèves, hors enseignants ayant au moins une affectation en zone, en activité et rémunérés au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 4.20 – Evolution de la part des enseignants fonctionnaires du secteur public affectés sur plusieurs écoles ou établissements (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la rentrée 2025, 0,7 % des femmes enseignantes du premier degré public sont affectés sur plusieurs écoles.
Champ : France ; personnels fonctionnaires des corps enseignants du public ayant une mission d'enseignement devant élèves, hors enseignants ayant au moins une affectation en zone, en activité et rémunérés au 30 novembre.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

3. Les enseignants fonctionnaires et contractuels affectés en éducation prioritaire

À la rentrée 2025, un quart des enseignants du secteur public, affectés dans une école du premier degré ou dans un collège, ont une affectation en éducation prioritaire (**Figure 4.21**).

L'éducation prioritaire concerne davantage les contractuels que les fonctionnaires

La part des enseignants contractuels affectés en éducation prioritaire est de 43 % dans le premier degré et de 36 % dans le second degré, alors qu'elle varie de 22 % à 30 % parmi les fonctionnaires. Elle est de 25 % pour les PEPS et de 24 % pour les certifiés. Elle est plus élevée chez les hommes dans le premier degré (30 % contre 24 % chez les femmes), mais également en collège (28 % contre 22 % chez les femmes). Il y a proportionnellement moins de femmes en REP+ qu'en REP, dans le premier degré comme en collège (- 4 points) (**Figure 4.22**).

Plus de jeunes enseignants en éducation prioritaire, en particulier en REP

Les établissements en éducation prioritaire accueillent relativement plus de jeunes enseignants que les autres établissements, notamment ceux en REP (**Figure 4.23**). L'âge moyen des enseignants en éducation prioritaire est de 43 ans en REP + et 42 ans en REP, dans le premier degré comme dans le second degré (collèges). Hors dispositif d'éducation prioritaire, il est de 44 ans dans le premier degré et de 46 ans dans le second. Cependant, les enseignants les plus âgés ne sont pas absents de ce dispositif : un quart des enseignants affectés en éducation prioritaire ont 50 ans ou plus dans le premier degré comme en collège.

Entre la rentrée 2015 et la rentrée 2025, la part des enseignants en éducation prioritaire a augmenté (**Figure 4.24**), notamment du fait des mesures successives de dédoublement des classes, depuis 2017. Ainsi, l'évolution est plus marquée dans le premier degré (+ 6 points pour les hommes et + 3 points pour les femmes) que dans le second degré (autour de + 1 point). La part des enseignants en éducation prioritaire se stabilise ces trois dernières années.

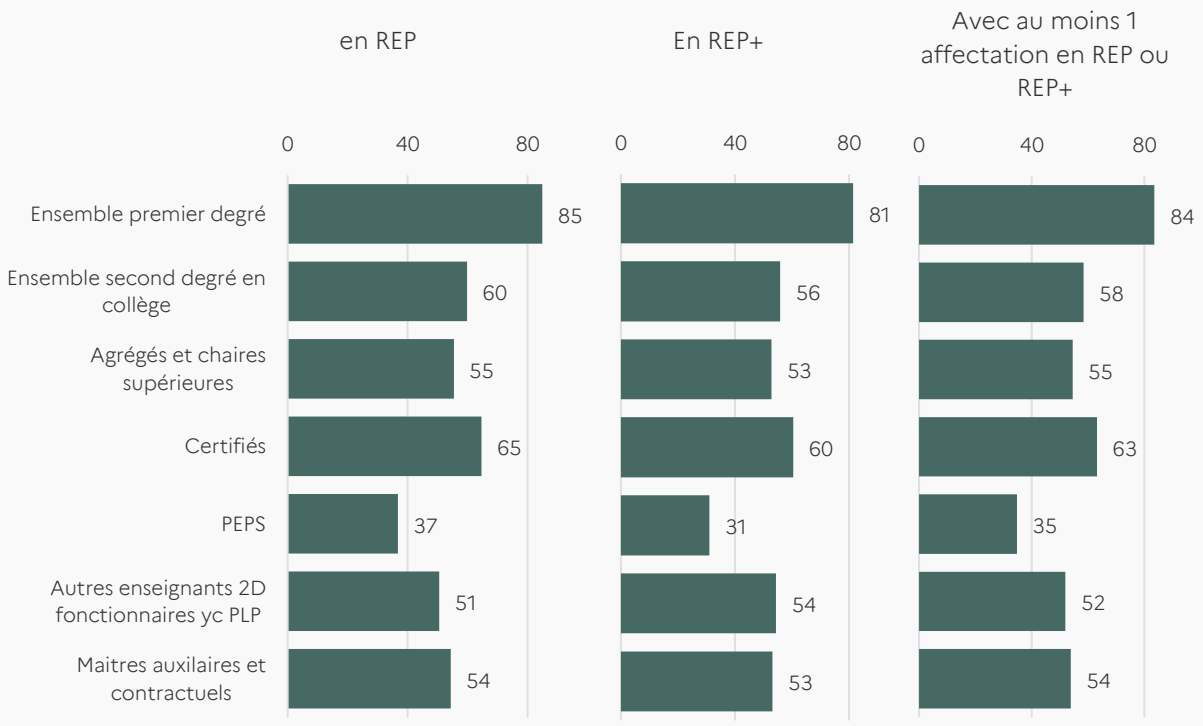
Figure 4.21 – Enseignants du secteur public affectés en éducation prioritaire

	Avec au moins 1 affectation en REP		Avec au moins 1 affectation en REP+		Avec au moins 1 affectation en REP ou REP+	
	Effectifs	Part sur les enseignants (%)	Effectifs	Part sur les enseignants (%)	Effectifs	Part sur les enseignants (%)
Corps du premier degré	**44 994**	**14,9**	**30 398**	**10,0**	**75 392**	**24,9**
Femmes	38 220	14,6	24 765	9,5	62 985	24,1
Hommes	6 774	16,5	5 633	13,7	12 407	30,2
Contractuels	2 137	27,1	1 259	16,0	3 396	43,1
Corps du second degré en collège	**24 830**	**15,6**	**14 191**	**8,9**	**39 021**	**24,5**
Femmes	14 862	14,6	7 925	7,8	22 787	22,4
Hommes	9 968	17,3	6 266	10,9	16 234	28,2
Professeurs agrégés et de chaire supérieure	1 698	14,3	885	7,4	2 583	21,7
Professeurs certifiés	17 756	15,1	9 974	8,5	27 730	23,6
PEPS	2 727	15,7	1 526	8,8	4 253	24,5
Autres fonctionnaires, yc PLP	97	18,7	57	11,0	154	29,7
Contractuels	2 552	21,2	1 749	14,5	4 301	35,7

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la rentrée 2025, 44 994 enseignants du premier degré ont au moins une affectation dans un établissement en REP. Cela représente 14,9 % de l'ensemble des professeurs des écoles ou instituteurs en mission d'enseignement.
Champ : France ; personnels appartenant à un corps enseignant du secteur public (fonctionnaires et contractuels), ayant une mission d'enseignement, en activité et rémunérés au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 4.22 – Part de femmes affectées en éducation prioritaire



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la rentrée 2025, 85% des professeurs des écoles ou instituteurs en REP sont des femmes.
Champ : France ; personnels appartenant à un corps enseignant du secteur public (fonctionnaires et contractuels), ayant une mission d'enseignement, en activité et rémunérés au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

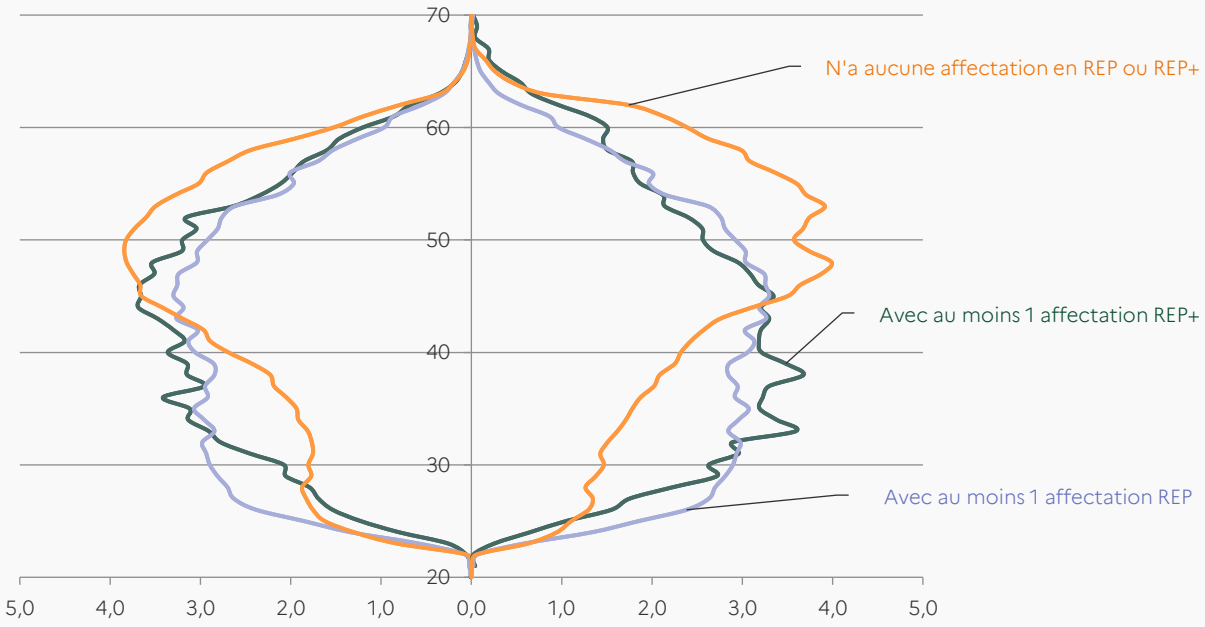
Figure 4.23 – Pyramide des âges des enseignants dans les écoles et collèges, du secteur public, selon l'affectation ou non en éducation prioritaire (en %)

Premier degré :
Age moyen des enseignants :
- avec au moins 1 affectation en REP+ : 42,8 ans
- avec au moins 1 affectation en REP : 41,6 ans
- n'a aucune affectation en REP ou REP+ : 44,3 ans

Age médian des enseignants :
- avec au moins 1 affectation en REP+ : 43 ans
- avec au moins 1 affectation en REP: 42 ans
- n'a aucune affectation en REP ou REP+ : 46 ans

Second degré en collège :
Age moyen des enseignants :
- avec au moins 1 affectation en REP+ : 42,5 ans
- avec au moins 1 affectation en REP : 41,9 ans
- n'a aucune affectation en REP ou REP+ : 46,2 ans

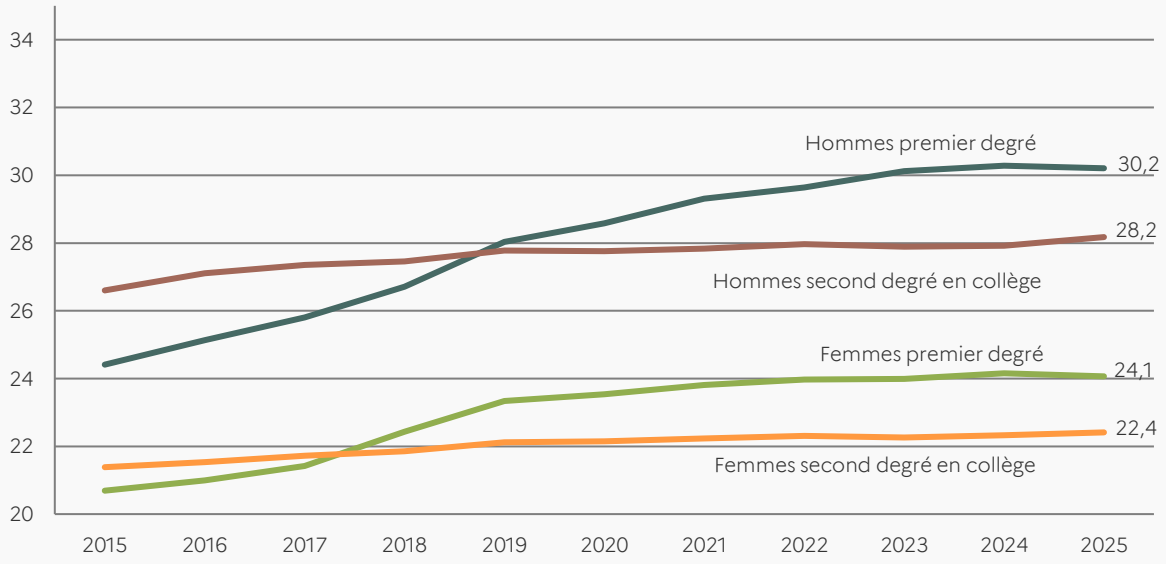
Age médian des enseignants :
- avec au moins 1 affectation en REP+ : 42 ans
- avec au moins 1 affectation en REP : 42 ans
- n'a aucune affectation en REP ou REP+ : 48 ans



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Champ : France ; personnels appartenant à un corps enseignant du secteur public (fonctionnaires et contractuels), ayant une mission d'enseignement, en activité et rémunérés au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 4.24 – Évolution de la part des enseignants affectés en éducation prioritaire (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la rentrée 2025, 30,2 % des hommes enseignants du premier degré sont affectés en éducation prioritaire (REP ou REP+) . Ce taux est de 24,1 % chez les femmes.
Champ : France ; personnels appartenant à un corps enseignant du secteur public (fonctionnaires et contractuels), ayant une mission d'enseignement, en activité et rémunérés au 30 novembre.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

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

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

Les hommes sont plus souvent directeurs d'école que les femmes

À la rentrée 2025, sur l'ensemble des personnels en mission d'enseignement ou directeurs d'école dans le premier degré public, 13 % exercent des fonctions de direction (dont 2 % totalement déchargées) (**Figure 4.25**). Les enseignants sont plus souvent directeurs d'école que les enseignantes : ils sont 18 % à exercer des fonctions de direction, dont 4 % totalement déchargés (contre respectivement 13 % et 2 % chez les femmes).

Les directrices d'école, totalement déchargées ou non, sont 33 % à exercer dans une petite école (de 1 à 3 classes) et 16 % dans une école de 10 classes ou plus (**Figure 4.26**). En comparaison, les hommes sont 21 % à être directeurs dans une petite école et 31 % dans une école de 10 classes ou plus.

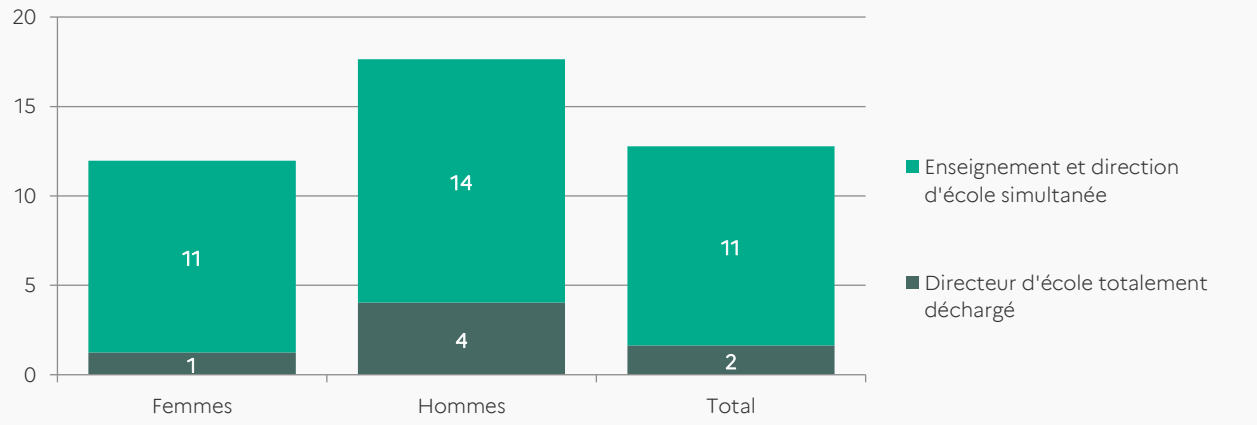
La quotité de décharge est définie réglementairement selon le nombre de classes de l'école. À la rentrée 2025, 33 % des enseignants directeurs d'école n'ont aucune décharge d'enseignement ou sont très faiblement déchargés, du fait d'un nombre réduit de classes dans l'école (**Figure 4.27**). Ils sont 23 % à avoir 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, 14 % des directeurs d'école sont totalement déchargés d'enseignement dans les écoles avec le plus de classes. Les directrices exerçant plus souvent dans des petites écoles que les directeurs, la part de femmes diminue à mesure que le temps de décharge augmente : de 86 % parmi les non-déchargés à 66 % parmi les enseignants fortement ou totalement déchargés.

Par ailleurs, l'âge moyen des enseignants directeurs d'école est d'autant plus élevé que la décharge d'enseignement est importante. Les hommes sans décharge ont en moyenne 47 ans tandis que ceux totalement déchargés ont 51 ans, respectivement 45 ans et 51 ans pour les femmes.

Une part croissante de directeurs totalement déchargés entre la rentrée 2015 et la rentrée 2025

Les décharges ont été définies soit par circulaire, soit par décret, en 2014, 2021 et 2022 et ont évolué au profit de décharges plus importantes. De plus, les mesures successives de dédoublements de classe mises en œuvre depuis 2017 en réseau d'éducation prioritaires ont induit mécaniquement une hausse du nombre de classes dans ces écoles et par conséquent du volume des décharges. Ainsi, la part d'enseignants déchargés d'un quart de leur temps a baissé de 20 points entre la rentrée 2015 et la rentrée 2025, tandis que celle des enseignants déchargés d'un tiers de leur temps a augmenté de 16 points et celle des enseignants totalement déchargés de 6 points. (**Figure 4.28**).

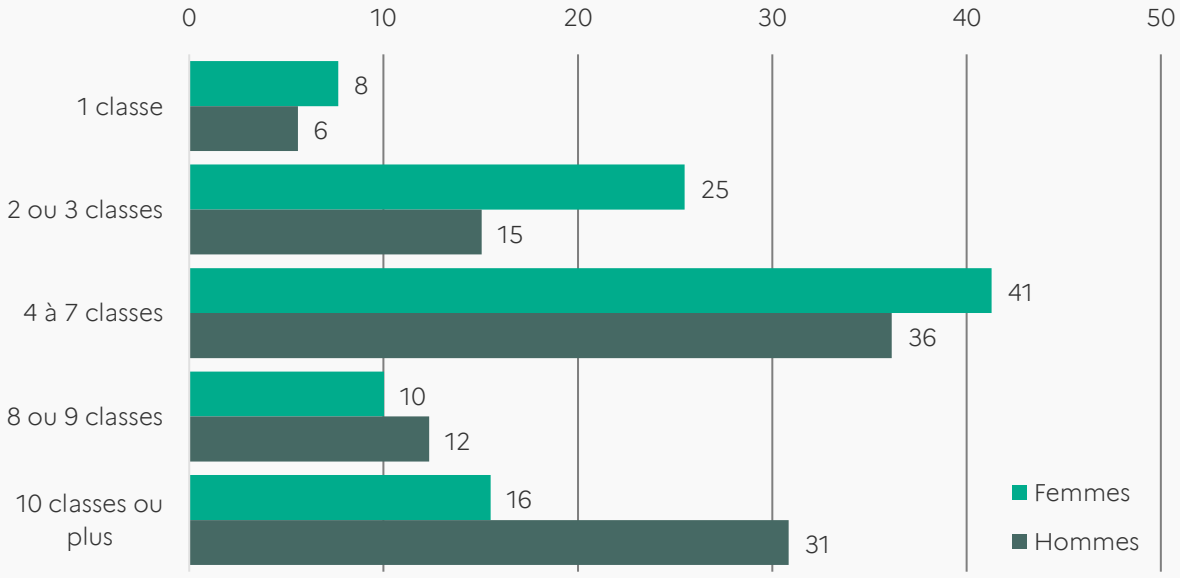
Figure 4.25 – Part des directeurs (déchargés ou non) parmi l'ensemble des enseignants et directeurs du premier degré public, selon le sexe (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la rentrée 2025, parmi l'ensemble des femmes enseignantes ou directrices d'école dans le premier degré public, 12% exercent des fonctions de direction : 11 % avec une décharge partielle ou aucune décharge et 1% en étant totalement déchargées.
Champ : France ; personnels appartenant à un corps enseignant du premier degré public (fonctionnaires et contractuels), en mission d'enseignement et de direction, en activité et rémunérés au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 4.26 – Répartition des directeurs (déchargés ou non) du premier degré public, selon le sexe et le nombre de classes dans l'école (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la rentrée 2025, 25 % des femmes directrices (déchargées ou non) dans le premier degré public exercent dans une école de 2 ou 3 classes. C'est le cas de 15 % des hommes.
Champ : France ; personnels appartenant à un corps enseignant du premier degré public (fonctionnaires et contractuels), en mission d'enseignement et de direction, en activité et rémunérés au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

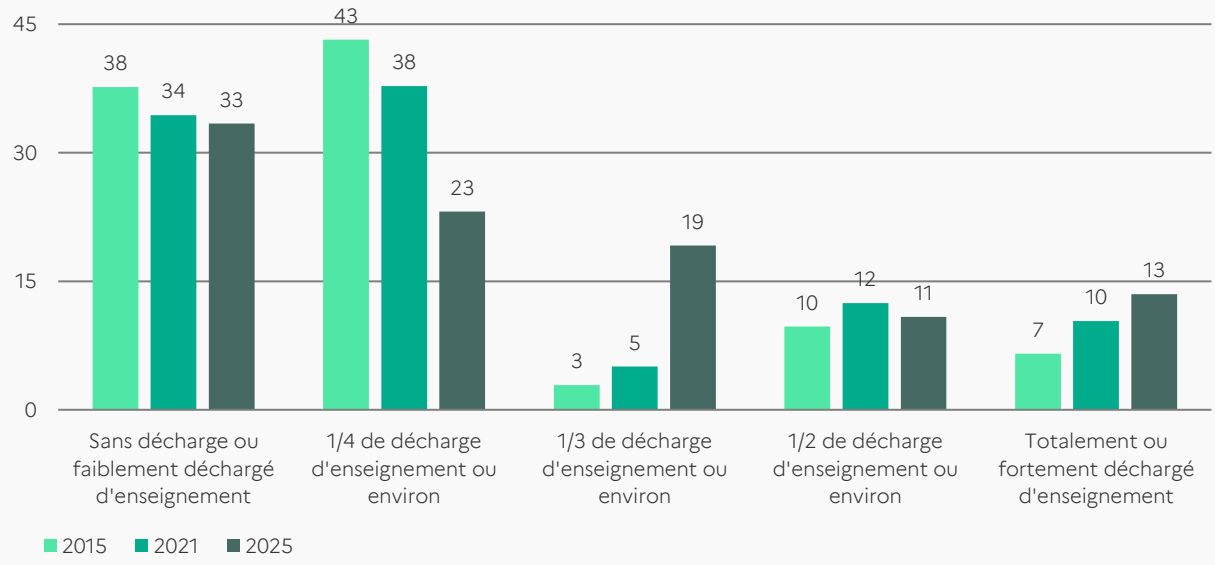
Figure 4.27 – Décharges d'enseignement des directeurs d'école du secteur public

	Répartition selon la décharge (%)			Age moyen		Part des femmes (%)
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	
Sans décharge ou faiblement déchargé d'enseignement	35,6	24,3	33,4	44,9	47,0	85,9
1/4 de décharge d'enseignement ou environ	24,3	18,1	23,1	47,6	48,9	84,8
1/3 de décharge d'enseignement ou environ	18,9	20,3	19,2	48,2	49,4	79,5
1/2 de décharge d'enseignement ou environ	10,2	13,7	10,8	49,3	49,7	75,6
Totalement ou fortement déchargé d'enseignement	11,0	23,7	13,5	51,3	51,2	66,0
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**47,3**	**49,2**	**80,6**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la rentrée 2025, 13,5 % des directeurs d'école sont totalement déchargés de leur temps d'enseignement ; 10,8 % sont déchargés de la moitié de leur temps d'enseignement.
Champ : France ; personnels appartenant à un corps enseignant du premier degré public (fonctionnaires et contractuels), avec une mission de direction d'école, en activité et rémunérés au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 4.28 – Évolution des décharges de directeurs d'école du secteur public (1) (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

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

Lecture : à la rentrée 2025, 13 % des directeurs d'école sont totalement déchargés. Ils étaient 10 % à la rentrée 2021 et 7 % à la rentrée 2015.
Champ : France ; personnels appartenant à un corps enseignant du premier degré public (fonctionnaires et contractuels), avec une mission de direction d'école, en activité et rémunérés au 30 novembre.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

C. LES LIEUX D'EXERCICE DES PERSONNELS

1. Les enseignants

À la rentrée 2025, 76 % des personnels des corps enseignants du premier degré public (66 % des hommes) exercent en écoles préélémentaires et élémentaires, 13 % sont affectés en zone de remplacement (18 % des hommes) (**Figure 4.29**). Dans le premier degré privé, ce sont 94 % des enseignants qui exercent en écoles préélémentaires et élémentaires.

Dans le second degré public, 43 % des enseignants sont affectés en collège, 19 % en lycée polyvalent, 18 % en lycée d'enseignement général et technologique (LEGT) et 10 % en lycée professionnel (LP) (**Figure 4.30**). Les professeurs agrégés et de chaire supérieure exercent pour 48 % d'entre eux en LEGT, 24 % en lycée polyvalent et 21 % en collège, tandis que 60 % des certifiés et PEPS exercent en collège.

Dans le second degré privé, 50 % des enseignants exercent en collège, 25 % en LEGT, 15 % en lycée polyvalent et 10 % en LP. Les deux tiers des professeurs agrégés et de chaire supérieure exercent en LEGT, 23 % en collège et 16 % en lycée polyvalent. Comme dans le secteur public, 60 % certifiés ou PEPS exercent en collège.

Figure 4.29 – Répartition des personnels enseignants du premier degré, par type d'établissement (en %)

			Écoles préélémentaires et élémentaires	Collèges (y c. Segpa)	Lycées d'enseignement général et technologique, polyvalents et professionnels	Services départementaux et inspections académiques; rectorats et administration centrale	Zones de remplacement	Autres	Total	Effectifs
Secteur public	Fonctionnaires	Femmes	78,5	2,2	0,2	4,2	12,0	2,8	100,0	295 152
		Hommes	66,5	5,7	0,8	6,2	17,0	3,8	100,0	51 056
		Ensemble	76,7	2,7	0,3	4,5	12,7	2,9	100,0	346 208
	Contractuels	Femmes	55,3	2,6	0,1	1,3	38,5	2,1	100,0	6 880
		Hommes	57,0	3,1	0,1	2,1	35,5	2,2	100,0	1 732
		Ensemble	55,6	2,7	0,1	1,5	37,9	2,1	100,0	8 612
	Ensemble secteur public	**Femmes**	**78,0**	**2,2**	**0,2**	**4,2**	**12,6**	**2,8**	**100,0**	**302 032**
		Hommes	**66,2**	**5,6**	**0,8**	**6,1**	**17,6**	**3,8**	**100,0**	**52 788**
		Ensemble	**76,2**	**2,7**	**0,3**	**4,4**	**13,3**	**2,9**	**100,0**	**354 820**
Secteur privé	Assimilés titulaires	Femmes	96,5	1,1	0,2			2,2	100,0	35 171
		Hommes	91,9	2,5	0,4			5,3	100,0	3 097
		Ensemble	96,2	1,2	0,2			2,4	100,0	38 268
	Maîtres délégués (1)	Femmes	86,0					14,0	100,0	6 798
		Hommes	72,2					27,8	100,0	626
		Ensemble	84,9					15,1	100,0	7 424
	Ensemble secteur privé	**Femmes**	**94,9**	**0,9**	**0,2**			**4,1**	**100,0**	**41 969**
		Hommes	**88,6**	**2,1**	**0,3**			**9,1**	**100,0**	**3 723**
		Ensemble	**94,3**	**1,0**	**0,2**			**4,5**	**100,0**	**45 692**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Pour les maîtres-délégués du privé, la catégorie "autres" concerne en grande partie des établissements socio-éducatifs.
Lecture : à la rentrée 2025, 76,2 % des enseignants du premier degré public sont affectés en école préélementaire ou élémentaire.
Champ : France ; personnels appartenant à un corps enseignant du premier degré public ou privé sous contrat (fonctionnaires et assimilés, contractuels et maître délégués), en activité et rémunérés au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 4.30 – Répartition des personnels enseignants du second degré, par type d'établissement (en %)

			Collèges (y c. Segpa)	Lycées d'enseignement général et technologique	Lycées polyvalents	Lycées professionnels et EREA (1)	Services départementaux et inspections académiques; rectorats et administration centrale	Zones de remplacement	Autres	Total	Effectifs
Secteur public	Agrégés et chaire supérieure	Femmes	24,6	45,9	22,2	0,7	0,3	5,5	0,8	100,0	30 860
		Hommes	16,9	49,2	26,0	0,9	0,3	6,0	0,8	100,0	26 622
		Ensemble	21,1	47,5	23,9	0,8	0,3	5,7	0,8	100,0	57 482
	Certifiés et PEPS	Femmes	62,6	15,8	11,3	1,3	0,4	7,7	0,8	100,0	148 013
		Hommes	54,6	17,8	15,8	2,0	0,4	8,8	0,7	100,0	89 583
		Ensemble	59,6	16,6	13,0	1,5	0,4	8,1	0,8	100,0	237 596
	PLP	Femmes	4,8	0,6	35,0	55,4	0,9	2,2	1,3	100,0	26 534
		Hommes	3,8	0,5	38,1	53,9	0,5	2,3	0,9	100,0	25 496
		Ensemble	4,3	0,5	36,5	54,6	0,7	2,2	1,1	100,0	52 030
	PEGC, adjoints et chargés d'enseignement, MACD	Femmes	61,2	12,2	4,1	8,2	4,1	4,1	6,1	100,0	49
		Hommes	69,2	1,9	13,5			5,8	9,6	100,0	52
		Ensemble	65,3	6,9	8,9	4,0	2,0	5,0	7,9	100,0	101
	Total fonctionnaires	Femmes	49,5	18,4	16,0	8,2	0,5	6,6	0,9	100,0	205 456
		Hommes	38,4	20,6	21,7	11,1	0,4	7,1	0,8	100,0	141 753
		Ensemble	44,9	19,3	18,3	9,4	0,4	6,8	0,8	100,0	347 209
	Total contractuels	Femmes	31,7	7,9	19,2	16,1	2,0	22,1	1,1	100,0	24 102
		Hommes	27,4	7,9	21,4	17,6	1,6	23,6	0,5	100,0	21 273
		Ensemble	29,7	7,9	20,2	16,8	1,8	22,8	0,8	100,0	45 375
	Ensemble secteur public	**Femmes**	**47,6**	**17,3**	**16,3**	**9,0**	**0,6**	**8,3**	**0,9**	**100,0**	**229 558**
		Hommes	**37,0**	**18,9**	**21,7**	**11,9**	**0,6**	**9,2**	**0,7**	**100,0**	**163 026**
		Ensemble	**43,2**	**17,9**	**18,5**	**10,2**	**0,6**	**8,7**	**0,8**	**100,0**	**392 584**
Secteur privé	Agrégés et chaire supérieure	Femmes	25,4	59,6	14,5	0,5				100,0	2 083
		Hommes	19,0	62,3	17,8	0,9				100,0	1 494
		Ensemble	22,7	60,7	15,9	0,7				100,0	3 577
	Certifiés et PEPS	Femmes	62,5	26,9	9,5	1,0			0,1	100,0	41 434
		Hommes	55,5	30,0	12,1	2,2			0,1	100,0	19 610
		Ensemble	60,3	27,9	10,4	1,4			0,1	100,0	61 044
	PLP	Femmes	2,5	2,0	40,5	55,0			0,1	100,0	6 678
		Hommes	3,7	3,3	41,3	51,6			0,2	100,0	3 852
		Ensemble	2,9	2,5	40,8	53,7			0,1	100,0	10 530
	PEGC, adjoints et chargés d'enseignement, MACD	Femmes	65,1	12,2	10,8	9,3			2,6	100,0	378
		Hommes	53,8	20,1	12,8	10,7			2,6	100,0	234
		Ensemble	60,8	15,2	11,6	9,8			2,6	100,0	612
	Total assimilés titulaires	Femmes	53,1	24,8	13,8	8,1			0,1	100,0	50 573
		Hommes	45,4	27,8	16,9	9,7			0,1	100,0	25 190
		Ensemble	50,5	25,8	14,9	8,7			0,1	100,0	75 763
	Total maîtres délégués	Femmes	49,9	19,9	16,7	13,2			0,3	100,0	11 707
		Hommes	46,2	21,4	17,5	14,7			0,3	100,0	8 249
		Ensemble	48,4	20,5	17,0	13,9			0,3	100,0	19 956
	Ensemble secteur privé	**Femmes**	**52,5**	**23,9**	**14,4**	**9,1**			**0,1**	**100,0**	**62 280**
		Hommes	**45,6**	**26,2**	**17,1**	**11,0**			**0,2**	**100,0**	**33 439**
		Ensemble	**50,1**	**24,7**	**15,3**	**9,7**			**0,2**	**100,0**	**95 719**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. EREA : Etablissement régional d'enseignement adapté.
Lecture : à la rentrée 2025, 43,2 % des enseignants du second degré public sont affectés en collège (y compris SEGPA).
Champ : France ; personnels appartenant à un corps enseignant du second degré public ou privé sous contrat (fonctionnaires et assimilés, contractuels et maître délégués), en activité et rémunérés au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

2. Les personnels des corps de direction

À la rentrée 2025, les deux tiers des personnels de direction sont affectés en collège (**Figure 4.31**), 13 % en LEGT, 13 % en lycée polyvalent et 9 % en LP. La part des femmes qui exercent leurs fonctions en collège est plus élevée que celle de leurs homologues masculins (67 % contre 60 %). Elles sont en revanche moins représentées en LEGT et en lycée polyvalent. La part des secrétaires généraux en collège (60 %) est plus faible que pour l'ensemble des personnels de direction car un certain nombre de collèges, au vu de leurs tailles, n'en bénéficient pas.

Une part de la rémunération des chefs d'établissement et de leurs secrétaires généraux (bonification indiciaire et indemnité de fonctions de responsabilité et de résultats) est attribuée en fonction du classement des établissements dans lesquels ils exercent. Les EPLE sont ainsi répartis en cinq catégories financières, de la 1ère à la 4e catégorie ainsi que la 4e catégorie exceptionnelle, cette dernière étant la mieux rémunérée[3]. À la rentrée 2025, un tiers des personnels de direction sont affectés, dans les établissements de 3e catégorie (**Figure 4.32**), 27 % sont dans les établissements de 2e catégorie et 26 % dans les établissements de 4e catégorie. Ce sont les établissements de 4e catégorie exceptionnelle et de 1ère catégorie qui ont le moins de personnels de direction (respectivement 8 % et 5 %). Les affectations dans un établissement de 4e catégorie exceptionnelle sont plus fréquents parmi les proviseurs et les secrétaires généraux de LEGT. *A contrario*, les affectations en 1ère catégorie sont plus fréquentes parmi les principaux de collèges. Les secrétaires généraux sont rarement affectés dans les établissements de 1ère catégorie, plus petits.

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 1ère et 2e catégorie (35 % contre 29 % des hommes) tandis que les hommes sont plus fréquemment dans des établissements de 4e catégorie (28 % contre 24 % des femmes) et de 4e catégorie exceptionnelle (9 % contre 7 % des femmes).

Entre les rentrées 2015 et 2025, la part des femmes parmi les proviseurs et principaux de collèges a surtout augmenté pour les établissements de 1ère catégorie (+ 9 points) (**Figure 4.33**). Elle augmente également pour les 2e, 3e, 4e catégories, bien que plus faiblement. La proportion de femmes reste relativement stable jusqu'en 2023 pour les établissements de 4e catégorie exceptionnelle, puis augmente de 4 points pour atteindre 29 % à la rentrée 2025.

[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°4 du 17 octobre 2024.

Figure 4.31 – Répartition des personnels de direction, par type d'établissement (en %)

		Collèges (y c. Segpa)	Lycées d'enseignement général et technologique	Lycées polyvalents	Lycées professionnels et EREA (1)	Autres (2)	Total	Effectifs
Proviseurs de lycée et principaux de collège	Femmes	75,3	9,0	7,6	8,1	0,0	100,0	3 483
	Hommes	63,3	14,4	13,2	9,1	0,1	100,0	3 732
	Ensemble	69,1	11,8	10,5	8,6	0,1	100,0	7 215
Secrétaires généraux de lycée et de collège	Femmes	62,0	14,9	14,7	8,2	0,1	100,0	4 054
	Hommes	56,8	17,6	17,2	8,3	0,1	100,0	2 135
	Ensemble	60,2	15,8	15,6	8,3	0,1	100,0	6 189
Autres missions de direction	Femmes	2,9		0,7	32,6	63,8	100,0	138
	Hommes	3,5	1,2	1,2	30,2	64,0	100,0	86
	Ensemble	3,1	0,4	0,9	31,7	63,8	100,0	224
Ensemble des personnels de direction	**Femmes**	**67,0**	**11,9**	**11,2**	**8,6**	**1,2**	**100,0**	**7 675**
	Hommes	**60,1**	**15,3**	**14,4**	**9,1**	**1,0**	**100,0**	**5 953**
	Ensemble	**64,0**	**13,4**	**12,6**	**8,8**	**1,1**	**100,0**	**13 628**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. EREA : Etablissement régional d'enseignement adapté.
2. Autres: rectorats, administration centrale, établissements socio-éducatif, etc.
Lecture : à la rentrée 2025, 13,4 % des personnels de direction sont affectés en lycée d'enseignement général et technologique.
Champ : France ; secteur public; personnels fonctionnaires des corps de direction, en activité et rémunérés au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 4.32 – Répartition des personnels de direction, par classement de l'établissement (en %)

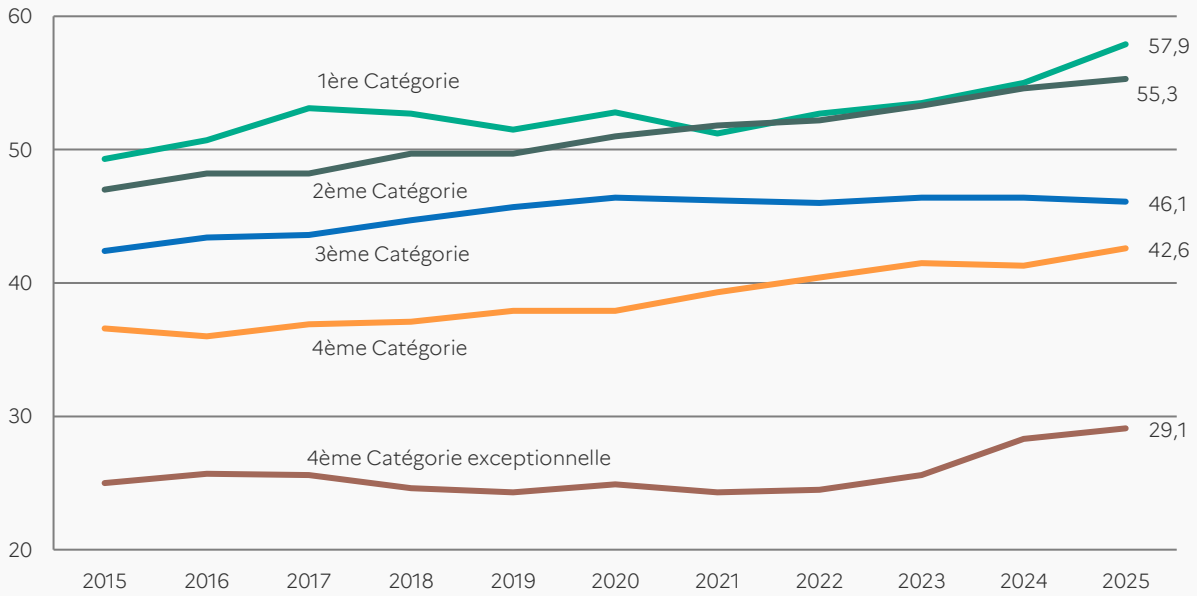
			Catégorie financière de l'établissement (1)						Total
			1ere Catégorie	2e Catégorie	3e Catégorie	4e Catégorie	4e Catégorie exceptionnelle	Autres (2)	
Proviseurs de lycée et principaux de collège	Proviseurs de LEGT	Femmes	0,2	15,0	23,8	43,8	17,2		100,0
		Hommes		11,0	19,7	44,4	24,6	0,3	100,0
		Ensemble	0,1	12,4	21,2	44,2	21,9	0,2	100,0
	Proviseurs de LP	Femmes	2,5	37,5	35,4	22,8	1,8		100,0
		Hommes	5,0	30,7	38,0	24,6	1,5	0,3	100,0
		Ensemble	3,8	33,8	36,8	23,8	1,6	0,2	100,0
	Principaux de collège	Femmes	14,6	38,8	31,3	15,0	0,2		100,0
		Hommes	11,4	32,2	38,4	17,6	0,4	0,0	100,0
		Ensemble	13,1	35,7	34,7	16,3	0,3	0,0	100,0
	Ensemble	**Femmes**	**11,3**	**34,8**	**30,4**	**20,4**	**3,2**		**100,0**
		Hommes	**7,6**	**26,2**	**33,2**	**25,6**	**7,2**	**0,1**	**100,0**
		Ensemble	**9,4**	**30,3**	**31,9**	**23,1**	**5,2**	**0,1**	**100,0**
Secrétaires généraux de lycée et de collège	Secrétaires généraux de LEGT & LP	Femmes	0,5	10,9	24,6	38,7	25,1	0,2	100,0
		Hommes	0,1	8,7	19,0	42,9	29,3	0,1	100,0
		Ensemble	0,4	10,0	22,5	40,3	26,7	0,2	100,0
	Secrétaires généraux de collège	Femmes	1,0	32,4	45,2	20,9	0,4	0,0	100,0
		Hommes	1,1	28,9	45,3	23,5	1,2	0,1	100,0
		Ensemble	1,0	31,3	45,2	21,8	0,7	0,1	100,0
	Ensemble	**Femmes**	**0,8**	**24,2**	**37,3**	**27,7**	**9,8**	**0,1**	**100,0**
		Hommes	**0,7**	**20,1**	**33,9**	**31,9**	**13,3**	**0,1**	**100,0**
		Ensemble	**0,8**	**22,8**	**36,2**	**29,1**	**11,0**	**0,1**	**100,0**
Autres personnels de direction		Femmes	1,4	29,0	7,2	7,2		55,1	100,0
		Hommes		20,9	10,5	12,8	1,2	54,7	100,0
		Ensemble	0,9	25,9	8,5	9,4	0,4	54,9	100,0
Ensemble des personnels de direction		**Femmes**	**5,6**	**29,1**	**33,7**	**24,0**	**6,6**	**1,0**	**100,0**
		Hommes	**5,0**	**24,0**	**33,1**	**27,7**	**9,3**	**0,9**	**100,0**
		Ensemble	**5,3**	**26,9**	**33,4**	**25,6**	**7,8**	**1,0**	**100,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Les derniers classements sont actées dans :
- le bulletin officiel (BO) spécial n°8 du 22 octobre 2020, pour une entrée en vigueur à la rentrée 2021
- le bulletin officiel (BO) spécial n°8 du 10 octobre 2015, pour une entrée en vigueur à la rentrée 2016

2. Autres : comprend les non classés et les sans objet.
Lecture : à la rentrée 2025, 26,9 % des personnels de direction sont affectés dans un établissement classé en catégorie 2.
Champ : France ; secteur public; personnels fonctionnaires des corps de direction, en activité et rémunérés au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 4.33 – Évolution de la part des femmes parmi les proviseurs et principaux selon le classement de l'établissement (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la rentrée 2025, 57,9 % des proviseurs et principaux d'établissements en 1ère catégorie sont des femmes.
Champ : France ; secteur public; personnels fonctionnaires des corps de direction, en activité et rémunérés au 30 novembre.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

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

À la rentrée 2025, les rectorats et les services académiques regroupent 57 % des personnels d'inspection (**Figure 4.34**). C'est le cas pour pratiquement l'ensemble des inspecteurs d'académie – inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR). Parmi les personnels des corps de l'inspection de l'éducation nationale (IEN), la part des hommes affectés dans les rectorats ou les services académiques est plus forte que celle des femmes (13 points de plus). Ces dernières sont plus nombreuses dans les services départementaux de l'éducation nationale (SDEN) et circonscriptions.

Les IEN exerçant dans le premier degré sont à 90 % affectés dans les circonscriptions, tandis que ceux exerçant dans le second degré sont à 85 % affectés en rectorats ou services académiques. Les autres IEN sont des inspecteurs affectés pour 80 % en administration centrale.

Les conseillers principaux d'éducation (CPE) sont affectés pour 53 % en collège et pour 44 % en lycée (**Figure 4.35**). Les femmes CPE exercent plus fréquemment en collège que les hommes. Les psychologues de l'éducation nationale sont affectés pour moitié dans les rectorats et pour moitié dans les services départementaux et circonscriptions de l'éducation nationale.

Figure 4.34 – Répartition des personnels d'inspection, par type d'établissement (en %)

		Services départementaux de l'éducation nationale	Circonscriptions inspection de l'éducation nationale	Rectorats et services académiques	Administration centrale et autres	Total
Inspection d'académie - Inspection pédagogique régional (IA-IPR)	Femmes			98,4	1,6	100,0
	Hommes			98,8	1,2	100,0
	Ensemble			98,6	1,4	100,0
Inspection de l'Éducation Nationale (IEN)	Femmes	9,4	63,8	25,5	1,3	100,0
	Hommes	6,4	53,0	38,7	1,9	100,0
	Premier degré (1)	5,3	89,9	4,8		100,0
	Second degré (1)	14,4	0,3	85,3		100,0
	Ensemble (1)	8,2	59,4	30,8	1,5	100,0
Total personnel d'inspection	**Femmes**	**6,2**	**42,0**	**50,5**	**1,4**	**100,0**
	Hommes	**3,6**	**30,1**	**64,7**	**1,6**	**100,0**
	Ensemble	**5,1**	**36,7**	**56,8**	**1,5**	**100,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Le degré est défini ici à partir de la mission.
Les inspecteurs de l'éducation nationale qui ne sont pas affectés dans les 1er et 2nd degrés ont des missions d'animation pédagogique, administratives ou ne sont pas affectés (34 en novembre 2025).

Lecture : à la rentrée 2025, 56,8 % des personnels d'inspection sont affectés dans les rectorats ou services académiques.
Champ: France ; secteur public ; personnels fonctionnaires des corps d'inspection, en activité et rémunérés au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 4.35 – Répartition des personnels titulaires des corps de la vie scolaire, par type d'établissement (en %

			Collèges (yc SEGPA)	Lycées d'enseigne-ment 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
Fonctionnaires	Conseiller principal d'éducation (CPE)	Femmes	54,2	15,8	16,1	11,0	0,1	0,3	2,5	100,0
		Hommes	49,8	17,3	18,6	11,0	0,2	0,5	2,6	100,0
		Ensemble	53,2	16,2	16,7	11,0	0,2	0,3	2,5	100,0
	Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	Femmes	0,1	0,1	0,0		48,1	50,1	1,5	100,0
		Hommes	0,4				39,3	58,8	1,6	100,0
		Ensemble	0,1	0,1	0,0		47,1	51,1	1,5	100,0
	Total	**Femmes**	**33,2**	**9,7**	**9,8**	**6,7**	**18,8**	**19,6**	**2,1**	**100,0**
		Hommes	**39,5**	**13,7**	**14,7**	**8,7**	**8,4**	**12,6**	**2,4**	**100,0**
		Ensemble	**34,5**	**10,5**	**10,8**	**7,1**	**16,7**	**18,3**	**2,2**	**100,0**
Contractuels	AESH	Femmes	0,8	0,0	0,1	0,0	85,6	13,6		100,0
		Hommes	1,6	0,1	0,2	0,1	78,2	19,8		100,0
		Ensemble	0,8	0,0	0,1	0,0	85,1	13,9		100,0
	AED (Assistance éducative)	Femmes	61,1	14,2	14,6	9,9	0,0	0,2	0,0	100,0
		Hommes	57,1	15,2	16,1	11,4		0,2	0,0	100,0
		Ensemble	59,5	14,6	15,2	10,5	0,0	0,2	0,0	100,0
	Autre personnels d'assistance éducative	Femmes	19,2	3,5	5,3	4,0	17,2	30,9	19,9	100,0
		Hommes	30,8	6,7	9,6	5,8	6,1	17,3	23,7	100,0
		Ensemble	21,8	4,2	6,3	4,4	14,8	27,9	20,7	100,0
	Total (4)	**Femmes**	**14,8**	**3,3**	**3,5**	**2,3**	**64,8**	**10,8**	**0,4**	**100,0**
		Hommes	**42,4**	**11,2**	**11,9**	**8,4**	**19,8**	**5,6**	**0,7**	**100,0**
		Ensemble	**19,4**	**4,6**	**4,9**	**3,3**	**57,4**	**10,0**	**0,4**	**100,0**
Total		**Femmes**	**16,3**	**3,8**	**4,0**	**2,7**	**61,1**	**11,5**	**0,5**	**100,0**
		Hommes	**42,2**	**11,4**	**12,2**	**8,4**	**18,7**	**6,3**	**0,8**	**100,0**
		Ensemble	**20,6**	**5,1**	**5,3**	**3,7**	**54,0**	**10,7**	**0,6**	**100,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. EREA : Etablissement 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.
4. Les personnels non titulaires, en particulier les personnels d'assistance éducative, interviennent au quotidien dans les établissements, mais peuvent être affectés de façon administrative ailleurs, en particulier dans les services départementaux ou aux rectorats (PIAL: pole inclusif d'accompagnement individualisé).
Lecture : à la rentrée 2025, 34,5 % des personnels de la vie scolaire fonctionnaires sont affectés en collège (y compris SEGPA).
Champ : France ; secteur public; personnels appartenant à un corps relevant de la vie scolaire (fonctionnaires et contractuels), en activité et rémunérés au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

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

À la rentrée 2025, 31 % des personnels de la filière administrative exercent en collège, 31 % en lycée et 22 % sont en rectorat (**Figure 4.36**). Les agents de catégories A et C de la filière administrative sont plus souvent affectés en collège, respectivement 31 % et 38 % contre 25 % pour les catégories B. Les contractuels sont plus fréquemment affectés en services déconcentrés.

Dans la filière santé et sociale, 43 % des personnels sont affectés en collège et 30 % en service départemental et circonscription de l'éducation nationale. Les femmes sont plus souvent en collège (44 % contre 30 % des hommes).

Les personnels de la filière technique ne sont dorénavant plus présentés dans cette publication, car leurs effectifs sont trop faibles. Ils exercent majoritairement en rectorat, service académique et CIO, ainsi que dans les services départementaux.

La moitié des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) sont affectés en LEGT ou lycée polyvalent (**Figure 4.37**). Ils sont également un tiers à travailler dans les services départementaux et circonscription de l'éducation nationale. Les personnes de catégorie A sont principalement en services départementaux et circonscription de l'éducation nationale (73 %), où les hommes sont plus nombreux. Les femmes de catégorie B et C sont plus nombreuses en LEGT et lycées polyvalents que les hommes.

Figure 4.36 – Répartition des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS), par type d'établissement (en %)

			Collèges (yc SEGPA)	Lycées d'enseignement général et technologique	Lycées polyvalents	Lycées professionnels et EREA	Services départementaux de l'éducation nationale et circonscriptions	Rectorats, services académiques et CIO	Autres	Total
Filière administrative	Catégorie A	Femmes	32,2	13,5	11,0	6,8	8,6	19,8	8,1	100,0
		Hommes	29,0	15,8	12,3	7,8	7,0	18,4	9,6	100,0
		Ensemble	31,2	14,2	11,4	7,1	8,1	19,4	8,6	100,0
	Catégorie B	Femmes	24,4	14,2	12,4	5,2	16,0	24,3	3,5	100,0
		Hommes	25,5	13,7	10,7	4,7	14,7	26,8	3,9	100,0
		Ensemble	24,6	14,1	12,2	5,1	15,8	24,7	3,6	100,0
	Catégorie C	Femmes	38,0	12,6	12,1	6,6	13,2	15,9	1,6	100,0
		Hommes	33,0	14,3	10,9	6,1	13,1	20,9	1,8	100,0
		Ensemble	37,5	12,8	12,0	6,6	13,2	16,4	1,6	100,0
	Contractuels	Femmes	27,9	10,3	11,0	6,5	13,4	26,5	4,4	100,0
		Hommes	14,8	5,4	5,1	5,4	12,2	45,2	11,9	100,0
		Ensemble	25,8	9,5	10,0	6,3	13,2	29,6	5,6	100,0
	Ensemble	**Femmes**	**31,2**	**12,9**	**11,9**	**6,2**	**13,4**	**20,8**	**3,7**	**100,0**
		Hommes	**26,8**	**13,3**	**10,5**	**6,2**	**11,1**	**25,3**	**6,8**	**100,0**
		Ensemble	**30,5**	**13,0**	**11,6**	**6,2**	**13,0**	**21,5**	**4,2**	**100,0**
Filière santé et sociale	Catégorie A	Femmes	44,2	8,3	7,8	6,2	30,5	2,8	0,2	100,0
		Hommes	29,7	11,2	12,2	10,4	29,1	6,7	0,8	100,0
		Ensemble	43,5	8,4	8	6,4	30,5	3	0,2	100,0
	Catégorie B	Femmes	60	10	20	10				100,0
		Hommes				100				100,0
		Ensemble	56,2	9,4	18,8	15,6				100,0
	Contractuels	Femmes	39,3	8,8	9,4	5,8	28,7	7,9	0,1	100,0
		Hommes	33,6	6,5	7,5	1,9	32,7	17,8		100,0
		Ensemble	38,9	8,7	9,3	5,5	29	8,5	0,1	100,0
	Ensemble	**Femmes**	**43,6**	**8,4**	**8,1**	**6,2**	**30,2**	**3,5**	**0,2**	**100,0**
		Hommes	**30,3**	**10,4**	**11,3**	**9,2**	**29,6**	**8,6**	**0,6**	**100,0**
		Ensemble	**42,9**	**8,4**	**8,2**	**6,3**	**30,2**	**3,7**	**0,2**	**100,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la rentrée 2025, 42,9 % des personnels de la filière santé et sociale sont affectés en collège (y compris SEGPA).
Note : les personnels de la filière technique ne sont plus présentés ici car leurs effectifs sont trop faibles. Cependant, on peut dire qu'ils sont majoritairement en rectorats, dans les services académiques et CIO, ainsi que dans les services départementaux.
Champ : France ; secteur public; personnels appartenant à un corps ATSS (fonctionnaires et contractuels), en activité et rémunérés au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 4.37 – Répartition des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF), par type d'établissement (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 (1)	Total
Catégorie A	Femmes	0,2	3,1	0,9		17,9	62,1	15,7	100,0
	Hommes	0,1	1,7	0,8	0,1	12,5	81,1	3,8	100,0
	Ensemble	0,1	2,3	0,8	0,0	14,7	73,4	8,6	100,0
Catégorie B	Femmes	0,7	49,1	26,6	0,3	4,5	14,4	4,3	100,0
	Hommes	1,8	22,7	13,3	0,2	4,8	54,4	2,8	100,0
	Ensemble	1,3	35,2	19,6	0,2	4,7	35,5	3,5	100,0
Catégorie C	Femmes	4,7	49,2	33,1	1,0	0,3	9,1	2,5	100,0
	Hommes	6,6	35,1	25,8	1,8	2,6	24,1	4,1	100,0
	Ensemble	5,4	44,0	30,4	1,3	1,2	14,6	3,1	100,0
Contractuels	Femmes	3,2	29,8	22,0	0,9	7,5	34,4	2,1	100,0
	Hommes	5,6	17,0	11,1	0,8	12,2	51,3	2,0	100,0
	Ensemble	4,4	23,4	16,5	0,8	9,9	42,9	2,1	100,0
Ensemble ITRF	**Femmes**	**3,1**	**38,9**	**25,3**	**0,7**	**4,9**	**22,4**	**4,7**	**100,0**
	Hommes	**3,8**	**20,6**	**14,0**	**0,8**	**7,5**	**49,9**	**3,3**	**100,0**
	Ensemble	**3,4**	**30,3**	**20,0**	**0,8**	**6,1**	**35,3**	**4,0**	**100,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Depuis le Panel des personnels 2023, des personnels de catégorie 5 de certains établissements spécifiques (le CNED, Canopé, l'ONISEP, le CEREQ et le CIEP) sont dorénavant intégrées. Elles sont alors classées en établissement "Autres".
Lecture : à la rentrée 2025, 3,4 % des personnels ITRF sont affectés en collège (y compris SEGPA).
Champ : France ; secteur public ; personnels appartenant à un corps ITRF (fonctionnaires et contractuels), en activité et rémunérés au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

POUR EN SAVOIR PLUS

DEPP, 2026, *Repères et références statistiques*, Paris.
- Fiche 9.01 - Les personnels de l'enseignement scolaire : évolution
- Fiche 9.02 - Les personnels de l'enseignement scolaire par missions et corps
- Fiche 9.14 - Les enseignants remplaçants des premier et second degrés publics et privés
- Fiche 9.17 - Les personnels non enseignants du scolaire
https://rers.depp.education.fr/

Faucon H., 2026, « Le début de carrière des enseignants du second degré public : une baisse des affectations dans les collèges REP+ », *Note d'Information*, n° 26-37, DEPP. https://doi.org/10.48464/ni-26-37

Dion É., Feuillet P. et Lauret M., 2026, "Les conditions de vie familiale des enseignantes et des enseignants", *Note d'Information*, n° 26-02, DEPP. https://doi.org/10.48464/ni-26-02

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

5. LES CONCOURS DE RECRUTEMENT

A. LES CONCOURS DE L'ÉDUCATION NATIONALE EN 2025 116
B. LES CONCOURS DE PERSONNELS ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ PUBLIC 119
C. LES CONCOURS DE PERSONNELS ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PUBLIC 128
D. LES CONCOURS DE PERSONNELS ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ PRIVÉ SOUS CONTRAT 138
E. LES CONCOURS DE PERSONNELS ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PRIVÉ SOUS CONTRAT 145
F. LES CONCOURS DE PERSONNELS NON ENSEIGNANTS 154

CHIFFRES-CLÉS SESSION 2025

_ **Nombre de postes offerts aux concours**
Personnels enseignants du public et du privé sous contrat : **26 400**
Personnels non enseignants : **5 400**

_ **Nombre de candidats présents pour un poste (taux de candidature)**
Personnels enseignants du public : **3,1**
Personnels enseignants du privé sous contrat : **3,7**
Personnels d'encadrement : **3,8**
Personnels de vie scolaire du second degré public : **4,8**
Personnels ASS : **7,8**

_ **29 500** candidats sont admis à l'ensemble des concours, soit un taux de postes pourvus de **93 %.**
71 % des admis sont des femmes

FAITS SAILLANTS

À la session 2025, 31 800 postes et contrats sont offerts aux concours externes et internes organisés par l'éducation nationale. Avec 121 000 présents, le taux de candidature moyen est de quatre présents pour un poste. Pour les concours enseignants du premier degré public, le taux de candidature se maintient à hauteur de deux présents pour un poste en 2025. Les académies de Créteil et de Versailles ont la plus faible attractivité avec un présent pour un poste. Pour les concours enseignants du second degré public, le taux de candidature est de quatre présents pour un poste depuis 2022. Les difficultés de recrutement persistent pour les concours enseignants de mathématiques : 83 % des postes sont pourvus à l'agrégation externe et 71 % au Capes externe. En revanche, le taux de couverture s'améliore en lettres modernes tout comme en physique-chimie.

SOURCES ET CHAMP

Les résultats aux différents concours de recrutement d'enseignants des premier et second degrés et de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) sont issus des systèmes de gestion **Ocean (Organisation des concours et examens académiques et nationaux)** et **Cyclades (Cycle automatisé des examens et concours)**. Les données relatives aux concours ASS nationaux (jusqu'en 2021 inclus) et aux concours de personnels de direction et d'inspection proviennent de la direction générale des ressources humaines (DGRH). Ce chapitre traite de l'ensemble des concours externes et internes organisés par l'éducation nationale. En Nouvelle-Calédonie, les concours de recrutement de professeurs des écoles publiques sont organisés par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie et non par le vice-rectorat, ils sont donc également exclus du champ. De même, les concours de recrutement ITRF et de personnels des bibliothèques, qui relèvent de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, ne sont pas pris en compte dans ce chapitre.

LES CONCOURS DE RECRUTEMENT

Il existe plusieurs types de concours de droit commun pour le recrutement dans les divers corps des métiers de l'éducation nationale et plus généralement de la fonction publique :

- les concours externes, qui s'adressent aux candidats possédant certains diplômes ou justifiant de l'accomplissement de certaines études ;
- les concours internes, pour lesquels il est requis d'avoir accompli une durée déterminée de services publics ;
- le troisième concours, qui s'adresse aux candidats ayant exercé pendant une durée déterminée une activité dans le secteur privé, ayant effectué un ou plusieurs mandats d'élu local ou une ou plusieurs activités en tant que responsable d'une association.

Il existe également des concours spécifiques dans certaines académies pour le recrutement de professeurs des écoles :

- la session supplémentaire du concours externe est organisée dans les académies de Créteil (depuis 2015) et de Versailles (depuis 2018).
- le concours interne exceptionnel est organisé à partir de la session 2023 dans les académies de Créteil, de Versailles et de Guyane. Ce concours est ouvert aux agents publics justifiant de 18 mois de services d'enseignement et d'un diplôme classé au moins au niveau 5 (bac+2).

Les concours de recrutement de personnels enseignants et d'éducation

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

  À compter de la session 2022, seuls les étudiants inscrits en seconde année de master (et non plus en première année) ou les candidats déjà titulaires d'un master peuvent se présenter aux concours externes. Ces concours s'adressent aussi aux titulaires d'un titre sanctionnant un cycle d'études post-secondaires d'au moins cinq années. Les 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. Pendant une période transitoire, le niveau de recrutement est la licence au lieu du master pour le concours externe. Pour le second concours interne, le niveau de recrutement est fixé à bac+2 au lieu de la licence.

- 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 organisés à partir de la session 2021

  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 sur la période 2021-2025.

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

- Concours de l'enseignement privé sous contrat

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

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

Dans le cadre de la modernisation des métiers de l'éducation nationale, un nouveau corps unique de psychologue de l'éducation nationale a été créé en 2017. Offrant deux spécialités, il rassemble les métiers de psychologue scolaire dans le premier degré et de conseiller d'orientation-psychologue et directeur de centre d'information et d'orientation dans le second degré. Les candidats doivent posséder une licence en psychologie et soit être inscrits en deuxième année de master de psychologie, soit détenir un master de psychologie ou encore justifier d'un diplôme permettant de faire usage professionnel du titre de psychologue. Ouvert en 2022, le troisième concours, comptabilisé avec le concours externe, s'adresse aux candidats justifiant d'au moins cinq années d'exercice comme psychologue dans le secteur privé. Par ailleurs, les candidats au concours interne doivent justifier de conditions de diplôme, de profession et de durée de service.

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

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

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

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

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

LES INDICATEURS DES CONCOURS

- **Présents -** Candidats qui se sont présentés à la première épreuve des concours, ou ayant envoyé un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (Raep) ou un rapport d'activité. Pour les concours de médecin, de conseiller technique de service social et d'assistant de service social, il s'agit des candidats présents à l'épreuve orale d'admission.
- **Admis -** Candidats admis sur liste principale.
- **Taux de candidature -** Rapport du nombre de présents au nombre de postes (ou contrats pour l'enseignement privé).
- **Taux de couverture -** Rapport du nombre d'admis au nombre de postes (ou contrats), en pourcentage. Il quantifie la part de postes non pourvus par manque de candidats retenus sur liste principale. D'autres postes peuvent également ne pas être pourvus à la suite de désistements des admis sur liste principale.
- **Taux de réussite -** Rapport du nombre d'admis au nombre de présents, en pourcentage.

A. LES CONCOURS DE L'ÉDUCATION NATIONALE EN 2025

À la session 2025, 31 800 postes sont offerts aux différents concours organisés par l'éducation nationale pour l'Hexagone, les départements, régions et collectivités d'outre-mer et la Nouvelle-Calédonie : 22 500 aux concours d'enseignants de l'enseignement public, 3 900 aux concours d'enseignants de l'enseignement privé sous contrat et 5 400 aux concours de personnels non enseignants **(Figure 5.1)**.

Quatre candidats pour un poste ouvert aux concours de recrutement

Avec 121 000 présents, le taux de candidature moyen est de quatre présents pour un poste. L'attractivité est élevée pour les concours de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS), avec huit présents pour un poste, et pour les concours de conseillers principaux d'éducation (CPE) avec sept présents pour un poste. Elle est plus faible aux concours de psychologues de l'éducation nationale (PsyEN). Aux concours enseignants, on compte trois présents pour un poste dans le premier degré et quatre dans le second degré.

Les concours d'ASS et de CPE sont les plus sélectifs

Parmi les 29 500 lauréats de la session 2025, 70 % sont reçus à un concours de l'enseignement public : 9 600 à un concours de professeurs des écoles et 11 100 à un concours de professeurs des collèges et lycées. Par ailleurs, 3 600 candidats ont réussi un concours enseignant de l'enseignement privé sous contrat. Les autres recrutements concernent les personnels ASS (3 500 admis), les personnels d'encadrement (900 admis) et de vie scolaire (700 admis).

Les taux de réussite aux concours enseignants du premier degré sont parmi les plus élevés : 37 % des présents sont admis dans le public et 28 % dans le privé. Aux concours enseignants du second degré, un quart des présents sont admis pour chacun des secteurs d'enseignement. Les taux de réussite les plus bas sont aux concours d'ASS (12 %) et de CPE (15 %).

Les trois quarts des admis sont issus des concours externes

Dans l'ensemble, 75 % des admis ont passé un concours externe. Dans l'enseignement public notamment, l'entrée se fait majoritairement par la voie externe pour les personnels enseignants : 94 % des admis du premier degré et 76 % du second degré **(Figure 5.2)**. C'est également le cas dans le premier degré de l'enseignement privé sous contrat (88 %), à la différence du second degré (48 % d'admis aux concours externes).

L'accès par la voie externe prédomine également pour les corps de CPE (82 % des admis), de PsyEN (80 %) et de personnels ASS (57 %). À l'inverse, le recrutement de personnels de direction et d'inspection s'effectue principalement par voie de concours interne, quand bien même un troisième concours de personnels de direction est organisé à partir de 2022.

Le taux de postes pourvus, tous concours confondus, s'élève à 93 %

Globalement, 93 % des postes sont pourvus. Aux concours enseignants du secondaire, le taux de postes pourvus est plus important dans le privé sous contrat (94 %) que dans le public (91 %), inversement aux concours enseignants du primaire (respectivement 90 % et 94 %). En moyenne, le taux de couverture s'élève à 99 % aux concours de personnels d'encadrement, 92 % pour ceux de vie scolaire et 95 % pour les ASS.

Des recrutements fortement féminisés

Parmi les admis aux différents concours 2025, la part de femmes s'élève à 71 %. Elles sont très largement majoritaires pour les concours enseignants du premier degré (85 % dans le public et 94 % dans le privé) et dans une moindre mesure pour ceux du second degré (respectivement 55 % et 62 %). La part des femmes dans les recrutements de personnels non enseignants varie selon les métiers : elle est plus élevée pour les personnels ASS (84%) et les PsyEN (80 %) que pour les personnels de direction et d'inspection (66 %).

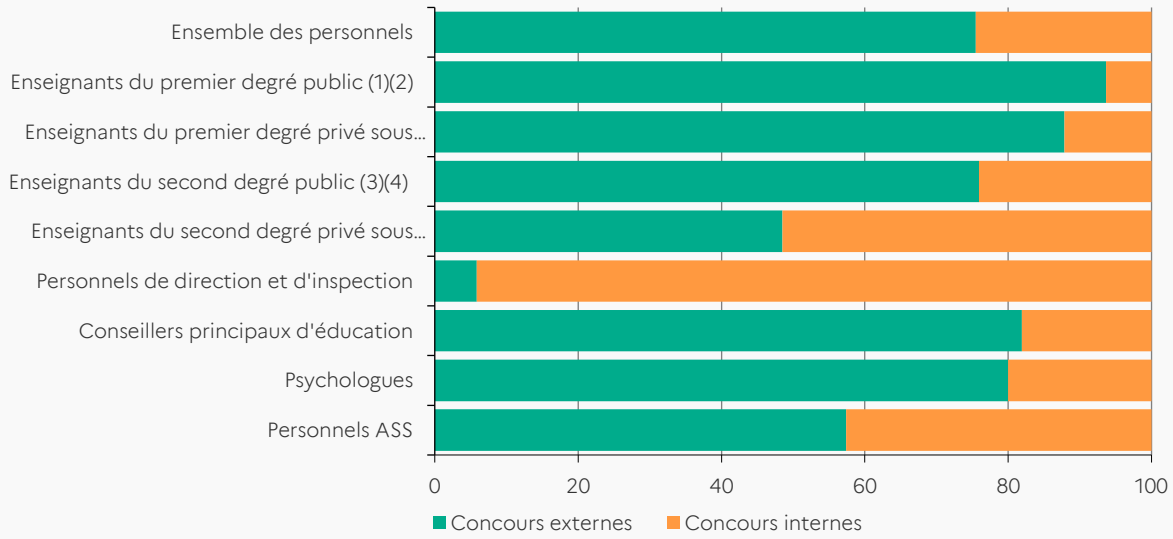
Figure 5.1 – Concours de recrutement de l'éducation nationale

		Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candi-dature	Admis	Femmes (en %)	% sur total admis	Taux de réussite (admis/ présents) (en %)	Taux de couverture (admis/ postes) (en %)
Enseignants du secteur public	Enseignants du premier degré (1)(2)	10 275	66 089	25 804	84,2	2,5	9 638	85,0	32,7	37,4	93,8
	Enseignants du second degré (3)(4)	12 244	82 539	44 820	52,1	3,7	11 121	55,2	37,7	24,8	90,8
	Total premier et second degré public	**22 519**	**148 628**	**70 624**	**63,8**	**3,1**	**20 759**	**69,0**	**70,4**	**29,4**	**92,2**
Enseignants du secteur privé sous contrat	Enseignants du premier degré (2)	1 048	11 610	3 365	91,4	3,2	946	93,6	3,2	28,1	90,3
	Enseignants du second degré	2 850	18 322	11 093	58,3	3,9	2 673	62,4	9,1	24,1	93,8
	Total premier et second degré privé	**3 898**	**29 932**	**14 458**	**66,0**	**3,7**	**3 619**	**70,5**	**12,3**	**25,0**	**92,8**
Total personnels enseignants		**26 417**	**178 560**	**85 082**	**64,2**	**3,2**	**24 378**	**69,2**	**82,7**	**28,7**	**92,3**
Personnels non enseignants du secteur public	**Personnels de direction et d'inspection**	**865**	**4 765**	**3 290**	**63,6**	**3,8**	**857**	**66,3**	**2,9**	**26,0**	**99,1**
	Conseillers principaux d'éducation	525	6 875	3 556	73,9	6,8	525	75,8	1,8	14,8	100,0
	Psychologues	272	598	277	80,1	1,0	210	80,0	0,7	75,8	77,2
	Total personnels de vie scolaire	**797**	**7 473**	**3 833**	**74,3**	**4,8**	**735**	**77,0**	**2,5**	**19,2**	**92,2**
	Personnels ASS	**3 701**	**47 334**	**28 780**	**84,8**	**7,8**	**3 522**	**84,4**	**11,9**	**12,2**	**95,2**
Total personnels non enseignants		**5 363**	**59 572**	**35 903**	**81,7**	**6,7**	**5 114**	**80,3**	**17,3**	**14,2**	**95,4**
Total personnels		**31 780**	**238 132**	**120 985**	**69,4**	**3,8**	**29 492**	**71,2**	**100,0**	**24,4**	**92,8**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. La session supplémentaire du concours externe est prise en compte.
2. Le concours interne exceptionnel est pris en compte.
3. Le concours externe spécial de l'agrégation est pris en compte.
4. Les concours du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte sont pris en compte.
Lecture : à la session 2025, 22 519 postes sont ouverts aux concours de recrutement de personnels enseignants du secteur public. 70 624 candidats se sont présentés, 20 759 sont admis dont 69,0 % de femmes. Le taux de réussite s'élève à 29,4 %. 92,2 % des 22 519 postes ouverts sont pourvus.
Note : un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, concours organisés par l'éducation nationale, Public et Privé sous contrat.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2025. DGRH.

Figure 5.2 – Répartition des admis par type de concours et voie d'accès (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. La session supplémentaire du concours externe est prise en compte.
2. Le concours interne exceptionnel est pris en compte.
3. Le concours externe spécial de l'agrégation est pris en compte.
4. Les concours du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte sont pris en compte.
Lecture : à la session 2025, aux concours de recrutement de personnels enseignants du premier degré public, 94 % des admis sont issus des concours externes et 6 % des concours internes.
Note : un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, concours organisés par l'éducation nationale, Public et Privé sous contrat.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2025. DGRH.

B. LES CONCOURS DE PERSONNELS ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ PUBLIC

En 2025, 10 300 postes d'enseignants titulaires du premier degré public sont ouverts au recrutement pour l'Hexagone, les départements, régions et collectivités d'outre-mer : 9 300 postes pour les concours externes de la session de droit commun (dont 1 000 pour le troisième concours) et 1 000 pour les concours internes **(Figure 5.3)**. Une relative stabilité de l'offre globale autour de 10 000 postes s'observe depuis 2021 **(Figure 5.4)**.

Avec 25 800 présents, le volume de candidats tous concours confondus ne retrouve pas le niveau de 2021, après la baisse importante en 2022 liée à la mise en place de la réforme des concours. Le nombre de présents diminue ainsi de 24 % au cours de la période 2021-2025. Aux concours externes de la session de droit commun, le nombre de présents repart à la baisse (22 400 en 2025 contre 22 900 en 2024). Le nombre de présents est stable au concours externe de la session supplémentaire, organisé en 2025 dans les deux académies de Créteil et de Versailles. Aux concours internes, les présents sont plus nombreux qu'en 2024 (2 000 contre 1 900).

Le taux de candidature reste faible dans les académies de Créteil et de Versailles

En moyenne, le taux de candidature se maintient à hauteur de deux présents pour un poste en 2025. Les taux se sont dégradés puisqu'il y avait autour de trois présents pour un poste de 2014 à 2021. Cette moyenne masque une forte disparité académique **(Figure 5.5)**. Les académies de Créteil et de Versailles, offrant 24 % des postes à la session de droit commun, ont la plus faible attractivité avec un présent pour un poste. Au contraire, on compte cinq présents pour un poste dans les académies de Rennes et de Mayotte, six dans l'académie de Guadeloupe, huit dans l'académie de La Réunion et neuf dans les académies de Martinique et de Polynésie française. La session supplémentaire reste plus attractive que la session de droit commun dans les académies de Créteil et de Versailles avec trois présents pour un poste. Finalement, tous concours externes confondus, deux candidats se sont présentés pour un poste offert dans chacune de ces deux académies.

Le taux de réussite est très variable selon les académies

En moyenne, pour le premier degré public, 38 % des présents ont été reçus aux concours externes (35 % en 2024), une amélioration liée mécaniquement à une hausse du nombre d'admis pour un fléchissement du nombre de présents en 2025. Le taux de réussite augmente aussi aux concours internes (31 % contre 27 % en 2024) avec une hausse du nombre d'admis trois fois plus élevée en proportion que celle des présents.

Au seul concours externe de droit commun, le taux de réussite est très variable selon les académies **(Figure 5.6)**. Il est d'autant plus élevé que l'attractivité est faible. Les trois académies d'Île-de-France affichent un taux de réussite supérieur à 60 % (76 % à Versailles, 72 % à Créteil et 64 % à Paris) tout comme celle de Grenoble (62 %). À l'opposé, le ratio est inférieur à 20 % dans les académies de Guadeloupe, de Mayotte, de La Réunion et de Martinique.

Par ailleurs, on observe une large amplitude des seuils d'admission selon l'académie, souvent fortement corrélés à cette réussite. En 2025, la note minimum à obtenir pour être lauréat du concours externe de droit commun est de 6/20 dans les académies de Créteil et de Versailles. Le seuil s'élève à 13/20 dans les académies de Rennes, de La Réunion, de Toulouse, de Poitiers et de Clermont-Ferrand **(Figure 5.7)**.

Le taux de postes pourvus s'améliore dans les académies de Créteil, de Versailles et de Guyane

Au niveau national, tous concours confondus, le taux de postes pourvus dans le premier degré public s'améliore, passant de 86 % en 2024 à 94 % en 2025 **(Figure 5.3)**. Il reste néanmoins en-deçà de son niveau d'avant la réforme des concours (98 % en 2021). Aux concours externes de la session de droit commun, le taux de couverture s'établit à 93 % (86 % en 2024, 95 % en 2021).

La très grande majorité des académies ont pourvu la quasi-totalité des postes ouverts avec les candidats retenus sur liste principale. Ce taux est inférieur à 80 % dans les académies de Versailles et de Créteil hors session supplémentaire (respectivement 69 % et 76 %) ainsi que dans l'académie de Mayotte (70 %). L'académie de Guyane enregistre le taux le plus bas avec 35 % de postes pourvus. Par rapport à la session 2024, ce taux de couverture s'améliore dans les académies de Créteil, de Versailles et de Guyane, contrairement à celle de Mayotte qui n'était pas déficitaire. Avec les admis au concours externe de la session supplémentaire, le taux de couverture global atteint 95 % dans l'académie de Créteil et 86 % dans l'académie de Versailles. Ce recrutement a permis l'admission de 393 candidats de plus, élevant ainsi le

taux de couverture global des concours externes à 97 % (91 % en 2024).

Aux concours internes, le taux de postes pourvus est stable au premier concours (17 %). Par rapport à 2024, le taux de couverture s'améliore aux seconds concours (56 % au lieu de 50 %) ainsi qu'au recrutement exceptionnel organisé en 2025 dans les académies de Créteil, de Versailles et de Guyane (82 % contre 50 %).

Neuf admis sur dix sont des femmes

Les femmes représentent 84 % des présents et 85 % des admis aux concours enseignants 2025 du premier degré public. La proportion de femmes est plus élevée dans la voie externe que dans la voie interne (respectivement 85 % et 78 % des admis). Aux concours externes, leur part est relativement stable tout au long de la période 2013-2025 **(Figure 5.8)**. Aux concours internes, cette part recule en 2025, après avoir retrouvé en 2024 le niveau de 2018 (81 %), le plus haut de la période.

En moyenne, en 2025, les taux de réussite des femmes sont plus élevés que ceux des hommes aux concours externes de droit commun, dont le troisième concours, et au concours interne exceptionnel **(Figure 5.9)**.

Les lauréats des concours externes restent en moyenne plus jeunes que ceux des concours internes avec un écart de six ans en 2025 **(Figure 5.10)**. Entre 2013 et 2025, la moyenne d'âge des admis aux concours enseignants du premier degré public passe de 27,8 ans à 29,9 ans.

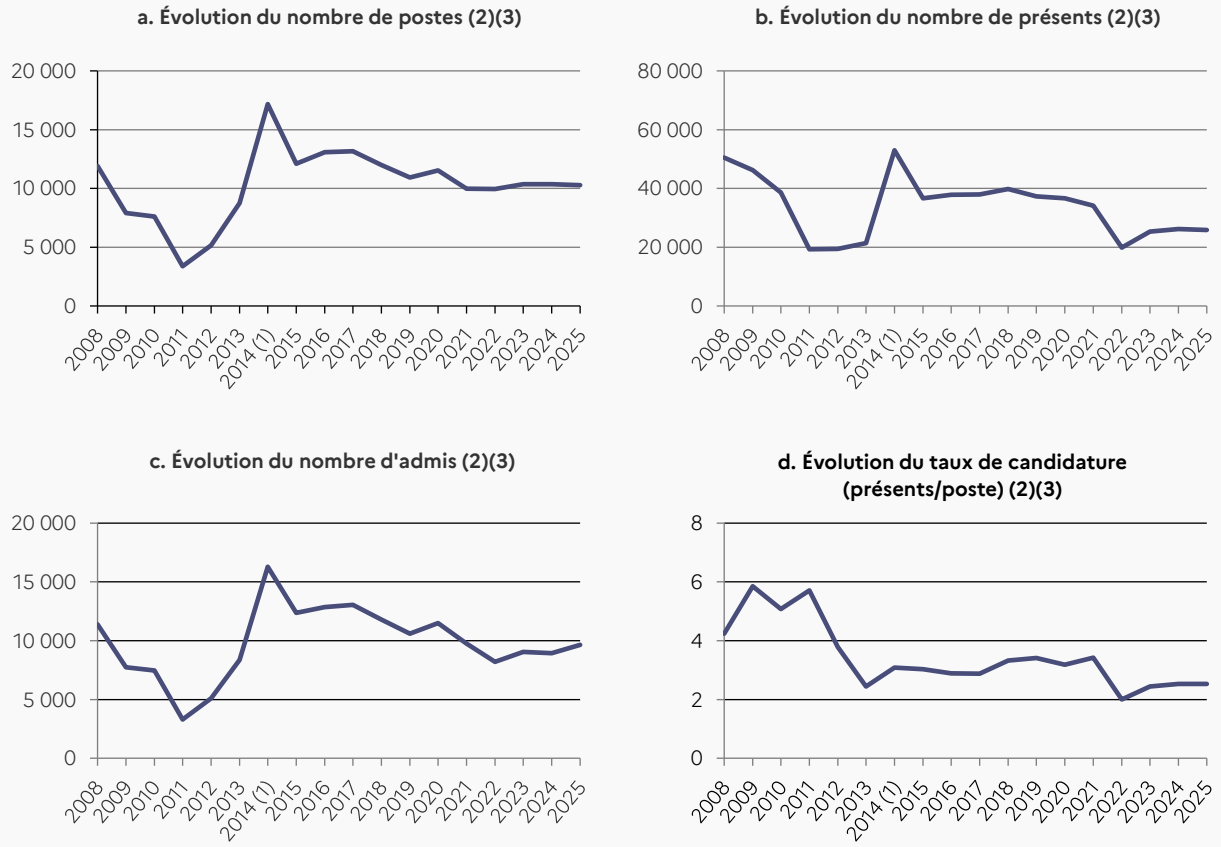
Figure 5.3 – Concours de recrutement de personnels enseignants du premier degré public

Session	Concours	Postes (1)	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candi-dature	Admis	Femmes (en %)	% sur total admis	Taux de réussite (admis/ présents) (en %)	Taux de couverture (admis/ postes) (en %)
2025	Concours externes, session de droit commun	9 318	57 081	22 429	84,7	2,4	8 633	85,7	89,6	38,5	92,6
	dont troisième concours	*1 027*	*13 245*	*3 728*	*82,3*	*3,6*	*992*	*82,8*	*10,3*	*26,6*	*96,6*
	Concours externes, session supplémentaire	500	2 982	1 381	83,1	2,8	393	81,2	4,1	28,5	78,6
	Total concours externes	**9 318**	**60 063**	**23 810**	**84,6**	**2,6**	**9 026**	**85,5**	**93,7**	**37,9**	**96,9**
	Premier concours interne	58	256	17	82,4	0,3	10	80,0	0,0	58,8	17,2
	Seconds concours internes	529	4 736	1 446	78,3	2,7	297	75,4	3,1	20,5	56,1
	Concours interne exceptionnel	370	1 034	531	80,2	1,4	305	80,7	3,2	57,4	82,4
	Total concours internes	**957**	**6 026**	**1 994**	**78,8**	**2,1**	**612**	**78,1**	**6,3**	**30,7**	**63,9**
	Total	**10 275**	**66 089**	**25 804**	**84,2**	**2,5**	**9 638**	**85,0**	**100,0**	**37,4**	**93,8**
2024	Concours externes, session de droit commun	9 293	56 012	22 901	84,5	2,5	8 014	86,3	89,7	35,0	86,2
	dont troisième concours	*1 199*	*13 403*	*4 182*	*81,9*	*3,5*	*952*	*84,8*	*10,6*	*22,8*	*79,4*
	Concours externes, session supplémentaire	700	3 105	1 377	82,2	2,0	420	81,9	4,7	30,5	60,0
	Total concours externes	**9 293**	**59 117**	**24 278**	**84,3**	**2,6**	**8 434**	**86,1**	**94,4**	**34,7**	**90,8**
	Premier concours interne	80	612	34	64,7	0,4	14	64,3	0,2	41,2	17,5
	Seconds concours internes	607	4 700	1 485	81,3	2,4	303	80,2	3,4	20,4	49,9
	Concours interne exceptionnel	370	745	343	79,6	0,9	183	83,1	2,0	53,4	49,5
	Total concours internes	**1 057**	**6 057**	**1 862**	**80,7**	**1,8**	**500**	**80,8**	**5,6**	**26,9**	**47,3**
	Total	**10 350**	**65 174**	**26 140**	**84,1**	**2,5**	**8 934**	**85,8**	**100,0**	**34,2**	**86,3**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Les postes offerts à la session supplémentaire visent à compenser la déperdition prévisionnelle de la session de droit commun dans les académies déficitaires de Créteil et de Versailles, et en aucun cas à créer des postes supplémentaires. Il y a donc 9 318 postes à pourvoir aux concours externes en 2025.
Lecture : à la session 2025, 10 275 postes sont ouverts aux concours de recrutement externes et internes de personnels enseignants du premier degré public. 25 804 candidats se sont présentés, 9 638 sont admis. Le taux de réussite s'élève à 37,4 %. 93,8 % des 10 275 postes ouverts sont pourvus.
Notes : hors Nouvelle-Calédonie car les concours de recrutement de professeurs des écoles publiques sont organisés par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie et non par le vice-rectorat. Un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Champ : France et COM, Public.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2024 et 2025.

Figure 5.4 – Concours externes et internes de personnels enseignants du premier degré public : évolution du nombre de postes, de présents, d'admis et du taux de candidature



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. La session exceptionnelle est prise en compte.
2. Les postes offerts à la session supplémentaire visent à compenser la déperdition prévisionnelle de la session de droit commun dans les académies déficitaires de Créteil et de Versailles, et en aucun cas à créer des postes supplémentaires. Au total, il y a donc 10 275 postes à pourvoir en 2025.
3. Le concours interne exceptionnel, organisé à partir de 2023, est pris en compte.
Lecture : aux concours externes et internes de personnels enseignants du premier degré public, 11 909 postes étaient ouverts à la session 2008 contre 10 275 à la session 2025.
Note : un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Champ : France et COM, Public.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours. DGRH.

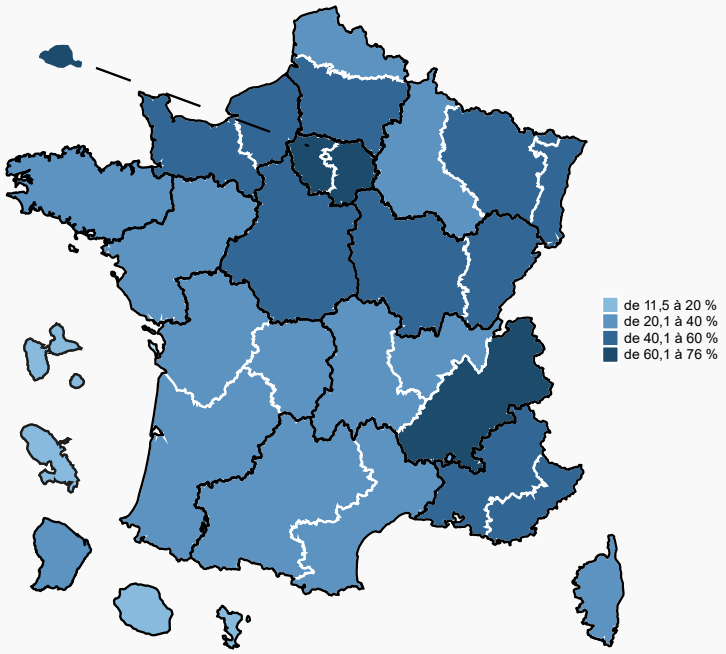
Figure 5.5 – Concours externes de recrutement de professeurs des écoles du secteur public par académie (concours externe, externe spécial et troisième concours confondus)

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	**9 318**	**22 429**	**2,4**	**8 633**	**85,7**	**38,5**	**92,6**	**40,9**	
Aix-Marseille	441	1 196	2,7	441	86,2	36,9	100,0	42,6	10,5
Amiens	293	556	1,9	293	87,7	52,7	100,0	57,5	9,0
Besançon	166	348	2,1	166	89,8	47,7	100,0	53,0	10,0
Bordeaux (2)	401	1 277	3,2	412	86,9	32,3	102,7	35,0	10,6
Clermont-Ferrand	112	352	3,1	112	92,9	31,8	100,0	33,2	12,7
Corse (2)	48	147	3,1	49	87,8	33,3	102,1	34,1	11,9
Créteil (3)	1 107	1 234	1,1	846	81,9	68,6	76,4	72,1	6,0
Dijon	206	407	2,0	206	90,3	50,6	100,0	56,0	9,4
Grenoble	498	868	1,7	498	86,3	57,4	100,0	62,1	10,2
Lille	474	1 927	4,1	474	86,7	24,6	100,0	27,3	11,8
Limoges	73	266	3,6	73	87,7	27,4	100,0	30,0	8,8
Lyon	400	1 063	2,7	400	88,8	37,6	100,0	39,7	11,4
Montpellier	325	1 160	3,6	325	84,9	28,0	100,0	29,7	10,9
Nancy-Metz	345	709	2,1	345	84,9	48,7	100,0	53,4	9,4
Nantes	270	829	3,1	268	86,9	32,3	99,3	34,0	12,4
Nice (2)	386	825	2,1	394	85,5	47,8	102,1	54,6	10,0
Normandie	440	1 053	2,4	440	87,3	41,8	100,0	43,4	10,8
Orléans-Tours (2)	377	681	1,8	387	85,0	56,8	102,7	59,5	9,5
Paris	255	423	1,7	255	75,3	60,3	100,0	63,8	9,7
Poitiers	154	577	3,7	154	85,1	26,7	100,0	28,3	12,8
Reims	151	432	2,9	151	89,4	35,0	100,0	37,6	11,8
Rennes (2)	182	837	4,6	183	89,1	21,9	100,5	23,2	13,1
Strasbourg (2)	280	610	2,2	298	90,3	48,9	106,4	51,3	11,0
Toulouse	350	1 111	3,2	349	87,4	31,4	99,7	34,1	12,8
Versailles (4)	1 128	1 071	0,9	773	82,7	72,2	68,5	76,0	6,0
Guadeloupe (2)	33	209	6,3	34	85,3	16,3	103,0	15,8	11,9
Guyane	123	200	1,6	43	95,3	21,5	35,0	22,2	9,4
Martinique	23	198	8,6	23	91,3	11,6	100,0	11,5	11,7
Mayotte	115	564	4,9	80	67,5	14,2	69,6	14,2	8,8
La Réunion	147	1 162	7,9	146	84,2	12,6	99,3	14,2	12,8
Polynésie française	15	137	9,1	15	86,7	10,9	100,0	10,9	12,7
Session supplémentaire	**500**	**1 381**	**2,8**	**393**	**81,2**	**28,5**	**78,6**		
Créteil	250	649	2,6	201	77,6	31,0	80,4		6,0
Versailles	250	732	2,9	192	84,9	26,2	76,8		7,0
Tous concours externes	**9 318**	**23 810**	**2,6**	**9 026**	**85,5**	**37,9**	**96,9**		

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Les postes offerts à la session supplémentaire visent à compenser la déperdition prévisionnelle de la session de droit commun dans les académies déficitaires de Créteil et de Versailles, et en aucun cas à créer des postes supplémentaires. Il y a donc 9 318 postes à pourvoir aux concours externes en 2025.
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.
3. Dans l'académie de Créteil, avec les présents au concours externe de la session supplémentaire, le taux de candidature est de 1,7 présents pour un poste offert. Avec les admis au concours externe de la session supplémentaire, le taux de couverture global atteint 95 % (1 047 admis pour 1 107 postes offerts).
4. Dans l'académie de Versailles, avec les présents au concours externe de la session supplémentaire, le taux de candidature est de 1,6 présents pour un poste offert. Avec les admis au concours externe de la session supplémentaire, le taux de couverture global atteint 86 % (965 admis pour 1 128 postes offerts).
Note : un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Champ : France et COM, Public.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2025.

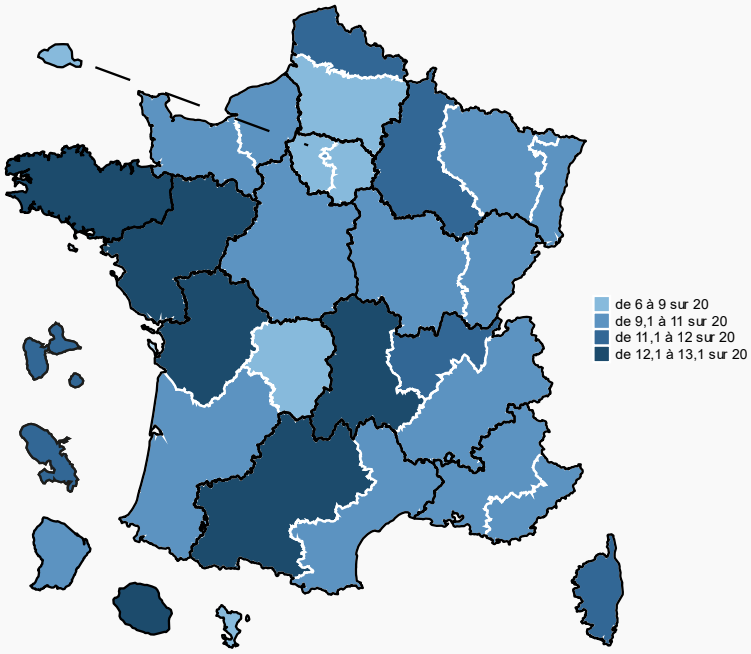
Figure 5.6 – Taux de réussite au concours externe de droit commun de professeurs des écoles



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Note : un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2025.

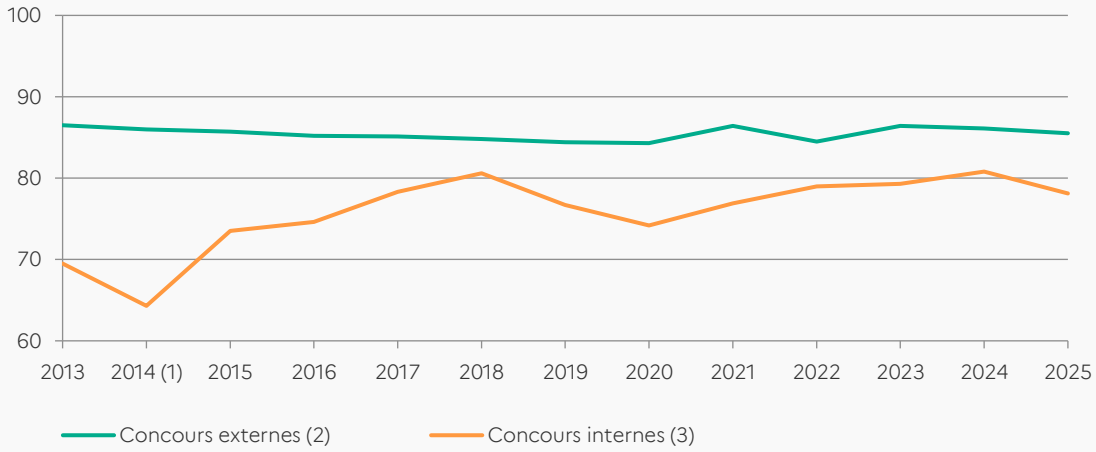
Figure 5.7 – Seuils d'admission au concours externe de droit commun de professeurs des écoles



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Note : un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2025.

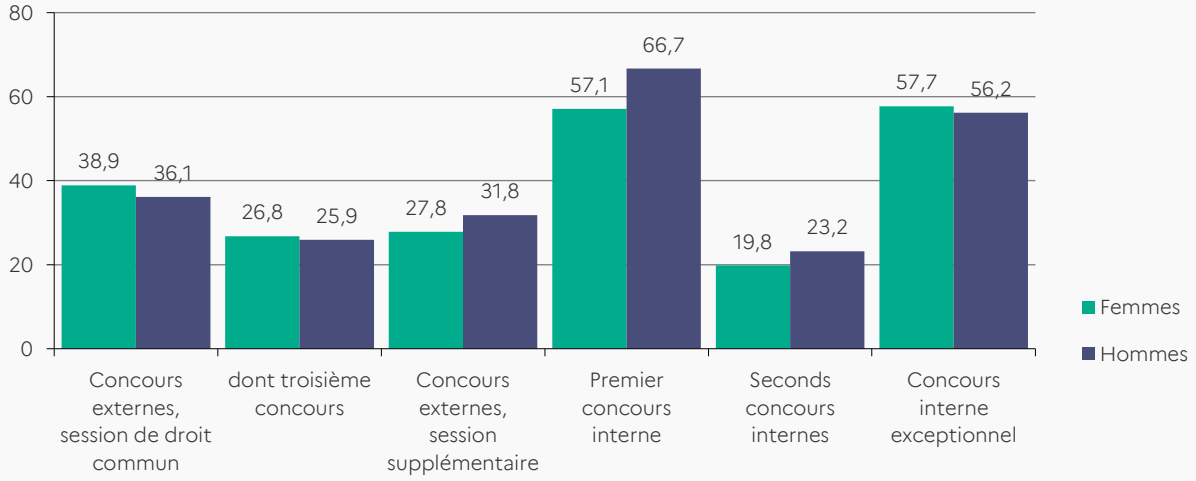
Figure 5.8 – Évolution de la part de femmes parmi les lauréats des concours externes et internes de personnels enseignants du premier degré public (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, 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 interne exceptionnel, organisé à partir de 2023, est pris en compte.
Lecture : aux concours externes de personnels enseignants du premier degré public, les femmes représentent 87 % des lauréats à la session 2013 pour 86 % à la session 2025.
Note : un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Champ : France et COM, Public.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours.

Figure 5.9 – Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels enseignants du premier degré public (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la session 2025, aux concours externes de la session de droit commun, le taux de réussite s'élève à 38,9 % pour les femmes et 36,1 % pour les hommes.
Notes : hors Nouvelle-Calédonie car les concours de recrutement de professeurs des écoles publiques sont organisés par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie et non par le vice-rectorat. Un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Champ : France et COM, Public.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2025.

Figure 5.10 – Évolution de l'âge moyen des lauréats des concours externes et internes de personnels enseignants du premier degré public

	2013	2014 (1)	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Enseignants du premier degré public (2)(3)	**27,8**	**28,3**	**28,4**	**28,9**	**29,2**	**29,1**	**28,8**	**29,0**	**28,3**	**30,2**	**29,6**	**29,9**	**29,9**
concours externes	27,6	28,2	28,2	28,7	29,0	28,8	28,6	28,8	28,0	30,0	29,1	29,5	29,6
concours internes	36,4	39,0	37,9	38,2	37,5	37,9	37,6	37,5	36,1	35,6	36,8	36,6	35,1

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, 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 interne exceptionnel, organisé à partir de 2023, est pris en compte.
Lecture : aux concours externes et internes de personnels enseignants du premier degré public, l'âge moyen des lauréats était de 27,8 ans à la session 2013 contre 29,9 ans à la session 2025.
Note : un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Champ : France et COM, Public.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours.

Candidatures multiples et origine des candidats aux concours externes d'enseignants du premier degré public

À la session 2025, 44 200 candidats se sont inscrits aux concours externes de professeurs des écoles du public pour 60 100 inscriptions (**Figure 5.11**). En effet, 8 000 candidats se sont inscrits plusieurs fois, soit 18 % des candidats effectifs. Parmi les 22 800 candidats présents, 4 % se sont présentés à plusieurs concours externes. Les 9 000 admissions correspondent en quasi-totalité au nombre d'admis.

Figure 5.11 – Multicandidatures aux concours de recrutement externes des enseignants du premier degré public (1)(2)

	Inscrits	Présents	Admis
Candidatures	**60 063**	**23 810**	**9 026**
Candidats	**44 195**	**22 797**	**8 984**
dont multicandidats	*8 023*	*1 012*	*42*
% de multicandidats	*18,2*	*4,4*	*0,5*

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. La session supplémentaire du concours externe est prise en compte.
2. Le troisième concours est pris en compte.
Champ : France et COM, Public.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2025.

Les étudiants issus d'un Inspé représentent 18 % des inscrits à au moins un concours externe enseignant du premier degré public et 44 % des admis (**Figure 5.12**). Huit inscrits sur dix ne sont pas des étudiants, les étudiants hors Inspé étant très minoritaires (3 %).

Figure 5.12 – Origine des candidats aux concours externes du public de professeurs des écoles (1)(2)(3)

Origine des candidats	Effectif inscrits	Inscrits (en %)	Effectif présents	Présents (en %)	Effectif admis	Admis (en %)	Différence entre les effectifs d'inscrits et de présents (en %)
Étudiants Inspé	8 174	18,5	7 217	31,7	3 990	44,4	-11,7
Étudiants hors Inspé	1 402	3,2	753	3,3	288	3,2	-46,3
Enseignants et personnels d'éducation et de surveillance	10 543	23,8	5 557	24,4	1 587	17,7	-47,3
Autres emplois	14 801	33,5	5 018	22,0	1 634	18,2	-66,1
Sans emploi	9 275	21,0	4 252	18,6	1 485	16,5	-54,2
Ensemble	**44 195**	**100,0**	**22 797**	**100,0**	**8 984**	**100,0**	**-48,4**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Le tableau comptabilise une unique candidature par candidat..
2. La session supplémentaire du concours externe est prise en compte.
3. Le troisième concours est pris en compte..
Champ : France et COM, Public.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2025.

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 12 % des inscrits pour les étudiants Inspé, à 66 % pour la catégorie « Autres emplois », en passant par 47 % pour les enseignants et personnels d'éducation et de surveillance.

C. LES CONCOURS DE PERSONNELS ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PUBLIC

À la session 2025, 12 200 postes d'enseignants fonctionnaires du second degré public sont ouverts au recrutement pour l'Hexagone, les départements, régions et collectivités d'outre-mer et la Nouvelle-Calédonie : 9 500 postes pour les concours externes (dont 500 pour les troisièmes concours) et 2 800 pour les concours internes **(Figure 5.13)**. L'offre globale diminue légèrement pour la seconde session consécutive après une relative stabilité autour de 12 800 postes entre 2018 et 2023 **(Figure 5.14)**.

Avec 44 800 présents, l'effectif reste en deçà de son niveau de 2021, avant la réforme des concours. Le nombre de présents a aussi diminué par rapport à la session 2024 (- 2 %). Cette baisse est plus marquée aux concours internes (- 3 %) qu'aux concours externes (- 1 %).

Le taux de candidature se maintient à quatre présents pour un poste

Le taux de candidature moyen aux concours enseignants du second degré public est de quatre présents pour un poste depuis 2022. En 2025, il demeure deux fois plus élevé aux concours internes (six présents pour un poste) qu'aux concours externes (trois présents pour un poste). L'agrégation et le Capeps sont les concours enseignants les plus attractifs dans le second degré public avec des taux de candidature supérieurs à la moyenne.

Pour le second degré public, 30 % des présents ont été reçus aux concours externes comme en 2024. Le taux de réussite aux concours internes reste de l'ordre de 16 %.

Le taux de couverture moyen s'améliore de 3 points par rapport à 2024

Le taux de postes pourvus aux différents concours de professeurs des collèges et lycées du second degré public passe de 88 % en 2024 à 91 % en 2025. Il est néanmoins inférieur à celui de 2021, avant la réforme des concours (94 %). Aux concours externes, 89 % des postes sont pourvus en 2025 contre 86 % en 2024, la baisse du nombre d'admis étant inférieure à celle du nombre de postes. Aux concours internes, le taux de couverture reste stable (96 %).

Les admis, en majorité des femmes, ont un âge moyen de 31 ans

Globalement, les femmes constituent 52 % des présents et 55 % des admis aux concours enseignants du second degré public. Les recrutements internes restent plus féminisés (59 % des admis) que les recrutements externes (54 %) où la part des femmes diminue depuis 2014 **(Figure 5.15)**. À la session 2025, les femmes restent largement majoritaires aux concours du Capes, dans la voie externe (59 %) comme dans la voie interne (61 %). En revanche, les recrutements aux Capeps conservent les taux de féminisation les plus bas parmi les admis, avec 38 % pour chacune des deux voies de recrutement.

En 2025, les femmes ont un taux de réussite supérieur à celui des hommes aux Capes et Capeps externes (+ 7 points) comme au CAPLP externe (+ 5 points) **(Figure 5.16)**. C'est aussi le cas pour l'ensemble des concours internes. À l'inverse, les hommes ont un taux de réussite supérieur au troisième concours du Capet (+ 6 points).

En 2025, les lauréats des concours externes restent en moyenne plus jeunes que ceux des concours internes avec un écart de dix ans **(Figure 5.17)**. Depuis 2013, la moyenne d'âge des admis aux concours enseignants du second degré public a augmenté, passant de 29,3 ans à 31,2 ans en 2025. L'augmentation est plus forte aux concours internes (+ 2,0 ans) qu'aux concours externes (+ 0,8 an).

83 % des postes sont pourvus à l'agrégation externe de mathématiques : le taux fléchit en 2025

Par rapport à la session 2024, le nombre de postes à l'agrégation de la session 2025 est assez comparable dans les deux voies de recrutement, avec 1 800 postes à l'externe et 1 100 à l'interne **(Figure 5.18)**. À l'agrégation externe, le taux de candidature moyen se maintient à cinq présents pour un poste, contre neuf présents pour un poste à l'agrégation interne.

La quasi-totalité des postes offerts à l'agrégation interne sont pourvus. À l'inverse, les difficultés de recrutement persistent à l'agrégation externe de mathématiques, avec 83 % des postes pourvus en 2025 contre 84 % en 2024 **(Figure 5.19)**. Quatre candidats se sont présentés pour un poste dans cette discipline, un rapport inférieur à la moyenne. Les taux de couverture continuent également de baisser dans les sections professionnelles. En sciences industrielles de l'ingénieur, 77 % des postes sont pourvus en 2025 contre 78 % en 2024.

La part des femmes parmi les lauréats varie selon la discipline de recrutement. À l'agrégation externe, elle atteint en moyenne 79 % en langues, contre 27 % dans les disciplines scientifiques (18 % en mathématiques). Les femmes représentent 41 % des admis dans les sections professionnelles (52 % en

économie et gestion). À l'agrégation interne, les lauréates sont proportionnellement plus nombreuses qu'à l'agrégation externe dans la plupart des disciplines.

71 % des postes sont pourvus au Capes externe de mathématiques : le taux se dégrade en 2025

À la session 2025, sur les 5 200 postes proposés au Capes externe, 700 n'ont pas été pourvus (800 en 2024) **(Figure 5.20)**. Le taux de candidature moyen se maintient à deux présents pour un poste et le taux de couverture moyen s'améliore (87 % contre 85 % en 2024). En effet, la baisse du nombre de candidats présents et admis est inférieure à celle de l'offre de postes par rapport à 2024.

Parmi les disciplines qui ne pourvoient pas l'ensemble de leurs postes en 2025, le taux de couverture se dégrade sensiblement en mathématiques (71 % contre 75 % en 2024), plus modestement en anglais (94 % au lieu de 95 % en 2024) **(Figure 5.19)**. En revanche, le taux de couverture s'améliore en lettres modernes (88 % contre 84 % en 2024), et plus encore en physique-chimie avec 74 % de postes pourvus contre 65 % en 2024.

Dans les sections professionnelles, le taux de couverture repart à la hausse au Capet externe (86 % de postes couverts contre 75 % en 2024). Au CAPLP externe, 90 % des postes sont pourvus pour les sections professionnelles contre 81 % en 2024.

La part des femmes parmi les admis varie selon la discipline de recrutement. Aux concours externes, les femmes sont largement majoritaires aux Capes de langues (79 %) et de lettres modernes (80 %), contrairement aux Capes de physique-chimie (34 %) et de mathématiques (37 %). Dans les sections professionnelles, si le taux de femmes lauréates est bas en sciences industrielles de l'ingénieur (15 % au Capet externe), elles sont majoritaires en économie et gestion (63 % au CAPLP externe) et en biotechnologies (75 % au CAPLP externe). La proportion de femmes demeure plus importante aux concours internes dans de nombreuses disciplines.

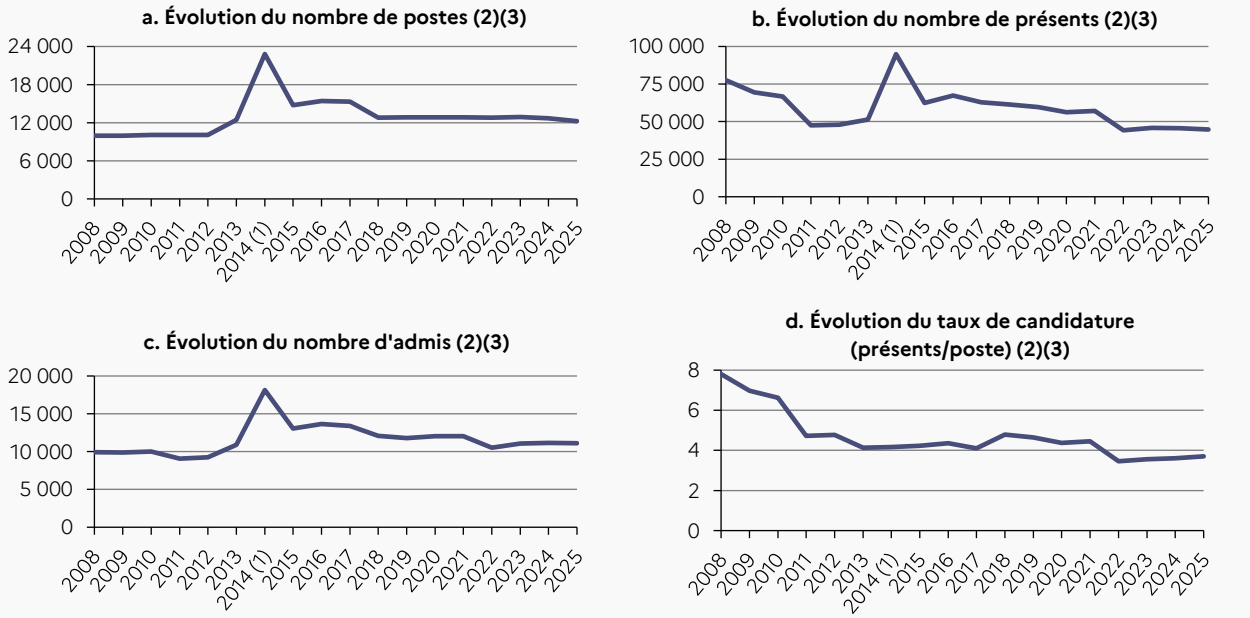
Figure 5.13 – Concours de recrutement de personnels enseignants du second degré public

Session	Concours	Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candi-dature	Admis	Femmes (en %)	% sur total admis	Taux de réussite (admis/ présents) (en %)	Taux de couverture (admis/ postes) (en %)
2025	Agrégation (1)	1 764	17 834	8 773	48,6	5,0	1 668	47,1	15,0	19,0	94,6
	Capes (2)	5 246	22 830	12 088	54,9	2,3	4 589	59,2	41,2	38,0	87,5
	dont troisième concours	*320*	*1 998*	*683*	*52,0*	*2,1*	*209*	*53,6*	*1,9*	*30,6*	*65,3*
	Capeps	675	3 758	3 001	31,3	4,4	675	37,9	6,1	22,5	100,0
	dont troisième concours	*5*	*250*	*49*	*20,4*	*9,8*	*5*	*20,0*	*0,0*	*10,2*	*100,0*
	Capet	565	4 567	1 632	52,7	2,9	488	52,3	4,4	29,9	86,4
	dont troisième concours	*70*	*991*	*273*	*45,8*	*3,9*	*51*	*37,3*	*0,5*	*18,7*	*72,9*
	CAPLP	1 205	7 668	3 076	48,6	2,6	1 023	52,0	9,2	33,3	84,9
	dont troisième concours	*113*	*871*	*319*	*26,3*	*2,8*	*83*	*27,7*	*0,7*	*26,0*	*73,5*
	Total concours externes	**9 455**	**56 657**	**28 570**	**49,7**	**3,0**	**8 443**	**53,8**	**75,9**	**29,6**	**89,3**
	dont troisièmes concours	***508***	***4 110***	***1 324***	***43,4***	***2,6***	***348***	***44,5***	***3,1***	***26,3***	***68,5***
	Agrégation	1 076	13 389	9 117	59,0	8,5	1 073	60,9	9,6	11,8	99,7
	Capes (3)	1 043	6 717	3 842	59,6	3,7	1 013	60,9	9,1	26,4	97,1
	Capeps	85	1 508	1 008	26,1	11,9	85	37,6	0,8	8,4	100,0
	Capet	139	1 546	841	49,8	6,1	123	55,3	1,1	14,6	88,5
	CAPLP	446	2 722	1 442	55,7	3,2	384	57,8	3,5	26,6	86,1
	Total concours internes	**2 789**	**25 882**	**16 250**	**56,3**	**5,8**	**2 678**	**59,4**	**24,1**	**16,5**	**96,0**
	Total	**12 244**	**82 539**	**44 820**	**52,1**	**3,7**	**11 121**	**55,2**	**100,0**	**24,8**	**90,8**
2024	Agrégation (1)	1 767	18 849	8 920	49,4	5,0	1 661	46,4	14,9	18,6	94,0
	Capes (2)	5 582	23 330	12 258	56,2	2,2	4 734	59,1	42,4	38,6	84,8
	dont troisième concours	*424*	*2 316*	*749*	*51,5*	*1,8*	*213*	*45,5*	*1,9*	*28,4*	*50,2*
	Capeps	690	3 638	2 865	31,7	4,2	690	35,8	6,2	24,1	100,0
	dont troisième concours	*6*	*287*	*62*	*27,4*	*10,3*	*6*	*16,7*	*0,1*	*9,7*	*100,0*
	Capet	624	5 033	1 739	53,1	2,8	465	51,6	4,1	26,7	74,5
	dont troisième concours	*75*	*1 209*	*301*	*46,8*	*4,0*	*47*	*25,5*	*0,4*	*15,6*	*62,7*
	CAPLP	1 305	8 068	3 180	50,6	2,4	1 003	49,7	9,0	31,5	76,9
	dont troisième concours	*118*	*958*	*332*	*25,6*	*2,8*	*86*	*24,4*	*0,8*	*25,9*	*72,9*
	Total concours externes	**9 968**	**58 918**	**28 962**	**50,9**	**2,9**	**8 553**	**53,2**	**76,6**	**29,5**	**85,8**
	dont troisièmes concours	***623***	***4 770***	***1 444***	***43,6***	***2,3***	***352***	***37,2***	***3,2***	***24,4***	***56,5***
	Agrégation	1 049	13 996	9 360	58,5	8,9	1 048	60,8	9,4	11,2	99,9
	Capes (3)	1 020	6 944	3 948	62,3	3,9	967	63,4	8,6	24,5	94,8
	Capeps	85	1 531	1 039	22,3	12,2	85	27,1	0,8	8,2	100,0
	Capet	142	1 666	877	48,7	6,2	125	52,0	1,1	14,3	88,0
	CAPLP	422	2 786	1 477	54,4	3,5	390	56,7	3,5	26,4	92,4
	Total concours internes	**2 718**	**26 923**	**16 701**	**56,3**	**6,1**	**2 615**	**59,6**	**23,4**	**15,7**	**96,2**
	Total	**12 686**	**85 841**	**45 663**	**52,9**	**3,6**	**11 168**	**54,7**	**100,0**	**24,5**	**88,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, 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.
Lecture : à la session 2025, 12 244 postes sont ouverts aux concours de recrutement externes et internes de personnels enseignants du second degré public. 44 820 candidats se sont présentés, 11 121 sont admis. Le taux de réussite s'élève à 24,8 %. 90,8 % des 12 244 postes ouverts sont pourvus.
Note : un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2024 et 2025.

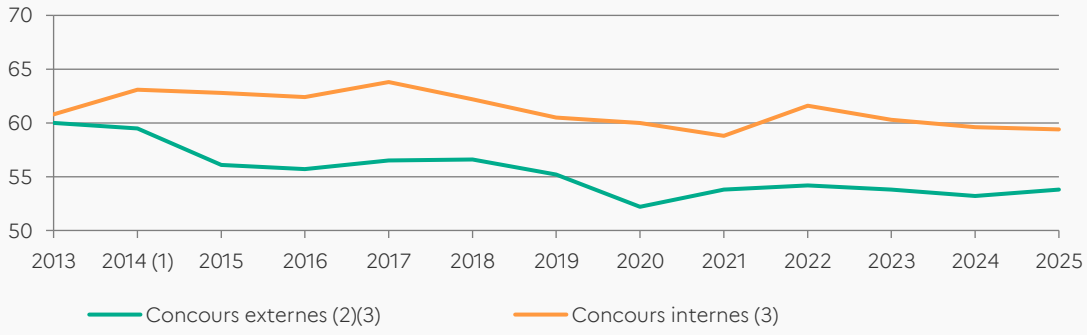
Figure 5.14 – Concours externes et internes de personnels enseignants du second degré public : évolution du nombre de postes, de présents, d'admis et du taux de candidature



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, 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. Les concours du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte, organisés à partir de 2021, sont pris en compte.
Lecture : aux concours externes et internes de personnels enseignants du second degré public, 9 950 postes étaient ouverts à la session 2008 contre 12 244 à la session 2025.
Note : un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours.

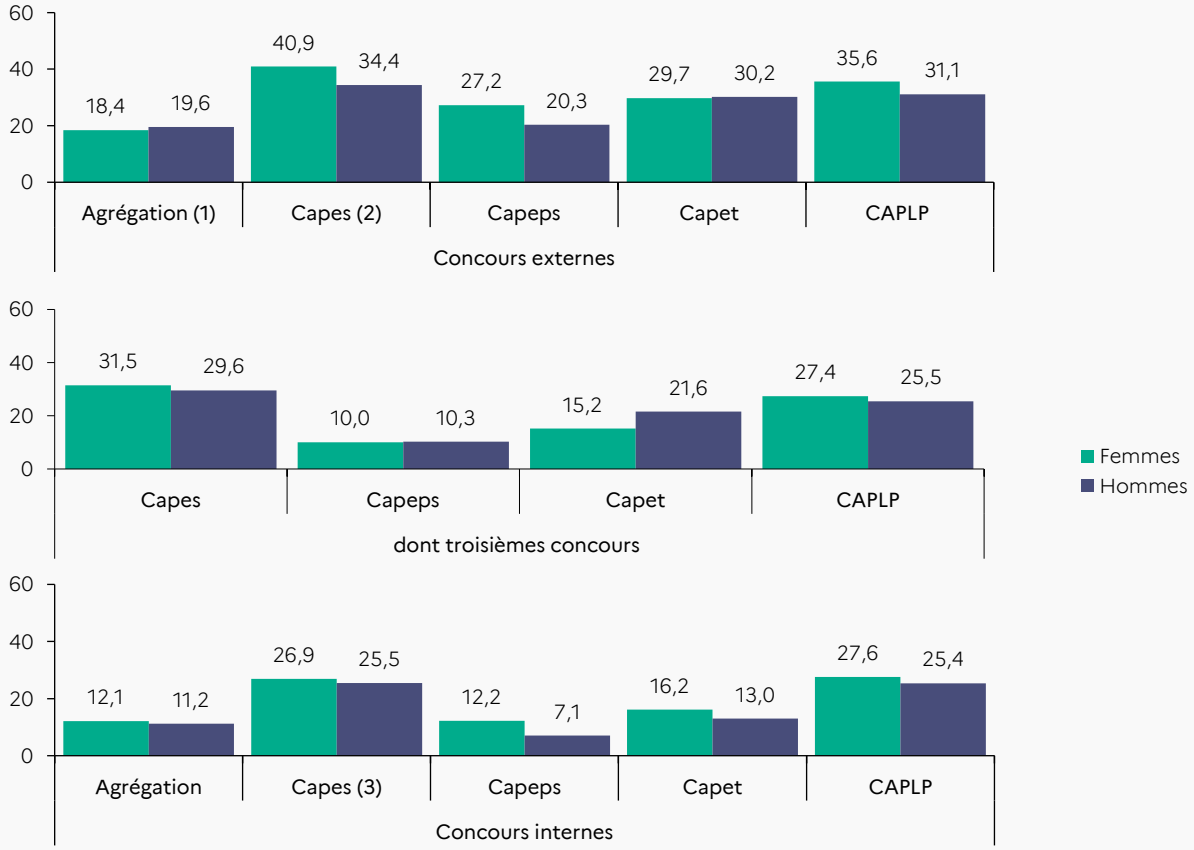
Figure 5.15 – Évolution de la part de femmes parmi les lauréats des concours externes et internes de personnels enseignants du second degré public (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, 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. Les concours du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte, organisés à partir de 2021, sont pris en compte.
Lecture : aux concours externes de personnels enseignants du second degré public, les femmes représentent 60 % des lauréats à la session 2013 contre 54 % à la session 2025.
Note : un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Champ : France, COM et 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 enseignants du second degré public (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, 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.
Lecture : à la session 2025, à l'agrégation externe du second degré public. le taux de réussite s'élève à 18,4 % pour les femmes et 19,6 % pour les hommes.
Note : un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2025.

Figure 5.17 – Évolution de l'âge moyen des lauréats des concours externes et internes de personnels enseignants du second degré public

	2013	2014 (1)	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Enseignants du second degré public (2)(3)	**29,3**	**29,2**	**29,6**	**30,1**	**30,4**	**30,4**	**30,8**	**31,4**	**30,6**	**31,9**	**31,1**	**30,9**	**31,2**
concours externes	27,9	28,3	28,2	28,6	28,8	28,5	28,5	29,2	28,4	29,5	28,8	28,5	28,7
concours internes	36,8	37,3	37,2	38,0	38,5	38,7	38,9	39,6	38,7	39,1	39,0	38,7	38,8

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, 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. Les concours du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte, organisés à partir de 2021, sont pris en compte.
Lecture : aux concours externes et internes de personnels enseignants du second degré public, l'âge moyen des lauréats était de 29,3 ans à la session 2013 contre 31,2 ans à la session 2025.
Note : un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours.

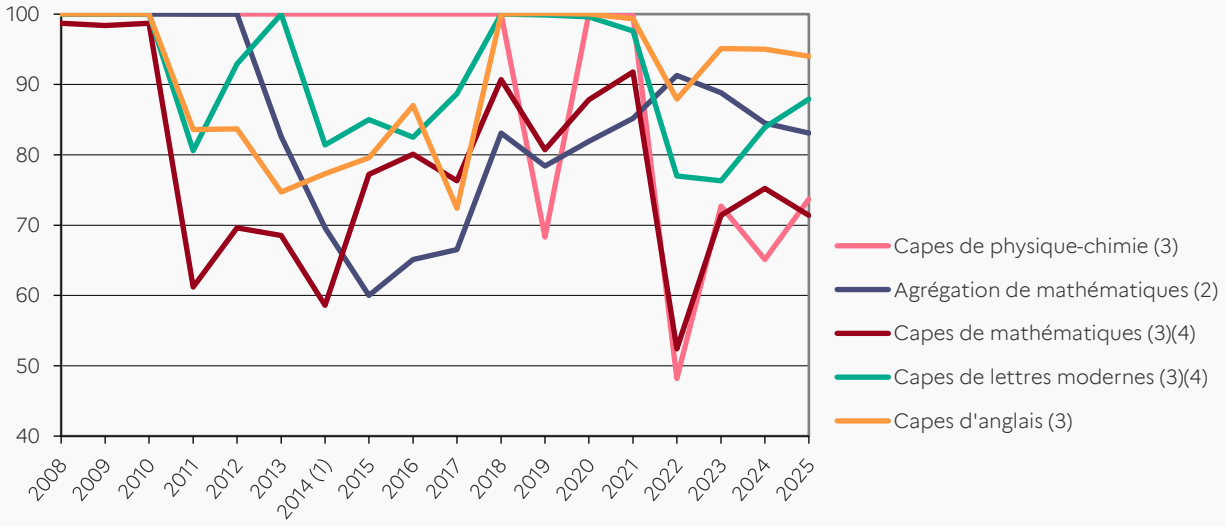
Figure 5.18 – Nombre de postes et de candidats à l'agrégation de l'enseignement public

		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**	**609**	**5 669**	**2 726**	**4,5**	**549**	**26,6**	**20,1**	**90,1**
	dont : mathématiques	*355*	*2 688*	*1 265*	*3,6*	*295*	*18,0*	*23,3*	*83,1*
	physique-chimie	*170*	*1 871*	*861*	*5,1*	*170*	*27,6*	*19,7*	*100,0*
	Disciplines littéraires et sciences humaines	**489**	**4 067**	**2 284**	**4,7**	**482**	**52,3**	**21,1**	**98,6**
	dont : lettres modernes	*151*	*976*	*541*	*3,6*	*151*	*70,2*	*27,9*	*100,0*
	histoire et géographie	*141*	*1 339*	*762*	*5,4*	*141*	*44,7*	*18,5*	*100,0*
	Langues	**311**	**2 633**	**1 339**	**4,3**	**310**	**78,7**	**23,2**	**99,7**
	dont : anglais	*192*	*1 546*	*828*	*4,3*	*191*	*79,1*	*23,1*	*99,5*
	espagnol	*60*	*551*	*269*	*4,5*	*60*	*86,7*	*22,3*	*100,0*
	Disciplines professionnelles	**248**	**3 849**	**1 695**	**6,8**	**220**	**40,9**	**13,0**	**88,7**
	dont : économie et gestion	*107*	*1 720*	*738*	*6,9*	*98*	*52,0*	*13,3*	*91,6*
	sciences industrielles de l'ingénieur	*84*	*1 084*	*487*	*5,8*	*65*	*16,9*	*13,3*	*77,4*
	Disciplines artistiques	**56**	**545**	**246**	**4,4**	**56**	**58,9**	**22,8**	**100,0**
	Éducation physique et sportive	**51**	**1 071**	**483**	**9,5**	**51**	**39,2**	**10,6**	**100,0**
	Total	**1 764**	**17 834**	**8 773**	**5,0**	**1 668**	**47,1**	**19,0**	**94,6**
Agrégation **interne**	**Disciplines scientifiques**	**302**	**3 656**	**2 533**	**8,4**	**302**	**45,7**	**11,9**	**100,0**
	dont : mathématiques	*183*	*1 756*	*1 203*	*6,6*	*183*	*42,1*	*15,2*	*100,0*
	physique-chimie	*54*	*976*	*644*	*11,9*	*54*	*33,3*	*8,4*	*100,0*
	Disciplines littéraires et sciences humaines	**331**	**3 511**	**2 416**	**7,3**	**331**	**69,2**	**13,7**	**100,0**
	dont : lettres modernes	*125*	*1 394*	*1 009*	*8,1*	*125*	*80,8*	*12,4*	*100,0*
	histoire et géographie	*115*	*1 185*	*796*	*6,9*	*115*	*58,3*	*14,4*	*100,0*
	Langues	**209**	**2 501**	**1 790**	**8,6**	**206**	**83,5**	**11,5**	**98,6**
	dont : anglais	*83*	*1 286*	*899*	*10,8*	*83*	*86,7*	*9,2*	*100,0*
	espagnol	*46*	*733*	*544*	*11,8*	*46*	*78,3*	*8,5*	*100,0*
	Disciplines professionnelles	**87**	**1 890**	**1 102**	**12,7**	**87**	**55,2**	**7,9**	**100,0**
	dont : économie et gestion	*45*	*889*	*482*	*10,7*	*45*	*64,4*	*9,3*	*100,0*
	sciences industrielles de l'ingénieur	*22*	*609*	*360*	*16,4*	*22*	*18,2*	*6,1*	*100,0*
	Disciplines artistiques	**37**	**544**	**394**	**10,6**	**37**	**67,6**	**9,4**	**100,0**
	Éducation physique et sportive	**110**	**1 287**	**882**	**8,0**	**110**	**37,3**	**12,5**	**100,0**
	Total	**1 076**	**13 389**	**9 117**	**8,5**	**1 073**	**60,9**	**11,8**	**99,7**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Le concours externe spécial de l'agrégation est pris en compte.
Lecture : à la session 2025, pour les disciplines scientiques, 609 postes sont ouverts à l'agrégation externe du second degré public. 2 726 candidats se sont présentés, 549 sont admis dont 26,6 % de femmes. Le taux de réussite s'élève à 20,1%. 90,1 % des 609 postes ouverts sont pourvus.
Note : un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2025.

Figure 5.19 – Concours externes de l'agrégation et du Capes de l'enseignement public : évolution du taux de couverture selon la discipline (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, 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.
Lecture : à l'agrégation externe de mathémiques, 100 % des postes étaient pourvus à la session 2008 contre 83 % à la session 2025.
Note : un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours.

Figure 5.20 – Nombre de postes et de candidats aux Capes, Capet et CAPLP de l'enseignement public

		Postes	Inscrits	Présents	Taux de candi-dature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/ présents) (en %)	Taux de couverture (admis/ postes) (en %)
Capes, Capet, CAPLP **externes**	**Capes :**								
	Disciplines scientifiques	1 930	7 022	3 522	1,8	1 490	40,7	42,3	77,2
	dont : mathématiques	*1 142*	*3 689*	*1 804*	*1,6*	*815*	*36,6*	*45,2*	*71,4*
	physique-chimie	*391*	*1 210*	*605*	*1,5*	*288*	*34,0*	*47,6*	*73,7*
	Disciplines littéraires et sciences humaines	1 808	9 527	5 093	2,8	1 702	60,8	33,4	94,1
	dont : lettres modernes	*709*	*2 563*	*1 159*	*1,6*	*623*	*79,6*	*53,8*	*87,9*
	histoire et géographie	*652*	*3 332*	*2 056*	*3,2*	*652*	*42,5*	*31,7*	*100,0*
	Langues	1 301	5 080	2 855	2,2	1 209	78,6	42,3	92,9
	dont : anglais	*845*	*2 738*	*1 581*	*1,9*	*794*	*77,5*	*50,2*	*94,0*
	espagnol	*293*	*1 315*	*792*	*2,7*	*283*	*82,0*	*35,7*	*96,6*
	Disciplines artistiques	205	1 191	615	3,0	187	66,3	30,4	91,2
	Langages spéciaux (1)	2	10	3	1,5	1	n.s.	33,3	50,0
	Total Capes (2)(3)	**5 246**	**22 830**	**12 088**	**2,3**	**4 589**	**59,2**	**38,0**	**87,5**
	Capeps (2)	**675**	**3 758**	**3 001**	**4,4**	**675**	**37,9**	**22,5**	**100,0**
	Capet (2)	**565**	**4 567**	**1 632**	**2,9**	**488**	**52,3**	**29,9**	**86,4**
	dont : économie et gestion	*292*	*2 734*	*868*	*3,0*	*282*	*58,9*	*32,5*	*96,6*
	sciences industrielles de l'ingénieur	*164*	*757*	*297*	*1,8*	*97*	*15,5*	*32,7*	*59,1*
	CAPLP :								
	Disciplines d'enseignement général	428	2 169	804	1,9	323	59,4	40,2	75,5
	dont : mathématiques-physique chimie	*181*	*804*	*286*	*1,6*	*102*	*41,2*	*35,7*	*56,4*
	lettres-histoire et géographie	*145*	*767*	*304*	*2,1*	*136*	*61,0*	*44,7*	*93,8*
	Disciplines professionnelles	777	5 499	2 272	2,9	700	48,6	30,8	90,1
	dont : économie et gestion	*196*	*2 344*	*834*	*4,3*	*196*	*62,8*	*23,5*	*100,0*
	biotechnologies	*131*	*506*	*215*	*1,6*	*107*	*74,8*	*49,8*	*81,7*
	Total CAPLP (2)	**1 205**	**7 668**	**3 076**	**2,6**	**1 023**	**52,0**	**33,3**	**84,9**

Figure 5.20 – (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	405	1 817	1 105	2,7	394	50,8	35,7	97,3
	dont : mathématiques	*242*	*1 019*	*611*	*2,5*	*239*	*48,1*	*39,1*	*98,8*
	physique-chimie	*85*	*384*	*237*	*2,8*	*85*	*48,2*	*35,9*	*100,0*
	Disciplines littéraires et sciences humaines	315	3 104	1 723	5,5	308	59,7	17,9	97,8
	dont : lettres modernes	*115*	*961*	*484*	*4,2*	*113*	*77,9*	*23,3*	*98,3*
	histoire et géographie	*88*	*999*	*615*	*7,0*	*85*	*37,6*	*13,8*	*96,6*
	Langues	253	1 426	811	3,2	249	77,5	30,7	98,4
	dont : anglais	*130*	*728*	*430*	*3,3*	*130*	*76,2*	*30,2*	*100,0*
	espagnol	*77*	*417*	*236*	*3,1*	*77*	*77,9*	*32,6*	*100,0*
	Disciplines artistiques	70	370	203	2,9	62	64,5	30,5	88,6
	Total Capes (4)	**1 043**	**6 717**	**3 842**	**3,7**	**1 013**	**60,9**	**26,4**	**97,1**
	Capeps	**85**	**1 508**	**1 008**	**11,9**	**85**	**37,6**	**8,4**	**100,0**
	Capet	**139**	**1 546**	**841**	**6,1**	**123**	**55,3**	**14,6**	**88,5**
	dont : économie et gestion	*74*	*897*	*485*	*6,6*	*71*	*56,3*	*14,6*	*95,9*
	sciences industrielles de l'ingénieur	*42*	*364*	*213*	*5,1*	*31*	*32,3*	*14,6*	*73,8*
	CAPLP :								
	Disciplines d'enseignement général	149	978	510	3,4	139	60,4	27,3	93,3
	dont : mathématiques-physique chimie	*48*	*329*	*182*	*3,8*	*46*	*47,8*	*25,3*	*95,8*
	lettres-histoire et géographie	*68*	*412*	*216*	*3,2*	*63*	*61,9*	*29,2*	*92,6*
	Disciplines professionnelles	297	1 744	932	3,1	245	56,3	26,3	82,5
	dont : économie et gestion	*35*	*450*	*227*	*6,5*	*35*	*71,4*	*15,4*	*100,0*
	biotechnologies	*67*	*242*	*123*	*1,8*	*48*	*89,6*	*39,0*	*71,6*
	Total CAPLP	**446**	**2 722**	**1 442**	**3,2**	**384**	**57,8**	**26,6**	**86,1**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, 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.
n.s. : non significatif.
Lecture : à la session 2025, pour les disciplines scientiques, 1 930 postes sont ouverts au Capes externe du second degré public. 3 522 candidats se sont présentés, 1 490 sont admis dont 40,7 % de femmes. Le taux de réussite s'élève à 42,3%. 77,2 % des 1 930 postes ouverts sont pourvus.
Note : un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2025.

Candidatures multiples et origine des candidats aux concours externes d'enseignants du second degré public

Les candidats peuvent s'inscrire, à la même session, à plusieurs concours, à plusieurs sections/disciplines d'un même concours. À la session 2025, 45 100 candidats se sont inscrits aux différents concours externes du second degré public, pour 56 700 inscriptions : 8 800 candidats se sont inscrits plusieurs fois, soit 19 % des candidats effectifs (**Figure 5.21**). Parmi les 25 400 candidats présents, 12 % se sont présentés à plusieurs concours externes. Les 8 400 admissions aux concours externes correspondent à 8 100 personnes admises.

Figure 5.21 – Multicandidatures aux concours de recrutement externes des enseignants du second degré public (1)(2)(3)

	Inscrits	Présents	Admis
Candidatures	**56 657**	**28 570**	**8 443**
Candidats	**45 112**	**25 353**	**8 098**
dont multicandidats	*8 774*	*3 050*	*344*
% de multicandidats	*19,4*	*12,0*	*4,2*

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Le concours externe spécial de l'agrégation est pris en compte.
2. Les troisièmes concours sont pris en compte.
3. Le concours externe du Capes à affectation locale à Mayotte est pris en compte.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2025.

Les étudiants issus d'un Inspé représentent 14 % des inscrits à au moins un concours externe enseignant du second degré public en 2025, loin derrière la catégorie « Enseignants et personnels d'éducation et de surveillance » qui compose 45 % des inscrits (**Figure 5.22**). La part des étudiants Inspé augmente à chaque étape du concours. Ainsi, ils sont le principal vivier des recrutements externes (35 % des admis). La part des étudiants hors Inspé, inscrits dans d'autres formations post-bac l'année du concours, s'accroît également de l'inscription jusqu'à l'admission mais dans une moindre mesure (17 % des admis). Les étudiants ENS sont très minoritaires. Huit inscrits sur dix ne sont pas des étudiants, quatre sur dix pour les admis.

Figure 5.22 – Origine des candidats aux concours externes d'enseignants du second degré public (1)(2)(3)(4)

Origine des candidats	Effectif inscrits	Inscrits (en %)	Effectif présents	Présents (en %)	Effectif admis	Admis (en %)	Différence entre les effectifs d'inscrits et de présents (en %)
Étudiants Inspé	6 288	13,9	5 818	23,0	2 866	35,4	-7,5
Étudiants hors Inspé	4 037	9,0	3 167	12,5	1 414	17,5	-21,6
Élèves ENS	544	1,2	506	2,0	419	5,2	-7,0
Enseignants et personnels d'éducation et de surveillance	20 471	45,4	10 880	42,9	2 264	27,9	-46,9
Autres emplois	8 112	18,0	2 665	10,5	561	6,9	-67,1
Sans emploi	5 660	12,5	2 317	9,1	574	7,1	-59,1
Ensemble	45 112	100,0	25 353	100,0	8 098	100,0	-43,8

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Le tableau comptabilise une unique candidature par candidat.
2. Le concours externe spécial de l'agrégation est pris en compte.
3. Les troisièmes concours sont pris en compte.
4. Le concours externe du Capes à affectation locale à Mayotte est pris en compte.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2025.

Globalement, 44 % des inscrits en 2025 renoncent à se présenter à au moins un concours externe avant même le passage de la première épreuve écrite. Les désistements varient selon l'origine des candidats, avec une évaporation de 7 % des inscrits pour les étudiants Inspé, 47 % pour les enseignants et personnels d'éducation et de surveillance, 67 % pour la catégorie « Autres emplois ».

D. LES CONCOURS DE PERSONNELS ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ PRIVÉ SOUS CONTRAT

À la session 2025, 1 000 contrats sont offerts aux concours de recrutement de professeurs des écoles dans l'enseignement privé sous contrat, 850 pour les concours externes (dont 50 pour le troisième concours) et 200 pour les concours internes **(Figure 5.23)**. L'offre est comparable à celle de 2024 dans les deux voies de recrutement. Globalement, elle oscille autour de 1 000 contrats depuis 2021 **(Figure 5.24)**. En 2025, le nombre de présents repart à la baisse aux concours externes. Il continue également de reculer aux concours internes, à la différence des concours du premier degré public.

Un taux de candidature supérieur dans le privé sous contrat à celui du public

Pour les concours externes du premier degré privé sous contrat, l'attractivité du métier d'enseignant est plus élevée que dans le public. Le taux de candidature est de trois présents pour un contrat contre deux dans le public pour la session de droit commun. D'importantes variations s'observent selon les académies. Le taux de candidature le plus bas avec deux présents pour un contrat est dans les académies de Créteil, de Corse, de Reims et de Paris **(Figure 5.25)**. Le taux s'élève à cinq dans l'académie de Nantes, qui offre le plus de contrats, six dans l'académie de Rennes, sept dans l'académie de Nice et douze dans l'académie de Polynésie française. Aux concours internes, avec en moyenne deux présents pour un contrat, le taux de candidature est identique à celui du public.

Des concours toujours plus sélectifs que dans le public

En moyenne, 28 % des présents aux concours externes de professeurs des écoles ont été reçus, soit 10 points de moins que dans l'enseignement public (session de droit commun). Les taux de réussite les plus élevés concernent les académies de Créteil (63 %) et de Paris (60 %). Ils descendent à 20 % dans l'académie de Nantes, 8 % dans l'académie de Polynésie française et 5 % dans l'académie de Martinique.

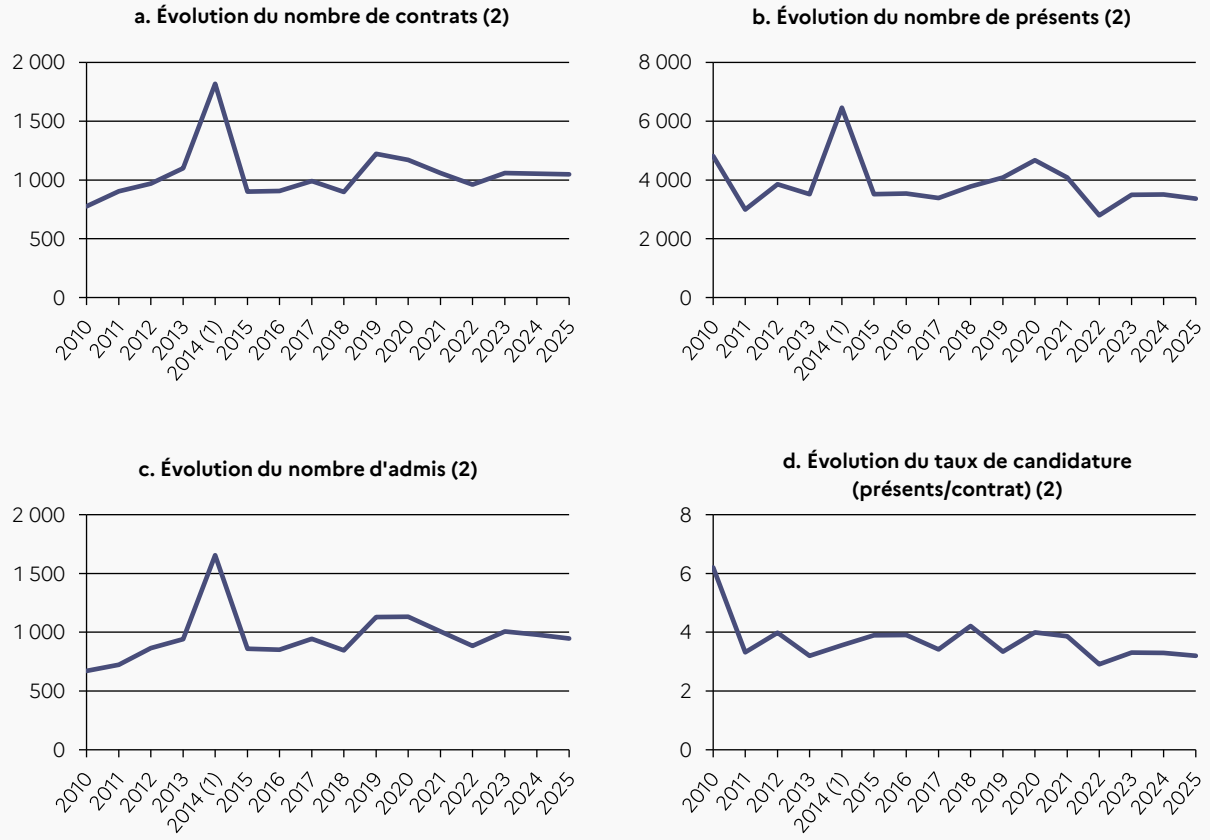
Figure 5.23 – Concours de recrutement de personnels enseignants du premier degré privé sous contrat

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 %)
2025	**Concours externes**	**850**	**10 219**	**2 943**	**91,7**	**3,5**	**831**	**94,3**	**87,8**	**28,2**	**97,8**
	dont troisième concours	*50*	*607*	*107*	*85,0*	*2,1*	*42*	*83,3*	*4,4*	*39,3*	*84,0*
	Premier concours interne	1	1								
	Seconds concours internes	143	1 193	331	89,4	2,3	73	86,3	7,8	22,1	51,0
	Concours interne exceptionnel	54	197	91	87,9	1,7	42	90,5	4,4	46,2	77,8
	Total concours internes	**198**	**1 391**	**422**	**89,1**	**2,1**	**115**	**87,8**	**12,2**	**27,3**	**58,1**
	Total	**1 048**	**11 610**	**3 365**	**91,4**	**3,2**	**946**	**93,6**	**100,0**	**28,1**	**90,3**
2024	**Concours externes**	**850**	**9 604**	**3 036**	**91,4**	**3,6**	**845**	**94,1**	**86,2**	**27,8**	**99,4**
	dont troisième concours	*34*	*602*	*109*	*91,7*	*3,2*	*32*	*93,8*	*3,3*	*29,4*	*94,1*
	Premier concours interne	5	41	16	81,3	3,2	5	60,0	0,5	31,3	100,0
	Seconds concours internes	142	1 007	331	90,6	2,3	84	92,9	8,6	25,4	59,2
	Concours interne exceptionnel	57	207	118	90,7	2,1	46	93,5	4,7	39,0	80,7
	Total concours internes	**204**	**1 255**	**465**	**90,3**	**2,3**	**135**	**91,9**	**13,8**	**29,0**	**66,2**
	Total	**1 054**	**10 859**	**3 501**	**91,3**	**3,3**	**980**	**93,8**	**100,0**	**28,0**	**93,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la session 2025, 1 048 contrats sont ouverts aux concours de recrutement externes et internes de personnels enseignants du premier degré privé sous contrat. 3 365 candidats se sont présentés, 946 sont admis. Le taux de réussite s'élève à 28,1 %. 90,3 % des 1 048 contrats ouverts sont pourvus.
Note : un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Champ : France et COM, Privé sous contrat.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2024 et 2025.

Figure 5.24 – Concours externes et internes de personnels enseignants du premier degré privé sous contrat : évolution du nombre de contrats, de présents, d'admis et du taux de candidature



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. La session exceptionnelle est prise en compte.
exceptionnel, organisé à partir de 2023, est pris en compte.
Lecture : aux concours externes et internes de personnels enseignants du premier degré privé sous contrat, 776 contrats étaient ouverts à la session 2010 contre 1 048 à la session 2025.
Note : un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Privé sous contrat.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours. DAF.

Figure 5.25 – Concours externes de recrutement de professeurs des écoles du secteur privé sous contrat par académie (concours externe, externe spécial et troisième concours confondus)

Académies	Contrats	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/ présents) (en %)	Taux de couverture (admis/ contrats) (en %)
Aix-Marseille	29	94	3,2	29	96,6	30,9	100,0
Amiens	11	36	3,3	11	100,0	30,6	100,0
Besançon	8	20	2,5	3	n.s.	15,0	37,5
Bordeaux	40	133	3,3	36	91,7	27,1	90,0
Clermont-Ferrand (1)	22	50	2,3	23	100,0	46,0	104,5
Corse	4	7	1,8	2	n.s.	28,6	50,0
Créteil	64	94	1,5	59	93,2	62,8	92,2
Dijon	15	35	2,3	15	100,0	42,9	100,0
Grenoble	22	93	4,2	22	95,5	23,7	100,0
Lille	54	222	4,1	54	92,6	24,3	100,0
Limoges	3	15	5,0	3	n.s.	20,0	100,0
Lyon	69	169	2,4	69	94,2	40,8	100,0
Montpellier	34	118	3,5	28	92,9	23,7	82,4
Nancy-Metz	15	41	2,7	15	86,7	36,6	100,0
Nantes	101	499	4,9	101	95,0	20,2	100,0
Nice (1)	7	46	6,6	10	100,0	21,7	142,9
Normandie	30	149	5,0	30	100,0	20,1	100,0
Orléans-Tours	34	79	2,3	34	88,2	43,0	100,0
Paris (1)	74	149	2,0	89	94,4	59,7	120,3
Poitiers	12	40	3,3	12	83,3	30,0	100,0
Reims	22	40	1,8	22	100,0	55,0	100,0
Rennes	59	374	6,3	56	92,9	15,0	94,9
Strasbourg	6	24	4,0	5	100,0	20,8	83,3
Toulouse	35	141	4,0	35	94,3	24,8	100,0
Versailles	41	133	3,2	41	95,1	30,8	100,0
Guadeloupe	6	13	2,2	2	n.s.	15,4	33,3
Guyane	2	7	3,5	2	n.s.	28,6	100,0
Martinique	4	22	5,5	1	n.s.	4,5	25,0
La Réunion	26	88	3,4	21	100,0	23,9	80,8
Polynésie française	1	12	12,0	1	n.s.	8,3	100,0
Total	**850**	**2 943**	**3,5**	**831**	**94,3**	**28,2**	**97,8**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, 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.
n.s. : non significatif.
Lecture : dans l'académie d'Aix-Marseille, 29 contrats sont ouverts aux concours externes de recrutement de professeurs des écoles du secteur privé sous contrat. 94 candidats se sont présentés, 29 sont admis. Le taux de réussite s'élève à 30,9 %.Tous les contrats ouverts sont pourvus.
Note : un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Champ : France et COM, Privé sous contrat.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2025.

Un taux de couverture plus élevé aux concours externes que dans le public

Globalement, le taux de contrats pourvus dans le premier degré privé sous contrat passe de 93 % en 2024 à 90 % en 2025 : les admis sont moins nombreux pour une offre de contrats stable. Aux concours externes, presque toutes les académies ont pourvu les contrats ouverts avec les candidats retenus sur liste principale, soit un taux de couverture supérieur à celui du public. L'académie de Martinique enregistre le taux de couverture le plus bas avec 25 % de postes pourvus.

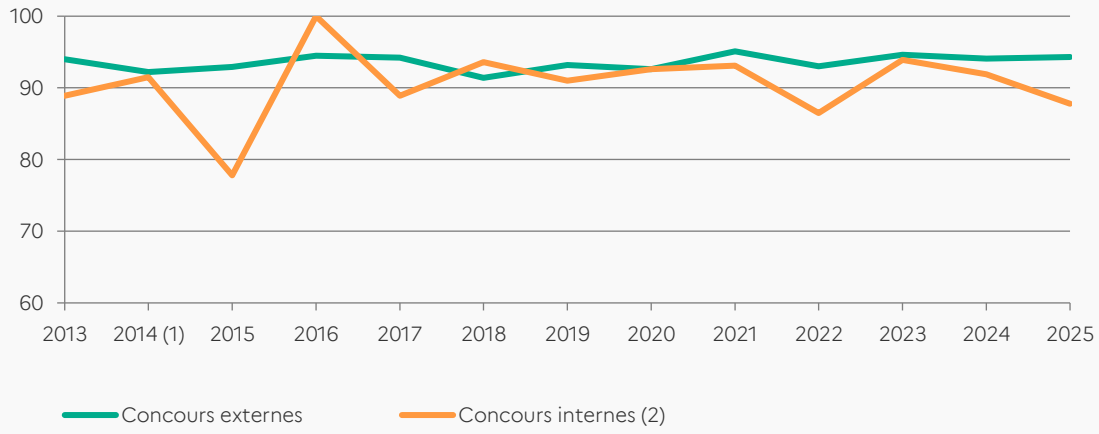
Un recrutement qui reste plus féminisé que dans le secteur public

Les recrutements dans le premier degré privé sous contrat restent très féminisés. Aux concours externes, la proportion moyenne de femmes parmi les admis est stable en 2025 (94 %), soit neuf points de plus que dans le public. Au cours de la période 2013-2025, la part des femmes reste relativement stable dans cette voie de recrutement **(Figure 5.26)**. Très variable aux concours internes pour la même période, leur part fléchit de nouveau en 2025 (88 % contre 92 % en 2024).

Les femmes affichent des taux de réussite plus élevés que ceux des hommes aux concours externes et au concours interne exceptionnel : leur part est en effet plus importante parmi les admis que les présents **(Figure 5.27)**.

Les lauréats des concours externes restent en moyenne plus jeunes que ceux des concours internes avec un écart de huit ans en 2025 **(Figure 5.28)**. Entre 2013 et 2025, la moyenne d'âge des admis aux concours enseignants du premier degré privé sous contrat a augmenté, passant de 29,2 ans à 31,9 ans. Par rapport au premier degré public, l'âge moyen des lauréats est supérieur d'un à deux ans pour les concours externes tout au long de la période. Les lauréats des concours internes sont en moyenne plus jeunes que leurs homologues du public jusqu'en 2017. La tendance est ensuite inversée avec un âge moyen supérieur d'un à quatre ans en fin de période.

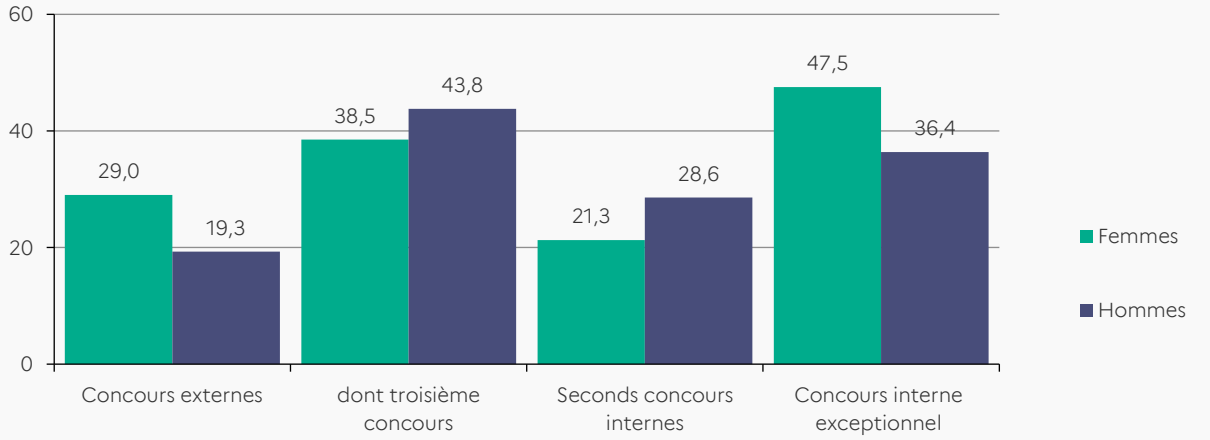
Figure 5.26 – Évolution de la part de femmes parmi les lauréats des concours externes et internes de personnels enseignants du premier degré privé sous contrat (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. La session exceptionnelle est prise en compte.
2. Le concours interne exceptionnel, organisé à partir de 2023, est pris en compte.
Lecture : aux concours externes de personnels enseignants du premier degré privé sous contrat, les femmes représentent 94 % des lauréats à la session 2013 comme à la session 2025.
Note : un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Privé sous contrat.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours.

Figure 5.27 – Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels enseignants du premier degré privé sous contrat (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la session 2025, aux concours externes de la session de droit commun, le taux de réussite s'élève à 29,0 % pour les femmes et 19,3 % pour les hommes.
Note : un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Champ : France et COM, Privé sous contrat.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2025

Figure 5.28 – Évolution de l'âge moyen des lauréats des concours externes et internes de personnels enseignants du premier degré privé sous contrat

	2013	2014 (1)	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Enseignants du premier degré privé sous contrat (2)	**29,2**	**29,9**	**30,1**	**30,1**	**31,1**	**31,7**	**31,1**	**31,7**	**31,0**	**32,3**	**32,4**	**31,8**	**31,9**
concours externes	28,7	29,7	29,8	29,8	30,9	31,2	30,7	31,2	30,3	31,7	30,9	30,6	31,0
concours internes	35,4	35,2	35,3	37,1	35,1	39,5	37,4	38,8	37,4	39,8	40,4	39,5	38,7

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. La session exceptionnelle est prise en compte.
2. Le concours interne exceptionnel, organisé à partir de 2023, est pris en compte.
Lecture : aux concours externes et internes de personnels enseignants du premier degré privé sous contrat, l'âge moyen des lauréats était de 29,2 ans à la session 2013 contre 31,9 ans à la session 2025.
Note : un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Privé sous contrat.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours.

Candidatures multiples et origine des candidats aux concours externes d'enseignants du premier degré privé sous contrat

À la session 2025, 7 800 candidats se sont inscrits aux concours externes de professeurs des écoles du privé sous contrat (**Figure 5.29**) pour 10 200 inscriptions. En effet, 1 200 candidats se sont inscrits plusieurs fois, soit 15 % des candidats effectifs. Parmi les 2 900 candidats présents, tous se sont présentés à un seul concours externe. Il n'y a pas d'admissions multiples aux concours externes 2025.

Figure 5.29 – Multicandidatures aux concours de recrutement externes des enseignants du premier degré privé sous contrat (1)

	Inscrits	Présents	Admis
Candidatures	**10 219**	**2 943**	**831**
Candidats	**7 846**	**2 943**	**831**
dont multicandidats	*1 186*	*0*	*0*
% de multicandidats	*15,1*	*0,0*	*0,0*

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Le troisième concours est pris en compte.
Champ : France et COM, Privé sous contrat.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2025.

Les candidats ayant déclaré déjà exercer des fonctions d'enseignants, d'éducation ou de surveillance constituent 41 % des inscrits à au moins un concours externe enseignant du premier degré privé sous contrat en 2025 (**Figure 5.30**). Par ailleurs, la catégorie « Autres emplois » représente 22 % des inscrits. Les étudiants sont minoritaires, Inspé (9 %) ou hors Inspé (10 %). Toutefois, leur part augmente à chaque étape du concours : ils représentent respectivement 13 % et 26 % des admis.

Figure 30 – Origine des candidats aux concours externes du privé sous contrat de professeurs des écoles (1)(2)

Origine des candidats	Effectif inscrits	Inscrits (en %)	Effectif présents	Présents (en %)	Effectif admis	Admis (en %)	Différence entre les effectifs d'inscrits et de présents (en %)
Étudiants Inspé	668	8,5	267	9,1	108	13,0	-60,0
Étudiants hors Inspé	813	10,4	530	18,0	214	25,8	-34,8
Enseignants et personnels d'éducation et de surveillance	3 212	40,9	1 388	47,2	287	34,5	-56,8
Autres emplois	1 745	22,2	365	12,4	115	13,8	-79,1
Sans emploi	1 408	18,0	393	13,3	107	12,9	-72,1
Ensemble	**7 846**	**100,0**	**2 943**	**100,0**	**831**	**100,0**	**-62,5**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1 Le tableau comptabilise une unique candidature par candidat.
2. Le troisième concours est pris en compte.
Champ : France et COM, Privé sous contrat.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2025.

Globalement, les désistements entre l'inscription et le passage de la première épreuve écrite sont plus importants dans le privé sous contrat (62 %) que dans le public (48 %). Ils varient selon l'origine des candidats, avec une évaporation de 35 % des inscrits pour les étudiants hors Inspé, 57 % pour les enseignants et personnels d'éducation et de surveillance, 79 % pour la catégorie « Autres emplois ».

E. LES CONCOURS DE PERSONNELS ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PRIVÉ SOUS CONTRAT

À la session 2025, 2 800 contrats sont ouverts aux concours de recrutement d'enseignants du second degré privé sous contrat, 1 300 pour les concours externes (dont 50 pour les troisièmes concours) et 1 500 pour les concours internes **(Figure 5.31)**. L'offre est relativement stable depuis 2021 **(Figure 5.32)**.

Avec 11 100 présents, le volume de candidats tous concours confondus ne retrouve pas le niveau de 2021, après la baisse importante en 2022 liée à la mise en place de la réforme des concours. Le nombre de présents diminue de 7 % au cours de la période 2021-2025, contre 22 % pour les concours équivalents de l'enseignement public. En 2025, les effectifs sont comparables à ceux de 2024 dans les deux voies de recrutement.

Quatre présents pour un contrat, comme dans le public

Le taux de candidature moyen aux concours enseignants du second degré privé sous contrat se maintient depuis 2019 autour de quatre présents pour un contrat ouvert. Ce niveau est similaire à celui des concours équivalents de l'enseignement public. L'agrégation interne et le Capeps externe sont les concours enseignants les plus attractifs avec des taux de candidature plus élevés que la moyenne.

Les taux de réussite sont proches de ceux de 2024. En moyenne, 25 % des présents ont été reçus aux concours externes. Les chances de succès aux concours internes restent plus fortes dans le privé que dans le public (+ 7 points en 2025).

Un taux de contrats pourvus aux concours externes plus élevé que dans le public

À la différence du second degré public, l'entrée par la voie externe est minoritaire avec 48 % d'admis. Globalement, 94 % des contrats ouverts sont pourvus aux différents concours enseignants du second degré privé sous contrat. Aux concours externes, le taux de couverture s'établit à 97 % (98 % en 2024). Aux concours internes, il s'améliore légèrement : 91 % contre 89 % en 2024. Les taux de couverture aux concours externes restent en moyenne plus élevés dans le privé (97 %) que dans le public (89 %).

Six admis sur dix sont des femmes

Globalement, les femmes constituent 58 % des présents et 62 % des admis aux concours enseignants du second degré privé sous contrat. Leur part ne cesse de décroître dans chacune des voies de recrutement au cours de la période 2013-2025 **(Figure 5.33)**. Les recrutements aux Capeps sont les moins féminisés avec 28 % de femmes parmi les lauréats pour l'interne et 42 % pour l'externe. Les femmes ont un taux de réussite plus élevé que celui des hommes pour la plupart des concours **(Figure 5.34).**

En 2025, les lauréats des concours externes restent en moyenne plus jeunes que ceux des concours internes avec un écart de sept ans **(Figure 5.35)**. Entre 2013 et 2025, la moyenne d'âge des admis aux concours enseignants du second degré privé sous contrat passe de 32,8 ans à 34,9 ans Elle est plus élevée de trois à quatre ans que celle des admis du public sur toute la période.

L'agrégation interne toujours attractive avec onze candidats pour un contrat

À l'agrégation de l'enseignement privé sous contrat, concours proposé uniquement en interne, l'offre est stable avec 160 contrats, le nombre de candidats augmente **(Figures 5.31 et 5.36)**. En moyenne, onze candidats se sont présentés pour un contrat, contre huit candidats dans l'enseignement public. Comme en 2024, tous les contrats sont globalement pourvus dans les disciplines scientifiques. À la différence de la session précédente, les disciplines littéraires et de sciences humaines ne sont plus déficitaires. Le taux de contrats pourvus repart à la hausse pour les langues. Les difficultés de recrutement s'accentuent dans les sections professionnelles avec 87 % de postes pourvus au lieu de 93 % en 2024.

La proportion moyenne de femmes parmi les lauréats de l'agrégation interne du privé (58 %) est inférieure à celle du public (61 %). Elle atteint en moyenne 84 % en langues, contre 46 % dans les disciplines scientifiques (36 % en mathématiques).

La quasi-totalité des contrats sont pourvus au Capes externe

Dans l'enseignement privé sous contrat, le taux de couverture moyen au Capes externe s'élève à 97 % (99 % en 2024) (**Figure 5.31**). Il reste bien supérieur à celui du concours équivalent du public (87%). Aux Capes externes de mathématiques, de lettres modernes et d'anglais, l'intégralité de l'offre est pourvue, contrairement au public **(Figure 5.37)**. Au Capes externe de physique-chimie, 93 % des contrats sont pourvus contre 74 % dans le public. À l'exception du Capeps, la session 2025 n'a pas permis de pourvoir l'ensemble des contrats ouverts aux différents concours internes, comme dans l'enseignement public.

Aux concours externes, les femmes sont largement majoritaires parmi les admis aux Capes de lettres modernes (83 %) et de langues (82 %), contrairement aux Capes de mathématiques (42 %) et de physique-chimie (43 %). Dans les sections professionnelles, les lauréates sont parfois peu nombreuses, comme en sciences industrielles de l'ingénieur (6 % au Capet externe), mais majoritaires en économie et gestion (80 % au Capet externe et 77 % 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.

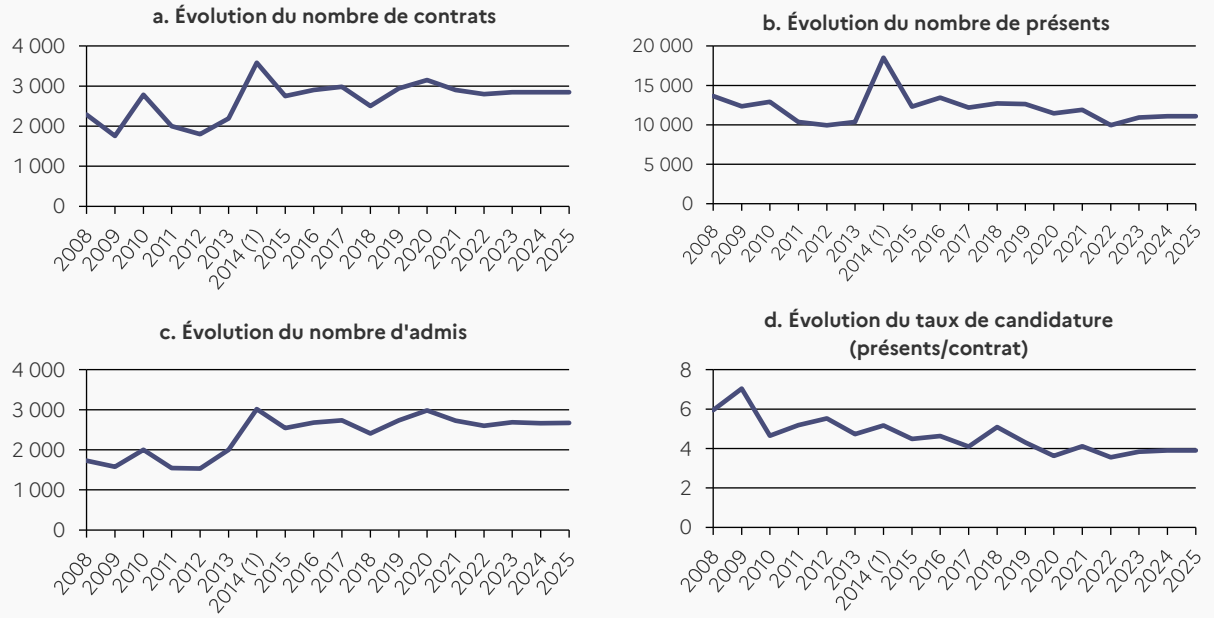
Figure 5.31 – Concours de recrutement de personnels enseignants du second degré privé sous contrat

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 %)
2025	Capes	994	6 704	3 610	60,4	3,6	966	64,1	36,2	26,8	97,2
	dont troisième concours	*46*	*622*	*241*	*65,1*	*5,2*	*45*	*75,6*	*1,7*	*18,7*	*97,8*
	Capeps	73	679	506	36,6	6,9	73	42,5	2,7	14,4	100,0
	Capet	70	967	406	60,8	5,8	70	64,3	2,6	17,2	100,0
	CAPLP	193	1 709	761	56,9	3,9	187	59,4	7,0	24,6	96,9
	dont troisième concours	4	77	12	75,0	3,0	4	n.s.	0,1	33,3	100,0
	Total concours externes/ Cafep (1)	**1 330**	**10 059**	**5 283**	**57,6**	**4,0**	**1 296**	**62,2**	**48,5**	**24,5**	**97,4**
	dont troisièmes concours	***50***	***699***	***253***	***65,6***	***5,1***	***49***	***75,5***	***1,8***	***19,4***	***98,0***
	Agrégation	162	2 575	1 738	62,3	10,7	159	58,5	5,9	9,1	98,1
	Capes	946	3 430	2 473	63,8	2,6	828	67,5	31,0	33,5	87,5
	Capeps	130	787	623	25,2	4,8	130	27,7	4,9	20,9	100,0
	Capet	111	580	384	54,4	3,5	104	58,7	3,9	27,1	93,7
	CAPLP	171	891	592	67,6	3,5	156	71,8	5,8	26,4	91,2
	Total concours internes/ CAER (2)	**1 520**	**8 263**	**5 810**	**59,0**	**3,8**	**1 377**	**62,5**	**51,5**	**23,7**	**90,6**
	Total	**2 850**	**18 322**	**11 093**	**58,3**	**3,9**	**2 673**	**62,4**	**100,0**	**24,1**	**93,8**
2024	Capes	986	6 774	3 574	60,1	3,6	977	63,4	36,7	27,3	99,1
	dont troisième concours	*47*	*652*	*249*	*65,5*	*5,3*	*44*	*61,4*	*1,6*	*17,7*	*93,6*
	Capeps	73	677	522	38,1	7,2	73	38,4	2,7	14,0	100,0
	Capet	70	980	397	56,4	5,7	67	61,2	2,5	16,9	95,7
	CAPLP	201	1 699	759	63,2	3,8	191	59,7	7,2	25,2	95,0
	dont troisième concours	*6*	*91*	*23*	*65,2*	*3,8*	*5*	*80,0*	*0,2*	*21,7*	*83,3*
	Total concours externes/ Cafep (1)	**1 330**	**10 130**	**5 252**	**58,1**	**3,9**	**1 308**	**61,3**	**49,1**	**24,9**	**98,3**
	dont troisièmes concours	***53***	***743***	***272***	***65,4***	***5,1***	***49***	***63,3***	***1,8***	***18,0***	***92,5***
	Agrégation	162	2 558	1 706	62,6	10,5	157	65,0	5,9	9,2	96,9
	Capes	970	3 540	2 579	64,9	2,7	829	67,7	31,2	32,1	85,5
	Capeps	122	718	558	24,6	4,6	122	24,6	4,6	21,9	100,0
	Capet	109	625	437	50,3	4,0	104	57,7	3,9	23,8	95,4
	CAPLP	157	850	574	58,7	3,7	142	63,4	5,3	24,7	90,4
	Total concours internes/ CAER (2)	**1 520**	**8 291**	**5 854**	**58,7**	**3,9**	**1 354**	**62,3**	**50,9**	**23,1**	**89,1**
	Total	**2 850**	**18 421**	**11 106**	**58,4**	**3,9**	**2 662**	**61,8**	**100,0**	**24,0**	**93,4**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Concours d'accès à des listes d'aptitude aux fonctions de maître dans les classes du second degré sous contrat correspondants aux concours externes et troisièmes concours de l'enseignement public.
2. Concours d'accès aux échelles de rémunération d'enseignants correspondants aux différents concours internes de recrutement de l'enseignement public.
n.s. : non significatif.
Lecture : à la session 2025, 2 850 contrats sont ouverts aux concours de recrutement externes et internes de personnels enseignants du second degré privé sous contrat. 11 093 candidats se sont présentés, 2 673 sont admis. Le taux de réussite s'élève à 24,1 %. 93,8 % des 2 850 contrats ouverts sont pourvus.
Note : un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Privé sous contrat.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2024 et 2025.

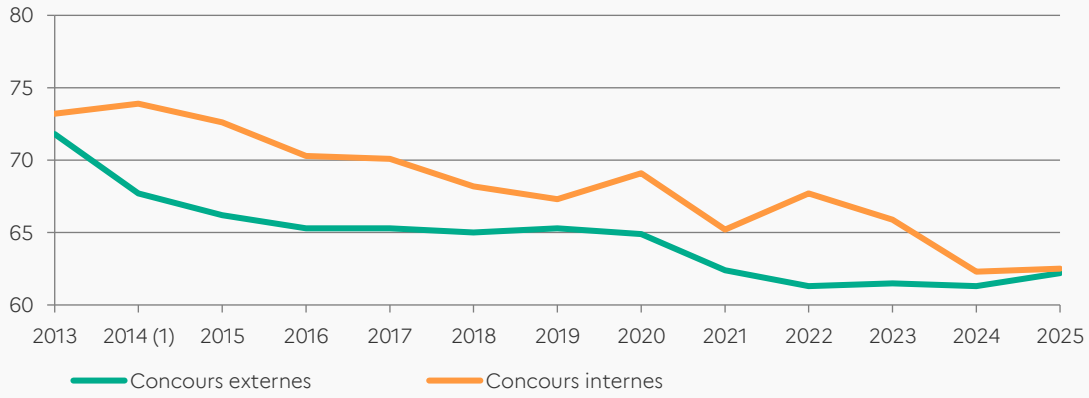
Figure 5.32 – Concours externes et internes de personnels enseignants du second degré privé sous contrat : évolution du nombre de contrats, de présents, d'admis et du taux de candidature



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. La session exceptionnelle est prise en compte.
Lecture : aux concours externes et internes de personnels enseignants du second degré privé sous contrat, 2 290 contrats étaient ouverts à la session 2008 contre 2 850 à la session 2025.
Note : un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Privé sous contrat.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours.

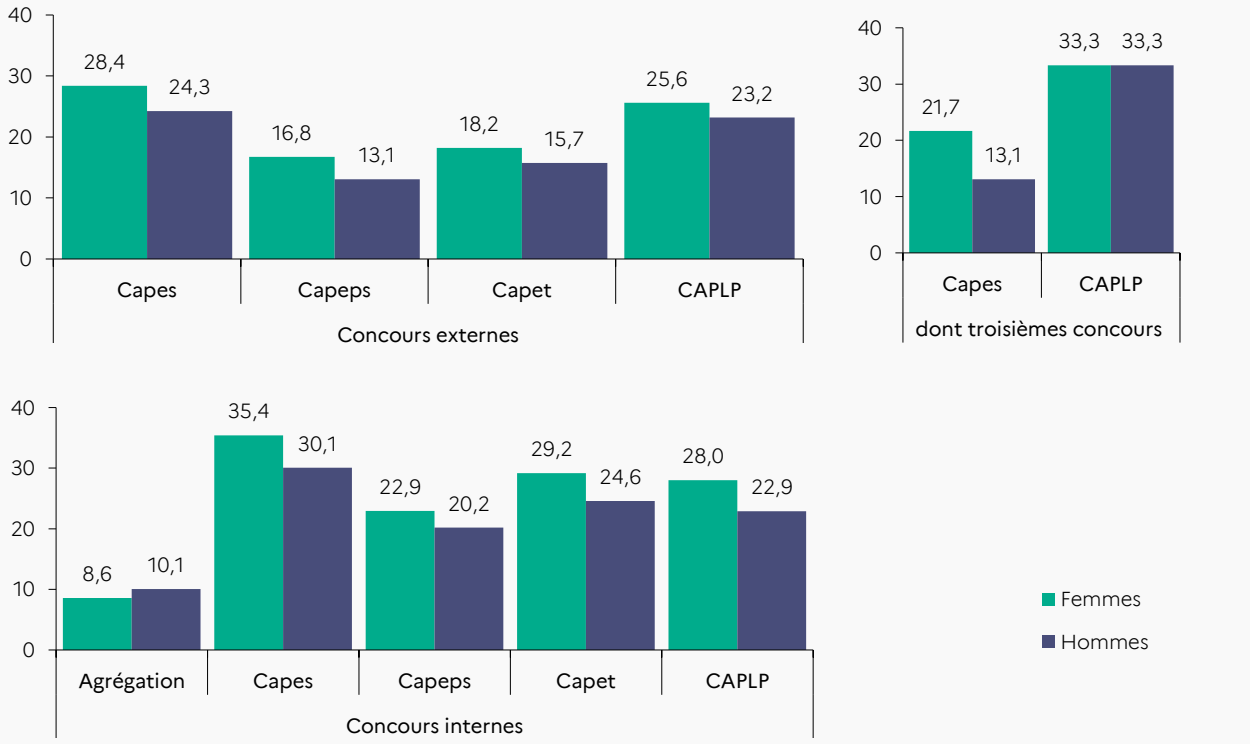
Figure 5.33 – Évolution de la part de femmes parmi les lauréats des concours externes et internes de personnels enseignants du second degré privé sous contrat (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. La session exceptionnelle est prise en compte.
Lecture : aux concours externes de personnels enseignants du second degré privé sous contrat, les femmes représentent 72 % des lauréats à la session 2013 contre 62 % à la session 2025.
Note : un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Privé sous contrat.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours.

Figure 5.34 – Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels enseignants du second degré privé sous contrat (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la session 2025, au Capes externe du second degré privé sous contrat, le taux de réussite s'élève à 28,4 % pour les femmes et 24,3 % pour les hommes.
Note : un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Privé sous contrat.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2025.

Figure 5.35 – Évolution de l'âge moyen des lauréats des concours externes et internes de personnels enseignants du second degré privé sous contrat

	2013	2014 (1)	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Enseignants du second degré privé sous contrat	**32,8**	**32,2**	**33,8**	**34,4**	**34,7**	**34,7**	**35,1**	**35,6**	**34,9**	**35,1**	**35,1**	**35,1**	**34,9**
concours externes	29,5	30,0	30,7	31,3	31,4	30,9	30,8	31,2	30,4	31,5	31,2	31,1	31,2
concours internes	35,8	36,5	37,0	37,5	38,1	38,3	38,3	39,0	38,5	38,2	38,6	38,9	38,3

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. La session exceptionnelle est prise en compte.
Lecture : aux concours externes et internes de personnels enseignants du second degré privé sous contrat, l'âge moyen des lauréats était de 32,8 ans à la session 2013 contre 34,9 ans à la session 2025.
Note : un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Privé sous contrat.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours.

Figure 5.36 – Nombre de contrats et de candidats à l'agrégation de l'enseignement privé sous contrat

	Contrats	Inscrits	Présents	Taux de candi-dature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/ présents) (en %)	Taux de couverture (admis/ contrats) (en %)
Disciplines scientifiques	**50**	**802**	**562**	**11,2**	**50**	**46,0**	**8,9**	**100,0**
dont : mathématiques	*22*	*324*	*223*	*10,1*	*22*	*36,4*	*9,9*	*100,0*
sciences de la vie, Terre et Univers	*15*	*251*	*185*	*12,3*	*15*	*60,0*	*8,1*	*100,0*
Disciplines littéraires et sciences humaines	**49**	**701**	**466**	**9,5**	**49**	**55,1**	**10,5**	**100,0**
dont : lettres modernes	*19*	*272*	*182*	*9,6*	*19*	*78,9*	*10,4*	*100,0*
histoire et géographie	*15*	*216*	*146*	*9,7*	*15*	*46,7*	*10,3*	*100,0*
Langues	**33**	**474**	**340**	**10,3**	**32**	**84,4**	**9,4**	**97,0**
dont : anglais	*17*	*253*	*182*	*10,7*	*17*	*82,4*	*9,3*	*100,0*
espagnol	*11*	*167*	*116*	*10,5*	*11*	*81,8*	*9,5*	*100,0*
Disciplines professionnelles	**15**	**277**	**158**	**10,5**	**13**	**61,5**	**8,2**	**86,7**
dont : économie et gestion	*8*	*135*	*71*	*8,9*	*8*	*87,5*	*11,3*	*100,0*
Disciplines artistiques	**5**	**108**	**77**	**15,4**	**5**	**40,0**	**6,5**	**100,0**
Éducation physique et sportive	**10**	**213**	**135**	**13,5**	**10**	**60,0**	**7,4**	**100,0**
Total	**162**	**2 575**	**1 738**	**10,7**	**159**	**58,5**	**9,1**	**98,1**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la session 2025, pour les disciplines scientiques, 50 contrats sont ouverts à l'agrégation interne du second degré privé sous contrat. 562 candidats se sont présentés, 50 sont admis dont 46,0 % de femmes. Le taux de réussite s'élève à 8,9%. Tous les contrats ouverts sont pourvus.
Note : un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Privé sous contrat.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2025.

Figure 5.37 – Nombre de contrats et de candidats aux Capes, Capet et CAPLP de l'enseignement privé sous contrat

		Contrats	Inscrits	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/contrats) (en %)
Capes, Capet, CAPLP **externes** (Cafep)	**Capes :**								
	Disciplines scientifiques	361	2 127	1 127	3,1	355	47,6	31,5	98,3
	dont : mathématiques	*205*	*1 138*	*600*	*2,9*	*205*	*42,4*	*34,2*	*100,0*
	physique-chimie	*82*	*413*	*205*	*2,5*	*76*	*43,4*	*37,1*	*92,7*
	Disciplines littéraires et sciences humaines	333	2 503	1 295	3,9	313	66,1	24,2	94,0
	dont : lettres modernes	*147*	*862*	*407*	*2,8*	*147*	*83,0*	*36,1*	*100,0*
	histoire et géographie	*120*	*828*	*459*	*3,8*	*102*	*46,1*	*22,2*	*85,0*
	Langues	268	1 773	1 015	3,8	266	81,6	26,2	99,3
	dont : anglais	*169*	*995*	*562*	*3,3*	*169*	*83,4*	*30,1*	*100,0*
	espagnol	*62*	*538*	*323*	*5,2*	*61*	*80,3*	*18,9*	*98,4*
	Disciplines artistiques	31	300	172	5,5	31	80,6	18,0	100,0
	Langages spéciaux (1)	1	1	1	1,0	1	n.s.	100,0	100,0
	Total Capes (2)	**994**	**6 704**	**3 610**	**3,6**	**966**	**64,1**	**26,8**	**97,2**
	Capeps	**73**	**679**	**506**	**6,9**	**73**	**42,5**	**14,4**	**100,0**
	Capet	**70**	**967**	**406**	**5,8**	**70**	**64,3**	**17,2**	**100,0**
	dont : économie et gestion	*40*	*553*	*223*	*5,6*	*40*	*80,0*	*17,9*	*100,0*
	sciences industrielles de l'ingénieur	*16*	*158*	*61*	*3,8*	*16*	*6,3*	*26,2*	*100,0*
	CAPLP :								
	Disciplines d'enseignement général	81	526	209	2,6	78	55,1	37,3	96,3
	dont : mathématiques-physique chimie	*34*	*212*	*87*	*2,6*	*34*	*50,0*	*39,1*	*100,0*
	lettres-histoire et géographie	*24*	*164*	*65*	*2,7*	*24*	*54,2*	*36,9*	*100,0*
	Disciplines professionnelles	112	1 183	552	4,9	109	62,4	19,7	97,3
	dont : économie et gestion	*43*	*643*	*274*	*6,4*	*43*	*76,7*	*15,7*	*100,0*
	biotechnologies	*21*	*171*	*75*	*3,6*	*21*	*90,5*	*28,0*	*100,0*
	Total CAPLP (2)	**193**	**1 709**	**761**	**3,9**	**187**	**59,4**	**24,6**	**96,9**

Figure 5.37 – (suite)

		Contrats	Inscrits	Présents	Taux de candi-dature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/ présents) (en %)	Taux de couverture (admis/ contrats) (en %)
Capes, Capet, CAPLP **internes** (CAER)	**Capes :**								
	Disciplines scientifiques	314	785	548	1,7	239	51,9	43,6	76,1
	dont : mathématiques	*137*	*328*	*218*	*1,6*	*117*	*41,0*	*53,7*	*85,4*
	physique-chimie	*83*	*199*	*133*	*1,6*	*59*	*52,5*	*44,4*	*71,1*
	Disciplines littéraires et sciences humaines	338	1 507	1 092	3,2	295	66,8	27,0	87,3
	dont : lettres modernes	*121*	*425*	*300*	*2,5*	*109*	*88,1*	*36,3*	*90,1*
	histoire et géographie	*140*	*746*	*561*	*4,0*	*109*	*54,1*	*19,4*	*77,9*
	Langues	238	912	669	2,8	238	85,3	35,6	100,0
	dont : anglais	*130*	*399*	*273*	*2,1*	*130*	*83,1*	*47,6*	*100,0*
	espagnol	*67*	*363*	*284*	*4,2*	*67*	*91,0*	*23,6*	*100,0*
	Disciplines artistiques	56	226	164	2,9	56	62,5	34,1	100,0
	Total Capes	**946**	**3 430**	**2 473**	**2,6**	**828**	**67,5**	**33,5**	**87,5**
	Capeps	**130**	**787**	**623**	**4,8**	**130**	**27,7**	**20,9**	**100,0**
	Capet	**111**	**580**	**384**	**3,5**	**104**	**58,7**	**27,1**	**93,7**
	dont : économie et gestion	*69*	*328*	*229*	*3,3*	*65*	*70,8*	*28,4*	*94,2*
	sciences industrielles de l'ingénieur	*25*	*143*	*89*	*3,6*	*22*	*13,6*	*24,7*	*88,0*
	CAPLP :								
	Disciplines d'enseignement général	78	290	174	2,2	64	73,4	36,8	82,1
	dont : mathématiques-physique chimie	*24*	*75*	*52*	*2,2*	*23*	*60,9*	*44,2*	*95,8*
	lettres-histoire et géographie	*29*	*121*	*66*	*2,3*	*19*	*68,4*	*28,8*	*65,5*
	Disciplines professionnelles	93	601	418	4,5	92	70,7	22,0	98,9
	dont : économie et gestion	*26*	*212*	*149*	*5,7*	*26*	*76,9*	*17,4*	*100,0*
	biotechnologies	*13*	*61*	*36*	*2,8*	*13*	*76,9*	*36,1*	*100,0*
	Total CAPLP	**171**	**891**	**592**	**3,5**	**156**	**71,8**	**26,4**	**91,2**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, 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.
n.s. : non significatif.
Lecture : à la session 2025, pour les disciplines scientiques, 361 contrats sont ouverts au Capes externe du second degré privé sous contrat. 1 127 candidats se sont présentés, 355 sont admis dont 47,6 % de femmes. Le taux de réussite s'élève à 31,5%. 98,3 % des 361 contrats ouverts sont pourvus.
Note : un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Privé sous contrat.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2025.

Candidatures multiples et origine des candidats aux concours externes d'enseignants du second degré privé sous contrat

À la session 2025, 8 800 candidats se sont inscrits aux différents concours externes du second degré privé sous contrat, pour 10 100 inscriptions : 1 000 candidats se sont inscrits plusieurs fois, soit 11 % des candidats effectifs (**Figure 5.38**). Parmi les 5 000 candidats présents, 5 % se sont présentés à plusieurs concours externes. Les 1 300 admissions aux concours externes correspondent en quasi-totalité au nombre d'admis.

Figure 5.38 – Multicandidatures aux concours de recrutement externes des enseignants du second degré privé sous contrat (1)

	Inscrits	Présents	Admis
Candidatures	**10 059**	**5 283**	**1 296**
Candidats	**8 796**	**5 041**	**1 277**
dont multicandidats	*1 007*	*228*	*19*
% de multicandidats	*11,4*	*4,5*	*1,5*

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Les troisièmes concours sont pris en compte.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Privé sous contrat.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2025.

Les candidats ayant déclaré déjà exercer des fonctions d'enseignants, d'éducation ou de surveillance constituent 53 % des inscrits à au moins un concours externe enseignant du second degré privé sous contrat en 2025 (**Figure 5.39**). Par ailleurs, la catégorie « Autres emplois » représente 17 % des inscrits. La proportion d'étudiants est moins élevée, Inspé (11 %) ou hors Inspé (7 %). Néanmoins, elle augmente à chaque étape du concours : ils représentent respectivement 26 % et 12 % des admis.

Figure 5.39 – Origine des candidats aux concours externes d'enseignants du second degré privé sous contrat (1)(2)

Origine des candidats	Effectif inscrits	Inscrits (en %)	Effectif présents	Présents (en %)	Effectif admis	Admis (en %)	Différence entre les effectifs d'inscrits et de présents (en %)
Étudiants Inspé	948	10,8	831	16,5	330	25,8	-12,3
Étudiants hors Inspé	619	7,0	455	9,0	148	11,6	-26,5
Élèves ENS	4	0,0	4	0,1	3	0,2	0,0
Enseignants et personnels d'éducation et de surveillance	4 687	53,3	2 777	55,1	599	46,9	-40,8
Autres emplois	1 539	17,5	524	10,4	104	8,2	-66,0
Sans emploi	999	11,4	450	8,9	93	7,3	-55,0
Ensemble	**8 796**	**100,0**	**5 041**	**100,0**	**1 277**	**100,0**	**-42,7**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1 Le tableau comptabilise une unique candidature par candidat.
2. Les troisièmes concours sont pris en compte.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Privé sous contrat.
Source : DEPP, bases de données sur les concours, session 2025.

Globalement, 43 % des inscrits en 2025 renoncent à se présenter à au moins un concours externe avant même le passage de la première épreuve écrite (44 % pour le second degré public). Les désistements varient selon l'origine des candidats, avec une évaporation de 12 % des inscrits pour les étudiants Inspé, 41 % pour les enseignants et personnels d'éducation et de surveillance, 66 % pour la catégorie « Autres emplois ».

F. LES CONCOURS DE PERSONNELS NON ENSEIGNANTS

1. Les concours de personnels d'encadrement

Aux concours de recrutement de personnels de direction, 650 postes sont offerts à la session 2025 (dont 50 pour le troisième concours) au lieu de 680 à la session 2024 **(Figures 5.40 et 5.41)**. Tous les postes sont pourvus.

Au concours de recrutement d'inspecteurs de l'éducation nationale (IEN), 135 postes sont offerts. À l'issue de l'épreuve d'admission, 2 postes sont restés vacants. Au concours d'inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR), 80 postes sont offerts, 6 sont restés vacants. Au total, le nombre de postes offerts aux concours d'inspection est légèrement en hausse par rapport à la session 2024.

Le taux de réussite est plus élevé pour les IA-IPR (31 %) que pour les IEN (18 %) et les personnels de direction (28 %). Il est très variable selon la spécialité. Le taux de réussite global aux concours d'inspection et de direction est comparable à celui de 2024.

Une tendance générale à la baisse du nombre de présents depuis 2013

L'offre de postes aux concours de personnels de direction, en baisse de 2013 à 2021, repart à la hausse en 2022 et 2023, avant de diminuer à nouveau en 2024 et 2025. Aux concours de personnels d'inspection, l'offre est globalement stable depuis 2013, à l'exception d'une baisse sensible entre 2022 et 2023. Globalement, le nombre de présents aux différents concours d'encadrement est inférieur de 38 % à celui de la session 2013 pour une offre quasi stable (- 2 %).

Le taux de candidature aux concours de direction oscille autour de quatre présents pour un poste depuis 2022. Aux concours d'inspection, ce taux s'élève à cinq présents pour un poste, au lieu de trois en 2022, son plus bas niveau sur la période observée.

Deux tiers des admis sont des femmes

La proportion de femmes parmi les admis est de 68 % pour les IEN, 57 % pour les IA-IPR et 67 % pour les emplois de direction **(Figure 5.42)**. La tendance à une féminisation des corps de personnels de direction et d'inspection est constatée depuis plusieurs sessions. Depuis 2013, la part des femmes a augmenté de 11 points parmi les admis aux concours de direction, de 25 points au concours d'IEN, et de 8 points au concours d'IA-IPR. Les femmes ont un taux de réussite plus élevé que celui des hommes aux concours de direction **(Figure 5.43)**. Pour les concours d'inspection, leur taux de réussite est proche.

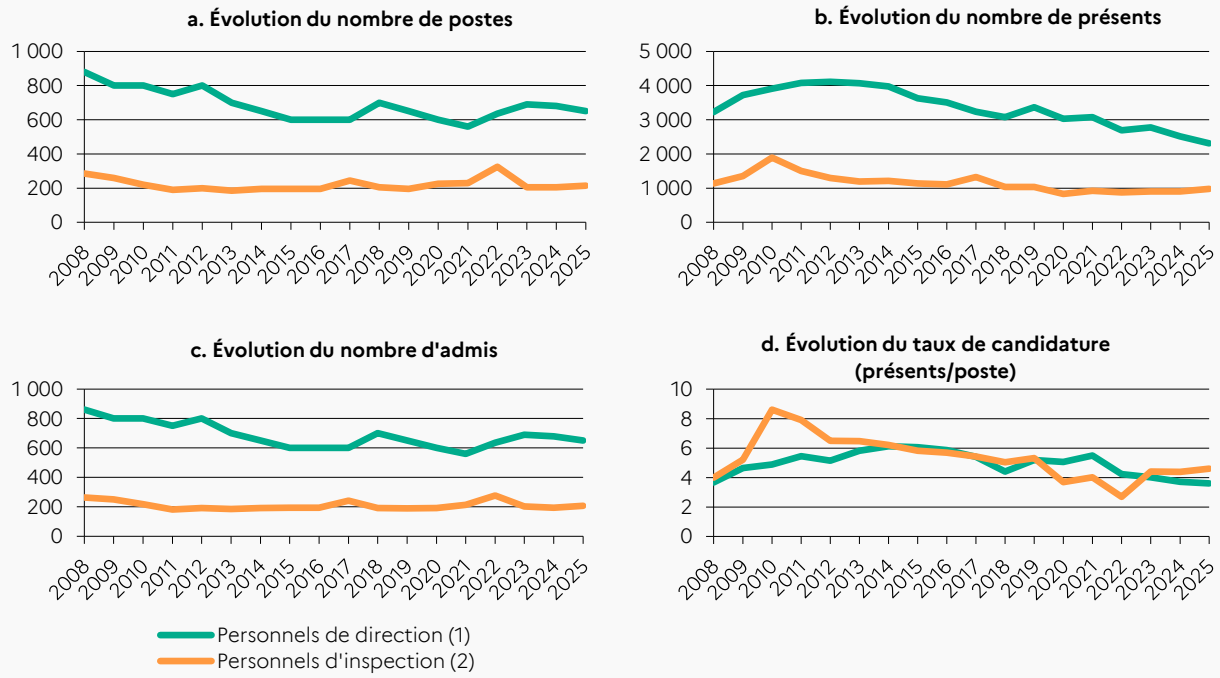
Figure 5.40 – Concours de recrutement de personnels de direction et d'inspection

	Postes	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Taux de réussite (admis/ présents) (en %)	Taux de couverture (admis/ postes) (en %)
Personnels de direction							
Concours interne	600	2 070	63,7	3,5	600	29,0	100,0
Troisième concours	50	240	59,2	4,8	50	20,8	100,0
Total personnels de direction	**650**	**2 310**	**63,2**	**3,6**	**650**	**28,1**	**100,0**
Inspecteurs de l'éducation nationale (IEN)							
Enseignement du premier degré	95	510	72,9	5,4	95	18,6	100,0
Information et orientation	9	51	76,5	5,7	9	17,6	100,0
Enseignement général	**10**	**57**	**63,2**	**5,7**	**9**	**15,8**	**90,0**
Lettres-langues vivantes	5	21	81,0	4,2	4	19,0	80,0
Lettres-histoire géographie	3	19	57,9	6,3	3	15,8	100,0
Mathématiques-physique chimie	2	17	47,1	8,5	2	11,8	100,0
Enseignement technique	**21**	**126**	**39,7**	**6,0**	**20**	**15,9**	**95,2**
Économie et gestion	5	38	71,1	7,6	5	13,2	100,0
Sciences biologiques et sciences sociales appliquées	5	19	73,7	3,8	5	26,3	100,0
Sciences et techniques industrielles	11	69	13,0	6,3	10	14,5	90,9
Total IEN	**135**	**744**	**66,8**	**5,5**	**133**	**17,9**	**98,5**
Inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR)							
Anglais	9	15	66,7	1,7	9	60,0	100,0
Arts plastiques	2	3	n.s.	1,5	2	66,7	100,0
Biotechnologies génie biologique	1	1	n.s.	1,0	1	100,0	100,0
Économie et gestion	5	9	66,7	1,8	5	55,6	100,0
Éducation physique et sportive	6	22	31,8	3,7	6	27,3	100,0
Espagnol	2	1	n.s.	0,5	1	100,0	50,0
Établissements et vie scolaire	11	88	63,6	8,0	11	12,5	100,0
Histoire-géographie	7	19	57,9	2,7	7	36,8	100,0
Lettres	8	29	72,4	3,6	8	27,6	100,0
Mathématiques	11	20	50,0	1,8	11	55,0	100,0
Philosophie	1	3	n.s.	3,0	1	33,3	100,0
Physique chimie	3	11	27,3	3,7	3	27,3	100,0
Sciences économiques et sociales	1	2	n.s.	2,0	1	50,0	100,0
Sciences médico- sociales	1	1	n.s.	1,0	1	100,0	100,0
Sciences et techniques industrielles	9	5	0,0	0,6	4	80,0	44,4
Sciences de la vie et de la Terre	3	7	71,4	2,3	3	42,9	100,0
Total IA-IPR	**80**	**236**	**57,2**	**3,0**	**74**	**31,4**	**92,5**
Total général	**865**	**3 290**	**63,6**	**3,8**	**857**	**26,0**	**99,1**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

n.s. : non significatif.
Lecture : à la session 2025, 865 postes sont ouverts aux concours de recrutement de personnels de direction et d'inspection. 3 290 candidats se sont présentés, 857 sont admis. Le taux de réussite s'élève à 26,0%. 99,1 % des 865 postes ouverts sont pourvus.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.
Source : DGRH, session 2025.

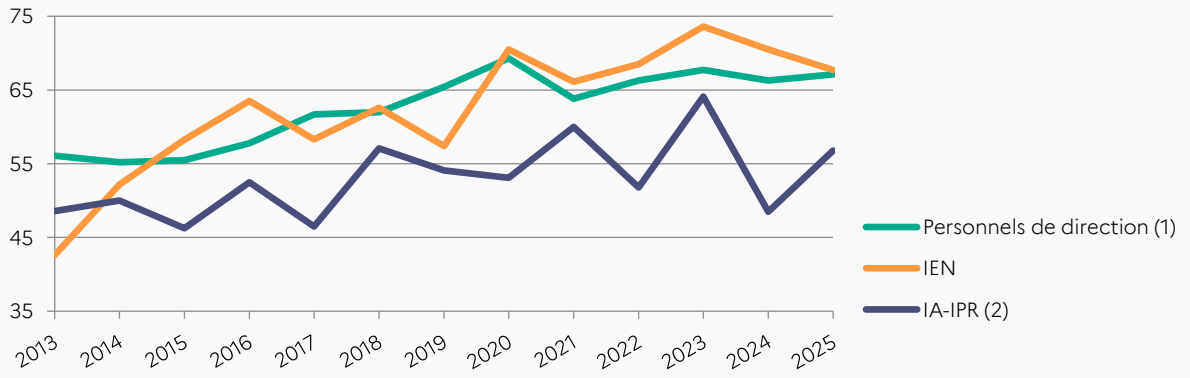
Figure 5.41 – Concours de personnels d'encadrement : évolution du nombre de postes, de présents, d'admis et du taux de candidature



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Le troisième concours de personnels de direction, organisé à partir de 2022, est pris en compte.
2. Le concours supplémentaire d'IA-IPR, organisé en 2017, est pris en compte.
Lecture : aux concours de personnels de direction, 880 postes étaient ouverts à la session 2008 contre 650 à la session2025.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.
Source : DGRH.

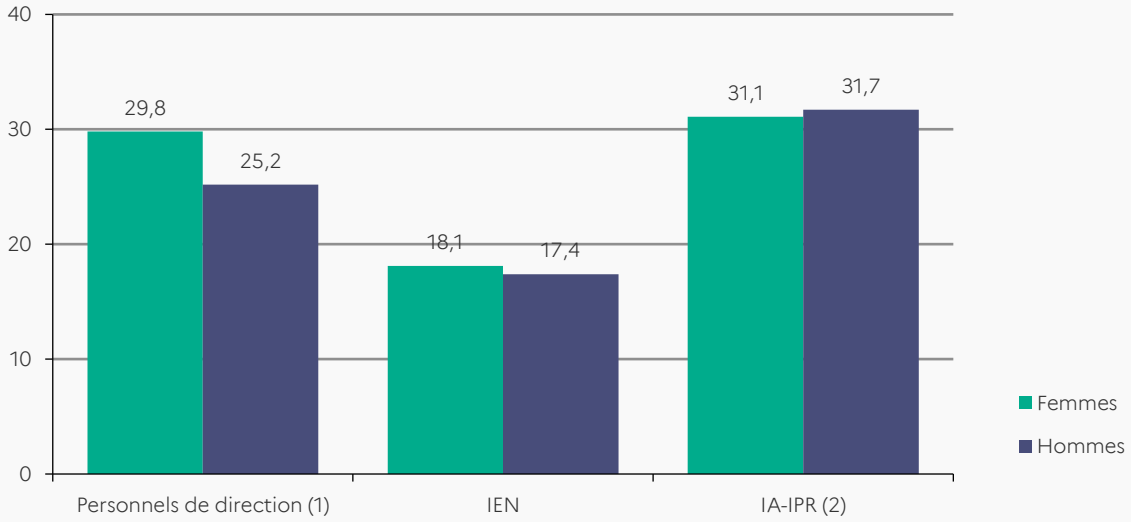
Figure 5.42 – Évolution de la part de femmes parmi les lauréats des concours de personnels d'encadrement (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Le troisième concours de personnels de direction, organisé à partir de 2022, est pris en compte.
2. Le concours supplémentaire d'IA-IPR, organisé en 2017, est pris en compte.
Lecture : aux concours de personnels de direction, les femmes représentent 56 % des lauréats à la session 2013 contre 67 % à la session 2025.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.
Source : DGRH.

Figure 5.43 – Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels d'encadrement (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Le troisième concours de personnels de direction, organisé à partir de 2022, est pris en compte.
2. Le concours supplémentaire d'IA-IPR, organisé en 2017, est pris en compte.
Lecture : à la session 2025, aux concours de personnels de direction, le taux de réussite s'élève à 29,8 % pour les femmes et 25,2 % pour les hommes.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.
Source : DGRH, session 2025.

2. Les concours de personnels de vie scolaire

À la session 2025, 525 postes de conseillers principaux d'éducation (CPE) sont ouverts : 430 en externe (dont 15 pour le troisième concours) et 95 en interne **(Figure 5.44)**. L'offre de postes augmente de 9 % par rapport à 2024, sans retrouver le niveau de 2022, le plus haut sur la période observée **(Figure 5.45)**. Aux concours de psychologues de l'éducation nationale (PsyEN), 272 postes sont offerts au lieu de 260 depuis 2022 : 220 en externe (dont 10 pour le troisième concours) et 52 en interne.

Sept présents pour un poste depuis 2023 aux concours de CPE

Globalement, en recul depuis 2017, le nombre de présents augmente pour la deuxième session consécutive aux concours de CPE. Le taux de candidature moyen se maintient autour de sept depuis 2023 après avoir atteint son plus bas niveau en 2022 (cinq présents pour un poste). Il variait entre treize et quatorze présents pour un poste entre 2015 et 2021. L'attractivité reste particulièrement forte dans la voie interne, avec dix-sept présents pour un poste en 2025 (cinq à l'externe).

Aux concours de PsyEN, la baisse du nombre de présents, observée depuis 2018, se poursuit. Le taux de candidature a également baissé régulièrement après 2017, session pour laquelle il y avait sept présents pour un poste. Ce taux est relativement stable depuis 2022 avec un présent pour un poste.

En moyenne, pour l'ensemble des personnels de vie scolaire, 19 % des présents sont admis en 2025 (18 % en 2024). Le concours interne de CPE conserve un caractère très sélectif : 6 % des présents sont déclarés admis. Si tous les postes sont pourvus aux concours de CPE, deux postes sur dix sont restés vacants aux concours de PsyEN.

Huit admis sur dix sont des femmes

Les femmes restent très largement majoritaires aux concours de personnels de vie scolaire. Elles représentent 77 % des admis, pour 74 % des présents. Aux concours externes, la part des lauréates oscille autour de 80 % depuis 2014 pour les CPE ; elle est supérieure à 90 % pour les PsyEN, bien qu'en baisse ces deux dernières années **(Figure 5.46)**.

En 2025, le taux de réussite aux concours de personnels de vie scolaire est plus élevé pour les femmes aux concours de CPE, et équivalent aux concours de psychologues **(Figure 5.47)**.

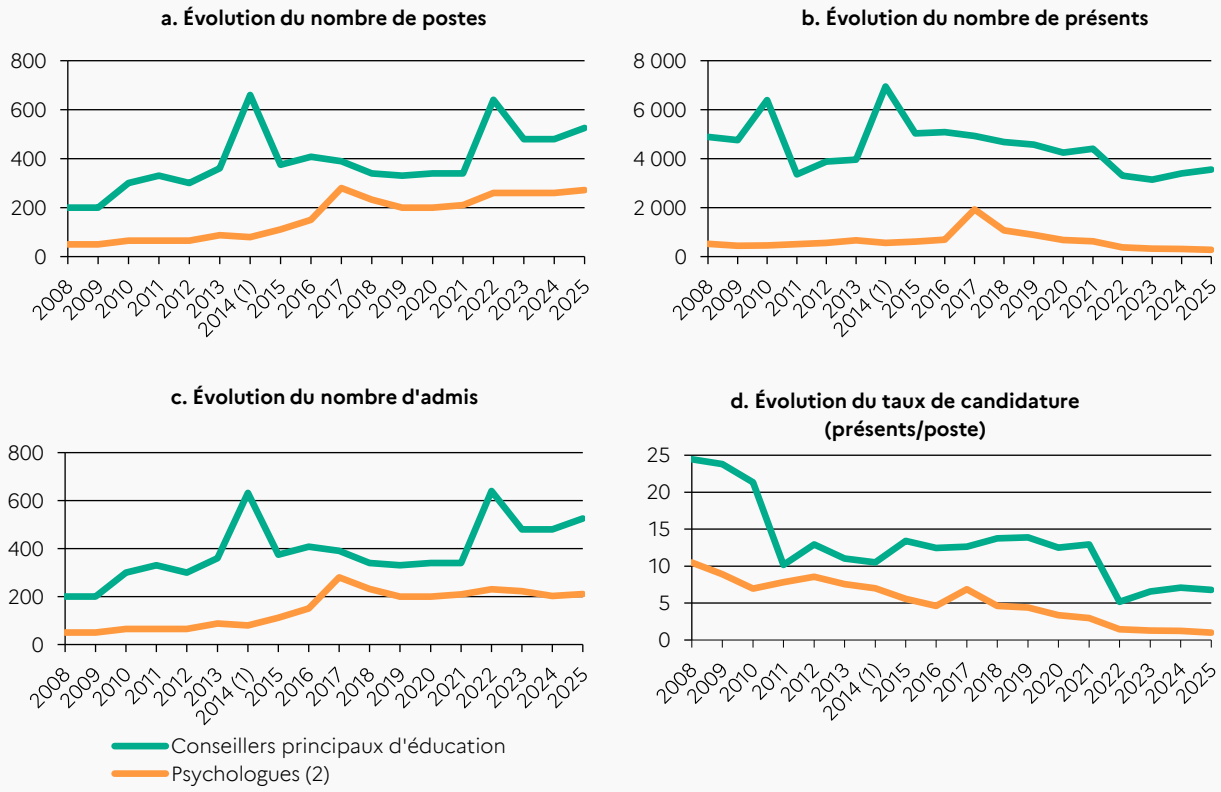
Figure 5.44 – Concours de recrutement de personnels de vie scolaire du second degré public

Session	Concours	Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	% sur total admis	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
2025	Conseillers principaux d'éducation (CPE)	430	4 261	1 977	76,3	4,6	430	76,7	58,5	21,8	100,0
	dont troisième concours	*15*	*1 019*	*273*	*67,8*	*18,2*	*15*	*80,0*	*2,0*	*5,5*	*100,0*
	Psychologues de l'éducation nationale (PsyEN) (1)	220	476	218	79,8	1,0	168	79,8	22,9	77,1	76,4
	dont troisième concours	*10*	*28*	*10*	*100,0*	*1,0*	*8*	*100,0*	*1,1*	*80,0*	*80,0*
	Total concours externes	**650**	**4 737**	**2 195**	**76,7**	**3,4**	**598**	**77,6**	**81,4**	**27,2**	**92,0**
	dont troisièmes concours	***25***	***1 047***	***283***	***68,9***	***11,3***	***23***	***87,0***	***3,1***	***8,1***	***92,0***
	Conseillers principaux d'éducation (CPE)	95	2 614	1 579	70,8	16,6	95	71,6	10,3	6,0	100,0
	Psychologues de l'éducation nationale (PsyEN) (1)	52	122	59	81,4	1,1	42	81,0	5,7	71,2	80,8
	Total concours internes	**147**	**2 736**	**1 638**	**71,2**	**11,1**	**137**	**74,5**	**18,6**	**8,4**	**93,2**
	Total	**797**	**7 473**	**3 833**	**74,3**	**4,8**	**735**	**77,0**	**100,0**	**19,2**	**92,2**
2024	Conseillers principaux d'éducation (CPE)	410	4 370	1 958	75,9	4,8	410	79,8	60,0	20,9	100,0
	dont troisième concours	*10*	*1 070*	*294*	*71,1*	*29,4*	*10*	*90,0*	*1,5*	*3,4*	*100,0*
	Psychologues de l'éducation nationale (PsyEN) (1)	210	488	239	82,0	1,1	153	86,3	22,4	64,0	72,9
	dont troisième concours	*10*	*30*	*7*	*71,4*	*0,7*	*3*	*n.s.*	*0,4*	*42,9*	*30,0*
	Total concours externes	**620**	**4 858**	**2 197**	**76,6**	**3,5**	**563**	**81,5**	**82,4**	**25,6**	**90,8**
	dont troisièmes concours	***20***	***1 100***	***301***	***71,1***	***15,1***	***13***	***92,3***	***1,9***	***4,3***	***65,0***
	Conseillers principaux d'éducation (CPE)	70	2 415	1 434	70,2	20,5	70	71,4	10,3	4,9	100,0
	Psychologues de l'éducation nationale (PsyEN) (1)	50	143	79	87,3	1,6	50	90,0	7,3	63,3	100,0
	Total concours internes	**120**	**2 558**	**1 513**	**71,1**	**12,6**	**120**	**79,2**	**17,6**	**7,9**	**100,0**
	Total	**740**	**7 416**	**3 710**	**74,3**	**5,0**	**683**	**81,1**	**100,0**	**18,4**	**92,3**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. À partir de 2017, un nouveau corps unique de psychologues a été créé. Il rassemble les métiers de psychologue scolaire dans le premier degré et de conseiller d'orientation-psychologue et directeur de centre d'information et d'orientation dans le second degré. Jusqu'en 2016, les concours de conseillers d'orientation psychologues (COP) ne concernaient que le second degré ; les psychologues du premier degré avaient le statut des professeurs des écoles.
n.s. : non significatif.
Lecture : à la session 2025, 797 postes sont ouverts aux concours de recrutement externes et internes de personnels de vie scolaire du second degré public. 3 833 candidats se sont présentés, 735 sont admis. Le taux de réussite s'élève à 19,2%. 92,2 % des 797 postes ouverts sont pourvus.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2024 et 2025.

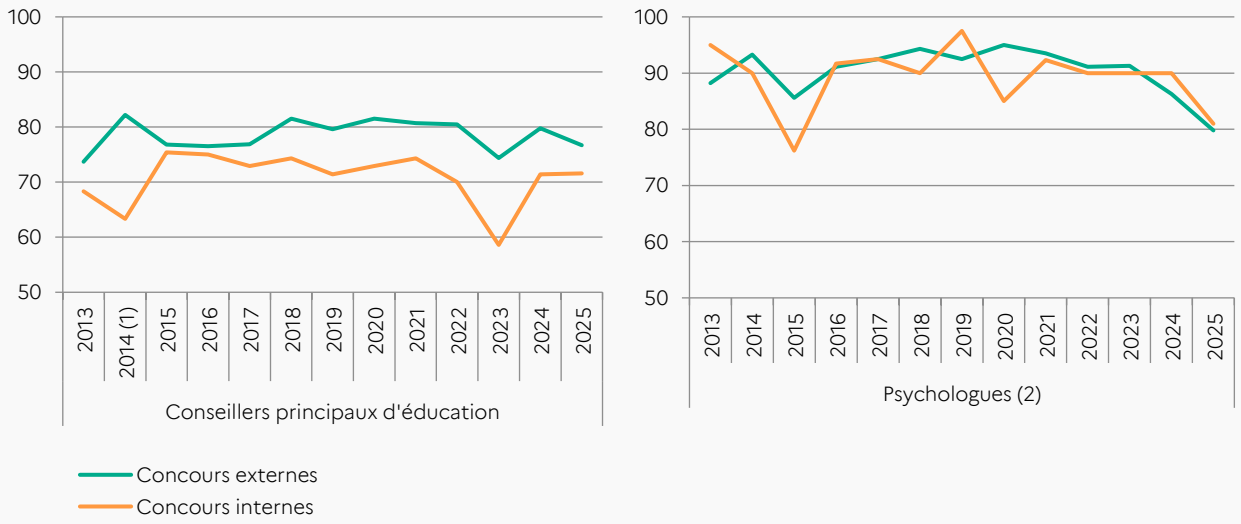
Figure 5.45 – Concours externes et internes de personnels de vie scolaire : évolution du nombre de postes, de présents, d'admis et du taux de candidature



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, 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.
Lecture : aux concours externes et internes de conseillers principaux d'éducation du second degré public, 200 postes étaient ouverts à la session 2008 contre 525 à la session 2025.
Note : les concours internes de conseillers principaux d'éducation et de psychologues ont été gelés de 2007 à 2009.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours.

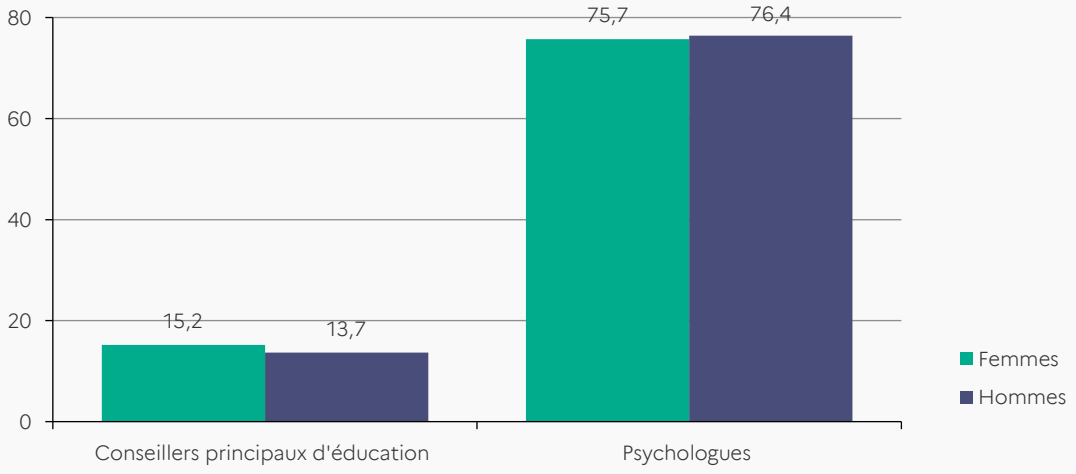
Figure 5.46 – Évolution de la part de femmes parmi les lauréats des concours externes et internes de personnels de vie scolaire (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, 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.
Lecture : aux concours externes de conseillers principaux d'éducation du second degré public, les femmes représentent 74 % des lauréats à la session 2013 contre 77 % à la session 2025.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours.

Figure 5.47– Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels de vie scolaire (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la session 2025, aux concours de conseillers principaux d'éducation du second degré public, le taux de réussite s'élève à 15,2 % pour les femmes et 13,7 % pour les hommes.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2025.

3. Les concours de personnels ASS

À la session 2025, 3 700 postes sont ouverts aux concours de recrutement de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) (2 100 aux concours externes, 1 600 aux concours internes) **(Figure 5.48)**. Par rapport à la session 2024, l'offre de postes baisse aux concours externes (- 500 postes dont 200 au concours de secrétaire administratif de classe normale), comme aux concours internes (- 400 postes dont 200 au concours de secrétaire administratif de classe normale). Le volume global de postes est deux fois plus élevé qu'en 2013 **(Figure 5.49)**. Huit postes sur dix sont destinés à la filière administrative. Le nombre global de présents augmente pour la deuxième session consécutive, après une baisse constante de 2017 à 2023. Cet effectif reste toutefois inférieur de 40 % à celui de 2016.

Plus de postes pourvus au concours de médecin

Le taux de candidature moyen s'améliore avec huit présents pour un poste, contre six en 2024 et 2023 le plus bas niveau depuis 2013. Ce taux reste supérieur à la moyenne dans les deux voies de recrutement de la filière administrative, assez épargnée par les difficultés de recrutement. En revanche, les faibles ratios de présents par poste dans certains concours de la filière sociale et de santé illustrent des difficultés persistantes. Ainsi, au concours de médecin, le taux de candidature reste inférieur à un présent pour un poste, même si le taux de couverture s'améliore de nouveau avec 75 % de postes pourvus (56 % en 2024). En effet, la baisse du nombre d'admis est sensiblement inférieure à celle de l'offre de postes. Le concours interne d'assistant de service social conserve également un faible taux de candidature et le taux de couverture chute à 7 % (23 % en 2024).

Huit admis sur dix sont des femmes

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 neuf présents sur dix. Il en est de même parmi les admis : huit lauréats sur dix sont des femmes, toutes filières confondues. Cette proportion reste plus élevée aux concours internes (entre 86 % et 90 % depuis 2013) **(Figure 5.50)**. Aux concours externes, elle varie entre 80 % et 86 %.

Aux concours externes, les femmes ont un taux de réussite plus élevé que celui des hommes dans la filière sociale et santé **(Figure 5.51)**. C'est l'inverse dans la filière administrative.

Figure 5.48 – Nombre de postes et de candidats aux concours de personnels ASS

Session	Concours		Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candi-dature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/ présents) (en %)	Taux de couverture (admis/ postes) (en %)
2025	externes	Attaché d'administration (1)									
		Secrétaire administratif de classe normale (2)(3)	784	12 302	6 780	81,8	8,6	782	77,5	11,5	99,7
		Secrétaire administratif de classe supérieure (3)	46	1 040	378	84,4	8,2	43	74,4	11,4	93,5
		Adjoint administratif principal de 2e classe (2)	774	10 428	6 083	79,9	7,9	774	77,9	12,7	100,0
		Total filière administrative	**1 604**	**23 770**	**13 241**	**81,0**	**8,3**	**1 599**	**77,6**	**12,1**	**99,7**
		Médecin (4)	28	44	23	100,0	0,8	21	100,0	91,3	75,0
		Assistant de service social	81	584	307	94,5	3,8	73	95,9	23,8	90,1
		Infirmier (5)	415	2 733	1 788	93,0	4,3	329	93,6	18,4	79,3
		Total filière sociale et de santé	**524**	**3 361**	**2 118**	**93,2**	**4,0**	**423**	**94,3**	**20,0**	**80,7**
		Total concours externes	**2 128**	**27 131**	**15 359**	**82,7**	**7,2**	**2 022**	**81,1**	**13,2**	**95,0**
	internes	Attaché d'administration	100	4 156	2 707	84,1	27,1	100	92,0	3,7	100,0
		Secrétaire administratif de classe normale (2)(3)	689	9 497	6 190	87,0	9,0	684	87,9	11,1	99,3
		Secrétaire administratif de classe supérieure (3)	64	1 416	793	89,0	12,4	64	93,8	8,1	100,0
		Adjoint administratif principal de 2e classe (2)	658	4 961	3 669	89,3	5,6	629	88,9	17,1	95,6
		Total filière administrative	**1 511**	**20 030**	**13 359**	**87,2**	**8,8**	**1 477**	**88,8**	**11,1**	**97,7**
		Conseiller technique de service social (6)	20	123	54	94,4	2,7	20	90,0	37,0	100,0
		Assistant de service social	42	50	8	100,0	0,2	3	n.s.	37,5	7,1
		Total filière sociale et de santé	**62**	**173**	**62**	**95,2**	**1,0**	**23**	**91,3**	**37,1**	**37,1**
		Total concours internes	**1 573**	**20 203**	**13 421**	**87,2**	**8,5**	**1 500**	**88,9**	**11,2**	**95,4**
	Total		**3 701**	**47 334**	**28 780**	**84,8**	**7,8**	**3 522**	**84,4**	**12,2**	**95,2**

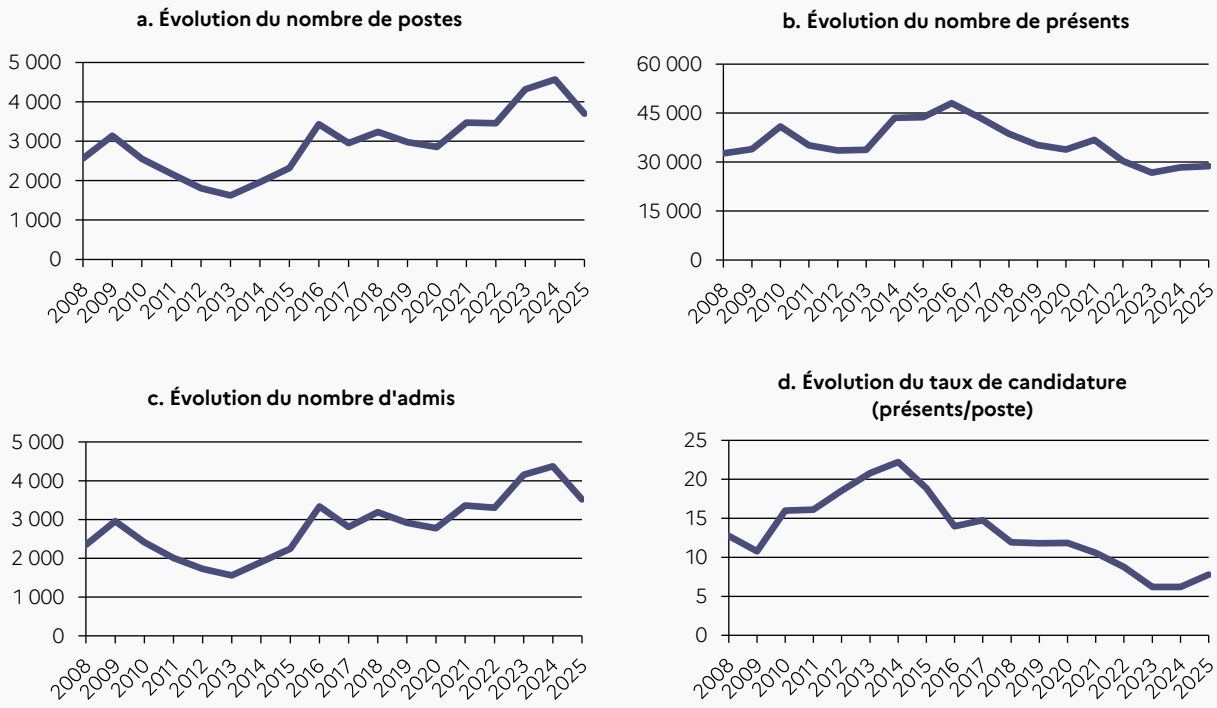
Figure 5.48 – (suite)

Session	Concours		Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candi-dature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/ présents) (en %)	Taux de couverture (admis/ postes) (en %)
2024	externes	Attaché d'administration (1)									
		Secrétaire administratif de classe normale (2)	1 011	12 887	6 432	83,4	6,4	1 009	82,0	15,7	99,8
		Secrétaire administratif de classe supérieure (3)	88	1 313	431	85,4	4,9	77	83,1	17,9	87,5
		Adjoint administratif principal de 2e classe (2)	866	9 770	5 494	82,1	6,3	866	82,1	15,8	100,0
		Total filière administrative	**1 965**	**23 970**	**12 357**	**82,9**	**6,3**	**1 952**	**82,1**	**15,8**	**99,3**
		Médecin (4)	41	41	24	83,3	0,6	23	82,6	95,8	56,1
		Assistant de service social	104	537	269	93,7	2,6	93	94,6	34,6	89,4
		Infirmier (5)	496	2 851	1 875	94,8	3,8	436	96,3	23,3	87,9
		Total filière sociale et de santé	**641**	**3 429**	**2 168**	**94,6**	**3,4**	**552**	**95,5**	**25,5**	**86,1**
		Total concours externes	**2 606**	**27 399**	**14 525**	**84,6**	**5,6**	**2 504**	**85,0**	**17,2**	**96,1**
	internes	Attaché d'administration	200	4 704	3 013	83,9	15,1	200	87,0	6,6	100,0
		Secrétaire administratif de classe normale (2)	885	10 180	6 358	87,4	7,2	885	87,7	13,9	100,0
		Secrétaire administratif de classe supérieure (3)	101	1 655	848	86,7	8,4	101	94,1	11,9	100,0
		Adjoint administratif principal de 2e classe (2)	695	4 848	3 515	90,3	5,1	639	90,6	18,2	91,9
		Total filière administrative	**1 881**	**21 387**	**13 734**	**87,3**	**7,3**	**1 825**	**89,0**	**13,3**	**97,0**
		Conseiller technique de service social (6)	30	172	73	93,2	2,4	30	96,7	41,1	100,0
		Assistant de service social	52	48	16	100,0	0,3	12	100,0	75,0	23,1
		Total filière sociale et de santé	**82**	**220**	**89**	**94,4**	**1,1**	**42**	**97,6**	**47,2**	**51,2**
		Total concours internes	**1 963**	**21 607**	**13 823**	**87,4**	**7,0**	**1 867**	**89,2**	**13,5**	**95,1**
	Total		**4 569**	**49 006**	**28 348**	**86,0**	**6,2**	**4 371**	**86,8**	**15,4**	**95,7**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, 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.
n.s. : non significatif.
Lecture : à la session 2025, 3 701 postes sont ouverts aux concours de recrutement externes et internes de personnels ASS. 28 780 candidats se sont présentés, 3 522 sont admis. Le taux de réussite s'élève à 12,2 %. 95,2 % des 3 701 postes ouverts sont pourvus.
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, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2024 et 2025.

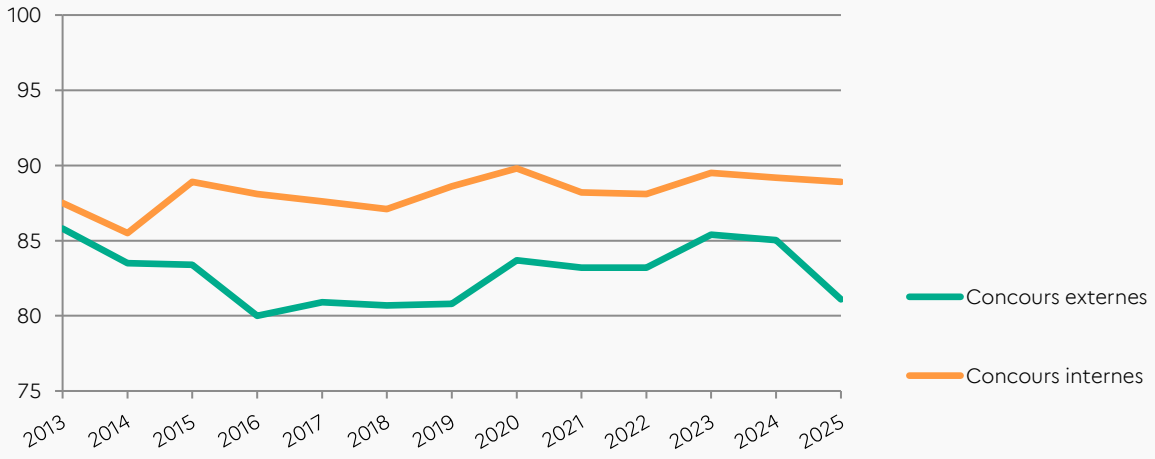
Figure 5.49 – Concours externes et internes de personnels ASS : évolution du nombre de postes, de présents, d'admis et du taux de candidature



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : aux concours externes et internes de personnels ASS, 2 567 postes étaient ouverts à la session 2008 contre 3 701 à la session 2025.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours. DGRH.

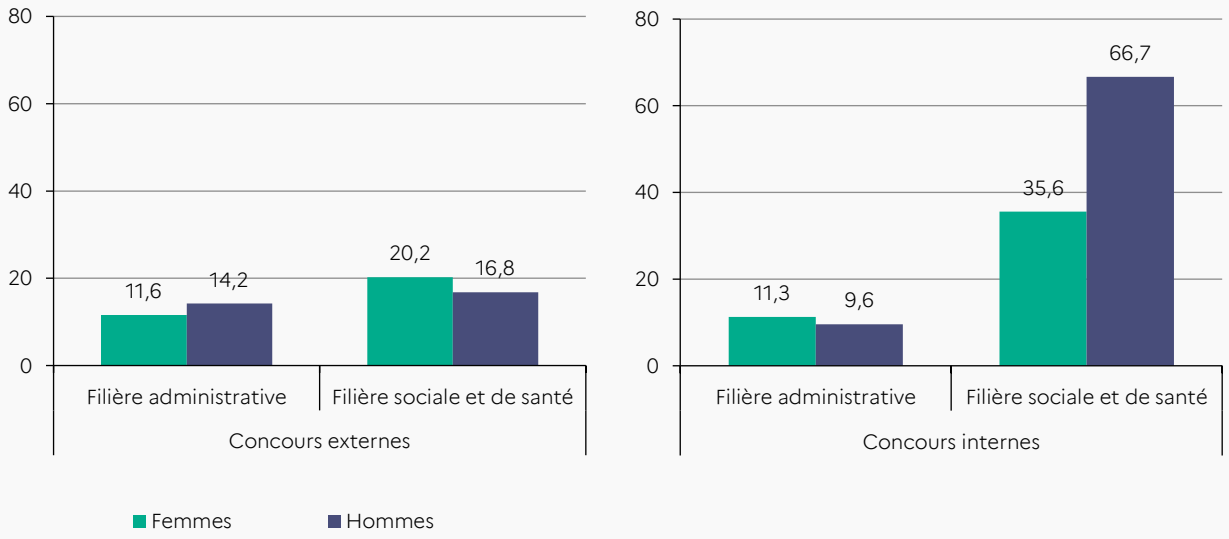
Figure 5.50 – Évolution de la part de femmes parmi les lauréats des concours externes et internes de personnels ASS (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : aux concours externes de personnels ASS, les femmes représentent 86 % des lauréats à la session 2013 contre 81 % à la session 2025.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours. DGRH.

Figure 5.51 – Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels ASS (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la session 2025, aux concours externes de personnels ASS, le taux de réussite dans la filière administrative s'élève à 11,6 % pour les femmes et 14,2 % pour les hommes.
Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.
Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2025.

POUR EN SAVOIR PLUS

DEPP, 2026, *Repères et références statistiques*.

- Fiche 9.25 - Les concours de recrutement de personnels enseignants du premier degré
- Fiche 9.26 - Les concours externes de recrutement de personnels enseignants du premier degré
- Fiche 9.27 - Les concours de recrutement de personnels enseignants du second degré
- Fiche 9.28 - Les concours de recrutement de personnels enseignants du second degré public selon les disciplines
- Fiche 9.29 - Les concours de recrutement de personnels d'encadrement et de vie scolaire
- Fiche 9.30 - Les concours de recrutement de personnels ASS, des bibliothèques et ITRF.

https://rers.depp.education.fr/

DEPP, 2026, Séries chronologiques de données statistiques sur le système éducatif :

- Les concours de recrutement de professeurs des écoles dans l'enseignement public
- Les concours de recrutement de professeurs des écoles dans l'enseignement privé sous contrat
- Les concours de recrutement des personnels enseignants du second degré public
- Les concours de recrutement des personnels enseignants du second degré privé sous contrat

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

Valette C., 2026, "Profil des admis aux concours enseignants 2024", *Note d'Information*, n° 26-08, DEPP. https://doi.org/10.48464/ni-26-08

Baradji E., Faucon H., 2026, "La réussite aux concours de recrutement des enseignants du secteur public selon le profil des candidats - Capes, Capet, Capeps", Document de travail - série études, n° 2026-E07, DEPP. https://www.education.gouv.fr/depp/la-reussite-aux-concours-de-recrutement-des-enseignants-du-secteur-public-selon-le-profil-des-504272

6. LA CARRIÈRE DES PERSONNELS FONCTIONNAIRES RELEVANT DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE PUBLIC

A. L'ANCIENNETÉ DES PERSONNELS 171
B. L'AVANCEMENT DE CARRIÈRE DES ENSEIGNANTS 178
C. LA MOBILITÉ DES ENSEIGNANTS 184

CHIFFRES-CLÉS RENTRÉE 2025

_ **L'ancienneté moyenne des enseignants**
Premier degré : **17 ans** pour les femmes, **18 ans** pour les hommes
Second degré : **19 ans** pour les femmes et les hommes

_ **L'avancement de carrière des enseignants**
Premier degré : **23 %** de hors classe, **14 %** de classe exceptionnelle (**18 %** pour les hommes)
Second degré : **32 %** de hors classe, **12 %** de classe exceptionnelle (**13 %** pour les hommes)

_ **La mobilité des enseignants**
Premier degré : **17 %** ont changé d'école et **1,1 %** ont aussi changé de département
Second degré : **8 %** ont changé d'établissement scolaire et **1,5 %** ont aussi changé d'académie

FAITS SAILLANTS

À la rentrée 2025, l'ancienneté moyenne des fonctionnaires au sein du ministère varie de 18 ans pour les enseignants jusqu'à 27 ans pour les personnels d'inspection. Parmi les enseignants, le rythme de progression dans la carrière est plus rapide pour les hommes que pour les femmes. Les hommes passent plus rapidement à la hors classe puis à la classe exceptionnelle. Par ailleurs, 17 % des enseignants fonctionnaires du premier degré et 8 % de ceux du second degré ont changé d'établissement scolaire. Ces mobilités sont majoritairement locales : moins de 2 % ont changé de département ou d'académie.

SOURCE ET CHAMP

Les figures de ce chapitre ont été construites à partir du **panel des personnels issu de la base statistique des agents (BSA),** elle-même provenant des systèmes d'information de gestion administrative des agents. Les informations de BSA restituent une image des personnels au 30 novembre de chaque année, reflétant ainsi leur situation en début d'année scolaire.

Le champ est identique à celui du **chapitre 1**, mais est restreint aux fonctionnaires de l'enseignement scolaire public.

DÉFINITIONS

L'ancienneté en tant que fonctionnaire

Dans ce chapitre, l'ancienneté en tant que fonctionnaire correspond au nombre d'années totales d'activité en tant que fonctionnaire de l'éducation nationale au 30 novembre 2025. Ainsi, un agent recruté en septembre 2024 aura 1 an d'ancienneté. La période de stage est comptabilisée.

- Pour les **enseignants**, sont uniquement comptabilisées les années d'activité dans un corps d'enseignant fonctionnaire.
- Pour les **personnels non enseignants**, sont comptabilisées l'ensemble des années d'activité dans un corps de fonctionnaire de l'éducation nationale. Toute la carrière compte, y compris celle passée dans un corps différent du corps actuel.

L'ancienneté dans l'établissement

L'ancienneté dans l'établissement correspond au nombre d'années successives et sans rupture que l'enseignant a passées dans l'établissement dans lequel il est présent à la rentrée 2025, indépendamment du poste exercé.

Les promotions de grade

Les promotions de grade des enseignants des premier et second degrés sont prononcées après inscription sur un tableau d'avancement (conditions propres à chaque corps). Ces 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).

La mobilité des enseignants

Les enseignants du premier degré qui souhaitent changer de département participent au mouvement interdépartemental relevant de l'administration centrale. L'affectation dans une école a lieu dans un second temps. De même, les enseignants du second degré qui souhaitent changer d'académie participent au mouvement interacadémique.

- **Taux de mobilité** : part d'enseignants ayant effectué une mobilité entre novembre 2024 et novembre 2025.
- **Taux de migration nette** : différence entre les entrées et les sorties des enseignants titulaires d'une zone (académie ou département) entre novembre 2024 et novembre 2025, rapportée à la population moyenne de la zone sur la période. Les enseignants stagiaires en 2024 et néo-titulaires en 2025 ne sont pas pris en compte.

Les agents n'ayant pas d'affectation en 2024 ou en 2025 ne sont pas comptabilisés pour ces indicateurs.

AVERTISSEMENT

Dans cette édition, l'ancienneté est indisponible pour les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS), ainsi que pour les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF). En effet, la gestion de ces personnels a basculé vers le système d'information RenoiRH, ce qui a engendré des difficultés dans la remontée des données.

Par ailleurs, le calcul de l'ancienneté des personnels d'encadrement supérieur a été révisé, elle n'est donc pas comparable avec les éditions précédentes du Panorama.

A. L'ANCIENNETÉ DES PERSONNELS

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 2025 (**Figure 6.1**). Quatre enseignants sur dix ont moins de 15 ans d'ancienneté, un tiers ont une ancienneté comprise entre 15 et 24 ans, et un quart ont 25 ans d'ancienneté ou plus. Dans le second degré, les femmes et les hommes sont enseignants fonctionnaires depuis 19 ans en moyenne.

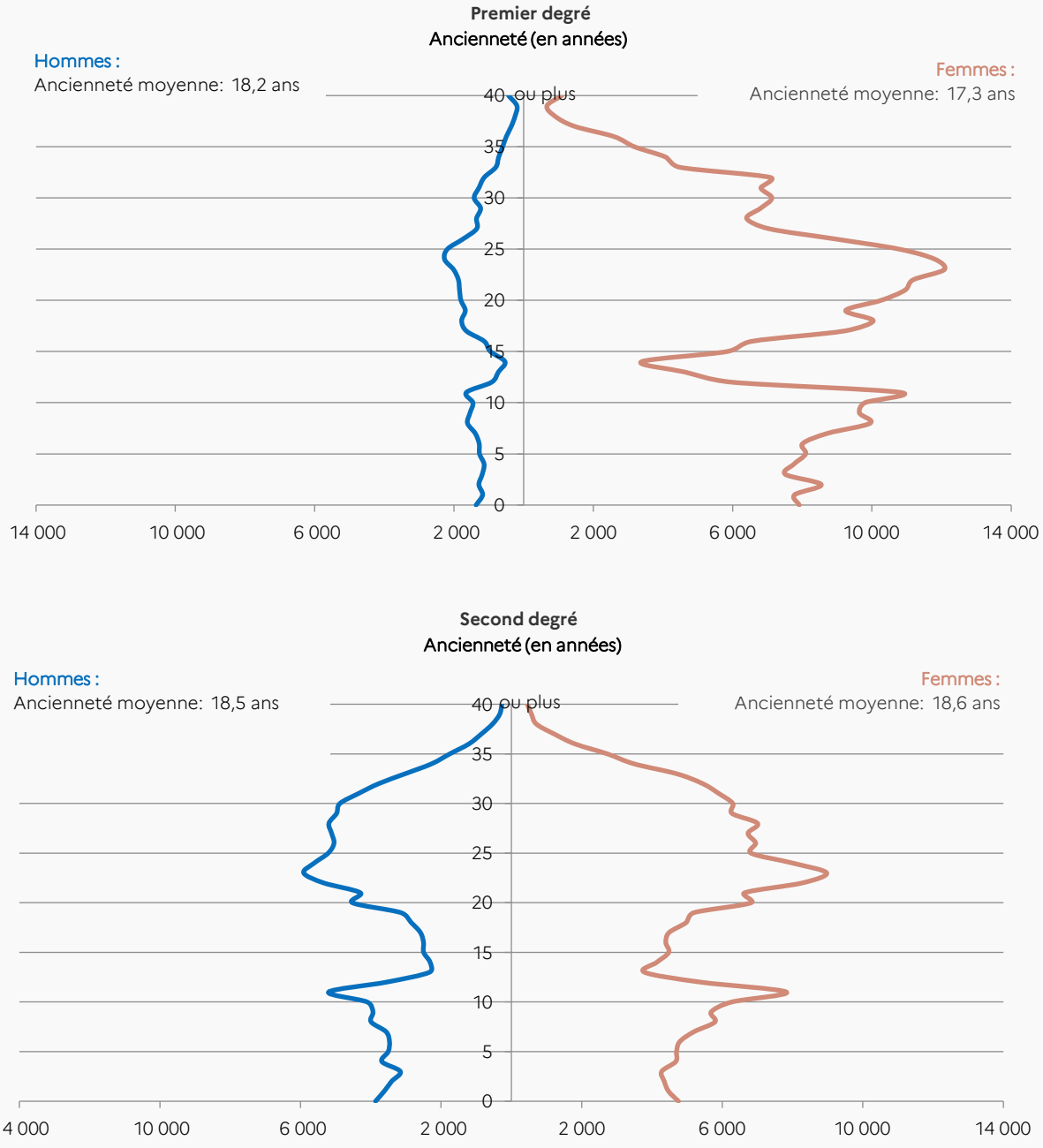
Dans le premier degré, la part des hommes est relativement faible, davantage encore parmi les jeunes enseignants, comparée aux générations plus anciennes : 14 % des enseignants ayant moins de 10 ans d'ancienneté sont des hommes tandis qu'ils représentent 16 % des enseignants ayant au moins 30 ans d'ancienneté. Cette différence vient en partie des départs en retraite plus précoces des femmes (voir **chapitre 10**).

Le creux observé dans les effectifs enseignants, du premier comme du second degré, ayant 14 ans d'ancienneté correspond à la réforme de 2011 sur le recrutement des enseignants qui a porté de la licence au master le niveau requis pour accéder aux concours. Cette réforme a réduit le vivier des candidats jusqu'en 2013-2014, où le nombre de recrutements a par ailleurs été relevé.

Dans le premier degré, les aires d'éducation avec la plus forte part d'enseignants fonctionnaires ayant moins de 5 ans d'ancienneté sont dispersées à travers la France (**Figure 6.2**). Au sein d'un département, cette part varie grandement d'une aire d'éducation à l'autre. Par exemple, la part d'enseignants de moins de 5 ans d'ancienneté dans les Côtes d'Armor (22) est faible sur les côtes et élevée dans les terres.

Dans le second degré, les aires d'éducation avec la plus forte part d'enseignants ayant moins de 5 ans d'ancienneté sont concentrées en Île-de-France et dans les départements adjacents (**Figure 6.3**). En Île-de-France, la part d'enseignants qui ont moins de 5 ans d'activité est plus faible dans la ville de Paris et dans les bassins d'éducation ruraux.

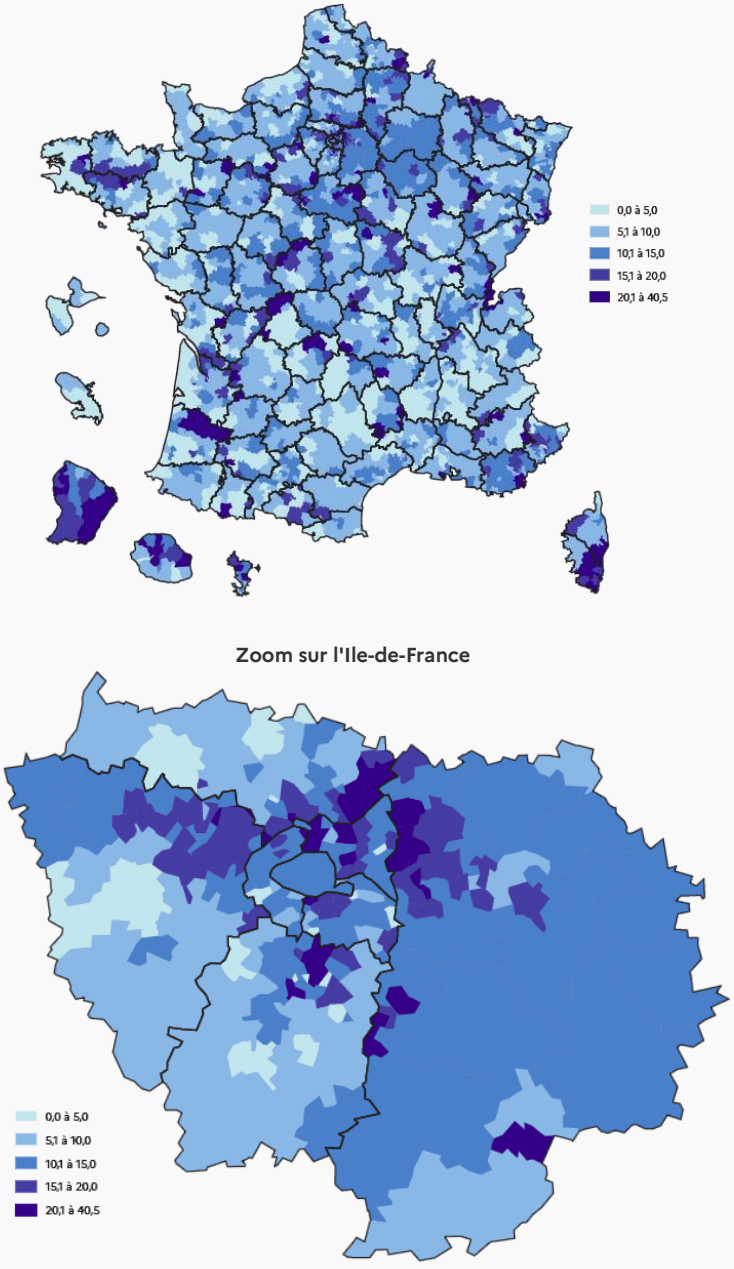
Figure 6.1 – Ancienneté en tant qu'enseignants fonctionnaires en activité dans le secteur public



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Note : une ancienneté de zéro en tant que fonctionnaires en activité correspond à l'année de stage.
Lecture : à la rentrée 2025, 10 827 enseignantes du premier degré public ont onze ans d'ancienneté.
Champ : France, personnels fonctionnaires appartenant à un corps enseignant du secteur public, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

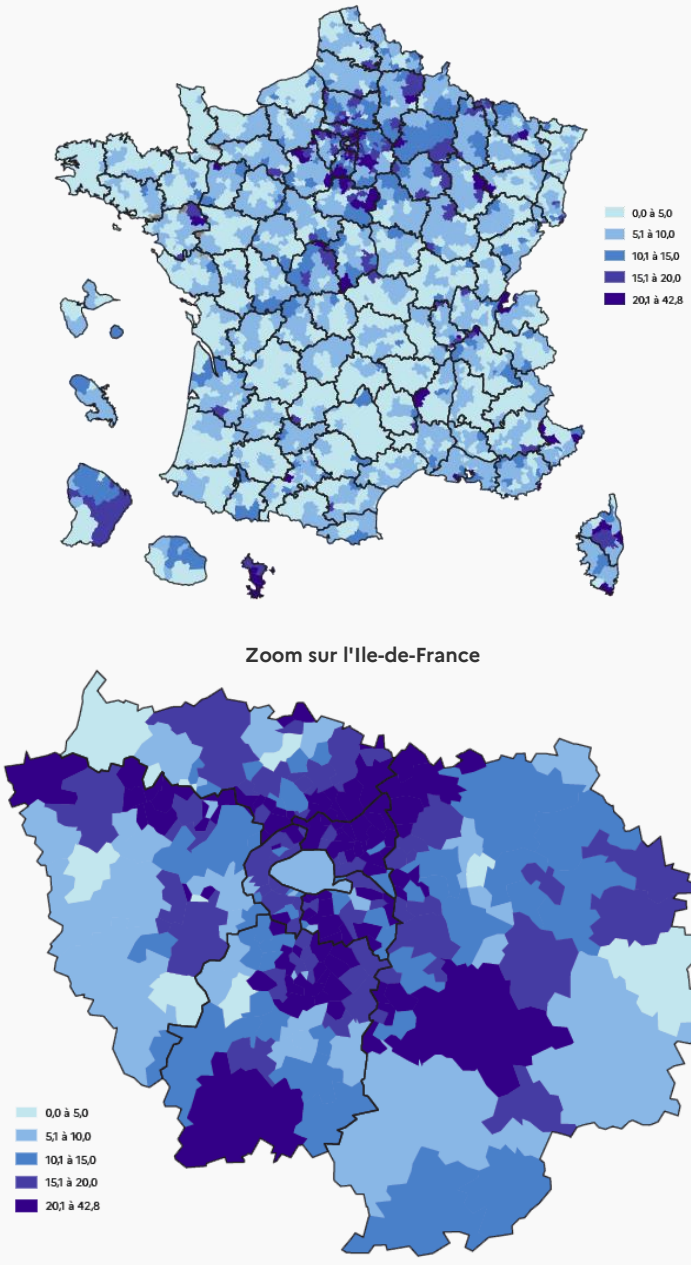
Figure 6.2 – Part des enseignants fonctionnaires ayant moins de 5 ans d'ancienneté dans le premier degré public



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Note : Le zonage utilisé dans cette figure est celui des aires Collèges construites à partir des trajets domicile-établissement des collégiens (Aires d'éducation de la Depp, 2022 : https://www.education.gouv.fr/sites/default/files/document/Poster%20"Les%20aires%20d&%23039;%C3%A9ducation,%20deux%20zonages%20pour%20les%20%C3%A9tudes%20et%20le%20pilotage"-327051.pdf)
Lecture : à la rentrée 2025, dans le bassin d'éducation de Carhaix-Plouguer dans le Centre-Bretagne, 9 % des enseignants du premier degré public ont moins de 5 ans d'ancienneté.
Champ : France, personnels fonctionnaires appartenant à un corps enseignant du secteur public, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 6.3 – Part des enseignants fonctionnaires ayant moins de 5 ans d'ancienneté dans le second degré public



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

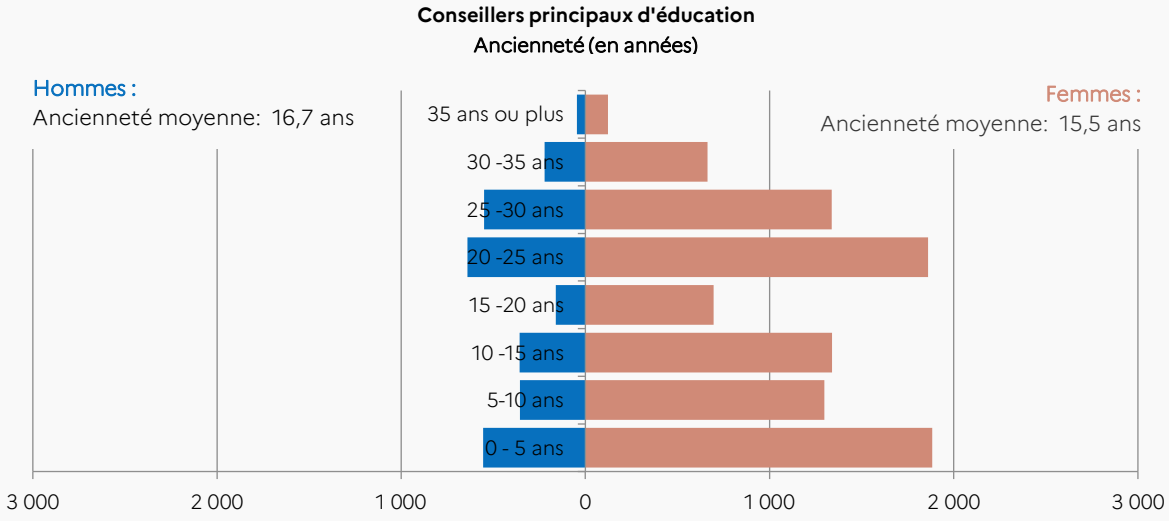
Note : le zonage utilisé dans cette figure est celui des aires Collèges construites à partir des trajets domicile-établissement des collégiens (Aires d'éducation de la Depp, 2022 : https://www.education.gouv.fr/sites/default/files/document/Poster%20"Les%20aires%20d&%23039;%C3%A9ducation,%20deux%20zonages%20pour%20les%20%C3%A9tudes%20et%20le%20pilotage"-327051.pdf)
Lecture : à la rentrée 2025, dans le bassin d'éducation de Carhaix-Plouguer dans le Centre-Bretagne, 8 % des enseignants du second degré public ont moins de 5 ans d'ancienneté.
Champ : France, personnels fonctionnaires appartenant à un corps enseignant du secteur public, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

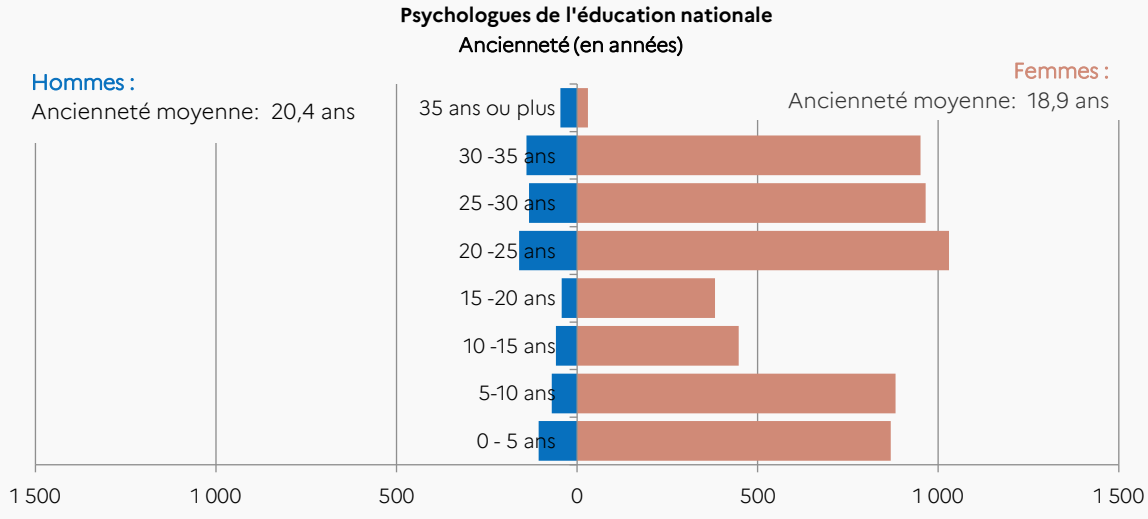
2. L'ancienneté des personnels de vie scolaire

À la rentrée 2025, l'ancienneté moyenne des conseillers principaux d'éducation (CPE) est de 17 ans pour les hommes et de 16 ans pour les femmes (**Figure 6.4**). La part des hommes les plus avancés dans leur carrière est plus importante que celle des femmes : 28 % des hommes ont au moins 25 ans d'ancienneté contre 23 % des femmes.

Chez les psychologues de l'éducation nationale et les conseillers d'orientation psychologues, l'ancienneté est plus importante : 20 ans pour les hommes et 19 ans pour les femmes. La proportion d'hommes appartenant à ces corps depuis au moins 25 ans est de 42 % contre 33 % pour les femmes.

Figure 6.4 – Ancienneté en tant que fonctionnaires des personnes relevant de la vie scolaire en activité





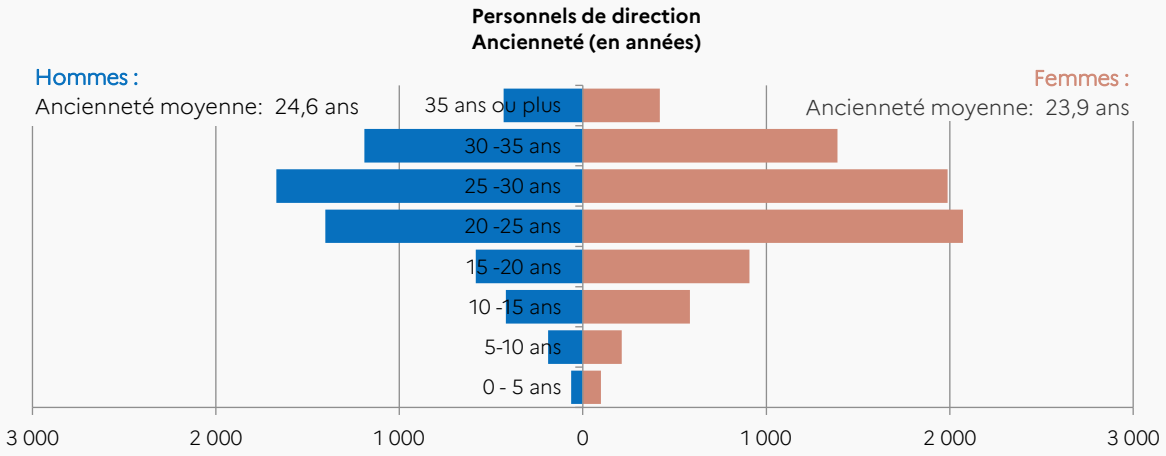
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

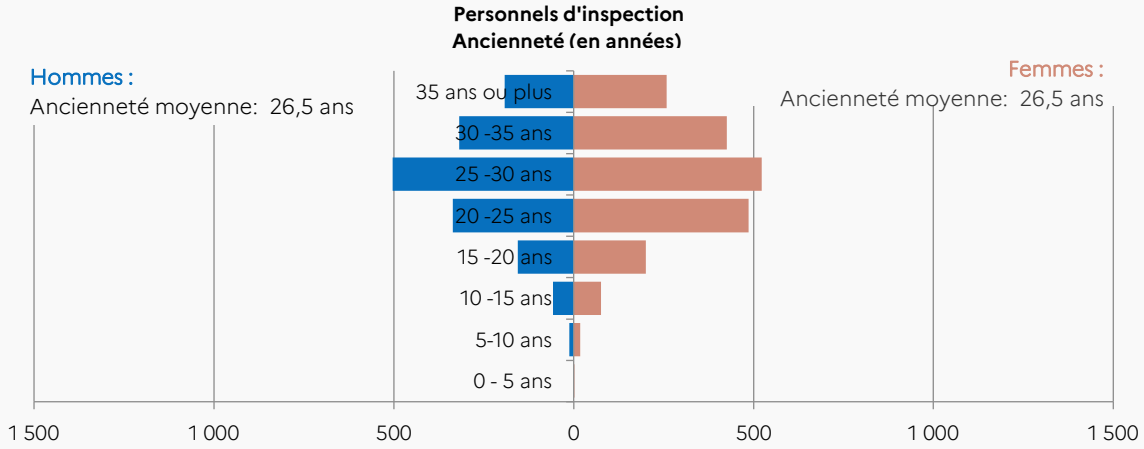
Note : une ancienneté de zéro en tant que fonctionnaires en activité correspond à l'année de stage.
Lecture : à la rentrée 2025, 2430 conseillers principaux d'éducation ont moins de 5 ans d'ancienneté dont 1883 femmes ; 975 psychologues de l'éducation nationale ont moins de 5 ans d'ancienneté dont 868 femmes.
Champ : France, personnels fonctionnaires non enseignants, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

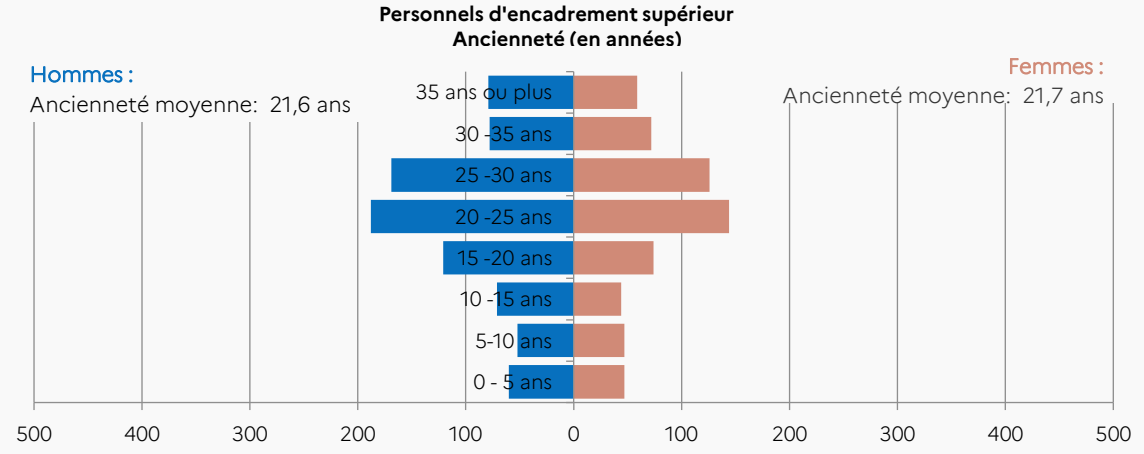
3. L'ancienneté des personnels d'encadrement

À la rentrée 2025, les personnels de direction ont une ancienneté moyenne de 25 ans pour les hommes et de 24 ans pour les femmes (**Figure 6.5**). La part des hommes les plus avancés dans leur carrière est plus importante que celles des femmes : 55 % des hommes ont au moins 25 ans d'ancienneté contre 49 % des femmes. L'ancienneté moyenne des personnels d'inspection est de 27 ans pour les deux sexes. Elle est plus faible pour les personnels d'encadrement supérieur : 22 ans pour les hommes et les femmes. L'ancienneté des personnels de direction et d'inspection est plus élevée que celle des autres personnels en raison des conditions d'activité professionnelle antérieure pour accéder à ces emplois.

Figure 6.5 – Ancienneté en tant que fonctionnaires des personnels d'encadrement en activité







Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Note : une ancienneté de zéro en tant que fonctionnaires en activité correspond à l'année de stage.
Lecture : à la rentrée 2025, 163 personnels de direction ont moins de 5 ans d'ancienneté dont 99 femmes, 3 personnels d'inspection ont moins de 5 ans d'ancienneté dont 2 femmes et 107 personnels d'encadrement supérieur ont moins de 5 ans d'ancienneté dont 47 femmes.
Champ : France, personnels fonctionnaires non enseignants, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

B. L'AVANCEMENT DE CARRIÈRE DES ENSEIGNANTS

1. La part des enseignants en hors classe et en classe exceptionnelle

À la rentrée 2025, dans le premier degré, 23 % des enseignants fonctionnaires ont atteint la hors classe. (**Figure 6.6**)**.** Cette proportion est équivalente quel que soit le sexe. Parmi les hommes, 18 % sont en classe exceptionnelle, soit 5 points de plus que dans la population féminine (13 %). Cela s'explique en partie par un effet démographique, les hommes représentant une proportion plus importante des professeurs des écoles ayant le plus d'ancienneté, comme vu précédemment.

Dans le second degré, environ un tiers des professeurs agrégés, certifiés, professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) et professeurs de lycée professionnel (PLP) appartiennent à la hors classe. Des différences entre les femmes et les hommes apparaissent toutefois selon les corps : les femmes sont moins souvent à la hors classe parmi les PLP (32 % contre 36 % des hommes), mais plus souvent parmi les PEPS (36 % contre 29 %). Ces écarts reflètent principalement les différences de structure démographique et d'ancienneté propres à chaque corps. (voir **chapitre 2**). En effet, parmi les PLP, les hommes sont plus âgés et ont globalement un peu plus d'ancienneté que les femmes car les recrutements récents sont plus féminisés. C'est l'inverse parmi les PEPS pour lesquels les recrutements se sont nettement masculinisés au cours des dernières décennies, avec notamment la suppression en 1995 du concours distinct pour les femmes et les hommes à l'entrée en licence Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (STAPS).

Par ailleurs, 12 % des enseignants du second degré appartiennent à la classe exceptionnelle. Les femmes y sont légèrement moins représentées que les hommes (12 % contre 13 %), l'écart étant le plus marqué parmi les professeurs certifiés (12 % contre 14 %).

Figure 6.6 – Répartition des enseignants fonctionnaires du secteur public, par corps et grade

				Effectifs	Répartition par grade (en %)	Age moyen
Premier degré (1)		Femmes	Classe normale	188 678	64,0	39,3
			Hors classe	67 284	22,8	51,5
			Classe excep,	38 856	13,2	56,0
			Ensemble	294 818	100,0	44,3
		Hommes	Classe normale	30 477	59,8	40,6
			Hors classe	11 478	22,5	52,4
			Classe excep,	8 984	17,6	57,0
			Ensemble	50 939	100,0	46,1
		Ensemble	**Classe normale**	**219 155**	**63,4**	**39,5**
			Hors classe	**78 762**	**22,8**	**51,6**
			Classe excep,	**47 840**	**13,8**	**56,1**
			Ensemble	**345 757**	**100,0**	**44,5**
Second degré	dont Professeurs agrégés	Femmes	Classe normale	17 777	59,2	40,9
			Hors classe	9 042	30,1	53,8
			Classe excep,	3 214	10,7	58,0
			Ensemble	30 033	100,0	46,6
		Hommes	Classe normale	14 501	57,3	40,2
			Hors classe	7 911	31,2	54,3
			Classe excep,	2 915	11,5	58,6
			Ensemble	25 327	100,0	46,7
		Ensemble	**Classe normale**	**32 278**	**58,3**	**40,6**
			Hors classe	**16 953**	**30,6**	**54,0**
			Classe excep,	**6 129**	**11,1**	**58,3**
			Ensemble	**55 360**	**100,0**	**46,6**
	dont Professeurs certifiés	Femmes	Classe normale	76 843	56,1	39,8
			Hors classe	43 979	32,1	53,4
			Classe excep,	16 110	11,8	57,2
			Ensemble	136 958	100,0	46,2
		Hommes	Classe normale	39 957	54,3	39,9
			Hors classe	23 746	32,2	54,6
			Classe excep,	9 928	13,5	57,8
			Ensemble	73 661	100,0	47,0
		Ensemble	**Classe normale**	**116 800**	**55,5**	**39,8**
			Hors classe	**67 725**	**32,2**	**53,8**
			Classe excep,	**26 038**	**12,4**	**57,4**
			Ensemble	**210 619**	**100,0**	**46,5**

Figure 6.6 – (suite)

				Effectifs	Répartition par grade (en %)	Age moyen
Second degré (suite)	dont PEPS	Femmes	Classe normale	5 543	50,1	35,8
			Hors classe	4 007	36,2	52,1
			Classe excep,	1 505	13,6	56,8
			Ensemble	11 055	100,0	44,6
		Hommes	Classe normale	9 587	60,2	35,5
			Hors classe	4 623	29,0	52,6
			Classe excep,	1 712	10,8	57,0
			Ensemble	15 922	100,0	42,8
		Ensemble	**Classe normale**	**15 130**	**56,1**	**35,6**
			Hors classe	**8 630**	**32,0**	**52,3**
			Classe excep,	**3 217**	**11,9**	**56,9**
			Ensemble	**26 977**	**100,0**	**43,5**
	dont PLP	Femmes	Classe normale	14 746	55,6	44,0
			Hors classe	8 565	32,3	55,0
			Classe excep,	3 223	12,1	57,9
			Ensemble	26 534	100,0	49,3
		Hommes	Classe normale	12 904	50,6	45,4
			Hors classe	9 248	36,3	55,1
			Classe excep,	3 344	13,1	57,8
			Ensemble	25 496	100,0	50,5
		Ensemble	**Classe normale**	**27 650**	**53,1**	**44,7**
			Hors classe	**17 813**	**34,2**	**55,1**
			Classe excep,	**6 567**	**12,6**	**57,9**
			Ensemble	**52 030**	**100,0**	**49,9**
	Ensemble second degré	Femmes	Classe normale	114 909	56,2	40,3
			Hors classe	65 593	32,1	53,6
			Classe excep,	24 052	11,8	57,4
			Ensemble	204 580	100,0	46,6
		Hommes	Classe normale	76 949	54,8	40,3
			Hors classe	45 528	32,4	54,4
			Classe excep,	17 899	12,7	57,8
			Ensemble	140 406	100,0	47,1
		Ensemble	**Classe normale**	**191 858**	**55,6**	**40,3**
			Hors classe	**111 121**	**32,2**	**53,9**
			Classe excep,	**41 951**	**12,2**	**57,6**
			Ensemble	**344 986**	**100,0**	**46,8**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Professeurs des écoles uniquement. Les instituteurs (451 individus) ne sont pas inclus dans cette figure car ce corps n'a pas de classe.
Lecture : à la rentrée 2025, 9 042 femmes sont des professeures agrégées hors-classe, Leur âge moyen est de 54 ans et elles représentent 30 % des professeures agrégées.
Champ : France, personnels fonctionnaires appartenant à un corps enseignant du secteur public, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

2. Le rythme des changements de grade et d'indice au cours de la carrière

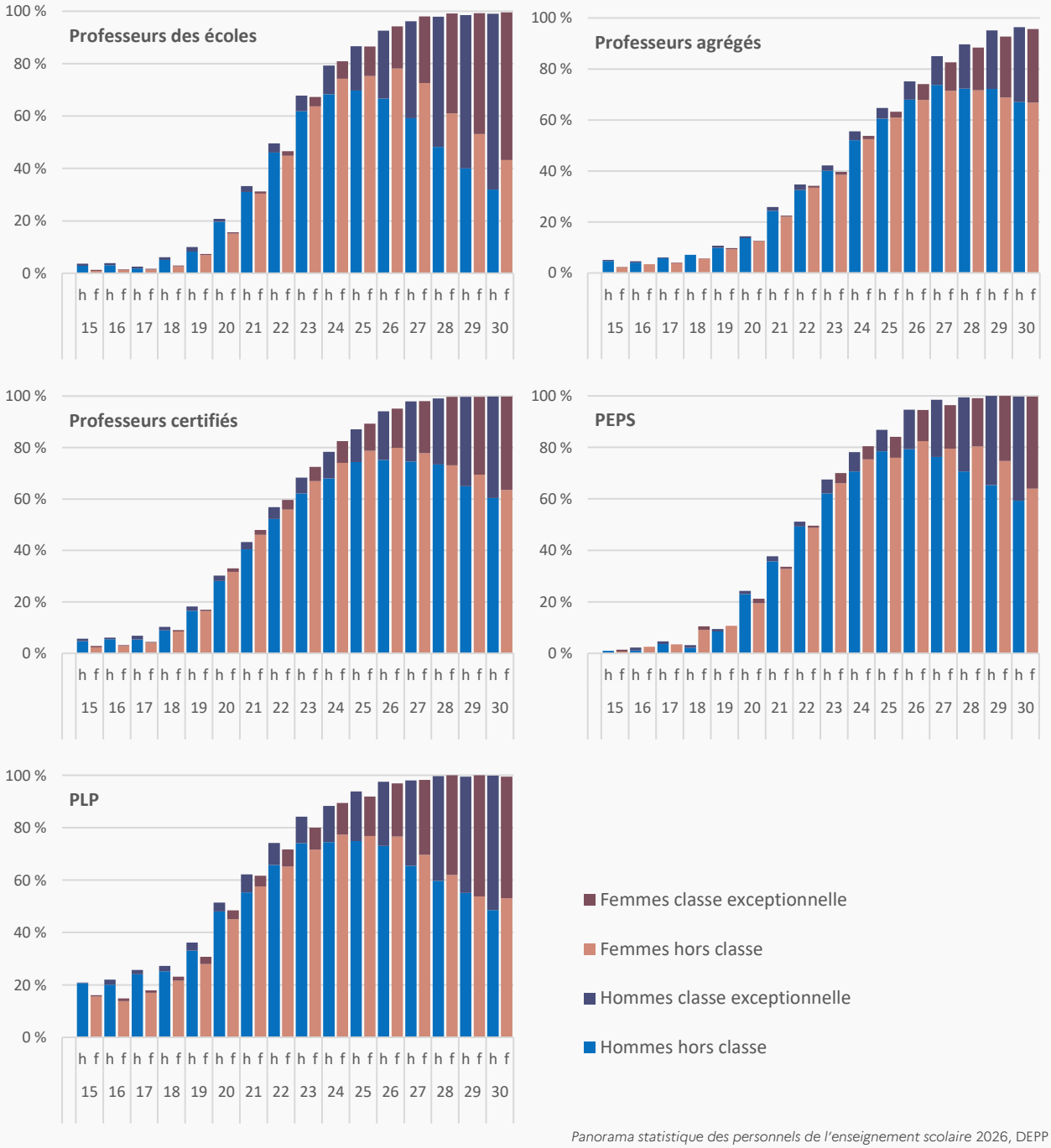
Des changements de grade plus rapides pour les hommes que pour les femmes

Si les hommes sont globalement plus nombreux que les femmes à accéder à la hors classe et à la classe exceptionnelle, ces écarts s'expliquent en partie par des différences de structure démographique, mais aussi par un rythme de progression de carrière plus rapide. À 20 ans d'ancienneté, les hommes sont plus souvent en hors classe ou en classe exceptionnelle que les femmes parmi les professeurs des écoles, les professeurs agrégés, les professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) et les professeurs de lycée professionnel (PLP) (**Figure 6.7**). Chez les professeurs certifiés, cette avance ne concerne que l'accès à la classe exceptionnelle. Les écarts apparaissent particulièrement tôt chez les PLP, dès 15 ans d'ancienneté. À 30 ans d'ancienneté, il n'y a pratiquement plus d'enseignants en classe normale pour les deux sexes, mais les hommes sont plus fréquemment en classe exceptionnelle. L'écart est important chez les professeurs des écoles : 67 % des hommes et 56 % des femmes sont en classe exceptionnelle. Chez les professeurs agrégés, la proportion est la même quel que soit le sexe (29 %).

Peu de différences d'indice entre les sexes

Ces rythmes différents de passages de grade entre les femmes et les hommes ont une incidence sur les écarts d'indices. Ces derniers sont le plus souvent faibles, mais ont tendance à s'accentuer avec l'ancienneté (**Figure 6.8**). Pour les enseignants du premier degré, l'indice moyen des hommes est supérieur de 2 % à celui des femmes à partir de 28 ans de carrière (soit 15 points d'indice de plus pour les hommes en moyenne). Il en est de même pour les professeurs d'EPS (1 à 2 % d'écart à partir de 25 ans d'ancienneté). Chez les PLP, en général plus âgés au moment du recrutement, l'indice moyen des hommes est supérieur à celui des femmes de 2 à 4 % à moins de 20 ans d'ancienneté. L'écart se réduit ensuite pour ceux qui ont plus de 20 ans de carrière. Pour les professeurs certifiés et agrégés, l'écart d'indice entre les femmes et les hommes est relativement faible et stable au cours de la carrière.

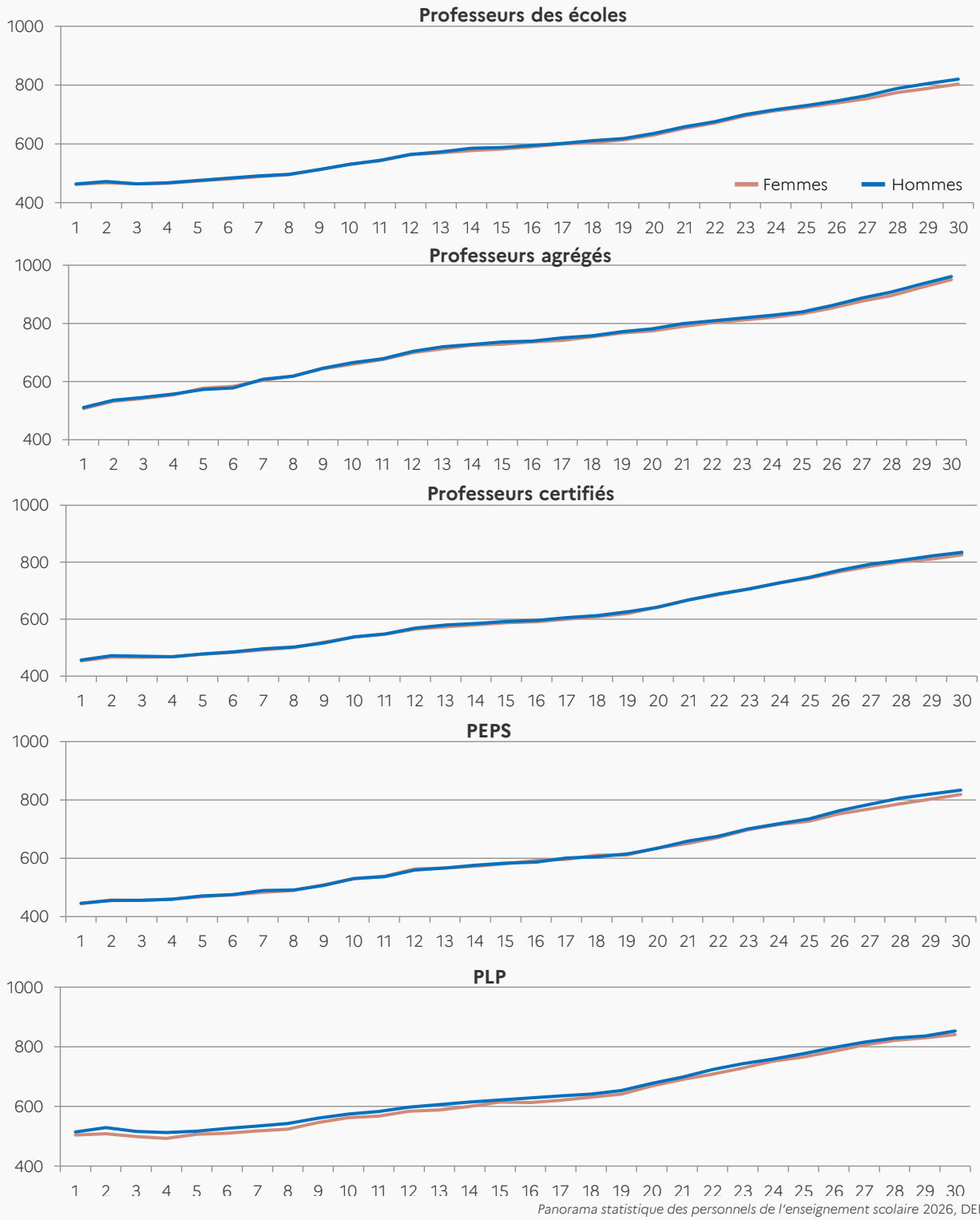
Figure 6.7 – Répartition des enseignants fonctionnaires dans les grades selon l'ancienneté, par corps et sexe



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la rentrée 2025, parmi les hommes professeurs des écoles ayant 30 ans d'ancienneté, 1 % des hommes sont en classe normale, 32 % en hors classe et 67 % en classe exceptionnelle.
Champ : France, personnels fonctionnaires appartenant à un corps enseignant du secteur public, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 6.8 – Indice moyen des enseignants fonctionnaires selon l'ancienneté, par corps et sexe



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la rentrée 2025, les professeurs des écoles ayant 30 ans d'ancienneté ont un indice moyen de 803 pour les femmes et de 820 pour les hommes.
Champ : France, personnels fonctionnaires appartenant à un corps enseignant du secteur public, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

C. LA MOBILITÉ DES ENSEIGNANTS

Des mobilités principalement locales

À la rentrée 2025, 17 % des enseignants fonctionnaires du premier degré et 8 % de ceux du second degré changent d'établissement scolaire (**Figure 6.9**). Ces mutations sont majoritairement locales. En effet, seulement 1,1 % des enseignants du premier degré et 1,5 % des enseignants du second degré ont respectivement changé de département et d'académie.

Le taux de mobilité des enseignants (part d'enseignants changeant d'établissement) décroît avec l'âge. Dans le premier degré, le taux de mobilité des enseignants fonctionnaires de moins de 30 ans atteint 50 %, contre 10 % pour les enseignants de 50 ans ou plus. Dans le second degré, 27 % des enseignants de moins de 30 ans changent d'établissement, contre 4 % des enseignants de 50 ans ou plus. La plupart des enseignants fonctionnaires changent d'établissement après leur année de stage, pour leur première affectation en tant que titulaires : 95 % dans le premier degré et 89 % dans le second degré.

Des taux de migration négatifs en Ile-de-France et positifs sur la côte Atlantique

Dans le premier degré, la plupart des départements de la côte Atlantique présentent un taux de migration interdépartementale positif, c'est-à-dire que le nombre de départs à la rentrée 2025 est plus faible que le nombre d'entrées (**Figure 6.10**). À l'inverse ceux ayant un taux négatif se situent plutôt dans la moitié nord de l'Hexagone et notamment en Île-de-France. La situation est disparate dans les départements et régions d'outre-mer.

Dans le second degré, l'ensemble des académies de l'Hexagone présentent un taux de migration interacadémique positif, à l'exception des académies de banlieue parisienne et des académies adjacentes (**Figure 6.11**). Les taux de migration négatifs sont particulièrement importants dans l'académie d'Amiens (-1,8 %) et surtout dans les académies de Versailles (-3,4 %) et de Créteil (-4,1 %). Dans les départements et régions d'outre-mer, les taux de migration sont positifs à La Réunion, en Guadeloupe et en Martinique mais négatifs en Guyane et surtout à Mayotte (-5,0 %).

Les enseignants dans les écoles et en éducation prioritaire ont une plus faible ancienneté dans l'établissement

La part des enseignants ayant moins de 6 ans d'ancienneté dans leur établissement est plus importante en REP, surtout dans les collèges (**Figure 6.12**). En REP+, la situation est plus contrastée : la part de ces enseignants est plus élevée que la moyenne dans les collèges mais plus faible dans les écoles. Par ailleurs, 29 % des enseignants dans les écoles ont plus de 12 ans d'ancienneté dans l'établissement contre 41 % des enseignants dans les collèges et les lycées polyvalents, 43 % dans les lycées professionnels ainsi que 44 % dans les lycées généraux et technologiques.

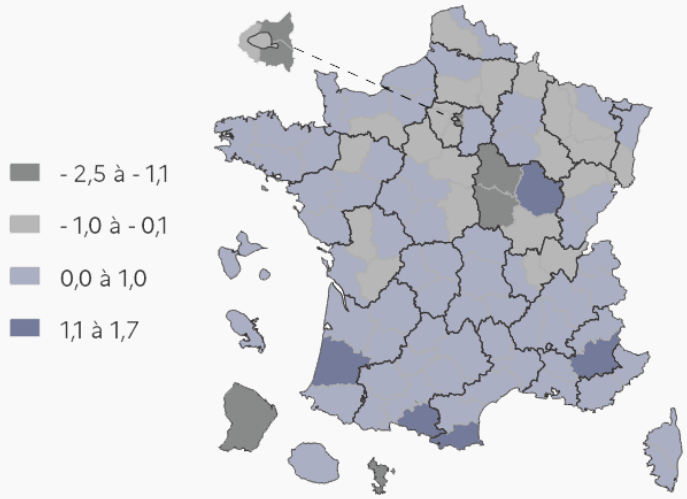
Figure 6.9 – Taux de mobilité des enseignants des premier et second degrés publics selon la classe d'âge (en %)

	Premier degré			Second degré			Ensemble
	Mobilité globale		Mobilité inter-départementale	Mobilité globale		Mobilité inter-académique	Mobilité globale
	Ensemble	Titulaires d'un poste définitif en établissement		Ensemble	Titulaires d'un poste définitif en établissement		
Fonctionnaires titulaires (1)	**16,9**	**6,3**	**1,1**	**7,5**	**3,4**	**1,5**	**12,1**
Moins de 30 ans	49,8	11,3	2,6	27,0	8,1	8,4	39,8
30-39 ans	24,2	8,6	1,8	13,7	6,2	3,2	19,3
40-49 ans	13,5	6,3	0,8	6,2	3,5	0,9	10,1
50 ans et plus	10,1	4,9	0,6	4,0	2,2	0,6	6,6
Fonctionnaires néo-titulaires (2)	**94,7**		**0,2**	**88,8**		**51,1**	**91,9**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Hors néo-titulaires.
2. Les néo-titulaires correspondent aux enseignants stagiaires le 30 novembre 2024 et titulaires le 30 novembre 2025.
Lecture : entre la rentrée 2024 et la rentrée 2025, 1,1 % des enseignants du premier degré ont changé de département tandis que 1,5 % des enseignants du second degré ont changé d'académie.
Champ : France, personnels fonctionnaires appartenant à un corps enseignant du secteur public, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024 et au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

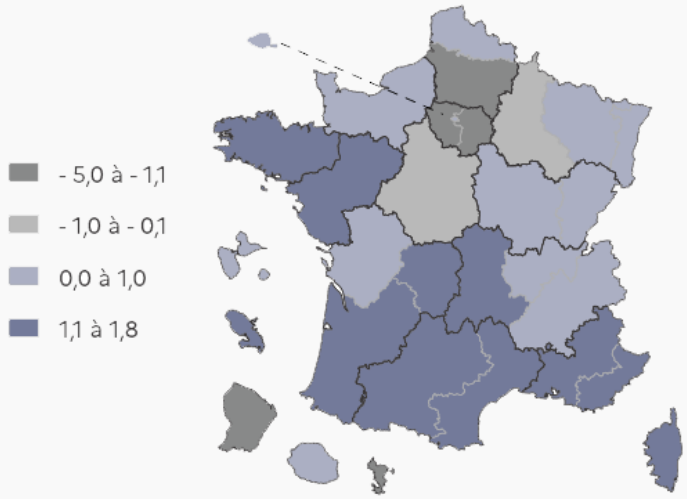
Figure 6.10 – Taux de migration nette des enseignants fonctionnaires du premier degré public par département (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : entre la rentrée 2024 et la rentrée 2025, le taux de migration interdépartementale de l'Ille-et-Vilaine est de 0,5 %.
Champ : France, personnels fonctionnaires appartenant à un corps enseignant du secteur public, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au au 30 novembre 2024 et au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 6.11 – Taux de migration nette des enseignants fonctionnaires du second degré public par académie (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : entre la rentrée 2024 et la rentrée 2025, le taux de migration interacadémique de Rennes est de 1,2 %.
Champ : France, personnels fonctionnaires appartenant à un corps enseignant du secteur public, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au au 30 novembre 2024 et au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 6.12 – Répartition des enseignants en fonction de leur ancienneté dans l'établissement

	Moins de 1 an	Entre 1 an et 6 ans	Entre 6 ans et 12 ans	12 ans ou plus	Total
Écoles	**11,5**	**34,6**	**25,4**	**28,6**	**100,0**
hors zone REP ou REP+	11,5	34,2	24,2	30,1	100,0
REP	11,8	37,1	27,7	23,3	100,0
REP+	10,5	33,3	30,8	25,4	100,0
Collèges et SEGPA	**6,5**	**27,5**	**25,4**	**40,6**	**100,0**
hors zone REP ou REP+	6,1	25,8	24,7	43,4	100,0
REP	8,4	33,6	26,2	31,8	100,0
REP+	7,1	32,3	30,4	30,2	100,0
Lycées GT	**4,9**	**25,2**	**26,1**	**43,9**	**100,0**
Lycées professionnels	**5,9**	**26,3**	**24,8**	**43,0**	**100,0**
Lycées polyvalents	**5,8**	**26,3**	**26,9**	**40,9**	**100,0**
Autres établissements	**38,3**	**43,9**	**12,5**	**5,3**	**100,0**
Ensemble des écoles et établissements	**12,5**	**32,1**	**23,8**	**31,5**	**100,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la rentrée 2025, les professeurs ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'établissement représentent 11,8 % des enseignants dans les écoles REP, 10,5 % dans les écoles REP+ et 11,5 % dans les écoles hors zone REP ou REP+.
Champ : France, personnels fonctionnaires appartenant à un corps enseignant du secteur public, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au au 30 novembre 2024 et au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

POUR EN SAVOIR PLUS

DEPP, 2026, *Repères et références statistiques*, Paris.
- Fiche 9.14 – La mobilité des enseignants des premier et second degrés publics.

https://rers.depp.education.fr/

Faucon H., 2026, « Le début de carrière des enseignants du second degré public : une baisse des affectations dans les collèges REP+ », *Note d'Information*, n° 26-37, DEPP. https://doi.org/10.48464/ni-26-37

7. LES RÉMUNÉRATIONS

A. VUE D'ENSEMBLE 197
B. LES RÉMUNÉRATIONS DES ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES OU ASSIMILÉS 206
C. LES RÉMUNÉRATIONS DES NON-ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES 220

CHIFFRES-CLÉS ANNÉE CIVILE 2024

Salaires **nets** mensuels moyens des personnels relevant de l'enseignement scolaire en France hors Mayotte.

- **Les enseignants (public + privé sous contrat) : 3 000 € (ratio femmes/hommes : 0,91)**
  Fonctionnaires et assimilés du premier degré : **2 850 €**
  Fonctionnaires et assimilés du second degré : **3 310 €**
  Professeurs contractuels et maîtres délégués : **2 130 €**

- **Les non-enseignants : 1 810 € (ratio femmes/hommes : 0,76)**
  Fonctionnaires : **3 140 €**
  AED-AESH : **1 140 €**
  Autres contractuels non enseignants : **1 920 €**

FAITS SAILLANTS

En 2024, dans un contexte de ralentissement de l'inflation (2,0 % après 4,9 % en 2023 et 5,2 % en 2022), les salaires des personnels rémunérés par le ministère de l'Éducation nationale ont bénéficié de plusieurs mesures salariales, notamment la revalorisation du point d'indice (+1,5 % au 1er juillet 2023) et le doublement des montants d'indemnités de suivi des élèves. Les fonctionnaires et assimilés de catégorie A sont ceux qui en ont le plus bénéficié et, en particulier, les professeurs des écoles (+6,1 % dans le public, +4,9 % dans le privé sous contrat). À un niveau individuel, les trois-quarts des fonctionnaires et assimilés présents en 2023 et 2024 ont vu leur salaire net augmenter en euros constants. Néanmoins, près de la moitié des fonctionnaires de catégorie C et près d'un tiers des fonctionnaires de catégorie B ont enregistré une baisse de salaire.

SOURCES

Les données annuelles de rémunération sont produites à partir du **système d'information sur les agents des services publics (Siasp)**. Conçu et produit par l'Insee, Siasp recense les données sur l'emploi et les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique (FPE, FPH et FPT). Les informations sont issues de données individuelles relatives à chaque salarié, déclarées par l'établissement employeur.

Concernant le ministère de l'Éducation nationale, jusqu'au millésime 2021, Siasp était majoritairement alimenté par les fichiers mensuels de paye de la Direction générale des finances publiques. En 2022, conformément au décret 2016-611 du 18 mai 2016, le ministère bascule en déclaration sociale nominative (DSN), qui devient la principale source d'alimentation de Siasp. Comme les autres employeurs de la fonction publique, le ministère a revu à cette occasion ses systèmes d'information et de déclaration et donc modifié son comportement déclaratif.

Pour en savoir plus sur les implications du changement d'alimentation de Siasp dans les résultats publiés dans ce chapitre, se reporter à l'encadré **« Avertissement »**.

Les données issues de ce système d'information sont en années civiles et non en années scolaires. Elles portent, pour cette publication, sur 2024 (année disponible la plus récente).

CHAMP

Le chapitre porte sur les enseignants des secteurs public et privé sous contrat et sur les non-enseignants du public, rémunérés en 2024 par le ministère de l'Éducation nationale sur les missions relevant de l'enseignement scolaire, en France hors Mayotte.

Sont retenus les agents actifs rémunérés sur les actions des programmes budgétaires 139 (enseignement privé des 1er et 2nd degrés), 140 (enseignement scolaire public du 1er 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 (EPLE).

Tous les agents en poste à un moment ou à un autre dans l'année sont considérés. Par conséquent, les effectifs ainsi que les proportions d'agents à temps partiel ou incomplet sont plus importants que ceux présentés dans les **chapitres 1 à 3** (personnels présents au 30 novembre).

Ne sont pas retenus dans le champ :

- les agents relevant de jeunesse et sports ;
- les agents relevant de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- les agents en congé de fin d'activité, en congé de longue durée ou en congé familial ;
- les agents en congé formation ;
- les agents dont la mission principale est effectuée en dehors du ministère de l'Éducation nationale ;
- les apprentis, les assistants étrangers et les agents recrutés sur contrats aidés ;
- les agents relevant des établissements suivants : les groupements d'établissements publics locaux de formations continues pour adultes (Greta), le centre national de documentation pédagogique (CNDP), l'Institut national de recherche pédagogique (INRP), l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep), le Centre national d'enseignement à distance (Cned) et le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq).

En 2024, dans le système d'information sur les agents des services publics (Siasp), les agents dont les salaires sont examinés dans ce chapitre se répartissent comme suit (**Figure 7.1**) :

Figure 7.1 – Données de cadrage sur les effectifs issus de Siasp

	Femmes			Hommes			Ensemble		
	Effectifs	% à temps partiel ou incomplet	Quotité moyenne à temps partiel ou incomplet	Effectifs	% à temps partiel ou incomplet	Quotité moyenne à temps partiel ou incomplet	Effectifs	% à temps partiel ou incomplet	EQTP
Enseignants du public	**536 103**	**12,6**	**0,77**	**216 773**	**6,7**	**0,76**	**752 876**	**10,9**	**709 552**
Fonctionnaires	**501 969**	**12,0**	**0,78**	**193 097**	**5,3**	**0,78**	**695 066**	**10,1**	**663 306**
dont, P. des écoles	*294 357*	*11,5*	*0,77*	*50 962*	*3,9*	*0,77*	*345 319*	*10,4*	*328 171*
P. certifiés	*139 244*	*13,8*	*0,80*	*74 701*	*6,5*	*0,79*	*213 945*	*11,2*	*204 311*
P. d'EPS	*11 173*	*11,7*	*0,79*	*15 776*	*6,1*	*0,78*	*26 949*	*8,4*	*25 861*
P. de lycée professionnel	*26 674*	*7,4*	*0,79*	*25 512*	*3,5*	*0,79*	*52 186*	*5,5*	*50 759*
P. agrégés	*29 100*	*12,4*	*0,79*	*24 605*	*6,3*	*0,78*	*53 705*	*9,6*	*51 357*
P. de chaire supérieure	*830*	*1,3*	*0,78*	*1 310*	*0,2*	*0,82*	*2 140*	*0,6*	*2 106*
Contractuels	**34 134**	**21,4**	**0,71**	**23 676**	**18,2**	**0,72**	**57 810**	**20,1**	**46 246**
Enseignants du privé sous contrat	**104 517**	**22,5**	**0,71**	**35 644**	**16,3**	**0,72**	**140 161**	**20,9**	**125 552**
Assimilés titulaires	**85 261**	**17,4**	**0,73**	**26 598**	**9,3**	**0,74**	**111 859**	**15,5**	**105 078**
dont, P. des écoles	*35 713*	*18,2*	*0,70*	*3 103*	*9,2*	*0,71*	*38 816*	*17,5*	*35 881*
P. certifiés	*38 361*	*17,8*	*0,76*	*14 499*	*10,3*	*0,75*	*52 860*	*15,7*	*49 834*
P. d'EPS	*2 347*	*12,9*	*0,77*	*3 820*	*8,5*	*0,76*	*6 167*	*10,2*	*5 924*
P. de lycée professionnel	*6 656*	*13,4*	*0,74*	*3 703*	*7,2*	*0,74*	*10 359*	*11,2*	*9 938*
P. agrégés et de chaire supérieure	*1 914*	*11,9*	*0,77*	*1 363*	*5,9*	*0,75*	*3 277*	*9,4*	*3 159*
Maîtres délégués	**19 256**	**45,3**	**0,68**	**9 046**	**36,8**	**0,71**	**28 302**	**42,6**	**20 474**
Non-enseignants	**257 783**	**63,4**	**0,65**	**61 245**	**39,8**	**0,65**	**319 028**	**58,9**	**233 931**
Fonctionnaires	**76 216**	**13,2**	**0,80**	**23 477**	**2,7**	**0,79**	**99 693**	**10,7**	**95 449**
Personnels d'encadrement (1)	9 573	0,3	0,78	8 180	0,2	0,77	17 753	0,2	17 389
Personnels d'éducation (2)	14 908	8,3	0,78	3 656	3,8	0,77	18 564	7,4	17 812
Personnels ASS (3)	46 897	16,7	0,81	7 623	3,9	0,79	54 520	14,9	51 731
Personnels ITRF (4)	4 838	19,5	0,81	4 018	4,9	0,80	8 856	12,9	8 516
Contractuels	**181 567**	**84,5**	**0,64**	**37 768**	**62,8**	**0,65**	**219 335**	**80,8**	**138 482**
P. d'éducation (5)	171 097	88,2	0,64	35 510	66,2	0,65	206 607	84,4	129 055
ASS (3) et ITRF (4)	10 470	23,4	0,67	2 258	8,4	0,68	12 728	20,7	9 427
Ensemble	**898 403**	**28,3**	**0,69**	**313 662**	**14,3**	**0,70**	**1 212 065**	**24,7**	**1 069 034**
Fonctionnaires et assimilés	**663 446**	**12,8**	**0,77**	**243 172**	**5,5**	**0,77**	**906 618**	**10,8**	**863 832**
Catégorie A	629 043	12,7	0,77	236 194	5,5	0,77	865 237	10,7	824 385
Catégorie B	14 245	13,3	0,81	3 374	3,9	0,80	17 619	11,5	16 913
Catégorie C	20 158	16,5	0,80	3 604	6,0	0,78	23 762	14,9	22 534
Contractuels et maîtres délégués	**234 957**	**72,1**	**0,64**	**70 490**	**44,5**	**0,66**	**305 447**	**65,7**	**205 202**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Personnels de direction, d'inspection et d'encadrement supérieur.
2. Conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'éducation nationale.
3. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé.
4. Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation.
5. Conseillers d'orientation intérimaire, AED et AESH.
Champ : France hors Mayotte, public + privé sous contrat. Agents en fonction au ministère de l'Éducation nationale en 2024.
Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

CONCEPTS

Dans le système d'information Siasp, le poste est l'unité d'observation. Un poste caractérise un agent en emploi dans un établissement donné. Au cours d'une même année civile, un agent peut avoir occupé plusieurs postes : soit parce qu'il a changé d'établissement en cours d'année (remplacement, mutation), soit parce qu'il occupe plusieurs postes différents simultanément.

Afin d'avoir une mesure des revenus salariaux des agents du ministère, la table originelle Siasp au niveau poste doit être transformée en une table au niveau individu. Pour chaque agent, les données sur les différents postes occupés sont rassemblées afin de calculer son revenu salarial perçu au titre de ses fonctions exercées à l'éducation nationale sur l'année observée. En moyenne, 9 agents sur 10 ont occupé un seul poste dans l'année. Dans ce cas, le salaire mensuel correspond au salaire annuel versé pour le poste divisé par la durée en nombre de mois. Dans le cas de cumul de postes (simultanés, successifs ou se chevauchant), le salaire correspond à la somme des rémunérations reçues sur l'année divisée par la durée totale des postes occupés en mois. Dans le cas de postes occupés de façon simultanée (dates d'entrée et de sortie identiques), la durée correspond à celle d'un des deux postes. Dans le cas de postes occupés de façon successive, la durée correspond à la somme des durées des postes. Par exemple, une personne ayant perçu 16 800 euros pour un poste de 8 mois, puis, plus tard dans l'année 900 euros pour quinze jours de travail, aura un salaire net mensuel de (16 800+ 900) / 8,5 = 2 082 €.

Sont considérés comme étant à temps plein les agents dont la quotité est supérieure à 95 %, sans qu'elle ne puisse dépasser 100 %. Dans le cas de cumul de postes, les quotités des différents postes sont prises en compte pour recalculer une quotité au niveau individuel. Ainsi, dans le cas de postes simultanés, les quotités sont sommées : par exemple lorsqu'un enseignant exerce deux mi-temps dans deux établissements, alors il est considéré, en approche individuelle, comme exerçant sur l'année à plein temps. Dans le cas de postes successifs, les quotités sont prises en compte au prorata de la durée de chaque poste. Par exemple, un agent ayant occupé un poste à 80 % pendant 8 mois puis un poste à plein temps pendant 4 mois aura une quotité moyenne individuelle sur l'année de (8*80% + 4*100 %) / 12 = 86,7 %.

Salaire individuel
Les différents éléments de rémunérations (salaire brut, salaire net, traitement indiciaire brut (TIB), primes et indemnités) présentés sont des salaires individuels perçus. Chaque personne compte pour 1, qu'elle ait travaillé à temps plein, partiel ou incomplet, et qu'elle ait été présente toute l'année ou seulement une partie de l'année.

Salaire en EQTP
Le salaire net en EQTP, ou en équivalent temps plein annualisé, correspond au salaire qui serait perçu si toutes les personnes avaient travaillé à temps plein toute l'année. Dans cette approche, les personnes sont prises en compte au prorata du temps de travail qu'elles ont effectué durant l'année : les personnes à temps plein toute l'année comptent pour 1, celles à temps partiel ou n'ayant été rémunérées que quelques mois comptent pour moins. Par exemple, un agent ayant occupé un poste durant six mois à 80 % et ayant perçu 1 000 euros par mois compte pour 0,4 EQTP (0,5 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

Salaire net moyen =
(7 * 2 000 + 1 * 1 800 + 2 * 900) / 10 = 1 760 €

En approche EQTP :

EQTP = 7 + 0.8 + 2 * (0.6 * 3/12) = 8,1 EQTP

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 €

La **figure 7.2** présente l'articulation du passage de l'approche postes à l'approche individuelle.

Figure 7.2 – De la table poste à la table individuelle

	Approche poste				Approche individuelle			
	Salaire brut moyen	Salaire brut moyen EQTP	Salaire net moyen	Salaire net moyen EQTP	Salaire brut moyen	Salaire brut moyen EQTP	Salaire net moyen	Salaire net moyen EQTP
Fonctionnaires	**3 800**	**3 960**	**3 080**	**3 210**	**3 860**	**3 960**	**3 130**	**3 210**
Professeurs des écoles	3 520	3 680	2 830	2 960	3 580	3 690	2 880	2 960
Enseignants fonctionnaires du 2nd degré (1)	4 080	4 230	3 330	3 450	4 140	4 240	3 370	3 450
Personnels de direction et d'inspection	5 800	5 830	4 700	4 730	5 860	5 860	4 750	4 760
CPE et PsyEN (2)	3 740	3 850	3 030	3 110	3 790	3 860	3 060	3 120
Autres personnels non enseignants	3 380	3 470	2 760	2 840	3 370	3 470	2 760	2 840
Enseignants assimilés titulaires (privé sous contrat)	**3 660**	**3 870**	**2 860**	**3 020**	**3 670**	**3 840**	**2 870**	**3 000**
Contractuels et maîtres délégués	**1 800**	**2 360**	**1 450**	**1 910**	**1 810**	**2 370**	**1 460**	**1 910**
Professeurs contractuels (public)	2 680	2 930	2 170	2 380	2 740	2 940	2 220	2 390
Maitres délégués (privé sous contrat)	2 380	2 830	1 920	2 290	2 420	2 820	1 960	2 270
Personnels d'assistance éducative (3)	1 380	2 050	1 110	1 650	1 410	2 060	1 140	1 660
Non-enseignants (hors AED-AESH)	2 380	2 590	1 910	2 090	2 380	2 580	1 920	2 080
Ensemble	**3 230**	**3 640**	**2 610**	**2 930**	**3 330**	**3 650**	**2 680**	**2 940**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Professeurs de chaire supérieure, agrégés, certifiés, d'EPS et de lycée professionnel.
2. Conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale.
3. Assistants d'éducation (AED) et accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH).
Champ : France hors Mayotte, public + privé sous contrat. Agents en fonction au ministère de l'Éducation nationale en 2024.
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, la loi de transformation de la fonction publique de 2019, permet, depuis novembre 2020, partage du SFT entre eux (contre un seul des deux auparavant).

Primes et indemnités. Elles incluent les primes présentant un lien particulier avec un élément statutaire ou indiciaire, les primes fonctionnelles, de mobilité et à dimension territoriale, la nouvelle bonification indiciaire (NBI), les rémunérations pour heures supplémentaires, la prime liée à la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA), les indemnités représentatives de frais, les montants liés au rachat de jours épargnés au titre du compte épargne temps. L'IR et le SFT sont exclus du montant des primes et indemnités. La part de primes correspond aux primes et indemnités rapportées au salaire brut.

Salaire brut. Il s'obtient en ajoutant au TIB les primes et indemnités, l'IR et le SFT. L'IR et le SFT représentent en moyenne 2 % du salaire brut.

Salaire net (ou net de prélèvements sociaux). Salaire que perçoit effectivement le salarié. Il s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales (cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage), la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

AVERTISSEMENT

Depuis le millésime 2022, les données du système d'information sur les agents des services publics (Siasp) reposent sur une nouvelle chaine de production. En effet, l'entrée généralisée de la fonction publique dans la déclaration sociale nominative (DSN) en 2022 est venue modifier le paysage de production de ce système d'information : d'une part, la nature des données issues de la DSN oblige à revisiter la manière d'appréhender Siasp et, d'autre part, l'Insee s'est saisi de ce changement de source pour engager une refonte des traitements statistiques réalisés sur l'emploi et les rémunérations des agents de la fonction publique et en ajuster les concepts.

De la fiche de paye à la déclaration sociale nominative

Les données produites dans l'ancienne chaine de production émanaient majoritairement des fiches de paye : pour les fonctionnaires comme pour les « non-fonctionnaires » (contractuels enseignants et non enseignants du public, enseignants assimilés titulaires et maitres délégués du privé sous contrat), la quasi-totalité des éléments présents sur la fiche de paye remontaient dans le système d'information. Cette alimentation permettait d'assurer une décomposition du salaire brut de tous les agents en traitement, primes et autres composantes éventuelles.

En nouvelle chaine de production, l'ensemble des données de rémunération reposent sur des équations de salaire adossées principalement sur les éléments fiscaux issus des DSN. Les expertises menées sur les données Siasp des millésimes 2022 à 2024 ont mis en évidence des problèmes de robustesse des décompositions de salaire pour les contractuels et maîtres délégués qui rendent impossible leur diffusion. Ces populations n'apparaissent donc pas dans les parties B et C de ce chapitre.

LES PRINCIPALES MESURES RÉGLEMENTAIRES EN 2024

Chaque année, les mesures réglementaires influent sur les niveaux de salaires perçus par les personnels de l'éducation nationale. Leur effet est modulé par le contexte économique de l'année considérée, en particulier l'inflation.

En 2024, la hausse des prix s'élève à 2,0 % (après 4,9 % en 2023 et 5,2 % en 2022). Ce facteur entre en jeu dans les évolutions en euros constants présentés dans ce chapitre. Les salaires 2024 présentés en photographie annuelle sont en euros courants.

MESURES RELATIVES AU VOLET INDICIAIRE

Communes à tous les agents dans le cadre du rendez-vous salarial de juillet 2023

- Extension en année pleine de la revalorisation de la valeur du point d'indice dans la fonction publique (+1,5 % au 1er juillet 2023) ainsi que du traitement minimum dans la fonction publique (l'INM passe de 353 au 1er janvier 2023 à 361 au 1er mai 2023).
- Attribution de 5 points d'indice à l'ensemble des agents de la fonction publique (fonctionnaires et contractuels de droit public) au 1er janvier 2024.

Révision de grilles indiciaires

- À compter du 1er mai 2024, revalorisation de la grille indiciaire des personnels infirmiers de l'enseignement scolaire : versement d'un complément de traitement indiciaire (CTI) de 49 points.
- Extension en année pleine de la revalorisation de la grille indiciaire des AESH à compter du 1er septembre 2023.
- Alignement de la grille de rémunération des maîtres délégués du privé sous contrat sur les enseignants contractuels du public.

Relèvement des taux de promotion

- Personnels enseignants et d'éducation : après un premier relèvement du taux de promotion à la hors classe à la rentrée scolaire 2023 (de 18 % à 21 %), le taux de passage à la hors classe est porté à 22 % à la rentrée scolaire 2024 (+1 point par rapport à 2023).
- Poursuite de la montée en charge du taux d'accès au grade de classe exceptionnelle mais selon modification de la réglementation : à compter de la campagne 2024, abandon du contingentement (conditionné aux départs en retraite de professeurs à la classe exceptionnelle) qui était en vigueur depuis 2017. Le grade de la classe exceptionnelle est accessible aux titulaires et assimilés titulaires (y compris ceux qui sont stagiaires dans d'autres échelles de rémunération) comme suit :
  - Professeurs des écoles, certifiés, d'EPS et de lycée pro, CPE et PsyEN : ont atteint voire dépassé le 5e échelon de la hors classe au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement.
  - Agrégés : ont atteint voire dépassé le 4e échelon de la hors classe au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement.

  L'arrêté ministériel du 28 mai 2024 fixe les taux de promotion 2024 (ratio promus/promouvables) comme suit :

P. des écoles	29,0
P. certifiés	9,0
P. EPS	10,5
P. de lycée professionnel	9,0
Professeurs agrégés	13,5
CPE	10,5
PsyEN	7,5

- Relèvement du taux de promotion à la hors classe des personnels de direction de 12,5 % en 2023 à 14 % en 2024.
- Poursuite du plan de requalification pluriannuel des agents de la filière administrative s'inscrivant dans un protocole d'accord de repyramidage progressif au profit d'agents de catégories A, B et C, signé par plusieurs organisations syndicales en septembre 2021.
- Accélération de l'avancement des directeurs d'école : à l'issue de chaque année de service continu accompli dans la fonction de directeur d'école, les enseignants exerçant ces fonctions bénéficient d'une bonification d'ancienneté de trois mois. Les années de service ouvrant droit à cette bonification sont prises en compte à compter du 1er septembre 2023.

MESURES RELATIVES AU VOLET INDEMNITAIRE

Revalorisation d'indemnités existantes

- Revalorisation du CIA des personnels d'inspection
- Prime exceptionnelle pour les personnels infirmiers de l'enseignement scolaire (titulaires et contractuels) de 800 € nets.
- Revalorisation du RIFSEEP des assistants de service sociaux et conseillers techniques ainsi que des personnels administratifs et informaticiens.
- Revalorisation indemnitaire des personnels de direction et des personnels faisant fonction dans le cadre de leur adhésion au régime RIFSEEP au 1er septembre 2024.
- Au 1er janvier 2024, 3ème et dernière tranche d'alignement indemnitaire des PsyEN EDO sur les PsyEN EDA : + 425,7 € annuels.

Impact sur 2024 de mesures de revalorisation réalisées courant 2023

- Impact sur 2024 des revalorisations inconditionnelles des personnels enseignants et assimilés prenant effet en septembre 2023 (extension et revalorisation de la prime d'attractivité, revalorisation de toutes les indemnités de fonction).
- Effet en année pleine des missions complémentaires dites Pacte.
- Indemnité de fonctions versée aux AESH à la rentrée 2023 (1 539 € bruts annuels) ainsi que la majoration de 10 % de l'indemnité versée aux AESH référents qui apportent un appui méthodologique et un soutien spécifique aux AESH nouvellement nommés.
- Impact du PPCR (dernière année).

Paiement avec retard sur l'année 2024

- Part modulable de l'ISOE aux enseignants éligibles du second degré.
- Revalorisation du RIFSEEP 2023 des personnels non enseignants (retard de mise en œuvre liée à la bascule de ces personnels dans RenoiRH).
- Régularisation du versement des indemnités REP/REP+ aux personnels médico-sociaux, conseillers pédagogiques du 1er degré, PsyEN, AESH et AED exerçant dans les réseaux d'éducation prioritaires.

A. VUE D'ENSEMBLE

1. Avertissement au lecteur

Ce chapitre aborde la question des rémunérations des agents en mission au sein de l'éducation nationale sous un angle « individuel ». En effet, pour appréhender la réalité salariale vécue, les données présentées reflètent ce qu'en moyenne un agent perçoit sur sa fiche de paye, quelle que soit sa situation : il est pris en compte pareillement qu'il soit présent toute l'année ou seulement une partie de l'année, qu'il exerce à temps plein, à temps partiel ou à temps incomplet.

Pour interpréter les résultats communiqués dans ce chapitre, il est donc nécessaire de bien avoir à l'esprit que les agents à temps partiel ou incomplet perçoivent, à même corps, grade et échelon, des salaires plus faibles que les agents à temps complet. Les agents à temps partiel ou incomplet n'étant pas uniformément répartis entre les enseignants et les non-enseignants, les femmes et les hommes (etc.), les écarts de salaire entre groupes d'agents s'expliquent en partie par le poids différent du temps partiel/incomplet dans chaque groupe.

Pour faciliter les comparaisons entre les différentes catégories de personnels, les salaires nets individuels en EQTP sont systématiquement renseignés dans les tableaux.

2. Généralités sur les salaires

En 2024, en France hors Mayotte, le salaire net mensuel moyen d'un agent, qu'il exerce à temps complet, à temps partiel ou incomplet, s'élève à 2 680 euros (**Figure 7.3**). Cette moyenne couvre tous les personnels rémunérés au titre de l'enseignement scolaire par le ministère chargé de l'éducation nationale, quel que soit leur statut (fonctionnaires, assimilés titulaires du privé sous contrat, contractuels ou maîtres délégués), qu'ils soient enseignants (du secteur public ou privé sous contrat) ou non-enseignants (du secteur public). Les **figures 7.4 et 7.5** 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 fonctionnaire ou assimilé a perçu, en 2024, un salaire net mensuel moyen de 3 100 euros (**Figure 7.3**). Ce niveau est proche de celui des fonctionnaires et assimilés de catégorie A (3 140 euros), très majoritaires dans l'enseignement scolaire compte tenu du poids des enseignants. Les fonctionnaires de catégorie B touchent en moyenne 2 470 euros nets par mois et ceux de catégorie C 2 050 euros.

Une femme rémunérée par l'éducation nationale perçoit 15 % de moins qu'un homme. Ces écarts de salaires entre femmes et hommes 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 6 % des femmes sont professeurs agrégés ou de chaire supérieure contre 12 % des hommes).

La localisation de l'emploi, en France métropolitaine ou dans les DROM (hors Mayotte), constitue un facteur de différenciation salariale important : en moyenne un fonctionnaire ou assimilé exerçant en métropole perçoit 1 300 euros mensuels de moins que celui qui exerce outre-mer (**Figure 7.6**). Ce sont les majorations liées à l'exercice des missions sur ces territoires ultramarins qui expliquent l'écart entre les personnels de la France hexagonale et ceux des Outremers. Ainsi, les primes représentent en moyenne 38 % du salaire brut dans les DROM contre 18 % en métropole.

Le salaire net s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). En 2024, les contributions et cotisations sociales représentent en moyenne 19 % du salaire brut des fonctionnaires ainsi que des contractuels et maîtres délégués contre en moyenne 22 % du salaire brut des enseignants assimilés titulaires du privé sous contrat (**Figure 7.7**). En effet, ces derniers, cotisant davantage pour leur complémentaire retraite, sont, à salaire brut égal, plus fortement prélevés que leurs homologues du public.

Figure 7.3 – Salaires bruts et nets mensuels moyens des personnels

	Salaire brut moyen	Salaire net				Salaire net moyen EQTP
		Moyenne	Médiane	D9/D1	Ratio F/H	
Ensemble	**3 330**	**2 680**	**2 690**	**3,60**	**0,85**	**2 940**
Fonctionnaires et assimilés	**3 840**	**3 100**	**2 990**	**1,90**	**0,88**	**3 190**
Catégorie A	3 890	3 140	3 020	1,90	0,88	3 230
Catégorie B	3 020	2 470	2 400	1,50	0,96	2 520
Catégorie C	2 520	2 050	2 000	1,40	0,97	2 110
Contractuels et maîtres délégués	**1 810**	**1 460**	**1 240**	**2,60**	**0,79**	**1 910**
Enseignants	**3 720**	**3 000**	**2 910**	**1,90**	**0,91**	**3 120**
Fonctionnaires et assimilés	**3 830**	**3 090**	**3 000**	**1,80**	**0,89**	**3 180**
Public	3 860	3 120	3 040	1,80	0,89	3 210
Privé	3 670	2 870	2 790	1,80	0,89	3 000
Fonctionnaires et assimilés du 1er degré	**3 560**	**2 850**	**2 770**	**1,70**	**0,92**	**2 940**
Public	3 580	2 880	2 800	1,70	0,93	2 960
Privé	3 370	2 610	2 520	1,80	0,90	2 770
Fonctionnaires et assimilés du 2d degré	**4 080**	**3 310**	**3 230**	**1,80**	**0,93**	**3 400**
Public	4 140	3 370	3 310	1,80	0,93	3 450
Privé	3 830	3 010	2 920	1,70	0,93	3 130
Contractuels et maîtres délégués	**2 640**	**2 130**	**2 120**	**2,00**	**0,91**	**2 350**
Non enseignants	**2 230**	**1 810**	**1 340**	**3,70**	**0,76**	**2 310**
Fonctionnaires	**3 860**	**3 140**	**2 800**	**2,50**	**0,78**	**3 210**
Catégorie A	4 640	3 780	3 540	2,20	0,81	3 850
Catégorie B	3 020	2 470	2 400	1,50	0,96	2 520
Catégorie C	2 520	2 050	2 000	1,40	0,97	2 110
Contractuels	**1 490**	**1 200**	**1 080**	**1,90**	**0,91**	**1 700**
dont AED-AESH	*1 410*	*1 140*	*1 060*	*1,80*	*0,93*	*1 660*

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Unité : salaire en euros.
Champ : France hors Mayotte, public + privé sous contrat. Agents en fonction au ministère de l'Éducation nationale en 2024.
Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Figure 7.4 – Salaires nets mensuels moyens des enseignants selon le temps de travail

	Enseignants à temps complet				Enseignants à temps partiel				Part du temps partiel parmi l'ensemble des agents sur qui reposent les salaires (%)
	Moyenne	Médiane	D9/D1	Ratio F/H	Moyenne	Médiane	D9/D1	Ratio F/H	
Fonctionnaires du 1er degré public	**2 970**	**2 890**	**1,60**	**0,95**	**2 120**	**2 110**	**1,80**	**0,95**	**10,4**
Moins de 30 ans	2 310	2 270	1,40	0,99	1 880	1 940	1,90	1,08	5,1
30-39 ans	2 620	2 520	1,40	0,98	2 040	2 070	1,60	0,98	20,7
40-49 ans	2 940	2 860	1,40	0,97	2 110	2 120	1,80	0,98	10,2
50 ans ou plus	3 350	3 280	1,50	0,95	2 350	2 380	2,00	0,93	5,7
Fonctionnaires du 2nd degré public	**3 450**	**3 390**	**1,80**	**0,95**	**2 630**	**2 590**	**1,90**	**0,96**	**9,8**
Moins de 30 ans	2 550	2 510	1,60	0,98	1 940	1 990	2,30	1,05	3,6
30-39 ans	2 990	2 860	1,60	0,96	2 330	2 330	1,70	0,98	12,7
40-49 ans	3 380	3 250	1,60	0,95	2 510	2 500	1,80	1,00	10,5
50 ans ou plus	3 820	3 730	1,60	0,95	2 910	2 970	1,80	0,97	9,3
Assimilés-titulaires du 1er degré privé	**2 750**	**2 600**	**1,50**	**0,93**	**1 980**	**1 900**	**2,20**	**0,80**	**17,5**
Moins de 30 ans	2 210	2 220	1,30	0,99	1 700	1 740	1,80	1,06	7,8
30-39 ans	2 430	2 370	1,20	0,96	1 850	1 870	1,80	0,89	25,6
40-49 ans	2 670	2 580	1,40	0,93	1 890	1 890	1,90	0,87	17,2
50 ans ou plus	3 000	2 960	1,50	0,95	2 160	1 990	2,50	0,80	16,1
Assimilés-titulaires du 2nd degré privé	**3 100**	**3 000**	**1,60**	**0,95**	**2 420**	**2 300**	**2,30**	**0,89**	**14,4**
Moins de 30 ans	2 430	2 450	1,50	0,97	1 910	1 960	2,00	0,98	9,3
30-39 ans	2 720	2 670	1,40	0,97	2 080	2 100	1,80	0,91	14,9
40-49 ans	3 010	2 930	1,50	0,97	2 320	2 260	2,10	0,89	12,6
50 ans ou plus	3 350	3 310	1,60	0,94	2 590	2 520	2,30	0,90	15,7
Contractuels et maîtres délégués	**2 340**	**2 240**	**1,60**	**0,93**	**1 600**	**1 590**	**2,30**	**0,94**	**27,5**
Moins de 30 ans	2 140	2 090	1,50	0,96	1 580	1 590	2,20	0,97	28,9
30-39 ans	2 300	2 230	1,50	0,94	1 620	1 610	2,30	0,92	26,0
40-49 ans	2 410	2 330	1,60	0,93	1 620	1 610	2,40	0,92	27,6
50 ans ou plus	2 460	2 360	1,70	0,92	1 570	1 540	2,40	0,95	27,8

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Unité : salaire en euros.
Lecture : parmi les enseignants fonctionnaires du 1er degré public en poste au MEN en 2024 (durant toute l'année ou seulement une partie de l'année), 89,6 % exercent à temps complet et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 2 970 euros et 10,4 % exercent à temps partiel et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 2 120 euros. Les 10 % des enseignants fonctionnaires du 1er degré à temps complet les mieux rémunérés perçoivent 1,60 fois plus que les 10 % des enseignants du 1er degré à temps complet les moins bien rémunérés. En moyenne, une enseignante du 1er degré à temps complet perçoit un salaire net moyen inférieur de 5 % à son homologue masculin.
Champ : France hors Mayotte, public + privé sous contrat, enseignants en fonction au ministère de l'Éducation nationale en 2024.
Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Figure 7.5 – Salaires nets mensuels moyens des personnels non enseignants selon le temps de travail

	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	Ratio F/H	Moyenne	Médiane	D9/D1	Ratio F/H	
Fonctionnaires de catégorie A	**3 900**	**3 650**	**2,10**	**0,83**	**2 580**	**2 510**	**2,00**	**0,91**	**8,8**
Moins de 30 ans	2 500	2 470	1,40	0,94	1 560	1 330	2,00	1,22	5,4
30-39 ans	2 900	2 740	1,60	0,89	2 330	2 320	1,50	1,03	17,7
40-49 ans	3 620	3 450	1,80	0,86	2 530	2 510	1,70	0,90	10,6
50 ans ou plus	4 270	4 050	2,00	0,84	2 810	2 740	2,20	0,93	6,3
Fonctionnaires de catégorie B	**2 520**	**2 440**	**1,40**	**0,98**	**2 080**	**2 070**	**1,40**	**1,00**	**11,6**
Moins de 30 ans	2 150	2 090	1,20	0,99	1 760	1 790	1,50	1,07	6,3
30-39 ans	2 280	2 200	1,30	1,00	1 970	1 940	1,30	1,00	18,9
40-49 ans	2 470	2 390	1,40	0,98	2 080	2 070	1,40	1,06	14,7
50 ans ou plus	2 610	2 520	1,40	0,97	2 160	2 160	1,50	0,98	8,4
Fonctionnaires de catégorie C	**2 100**	**2 030**	**1,40**	**0,99**	**1 740**	**1 750**	**1,60**	**1,03**	**14,9**
Moins de 30 ans	1 940	1 870	1,30	1,02	1 600	1 610	1,60	1,12	10,1
30-39 ans	2 010	1 930	1,30	1,02	1 710	1 720	1,40	0,96	23,8
40-49 ans	2 070	1 990	1,30	0,99	1 750	1 760	1,50	1,06	18,7
50 ans ou plus	2 140	2 060	1,40	0,97	1 750	1 780	1,70	1,03	11,5
Contractuels	**1 700**	**1 530**	**1,50**	**1,01**	**1 080**	**1 030**	**1,60**	**1,02**	**80,7**
Moins de 30 ans	1 570	1 480	1,30	1,02	1 030	1 010	1,80	1,01	71,1
30-39 ans	1 700	1 530	1,50	1,02	1 100	1 050	1,60	0,98	75,3
40-49 ans	1 820	1 640	1,60	0,94	1 110	1 050	1,50	0,99	86,2
50 ans ou plus	1 880	1 660	1,60	0,87	1 070	1 010	1,50	0,98	89,5

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Unité : salaire en euros.
Lecture : parmi les fonctionnaires non enseignants de catégorie A en poste au MEN en 2024 (durant toute l'année ou seulement une partie de l'année), 91,2 % exercent à temps complet et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 3 900 euros et 8,8 % exercent à temps partiel et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 2 580 euros. Les 10 % des fonctionnaires non enseignants de catégorie A à temps complet les mieux rémunérés perçoivent 2,10 fois plus que les 10 % des personnels non enseignants de catégorie A à temps complet les moins bien rémunérés. En moyenne, une fonctionnaire non enseignante de catégorie A à temps complet perçoit un salaire net moyen inférieur de 17 % à son homologue masculin.
Champ : France hors Mayotte, public, personnels non enseignants en fonction au ministère de l'Éducation nationale en 2024.
Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Figure 7.6 – Comparaison des salaires mensuels moyens des fonctionnaires et assimilés entre la France métropolitaine et les DROM (hors Mayotte)

	France métropolitaine						DROM (hors Mayotte)					
	Salaire brut moyen	TIB moyen	Part de primes (en %) (1)	Salaire net moyen	Rapport salaire net moyen F/H	Salaire net moyen EQTP	Salaire brut moyen	TIB moyen	Part de primes (en %) (1)	Salaire net moyen	Rapport salaire net moyen F/H	Salaire net moyen EQTP
Ensemble	**3 780**	**3 040**	**17,9**	**3 040**	**0,88**	**3 130**	**5 260**	**3 230**	**38,0**	**4 380**	**0,90**	**4 430**
Enseignants du public	**3 790**	**3 080**	**17,0**	**3 060**	**0,89**	**3 150**	**5 310**	**3 280**	**37,6**	**4 430**	**0,91**	**4 480**
P. des écoles	3 510	2 950	14,3	2 820	0,93	2 900	5 000	3 130	36,8	4 150	0,94	4 200
P. agrégés	4 860	3 790	20,3	3 960	0,94	4 070	6 970	4 260	38,3	5 850	0,96	5 910
P. certifiés	3 840	3 080	18,5	3 120	0,95	3 210	5 490	3 360	38,4	4 590	0,94	4 650
P. d'EPS	3 890	3 070	19,6	3 160	1,00	3 240	5 510	3 380	38,2	4 610	1,00	4 690
P. de lycée pro.	4 110	3 200	20,6	3 350	0,95	3 390	5 490	3 360	38,2	4 590	0,94	4 620
Enseignants du privé	**3 650**	**2 900**	**18,8**	**2 850**	**0,89**	**2 980**	**4 950**	**2 980**	**39,4**	**3 890**	**0,93**	**3 960**
P. des écoles	3 340	2 780	14,8	2 590	0,90	2 750	4 670	2 820	38,9	3 650	0,95	3 690
P. agrégés	4 960	3 840	20,9	3 900	0,91	3 990	6 610	4 030	38,6	5 220	0,89	5 400
P. certifiés	3 710	2 900	20,2	2 910	0,94	3 040	5 130	3 070	39,9	4 050	0,95	4 140
P. d'EPS	3 750	2 960	19,8	2 940	0,98	3 020	4 940	3 090	37,0	3 890	1,01	3 960
P. de lycée pro.	4 010	3 030	23,1	3 150	0,92	3 250	5 080	3 000	40,6	4 000	0,96	4 070
Non enseignants	**3 810**	**2 870**	**23,3**	**3 090**	**0,78**	**3 160**	**5 090**	**3 010**	**40,4**	**4 250**	**0,83**	**4 280**
P. d'encadrement	6 020	4 500	24,0	4 890	0,93	4 890	8 020	4 690	41,2	6 700	0,95	6 700
P. d'éducation	3 720	3 100	15,3	3 000	0,94	3 060	5 220	3 320	36,1	4 350	0,92	4 370
P. ASS	3 240	2 350	25,8	2 640	0,84	2 720	4 300	2 480	41,9	3 600	0,88	3 630
P. ITRF	3 040	2 260	24,1	2 470	0,84	2 540	4 010	2 390	39,9	3 340	0,87	3 350

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut. Les rémunérations pour heures supplémentaires et la NBI sont comptabilisées dans les primes et indemnités (cf. "Définitions").
Unité : salaire en euros.
Champ : France hors Mayotte, public + privé sous contrat, fonctionnaires et assimilés en fonction au ministère de l'Éducation nationale en 2024.
Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Figure 7.7 – Décomposition du salaire net mensuel moyen des personnels

	Fonctionnaires					Assimilés titulaires	Contractuels et maîtres délégués	
	Enseignants	Non-enseignants					Enseignants	Non-enseignants
		Ensemble	Cat. A	Cat. B	Cat. C			
Salaire brut (a)	**3 860**	**3 860**	**4 640**	**3 020**	**2 520**	**3 670**	**2 640**	**1 490**
Contributions et cotisations sociales (b)	**740**	**720**	**860**	**550**	**480**	**800**	**500**	**290**
Cotisations sociales salariées	370	350	430	270	240	410	320	160
CSG (1) et CRDS (2)	370	360	440	280	240	400	180	130
Salaire net (a - b)	**3 120**	**3 140**	**3 780**	**2 470**	**2 050**	**2 870**	**2 130**	**1 200**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Contribution sociale généralisée.
2. Contribution au remboursement de la dette sociale.
Unité : salaire en euros.
Champ : France hors Mayotte, public + privé sous contrat. Agents en fonction au ministère de l'Éducation nationale en 2024.
Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

LES SALAIRES EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (EQTP)

Le salaire en équivalent temps plein (EQTP) est un salaire converti en salaire temps plein (voir **« Concepts »**). Ce calcul en équivalent temps plein (EQTP) permet de s'affranchir des différences de temps de travail. Cette approche en EQTP facilite les comparaisons entre corps, mais aussi entre professions.

En 2024, en France hors Mayotte, un agent en fonction à l'éducation nationale a perçu en moyenne un salaire net mensuel en EQTP de 2 940 euros (**Figure 7.3**). Le salaire net mensuel moyen d'un fonctionnaire ou assimilé est de 3 190 euros EQTP : 3 230 euros EQTP pour un agent de catégorie A, 2 520 euros EQTP pour un agent de catégorie B et 2 110 euros pour un agent de catégorie C. Celui d'un contractuel du public ou maître délégué du privé sous contrat s'élève à 1 910 euros EQTP : 2 350 euros EQTP pour un professeur contractuel ou maître délégué et 1 700 euros pour un contractuel non enseignant.

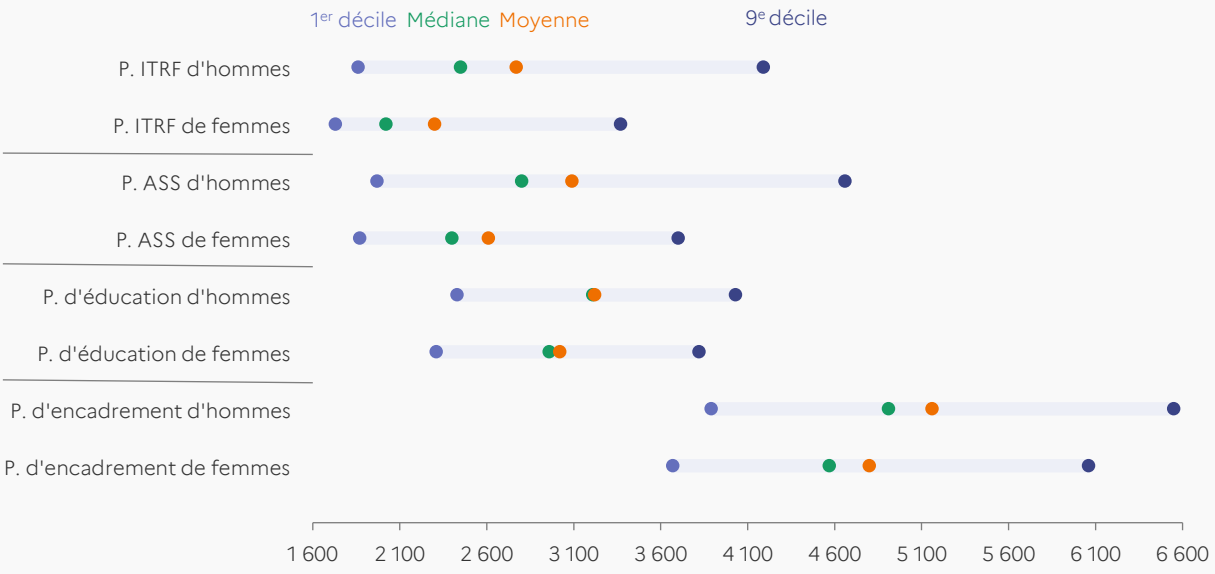
Une partie des écarts de salaire net moyen selon le statut est attribuable au temps partiel, les contractuels l'étant plus fréquemment et sur des quotités plus faibles que les titulaires. Ainsi, si le salaire net moyen d'un contractuel ou maître délégué est inférieur de 53 % à celui d'un fonctionnaire ou assimilé, l'écart se réduit à 40 % lorsqu'on compare des salaires nets en équivalent temps plein.

3. Distribution des salaires

La distribution des salaires des fonctionnaires non enseignants est plus étendue que celle des fonctionnaires enseignants aux deux extrémités de la distribution (**Figure 7.8**). Par ailleurs, les salaires des enseignants assimilés titulaires du privé sont, à tous les niveaux de la distribution, inférieurs à ceux des enseignants fonctionnaires, avec un écart semblable à tous les déciles (ratio égal à 0,9).

En 2024, le salaire médian, c'est-à-dire le salaire en-dessous et au-dessus duquel sont rémunérés la moitié des personnels de l'éducation nationale, est de 2 690 euros nets par mois. Les 20 % des personnels les moins bien rémunérés (2e décile) ont un salaire net mensuel inférieur à 1 720 euros. 11 % des personnels techniques de catégorie C ont un salaire inférieur à ce montant, tout comme 15 % des professeurs contractuels du public, 29 % des maîtres délégués du privé sous contrat, 44 % des contractuels non enseignants (hors assistance éducative) et 97 % des assistants d'éducation (AED) et accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) (**Figure 7.9**). La quotité de travail explique en partie ces niveaux de salaire : les corps présentant les rémunérations les plus faibles sont souvent ceux avec une forte proportion d'agents à temps partiel ou incomplet (81 % des contractuels non enseignants, 20 % des professeurs contractuels et 43 % des maîtres délégués sont à temps partiel ou incomplet) (**Figure 7.1**). Pour les 20 % des personnels les mieux rémunérés (8e décile), le salaire net mensuel est supérieur à 3 500 euros en 2024. Cela concerne 75 % des professeurs de chaire supérieure et agrégés dans le public (71 % dans le privé), la quasi-totalité des personnels d'encadrement, 66 % des personnels administratifs de catégorie A et 58 % des ITRF de catégorie A.

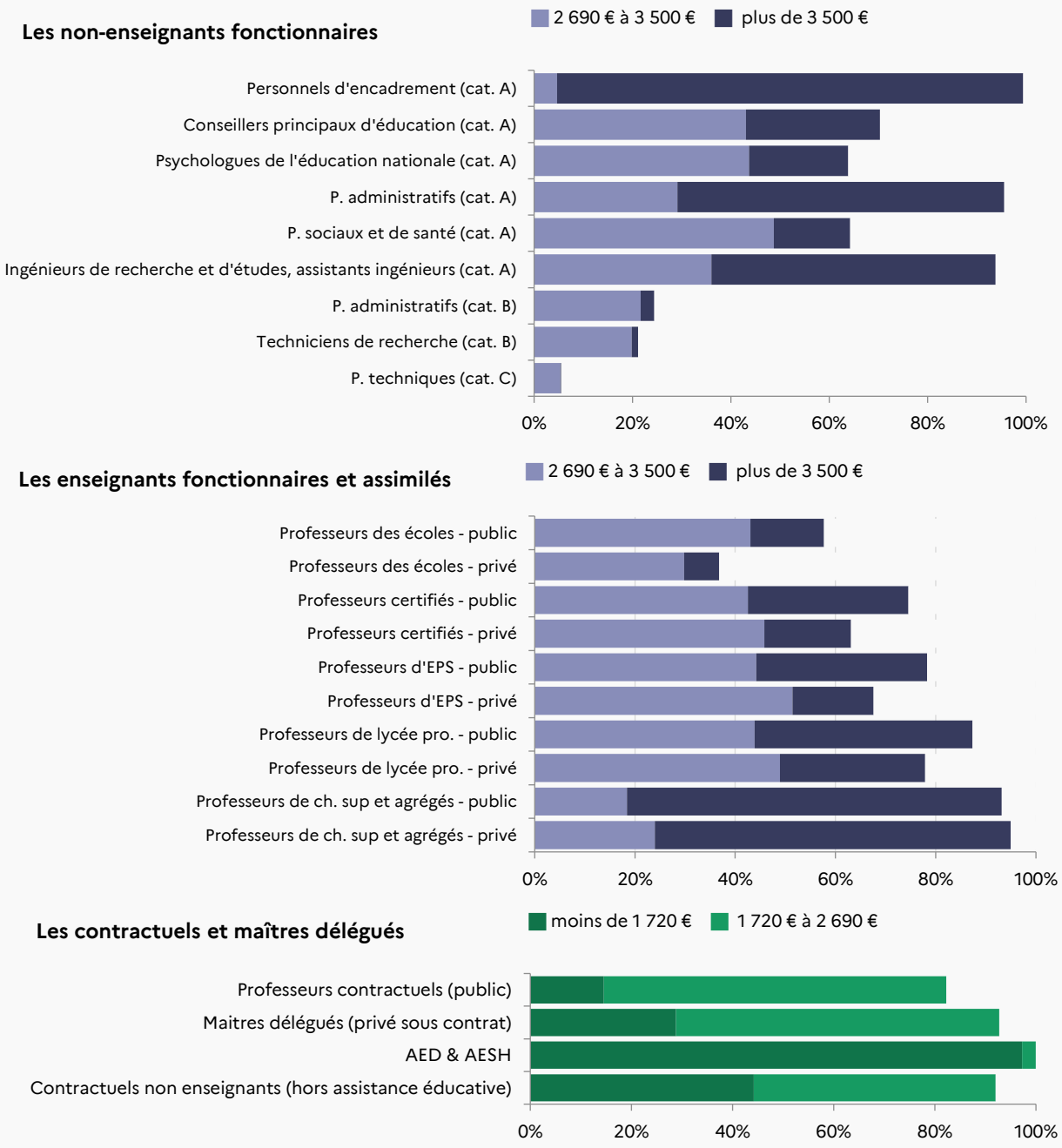
Figure 7.8 – Distribution du salaire net mensuel moyen des personnels



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Unité : salaire en euros.
Lecture : en 2024, en France (hors Mayotte), les 20 % des agents du ministère les moins bien rémunérés perçoivent un salaire net mensuel inférieur ou égal à 1 720 euros.
Champ : France hors Mayotte, public + privé sous contrat. Agents en fonction au ministère de l'Éducation nationale en 2024.
Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Figure 7.9 – Répartition des personnels selon leur niveau de salaire (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : en 2024, la moitié des agents rémunérés par le ministère de l'Education nationale (tous types de personnels et tous statuts) perçoivent un salaire net mensuel inférieur à 2690 euros. Cela concerne l'ensemble des AED et AESH. L'autre moitié perçoit un salaire supérieur à 2690 euros. Cela concerne 99,4 % des personnels d'encadrement et 93,2 % des professeurs agrégés et de chaire supérieure du public.
Champ : France hors Mayotte, public + privé sous contrat. Enseignants fonctionnaires et assimilés rémunérés par le ministère de l'Éducation nationale en 2024.
Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

4. Évolution annuelle de salaire des fonctionnaires et assimilés entre 2023 et 2024

En 2024, dans un contexte de ralentissement de l'inflation (voir **les principales mesures réglementaires en 2024**), le salaire net moyen des fonctionnaires et assimilés rémunérés par le ministère a augmenté, en moyenne, de 3,1 % en euros constants. (**Figure 7.10**). Les enseignants fonctionnaires ou assimilés ont davantage vu leur salaire augmenter que les fonctionnaires non enseignants (respectivement +4,4 %, +4,1 %, +2,1 %), L'évolution du salaire net des fonctionnaires non enseignants est notamment freinée par celle des fonctionnaires de catégories B et C (respectivement +0,5 % et -0,3 %).

Cette évolution 2023-2024 du salaire net tient compte du renouvellement de population. En effet, entre 2023 et 2024, la population du ministère a changé : certains ont quitté le ministère, en général en fin de carrière, et ont été remplacés par des agents en début de carrière, avec des rémunérations moindres. Elle tient également compte de l'évolution du salaire des agents rémunérés en 2024 déjà présents en 2023 (les « présents-présents »). Le salaire net moyen des « présents-présents » a augmenté, en moyenne, de 5,1 % en euros constants. Ils ont pu bénéficier d'évolutions de carrière (promotion de corps, avancement de grade ou d'échelon) et des revalorisations du fait de mesures ministérielles ou interministérielles. Les fonctionnaires et assimilés de catégorie A sont ceux qui ont le plus bénéficié du contexte de revalorisation salariale, en particulier les professeurs des écoles (+6,1 % dans le public et +4,9 % dans le privé sous contrat).

À un niveau individuel, les trois quarts des agents présents en 2023 et 2024 ont vu leur salaire net augmenter en euros constants. Toutefois, compte tenue de l'inflation et en l'absence d'évolution de carrière voire de modification du rythme de travail à la baisse (diminution de la quotité de travail) 17 % des présents-présents ont enregistré une baisse de salaire net en euros constants. Cela concerne près de la moitié des fonctionnaires de catégorie C, près d'un tiers des fonctionnaires de catégorie B et moins d'un professeur des écoles sur dix.

Figure 7.10 – Évolution du salaire net moyen des fonctionnaires et assimilés

	Évolution du salaire net mensuel moyen entre 2023 et 2024, en euros constants (1) (%)		Répartition des agents présents en 2023 et 2024, selon l'évolution individuelle de salaire net qu'ils ont connu entre les deux années (%)		
	Ensemble	Agents présents en 2023 et 2024	Baisse	Stagnation	Augmentation
Fonctionnaires	**4,1**	**5,0**	**14,3**	**9,3**	**76,4**
Enseignants	**4,4**	**5,3**	**12,9**	**8,1**	**79,0**
1er degré (P. des écoles)	5,1	6,1	8,8	5,9	85,3
2d degré	3,8	4,7	17,0	10,2	72,8
Non-enseignants	**2,1**	**3,0**	**24,4**	**18,0**	**57,6**
Catégorie A	2,7	3,9	15,5	11,6	72,9
Catégorie B	0,5	1,7	22,8	29,2	48,0
Catégorie C	-0,3	0,1	46,7	25,5	27,8
Enseignants assimilés titulaires du privé	**4,1**	**4,5**	**14,5**	**9,1**	**76,4**
1er degré (P. des écoles)	4,5	4,9	10,8	8,0	81,2
2d degré	3,9	4,3	16,5	9,7	73,8
Ensemble des fonctionnaires et assimilés	**3,1**	**5,1**	**16,6**	**9,1**	**74,3**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Les salaires nets 2023 ont été corrigés de la hausse des prix qui s'élève à 2,0 % entre 2023 et 2024.
Lecture : Entre 2023 et 2024, le salaire net mensuel moyen des fonctionnaires et assimilés a augmenté de 3,1% en euros constants et, pour ceux qui étaient déjà présents en 2023, il a augmenté de 5,1 % en euros constants. Parmi les fonctionnaires et assimilés présents en 2023 et 2024, 16,6% ont enregistré une baisse de leur salaire net, 9,1% ont vu leur salaire stagner et 74,3% ont enregistré une augmentation de salaire.
Unité : salaire en euros.
Champ : France hors Mayotte, public + privé sous contrat. Agents fonctionnaires et assimilés titulaires en fonction au ministère de l'Éducation nationale en 2024.
Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

B. LES RÉMUNÉRATIONS DES ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES OU ASSIMILÉS

Dans le contexte particulier de l'entrée en DSN (voir **« Avertissement »**), cette partie porte uniquement sur les enseignants fonctionnaires du public ou assimilés titulaires du privé. Les professeurs contractuels (public) et maîtres délégués (privé sous contrat), qui représentent 10 % du total des enseignants en 2024, en sont exclus (**Figure 7.1**). Par souci de simplicité, on parlera ici des « enseignants ».

1. Les enseignants du secteur public

En 2024, dans le secteur public, en France hors Mayotte, les enseignants du public ont en moyenne perçu un salaire net de 3 120 euros par mois, correspondant à un salaire brut de 3 860 euros (**Figure 7.11**). Les primes constituent 18 % du salaire brut : 16 % dans le premier degré et 21 % dans le second degré.

Des salaires moins élevés dans le premier degré

Les enseignants du premier degré ont en moyenne perçu un salaire net mensuel de 2 880 euros contre 3 370 euros pour les enseignants du second degré, soit une différence de 490 euros (correspondant à un écart brut mensuel de 560 euros). La moitié de l'écart de salaire brut est portée par les primes, les enseignants du second degré percevant des rémunérations pour heures supplémentaires en complément de leurs obligations réglementaires de service (ORS). L'écart restant concerne le traitement indiciaire brut (TIB), du fait notamment de la présence dans le second degré des corps d'agrégés et de professeurs de chaire supérieure, aux grilles indiciaires plus avantageuses. 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 gagnent en moyenne, en net mensuel, 300 euros de moins que les professeurs certifiés, 350 euros de moins que les professeurs d'EPS et 550 euros de moins que les professeurs de lycée professionnel. 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 des professeurs des écoles présente un différentiel significatif en fin de carrière par rapport aux professeurs certifiés et d'EPS. En revanche, comme attendu, les TIB pour les moins de 30 ans sont très proches entre ces corps enseignants. Le creusement des écarts entre professeurs des écoles et les corps de professeurs certifiés et de lycée professionnel 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 plus nombreux en classe normale et moins nombreux en hors classe que leurs homologues du second degré (voir **chapitre 6**).

Des différences de salaires entre corps du second degré

Avec 6 190 euros nets mensuels moyens, les professeurs de chaire supérieure sont les enseignants les mieux rémunérés. Ils bénéficient à la fois de la grille indiciaire enseignante la plus favorable et, compte tenu de leur ORS, complètent leur service par des heures supplémentaire. Ainsi, 80 % de leurs primes et indemnités correspondent à des rémunérations pour heures supplémentaires. Les professeurs agrégés ont les rémunérations les plus élevées après les professeurs de chaire supérieure, à 4 010 euros nets en moyenne. La part de leurs primes dans le salaire brut est plus faible (21 % contre 33 %), les rémunérations pour heures supplémentaires représentant 50 % des primes. Le salaire net mensuel moyen des professeurs certifiés et d'EPS est inférieur de 780 à 830 euros à celui des agrégés. En effet, ils sont rémunérés sur des grilles indiciaires moins favorables et compte tenu de leurs ORS, complètent moins leur service par des heures supplémentaires. L'écart entre le salaire net des certifiés et celui des professeurs de lycée professionnel est de 250 euros par mois, en faveur de ces derniers. Il est lié pour moitié à des écarts de TIB, du fait d'une plus grande proportion de PLP à temps complet et en hors classe et, pour l'autre moitié, à des écarts de primes, notamment pour heures supplémentaires.

Des salaires plus élevés pour les enseignants en fin de carrière par rapport à leurs collègues qui débutent

Les enseignants de 50 ans ou plus perçoivent en moyenne des salaires nets plus élevés que leurs collègues de moins de 30 ans et ce malgré leur plus forte propension à exercer à temps partiel. Ainsi, ils gagnent en moyenne, 1 000 euros nets de plus que leurs collègues de moins de 30 ans dans le premier degré et 1 200 euros de plus dans le second degré. Cette différence est portée presque intégralement

par le TIB. L'écart de TIB entre les moins de 30 ans et les 50 ans ou plus est plus ou moins élevé selon les corps, allant de 63% pour les professeurs de lycée professionnel à 79 % pour les professeurs agrégés.

L'âge est ainsi un important motif d'écarts salariaux. En effet, il reflète en partie l'ancienneté dans laquelle le changement d'échelon (et donc d'indice) intervient selon une périodicité définie. À cet effet s'ajoutent les conditions d'accès à des grades supérieurs au sein du corps d'appartenance (hors classe, classe exceptionnelle), dotés d'indices de rémunération supérieurs qui accélèrent encore cette progression salariale. En vertu de ces mécanismes, les enseignants voient leur traitement indiciaire brut augmenter au fil du temps.

2. Les enseignants du secteur privé sous contrat

Les enseignants assimilés titulaires de l'enseignement privé sous contrat sont classés dans les échelles de rémunérations (ECR) de l'enseignement public.

La rémunération des enseignants du privé sous contrat cumule souvent celle payée par le ministère de l'Éducation nationale et éventuellement une autre, secondaire, payée par leur établissement. Avec l'entrée en DSN, Siasp récupère désormais les déclarations du privé. Ainsi, les primes de direction dans le premier degré privé, versées par les diocèses, figurent désormais dans le salaire des professeurs des écoles du privé.

En 2024, en France hors Mayotte les enseignants du secteur privé ont en moyenne perçu un salaire net mensuel de 2 870 euros, soit en brut 3 670 euros (**Figure 7.12**). Les primes constituent 19 % du salaire brut : 16 % dans le premier degré et 21 % dans le second degré.

Les enseignants du premier degré privé ont en moyenne perçu un salaire net mensuel de 2 610 euros contre 3 010 euros pour ceux du second degré privé, soit une différence de 400 euros nets mensuels. Comme dans le secteur public, les salaires se différencient entre les corps et selon l'âge.

En 2024, les enseignants du secteur privé perçoivent une rémunération mensuelle nette inférieure de 8 % à celle de leurs collègues du secteur public, soit environ 250 euros de moins par mois. 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. Ainsi, par rapport aux enseignants du public, ceux du privé perçoivent en moyenne un TIB inférieur de 180 euros mensuels. Néanmoins, si l'on s'affranchit des différences de temps de travail, le salaire net EQTP montre encore des écarts entre enseignants du public et du privé sous contrat.

Une seconde source de ces écarts est à rechercher dans l'âge des lauréats aux concours, plus élevé dans le secteur privé : à classe d'âge identique, les enseignants du public sont plus avancés dans leur carrière que ceux du privé. La création plus tardive des concours équivalents au Capes, CAPEPS et CAPLP pour le secteur privé (en 1993) induit également une ancienneté de carrière plus faible des enseignants du privé.

Par ailleurs, les maîtres de l'enseignement privé relèvent pour l'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale et de régimes additionnels et complémentaires, aux cotisations plus élevées que celles auxquelles sont assujettis les fonctionnaires.

Figure 7.11 – Salaires mensuels moyens des fonctionnaires enseignants du secteur public

	Traitement indiciaire brut moyen	Primes et indemnités			Salaire brut moyen	Salaire net moyen	Salaire net moyen EQTP
		Moyenne	dont heures sup.	Part de primes (en %) (1)			
Ensemble	**3 090**	**710**	**n.s.**	**18,3**	**3 860**	**3 120**	**3 210**
Moins de 30 ans	2 180	750	n.s.	25,3	2 960	2 400	2 470
50 ans ou plus	3 680	680	n.s.	15,4	4 400	3 550	3 610
Premier degré	**2 960**	**560**	**n.s.**	**15,7**	**3 580**	**2 880**	**2 960**
Moins de 30 ans	2 170	660	n.s.	23,2	2 850	2 290	2 350
50 ans ou plus	3 550	520	n.s.	12,6	4 110	3 290	3 340
Second degré	**3 230**	**850**	**320**	**20,5**	**4 140**	**3 370**	**3 450**
Moins de 30 ans	2 200	850	200	27,7	3 090	2 530	2 620
50 ans ou plus	3 770	800	330	17,3	4 610	3 740	3 810
P. des écoles	**2 960**	**560**	**n.s.**	**15,7**	**3 580**	**2 880**	**2 960**
Moins de 30 ans	2 170	660	n.s.	23,2	2 850	2 290	2 350
50 ans ou plus	3 550	520	n.s.	12,6	4 110	3 300	3 350
Classe normale	2 630	580	n.s.	17,7	3 280	2 640	2 740
Hors classe	3 610	440	n.s.	10,7	4 100	3 280	3 330
Classe exceptionnelle	4 060	680	n.s.	14,1	4 780	3 850	3 880
P. certifiés	**3 090**	**770**	**260**	**19,7**	**3 920**	**3 180**	**3 270**
Moins de 30 ans	2 160	830	180	27,4	3 020	2 470	2 550
50 ans ou plus	3 650	710	260	16,1	4 400	3 560	3 640
Classe normale	2 620	810	250	23,2	3 480	2 840	2 930
Hors classe	3 720	680	270	15,3	4 450	3 590	3 680
Classe exceptionnelle	4 170	830	290	16,4	5 050	4 080	4 170
P. d'EPS	**3 080**	**830**	**270**	**20,8**	**3 970**	**3 230**	**3 300**
Moins de 30 ans	2 180	910	190	29,1	3 120	2 560	2 650
50 ans ou plus	3 810	730	260	15,9	4 580	3 700	3 770
Classe normale	2 610	870	270	24,7	3 540	2 900	2 970
Hors classe	3 720	730	270	16,1	4 500	3 640	3 710
Classe exceptionnelle	4 170	820	270	16,3	5 040	4 070	4 160
P. de lycée professionnel	**3 210**	**930**	**340**	**22,1**	**4 200**	**3 430**	**3 480**
Moins de 30 ans	2 190	960	280	30,2	3 190	2 630	2 710
50 ans ou plus	3 570	870	310	19,4	4 490	3 650	3 690
Classe normale	2 750	980	350	25,8	3 800	3 120	3 160
Hors classe	3 750	820	310	17,8	4 610	3 740	3 790
Classe exceptionnelle	4 200	990	320	18,9	5 250	4 260	4 310
P. agrégés	**3 800**	**1 030**	**530**	**20,9**	**4 910**	**4 010**	**4 110**
Moins de 30 ans	2 460	890	320	26,2	3 390	2 780	2 910
50 ans ou plus	4 410	970	520	17,8	5 440	4 420	4 500
Classe normale	3 370	1 050	530	23,2	4 510	3 690	3 810
Hors classe	4 420	960	530	17,6	5 440	4 420	4 510
Classe exceptionnelle	5 010	1 100	610	17,8	6 170	5 010	5 110
P. de chaire supérieure	**4 810**	**2 460**	**2 040**	**33,4**	**7 370**	**6 190**	**6 200**
50 ans ou plus	5 020	2 390	1 970	31,9	7 500	6 280	6 290

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut. Les rémunérations pour heures supplémentaires et la NBI sont comptabilisées dans les primes et indemnités (cf. "Définitions").
Unité : salaire en euros.
n.s. : non significatif.
Champ : France hors Mayotte, public, enseignants fonctionnaires en fonction au ministère de l'Éducation nationale en 2024.
Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Figure 7.12 – Salaires mensuels moyens des enseignants assimilés titulaires du privé sous contrat

	Traitement indiciaire brut moyen	Primes et indemnités			Salaire brut moyen	Salaire net moyen	Rapport salaire net moyen privé/public	Salaire net moyen EQTP
		Moyenne	dont heures sup.	Part de primes (en %)(1)				
Ensemble	**2 910**	**710**	**n.s.**	**19,3**	**3 670**	**2 870**	**0,92**	**3 000**
Moins de 30 ans	2 150	710	n.s.	24,7	2 870	2 290	0,95	2 380
50 ans ou plus	3 270	700	n.s.	17,4	4 000	3 120	0,88	3 260
Premier degré	**2 780**	**520**	**n.s.**	**15,5**	**3 370**	**2 610**	**0,91**	**2 770**
Moins de 30 ans	2 140	570	n.s.	21,0	2 740	2 170	0,95	2 250
50 ans ou plus	3 150	520	n.s.	14,1	3 710	2 870	0,87	3 030
Second degré	**2 970**	**810**	**290**	**21,1**	**3 830**	**3 010**	**0,89**	**3 130**
Moins de 30 ans	2 150	810	210	27,2	2 970	2 380	0,94	2 480
50 ans ou plus	3 320	780	290	18,8	4 130	3 230	0,86	3 370
P. des écoles	**2 780**	**520**	**n.s.**	**15,5**	**3 370**	**2 610**	**0,91**	**2 770**
Moins de 30 ans	2 140	570	n.s.	21,0	2 740	2 170	0,95	2 250
50 ans ou plus	3 160	520	n.s.	14,1	3 710	2 870	0,87	3 030
Classe normale	2 550	520	n.s.	16,5	3 140	2 440	0,92	2 580
Hors classe	3 450	430	n.s.	11,0	3 920	3 030	0,92	3 200
Classe exceptionnelle	3 770	760	n.s.	16,7	4 560	3 530	0,92	3 760
P. certifiés	**2 910**	**770**	**260**	**20,7**	**3 730**	**2 920**	**0,92**	**3 050**
Moins de 30 ans	2 140	790	200	26,8	2 950	2 360	0,96	2 460
50 ans ou plus	3 260	740	270	18,3	4 040	3 150	0,88	3 300
Classe normale	2 580	790	260	23,0	3 420	2 690	0,95	2 800
Hors classe	3 560	710	260	16,5	4 320	3 370	0,94	3 530
Classe exceptionnelle	3 970	820	300	17,0	4 830	3 770	0,92	4 030
P. d'EPS	**2 960**	**760**	**260**	**20,2**	**3 770**	**2 960**	**0,92**	**3 040**
Moins de 30 ans	2 170	860	220	28,2	3 040	2 440	0,95	2 530
50 ans ou plus	3 460	660	240	15,8	4 160	3 240	0,88	3 360
Classe normale	2 640	800	270	22,9	3 490	2 750	0,95	2 810
Hors classe	3 630	690	260	15,8	4 370	3 400	0,93	3 510
Classe exceptionnelle	3 940	580	190	12,8	4 560	3 550	0,87	3 880
P. de lycée professionnel	**3 030**	**950**	**330**	**23,6**	**4 030**	**3 170**	**0,92**	**3 270**
Moins de 30 ans	2 180	950	260	30,2	3 150	2 530	0,96	2 600
50 ans ou plus	3 300	910	310	21,4	4 240	3 320	0,91	3 440
Classe normale	2 660	970	330	26,4	3 690	2 910	0,93	2 980
Hors classe	3 620	880	320	19,5	4 540	3 550	0,95	3 690
Classe exceptionnelle	3 990	1 020	300	20,1	5 050	3 950	0,93	4 200
P. agrégés et de chaire supérieure	**3 860**	**1 080**	**580**	**21,4**	**5 020**	**3 950**	**0,97**	**4 040**
50 ans ou plus	4 270	1 090	630	20,1	5 420	4 260	0,94	4 370
Agrégés de classe normale	3 520	1 050	550	22,6	4 670	3 680	1,00	3 750
Agrégés de hors classe	4 360	1 010	530	18,5	5 430	4 260	0,96	4 370
Agrégés de classe exceptionnelle	4 840	1 150	630	19,1	6 040	4 760	0,95	4 990

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut. Les rémunérations pour heures supplémentaires sont comptabilisées dans les primes et indemnités (cf. "Définitions").
Unité : salaire en euros.
n.s. : non significatif.
Champ : France hors Mayotte, privé sous contrat, enseignants assimilés titulaires en fonction au ministère de l'Éducation nationale en 2024.
Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

3. Les salaires des enseignants selon le sexe

Dans le premier degré public, le salaire net des femmes est inférieur de 7 % à celui des hommes (10 % dans le secteur privé) tout comme dans le second degré public et privé (**Figures 7.13, 7.14** et **7.15**). 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 2 % 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 18 %. Il s'explique d'abord par la relative surreprésentation des hommes dans les directions d'écoles, de surcroit de plus grande taille (la prime de direction étant en partie liée au nombre de classes). Il s'explique également par la surreprésentation des hommes dans les missions de remplacement. Dans le second degré, les femmes perçoivent également moins de primes que les hommes (en moyenne 15 % dans le public et 17 % dans le privé). Cet écart est particulièrement fort parmi les professeurs agrégés et de chaire supérieure (21 % dans le public et 20 % dans le privé). En particulier, les enseignantes du second degré ont une moins grande propension à effectuer des heures supplémentaires, percevant en moyenne 26 % (dans le public) à 23 % (dans le privé) de rémunérations pour heures supplémentaires de moins que les hommes. En outre, les hommes perçoivent davantage de rémunérations pour missions particulières (voir **RERS 2024 et 2025, fiche 9.11**). Enfin, la part des hommes est plus importante en outre-mer, ils perçoivent donc davantage la majoration de traitement en outre-mer.

Figure 7.13 – Salaires mensuels moyens des enseignantes et des enseignants du secteur public

			Traitement indiciaire brut moyen	Primes et indemnités		Salaire brut moyen	Salaire net moyen	Salaire net moyen EQTP
				Moyenne	dont heures sup.			
Ensemble		**Femmes**	**3 030**	**650**	**n.s.**	**3 740**	**3 020**	**3 120**
		Hommes	**3 250**	**860**	**n.s.**	**4 170**	**3 390**	**3 450**
		Ratio F/H	***0,93***	***0,75***	***n.s.***	***0,90***	***0,89***	***0,91***
Enseignants du premier degré	**Ensemble 1er degré**	**Femmes**	**2 930**	**540**	**n.s.**	**3 540**	**2 850**	**2 940**
		Hommes	**3 100**	**660**	**n.s.**	**3 830**	**3 070**	**3 110**
		Ratio F/H	***0,94***	***0,82***	***n.s.***	***0,92***	***0,93***	***0,94***
	Professeurs des écoles	Femmes	2 930	540	n.s.	3 540	2 850	2 940
		Hommes	3 110	660	n.s.	3 830	3 080	3 110
		Ratio F/H	*0,94*	*0,82*	*n.s.*	*0,92*	*0,93*	*0,94*
Enseignants du second degré	**Ensemble 2d degré**	**Femmes**	**3 180**	**790**	**280**	**4 030**	**3 280**	**3 380**
		Hommes	**3 300**	**930**	**380**	**4 290**	**3 500**	**3 560**
		Ratio F/H	***0,96***	***0,85***	***0,74***	***0,94***	***0,93***	***0,95***
	Professeurs agrégés et de chaire supérieure	Femmes	3 800	960	490	4 840	3 950	4 070
		Hommes	3 890	1 220	710	5 190	4 260	4 340
		Ratio F/H	*0,98*	*0,79*	*0,70*	*0,93*	*0,93*	*0,94*
	Professeurs certifiés, d'EPS et de lycée professionnel	Femmes	3 080	760	250	3 890	3 160	3 260
		Hommes	3 170	870	310	4 090	3 340	3 390
		Ratio F/H	*0,97*	*0,87*	*0,80*	*0,95*	*0,95*	*0,96*

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Unité : salaire en euros.
n.s. : non significatif.
Champ : France hors Mayotte, public, fonctionnaires enseignants en fonction au ministère de l'Éducation nationale en 2024.
Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

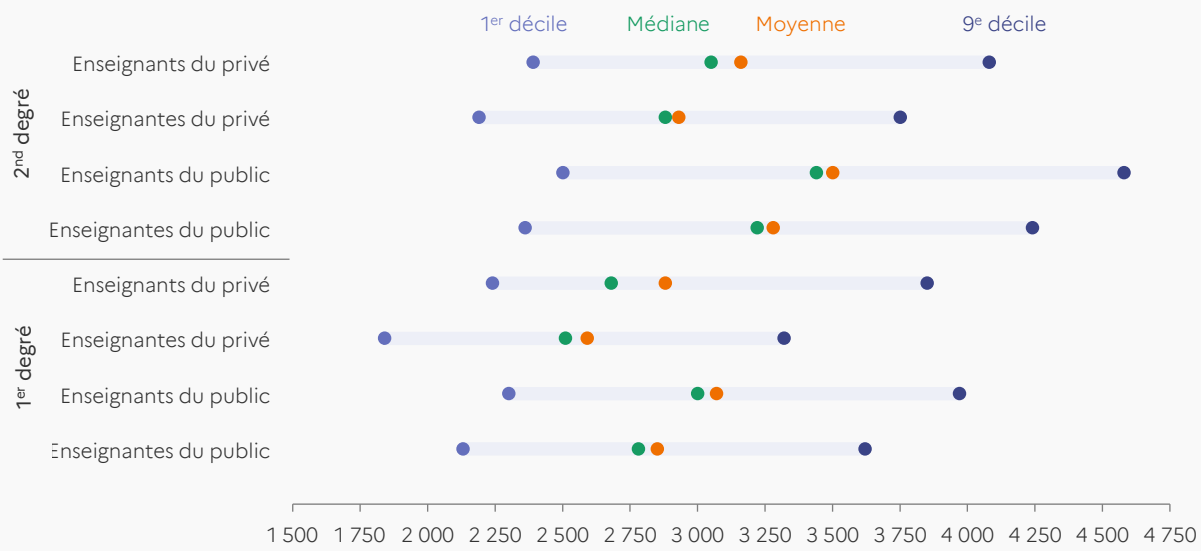
Figure 7.14 – Salaires mensuels moyens des enseignantes et des enseignants du secteur privé sous contrat

			Traitement indiciaire brut moyen	Primes et indemnités		Salaire brut moyen	Salaire net moyen	Salaire net moyen EQTP
				Moyenne	dont heures sup.			
Ensemble		**Femmes**	**2 860**	**650**	**n.s.**	**3 570**	**2 790**	**2 940**
		Hommes	**3 040**	**890**	**n.s.**	**3 980**	**3 120**	**3 210**
		Ratio F/H	***0,94***	***0,74***	***n.s.***	***0,90***	***0,89***	***0,92***
Enseignants du premier degré	**Ensemble 1er degré**	**Femmes**	**2 770**	**510**	**n.s.**	**3 340**	**2 590**	**2 750**
		Hommes	**2 960**	**700**	**n.s.**	**3 720**	**2 880**	**2 970**
		Ratio F/H	***0,93***	***0,73***	***n.s.***	***0,90***	***0,90***	***0,93***
	Professeurs des écoles	Femmes	2 770	510	n.s.	3 340	2 590	2 750
		Hommes	2 960	700	n.s.	3 720	2 880	2 970
		Ratio F/H	*0,93*	*0,73*	*n.s.*	*0,90*	*0,90*	*0,93*
Enseignants du second degré	**Ensemble 2d degré**	**Femmes**	**2 930**	**760**	**260**	**3 740**	**2 930**	**3 070**
		Hommes	**3 050**	**910**	**340**	**4 020**	**3 160**	**3 240**
		Ratio F/H	***0,96***	***0,83***	***0,77***	***0,93***	***0,93***	***0,95***
	Professeurs agrégés et de chaire supérieure	Femmes	3 750	980	490	4 820	3 780	3 890
		Hommes	4 010	1 220	710	5 310	4 190	4 250
		Ratio F/H	*0,94*	*0,80*	*0,69*	*0,91*	*0,90*	*0,91*
	Professeurs certifiés, d'EPS et de lycée professionnel	Femmes	2 900	750	250	3 700	2 900	3 040
		Hommes	3 000	890	320	3 940	3 100	3 180
		Ratio F/H	*0,97*	*0,84*	*0,79*	*0,94*	*0,94*	*0,96*

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Unité : salaire en euros.
n.s. : non significatif.
Champ : France hors Mayotte, public, fonctionnaires enseignants en fonction au ministère de l'Éducation nationale en 2024.
Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Figure 7.15 – Répartition du salaire net mensuel des enseignants par degré, sexe et secteur



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Unité : salaire en euros.
Lecture : en 2024, les enseignantes fonctionnaires du public gagnent, en moyenne, 2850 euros nets par mois. La moitié d'entre elles gagne moins de 2780 euros mensuels nets (médiane). Les 10% les "moins bien rémunérées" perçoivent un salaire net mensuel de moins de 2130 euros (1er décile) et les 10% "les mieux rémunérées" perçoivent un salaire net mensuel d'au moins 3620 euros (9e décile).
Champ : France hors Mayotte, public + privé sous contrat, enseignants fonctionnaires et assimilés en fonction au ministère de l'Éducation nationale en 2024.
Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

4. Évolution du salaire des enseignants

Le salaire net des enseignants présents en 2023 et 2024 augmente

En 2024, le salaire net moyen des enseignants est en hausse de 6,4 % en euros courants. Corrigé de l'inflation, le salaire net moyen augmente de 4,3 % en euros constants (**Figure 7.16**), une évolution très dynamique après celle observée entre 2022 et 2023 (+ 0,4 %). Cette hausse du salaire net s'explique principalement par l'effet année pleine des mesures de revalorisation inconditionnelle des enseignants mises en œuvre à compter de la rentrée 2023. Elle s'explique aussi par la création d'un nouveau dispositif indemnitaire permettant de rémunérer des missions complémentaires du PACTE (parts fonctionnelles de l'ISOE et de l'ISAE). Elle s'explique enfin, dans une moindre mesure, par les revalorisations indiciaires mises en place dans le cadre du rendez-vous salarial de juillet 2023 : impact en année pleine de la revalorisation du point d'indice de juillet 2023 (+1,5 %) et octroi de 5 points d'indices majorés en janvier 2024.

Si l'on restreint l'analyse aux enseignants présents en 2023 et 2024 (les « présents-présents »), l'augmentation est plus forte (+ 5,2 % contre + 1,6 % entre 2022 et 2023).

Une présentation synthétique des évolutions de salaire entre 2023 et 2024 des enseignants du public et du privé sous contrat permet de mettre en évidence le poids des mouvements de population entre les deux années dans les évolutions de salaire (**Figure 7.16**).

Parmi les enseignants rémunérés en 2024 par l'éducation nationale, 96 % l'étaient déjà en 2023. Le salaire net moyen de ces enseignants « présents-présents » est de 3 120 euros. Les enseignants rémunérés en 2024 par l'éducation nationale qui ne l'étaient pas l'année précédente (principalement de nouveaux lauréats aux concours enseignants) gagnent en moyenne 2 400 euros par mois. Quant aux enseignants présents en 2023 qui ne le sont plus en 2024 (départs à la retraite et autres départs définitifs ou temporaires), ils gagnaient en moyenne 2 890 euros mensuels en 2023. Ainsi, les nouveaux enseignants ont un salaire moyen inférieur de 16,9 % à celui que percevaient les enseignants partis, en raison principalement de la différence d'ancienneté.

L'évolution du salaire brut statutaire sur longue période

Depuis 2012, la DEPP expertise et exploite les données annuelles de rémunérations issues du système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Néanmoins, ce système d'information ne permet pas de disposer de données en temps réel et de suivre les évolutions de salaires sur longue période. Pour pallier ce problème la DEPP s'appuie sur les salaires bruts statutaires qu'elle calcule en année scolaire dans le cadre des comparaisons internationales. Il s'agit de cas-types définis à quatre moments de la carrière, pour les professeurs des écoles en préélémentaire et élémentaire et les professeurs, certifiés et agrégés au collège et au lycée : début de carrière (échelon 2 de classe normale – CN), 10 ans de carrière (échelon 7 de CN), 15 ans de carrière (échelon 8 de CN) et fin de carrière (dernier échelon de hors classe).

Le salaire brut statutaire est la rémunération brute que perçoit un enseignant telle que prévue dans les barèmes officiels et telle que définie pour les besoins de comparaisons internationales. Il reflète la rémunération brute théorique pour un enseignant à temps plein. Quel que soit le corps, il se compose du traitement indiciaire brut et de l'indemnité de résidence (selon un taux moyen de 0,8 %) et, depuis la rentrée 2020, des primes dites du Grenelle de l'éducation (prime d'attractivité et prime d'équipement informatique). S'ajoutent à ce socle, pour les professeurs des écoles (depuis la rentrée 2013), la part fixe de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) et pour les professeurs certifiés 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 plein en réalisant.

À la rentrée 2025, un professeur des écoles, en début de carrière, perçoit un salaire de 2 690 euros bruts mensuels (4 330 euros en fin de carrière), contre 2 910 euros pour un professeur certifié et 3 290 euros pour un professeur agrégé (respectivement 4 570 euros et 5 430 euros en fin de carrière) (**Figure 7.17**).

L'évolution du salaire statutaire brut entre les rentrées 1990 et 2025 est portée par les mesures suivantes :

- La valeur du point d'indice de la fonction publique : relèvement de 0,4 % à 3,0 % par année scolaire entre 1990 et 2010 ; gel entre 2010 et 2016 ; relèvement de 1,2 % en deux temps entre juillet 2016 et février 2017 ; gel entre mars 2017 et juin 2022 ; augmentation de 3,5 % en juillet 2022 puis de 1,5 % en juillet 2023. Le point d'indice s'élève ainsi à 59,0734 points annuels à la rentrée 2025.

- Les grilles indiciaires : selon les années, majoration des indices nouveaux majorés :
  - Pour les professeurs des écoles et certifiés : en 1998 (+ 1 point à l'échelon 3), en 1999 (+ 1 point), en 2006-2007 (+ 1 point en 2 ans), entre 2010 et 2012 (+ 37 points à l'échelon 3), en 2016 (+ 5 à 7 points selon les échelons) et depuis 2017 avec l'entrée en vigueur du PPCR (+ 10 à 15 points selon les échelons en 3 ans), en 2021 (création de l'échelon 7 de la hors classe soit +15 points par rapport à l'échelon 6) ;
  - Pour les professeurs agrégés : en 1999 (+ 1 point), en 2006-2007 (+ 1 point en 2 ans), en 2010 (+ 11 points à l'échelon 3), en 2016 (+ 3 à 7 points selon les échelons) et depuis 2017 avec l'entrée en vigueur du PPCR (+ 6 à 15 points selon les échelons en 3 ans).
  - Revalorisation de 5 points d'indice pour l'ensemble des agents publics à partir du 1er janvier 2024.
- Les indemnités de suivi des élèves (ISAE et ISOE) :
  - Création en septembre 2013 d'une indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) 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 (ISOE) 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 et s'élève, au 1er juillet 2023, à 1 256 euros bruts annuels.
  - À partir du 1er septembre 2023, dans le cadre de la revalorisation inconditionnelle des enseignants, introduction d'une part fixe à l'ISAE. Les montant des parts fixes de l'ISAE et de l'ISOE sont fixés à 2 550 euros bruts annuels.
- La rémunération des heures supplémentaires (HSA) :
  - Le taux de rémunération des HSA, basé sur l'indice moyen des grilles des professeurs certifiés et agrégés de classe normale (avec majoration de 10% pour les enseignants en hors classe) a augmenté, entre 2014 et 2023, de 13 % pour les professeurs certifiés et de + 14 % pour les professeurs agrégés.
  - Instauration d'une seconde HSA non refusable à compter de la rentrée 2019.
- Les primes dites du Grenelle de l'éducation :
  - Création d'une prime d'attractivité : au 1er mai 2021, versement d'une prime d'attractivité aux enseignants de classe normale, à partir de l'échelon 2 jusqu'à l'échelon 7 inclus. À compter de février 2023, la prime d'attractivité est élargie aux échelons 8 et 9. Les montants versés sont également révisés. À partir du 1er septembre 2023, la prime d'attractivité est revalorisée pour les enseignants des échelons 2 à 7 de classe normale et est également versée aux stagiaires (échelon 1) qui en étaient exclus depuis 2021.
  - Depuis janvier 2021, versement d'une prime d'équipement informatique de 176 euros bruts annuels à tout enseignant dès lors qu'il est affecté au 1er janvier et indépendamment de sa quotité de service.
- Inflation : entre les rentrées 1990 et 2025, la hausse des prix (y.c. tabac) s'élève à 77 %, soit 2 % en moyenne annuelle sur la période. Il s'agit d'une donnée provisoire, l'inflation au cours de la période 2025-2026 étant calculée de septembre 2025 à mai 2026.

Les évolutions en euros constants exprimées ici sont relatives au calendrier scolaire : par convention d'usage, « 2025 » correspond à l'année scolaire 2025-2026. 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.

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, etc. Enfin, certaines mesures ont impacté des primes liées à l'affectation et/ou au service de l'enseignant, qui ne sont pas suivies ici.

Depuis 1990, malgré l'inflation, les mesures générales, statutaires et réglementaires 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 (+ 5 % dans le premier degré, + 8 % dans le second degré) et de celui des professeurs agrégés de début de carrière (+ 2 %) (**Figure 7.18**). En revanche, au cours de cette période, le salaire brut des enseignants ayant 15 ans de carrière a diminué de 9 % à 12 % en euros constants selon les corps et, pour les enseignants en fin de carrière de 13 % à 15 %. Ainsi, si à la rentrée 2025 les enseignants de fin de carrière gagnent 57 % à 65 % de plus que ceux de début de carrière, ce rapport était de l'ordre de 100 % au début des années 1990. Ce constat n'affecte pas seulement les enseignants mais plus généralement tous les fonctionnaires, en raison de la hausse limitée de la valeur du point d'indice de la

fonction publique servant au calcul de leur rémunération statutaire qui ne compense pas et tend à s'écarter de la hausse des prix à la consommation sur cette période (**Figure 7.19**).

Au cours des quatre dernières décennies, plusieurs périodes se dégagent

Durant la décennie 1990, la révision de la valeur du point d'indice (+ 16 %) venant compenser l'inflation (+ 17 % entre 1990 et 2000), les salaires statutaires se maintiennent en euros constants (**Figure 7.18**).

En revanche, à compter de la rentrée 2001, jusqu'en 2010, les mesures sur le salaire statutaire ne compensent pas une inflation qui se poursuit au même rythme. L'ensemble des salaires baissent, en euros constants, d'au moins 5 % 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 (**Figure 7.20**).

À partir de la rentrée 2011, jusqu'en 2020, dans un contexte d'inflation limitée, les salaires statutaires retrouvent une progression en euros constants. Deux périodes se dégagent au sein de cette phase haussière avec pour charnière l'entrée en vigueur du protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières au 1er janvier 2017. Ce protocole, pour sa partie rémunérations, se décline par une révision des grilles indiciaires, la création d'une classe exceptionnelle et l'introduction d'une cadence unique d'avancement.

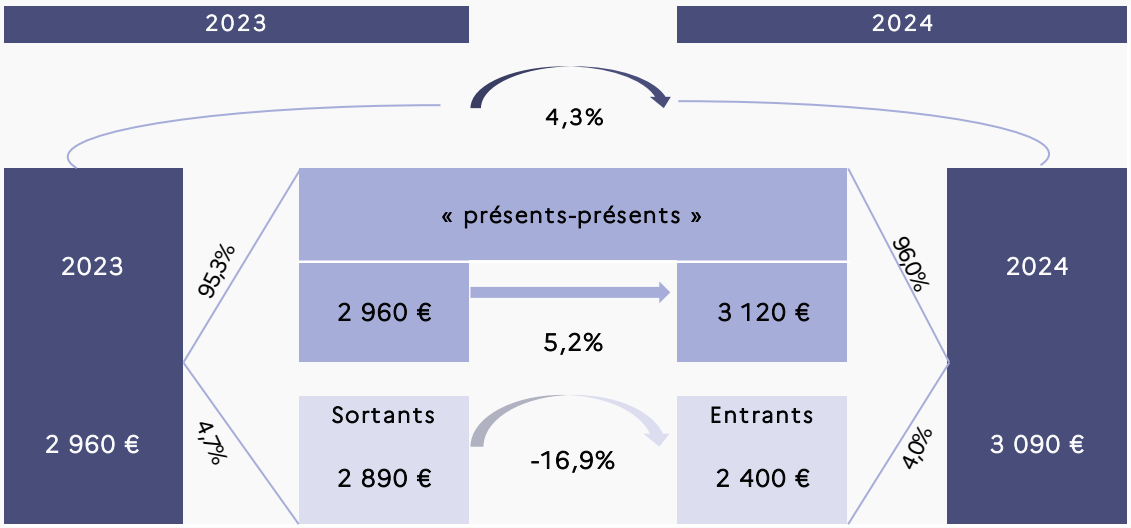
- Entre 2011 et 2016, du fait d'une inflation moyenne annuelle nulle sur la période, de la revalorisation des indices de rémunération de début de carrière, de l'introduction de l'ISAE dans le premier degré et des HSA dans le second degré, les néo-titulaires voient leur salaire brut augmenter : + 6 % pour les professeurs des écoles et certifiés et + 5 % pour les professeurs agrégés. Sur cette même période, les enseignants de milieu et de fin de carrière ont connu une augmentation de salaire plus limitée (3 % à 4 % pour ceux à 10 ou 15 ans de carrière, + 2 % pour les fins de carrière), du fait de la non révision de leurs indices de rémunération.
- À compter de l'entrée en vigueur du protocole PPCR, tant que l'inflation est contenue (+ 1 % en moyenne annuelle entre 2017 et 2020), les salaires bruts statutaires continuent de progresser. Tandis que le salaire des professeurs des écoles se maintient, l'introduction d'une seconde HSA non refusable pour un enseignant à temps complet dans le second degré rend l'évolution plus dynamique pour les professeurs certifiés, d'EPS, de lycée professionnel et agrégés (+ 1 % à + 5 % selon le corps et le moment de carrière).

Entre les rentrées 2021 et 2022, avec l'accélération de l'inflation (+ 6 %), les salaires des enseignants diminuent (- 1% pour les débuts de carrière et – 2 % pour les fins de carrière) en dépit de la revalorisation du point d'indice.

Entre les rentrées 2022 et 2023, plusieurs mesures de revalorisation salariale ont été adoptées : les parts fixes de l'ISAE et de l'ISOE s'élèvent désormais à 2 550 euros bruts annuels et la prime d'attractivité a été revalorisée pour les enseignants éligibles (passant de 2 200 à 2 980 euros bruts à l'échelon 2 par exemple). Dans ce contexte, le salaire brut statutaire augmente, de 5 à 6 % pour les enseignants en début de carrière et de 1 à 5 % pour les enseignants de milieu et de fin de carrière (**Figure 7.18**).

Enfin, entre les rentrées 2023 et 2025, dans un contexte d'inflation contenue (+ 1% en moyenne annuelle) et du maintien de la valeur du point d'indice à son niveau 2023, les salaires bruts statutaires baissent de 1 % en moyenne annuelle.

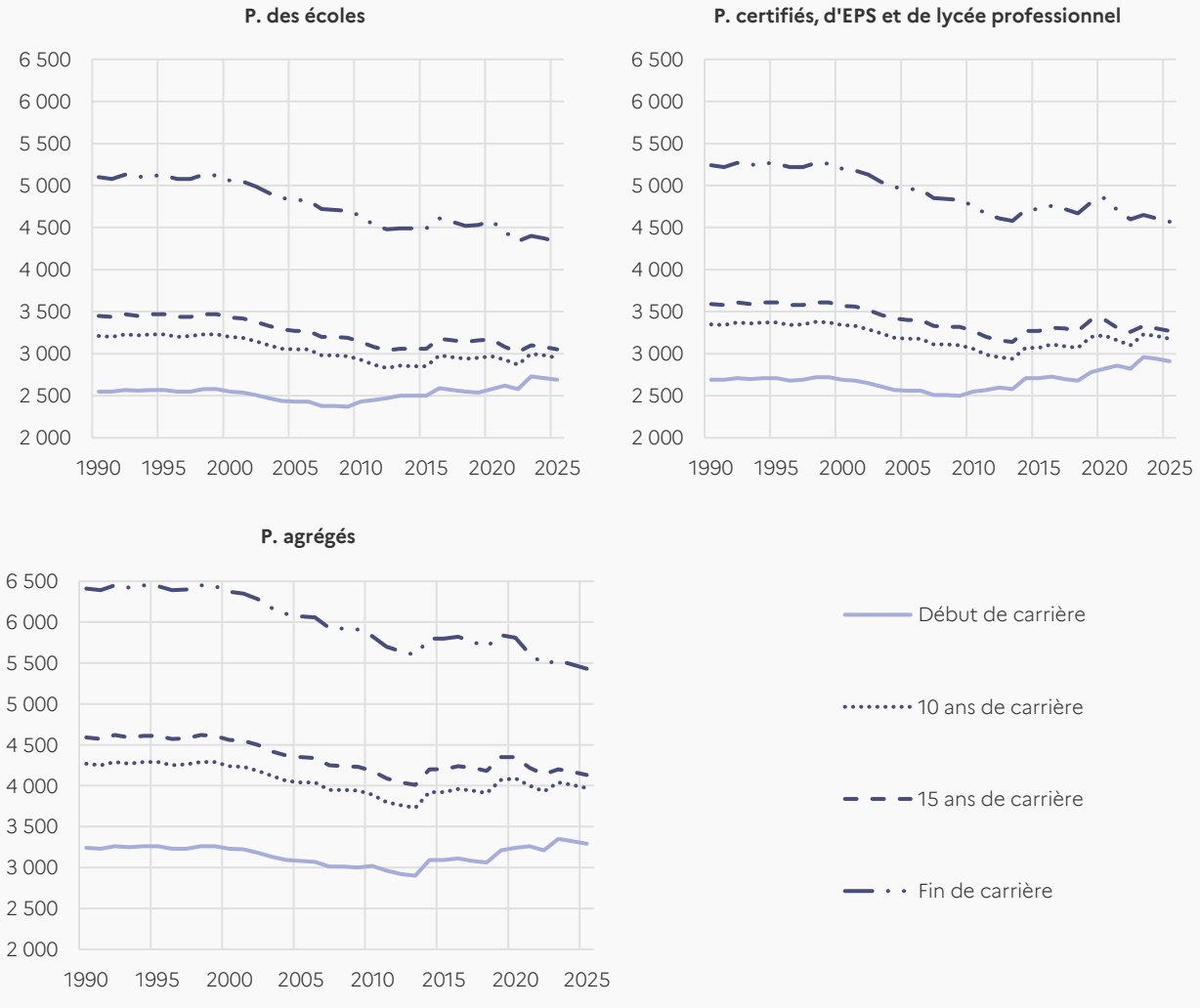
Figure 7.16 – Décomposition de l'évolution du salaire net mensuel moyen des enseignants entre 2023 et 2024, en euros constants (1)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Les salaires nets 2023 ont été corrigés de la hausse des prix qui s'élève à 2,0 % entre 2023 et 2024 (après 4,8 % entre 2022 et 2023).
Lecture : le salaire net moyen des enseignants fonctionnaires et assimilés de 2024 est en hausse de 4,3 % en euros constants par rapport au salaire net moyen des enseignants de 2023. Cette évolution résulte de l'évolution 2023-2024 du salaire net moyen des enseignants présents ces deux années-là (les « présents-présents ») et de la différence de salaire entre les sortants 2023 et les entrants 2024. Les présents-présents représentent 95,3 % de la population du ministère en 2023. Le salaire net moyen de ces présents-présents augmente de 5,2 % en 2024. Les sortants représentent 4,7 % de la population enseignante en 2023 et les entrants représentent 4,0 % de la population enseignante en 2024. L'écart de salaire entre les sortants 2023 et les entrants 2024 est égal à 16,9 %.
Champ : France hors Mayotte, public + privé sous contrat, enseignants fonctionnaires et assimilés en fonction au ministère de l'Éducation nationale en 2023 et/ou en 2024, qu'ils soient à temps complet, partiel ou incomplet.
Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Figure 7.17 – 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 2026, DEPP

1. Depuis la rentrée 1990, la hausse des prix (y.c. tabac) s'élève à 77 %. Il s'agit d'une donnée provisoire, l'inflation sur la période 2025-2026 étant calculée de septembre 2025 à mai 2026.
Unité : salaire brut mensuel en euros constants.
Source : DEPP. Traitement DEPP.

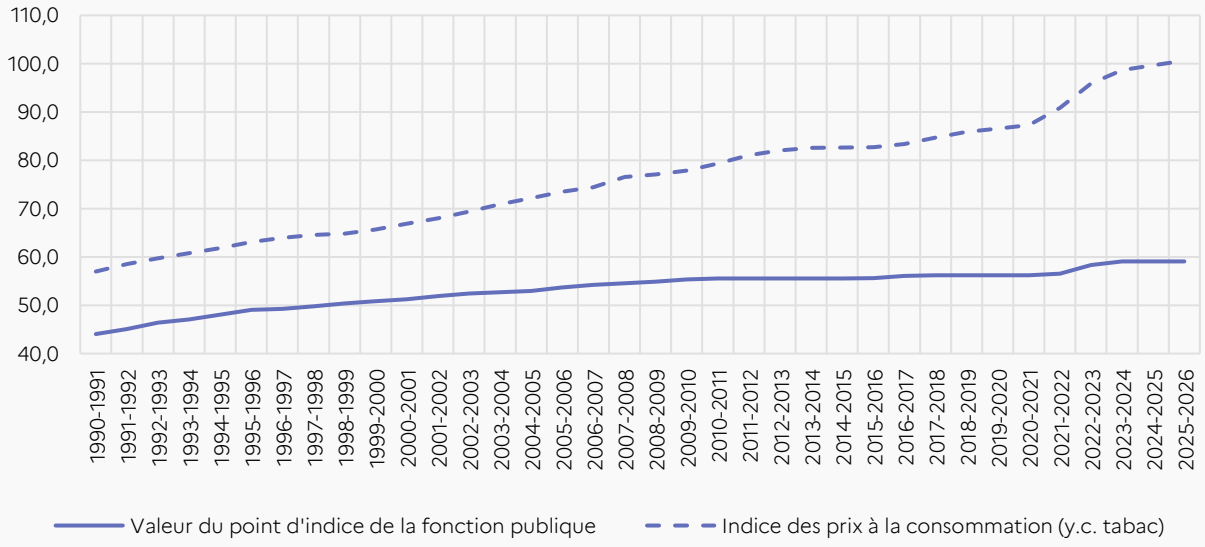
Figure 7.18 – Mise en regard de l'évolution du salaire brut statutaire des enseignants avec celles de la valeur du point d'indice, de l'inflation et du Smic, en euros constants (1)

	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		Sur la période	Moyenne annuelle	
R1990-R2000	0%	0%	0%	-1%	0%	0%	0%	-1%	0%	-1%	-1%	-1%	16%	17%	2%	33%
R2001-R2010	-5%	-8%	-8%	-8%	-5%	-8%	-8%	-8%	-6%	-8%	-8%	-8%	7%	17%	2%	20%
R2011-R2016	6%	4%	3%	2%	6%	4%	4%	2%	5%	4%	4%	2%	1%	3%	1%	6%
R2017-R2020	1%	1%	0%	0%	4%	4%	3%	3%	5%	4%	3%	1%	0%	3%	1%	4%
R2021-R2022	-1%	-2%	-2%	-2%	-1%	-2%	-2%	-2%	-1%	-2%	-2%	-2%	3%	6%	6%	6%
R2022-R2023	6%	5%	3%	1%	5%	4%	2%	1%	4%	3%	1%	1%	1%	3%	3%	3%
R2023-R2025	-2%	-2%	-2%	-2%	-2%	-2%	-2%	-2%	-2%	-2%	-2%	-2%	0%	2%	1%	3%
R1990-R2025	**5%**	**-8%**	**-12%**	**-15%**	**8%**	**-5%**	**-9%**	**-13%**	**2%**	**-7%**	**-10%**	**-15%**	**34%**	**77%**	**2%**	**121%**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Depuis la rentrée 1990, la hausse des prix (y.c. tabac) s'élève à 77 %.
Lecture : Entre les rentrées 2023 et 2025, le salaire brut statutaire des professeurs des écoles en début de carrière a baissé de 2 %, le point d'indice fonction publique est stable (0 %) et l'inflation a été de 2%.
Note : les évolutions en euros constants présentées ici font référence aux années scolaires. Par exemple, « R1990-R2000 » correspond aux évolutions entre les années scolaires 1990-1991 et 2000-2001. Ainsi, entre la rentrée 1990 et la rentrée 2000, le salaire brut statutaire des professeurs des écoles de fin de carrière diminue de 1% en euros constants.
Sources : DEPP ; DGAFP ; Insee ; ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Calculs DEPP.

Figure 7.19 – 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 2025



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Sources : DGAFP ; Insee (pour les indices des prix). Calculs DEPP.

Figure 7.20 – Rapport du salaire brut statutaire des enseignants au montant d'un SMIC brut (1) à temps plein, à différents moments de leur carrière

		Rentrée 1990	Rentrée 2000	Rentrée 2010	Rentrée 2012	Rentrée 2015	Rentrée 2020	Rentrée 2021	Rentrée 2022	Rentrée 2023	Rentrée 2024	Rentrée 2025
P. des écoles	Début de carrière	1,8	1,6	1,4	1,4	1,4	1,4	1,5	1,4	1,5	1,5	1,5
	10 ans de carrière	2,2	1,9	1,7	1,6	1,6	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	1,7	1,7	1,7
	Fin de carrière	3,5	3,1	2,7	2,6	2,5	2,6	2,5	2,4	2,5	2,4	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	1,6	1,6	1,6
	10 ans de carrière	2,3	2,0	1,8	1,7	1,7	1,8	1,8	1,7	1,8	1,8	1,8
	15 ans de carrière	2,5	2,2	1,9	1,8	1,8	1,9	1,9	1,8	1,9	1,8	1,8
	Fin de carrière	3,6	3,2	2,8	2,6	2,6	2,7	2,6	2,6	2,6	2,5	2,5
P. agrégés	Début de carrière	2,2	2,0	1,8	1,7	1,7	1,8	1,8	1,8	1,9	1,8	1,8
	10 ans de carrière	2,9	2,6	2,3	2,1	2,2	2,3	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2
	15 ans de carrière	3,2	2,8	2,4	2,3	2,4	2,4	2,4	2,3	2,3	2,3	2,3
	Fin de carrière	4,4	3,9	3,4	3,2	3,3	3,3	3,1	3,1	3,1	3,0	3,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Pour les rentrées antérieures à 2005, le SMIC de référence est celui à 169h ; à partir de la rentrée 2005, avec le passage aux 35h, le SMIC de référence est celui à 151,67h.
Sources : DEPP ; ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Calculs DEPP.

C. LES RÉMUNÉRATIONS DES NON-ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES

Dans le contexte particulier de l'entrée en DSN (voir « **Avertissement** »), cette partie porte uniquement sur les non-enseignants fonctionnaires. Les non-enseignants contractuels, qui représentent 69 % du total des non-enseignants en 2024 en sont exclus (**Figure 7.1**). Par souci de simplicité, on parlera ici des « personnels non enseignants ».

En 2024, en France hors Mayotte, les personnels non enseignants de l'éducation nationale ont en moyenne perçu un salaire net de 3 140 euros par mois, correspondant à un salaire brut de 3 860 euros (**Figure 7.21**). Les personnels de catégorie A perçoivent en moyenne un salaire net mensuel presque deux fois plus élevé que les personnels de catégorie C (respectivement 3 780 euros et 2 050 euros) et supérieur de 1 310 euros au salaire moyen des catégories B (2 470 euros).

Figure 7.21 – Salaires mensuels moyens des personnels non enseignants

	Traitement indiciaire brut moyen	Primes et indemnités		Salaire brut moyen	Salaire net moyen	Salaire net moyen EQTP
		Moyenne	Part de primes (en %) (1)			
Ensemble	**2 870**	**940**	**24,3**	**3 860**	**3 140**	**3 210**
Moins de 30 ans	**2 030**	**740**	**26,6**	**2 800**	**2 290**	**2 340**
50 ans ou plus	**3 170**	**990**	**23,5**	**4 190**	**3 410**	**3 460**
Femmes	**2 720**	**850**	**23,6**	**3 620**	**2 950**	**3 030**
Hommes	**3 370**	**1 210**	**26,0**	**4 630**	**3 780**	**3 800**
Ratio F/H	***0,81***	***0,71***	**-**	***0,78***	***0,78***	***0,80***
Catégorie A	**3 450**	**1 130**	**24,4**	**4 640**	**3 780**	**3 850**
Moins de 30 ans	2 150	810	27,2	2 990	2 450	2 520
50 ans ou plus	3 870	1 210	23,6	5 130	4 170	4 230
Femmes	3 280	1 020	23,4	4 360	3 540	3 630
Hommes	3 890	1 420	26,4	5 380	4 390	4 400
Ratio F/H	*0,84*	*0,72*	-	*0,81*	*0,81*	*0,83*
Catégorie B	**2 160**	**820**	**27,1**	**3 020**	**2 470**	**2 520**
Moins de 30 ans	1 820	750	28,8	2 600	2 130	2 150
50 ans ou plus	2 300	830	26,3	3 150	2 570	2 610
Femmes	2 150	810	26,9	3 000	2 450	2 510
Hommes	2 210	860	27,6	3 110	2 540	2 560
Ratio F/H	*0,97*	*0,94*	-	*0,96*	*0,96*	*0,98*
Catégorie C	**1 950**	**540**	**21,2**	**2 520**	**2 050**	**2 110**
Moins de 30 ans	1 780	530	22,7	2 340	1 900	1 940
50 ans ou plus	2 030	540	20,8	2 590	2 090	2 140
Femmes	1 940	530	21,3	2 510	2 040	2 110
Hommes	2 000	550	21,1	2 580	2 100	2 120
Ratio F/H	*0,97*	*0,98*	-	*0,97*	*0,97*	*0,99*

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut. Les rémunérations pour heures supplémentaires et la NBI sont comptabilisées dans les primes et indemnités (cf. "Définitions").
Unité : salaire en euros.
Champ : France hors Mayotte, Public, fonctionnaires non enseignants en fonction au ministère de l'Éducation nationale en 2024.
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 de 4 960 euros, celui des personnels ITRF de catégorie A s'établit à 3 890 euros et celui des personnels d'éducation s'établit à 3 060 euros (**Figure 7.22**).

Les personnels d'encadrement, tous de catégorie A et pour la majorité à temps plein, sont les personnels non enseignants les mieux rémunérés. Les personnels de direction et d'inspection perçoivent respectivement 4 690 et 5 010 euros nets mensuels contre 7 470 euros en moyenne pour les personnels d'encadrement supérieur. L'écart de salaire se situe essentiellement au niveau des primes. Celles-ci constituent de 22 % à 26 % des salaires bruts des personnels de direction et d'inspection contre 43 % 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 mensuel de 3 110 euros nets contre 2 980 euros pour les PsyEN. L'écart de salaire s'explique par des différences de primes, les CPE bénéficiant notamment toujours de la mesure de désocialisation des indemnités pour missions particulières (IMP). Ces personnels ont bénéficié, comme les enseignants, des mesures de revalorisation de leur indemnité de fonction à la rentrée scolaire 2023.

Les personnels administratifs sociaux et de santé (ASS) de catégorie A forment un groupe non homogène. En effet, avec 3 930 euros nets mensuels, les attachés d'administration de l'État gagnent en moyenne 950 euros de plus que ceux de la filière sociale et de santé. Un tiers de l'écart de salaire brut est porté par des différences de TIB et le reste par des écarts de primes. D'une part, les infirmiers, qui forment la majorité du vivier des personnels sociaux et de santé, bénéficient de grilles de salaires moins avantageuses et sont davantage à temps partiel que les attachés d'administration ; d'autre part, les opportunités de perception de primes ainsi que les montants alloués sont moindres. Cependant, en 2024, cet écart s'est réduit entre les attachés d'administration et les personnels sociaux et de santé par rapport à 2023. En-effet, les personnels infirmiers de l'enseignement scolaire ont bénéficié à la fois d'une revalorisation de leur grille indiciaire en mai 2024 et d'une prime exceptionnelle de 800 euros nets (voir **« Les principales mesures réglementaires en 2024 »**).

Figure 7.22 – Salaires mensuels moyens des personnels non enseignants de catégorie A

		Traitement indiciaire brut moyen	Primes et indemnités		Salaire brut moyen	Salaire net moyen	Salaire net moyen EQTP
			Moyenne	Part de primes (en %) (1)			
Personnels d'encadrement	**Ensemble**	**4 510**	**1 520**	**24,9**	**6 100**	**4 960**	**4 960**
	50 ans ou plus	4 720	1 600	25,1	6 380	5 190	5 190
	Femmes	4 410	1 420	24,1	5 900	4 800	4 800
	Hommes	4 630	1 640	25,8	6 340	5 160	5 160
	Ratio F/H	*0,95*	*0,87*	*0,94*	*0,93*	*0,93*	*0,93*
	Personnels de direction	**4 470**	**1 250**	**21,6**	**5 790**	**4 690**	**4 690**
	50 ans ou plus	4 690	1 320	21,8	6 070	4 910	4 910
	Femmes	4 380	1 190	21,1	5 640	4 560	4 560
	Hommes	4 580	1 330	22,3	5 980	4 840	4 840
	Ratio F/H	*0,96*	*0,89*	*0,95*	*0,94*	*0,94*	*0,94*
	Personnels d'inspection	**4 450**	**1 620**	**26,4**	**6 130**	**5 010**	**5 010**
	50 ans ou plus	4 610	1 620	25,8	6 290	5 140	5 140
	Femmes	4 350	1 600	26,6	6 020	4 920	4 920
	Hommes	4 570	1 630	26,1	6 270	5 120	5 120
	Ratio F/H	*0,95*	*0,98*	*1,02*	*0,96*	*0,96*	*0,96*
	Personnels d'encadrement supérieur	**5 040**	**3 840**	**42,8**	**8 980**	**7 470**	**7 480**
	50 ans ou plus	5 230	3 900	42,3	9 220	7 670	7 670
	Femmes	4 920	3 760	42,8	8 770	7 300	7 310
	Hommes	5 120	3 900	42,7	9 140	7 610	7 600
	Ratio F/H	*0,96*	*0,96*	*1,00*	*0,96*	*0,96*	*0,96*
Personnels d'éducation	**Ensemble**	**3 110**	**630**	**16,6**	**3 790**	**3 060**	**3 120**
	Moins de 30 ans	2 170	730	24,9	2 920	2 390	2 460
	50 ans ou plus	3 630	560	13,3	4 240	3 410	3 460
	Femmes	3 070	620	16,5	3 740	3 020	3 090
	Hommes	3 260	670	16,8	3 980	3 220	3 250
	Ratio F/H	*0,94*	*0,93*	*1,0*	*0,94*	*0,94*	*0,95*
	Conseillers principaux d'éducation	**3 100**	**680**	**17,8**	**3 830**	**3 110**	**3 150**
	Moins de 30 ans	2 160	770	25,9	2 960	2 420	2 500
	50 ans ou plus	3 690	600	13,9	4 340	3 490	3 520
	Femmes	3 060	670	17,8	3 780	3 060	3 120
	Hommes	3 240	700	17,6	4 000	3 240	3 260
	Ratio F/H	*0,94*	*0,96*	*1,0*	*0,95*	*0,95*	*0,95*
	Psychologues de l'éducation nationale	**3 120**	**530**	**14,3**	**3 710**	**2 980**	**3 070**
	Moins de 30 ans	2 180	550	19,8	2 760	2 230	2 290
	50 ans ou plus	3 550	500	12,2	4 090	3 280	3 350
	Femmes	3 100	530	14,4	3 680	2 960	3 050
	Hommes	3 340	540	13,7	3 920	3 150	3 190
	Ratio F/H	*0,93*	*0,99*	*1,1*	*0,94*	*0,94*	*0,96*

Figure 7.22 – (suite)

		Traitement indiciaire brut moyen	Primes et indemnités		Salaire brut moyen	Salaire net moyen	Salaire net moyen EQTP
			Moyenne	Part de primes (en %) (1)			
Personnels ASS	**Ensemble**	**2 880**	**1 210**	**29,2**	**4 150**	**3 400**	**3 520**
	Moins de 30 ans	2 090	1 080	33,7	3 190	2 630	2 670
	50 ans ou plus	3 150	1 270	28,4	4 460	3 650	3 740
	Femmes	2 830	1 130	28,1	4 020	3 290	3 420
	Hommes	3 110	1 630	34,0	4 800	3 950	3 980
	Ratio F/H	*0,91*	*0,69*	*0,8*	*0,84*	*0,83*	*0,86*
	Attachés d'administration de l'Etat	**3 050**	**1 660**	**34,7**	**4 770**	**3 930**	**3 960**
	Moins de 30 ans	2 050	1 350	39,3	3 430	2 840	2 860
	50 ans ou plus	3 310	1 700	33,6	5 050	4 160	4 180
	Femmes	3 000	1 620	34,6	4 680	3 850	3 880
	Hommes	3 150	1 740	35,1	4 950	4 090	4 100
	Ratio F/H	*0,95*	*0,93*	*1,0*	*0,94*	*0,94*	*0,95*
	Personnels sociaux et de santé (2)	**2 740**	**860**	**23,6**	**3 660**	**2 980**	**3 160**
	Moins de 30 ans	2 120	850	28,3	2 990	2 450	2 510
	50 ans ou plus	3 020	890	22,5	3 940	3 200	3 350
	Femmes	2 740	860	23,5	3 650	2 970	3 160
	Hommes	2 800	970	25,5	3 820	3 110	3 170
	Ratio F/H	0,98	0,88	0,9	0,96	0,95	0,99
Personnels ITRF (3)	**Ensemble**	**3 120**	**1 530**	**32,4**	**4 720**	**3 890**	**3 960**
	Moins de 30 ans	2 140	1 190	35,4	3 350	2 740	2 740
	50 ans ou plus	3 430	1 630	31,8	5 110	4 200	4 270
	Femmes	3 100	1 450	31,4	4 610	3 790	3 920
	Hommes	3 140	1 580	33,0	4 780	3 940	3 980
	Ratio F/H	*0,99*	*0,92*	*1,0*	*0,96*	*0,96*	*0,98*

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, 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").
2. Médecins, infirmiers, assistants de service social et conseillers techniques de service social.
3. Ingénieurs de recherche (IGR), ingénieurs d'études (IGE) et assistants ingénieurs (AI).
Unité : salaire en euros.
Champ : France hors Mayotte, Public, fonctionnaires non enseignants de catégorie A en fonction au ministère de l'Éducation nationale en 2024.
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

Avec 2 470 euros nets mensuels moyens, les secrétaires administratifs (personnels ASS de catégorie B) ont un salaire net proche de celui des techniciens de recherche et de formation (personnels ITRF de catégorie B) (**Figure 7.23**). Les écarts de salaire sont légèrement plus marqués au sein de la catégorie C (**Figure 7.24**). Ainsi, en moyenne, les agents administratifs et techniques (ASS) gagnent 80 euros nets de plus que les adjoints techniques de recherche et formation (ITRF) : ils sont en moyenne plus âgés et perçoivent un peu plus de primes (22 % du salaire brut contre 19 % pour les ITRF). Ils ont, en particulier, bénéficié de la revalorisation du régime indemnitaire des agents administratifs de catégorie C.

Figure 7.23 – Salaires mensuels moyens des personnels non enseignants de catégorie B

	Traitement indiciaire brut moyen	Primes et indemnités		Salaire brut moyen	Salaire net moyen	Salaire net moyen EQTP
		Moyenne	Part de primes (en %) (1)			
Personnels ASS (2)	**2 160**	**820**	**27,2**	**3 020**	**2 470**	**2 520**
Moins de 30 ans	1 820	740	28,6	2 590	2 120	2 140
50 ans ou plus	2 300	840	26,5	3 170	2 580	2 620
Femmes	2 150	820	27,2	3 010	2 460	2 520
Hommes	2 220	860	27,6	3 120	2 550	2 570
Ratio F/H	*0,97*	*0,95*	-	*0,96*	*0,96*	*0,98*
Personnels ITRF (3)	**2 180**	**760**	**25,6**	**2 980**	**2 430**	**2 480**
Moins de 30 ans	1 850	830	30,8	2 700	2 220	2 240
50 ans ou plus	2 270	750	24,6	3 060	2 490	2 530
Femmes	2 170	660	23,0	2 860	2 320	2 400
Hommes	2 200	850	27,6	3 090	2 530	2 540
Ratio F/H	*0,99*	*0,77*	-	*0,93*	*0,92*	*0,95*

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, 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.
2. Secrétaires administratifs.
3. Techniciens de recherche et de formation.
Unité : salaire en euros.
Champ : France hors Mayotte, Public, fonctionnaires non enseignants de catégorie B en fonction au ministère de l'Éducation nationale en 2024.
Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Figure 7.24 – Salaires mensuels moyens des personnels non enseignants de catégorie C

	Traitement indiciaire brut moyen	Primes et indemnités		Salaire brut moyen	Salaire net moyen	Salaire net moyen EQTP
		Moyenne	Part de primes (en %) (1)			
Personnels ASS	**1 950**	**550**	**21,8**	**2 540**	**2 060**	**2 130**
Moins de 30 ans	1 780	570	23,8	2 370	1 930	1 980
50 ans ou plus	2 030	550	21,3	2 600	2 110	2 160
Femmes	1 940	550	21,8	2 530	2 060	2 120
Hommes	2 020	570	21,7	2 620	2 130	2 160
Ratio F/H	*0,96*	*0,97*	-	*0,97*	*0,97*	*0,98*
Personnels ITRF	**1 950**	**470**	**19,1**	**2 460**	**1 980**	**2 050**
Moins de 30 ans	1 800	440	19,6	2 270	1 840	1 860
50 ans ou plus	2 010	480	19,0	2 510	2 030	2 080
Femmes	1 930	440	18,3	2 410	1 940	2 020
Hommes	1 990	520	20,5	2 540	2 060	2 090
Ratio F/H	*0,97*	*0,85*	-	*0,95*	*0,94*	*0,97*

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut.
Unité : salaire en euros.
Champ : France hors Mayotte, Public, fonctionnaires non enseignants de catégorie C en fonction au ministère de l'Éducation nationale en 2024.
Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

3. Les salaires des non-enseignants selon l'âge et le sexe

Des différences de salaire selon l'âge

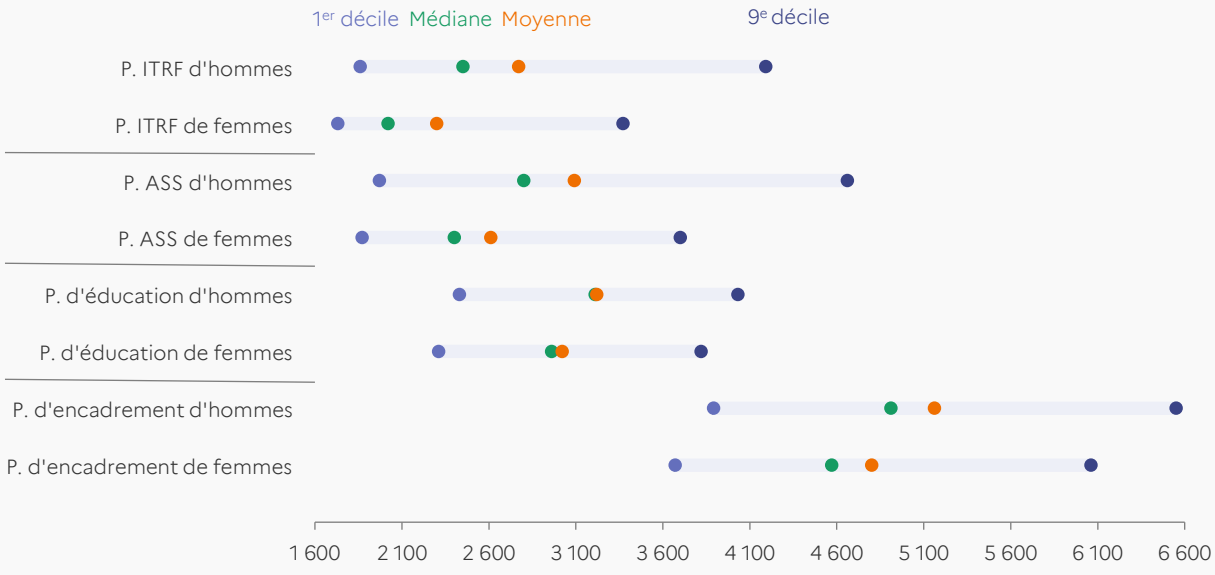
Comme pour les enseignants, c'est principalement le traitement indiciaire brut (TIB) qui porte les écarts de salaire selon l'âge (**Figure 7.21**). Le TIB (moyen) des 50 ans ou plus est plus élevé que celui des moins de 30 ans de 80 % chez les personnels de catégorie A, de 26 % chez les personnels de catégorie B et de 14 % 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 (de 60 % à 71 %) (**Figure 7.22**).

Des différences femmes/hommes particulièrement marquées au sein des personnels de catégorie A

En 2024, le salaire net moyen des non-enseignantes est inférieur de 22 % à celui des non-enseignants, ce qui correspond à un écart de 830 euros nets mensuels (**Figures 7.21** et **7.25**). Cet écart est en partie dû au fait que les femmes sont proportionnellement moins nombreuses dans les corps où les rémunérations sont les plus fortes et, inversement, proportionnellement plus nombreuses dans les corps et catégories moins rémunérées. Elles représentent moins de la moitié des personnels d'encadrement supérieur ainsi que des ingénieurs de recherche, d'études et assistants ingénieurs, tandis qu'elles représentent 9/10e des personnels ASS 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 19 % inférieur à celui des hommes. En revanche, l'écart n'est que de 3 à 4 % au sein des catégories B et C.

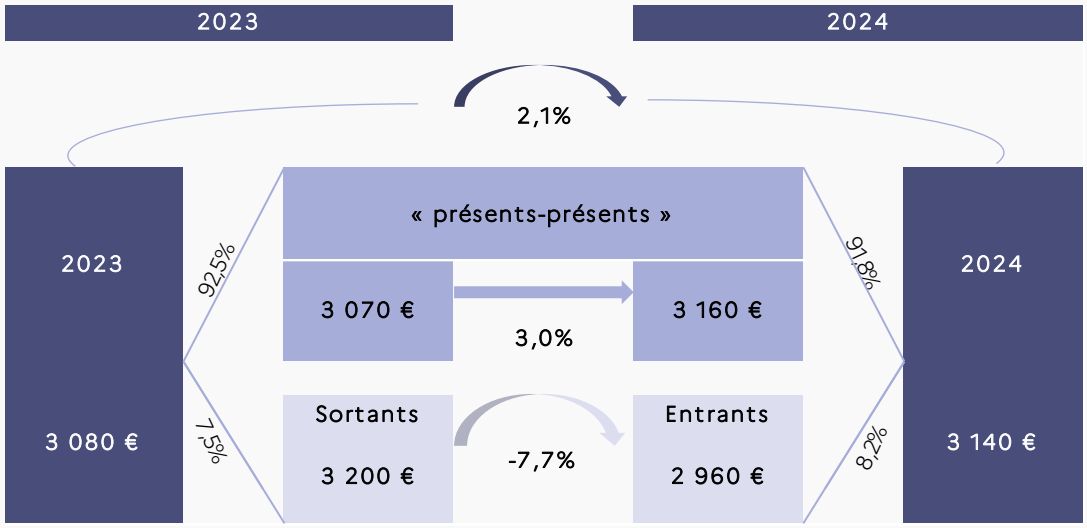
Figure 7.25 – Répartition du salaire net mensuel moyen des personnels non enseignants selon le sexe



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Unité : salaire en euros.
Lecture : en 2024, les personnels d'encadrement de sexe féminin gagnent, en moyenne, 4800 euros nets par mois. La moitié d'entre elles gagne moins de 4570 euros mensuels nets (médiane). Les 10% les "moins bien rémunérées" perçoivent un salaire net mensuel de moins de 3670 euros (1er décile) et les 10% "les mieux rémunérées" perçoivent un salaire net mensuel d'au moins 6060 euros (9e décile).
Champ : France hors Mayotte, Public, non-enseignants fonctionnaires en fonction au ministère de l'Éducation nationale en 2024.
Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Figure 7.26 – Décomposition de l'évolution du salaire net mensuel moyen des personnels non enseignants entre 2023 et 2024, en euros constants (1)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Les salaires nets 2023 ont été corrigés de la hausse des prix qui s'élève à 2,0 % entre 2023 et 2024
Lecture : le salaire net moyen des fonctionnaires non enseignants de 2024 est en hausse de 2,1 % en euros constants par rapport au salaire net moyen des fonctionnaires non enseignants de 2023. 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 2023 et les entrants 2024. Les présents-présents représentent 92,5 % des personnels non enseignants en 2023. Le salaire net moyen de ces présents-présents augmente de 3,0 % en 2024. Les sortants représentent 7,5 % des fonctionnaires non enseignants en 2023 et les entrants représentent 8,2 % personnels non enseignants en 2024. L'écart de salaire entre les sortants 2023 et les entrants 2024 est égal à 7,7 %.
Champ : France hors Mayotte, Public, fonctionnaires non enseignants en fonction au ministère de l'Éducation nationale en 2023 et/ou en 2024, qu'ils soient à temps complet, partiel ou incomplet.
Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

4. Évolution du salaire des non-enseignants

Parmi les personnels non enseignants rémunérés en 2024 par le ministère chargé de l'éducation nationale, 92 % l'étaient déjà en 2023 (**Figure 7.26**). Le salaire net moyen de ces agents (3 160 euros) augmente de 3,0 % en euros constants par rapport à 2023 (i.e. en tenant compte du poids de l'inflation qui s'élève à 2,0 % en 2024). Cette évolution s'explique par la progression de carrière de ces agents, les changements individuels intervenus ayant un impact sur leur rémunération (changement de poste entraînant une perte / un gain de prime, changement de quotité de travail), mais également par les mesures réglementaires en vigueur (voir **« Les principales mesures réglementaires en 2024 »**).

Les non-enseignants rémunérés en 2024 par le ministère mais qui ne l'étaient pas l'année précédente (nouveaux lauréats aux concours essentiellement) représentent 8 % des personnels non enseignants en 2024, avec un salaire mensuel moyen de 2 960 euros. Quant aux personnels non enseignants présents en 2023 qui ne le sont plus en 2024 (départs à la retraite et autres départs définitifs ou temporaires), ils gagnaient en moyenne 3 200 euros en 2023. Ainsi, les personnels non enseignants entrants ont un salaire moyen plus faible de 7,7 % à celui qu'ont perçu les non-enseignants sortants, en raison principalement de la différence d'ancienneté.

Au global, le salaire net moyen de l'ensemble des personnels non enseignants augmente moins que celui des « présents-présents », le renouvellement des populations tirant à la baisse l'évolution globale.

POUR EN SAVOIR PLUS

Drégoir M., 2026, « L'évolution du salaire des enseignants fonctionnaires ou assimilés entre 2023 et 2024 », *Note d'Information*, n° 26-36, DEPP https://doi.org/10.48464/ni-26-36

DEPP, 2026, *Repères et références statistiques*, Paris.
- Fiche 9.11 – Le service des enseignants dans les établissements du second degré
- Fiche 9.17 - La rémunération des enseignants
- Fiche 9.18 - Les rémunérations des personnels non enseignants https://rers.depp.education.fr/

Defresne M., Drégoir M., Farrugia A., Gaudry-Lachet A., DEPP, 2025, Les analyses des salaires des personnels de l'enseignement scolaire menées par la DEPP - Méthodes, statistiques et analyses https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/doc/SYRACUSE/56919/les-analyses-des-salaires-des-personnels-de-l-enseignement-scolaire-menees-par-la-depp-methodes-stat

Christensen M., 2026, « Les heures supplémentaires des enseignants des établissements du second degré en 2024-2025 », *Note d'Information*, n° 26-29, DEPP. https://doi.org/10.48464/ni-26-29

Galiana L., Gateaud G., 2026, « Les salaires dans la fonction publique de l'État en 2024 », *Insee Première*, n° 2100, INSEE.

DGAFP, 2025, *Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique – Faits et chiffres*.

Defresne M., Monso O., Saint-Philippe S., 2018, « Les enseignantes perçoivent 14 % de moins que les enseignants. Analyse des écarts de salaire », *Éducation & formations*, n° 96, DEPP-MEN.

Defresne M., 2016, « Les enseignants du public sont-ils mieux payés que ceux du privé ? », *Éducation & formations*, n° 92, DEPP-MENESR.

8. LA FORMATION CONTINUE

A. L'ACCÈS À LA FORMATION DES ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ PUBLIC 232
B. L'ACCÈS À LA FORMATION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PUBLIC 238
C. L'ACCÈS À LA FORMATION DES PERSONNELS DE DIRECTION ET D'ÉDUCATION, DANS LE SECTEUR PUBLIC 245

CHIFFRES-CLÉS ANNÉE SCOLAIRE 2024-2025

Taux d'accès à la formation continue dans le secteur public

- **84 % des enseignants dans le premier degré**
- **71 % des enseignants dans le second degré**
  79 % des enseignants en arts plastiques
  59 % des enseignants en philosophie

- **88 % des directeurs d'école entièrement déchargés d'enseignement**
- **86 % des personnels de direction du second degré**
- **82 % des personnels d'éducation**

FAITS SAILLANTS

Au cours de l'année scolaire 2024-2025, 84 % des enseignants du premier degré public ont participé à une formation ; 71 % des enseignants du second degré. Ce taux d'accès à la formation continue est supérieur à celui d'avant la crise sanitaire. C'est même le taux le plus élevé depuis dix ans dans le premier degré. Dans le second degré, il n'a été dépassé qu'une fois au cours de cette période. Les enseignants qui n'ont suivi aucune formation depuis cinq ans représentent 4 % des enseignants du premier degré et 5 % des enseignants du second degré.

SOURCES ET CHAMP

Les données sur la formation continue de la majorité des personnels de l'enseignement scolaire sont enregistrées dans l'application **GAIA (gestion académique informatisée des actions de formation)**, pour le secteur public uniquement.

Afin de mieux décrire les personnes qui suivent une formation continue, les données de GAIA sont mises en regard de celles du **panel des personnels issu de la base statistique des agents (BSA)**, elle-même provenant des systèmes d'information de gestion administrative. Les informations de BSA restituent une image des personnels au 30 novembre de chaque année, reflétant ainsi la situation en début d'année scolaire.

Les activités de formation présentées dans ce chapitre concernent ainsi celles suivies au cours de l'année scolaire 2024-2025 par les personnels en activité et rémunérés au 30 novembre 2024 de l'année scolaire et enregistrées dans GAIA.

Les personnels sont recensés sur la mission dans laquelle ils passent la majorité de leur temps. Par exemple, 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 (voir glossaire de *Repères et références statistiques*). Les données présentées dans ce chapitre concernent les personnels du secteur public qui ont une mission d'enseignement, de direction ou d'éducation.

CONCEPTS

Le plan académique de formation (PAF) présente la programmation pluriannuelle de l'ensemble de l'activité de formation proposée dans une académie. Il s'inspire 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 : le schéma directeur de la formation continue (SDFC) 2022-2025 (cf circulaire MENH2201155C du 11-2/2022 du MENJS) en fait la déclinaison ;
- un niveau d'initiative qui désigne l'échelon de la maitrise d'ouvrage du dispositif : départemental, académique, national ;
- un type de candidature que déterminent les conditions d'inscription à un dispositif : par exemple individuelle ou collective ;
- 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.	Nombre de personnes inscrites à au moins un module de formation. **Taux d'inscription** : rapport entre le nombre de personnes inscrites et l'effectif de la population étudiée
La personne assiste à au moins une heure de formation sur le module	Nombre de personnes présentes. **Taux d'accès à la formation** : rapport entre le nombre de personnes présentes et l'effectif de la population étudiée.

AVERTISSEMENTS

La formation continue fait l'objet d'une attention particulière au sein du ministère et l'accent a été mis ces dernières années sur la qualité des saisies dans l'outil GAIA. Cependant, la qualité des données peut être affectée par différents éléments tels que les évolutions des politiques de formation, les pratiques différentes des gestionnaires, ou des responsables de formation en académies. Ceci inclut notamment des appréciations hétérogènes des concepts de formation (par exemple, quelle est la frontière entre formation et réunion d'information, entre formation et animation pédagogique…). Ces différents aspects limitent le suivi temporel et par conséquent les comparaisons.

Par ailleurs, les activités de formation des années scolaires 2019-2020 et 2020-2021 ont été affectées par le contexte de crise sanitaire. Il est important d'en tenir compte, en particulier dans les comparaisons temporelles.

A. L'ACCÈS À LA FORMATION DES ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ PUBLIC

Au cours de l'année scolaire 2024-2025, parmi les personnels ayant une mission d'enseignement dans le premier degré public (voir **encadré « sources et champ »**), 301 000 se sont inscrits à au moins un module de formation, soit 93 % d'entre eux (**Figure 8.1**). La part des enseignants du premier degré public à avoir participé à une formation est quant à elle de 84 % (273 300 personnes).

Le taux d'accès à une formation est plus élevé pour les femmes que pour les hommes

Le taux d'inscription est supérieur pour les femmes (93 % contre 91 % des hommes). De même, la part des femmes ayant participé à une formation est plus importante que celle des hommes, avec un taux d'accès de 85 % contre 82 %.

Les enseignants du premier degré public qui ont eu accès à une formation en 2024-2025 sont du même âge que ceux qui n'ont pas été formés (**Figure 8.2**). Cet âge moyen est de 45 ans pour les hommes et de 43 ans pour les femmes. Le taux d'accès à la formation des enseignants du premier degré varie peu en fonction de l'âge, pour les femmes comme pour les hommes. Il est sensiblement plus élevé chez les très jeunes enseignants (90 % des moins de 24 ans), puis entre 40 et 59 ans. Le taux d'accès diminue ensuite avec l'âge.

La quasi-totalité des enseignants également directeurs d'école ont accès à une formation

Les taux d'inscription et d'accès sont plus élevés pour les personnes qui enseignent et sont aussi directeurs d'école (respectivement 99 % et 95%) (**Figure 8.1**). Pour ceux qui n'exerçaient pas cette mission l'année précédente, le taux d'inscription approche les 100 % et 98 % ont participé à une formation, celle-ci étant une obligation réglementaire dans le cadre de la prise de fonction. Le taux d'inscription, comme le taux d'accès, est plus faible pour les enseignants répondant à des besoins spécifiques (respectivement 80 % et 73 %) et les remplaçants (respectivement 87 % et 78 %).

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, traduction possible du profil des enseignants. (**Figure 8.3**). En effet les enseignants en éducation prioritaire sont plus jeunes et avec moins d'ancienneté. Or les enseignants plus jeunes et avec moins d'ancienneté ont un taux d'accès à la formation moins élevé. Ainsi, 81 % des enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire ont eu accès à une formation contre 85 % des autres. C'est pour les enseignants en classe élémentaire que l'écart est le plus important (4 points).

En 2024-2025, le taux d'accès à une formation est supérieur à celui d'avant la crise sanitaire

Le taux d'accès a connu une forte progression entre 2015-2016 et 2018-2019 : de + 20 points pour les enseignants également directeurs d'école à + 22 points pour les enseignants en préélémentaire (**Figure 8.4**). Au cours de cette même période, la progression est moindre pour les enseignants sur des besoins spécifiques (+ 9 points). Les deux années scolaires suivantes ont vu le taux d'accès chuter du fait de la crise sanitaire (voir **encadré « avertissements »**). Le taux d'accès remonte ensuite progressivement pour atteindre, en 2024-2025, des niveaux supérieurs à ceux d'avant crise sanitaire. Ce sont les enseignants sur des besoins spécifiques pour lesquels la différence entre le taux d'accès en 2024-2025 et celui de 2018-2019 est le plus fort (+ 4 points).

L'évolution globale est similaire pour les hommes et les femmes depuis 2018-2019. Identique pour les deux sexes en 2015-2016, le taux d'accès à une formation est plus élevé pour les femmes depuis 2018-2019 (de 3 à 4 points selon les années), un écart qui s'explique par des priorités sur des actions de formation (priorité maternelle, plan français, plan mathématique, apprentissage fondamentaux et l'éducation prioritaire) destinées à des missions particulièrement féminisées (enseignement en préélémentaire et élémentaire).

4 % des enseignants du premier degré n'ont suivi aucune formation sur les cinq dernières années

Au cours de la période couvrant les cinq dernières années scolaires (2020-2021 à 2024-2025), dont la première est marquée par la crise sanitaire, 4 % des enseignants n'ont suivi aucune formation (**Figure 8.5**). Les enseignants sur des besoins spécifiques et ceux ayant une mission de remplacement sont proportionnellement les plus nombreux à ne pas avoir suivi de formation (6 %). En revanche, moins de 1 % des enseignants qui sont également directeurs d'école ne se sont pas formés sur ces cinq ans.

À l'inverse, participer tous les ans à des formations est plus fréquent pour les enseignants expérimentés et ceux qui ne changent pas d'établissement. C'est

le cas de 54 % des enseignants ayant 25 ans d'ancienneté ou plus contre 43 % des moins expérimentés. C'est également le cas de 54 % des enseignants présents dans le même établissement durant les cinq ans contre 45 % de ceux qui ont changé d'établissement.

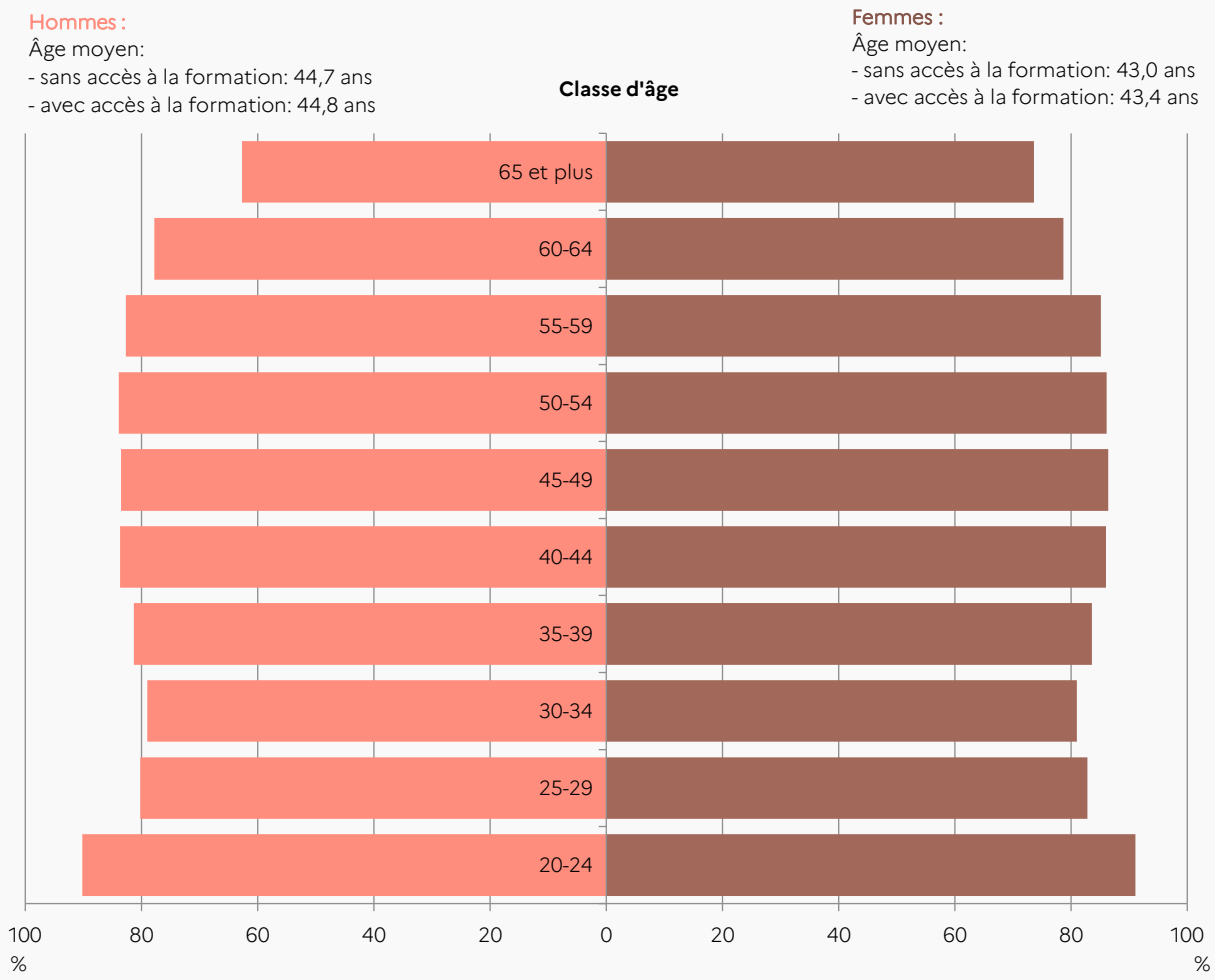
Figure 8.1 – Enseignants du premier degré public, inscrits et présents en formation, selon la mission (1) et le sexe

		Personnes inscrites		Personnes présentes	
		Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)
Enseignement en préélémentaire	Femmes	67 309	94,3	59 844	83,8
	Hommes	4 634	92,1	4 125	82,0
	Total	**71 943**	**94,1**	**63 969**	**83,7**
Enseignement en élémentaire	Femmes	128 685	94,2	116 761	85,4
	Hommes	20 658	92,3	18 544	82,8
	Total	**149 343**	**93,9**	**135 305**	**85,1**
Enseignement et direction d'école simultanés	Femmes	30 044	98,5	28 884	94,7
	Hommes	6 309	98,4	6 089	95,0
	Total	**36 353**	**98,5**	**34 973**	**94,8**
	Dont ceux qui n'étaient pas directeurs l'année précédente	*3 595*	*99,5*	*3 541*	*98,0*
	Dont ceux qui étaient déjà directeurs l'année précédente	*32 758*	*98,4*	*31432*	*94,4*
Remplacement	Femmes	21 189	87,4	18 995	78,4
	Hommes	6 442	84,8	5 753	75,7
	Total	**27 631**	**86,8**	**24 748**	**77,8**
Enseignement répondant à des besoins spécifiques	Femmes	13 379	81,4	12 165	74,0
	Hommes	2 347	75,2	2 127	68,2
	Total	**15 726**	**80,4**	**14 292**	**73,1**
Total enseignement d'élèves du premier degré public	**Femmes**	**260 606**	**93,3**	**236 649**	**84,7**
	Hommes	**40 390**	**90,7**	**36 638**	**82,2**
	Total	**300 996**	**93,0**	**273 287**	**84,4**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Voir encadré "définitions" du chapitre 4 pour la définition de mission.
Lecture : en 2024-2025, 300 996 enseignants du premier degré public se sont inscrits à au moins un module de formation, soit 93% d'entre eux.
Champ : France, ensemble des personnes, fonctionnaires ou contractuels, en activité et rémunérées au 30 novembre 2024, en mission d'enseignement dans le premier degré public.
Source : GAIA, année scolaire 2024-2025, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

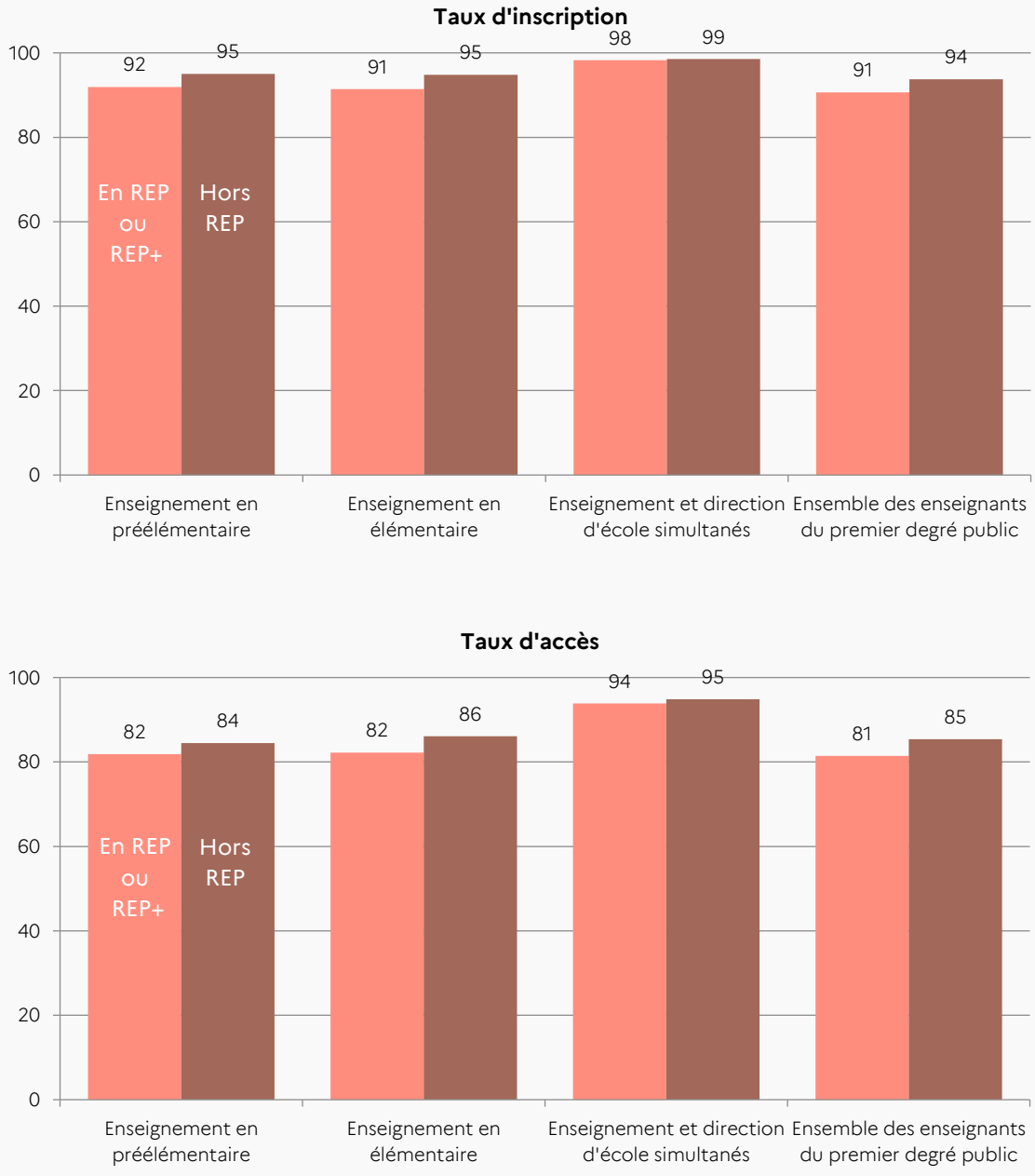
Figure 8.2 – Taux d'accès à une formation des enseignants du premier degré public, selon la classe d'âge



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : en 2024-2025, les enseignants femmes du premier degré public de 20 à 24 ans ont un taux d'accès à la formation continue de 91,1 %.
Champ : France, ensemble des personnes, fonctionnaires ou contractuels, en activité et rémunérées au 30 novembre 2024, en mission d'enseignement dans le premier degré public.
Source : GAIA, année scolaire 2024-2025, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

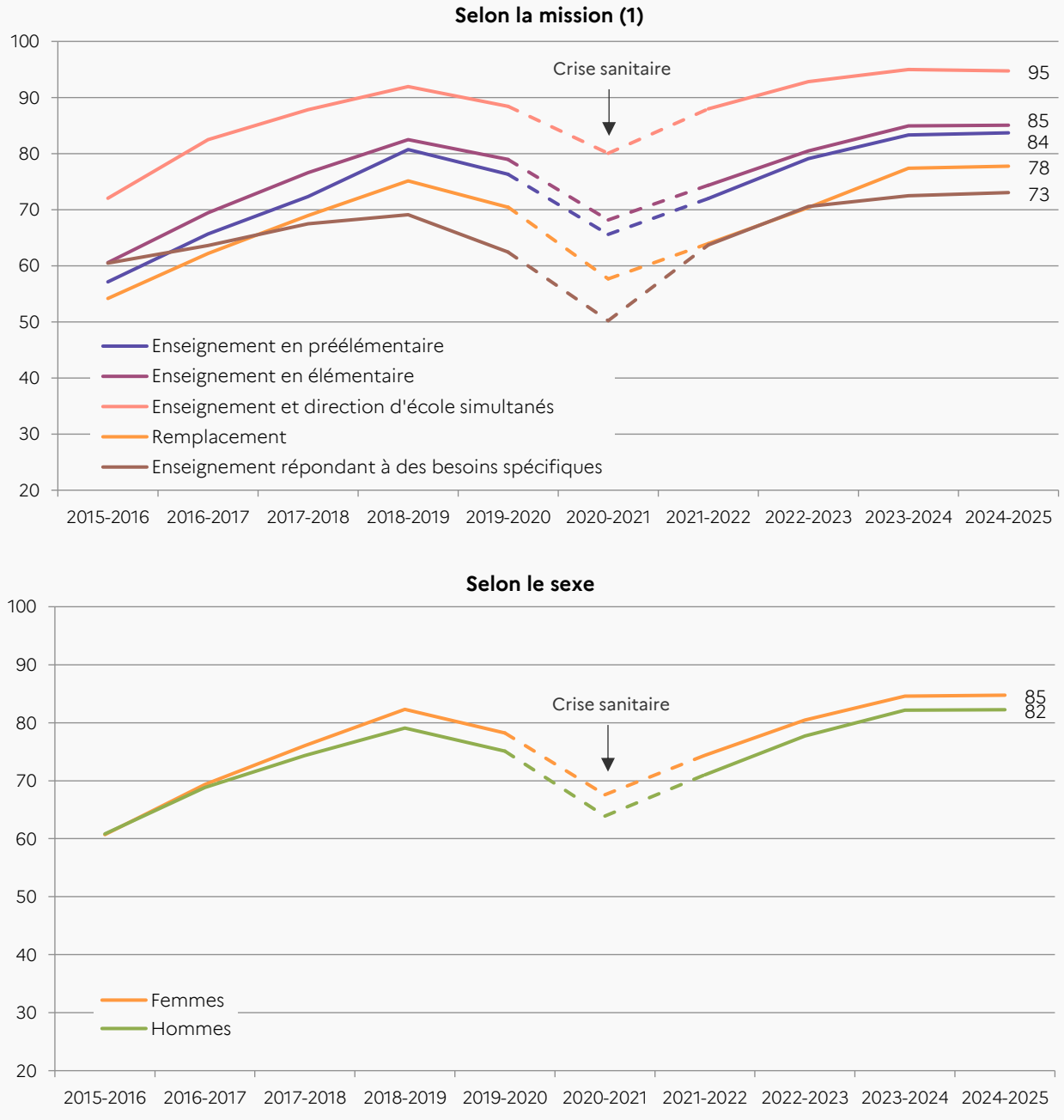
Figure 8.3 – Taux d'inscription et taux d'accès à une formation des enseignants du premier degré public, selon l'affectation en éducation prioritaire (1) (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire.
Lecture : en 2024-2025, 91 % des enseignants du premier degré public en éducation prioritaire se sont inscrits à une formation, 94 % hors éducation prioritaire.
Champ : France, ensemble des personnes, fonctionnaires ou contractuels, en activité et rémunérées au 30 novembre 2024, en mission d'enseignement dans le premier degré public.
Source : GAIA, année scolaire 2024-2025, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

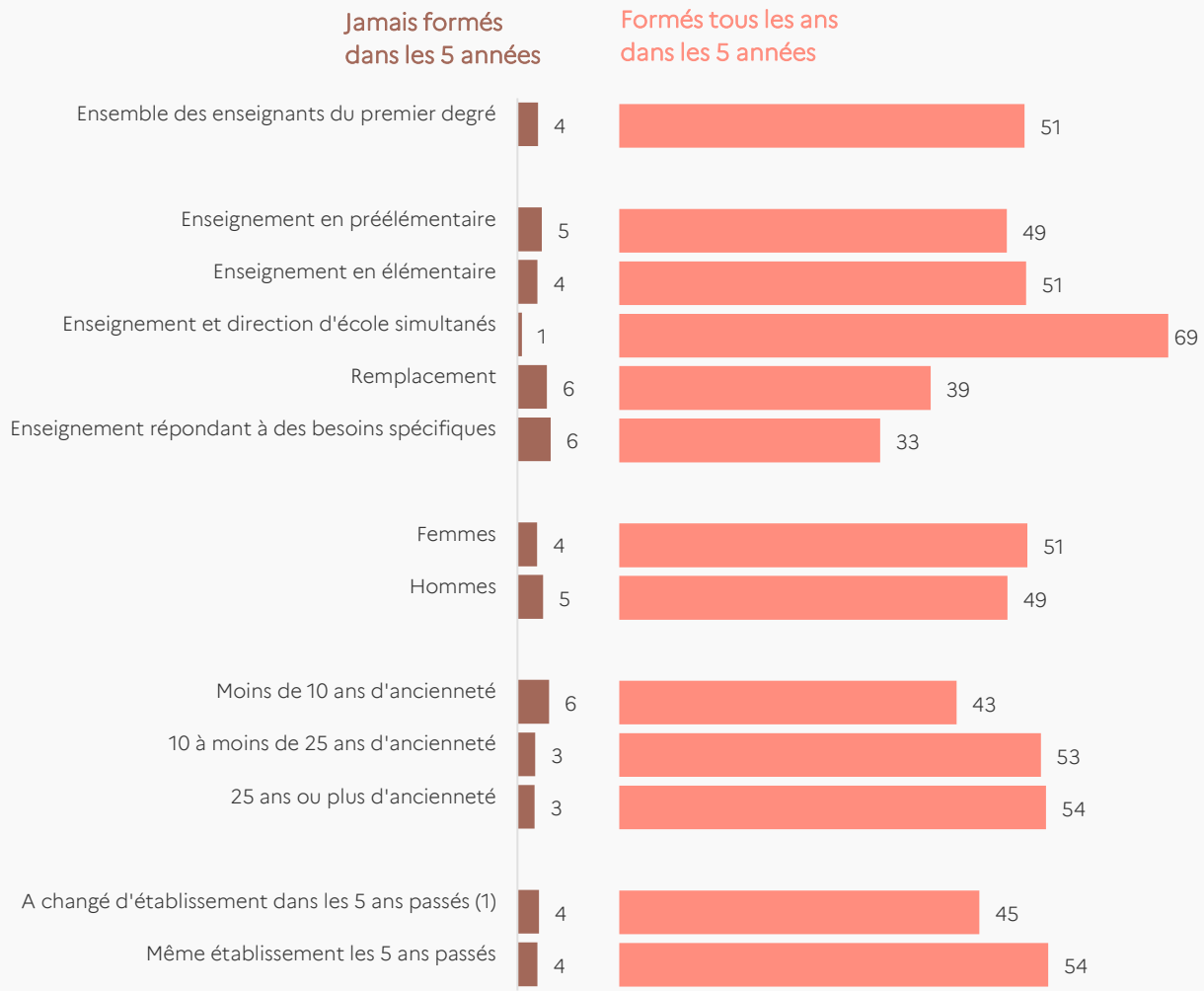
Figure 8.4 – Évolution du taux d'accès à une formation des enseignants du premier degré public (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Voir encadré "définitions" du chapitre 4 pour la définition de mission.
Lecture : en 2024-2025, 95 % des enseignants simultanément directeurs d'école ont accédé à une formation.
Champ : France, ensemble des personnes, fonctionnaires ou contractuels, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission d'enseignement dans le premier degré public.
Source : GAIA, année scolaire 2024-2025, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 8.5 – Part des enseignants du premier degré public, jamais formés ou formés chacune des cinq dernières années (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. On considère qu'un enseignant a changé d'établissement dès lors que d'une année à l'autre son établissement-mère a changé. Dans le cas d'un remplaçant, il a changé dès lors qu'il a changé de zone.
Lecture : en 2024-2025, 51% des enseignants du premier degré public présents ces cinq dernières années se sont formés tous les ans, et 4 % n'ont suivi aucune formation.
Champ : France, ensemble des personnes, fonctionnaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2024, en mission d'enseignement dans le premier degré public durant les cinq dernières années scolaires.
Source : GAIA, année scolaire 2024-2025, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

B. L'ACCÈS À LA FORMATION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PUBLIC

Au cours de l'année scolaire 2024-2025, parmi les personnels ayant une mission d'enseignement dans le second degré public (voir **encadré « définitions » du chapitre 4**), 305 000 se sont inscrits à au moins un module de formation, soit 78 % d'entre eux, (**figure 8.6**). Ils sont 71 % à avoir participé à au moins un module de formation, soit 276 100 personnes.

Le taux d'accès à une formation est plus élevé pour les femmes que pour les hommes

Le taux d'inscription des femmes est plus élevé que celui des hommes (80 % contre 76 %). De même, la part des femmes ayant participé à une formation est plus importante que celle des hommes, avec un taux d'accès de 73 % contre 68 %.

Globalement, les enseignants qui ont eu accès à une formation en 2024-2025 sont en moyenne plus jeunes que ceux qui n'y ont pas eu accès (écart de 3 ans chez les femmes et de 3,5 ans chez les hommes) (**Figure 8.7**). Ce sont les enseignants du second degré âgés de 20-24 ans qui se forment le plus : le taux d'accès est de 90 % pour cette tranche d'âge chez les femmes et de 89 % chez les hommes. Le taux d'accès tend ensuite à diminuer avec l'âge.

Neuf enseignants documentalistes sur dix ont accès à une formation

C'est pour les enseignants ayant une mission de remplacement que les taux d'inscription et d'accès sont les plus faibles (respectivement 73 % et 64%) et pour ceux ayant une mission de documentation qu'ils sont les plus élevés (96 % et 91%) (**Figure 8.6**). Au sein des enseignants sur classes attitrées, les professeurs de lycée professionnel et les enseignants contractuels ont le taux d'accès le plus élevé (respectivement 74 % et 75 %), tandis que les professeurs agrégés ou de chaire supérieure ont le taux d'accès le plus faible (64 %).

La discipline enseignée influe également sur la participation à la formation continue. Dans le domaine de la production, les enseignants sont plus nombreux que la moyenne à se former, avec 82 % d'inscrits et 74 % de présents (**Figure 8.8**). C'est moins le cas pour les enseignants des disciplines générales (78 % d'inscrits et 70 % de présents). Parmi ces derniers, les enseignants en arts plastiques ont le taux d'accès le plus élevé (79 %). À l'inverse, les enseignants de philosophie sont ceux ayant le taux d'accès le plus bas (59 %).

Les enseignants en collège public ayant au moins une affectation en éducation prioritaire ont des taux d'inscription et d'accès supérieurs à ceux qui ne sont pas dans ce dispositif, respectivement de 3 points et 2 points (**Figure 8.9**). C'est l'inverse de ce qui est observé dans le premier degré.

Un taux d'accès à la formation sensible aux réformes des collèges et des lycées

Dans le second degré, la formation s'intensifie les années de réforme, notamment pour les enseignants sur classes attitrées et pour les remplaçants. C'est lors de l'année 2015-2016 pour la réforme du collège, et en 2018-2019 pour la réforme des lycées qu'ils ont le plus participé à des formations. La crise sanitaire en 2019-2020 et 2020-2021 s'accompagne d'une chute de l'accès à la formation. Ensuite, le taux d'accès de l'ensemble des enseignants du second degré a fortement augmenté jusqu'en 2022-2023, puis plus légèrement ensuite, pour retrouver des niveaux d'avant la crise, voire supérieurs (exemple : jusqu'à + 6 points pour les documentalistes). Le taux d'accès à la formation connait une évolution identique entre les hommes et les femmes, celui des femmes étant toujours supérieur à celui des hommes (+ 5 points en 2024-2025).

Un quart des enseignants du second degré ont suivi une formation tous les ans ces cinq dernières années

Sur les cinq dernières années scolaires (de 2020-2021 à 2024-2025), dont la première est marquée par la crise sanitaire, 24 % des enseignants du second degré se sont formés tous les ans (**Figure 8.11**). Ce taux est de 32 % pour les enseignants répondant à des besoins spécifiques, 23 % des enseignants sur classes attitrées et 13 % de ceux ayant une mission de remplacement. Les enseignants ayant une mission de documentation se démarquent en étant 60 % à s'être formés tous les ans. Les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes à être dans ce cas (25 % contre 21 %). Par ailleurs, 20 % des enseignants ayant 25 ans d'ancienneté ou plus se sont formés tous les ans contre 26 % de ceux ayant de 10 à 25 ans et 24 % de ceux ayant moins de 10 ans d'ancienneté.

À l'inverse, 5 % des enseignants du second degré n'ont suivi aucune formation sur les cinq dernières années. C'est le cas de 12 % des remplaçants et des enseignants sur des besoins spécifiques. Cette proportion augmente également avec l'ancienneté.

Figure 8.6 – Enseignants du second degré public, inscrits et présents en formation, selon la mission (1), le corps et le sexe

			Personnes inscrites		Personnes présentes	
			Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)
Enseignement sur classes attitrées	Prof. agrégés ou de chaire supérieure	Femmes	21 683	75,9	19 686	68,9
		Hommes	16 364	66,6	14 436	58,8
		Total	**38 047**	**71,6**	**34 122**	**64,2**
	Prof. certifiés ou d'EPS (2)	Femmes	105 796	79,6	96 158	72,3
		Hommes	63 958	76,8	57 963	69,6
		Total	**169 754**	**78,5**	**154 121**	**71,3**
	Prof. de lycée professionnel (3)	Femmes	20 329	83,6	18 534	76,2
		Hommes	18 954	79,4	17 102	71,6
		Total	**39 283**	**81,5**	**35 636**	**73,9**
	Autres fonctionnaires (4)	Femmes	3 392	83,7	3 160	78,0
		Hommes	1 539	75,2	1 419	69,4
		Total	**4 931**	**80,8**	**4 579**	**75,1**
	Enseignants contractuels	Femmes	12 981	84,2	11 745	76,2
		Hommes	12 150	81,9	10 903	73,5
		Total	**25 131**	**83,1**	**22 648**	**74,9**
	Total	Femmes	164 181	80,0	149 283	72,7
		Hommes	112 965	76,0	101 823	68,5
		Total	**277 146**	**78,3**	**251 106**	**71,0**
Remplacement		Femmes	8 764	74,0	7 610	64,3
		Hommes	6 578	71,9	5 714	62,5
		Total	**15 342**	**73,1**	**13 324**	**63,5**
Documentation		Femmes	7 439	96,7	7 049	91,6
		Hommes	1 174	93,0	1 090	86,3
		Total	**8 613**	**96,2**	**8 139**	**90,9**
Enseignement répondant à des besoins spécifiques		Femmes	3 002	78,6	2 759	72,3
		Hommes	904	66,0	818	59,8
		Total	**3 906**	**75,3**	**3 577**	**69,0**
Total enseignement d'élèves du second degré public		**Femmes**	**183 386**	**80,2**	**166 701**	**72,9**
		Hommes	**121 621**	**75,8**	**109 445**	**68,2**
		Total	**305 007**	**78,4**	**276 146**	**71,0**

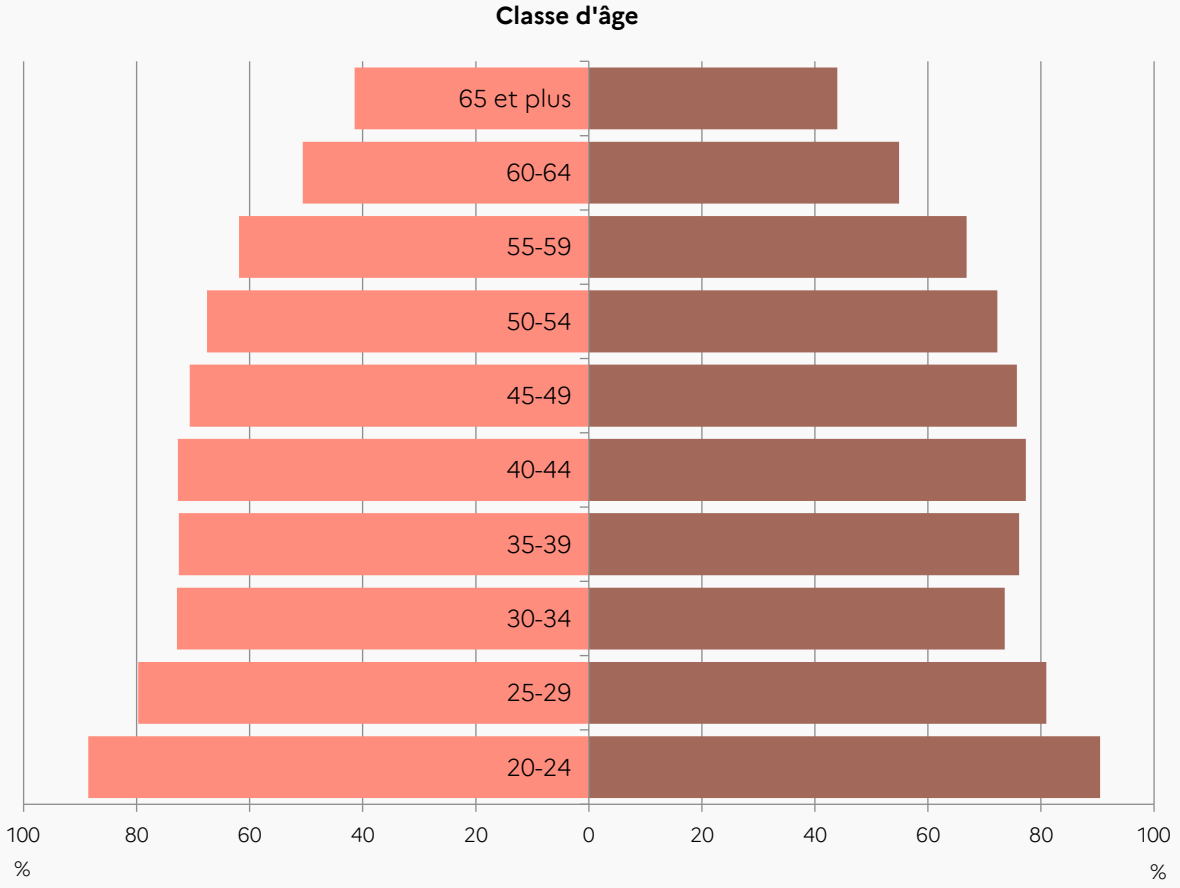
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Voir encadré "définitions" du chapitre 4 pour la définition de mission.
2. Professeur d'éducation physique et sportive.
3. Professeur de lycée professionnel.
4. Professeur d'enseignement général de collège (PEGC), adjoints et chargés d'enseignement, enseignants de corps du premier degré (SEGPA), etc..
Lecture : en 2024-2025, 305 007 enseignants du second degré public se sont inscrits à au moins un module de formation, soit 78,4 % d'entre eux.
Champ : France, ensemble des personnes, fonctionnaires ou contractuels, en activité et rémunérées au 30 novembre 2024, en mission d'enseignement dans le second degré public.
Source : GAIA, année scolaire 2024-2025, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 8.7 – Taux d'accès à une formation des enseignants du second degré public, selon la classe d'âge

Hommes :
Âge moyen:
- sans accès à la formation: 48,6 ans
- avec accès à la formation: 45,0 ans

Femmes :
Âge moyen:
- sans accès à la formation: 47,7 ans
- avec accès à la formation: 44,7 ans



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : en 2024-2025, les enseignants femmes du second degré de moins de 24 ans ont un taux d'accès à la formation continue de 90,4 %.
Champ : France, ensemble des personnes, fonctionnaires ou contractuels, en activité et rémunérées au 30 novembre 2024, en mission d'enseignement dans le second degré public.
Source : GAIA, année scolaire 2024-2025, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

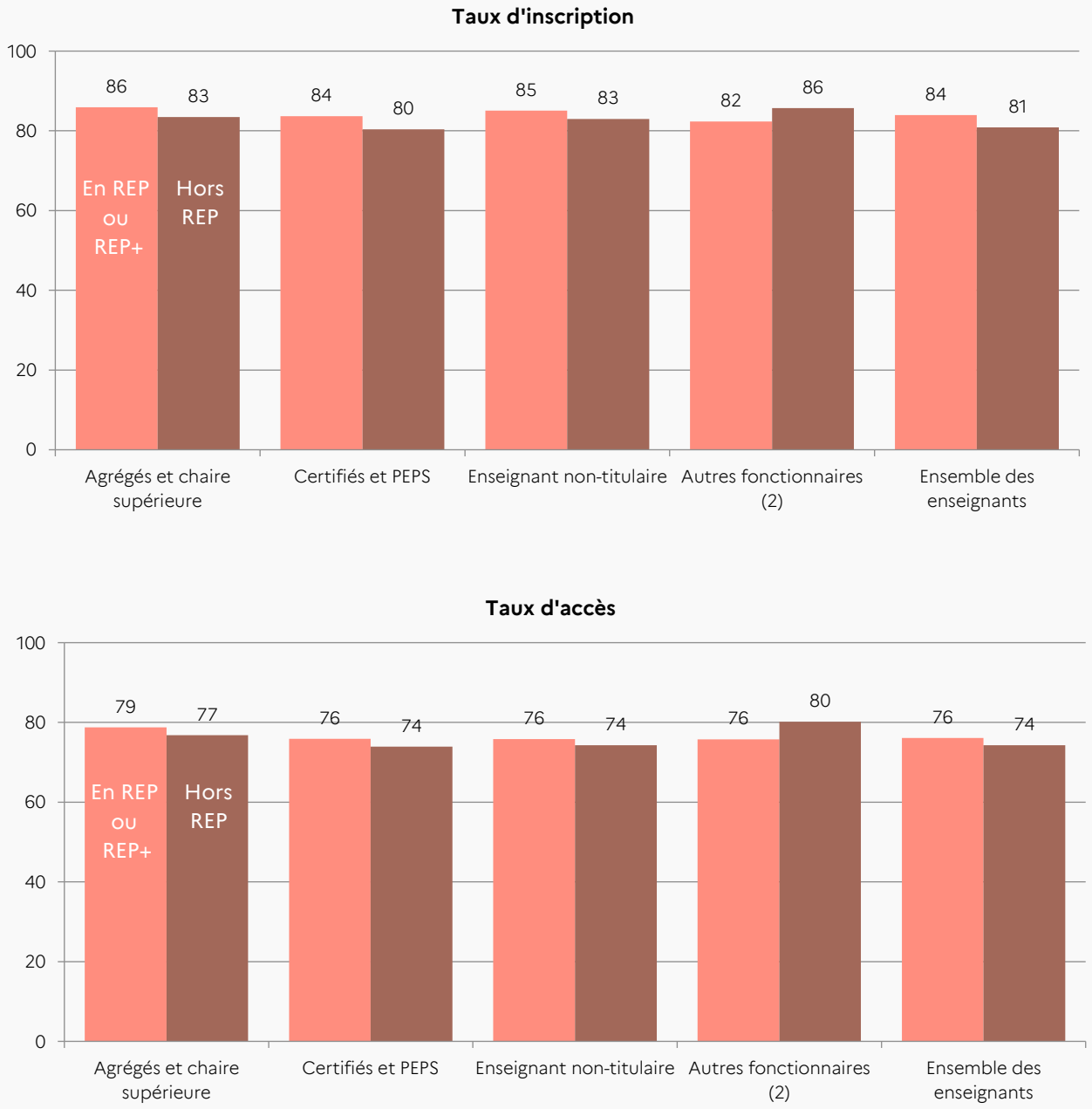
Figure 8.8 – Enseignants du second degré public sur classe attitrée, inscrits et présents en formation, selon la discipline

		Personnes inscrites		Personnes présentes	
		Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)
Disciplines générales	Philosophie	2 781	67,8	2 426	59,2
	Lettres	45 539	80,3	41 454	73,1
	dont lettres modernes	*29 007*	*79,8*	*26 408*	*72,6*
	dont lettres classiques	*5 090*	*78,6*	*4 588*	*70,9*
	Langues	41 316	74,8	36 972	66,9
	dont allemand	*4 331*	*81,9*	*3 982*	*75,3*
	dont anglais	*22 891*	*73,3*	*20 380*	*65,2*
	dont espagnol	*11 082*	*73,2*	*9 876*	*65,2*
	Histoire-Géographie	22 551	78,3	20 636	71,6
	Sciences économiques et sociales	3 344	79,6	3 050	72,6
	Mathématiques	35 309	76,9	32 472	70,7
	Physique-Chimie	15 575	73,0	13 875	65,0
	Biologie-Géologie	14 059	84,2	12 937	77,5
	Éducation musicale	5 066	81,5	4 487	72,2
	Arts plastiques	5 576	87,3	5 018	78,6
	Éducation physique et sportive	22 508	75,8	20 463	69,0
	Total disciplines générales	**213 624**	**77,6**	**193 790**	**70,4**
Domaines de la production	**Total domaines de la production**	**34 776**	**81,9**	**31 463**	**74,1**
Domaines des services	**Total domaines des services**	**22 647**	**79,1**	**20 207**	**70,6**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : en 2024-2025, 213 624 enseignants en disciplines générales se sont inscrits à au moins un module de formation, soit 77,6 % d'entre eux.
Champ : France, ensemble des personnes, fonctionnaires ou contractuels, en activité et rémunérées au 30 novembre 2024, en mission d'enseignement en classe attitrée dans le second degré public.
Source : GAIA, année scolaire 2024-2025, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 8.9 – Taux d'inscription et taux d'accès à une formation des enseignants en collège public, selon l'affectation en éducation prioritaire (1) (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire.
2. yc les enseignants PLP
Lecture : en 2024-2025, 84 % des enseignants du collège public en éducation prioritaire se sont inscrit à une formation, 81 % hors éducation prioritaire.
Champ : France, ensemble des personnes, fonctionnaires ou contractuels, en activité et rémunérées au 30 novembre 2024, en mission d'enseignement dans le second degré un collège public.
Source : GAIA, année scolaire 2024-2025, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

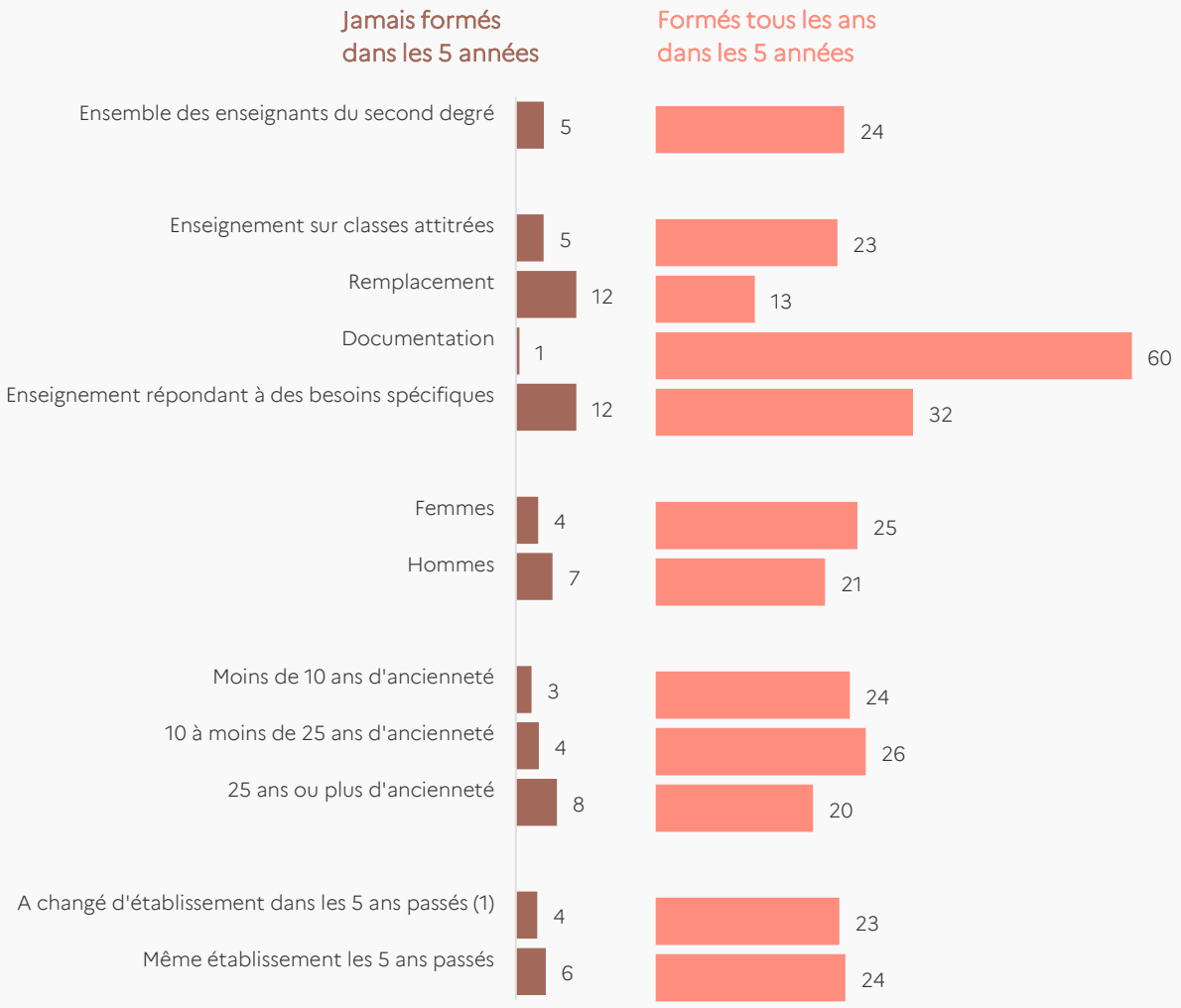
Figure 8.10 – Évolution du taux d'accès à une formation des enseignants du second degré public (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Voir encadré "définitions" du chapitre 4 pour la définition de mission.
Lecture : en 2024-2025, 90,9 % des documentalistes ont accédé à une formation.
Champ : France, ensemble des personnes, fonctionnaires ou contractuels, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission d'enseignement dans le second degré public.
Source : GAIA, année scolaire 2024-2025, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 8.11 – Part des enseignants du second degré public, jamais formés ou formés chacune des cinq dernières années (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. On considère qu'un enseignant a changé d'établissement dès lors que d'une année à l'autre son établissement-mère a changé. Dans le cas d'un remplaçant, il a changé dès lors qu'il a changé de zone.
Lecture : 23 % des enseignants en classes attitrées en 2024-2025 et présents ces cinq dernières années se sont formés tous les ans, et 5 % n'ont suivi aucune formation dans les cinq dernières années.
Champ : France, ensemble des personnes, fonctionnaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2024, en mission d'enseignement dans le second degré public durant les cinq dernières années scolaires.
Source : GAIA, année scolaire 2024-2025, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

C. L'ACCÈS À LA FORMATION DES PERSONNELS DE DIRECTION ET D'ÉDUCATION, DANS LE SECTEUR PUBLIC

Au cours de l'année scolaire 2024-2025, 96 % des directeurs d'école sans enseignement, 94 % des personnels de direction du second degré et 90 % des personnels d'éducation (conseillers principaux d'éducation, PsyEN…) se sont inscrits à au moins un module de formation (**Figure 8.12**). Ils sont respectivement 88 %, 86 % et 82 % à y avoir accédé.

Les personnels de direction et d'éducation formés sont plus jeunes que les non formés

Pour les directeurs d'école totalement déchargés, le taux d'accès est identique pour les hommes et les femmes. Il est supérieur pour les femmes chez les personnels de direction du second degré (+ 4 points) et les personnels d'éducation (+ 3 points).

Les personnels de direction et les personnels d'éducation qui ont eu accès à une formation sont en moyenne plus jeunes que ceux qui n'y ont pas eu accès (**Figure 8.13**). L'écart est de 3 ans pour les chefs d'établissements du second degré et les personnels d'éducation. Pour ceux-ci, il est encore plus important parmi les hommes (4 ans).

Les proviseurs en lycée professionnel sont les plus formés

C'est dans les lycées professionnels (y compris EREA) que les personnels de direction du second degré se forment le plus (88 %) (**Figure 8.14**). Ils sont 86 % dans les collèges et 85 % dans les lycées d'enseignement général et technologique (LEGT). Parmi les personnels d'éducation, ceux affectés en collège ont plus accès à la formation continue (89 %) que leurs collègues en LEGT (85 %) et en LP (84 %). Au sein de cette catégorie de personnels, l'écart de taux d'accès entre les femmes et les hommes, peu nombreux, est très marqué en LP, avec 14 points au profit des femmes.

Le taux d'accès est de 87 % chez les proviseurs de lycée et principaux de collèges contre 85 % pour leurs homologues secrétaires généraux. (**Figure 8.15**). Parmi ces derniers, les femmes accèdent plus fréquemment à la formation (+ 5 points par rapport aux hommes). Le taux d'accès est équivalent pour les proviseurs de LP et les principaux de collèges (87 % et 88 %), mais supérieur à celui des proviseurs en LEGT (84 %).

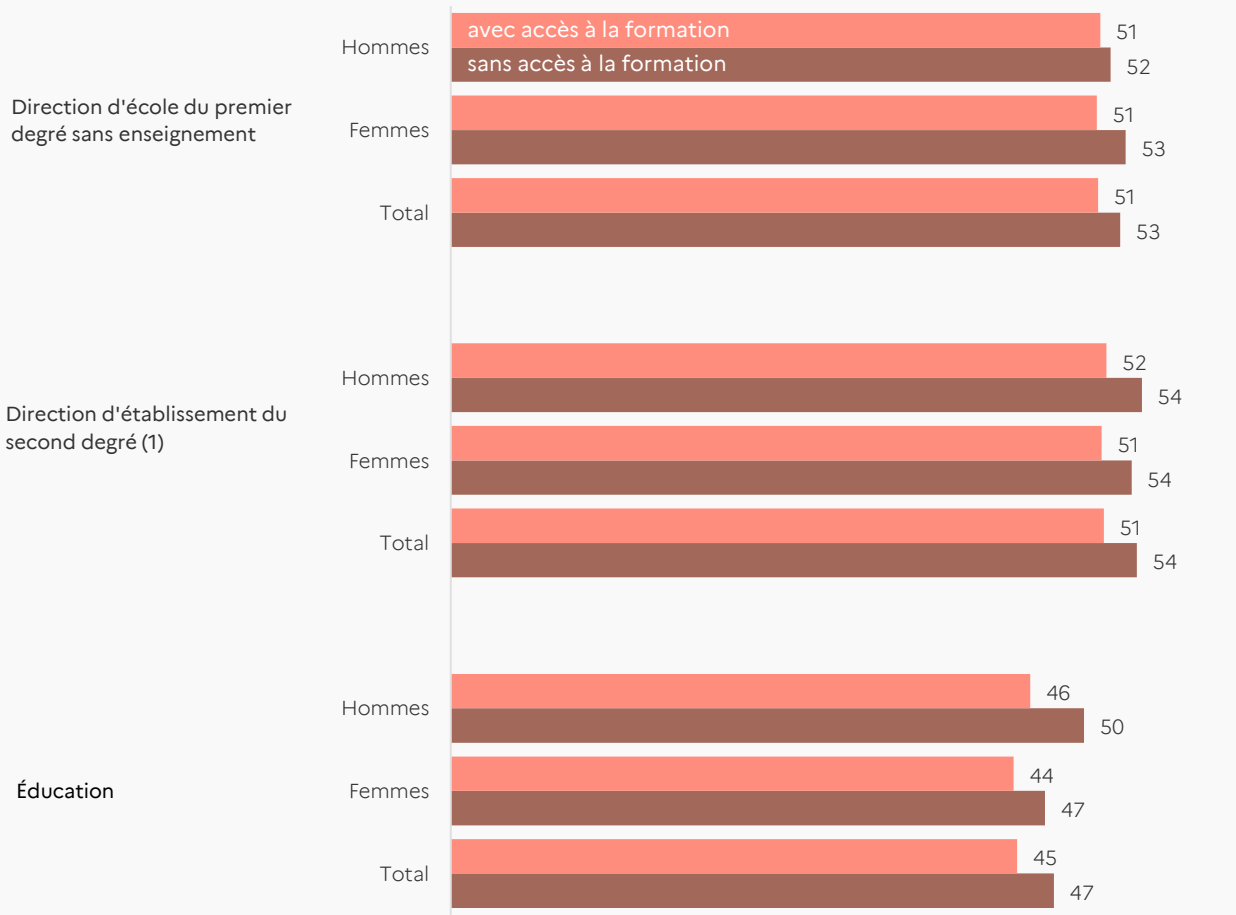
Figure 8.12 – Les personnels de direction et d'éducation du public, inscrits, et présents en formation, selon le sexe

			Personnes inscrites		Personnes présentes	
			Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)
Direction	Direction d'école du premier degré sans enseignement	Femmes	3 338	96,3	3 042	87,7
		Hommes	1 821	94,7	1 689	87,8
		Total	**5 159**	**95,7**	**4 731**	**87,8**
	Direction d'établissement du second degré (proviseurs, principaux ou secrétaires généraux)	Femmes	8 263	94,5	7 658	87,6
		Hommes	6 367	92,5	5 787	84,1
		Total	**14 630**	**93,6**	**13 445**	**86,1**
	Total	Femmes	11 601	95,0	10 700	87,6
		Hommes	8 188	93,0	7 476	84,9
		Total	**19 789**	**94,2**	**18 176**	**86,5**
Éducation		Femmes	16 010	89,8	14 649	82,2
		Hommes	4 066	88,7	3 647	79,6
		Total	**20 076**	**89,6**	**18 296**	**81,7**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : en 2024-2025, 19 789 personnels de directions se sont inscrits à une formation, soit 94,2 % d'entre eux.
Champ : France, ensemble des personnes, fonctionnaires ou contractuels, en activité et rémunérées au 30 novembre 2024, en poste sur les missions considérées, dans le secteur public.
Source : GAIA, année scolaire 2024-2025, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 8.13 – Âge moyen des personnels de direction et d'éducation du public, selon leur accès ou non à une formation



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1 . Proviseurs, principaux et adjoints.
Lecture : en 2024-2025, les personnels d'éducation ayant suivi une formation ont en moyenne 45 ans, 47 ans sinon.
Champ : France, ensemble des personnes, fonctionnaires ou contractuels, en activité et rémunérées au 30 novembre 2024, en poste sur les missions considérées, dans le secteur public.
Source : GAIA, année scolaire 2024-2025, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 8.14 – Les personnels de direction et d'éducation du second degré public, présents en formation, selon le type d'établissement et le sexe

		Collèges (yc Segpa)		Lycées d'enseignement général et technologique (LEGT) ou polyvalents		Lycées professionnels (LP) (yc EREA) (1)		Autres		Total	
		Effectifs	Taux d'accès (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)
Direction d'établissement du second degré (proviseurs, principaux ou secrétaires généraux)	Femmes	5 266	87,8	1 643	86,6	678	89,8	71	79,8	7 658	87,6
	Hommes	3 621	84,2	1 587	83,8	526	85,9	53	71,6	5 787	84,1
	Total	**8 887**	**86,3**	**3 230**	**85,2**	**1 204**	**88,1**	**124**	**76,1**	**13 445**	**86,1**
Éducation	Femmes	4 894	88,8	2 715	86,8	1 053	87,8	5 987	75,0	14 649	82,2
	Hommes	1 485	87,4	929	80,8	372	74,3	861	69,9	3 647	79,6
	Total	**6 379**	**88,5**	**3 644**	**85,2**	**1 425**	**83,8**	**6 848**	**74,3**	**18 296**	**81,7**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. EREA: établissement régional d'enseignement adapté.
Lecture : en 2024-2025, 6 379 personnels d'éducation affectés en collège ont accédé à une formation, soit 88,5 % d'entre eux.
Champ : France, ensemble des personnes, fonctionnaires ou contractuels, en activité et rémunérées au 30 novembre 2024, en poste sur les missions considérées, dans le secteur public.
Source : GAIA, année scolaire 2024-2025, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 8.15 – Les personnels de direction du second degré public présents en formation, selon le corps (1) et le sexe

		Femmes		Hommes		Total	
		Effectifs	Taux d'accès (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)
Proviseurs de lycée et principaux de collège	**Ensemble proviseurs de lycée et principaux de collège**	**3 023**	**88,3**	**3 216**	**85,4**	**6 239**	**86,7**
	Proviseurs de lycées d'enseignement général et technologique (LEGT)	479	86,3	871	83,3	1 350	84,4
	Proviseurs de lycées professionnels (LP)	249	88,3	302	86,3	551	87,2
	Principaux de collège	2 295	88,7	2 043	86,1	4 338	87,5
Secrétaires généraux de collège et de lycée	**Ensemble secrétaires généraux de collège et de lycée**	**3 423**	**86,5**	**1 770**	**81,5**	**5 193**	**84,8**
	Secrétaire généraux de LEGT & LP	1 318	86,4	762	82,6	2 080	85,0
	Secrétaire généraux de collège	2 105	86,6	1 008	80,6	3 113	84,6
Autres personnels de direction second degré (2)		1 212	88,9	801	85,1	2 013	87,3
Ensemble des personnels de direction 2nd degré		**7 658**	**87,6**	**5 787**	**84,1**	**13 445**	**86,1**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Le corps administratif ne correspond pas toujours au type d'établissement, tel que décrit dans le tableau 8.5.
2. Autres personnels de direction : la moitié correspond à des professeurs des écoles ayant une mission de direction en Segpa.
Lecture : en 2024-2025, 7 658 femmes personnels de direction ont accédé à une formation, soit 87,6 % d'entre elles.
Champ : France, ensemble des personnes, fonctionnaires ou contractuels, en activité et rémunérées au 30 novembre 2024, en poste sur la mission de direction du second degré, dans le secteur public.
Source : GAIA, année scolaire 2024-2025, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

POUR EN SAVOIR PLUS

Lebaudy M., 2025, « La formation continue des enseignants des premier et second degré en 2023-2024 », Note d'information, n° 25.65, DEPP. https://doi.org/10.48464/ni-25-65

DEPP, 2025, *Repères et références statistiques*, Paris.
- Fiche 9.21 – La formation continue des personnels de l'éducation nationale

https://rers.depp.education.fr/

9. LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET ACCUEIL D'ENFANT

A. LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET ACCUEIL D'ENFANT DES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE 252
B. LES CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE (CMO) ET LES CONGÉS LONGS 257
C. LES CONGÉS POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE (ATMP) 266
D. LES CONGÉS POUR ACCUEIL D'ENFANT : MATERNITÉ, PATERNITÉ OU ADOPTION 275
E. L'ÉVOLUTION DES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET ACCUEIL D'ENFANT 278

CHIFFRES-CLÉS ANNÉE SCOLAIRE 2024-2025

- **43 % des personnels ont eu au moins un congé pour raison de santé**
  40 % ont eu un congé de maladie ordinaire (CMO)
  2 % ont eu un congé long
  1 % ont eu un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP)
- **3 % des personnels ont eu un congé pour accueil d'enfant (maternité, paternité ou adoption)**
- **15 jours : durée annuelle moyenne d'absences pour raison de santé de l'ensemble des personnels**
  9 jours pour les CMO
  5 jours pour les congés longs
  1 jour pour les ATMP
- **3 jours : durée annuelle moyenne d'absence pour accueil d'enfant de l'ensemble des personnels**

FAITS SAILLANTS

La proportion d'agents ayant eu au moins un congé maladie ordinaire poursuit sa baisse pour la troisième année consécutive. En 2021-2022, année marquée par le Covid sans mesure de confinement, cette proportion avait atteint un pic de 46 % (hors AED et AESH). En 2024-2025, elle est de 40 %, proportion qui reste supérieure à celle de 2018-2019 (37 %), avant Covid, mais inférieure à 2017-2018 (41 %). La durée moyenne cumulée de ces congés est globalement stable depuis 2019-2020. Par ailleurs, la part des agents concernés par des congés pour accidents du travail et maladies professionnelles oscille autour de 1 % depuis 2016-2017, mais leur durée moyenne cumulée augmente continument pour s'élever à 72 jours par agent concerné en 2024-2025 (51 jours en 2016-2017).

SOURCE ET CHAMP

Ce chapitre porte sur les congés pour raison de santé et accueil d'enfant, ayant eu lieu au cours de l'année scolaire 2024-2025, de l'ensemble des personnels rémunérés par le ministère en charge de l'éducation nationale, en activité et ayant une affectation au 30 novembre 2024 en France (hors Mayotte pour le privé sous contrat). Les personnels qui ne sont pas en position d'activité, pour cause de congés longs par exemple, sont donc exclus du champ.

Le champ regroupe les enseignants des secteurs public et privé sous-contrat et les personnels non enseignants du public.

La source utilisée est la **base statistique des congés, alimentée à partir de la base statistique des agents (BSA)**, base des données de gestion.

La base statistique des congés ne recense pas seulement les congés liés à la santé ou à l'accueil d'enfant. Cependant, la qualité du recensement des congés et autorisations d'absence varie selon leur type. Les congés pour raison de santé et pour accueil d'enfant, qui représentent 43 % des enregistrements, sont de bonne qualité dans les bases de gestion car ils ont un impact sur la paie.

.

DÉFINITIONS

Les congés pour raison de santé et accueil d'enfant regroupent plusieurs types d'arrêts :

- **les congés de maladie ordinaire (CMO)** correspondent à l'arrêt standard prescrit par le professionnel de santé lorsque l'agent est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Les CMO ne peuvent durer plus de 12 mois consécutifs en année glissante. Une journée de carence a été instaurée du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2013 pour tout nouveau CMO. Cela signifie que l'agent est rémunéré à partir du deuxième jour du CMO. Cette mesure est de nouveau en vigueur depuis le 1er janvier 2018, avec une suspension pour tous les CMO pendant l'état d'urgence sanitaire du 24 mars 2020 au 1er août 2022 et des exceptions pour les congés directement liés au Covid-19 entre le 1er janvier 2021 et le 1er février 2023 ;
- **les congés pour accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP)** correspondent à des événements survenus dans l'exercice des fonctions ou lors d'un trajet domicile-travail. Depuis 2019, les fonctionnaires relèvent d'un régime spécifique, le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), ce qui n'est pas le cas des agents contractuels. Dans ce chapitre, l'ensemble de ces congés seront appelés ATMP par simplification. Ils ne sont pas soumis à une durée maximale fixée à l'avance ;
- **les congés longs** regroupent :

  - les **congés de longue maladie (CLM)** et les **congés de longue durée (CLD)** pour les fonctionnaires ;

  - les **congés de grave maladie (GM)**, équivalent des CLM pour les contractuels qui justifient d'au moins 3 ans de service continu dans la fonction publique.

  Ces congés, sont renouvelés par période de 3 à 6 mois. Ils ont une durée maximale de 3 ans pour les CLM et les GM, 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** ont une durée qui varie selon le nombre d'enfants nés ou à naître : de 16 semaines (pour le premier et deuxième enfant hors naissances multiples) à 46 semaines (pour des triplés ou plus). 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 maternité pathologiques liés à l'exposition au distilbène ;
- **les congés paternité et adoption** : avant le 1er juillet 2021, les congés paternité duraient au maximum 11 jours calendaires, 18 en cas de naissances multiples. Depuis le 1er juillet 2021, ils durent 25 jours calendaires et jusqu'à 32 jours en cas de naissances multiples. Les congés d'adoption peuvent durer jusqu'à 22 semaines selon le nombre d'enfants adoptés et à charge avant l'adoption. Ils incluent également les congés pour transfert de congé maternité sur le père. Ils n'incluent plus depuis cette année le congé de présence parentale qui n'est pas un congé d'accueil d'enfant à proprement parler, mais plutôt de prise en charge de celui-ci suite à une maladie grave, un handicap ou après un accident.

Dans ce chapitre, les CMO 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 CMO sont scindés en deux congés : un congé pathologique dont la durée est celle de la durée légale de ce type de congé et un CMO d'une durée égale au nombre de jours restant.
Ensemble, les congés maternité, paternité, ou d'adoption forment ce qu'on appelle, par simplification dans ce chapitre, les congés pour accueil d'enfant. Ils sont très fréquents et suffisamment bien renseignés pour les inclure dans ce chapitre. Les congés pour accueil d'enfant seront toutefois présentés distinctement des congés pour raison de santé quand cela est possible.

Les congés renseignés au niveau individuel sont traités afin d'éliminer les chevauchements de dates entre les congés de même nature, mais également entre les congés de nature différente. Dans ce dernier cas, des priorités par type de congé sont établies pour neutraliser ces chevauchements. Par exemple, les CLM priment sur les CMO.

Les termes d'arrêt ou d'absence ainsi que leurs dérivatifs seront employés comme synonyme de congé pour raison de santé tels qu'ils ont été définis ci-dessus.

Plusieurs mesures agrégées sont effectuées concernant :

- **les agents « concernés » :** proportions d'agents ayant eu au moins un des différents types de congés pour raison de santé ;
- **le nombre de congés :** un congé entamé avant le 1er 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. Ces durées sont calculées en comptant les jours de congé du 1er septembre 2024 au 31 août 2025 inclus. Les durées réelles des congés sont tronquées, pour ceux commençant avant le début de la période observée et/ou se poursuivant au-delà, cas d'autant plus probable que le congé dure longtemps. Cette troncature touche surtout les congés de maternité et les congés longs. Les congés qui englobent l'année scolaire sont comptés pour 365 jours. De plus, ces durées incluent vacances scolaires, week-ends et jours fériés. Ces durées cumulées moyennes sont rapportées soit aux seuls agents ayant eu un congé, soit à l'ensemble des agents, afin de donner une vision complète de la situation.

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 difficile leur exploitation fine. Ils ne sont donc pas détaillés dans ce chapitre. Ces congés seront inclus dans les totaux.

Les congés pour raison de santé, en particulier les CMO, ont enregistré une baisse pendant les années scolaires 2019-2020 et 2020-2021 marquées par la crise sanitaire et des mesures liées à la lutte contre le coronavirus (voir **partie E**). Les évolutions sont donc à interpréter en tenant compte du contexte.

En 2023 et 2024, la gestion des AESH a basculé progressivement des établissements aux DSDEN, ce qui a facilité la remontée centralisée de ces données dans les systèmes d'informations RH du ministère. Cette amélioration de la qualité des données conduit à un meilleur suivi de la situation de ces personnels mais ne permet plus de suivre leur évolution dans le temps. C'est pourquoi les évolutions temporelles (**Partie E**) des absences pour raison de santé pour les personnels d'assistance éducative (AESH et AED) ne sont pas présentées dans ce chapitre.

A. LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET ACCUEIL D'ENFANT DES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

1. 87 % des congés pour raison de santé et accueil d'enfant sont des CMO

Durant l'année scolaire 2024-2025, 942 700 congés maladies ordinaires (CMO), congés longs et accidents du travail ou maladies professionnelles (ATMP) ont été comptabilisés, soit environ 17,9 millions de jours d'arrêt pour l'ensemble des agents de l'éducation nationale (**Figures 9.1 et 9.2**). Le nombre de congés et leur durée, bornée par l'année scolaire (voir **« définitions »**), varient fortement en fonction de leurs motifs. En 2024-2025, 93 % de ces congés sont des CMO mais ils ne représentent que 60 % du nombre de jours d'arrêt. Inversement, les congés longs constituent 5 % des congés et représentent 35 % du nombre de jours.

Sur l'année scolaire 2024-2025, 63 800 congés pour accueil d'enfant ont également été comptabilisés. Il s'agit des congés maternité, paternité ou d'adoption. Ils représentent 3,1 millions de jours d'arrêt. Si on les ajoute aux congés précédemment décrits, le nombre total de ces congés atteint 1 006 400, soit 20,9 millions de jours d'arrêt. Les CMO restent majoritaires et représentent 87 % de l'ensemble de ces congés.

Figure 9.1 – Répartition du nombre de congés pour raison de santé selon le type (en %)

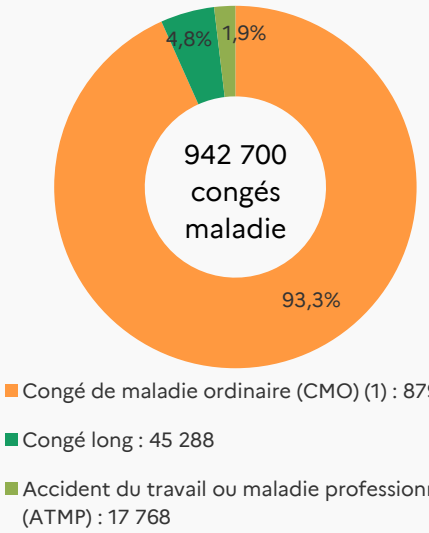
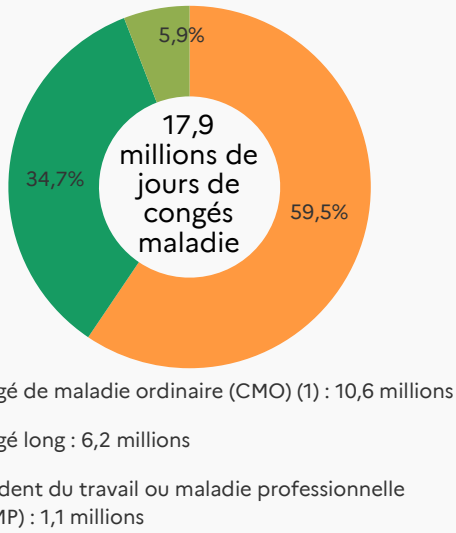


Figure 9.2 – Répartition du nombre de jours de congés pour raison de santé selon le type (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Les enseignants du premier degré privé sous contrat sont inclus dans le champ. Pour rappel, les congés de maladie ordinaire (CMO) de ces enseignants ne sont pas intégralement remontés dans les bases académiques. À titre indicatif, hors inclusion de ces personnels, le nombre de CMO serait de 862 968, soit également 93,3 % du nombre total de congés pour raison de santé ; le nombre de jours de congés pour CMO serait de 10,3 millions, soit également 59,5 % du nombre total de jours de congés pour raison de santé.

Champ : France, congés pour raison de santé au cours de l'année scolaire 2024-2025 des personnels de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Base statistique des congés 2025.

2. 43 % des agents ont été arrêtés au moins une fois dans l'année

En 2024-2025, 43 % de l'ensemble des personnels en activité ont eu au moins un congé pour raison de santé. Cette proportion augmente peu si on intègre les congés pour accueil d'enfant (**Figure 9.3**). Le motif le plus fréquent est le CMO : 40 % de l'ensemble des personnels ont eu au moins un CMO, 2 % un arrêt long et 1 % un arrêt pour ATMP. Par ailleurs, 2 % des agents ont eu un congé maternité et moins de 1 % un congé paternité ou adoption.

En moyenne, un agent du ministère chargé de l'éducation nationale est arrêté 15 jours durant l'année scolaire pour des raisons de santé, 9 jours pour les seuls CMO (**Figure 9.4**). En ajoutant les congés pour accueil d'enfant, cette durée est de 17 jours. Moins fréquentes, les absences pour congés longs, liés à des pathologies lourdes, représentent 5 jours en moyenne pour l'ensemble des personnels.

45 % des enseignants ont eu au moins un congé pour raison de santé

Dans le détail, 46 % des personnels enseignants du premier degré public ont eu un congé pour raison de santé, 47 % si on inclut les congés pour accueil d'enfant. Ces proportions sont respectivement de 44 % et 45 % chez les personnels enseignants du second degré. Un enseignant du premier degré public est absent en moyenne 16 jours pour des raisons de santé ; 19 jours en intégrant les congés pour accueil d'enfant : respectivement 15 et 16 jours pour les enseignants du second degré.

Parmi les enseignants du second degré privé sous contrat, 38 % ont eu un congé pour raison de santé et 39 % en ajoutant les congés pour accueil d'enfant. La durée moyenne d'absence d'un agent est respectivement de 12 et 14 jours. Pour rappel, les CMO des enseignants du premier degré privé sous contrat ne remontent pas dans leur intégralité dans les bases académiques. La proportion et le nombre total de congés ne sont donc pas présentés pour cette population, bien qu'ils soient présents dans le total.

Parmi les personnels non enseignants, 40 % ont déclaré un congé pour raison de santé, 41 % si on tient compte des congés pour accueil d'enfant. La durée moyenne d'absence pour raison de santé d'un agent non enseignant est de 15 jours ; 17 jours si on tient compte des congés pour accueil d'enfant.

En moyenne, cinq agents sur cent sont absents un jour donné pour raison de santé ou accueil d'enfant

Au cours de l'année 2024-2025, un jour donné, en moyenne, 4,7 % des agents sont absents pour raison de santé ou accueil d'enfant, week-ends, vacances scolaires et jours fériés inclus (**Figure 9.5**). La moitié d'entre eux le sont pour CMO. Les « jours chômés » (les jours fériés, les week-ends, etc.), bien que non ouvrables, ne sont pas nécessairement des jours non travaillés pour les enseignants, souvent amenés à y effectuer des tâches comme la correction des copies ou la préparation des cours. Si la prise en compte de ces jours influe marginalement sur le pourcentage d'agents absents un jour donné pour les motifs de congés longs, maternité, paternité ou adoption et ATMP, ce n'est pas le cas pour les CMO : ils augmentent d'un point lorsqu'on exclut les week-ends, vacances scolaires et jours fériés (le pourcentage passe de 2 % à 3 %). En moyenne, 5,8 % des agents ont donc été absents pour raison de santé ou accueil d'enfant, hors week-ends, vacances scolaires et jours fériés. La non-prescription et/ou la non-présentation des arrêts de maladie ordinaire durant ces jours chômés explique en partie l'écart.

Figure 9.3 – Proportion de personnels de l'éducation nationale ayant eu au moins un congé selon le type de personnel, l'âge et le sexe (en %)

		Congé de maladie ordinaire (CMO)	Congé long	Accident du travail ou maladie prof. (ATMP)	Tous congés hors maternité, paternité ou adoption	Maternité	Paternité ou adoption	Tous congés	Effectif concerné
Type de personnel									
Enseignants premier degré du secteur public		43,9	2,3	1,3	**46,4**	3,2	0,4	**47,4**	355 510
Enseignants second degré du secteur public		41,5	2,0	1,1	**43,7**	1,5	1,0	**44,7**	392 958
Enseignants premier degré privé sous contrat		n.d.	1,8	0,7	**n.d.**	3,2	0,2	**n.d.**	45 810
Enseignants second degré privé sous contrat		36,3	1,5	0,8	**38,0**	1,7	0,9	**39,1**	95 703
Non-enseignants		38,0	1,4	1,7	**40,0**	1,8	0,3	**40,8**	315 593
Total (1)		**40,3**	**1,9**	**1,3**	**42,5**	**2,2**	**0,6**	**43,4**	**1 205 574**
Sexe	**Âge**								
Femmes	Moins de 30 ans	49,3	0,4	1,0	**49,9**	7,3	0,0	**51,7**	97 555
	De 30 à 39 ans	50,1	1,1	1,2	**51,4**	9,6	0,1	**54,2**	180 964
	De 40 à 49 ans	40,8	1,7	1,3	**42,8**	0,7	0,0	**43,0**	281 578
	50 ans ou plus	39,7	3,3	1,8	**43,5**	0,0	0,0	**43,5**	331 615
	Total (1)	**43,2**	**2,1**	**1,4**	**45,6**	**3,0**	**0,0**	**46,4**	**891 712**
Hommes	Moins de 30 ans	34,2	0,1	0,4	**34,5**	n.c	2,8	**36,1**	41 126
	De 30 à 39 ans	37,0	0,6	0,7	**37,8**	n.c	7,2	**42,1**	59 420
	De 40 à 49 ans	30,8	1,0	0,7	**32,0**	n.c	1,5	**33,0**	84 066
	50 ans ou plus	29,5	2,6	0,9	**32,3**	n.c	0,2	**32,4**	129 250
	Total (1)	**31,9**	**1,5**	**0,8**	**33,6**	**n.c**	**2,2**	**34,9**	**313 862**
Total	Moins de 30 ans	44,9	0,3	0,8	**45,4**	5,2	0,8	**47,1**	138 681
	De 30 à 39 ans	46,9	1,0	1,1	**48,0**	7,2	1,8	**51,2**	240 384
	De 40 à 49 ans	38,5	1,6	1,2	**40,3**	0,5	0,4	**40,7**	365 644
	50 ans ou plus	36,9	3,1	1,5	**40,4**	n.s.	0,0	**40,4**	460 865
	Total (1)	**40,3**	**1,9**	**1,3**	**42,5**	**2,2**	**0,6**	**43,4**	**1 205 574**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

n.d. : non disponible.
n.c. : non concerné.
n.s. : non significatif.
1. Les enseignants du premier degré privé sous contrat sont inclus dans le total. Pour rappel, les congés de maladie ordinaire (CMO) de ces enseignants ne sont pas intégralement remontés dans les bases académiques. À titre indicatif, hors inclusion de ces personnels, la part des agents ayant eu un CMO serait de 40,9 %, celle des congés hors maternité de 43 %, et celle de l'ensemble des congés de 44 %.
Lecture : au cours de l'année scolaire 2024-2025, 43,4 % des agents ont été absents pour raison de santé et accueil d'enfant.
Note : la somme en ligne des proportions est supérieure au total (tous congés), les agents pouvant avoir pris des congés de types différents au cours de l'année.
Champ : France, congés pour raison de santé et accueil d'enfant au cours de l'année scolaire 2024-2025 des personnels de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.
Source : DEPP, Base statistique des congés 2025.

Figure 9.4 – Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des personnels de l'éducation nationale selon le type de personnel, l'âge et le sexe (en jours)

		Congé de maladie ordinaire (CMO)	Congé long	Accident du travail ou maladie prof. (ATMP)	Tous congés hors maternité, paternité ou adoption	Maternité	Paternité ou adoption	Tous congés	Effectif concerné
Type de personnel									
Enseignants premier degré du secteur public		8,8	6,1	0,9	**15,8**	3,5	0,1	**19,4**	355 510
Enseignants second degré du secteur public		8,2	5,6	0,8	**14,5**	1,7	0,2	**16,4**	392 958
Enseignants premier degré privé sous contrat		n.d.	5,0	0,5	**n.d.**	3,6	0,1	**n.d.**	45 810
Enseignants second degré privé sous contrat		7,1	4,1	0,6	**11,8**	1,9	0,2	**13,9**	95 703
Non-enseignants		10,3	3,8	1,1	**15,2**	2,0	0,1	**17,3**	315 593
Total (1)		**8,8**	**5,1**	**0,9**	14,8	**2,4**	**0,1**	17,3	**1 205 574**
Sexe	**Âge**								
Femmes	Moins de 30 ans	10,0	1,1	0,3	**11,4**	7,6	0,0	**19,1**	97 555
	De 30 à 39 ans	11,4	2,9	0,6	**14,9**	10,7	0,0	**25,6**	180 964
	De 40 à 49 ans	8,6	4,6	0,8	**13,9**	0,8	0,0	**14,7**	281 578
	50 ans ou plus	9,6	9,1	1,5	**20,3**	0,0	0,0	**20,3**	331 615
	Total (1)	**9,7**	**5,5**	**1,0**	16,2	**3,2**	**0,0**	19,5	**891 712**
Hommes	Moins de 30 ans	5,2	0,4	0,1	**5,7**	0,0	0,6	**6,4**	41 126
	De 30 à 39 ans	6,0	1,5	0,3	**7,8**	0,0	1,6	**9,4**	59 420
	De 40 à 49 ans	5,6	2,5	0,4	**8,6**	0,0	0,3	**8,9**	84 066
	50 ans ou plus	7,0	7,2	0,9	**15,1**	0,0	0,0	**15,1**	129 250
	Total (1)	**6,2**	**4,0**	**0,6**	10,7	**0,0**	**0,5**	11,2	**313 862**
Total	Moins de 30 ans	8,6	0,9	0,3	**9,8**	5,4	0,2	**15,3**	138 681
	De 30 à 39 ans	10,0	2,5	0,5	**13,1**	8,0	0,4	**21,6**	240 384
	De 40 à 49 ans	7,9	4,1	0,7	**12,7**	0,6	0,1	**13,4**	365 644
	50 ans ou plus	8,9	8,6	1,3	**18,8**	0,0	0,0	**18,8**	460 865
	Total (1)	**8,8**	**5,1**	**0,9**	14,8	**2,4**	**0,1**	17,3	**1 205 574**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

n.d. : non disponible.
n.c. : non concernés.
1. Les enseignants du premier degré privé sous contrat sont inclus dans le total. Pour rappel, les congés de maladie ordinaire (CMO) de ces enseignants ne sont pas intégralement remontés dans les bases académiques. À titre indicatif, hors inclusion de ces personnels, la durée moyenne d'un CMO serait de 8,9 jours, celle des congés hors maternité de 14,9 jours, et celle de l'ensemble des congés de 17,4 jours.
Lecture : au cours de l'année scolaire 2024-2025, un agent est absent en cumulé 17,3 jours pour raison de santé et accueil d'enfant en moyenne.
Note : la somme en ligne des proportions est supérieure au total (tous congés), les agents pouvant avoir pris des congés de types différents au cours de l'année.
Champ : France, congés pour raison de santé et accueil d'enfant au cours de l'année scolaire 2024-2025 des personnels de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.
Source : DEPP, Base statistique des congés 2025.

Figure 9.5 – Proportion d'agents absents un jour donné, en moyenne (en %)

Congé pour raison de santé	Proportion d'agents absents un jour donné	Proportion d'agents absents un jour donné, hors week-end, jours fériés et vacances scolaires
Congé de maladie ordinaire (CMO) (1)	2,4	3,4
Congé long	1,4	1,4
Acc. du travail ou maladie pro (ATMP)	0,2	0,3
Congé maternité	0,7	0,7
Paternité ou adoption	0,0	0,1
Ensemble	**4,7**	**5,8**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Les enseignants du premier degré privé sous contrat sont inclus dans le champ. Pour rappel, les congés de maladie ordinaire (CMO) de ces enseignants ne sont pas intégralement remontés dans les bases académiques. Toutefois, à titre indicatif, l'exclusion de ces personnels influe peu sur les résultats.
Lecture : au cours de l'année scolaire 2024-2025, 2,4 % des personnels de l'éducation nationale sont absents un jour donné pour un CMO, en moyenne, y compris week-end, jours fériés et vacances scolaires.
Champ : France, congés pour raison de santé et accueil d'enfant au cours de l'année scolaire 2024-2025 des personnels de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.
Source : DEPP, Base statistique des congés 2025.

3. L'effet du sexe et de l'âge

Les trentenaires sont les plus touchés par les congés pour raison de santé et accueil d'enfant : 51 % des trentenaires sont arrêtés au moins une fois, contre 41 à 47 % des personnes des autres tranches d'âge (**Figure 9.3**). Ce résultat est valable quel que soit le sexe et s'explique en partie par la plus forte fréquence des congés maternité, paternité et adoption dans cette tranche d'âge. Les trentenaires ont également plus de CMO. En revanche, la proportion d'agents ayant connu un congé long augmente avec l'âge : 0,3 % des agents de moins de 30 ans ont eu un congé long, contre 3 % des agents de 50 ans ou plus. C'est aussi le cas, dans une moindre mesure, pour les ATMP : en moyenne 1,5 % des agents de 50 ans ou plus ont eu au moins un congé pour ce motif contre 0,8 % pour les moins de 30 ans.

En nombre de jours, les trentenaires sont absents le plus longtemps si on comptabilise les congés pour raison de santé et les congés pour accueil d'enfant (22 jours), suivis des 50 ans ou plus (19 jours). Cependant, la durée totale des seuls congés pour raison de santé est croissante avec l'âge. Les agents de 50 ans ou plus ont une durée bien plus longue que les autres catégories d'âge : 19 jours contre 10 à 13 jours pour les autres (**Figure 9.4**). 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 : 46 % des femmes sont arrêtées au moins une fois, contre 35 % des hommes. Le nombre plus important d'arrêts chez les femmes s'explique notamment par les congés de maternité et les CMO souvent associés à la maternité (voir **partie D** sur les congés de maternité, paternité et adoption). Néanmoins, même hors congé pour accueil d'enfant, les femmes sont plus souvent arrêtées que les hommes, quelle que soit la tranche d'âge considérée : 30 % des hommes de 50 ans ou plus ont connu un CMO, contre 40 % des femmes de la même classe d'âges.

En moyenne, une femme a été arrêtée 19 jours pour raison de santé ou accueil d'enfant et un homme 11 jours. Sur cet écart de 8 jours, 3 jours sont dus aux congés maternité. Les femmes ont également en moyenne 4 jours de CMO de plus que les hommes, en partie liés aux congés maternité (voir **partie D**).

B. LES CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE (CMO) ET LES CONGÉS LONGS

Parmi l'ensemble des personnels de l'éducation nationale arrêtés au moins une fois pour congé de maladie ordinaire (CMO), huit sur dix ont eu un ou deux arrêts au cours de l'année scolaire (**Figure 9.6**). Les agents arrêtés cinq fois ou plus représentent 5 % des effectifs. Les durées d'arrêts cumulés les plus fréquentes sont de 2 jours (11 %). Sept agents sur dix ont été arrêtés pour une durée maximale de 15 jours, un sur dix ont été absents au moins 40 jours.

Parmi les agents arrêtés, 2 % ont été absents au total au moins 40 jours au cours de l'année scolaire, répartis sur cinq arrêts ou plus. Ces absences, dites « perlées », sont révélatrices de problèmes de santé chronique ou d'autres fragilités.

Figure 9.6 – Répartition du nombre d'agents arrêtés pour congé de maladie ordinaire (CMO) selon la durée cumulée et le nombre d'arrêts (en %)

	Un seul arrêt	Deux arrêts	Trois ou quatre arrêts	Cinq arrêts et plus	Ensemble
1 jour	6,4				**6,4**
2 jours	10,1	0,6			**10,8**
3 jours	7,3	1,3	0,1		**8,7**
4 jours	5,3	1,7	0,3		**7,3**
5 jours	7,3	1,5	0,4	0,0	**9,2**
6 à 15 jours	11,2	9,6	5,2	0,8	**26,7**
16 à 39 jours	5,6	4,9	4,5	1,7	**16,8**
40 jours ou plus	4,4	3,7	4,0	2,0	**14,1**
Ensemble	**57,7**	**23,4**	**14,4**	**4,5**	**100,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : au cours de l'année scolaire 2024-2025, parmi les agents arrêtés au moins une fois pour CMO, 10,1 % ont eu un seul arrêt pour une durée cumulée de 2 jours.
Note : les enseignants du premier degré privé sous contrat sont inclus dans le champ. Pour rappel, les congés de maladie ordinaire (CMO) de ces enseignants ne sont pas intégralement remontés dans les bases académiques. Toutefois, à titre indicatif, l'exclusion de ces personnels influe peu sur les résultats.
Champ : France, CMO au cours de l'année scolaire 2024-2025 des personnels de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.
Source : DEPP, Base statistique des congés 2025.

1. Les CMO et les congés longs des personnels enseignants du public et du privé sous contrat

Au cours de l'année scolaire 2024-2025, 43 % de l'ensemble des enseignants du secteur public ont été arrêtés au moins une fois pour maladie ordinaire. En moyenne, cela représente une durée de 8 jours par enseignant, ou 20 jours en moyenne par enseignant arrêté pour maladie ordinaire (**Figure 9.7**). Par ailleurs, 2 % ont eu un congé long, soit une durée moyenne de 6 jours d'arrêts par enseignant, ou 271 jours si l'on considère uniquement ceux ayant eu au moins un congé long.

Dans le second degré privé sous contrat, 36 % des enseignants ont été arrêtés pour maladie ordinaire (**Figure 9.8**). Cela représente 7 jours d'arrêt rapportés à l'ensemble des enseignants du second degré privé et 20 jours d'arrêt rapportés aux seuls enseignants ayant eu au moins un arrêt. On rappelle ici que les CMO des enseignants du premier degré privé sous contrat (45 810 effectifs concernés, soit 4 % des personnels) ne remontent pas intégralement dans les bases académiques, ce qui rend difficile leur exploitation. Pour ce qui est des congés longs, cela concerne 2 % des enseignants du privé sous contrat (premier degré et second degré), soit une durée moyenne de 4 jours d'arrêts par enseignant, ou 283 jours si l'on considère uniquement ceux ayant eu au moins un congé long.

Les femmes enseignantes ont plus fréquemment un CMO que les hommes

Les femmes enseignantes sont plus souvent absentes, au moins une fois, pour maladie ordinaire dans le secteur public : 46 % pour les femmes tous degrés confondus contre 34 % pour les hommes. Il en est de même, dans le second degré privé sous contrat où 41 % des femmes ont eu un CMO contre 28 % des hommes. Elles sont également légèrement plus concernées par les congés longs : dans le public, 2,4 % des femmes ont eu un congé long contre 1,6 % des hommes. Dans l'ensemble du privé sous contrat, c'est le cas de 1,7 % des femmes contre 1,1 % des hommes.

Les CMO des femmes durent également plus longtemps. Par exemple, l'écart entre la durée moyenne pour les femmes et les hommes est de 3 jours dans le secteur public (2 jours dans le second degré privé). Cet écart s'explique en partie par les CMO liés à la grossesse. Les femmes enseignantes du secteur public qui n'ont pas de congé de maternité dans l'année ont en moyenne 2 jours de CMO de plus que les hommes enseignants du public (**Partie D - Figure 9.21**). Rapporté à la seule population des enseignants ayant au moins un CMO, ces écarts subsistent entre hommes et femmes.

Plus d'enseignants arrêtés dans le premier degré public que dans le second degré, en raison de la part plus importante de femmes

Les enseignants exerçant dans le premier degré public sont plus fréquemment arrêtés au moins une fois dans l'année pour maladie ordinaire que leurs homologues du second degré public : 44 % contre 42 %. Cette différence s'explique notamment par le fait que les corps enseignants du premier degré sont plus féminisés et plus jeunes que ceux du second degré. La plus grande fréquence des congés maternité dans le premier degré (3 % de l'ensemble des agents contre 2 % dans le second degré - **Figure 9.3**) implique en effet une proportion plus importante de CMO chez la population féminine du premier degré. Ainsi, parmi les enseignants de même sexe, il n'y a plus d'écart entre le premier degré et le second degré.

Dans le second degré, les professeurs agrégés et de chaire supérieure sont moins souvent absents pour maladie ordinaire

La part des professeurs agrégés et de chaire supérieure ayant au moins un CMO durant l'année scolaire 2024-2025 est nettement plus faible (32 %), que pour l'ensemble du second degré public (42 %). Le constat est le même dans le second degré privé sous contrat : 29 % des professeurs agrégés et de chaire supérieure contre 36 % dans l'ensemble. Pour les congés longs, il y a peu d'écart : 1,4 % pour les professeurs agrégés et de chaire supérieure contre 2 % pour l'ensemble du second degré public et 1 % contre 1,5 % dans le second degré privé sous contrat.

Dans le secteur public, un professeur agrégé ou de chaire supérieure est absent en moyenne 5 jours sur l'année pour maladie ordinaire. La durée moyenne est de 8 jours pour un professeur d'EPS et 9 jours pour un professeur certifié ou un professeur de lycée professionnel (PLP). Pour les seuls enseignants ayant eu un CMO, cette durée est de 17 jours pour les professeurs agrégés ou de chaire supérieure, 20 jours d'arrêts en moyenne pour les autres corps. Ceci est à mettre en lien avec les différences de démographie des corps. Par exemple, les corps des professeurs agrégés et de chaire supérieure sont moins féminisés que les certifiés et comportent moins d'enseignants de moins de 40 ans que les corps de professeurs d'EPS et de certifiés. Par ailleurs, les corps de professeurs agrégés et de chaire supérieure sont ceux ayant le moins d'heures devant élèves par semaine (appelées ORS obligation réglementaire de service), or les jours « chômés » impliquent moins de déclaration de CMO (voir **partie E**). Dans le secteur

privé sous contrat, en moyenne, un professeur agrégé ou de chaire supérieure est absent environ 5 jours pour maladie ordinaire. Un professeur certifié, d'EPS ou un PLP est quant à lui arrêté en moyenne 8 jours. Ces durées moyennes rapportées aux seuls agents ayant eu au moins un congé sont respectivement de 17 jours pour les professeurs agrégés ou de chaire supérieure et 20 à 22 jours pour les autres corps du second degré. Encore une fois, ces résultats sont à relier aux différences de structure par âge et sexe des personnels des différents corps.

L'éducation prioritaire : un secteur un peu plus touché par les CMO, mais des durées d'absence moyennes équivalentes

Pour rappel, l'éducation prioritaire concerne exclusivement le secteur public. Les enseignants qui exercent dans une école ou un collège en éducation prioritaire sont un peu plus arrêtés pour maladie ordinaire que leurs homologues d'autres écoles et collèges publics : 3 points de plus dans les écoles, 5 points de plus dans les collèges (**Figure 9.9**). Cette plus forte fréquence des congés en éducation prioritaire se vérifie chez les enseignants des deux sexes, en école et en collège. Cela se vérifie également sur les enseignants de moins de 30 ans dans les collèges, mais pas dans le premier degré où la proportion est équivalente chez les moins de 30 ans. La durée moyenne rapportée aux seuls enseignants ayant eu au moins un congé est sensiblement la même chez les enseignants en éducation prioritaire et hors éducation prioritaire, que ce soit dans les écoles (0,5 jour d'écart) ou dans les collèges (0,7 jour d'écart).

La proportion d'enseignants ayant eu au moins un congé long au cours de l'année 2024-2025, est plus faible dans les écoles ou les collèges en éducation prioritaire. Il en va de même pour la durée. Ceci s'explique par la structure par âge : si on se restreint aux moins de 30 ans, l'écart est de seulement 0,1 point. 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 multiaffectés sont plus touchés par les CMO.

Au cours de l'année scolaire 2024-2025, 53 % des enseignants du public ayant eu au moins une affectation en zone de remplacement et 47 % des enseignants affectés sur plusieurs écoles ou établissements ont eu au moins un arrêt pour maladie ordinaire, contre 41 % des autres enseignants du secteur public (**Figure 9.10**). Cet écart entre les enseignants affectés sur plusieurs sites ou en zone de remplacement et les autres enseignants est plus élevé dans le premier degré que dans le second degré. Pour les congés longs, 4 % des enseignants du public ayant au moins une affectation en zone de remplacement ont eu au moins un arrêt, contre 2 % des enseignants sur plusieurs sites et des autres enseignants du secteur public. L'écart de proportion des congés longs est plus élevé dans le second degré que dans le premier degré.

Parmi les enseignants ayant eu au moins un arrêt pour maladie ordinaire, ceux ayant eu une affectation en zone de remplacement se sont absentés 25 jours en moyenne sur l'année scolaire 2024-2025, soit plus que les enseignants affectés sur plusieurs sites (21 jours) et que les autres enseignants (19 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 (274 jours contre respectivement 254 et 270 jours).

Figure 9.7 – Congés de maladie ordinaire (CMO) et congés longs des enseignants du secteur public selon le corps

		Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (en %)		Durée cumulée moyenne des congés rapportée à …			
				l'ensemble des agents (en jours)		l'ensemble des agents ayant pris au moins un congé (en jours)	
		CMO	Congé long	CMO	Congé long	CMO	Congé long
Femmes	**Premier degré**	**45,5**	**2,4**	**9,2**	**6,4**	**20,3**	**265,9**
	Fonctionnaires	45,3	2,4	9,1	6,5	20,2	265,9
	Contractuels	49,9	0,3	12,0	0,7	24,1	264,3
	Second degré	**46,8**	**2,3**	**9,4**	**6,4**	**20,2**	**275,1**
	Professeurs agrégés ou de chaire supérieure	37,3	1,7	6,6	4,5	17,6	269,2
	Professeurs certifiés	49,0	2,6	9,8	7,2	20,0	276,8
	Professeurs d'éducation physique et sportive	44,2	1,9	9,5	5,2	21,4	279,3
	Professeurs de lycée professionnel	46,3	3,4	10,0	9,3	21,7	277,3
	Autres fonctionnaires	45,2	9,7	11,4	31,7	25,3	327,4
	Contractuels	47,3	0,6	10,3	1,3	21,9	229,7
	Total	**46,0**	**2,4**	**9,3**	**6,4**	**20,2**	**269,8**
Hommes	**Premier degré**	**34,8**	**1,7**	**6,5**	**4,7**	**18,7**	**270,7**
	Fonctionnaires	34,7	1,8	6,5	4,8	18,6	270,6
	Contractuels	37,5	0,1	7,5	0,3	20,1	316,0
	Second degré	**34,1**	**1,6**	**6,3**	**4,4**	**18,6**	**274,1**
	Professeurs agrégés ou de chaire supérieure	25,1	1,1	3,9	3,0	15,7	270,9
	Professeurs certifiés	36,6	2,0	6,6	5,4	18,1	274,7
	Professeurs d'éducation physique et sportive	36,9	1,1	7,4	2,8	20,0	268,8
	Professeurs de lycée professionnel	33,8	2,4	6,9	6,7	20,5	280,5
	Autres fonctionnaires	36,1	3,6	11,0	11,9	30,3	329,7
	Contractuels	35,1	0,5	6,8	1,1	19,4	239,6
	Total	**34,3**	**1,6**	**6,4**	**4,5**	**18,6**	**273,2**
Total	**Premier degré**	**43,9**	**2,3**	**8,8**	**6,1**	**20,1**	**266,5**
	Fonctionnaires	43,8	2,3	8,7	6,3	20,0	266,5
	Contractuels	47,4	0,2	11,1	0,6	23,5	269,0
	Second degré	**41,5**	**2,0**	**8,2**	**5,6**	**19,6**	**274,8**
	Professeurs agrégés ou de chaire supérieure	31,6	1,4	5,4	3,8	16,9	269,8
	Professeurs certifiés	44,7	2,4	8,7	6,6	19,5	276,2
	Professeurs d'éducation physique et sportive	39,9	1,4	8,2	3,8	20,6	274,6
	Professeurs de lycée professionnel	40,1	2,9	8,5	8,0	21,2	278,6
	Autres fonctionnaires	40,9	6,8	11,2	22,4	27,4	328,0
	Contractuels	41,6	0,5	8,7	1,2	20,9	233,8
	Total	**42,6**	**2,2**	**8,5**	**5,8**	**19,9**	**270,6**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : au cours de l'année scolaire 2024-2025, 42,6 % des enseignants du secteur public ont été absents pour maladie ordinaire. Cela représente en moyenne 8,5 jours par agent si on considère l'ensemble des enseignants ; 19,9 jours si on considère uniquement les agents ayant un CMO.
Champ : France, CMO et congés longs au cours de l'année 2024-2025 des personnels des corps enseignants du secteur public (fonctionnaires et contractuels) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.
Source : DEPP, Base statistique des congés 2025.

Figure 9.8 – Congés de maladie ordinaire (CMO) et congés longs des enseignants du secteur privé sous contrat selon le corps

		Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (en %)		Durée cumulée moyenne des congés rapportée à ...			
				l'ensemble des agents (en jours)		l'ensemble des agents ayant pris au moins un congé (en jours)	
		CMO	Congé long	CMO	Congé long	CMO	Congé long
Femmes	**Premier degré**	**n.d.**	**1,8**	**n.d.**	**5,1**	**n.d.**	**282,3**
	Assimilés titulaires	n.d.	2,1	n.d.	5,9	n.d.	282,8
	Maîtres délégués	n.d.	0,3	n.d.	0,7	n.d.	262,8
	Second degré	**40,6**	**1,7**	**8,1**	**4,7**	**20,0**	**282,9**
	Professeurs agrégés ou de chaire supérieure	33,5	1,3	5,8	3,3	17,4	246,9
	Professeurs certifiés	41,7	1,9	8,4	5,4	20,1	282,2
	Professeurs d'éducation physique et sportive	38,1	1,5	8,7	4,4	22,9	285,9
	Professeurs de lycée professionnel	39,9	2,6	8,6	7,6	21,6	295,0
	Autres assimilés titulaires	39,6	5,7	11,3	16,2	28,6	285,0
	Maîtres délégués	39,3	0,3	7,1	0,8	17,9	261,2
	Total	**n.d.**	**1,7**	**n.d.**	**4,9**	**n.d.**	**282,7**
Hommes	**Premier degré**	**n.d.**	**1,4**	**n.d.**	**3,6**	**n.d.**	**251,3**
	Assimilés titulaires	n.d.	1,7	n.d.	4,2	n.d.	251,0
	Maîtres délégués	n.d.	0,3	n.d.	0,8	n.d.	258,5
	Second degré	**28,2**	**1,0**	**5,3**	**3,0**	**18,7**	**289,8**
	Professeurs agrégés ou de chaire supérieure	21,7	0,5	3,3	1,6	15,4	323,9
	Professeurs certifiés	29,0	1,3	5,4	3,9	18,6	292,3
	Professeurs d'éducation physique et sportive	29,8	1,1	6,2	3,2	20,7	279,0
	Professeurs de lycée professionnel	28,2	1,5	6,2	4,4	22,1	290,5
	Autres assimilés titulaires	28,8	3,8	7,8	10,4	26,9	269,6
	Maîtres délégués	26,8	0,3	4,3	0,8	16,2	284,3
	Total	**n.d.**	**1,1**	**n.d.**	**3,1**	**n.d.**	**284,5**
Total	**Premier degré**	**n.d.**	**1,8**	**n.d.**	**5,0**	**n.d.**	**280,2**
	Assimilés titulaires	n.d.	2,1	n.d.	5,8	n.d.	280,6
	Maîtres délégués	n.d.	0,3	n.d.	0,7	n.d.	262,4
	Second degré	**36,3**	**1,5**	**7,1**	**4,1**	**19,6**	**284,6**
	Professeurs agrégés ou de chaire supérieure	28,6	1,0	4,8	2,6	16,8	262,7
	Professeurs certifiés	38,1	1,7	7,5	5,0	19,8	284,4
	Professeurs d'éducation physique et sportive	32,9	1,3	7,1	3,6	21,6	282,0
	Professeurs de lycée professionnel	35,6	2,2	7,8	6,4	21,8	293,9
	Autres assimilés titulaires	35,5	5,0	10,0	14,0	28,1	280,4
	Maîtres délégués	34,1	0,3	5,9	0,8	17,4	270,1
	Total	**n.d.**	**1,6**	**n.d.**	**4,4**	**n.d.**	**283,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

n.d. : non disponible.
Lecture : au cours de l'année scolaire 2024-2025, 1,6 % des enseignants du secteur privé sous contrat ont été absents pour congé long. Cela représente en moyenne 4,4 jours par agent si on considère l'ensemble des enseignants ; 283 jours si on considère uniquement les agents ayant un CMO.
Note : pour rappel, les congés de maladie ordinaire (CMO) des enseignants du premier degré privé sous contrat ne sont pas intégralement remontés dans les bases académiques.
Champ : France, CMO et congés longs au cours de l'année 2024-2025 des personnels des corps enseignants du secteur privé sous contrat (assimilés titulaires et maîtres délégués) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.
Source : DEPP, Base statistique des congés 2025.

Figure 9.9 – Congés de maladie ordinaire (CMO) et congés longs des enseignants du secteur public selon l'appartenance à un réseau d'éducation prioritaire

				CMO		Congé long	
				Hors éducation prioritaire	Éducation prioritaire	Hors éducation prioritaire	Éducation prioritaire
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (en %)	Écoles	Femmes	Moins de 30 ans	57,2	57,6	0,7	0,4
			Total	44,7	47,9	2,7	1,3
		Hommes	Moins de 30 ans	47,9	46,3	0,5	0,2
			Total	34,0	36,9	2,0	1,0
		Total	**Moins de 30 ans**	**56,2**	**56,2**	**0,7**	**0,4**
			Total	**43,2**	**46,0**	**2,6**	**1,3**
	Collèges	Femmes	Moins de 30 ans	54,2	57,8	0,5	0,3
			Total	48,7	55,0	1,9	1,4
		Hommes	Moins de 30 ans	39,3	44,1	0,2	0,3
			Total	37,5	42,2	1,4	1,0
		Total	**Moins de 30 ans**	**48,3**	**52,3**	**0,4**	**0,3**
			Total	**44,9**	**49,8**	**1,7**	**1,2**
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents ayant pris au moins le congé concerné (en jours)	Écoles	Femmes	Moins de 30 ans	19,8	20,3	277,0	271,2
			Total	20,3	20,0	268,5	248,9
		Hommes	Moins de 30 ans	14,6	15,5	276,3	334,3
			Total	19,0	17,8	274,8	250,6
		Total	**Moins de 30 ans**	**19,3**	**19,8**	**277,0**	**275,6**
			Total	**20,2**	**19,7**	**269,2**	**249,1**
	Collèges	Femmes	Moins de 30 ans	17,1	18,4	252,6	279,1
			Total	19,4	20,2	271,3	256,4
		Hommes	Moins de 30 ans	14,3	14,4	280,9	193,2
			Total	17,6	18,2	277,1	256,1
		Total	**Moins de 30 ans**	**16,2**	**17,0**	**259,8**	**246,9**
			Total	**18,9**	**19,5**	**272,9**	**256,3**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : au cours de l'année scolaire 2024-2025, 49,8 % des enseignants de collèges publics en éducation prioritaire ont pris au moins un CMO. Ils ont été absents 19,5 jours en moyenne.
Champ : France, CMO et congés longs au cours de l'année 2024-2025 des personnels des corps enseignants des écoles et collèges du secteur public (fonctionnaires et contractuels) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.
Source : DEPP, Base statistique des congés 2025.

Figure 9.10 – Congés de maladie ordinaire (CMO) et congés longs des enseignants multi-affectés ou ayant au moins une affectation en zone de remplacement

				CMO			Congé long		
				Enseignants affectés sur plusieurs écoles ou établissements (1)	Enseignants affectés en zone de remplacement (2)	Autres (3)	Enseignants affectés sur plusieurs écoles ou établissements (1)	Enseignants affectés en zone de remplacement (2)	Autres (3)
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (en %)	Premier degré	Femmes	Moins de 30 ans	64,3	63,3	54,1	0,2	0,8	0,6
			Total	56,0	59,1	43,2	1,4	2,8	2,3
		Hommes	Moins de 30 ans	59,6	55,5	43,3	0,0	0,4	0,4
			Total	41,2	49,7	31,6	0,4	2,1	1,7
		Total	**Moins de 30 ans**	**63,9**	**62,4**	**52,8**	**0,1**	**0,7**	**0,6**
			Total	**54,0**	**57,4**	**41,5**	**1,3**	**2,6**	**2,2**
	Second degré	Femmes	Moins de 30 ans	59,1	53,2	53,6	0,5	0,6	0,5
			Total	51,5	50,8	46,3	2,0	6,1	2,1
		Hommes	Moins de 30 ans	43,7	37,6	38,4	0,0	0,3	0,2
			Total	38,5	37,6	33,7	1,6	4,7	1,4
		Total	**Moins de 30 ans**	**52,7**	**47,0**	**47,1**	**0,3**	**0,5**	**0,4**
			Total	**46,2**	**45,4**	**41,1**	**1,8**	**5,5**	**1,8**
	Total		**Moins de 30 ans**	**57,5**	**56,8**	**49,8**	**0,2**	**0,7**	**0,5**
			Total	**47,2**	**53,3**	**41,3**	**1,7**	**3,6**	**2,0**
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents ayant pris au moins le congé concerné (en jours)	Premier degré	Femmes	Moins de 30 ans	19,4	21,5	19,0	365,0	270,6	278,9
			Total	21,0	25,1	19,2	257,9	265,2	266,1
		Hommes	Moins de 30 ans	16,6	17,3	13,3		264,2	295,8
			Total	20,5	22,5	17,3	365,0	267,7	271,4
		Total	**Moins de 30 ans**	**19,2**	**21,1**	**18,4**	**365,0**	**270,3**	**280,3**
			Total	**20,9**	**24,7**	**19,0**	**262,6**	**265,6**	**266,7**
	Second degré	Femmes	Moins de 30 ans	19,6	20,8	17,9	127,0	301,7	266,2
			Total	21,4	26,4	19,7	247,8	284,7	274,0
		Hommes	Moins de 30 ans	11,1	14,8	15,0		295,3	248,4
			Total	18,7	23,3	18,2	263,8	274,4	274,4
		Total	**Moins de 30 ans**	**16,6**	**18,9**	**16,9**	**127,0**	**300,1**	**261,6**
			Total	**20,5**	**25,3**	**19,2**	**253,4**	**281,2**	**274,1**
	Total		**Moins de 30 ans**	**17,9**	**20,4**	**17,6**	**186,5**	**278,8**	**272,2**
			Total	**20,5**	**24,9**	**19,1**	**254,2**	**273,7**	**270,3**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Enseignants fonctionnaires ayant des affectations dans plusieurs écoles ou établissements différents, hors enseignants en zone de remplacement (voir chapitre 4 "missions et lieux d'exercice").
2. Enseignants fonctionnaires ayant au moins une affectation en zone de remplacement (ZR).
3. Corps enseignants du secteur public n'appartenant pas aux deux catégories précédentes (y compris les contractuels).
Lecture : au cours de l'année scolaire 2024-2025, 53,3 % des enseignants fonctionnaires du secteur public ayant au moins une affectation en zone de remplacement ont eu au moins un CMO. Ils ont été absents 24,9 jours en moyenne.
Champ : France, CMO et congés longs au cours de l'année 2024-2025 des enseignants du secteur public de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.
Source : DEPP, Base statistique des congés 2025.

2. Les CMO et les congés longs des personnels non enseignants

Durant l'année scolaire 2024-2025, 38 % des personnels des corps non enseignants du secteur public ont eu au moins un CMO (**Figure 9.11**). Rapportés à l'ensemble de ces personnels, ces congés représentent 10 jours par agent et 27 jours si l'on considère les seuls non-enseignants ayant eu au moins un CMO. Par ailleurs, 1,4 % des personnels non enseignants ont eu au moins un congé long, soit 4 jours par agent en moyenne ou 261 jours par agent ayant eu au moins un congé long.

Comme dans l'ensemble de la population, les femmes ont des proportions et des durées plus élevées pour les CMO : 15 points et 5 jours de plus que les hommes (4 jours d'écarts chez les seuls non enseignants arrêtés pour CMO).

Une prévalence moindre des CMO pour les personnels non enseignants mais une situation hétérogène en fonction des corps des agents

La part des personnels non enseignants ayant eu recours à un CMO varie entre 12 % pour les personnels d'encadrement et 41 % pour les personnels de vie scolaire. Cette part est de 35 % pour les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) et de 31 % 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. Les personnes à santé fragile sont aussi probablement en retrait sur le passage de concours ou la prise de postes requérant beaucoup de disponibilité.

Figure 9.11 – Congés de maladie ordinaire (CMO) et congés longs des personnels non enseignants du secteur public, selon le sexe

			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (en %)		Durée cumulée moyenne des congés rapportée à …			
					l'ensemble des agents (en jours)		l'ensemble des agents ayant pris au moins un congé (en jours)	
			CMO	Congé long	CMO	Congé long	CMO	Congé long
Femmes	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	16,1	2,2	5,5	6,0	34,0	271,7
		Personnels d'inspection	11,7	1,3	3,5	3,6	30,4	268,7
		Encadrement supérieur	10,1	0,2	2,0	0,6	19,8	364,0
		Total	**14,9**	**1,9**	**4,9**	**5,2**	**32,9**	**271,8**
	Personnels de vie scolaire	Personnels d'éducation	38,6	2,7	9,3	7,4	24,0	269,1
		Personnels d'assistance éducative	44,1	0,9	12,2	2,4	27,6	260,2
		Total	**43,6**	**1,1**	**11,9**	**2,9**	**27,3**	**262,4**
	Personnels ASS (1)	Filière administrative	35,0	2,6	10,1	6,7	28,9	255,1
		Filière santé et sociale	43,2	3,4	12,0	9,0	27,9	267,1
		Filière technique	46,9	4,1	12,9	6,7	27,6	163,5
		Total	**36,9**	**2,8**	**10,6**	**7,2**	**28,6**	**258,3**
	Personnels ITRF (2)		36,2	2,7	10,1	6,9	28,0	258,7
	Total		**40,8**	**1,5**	**11,3**	**4,0**	**27,7**	**261,1**
Hommes	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	9,1	1,9	3,4	4,9	37,2	260,8
		Personnels d'inspection	8,0	0,6	3,5	1,6	43,7	271,2
		Encadrement supérieur	7,0	0,9	2,0	2,2	28,8	256,9
		Total	**8,7**	**1,5**	**3,3**	**4,0**	**37,7**	**261,3**
	Personnels de vie scolaire	Personnels d'éducation	30,5	2,1	6,9	5,5	22,6	265,8
		Personnels d'assistance éducative	30,7	0,2	6,2	0,6	20,3	247,9
		Total	**30,7**	**0,5**	**6,3**	**1,2**	**20,5**	**257,7**
	Personnels ASS (1)	Filière administrative	24,2	2,1	7,3	5,3	30,3	248,3
		Filière santé et sociale	35,8	1,8	9,3	5,2	26,1	292,4
		Filière technique	26,4	1,1	14,4	2,6	54,5	230,0
		Total	**25,0**	**2,1**	**7,5**	**5,2**	**30,1**	**250,7**
	Personnels ITRF (2)		27,7	25,1	1,9	7,0	5,0	28,0
	Total		**26,2**	**1,0**	**6,1**	**2,6**	**23,4**	**256,8**
Total	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	13,0	2,0	4,6	5,5	35,0	267,3
		Personnels d'inspection	10,0	1,0	3,5	2,7	35,1	269,4
		Encadrement supérieur	8,3	0,6	2,0	1,5	24,2	270,3
		Total	**12,1**	**1,7**	**4,2**	**4,6**	**34,5**	**267,6**
	Vie scolaire	Personnels d'éducation	37,0	2,6	8,8	7,0	23,8	268,6
		Personnels d'assistance éducative	41,9	0,8	11,2	2,1	26,7	259,6
		Total	**41,4**	**1,0**	**10,9**	**2,6**	**26,4**	**262,0**
	Personnels ASS (1)	Filière administrative	33,2	2,5	9,7	6,4	29,1	254,2
		Filière santé et sociale	42,8	3,3	11,9	8,8	27,8	267,8
		Filière technique	33,8	2,2	13,9	4,1	41,0	185,7
		Total	**35,2**	**2,7**	**10,1**	**6,9**	**28,8**	**257,4**
	Personnels ITRF (2)		31,0	2,3	8,7	6,0	28,0	259,7
	Total		**38,0**	**1,4**	**10,3**	**3,8**	**27,1**	**260,5**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, 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 2024-2025, 38,0 % des personnels non enseignants ont été absents pour maladie ordinaire. Cela représente en moyenne 10,3 jours par agent si on considère l'ensemble des non-enseignants ; 27,1 jours si on considère uniquement les agents ayant un CMO.
Champ : France, CMO et congés longs au cours de l'année 2024-2025 des personnels des corps non enseignants du secteur public (fonctionnaires et contractuels) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.
Source : DEPP, Base statistique des congés 2025.

C. LES CONGÉS POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE (ATMP)

Parmi les 1,3 % de l'ensemble des personnels de l'éducation nationale arrêtés au moins une fois pour accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP), 87 % ont eu un seul arrêt en 2024-2025 (**Figure 9.12**). Quel que soit le nombre d'arrêts, la moitié des agents ont été arrêtés pour une durée de 15 jours maximum et 35 % des agents pour au moins 40 jours.

Pour rappel, depuis 2019, les fonctionnaires relèvent d'un régime spécifique, le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), ce qui n'est pas le cas des agents contractuels. Dans ce chapitre, l'ensemble des congés pour accident du travail ou maladie professionnelle seront appelés ATMP, par simplification.

Figure 9.12 – Répartition du nombre d'agents arrêtés pour accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP) selon la durée cumulée et le nombre d'arrêts (en %)

	Un seul arrêt	Deux arrêts et plus	Ensemble
1 jour	6,3		6,3
2 jours	3,8	0,1	3,9
3 jours	4,2	0,1	4,3
4 jours	4,6	0,1	4,7
5 jours	4,1	0,1	4,2
6 à 15 jours	21,8	1,8	23,5
16 à 39 jours	14,9	2,9	17,8
40 jours ou plus	27,7	7,6	35,3
Total	**87,4**	**12,6**	**100,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : au cours de l'année scolaire 2024-2025, parmi les agents arrêtés au moins une fois pour ATMP, 4,2 % ont eu un seul arrêt pour une durée cumulée de 3 jours.
Champ : France, ATMP au cours de l'année 2024-2025 personnels de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.
Source : DEPP, Base statistique des congés 2025.

1. Les ATMP des personnels enseignants du public et du privé sous contrat

Au cours de l'année scolaire 2024-2025, 1,2 % de l'ensemble des enseignants du secteur public ont été arrêtés pour ATMP (**Figure 9.13**). Rapporté à l'ensemble des enseignants du secteur public, ce taux représente une durée de 0,8 jour en moyenne. Cette durée moyenne d'arrêt est de 69 jours pour les seuls enseignants du secteur public ayant été arrêtés pour ATMP.

Dans le secteur privé sous contrat, 0,8 % des enseignants ont été arrêtés pour ATMP (**Figure 9.14**). Cela représente respectivement 0,6 jour d'arrêt rapporté à l'ensemble des enseignants du privé sous contrat et 70 jours d'arrêt rapportés aux seuls enseignants ayant été arrêtés pour ATMP.

Les professeurs d'EPS plus souvent arrêtés pour ATMP

Les professeurs d'EPS sont plus fréquemment arrêtés pour ATMP que les autres enseignants : 2,6 % contre 1,2 % pour l'ensemble du second degré public et 2,0 % contre 0,8 % dans le second degré privé sous contrat. Cela représente respectivement 1,5 et 1,6 jour d'arrêt dans le public et dans le privé sous contrat, ou 60 et 79 jours d'arrêt rapportés aux seuls agents ayant été arrêtés pour ATMP. Dans le secteur public, les PLP sont également plus souvent arrêtés, avec 1,4 % d'agents concernés par un ATMP pour 1,4 jour d'arrêt (99 jours pour les enseignants arrêtés pour ATMP).

Parmi les PLP, ceux enseignant une discipline dans le domaine des services et de la production sont plus touchés par un ATMP

Au sein des PLP, ceux affectés sur les disciplines du domaine de la production et des services sont proportionnellement plus nombreux à avoir eu au moins un congé pour ATMP : respectivement 1,5 % chacun contre 1 % des enseignants de disciplines générales, tous secteurs d'enseignement confondus (**Figure 9.15**). Parmi les disciplines de plus de 100 agents, la spécialité « *Construction et réparation en carrosserie* » est celle où la proportion d'ATMP au cours des cinq dernières années scolaires est la plus élevée (3,2 %), suivie de la spécialité « *Horticulture*» (2,4 %) (**Figure 9.16**).

La part d'agents arrêtés pour ATMP équivalente en éducation prioritaire et hors éducation prioritaire mais avec des durées d'arrêt différentes

On constate peu de différences entre les proportions d'agents arrêtés au moins une fois pour ATMP au cours de l'année scolaire 2024-2025 en éducation prioritaire ou non, école ou collège : ces parts sont toutes proches de 1 % (**Figure 9.17**). Rapportées aux seuls enseignants ayant été arrêtés pour ATMP, les durées moyennes d'arrêt varient en fonction du type d'établissement et de son classement en éducation prioritaire. Dans les écoles, la durée moyenne d'arrêt est plus élevée pour les enseignants hors éducation prioritaire, avec 70 jours contre 54 jours pour ceux en éducation prioritaire. Dans les collèges, les durées moyennes des arrêts sont très proches pour les enseignants en éducation prioritaire et hors éducation prioritaire : respectivement 61 et 62 jours.

Une proportion légèrement plus élevée d'ATMP pour les enseignants affectés en zone de remplacement ou multiaffectés

Quel que soit le degré d'enseignement, la proportion d'enseignants affectés en zone de remplacement arrêtés pour ATMP est légèrement plus élevée que pour les autres enseignants (1,5 % contre 1,2 %). La proportion est de 1,3 % pour les enseignants multi affectés. Comparées aux seuls enseignants ayant été arrêtés pour ATMP, ceux affectés en zone de remplacement ont les durées les plus élevées : 87 jours contre 70 jours pour les enseignants affectés sur plusieurs écoles ou établissement et 66 jours pour les autres enseignants (**Figure 9.18**).

Figure 9.13 – Congés pour accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP) des enseignants du secteur public selon le corps

		Proportion d'agents ayant eu au moins un congé pour ATMP (en %)	Durée cumulée moyenne des congés rapportée à …	
			l'ensemble des agents (en jours)	l'ensemble des agents ayant pris au moins un congé pour ATMP (en jours)
Femmes	**Premier degré**	**1,4**	**0,9**	**65,4**
	Fonctionnaires	1,4	0,9	65,8
	Contractuels	1,2	0,5	44,1
	Second degré	**1,2**	**0,8**	**70,2**
	Professeurs agrégés ou de chaire supérieure	1,0	0,5	54,3
	Professeurs certifiés	1,1	0,7	68,7
	Professeurs d'éducation physique et sportive	3,1	1,9	60,4
	Professeurs de lycée professionnel	1,7	1,6	94,1
	Autres fonctionnaires	4,3	6,0	140,5
	Contractuels	0,7	0,5	64,8
	Total	**1,3**	**0,9**	**67,3**
Hommes	**Premier degré**	**0,8**	**0,6**	**70,9**
	Fonctionnaires	0,8	0,6	71,5
	Contractuels	0,6	0,3	46,9
	Second degré	**0,9**	**0,6**	**75,6**
	Professeurs agrégés ou de chaire supérieure	0,5	0,3	56,3
	Professeurs certifiés	0,7	0,5	75,6
	Professeurs d'éducation physique et sportive	2,2	1,3	58,0
	Professeurs de lycée professionnel	1,1	1,2	105,3
	Autres fonctionnaires	3,6	4,5	124,3
	Contractuels	0,5	0,4	75,9
	Total	**0,8**	**0,6**	**74,5**
Total	**Premier degré**	**1,3**	**0,9**	**65,9**
	Fonctionnaires	1,3	0,9	66,3
	Contractuels	1,1	0,5	44,4
	Second degré	**1,1**	**0,8**	**72,0**
	Professeurs agrégés ou de chaire supérieure	0,8	0,4	55,0
	Professeurs certifiés	0,9	0,7	70,4
	Professeurs d'éducation physique et sportive	2,6	1,5	59,2
	Professeurs de lycée professionnel	1,4	1,4	98,5
	Autres fonctionnaires	4,0	5,3	133,6
	Contractuels	0,6	0,4	69,1
	Total	**1,2**	**0,8**	**68,7**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : au cours de l'année scolaire 2024-2025, 1,2 % des enseignants du secteur public ont été absents pour ATMP. Cela représente en moyenne 0,8 jour par agent si on considère l'ensemble des enseignants ; 68,7 jours si on considère uniquement les agents ayant un congé pour ATMP.
Champ : France, ATMP au cours de l'année 2024-2025 des personnels des corps enseignants du secteur public (fonctionnaires et contractuels) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.
Source : DEPP, Base statistique des congés 2025.

Figure 9.14 – Congés pour accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP) des enseignants du secteur privé sous contrat selon le corps

		Proportion d'agents ayant eu au moins un congé pour ATMP (en %)	Durée cumulée moyenne des congés rapportée à ...	
			l'ensemble des agents (en jours)	l'ensemble des agents ayant pris au moins un congé pour ATMP (en jours)
Femmes	**Premier degré**	**0,7**	**0,6**	**83,5**
	Assimilés titulaires	0,7	0,6	88,0
	Maîtres délégués	0,4	0,2	43,4
	Second degré	**1,0**	**0,6**	**62,4**
	Professeurs agrégés ou de chaire supérieure	1,1	0,9	80,1
	Professeurs certifiés	0,9	0,5	55,6
	Professeurs d'éducation physique et sportive	3,4	2,8	82,1
	Professeurs de lycée professionnel	1,0	0,7	69,4
	Autres assimilés titulaires	0,7	1,0	147,7
	Maîtres délégués	0,6	0,3	60,4
	Total	**0,9**	**0,6**	**69,2**
Hommes	**Premier degré**	**0,4**	**0,2**	**55,7**
	Assimilés titulaires	0,4	0,2	57,8
	Maîtres délégués	0,3	0,1	43,5
	Second degré	**0,6**	**0,5**	**77,0**
	Professeurs agrégés ou de chaire supérieure	0,7	0,5	79,9
	Professeurs certifiés	0,5	0,4	73,3
	Professeurs d'éducation physique et sportive	1,3	0,9	73,5
	Professeurs de lycée professionnel	0,7	0,8	112,4
	Autres assimilés titulaires	0,4	1,4	365,0
	Maîtres délégués	0,4	0,2	51,0
	Total	**0,6**	**0,4**	**75,6**
Total	**Premier degré**	**0,7**	**0,5**	**82,2**
	Assimilés titulaires	0,7	0,6	86,6
	Maîtres délégués	0,4	0,2	43,5
	Second degré	**0,8**	**0,6**	**66,1**
	Professeurs agrégés ou de chaire supérieure	0,9	0,7	80,1
	Professeurs certifiés	0,8	0,5	58,6
	Professeurs d'éducation physique et sportive	2,0	1,6	78,8
	Professeurs de lycée professionnel	0,9	0,8	82,1
	Autres assimilés titulaires	0,6	1,2	202,0
	Maîtres délégués	0,5	0,3	57,1
	Total	**0,8**	**0,6**	**70,5**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : au cours de l'année scolaire 2024-2025, 0,8 % des enseignants du secteur privé sous contrat ont été absents pour ATMP. Cela représente en moyenne 0,6 jour par agent si on considère l'ensemble des enseignants ; 70,5 jours si on considère uniquement les agents ayant un congé pour ATMP.
Champ : France, ATMP au cours de l'année 2024-2025 des personnels des corps enseignants du secteur privé sous contrat (assimilés titulaires et maîtres délégués) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.
Source : DEPP, Base statistique des congés 2025.

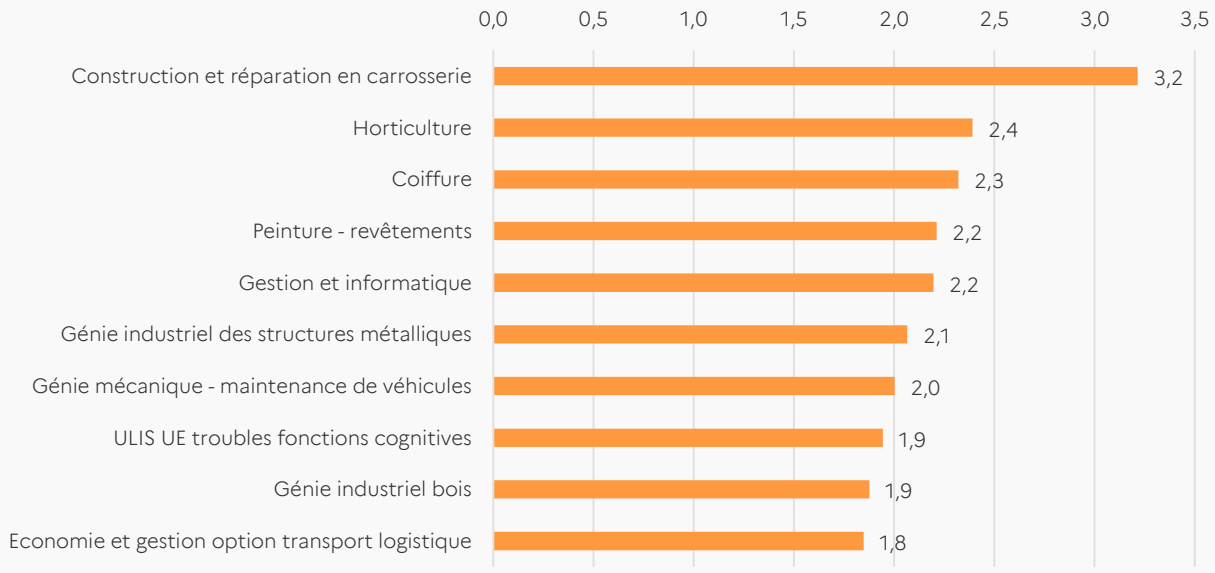
Figure 9.15 – Congés pour accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP) des professeurs de lycée professionnel selon le domaine de la discipline enseignée

Domaines de la discipline	Proportion d'agents ayant eu au moins un congé pour ATMP (en %)	Durée cumulée moyenne des congés rapportée à ...	
		l'ensemble des agents (en jours)	l'ensemble des agents ayant pris au moins un congé ATMP (en jours)
Domaines des services	1,5	1,5	102,6
Domaines de la production	1,5	1,5	98,1
Disciplines générales	1,0	0,8	82,0
Autres	1,9	2,4	123,3
Total	**1,4**	**1,3**	**96,6**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : au cours de l'année scolaire 2024-2025, 1,4 % des PLP ont été absents pour ATMP. Cela représente en moyenne 1,3 jour par agent si on considère l'ensemble des PLP ; 96,6 jours si on considère uniquement les agents ayant un congé pour ATMP.
Champ : France, ATMP au cours de l'année 2024-2025 des personnels des corps enseignants de lycée professionnel (public et privé sous contrat confondus) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.
Source : DEPP, Base statistique des congés 2025.

Figure 9.16 – Les 10 disciplines de plus de 100 professeurs de lycée professionnel ayant la proportion (1) la plus importante d'agents ayant eu au moins un congé pour ATMP (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Ce taux représente la proportion moyenne annuelle (2020-2024) d'enseignants concernés par un congé ATMP par rapport à proportion moyenne annuelle (2020-2024) d'enseignants de cette discipline.
Lecture : en moyenne, chaque année au cours des 5 dernières années scolaires (2020-2021 à 2024-2025), 3,2 % des enseignants de lycée professionnel dans la discipline "Construction et Réparation Carrosserie" ont connu au moins un congé pour ATMP.
Champ : France, CMO et congés longs au cours de l'année 2024-2025 des personnels des corps enseignants de lycée professionnel de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.
Source : DEPP, Base statistique des congés 2025.

Figure 9.17 – Congés pour accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP) des enseignants du secteur public selon l'appartenance à un réseau d'éducation prioritaire

				ATMP	
				Hors éducation prioritaire	Éducation prioritaire
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (en %)	Écoles	Femmes	Moins de 30 ans	1,2	1,3
			Total	1,4	1,6
		Hommes	Moins de 30 ans	0,6	0,6
			Total	0,8	0,8
		Total	**Moins de 30 ans**	**1,2**	**1,2**
			Total	**1,3**	**1,5**
	Collèges	Femmes	Moins de 30 ans	0,9	1,0
			Total	1,2	1,2
		Hommes	Moins de 30 ans	0,8	0,8
			Total	1,0	1,1
		Total	**Moins de 30 ans**	**0,9**	**0,9**
			Total	**1,1**	**1,2**
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents ayant pris au moins un congé pour ATMP (en jours)	Écoles	Femmes	Moins de 30 ans	28,4	27,0
			Total	69,6	53,8
		Hommes	Moins de 30 ans	21,9	19,4
			Total	79,4	50,7
		Total	**Moins de 30 ans**	**28,0**	**26,6**
			Total	**70,4**	**53,5**
	Collèges	Femmes	Moins de 30 ans	25,9	35,7
			Total	62,9	56,1
		Hommes	Moins de 30 ans	59,7	13,1
			Total	60,4	70,2
		Total	**Moins de 30 ans**	**37,8**	**27,6**
			Total	**62,2**	**61,4**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : au cours de l'année scolaire 2024-2025, 1,2 % des enseignants de collèges publics en éducation prioritaire ont eu un congé pour ATMP. Ils ont été absents 61,4 jours en moyenne.
Champ : France, ATMP au cours de l'année 2024-2025 des personnels des corps enseignants des écoles et collèges du secteur public (fonctionnaires et contractuels) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.
Source : DEPP, Base statistique des congés 2025.

Figure 9.18 – Congés pour accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP) des enseignants multi-affectés ou ayant au moins une affectation en zone de remplacement

				ATMP		
				Enseignants affectés sur plusieurs écoles ou établissements (1)	Enseignants affectés en zone de remplacement (2)	Autres (3)
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (en %)	Premier degré	Femmes	Moins de 30 ans	1,4	1,5	1,2
			Total	1,4	1,8	1,4
		Hommes	Moins de 30 ans	0,0	0,8	0,5
			Total	0,0	1,1	0,7
		Total	**Moins de 30 ans**	**1,3**	**1,4**	**1,1**
			Total	**1,2**	**1,7**	**1,3**
	Second degré	Femmes	Moins de 30 ans	1,1	1,0	0,9
			Total	1,5	1,4	1,2
		Hommes	Moins de 30 ans	1,5	0,6	0,6
			Total	0,9	0,9	0,8
		Total	**Moins de 30 ans**	**1,3**	**0,9**	**0,7**
			Total	**1,3**	**1,2**	**1,0**
	Total		**Moins de 30 ans**	**1,3**	**1,2**	**0,9**
			Total	**1,3**	**1,5**	**1,2**
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents ayant pris au moins un congé pour ATMP (en jours)	Premier degré	Femmes	Moins de 30 ans	19,3	33,1	25,0
			Total	23,0	75,1	63,6
		Hommes	Moins de 30 ans	0,0	14,6	25,6
			Total	0,0	79,7	67,9
		Total	**Moins de 30 ans**	**19,3**	**31,9**	**25,1**
			Total	**23,0**	**75,7**	**64,0**
	Second degré	Femmes	Moins de 30 ans	4,3	38,1	31,4
			Total	77,2	112,2	66,2
		Hommes	Moins de 30 ans	82,3	41,8	38,4
			Total	74,7	136,0	71,0
		Total	**Moins de 30 ans**	**43,3**	**39,2**	**33,7**
			Total	**76,5**	**119,6**	**67,8**
	Total		**Moins de 30 ans**	**33,0**	**33,8**	**28,8**
			Total	**70,2**	**87,4**	**65,9**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Enseignants fonctionnaires ayant des affectations dans plusieurs écoles ou établissements différents, hors enseignants en zone de remplacement (voir chapitre 4 "missions et lieux d'exercice").
2. Enseignants fonctionnaires ayant au moins une affectation en zone de remplacement (ZR).
3. Corps enseignants du secteur public n'appartenant pas aux deux catégories précédentes (y compris les contractuels).
Lecture : au cours de l'année scolaire 2024-2025, 1,5 % des enseignants fonctionnaires du secteur public ayant au moins une affectation en zone de remplacement ont eu au moins un congé pour ATMP. Ils ont été absents 87,4 jours en moyenne.
Champ : France, ATMP au cours de l'année 2024-2025 des enseignants du secteur public de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.
Source : DEPP, Base statistique des congés 2025.

2. Les ATMP des personnels non enseignants

Au cours de l'année scolaire 2024-2025, 1,7 % des personnels des corps non enseignants du secteur public ont eu au moins un congé pour ATMP (**Figure 9.19**). En moyenne, ces congés représentent 1,1 jour par agent lorsqu'ils sont rapportés à l'ensemble de ces personnels. Pour les seuls personnels ayant été arrêtés pour ATMP, la durée moyenne s'élève à 69 jours.

La part des personnels non enseignants ayant eu au moins un congé pour ATMP s'étend de 1 % pour les personnels d'encadrement à 2 % pour les autres catégories de personnels.

La part des agents arrêtés pour ATMP ainsi que la durée de leurs arrêts, en fonction des zones d'éducation, des zones de remplacement ou de la nature d'affectation, ne peuvent pas être expliquées par des facteurs démographiques. Ces constats pourraient être liée aux conditions de travail.

Figure 9.19 – Congés pour accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP) des non-enseignants du secteur public selon le sexe

			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé pour ATMP (en %)	Durée cumulée moyenne des congés rapportée à ...	
				l'ensemble des agents (en jours)	l'ensemble des agents ayant pris au moins un congé ATMP (en jours)
Femmes	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	1,4	1,6	116,1
		Personnels d'inspection	0,7	0,3	52,0
		Encadrement supérieur	0,5	0,8	151,7
		Total	**1,2**	**1,3**	**110,0**
	Personnels de vie scolaire	Personnels d'éducation	1,2	1,0	82,2
		Personnels d'assistance éducative	2,1	1,3	60,1
		Total	**2,0**	**1,2**	**61,4**
	Personnels ASS (1)	Filière administrative	1,5	1,3	87,6
		Filière santé et sociale	1,9	1,7	90,1
		Filière technique	6,1	5,8	95,3
		Total	**1,6**	**1,4**	**88,3**
	Personnels ITRF (2)		2,4	2,1	85,7
	Total		**1,9**	**1,3**	**68,2**
Hommes	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	0,6	0,8	137,2
		Personnels d'inspection	0,5	0,6	115,9
		Encadrement supérieur	0,5	0,6	115,3
		Total	**0,5**	**0,7**	**131,6**
	Personnels de vie scolaire	Personnels d'éducation	0,7	0,7	95,0
		Personnels d'assistance éducative	0,5	0,2	48,4
		Total	**0,5**	**0,3**	**56,2**
	Personnels ASS (1)	Filière administrative	0,8	0,7	88,5
		Filière santé et sociale	1,1	0,6	52,0
		Filière technique	3,4	6,3	183,7
		Total	**0,8**	**0,7**	**88,9**
	Personnels ITRF (2)		1,1	0,7	70,6
	Total		**0,6**	**0,5**	**74,3**
Total	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	1,0	1,2	121,3
		Personnels d'inspection	0,6	0,5	76,3
		Encadrement supérieur	0,5	0,6	130,9
		Total	**0,9**	**1,0**	**116,0**
	Vie scolaire	Personnels d'éducation	1,1	0,9	83,9
		Personnels d'assistance éducative	1,8	1,1	59,6
		Total	**1,8**	**1,1**	**61,1**
	Personnels ASS (1)	Filière administrative	1,4	1,2	87,7
		Filière santé et sociale	1,8	1,6	89,0
		Filière technique	4,4	6,2	139,5
		Total	**1,5**	**1,3**	**88,3**
	Personnels ITRF (2)		1,8	1,5	81,6
	Total		**1,7**	**1,1**	**68,7**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, 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 2024-2025, 1,7 % des personnels non enseignants ont été absents pour ATMP. Cela représente en moyenne 1,1 jours par agent si on considère l'ensemble des non-enseignants ; 68,7 jours si on considère uniquement les agents ayant eu un congé pour ATMP.
Champ : France, ATMP au cours de l'année 2024-2025 des personnels des corps non enseignants du secteur public (fonctionnaires et contractuels) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.
Source : DEPP, Base statistique des congés 2025.

D. LES CONGÉS POUR ACCUEIL D'ENFANT : MATERNITÉ, PATERNITÉ OU ADOPTION

Au cours de l'année scolaire 2024-2025, 26 400 femmes ont eu un congé maternité (**Figure 9.20**). Dans le détail, cela représente 3,3 % des enseignantes du secteur public, 2,9 % des enseignantes du secteur privé sous contrat et 2,3 % des non-enseignantes. En moyenne, les femmes exerçant leurs fonctions à l'éducation nationale qui ont eu un congé maternité ont été arrêtées 110 jours (les arrêts pouvant déborder sur les années scolaires précédentes ou suivantes, la durée est tronquée). Cette durée inclut les congés dits « pathologiques » qui concernent, en moyenne, environ la moitié des femmes ayant eu un congé maternité.

Les trois quarts des femmes ayant eu un congé maternité ont également eu un CMO

À ces congés maternité s'ajoutent des CMO qui peuvent être soit accolés au congé maternité, pour une durée moyenne de 7 jours, soit pris avant ou après le congé maternité proprement dit sans y être accolés. Au cours de l'année scolaire 2024-2025, 72 % des femmes ayant eu un congé maternité ont également eu un CMO contre 44 % des femmes âgées de 18 à 50 ans n'ayant pas eu de congé maternité (**Figure 9.21**). De plus, elles sont absentes trois fois plus longtemps pour maladie ordinaire (hors CMO accolés au congé maternité) : 25 jours contre 9 jours pour les femmes n'ayant pas eu de congé maternité.

Deux hommes sur cent ont eu un congé paternité ou adoption

En 2024-2025, 7 100 personnes ont eu un congé paternité, ou d'adoption, parmi lesquelles 97 % d'hommes (**Figure 9.22**). En moyenne, 0,6 % des personnels de l'éducation nationale ont eu un congé paternité ou adoption, soit 2,2 % de la population masculine et moins de 0,1 % de la population féminine. La durée de ces congés est plus longue pour les femmes : 39 jours en moyenne comparé à 22 jours pour les hommes. Pour les hommes, la durée est proche de celle du congé paternité (25 jours calendaires maximum depuis juillet 2022, hormis naissances multiples) qui représente pour eux 61 % des congés de ce type. Les femmes ont proportionnellement plus souvent recours au congé d'adoption (54 %), qui autorise une durée maximale plus longue : 16 semaines s'il est pris par un seul parent pour l'adoption d'un enfant, si la famille a strictement moins de deux enfants à charge.

Figure 9.20 – Nombre de femmes ayant eu un congé de maternité et durée cumulée moyenne de congé maternité selon le secteur d'enseignement

		Effectifs	Durée cumulée moyenne de congé (en jours)	Part dans la population totale (en %)
Enseignantes du secteur public	Premier degré	11 450	109,4	3,8
	Second degré	6 078	109,0	2,6
	Total	**17 528**	**109,3**	**3,3**
Enseignantes du secteur privé sous contrat	Premier degré	1 469	111,5	3,5
	Second degré	1 605	110,8	2,6
	Total	**3 074**	**111,1**	**2,9**
Non-enseignantes		5 162	5 779	110,9
Total		**26 381**	**109,9**	**3,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture: au cours de l'année scolaire 2024-2025, 3,3 % des femmes exerçant leurs fonction à l'éducation nationale dans le secteur public, soit 17 528 femmes, ont eu un congé maternité. Pour ces femmes, la durée cumulée moyenne du congé est de 109,3 jours.
Champ : France, femmes en activité et rémunérées au 30 novembre 2024 ayant eu au moins un congé maternité de l'éducation nationale au cours de l'année scolaire 2024-2025.
Source : DEPP, Base statistique des congés 2025.

Figure 9.21 – Durée et proportion de congés de maladie ordinaire (CMO) pour les femmes selon le secteur d'enseignement

	Femmes ayant eu un congé maternité			Femmes de 18 à 50 ans n'ayant pas eu de congé maternité dans l'année scolaire	
	Proportion de femmes ayant eu un CMO dans l'année (en %)	Durée CMO accolé au congé maternité (en jours)	Durée CMO en dehors de ceux accolés au congé maternité (en jours)	Proportion de femmes ayant eu un CMO dans l'année (en %)	Durée CMO (en jours)
Enseignants premier degré du secteur public	74,9	6,8	27,8	45,5	7,9
Enseignants second degré du secteur public	73,9	7,2	23,9	47,5	8,5
Enseignants premier degré privé sous contrat	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Enseignants second degré privé sous contrat	69,8	8,7	19,4	41,4	7,0
Non-enseignants	66,8	7,4	24,3	41,8	10,3
Total	**71,9**	**7,2**	**25,2**	**43,7**	**8,6**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

n.d. : non disponible.
1. Les enseignants du premier degré privé sous contrat sont inclus dans le total. Pour rappel, les congés de maladie ordinaire (CMO) de ces enseignants ne sont pas intégralement remontés dans les bases académiques. À titre indicatif, en excluant ces personnels, parmi les femmes ayant eu un congé maternité, la proportion de celles ayant eu un CMO dans l'année s'élèverait à 72,5 %. La durée moyenne serait de 7,1 jours pour les CMO accolés à un congé maternité, et de 25,5 jours pour les autres CMO.
Lecture: au cours de l'année scolaire 2024-2025, 72 % des femmes ayant eu un congé maternité ont également eu un CMO.
Champ : France, CMO au cours de l'année scolaire 2024-2025 des femmes de 18 à 50 ans de l'éducation nationale en activité et rémunérées au 30 novembre 2024.
Source : DEPP, Base statistique des congés 2025.

Figure 9.22 – Nombre d'agents ayant eu un congé de paternité ou adoption et durée cumulée moyenne selon le secteur d'enseignement

			Effectifs	Durée cumulée moyenne de congé (en jours)	Part dans la population totale (en %)
Femmes	Enseignantes du secteur public	Premier degré	68	42,1	0,0
		Second degré	77	34,0	0,0
		Total	**145**	**37,8**	**0,0**
	Enseignantes du secteur privé sous contrat	Premier degré	12	70,1	0,0
		Second degré	18	33,9	0,0
		Total	**30**	**48,4**	**0,0**
	Non-enseignantes		41	34,7	0,0
	Total		**216**	**38,7**	**0,0**
Hommes	Enseignants du secteur public	Premier degré	1 237	22,1	2,3
		Second degré	3 766	22,5	2,3
		Total	**5 003**	**22,4**	**2,3**
	Enseignants du secteur privé sous contrat	Premier degré	90	22,7	2,4
		Second degré	826	22,0	2,5
		Total	**916**	**22,0**	**2,5**
	Non-enseignants		1 009	22,3	1,7
	Total		**6 928**	**22,4**	**2,2**
Total			**7 144**	**22,8**	**0,6**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : au cours de l'année scolaire 2024-2025, 2,3 % des hommes enseignants dans le secteur public, soit 5 003 hommes, ont eu un congé paternité. Pour ces hommes, la durée cumulée moyenne de congé est de 22,4 jours.
Note : les congés de paternité ou adoption regroupent les congés paternité et d'accueil d'enfant, les congés d'adoption et les transferts de congé maternité sur le père. Les congés paternité et d'accueil d'enfant sont ouverts au père de l'enfant mais également au conjoint(e) de la mère sans condition filiale avec l'enfant. 0,0 n'indique pas une valeur nulle mais inférieure à 0,05.
Champ : France, agents en activité et rémunérés au 30 novembre 2024 ayant eu au moins un congé paternité ou adoption de l'éducation nationale au cours de l'année scolaire 2024-2025.
Source : DEPP, Base statistique des congés 2025.

E. L'ÉVOLUTION DES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET ACCUEIL D'ENFANT

Les mesures prises en raison de la lutte contre le coronavirus sur les années 2019-2020 et 2020-2021[4] ont eu comme conséquence un niveau de congés particulièrement bas pour ces périodes, en particulier lors du premier confinement, les mois de mars, mai et surtout avril 2020 (**Figure 9.23**). Le confinement a pu avoir un effet bénéfique sur la non-transmission d'autres maladies que le Covid-19 (comme la grippe saisonnière). Le contexte sanitaire dissuadant d'un déplacement chez le médecin (phénomène global à toute la population) et le télétravail favorisant peut-être le présentéisme peuvent expliquer en partie cette baisse. En 2021-2022, à la sortie de la crise sanitaire, une nette augmentation des congés par rapport aux deux années précédentes est observée. En 2024-2025, le niveau mensuel des congés pour raison de santé et accueil d'enfant ressemble à celui de l'année scolaire 2023-2024 et le nombre de congés connaît une légère baisse comparée à l'année précédente.

La proportion d'agents arrêtés pour raison de santé baisse en 2024-2025

La proportion d'agents ayant déclaré au moins une fois un arrêt pour raison de santé a connu des baisses successives entre 2016-2017 (48 %) et 2019-2020 (36 %), année de début de la crise sanitaire. (**Figure 9.24**). À noter que cette série générale est effectuée hors assistants d'éducation (AED) et accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH), afin d'avoir des indicateurs comparables dans le temps (**cf. avertissements**) L'évolution à la baisse des congés pour raison de santé se constate dans toutes les populations : enseignants du secteur public ou second privé sous contrat et personnels non enseignants quel que soit le sexe (**Figures 9.26 et 9.28**).

Une hausse s'amorce dès 2020-2021 avec 40 % d'agents arrêtés pour un congé pour raison de santé, mais cette proportion ne revient pas au niveau d'avant crise sanitaire. En 2021-2022, la proportion d'agents ayant déclaré au moins une fois un arrêt pour raison de santé augmente fortement et dépasse de peu le niveau de 2016-2017 (49 % contre 48 %). Cette augmentation se constate parmi les enseignants du secteur public, les enseignants du second degré privé sous contrat et les personnels non enseignants. En 2022-2023, la proportion baisse de 2 points et reste stable en 2023-2024. Elle baisse à nouveau de 4 points pour atteindre 43 % en 2024-2025.

La même tendance est observée quand on se limite aux CMO. La baisse de la proportion d'agents arrêtés au moins une fois à partir de la rentrée 2017-2018 s'explique en partie par l'introduction du jour de carence au 1er janvier 2018. Ce jour de carence a été suspendu pendant l'état d'urgence sanitaire et n'était pas appliqué pour les congés directement liés au Covid-19 jusqu'au 1er février 2023. À noter que si les CMO sont moins fréquents depuis l'introduction du jour de carence, leur durée s'est allongée (voir « **pour en savoir plus** »).

Le recours aux congés pour ATMP (y compris CITIS) a légèrement baissé pendant la crise sanitaire : en 2019-2020, la proportion d'agents ayant eu au moins un ATMP est de 0,9 % contre 1,2 % l'année précédente. Cette évolution est liée aux différentes mesures prises dans le contexte sanitaire des années scolaires 2019-2020 et 2020-2021 : les confinements, l'absence des personnes vulnérables et le recours au télétravail diminuant les accidents liés aux trajets domicile-travail. La proportion a cependant peu à peu augmenté les années suivantes pour retrouver son niveau d'avant la crise (1,2 % en 2024-2025).

La durée moyenne des congés augmente de 2 jours en 2024-2025

Durant l'année scolaire 2016-2017, les agents (hors AED et AESH) ayant eu au moins un congé pour des raisons de santé ou d'accueil d'enfant ont été absents sur une durée cumulée moyenne de 35 jours. Cette durée a progressivement augmenté au fil des années, atteignant 44 jours en 2020-2021. Elle baisse ensuite en 2021-2022 pour s'établir à 38 jours, un niveau qui restera stable jusqu'en 2023-2024. En 2024-2025, la durée cumulée moyenne augmente pour atteindre 40 jours, soit 2 jours de plus que l'année scolaire précédente. La durée des CMO suit la même tendance (**Figure 9.25)**.

Pour les agents ayant bénéficié d'un congé pour ATMP, la durée cumulée moyenne des absences a

[4] Plus précisément, le premier confinement national a eu lieu du 17 mars au 11 mai 2020 avec la fermeture des établissements scolaires à partir du 16 mars (en dehors des accueils spécifiques en établissement). Le deuxième confinement national a eu lieu du 30 octobre au 15 décembre 2020 (les établissements scolaires sont cependant restés ouverts, ces mois sont donc moins marqués) et le troisième confinement national a eu lieu du 3 avril au 3 mai 2021 avec une période de fermeture des établissements scolaires et une réouverture échelonnée (26 avril 2021 pour les écoles, 3 mai pour les collèges et lycées).

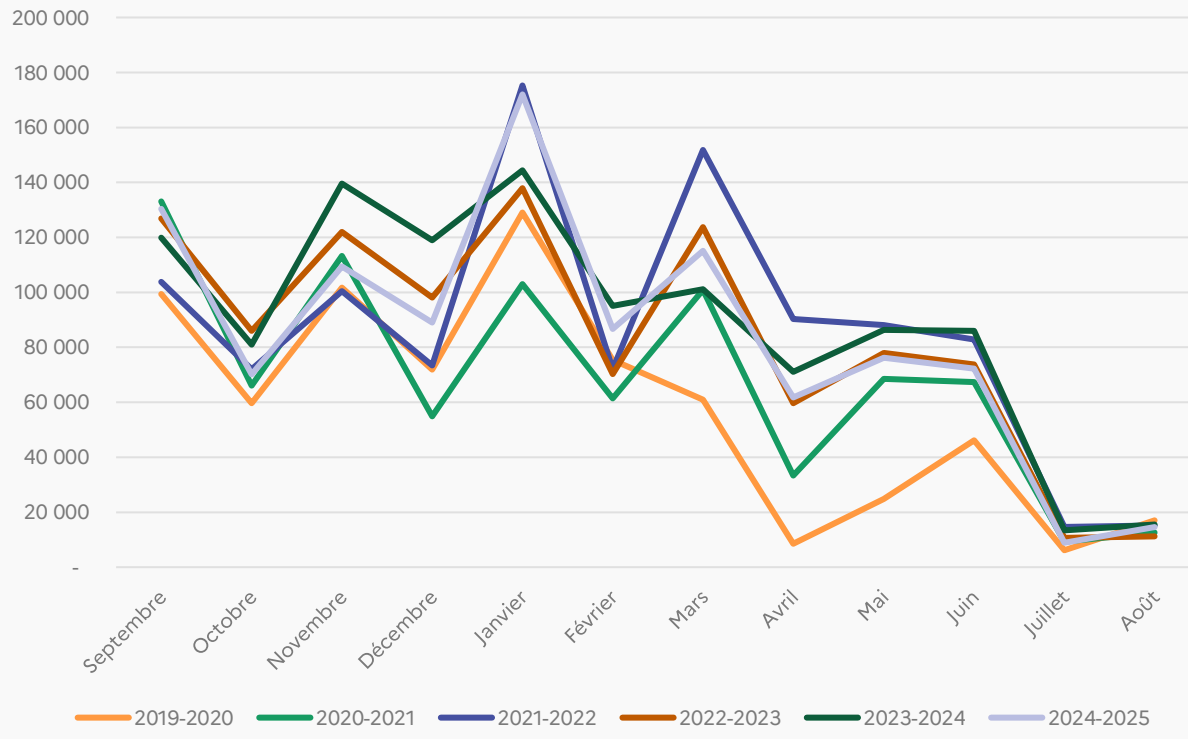
progressé régulièrement jusqu'en 2018-2019, avant de connaitre une forte hausse de 15 jours pendant la crise sanitaire, atteignant ainsi 69 jours en 2019-2020. Elle a ensuite diminué au cours des deux années suivantes pour s'établir à 66 jours, avant de repartir à la hausse et d'atteindre 72 jours en 2024-2025.

Une évolution similaire pour les femmes et les hommes

Au cours des neufs dernières années scolaires, l'évolution de la proportion d'agents qui ont été arrêtés au moins une fois est la même pour les hommes et pour les femmes de même corps (**Figures 9.26 et 9.28**).

Quand on considère la durée cumulée moyenne d'absence pour raison de santé et accueil d'enfant des agents ayant pris au moins un congé, l'écart de 2016-2017 à 2024-2025 entre les hommes et les femmes est relativement stable pour les enseignants du secteur public, ceux du privé sous contrat (**Figure 9.27**) ainsi que pour les non-enseignants (**Figure 9.29**).

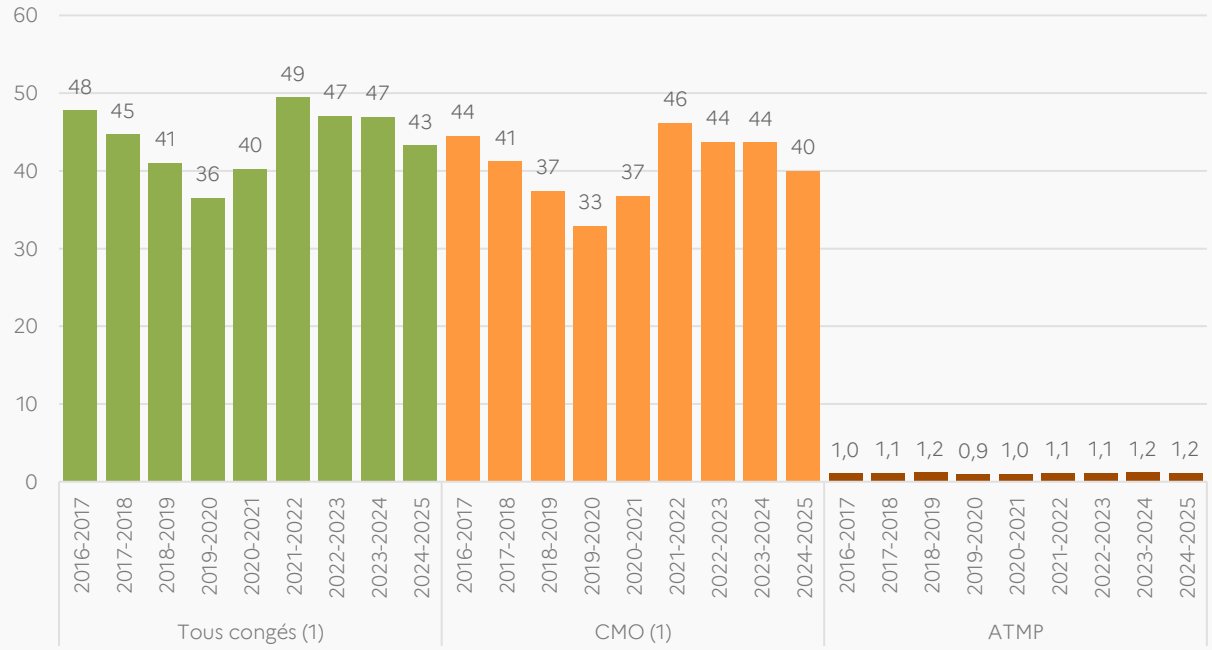
Figure 9.23 – Un niveau mensuel des congés pour raison de santé de l'année scolaire 2024-2025 analogue à celui de 2023-2024



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Note : les enseignants du premier degré privé sous contrat sont inclus dans le champ. Pour rappel, les congés de maladie ordinaire (CMO) de ces enseignants ne sont pas intégralement remontés dans les bases académiques. Toutefois, à titre indicatif, l'exclusion de ces personnels ne modifie pas les tendances mensuelles globales des congés.
Champ : France, congés pour raison de santé et accueil d'enfant des personnels de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre.
Source : DEPP, Base statistique des congés 2025.

Figure 9.24 – Évolution de la proportion d'agents ayant eu au moins un congé pour raison de santé et accueil d'enfant selon le type de congé (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

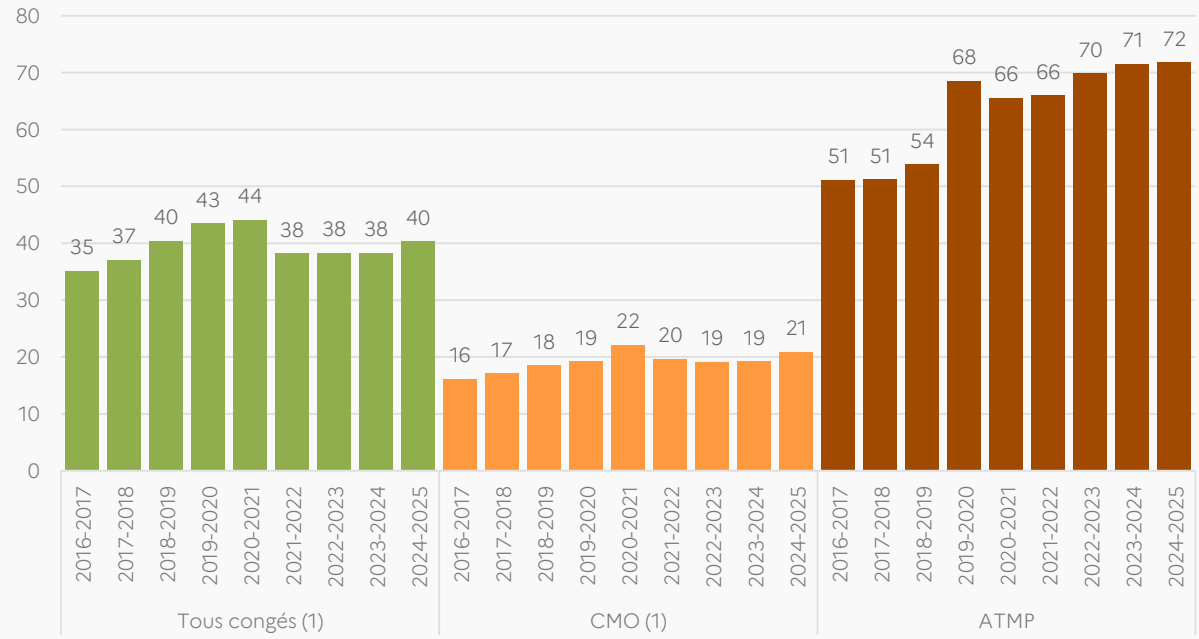
1. Les enseignants du premier degré privé sous contrat sont inclus dans le total. Pour rappel, les congés de maladie ordinaire (CMO) de ces enseignants ne sont pas intégralement remontés dans les bases académiques. À titre indicatif, en excluant ces personnels, la part des agents ayant eu au moins un CMO en 2024-2025 serait de 41 % (et de 44 % pour l'ensemble des congés).

Lecture : au cours de l'année scolaire 2024-2025, 43 % des agents (hors AED et AESH) ont été au moins une fois absent pour raison de santé et accueil d'enfant.

Champ : France, congés pour raison de santé et accueil d'enfant des personnels des corps du public et 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 2025.

Figure 9.25 – Évolution de la durée cumulée moyenne des congés pour raison de santé et accueil d'enfant des agents ayant pris ces congés (en jours)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

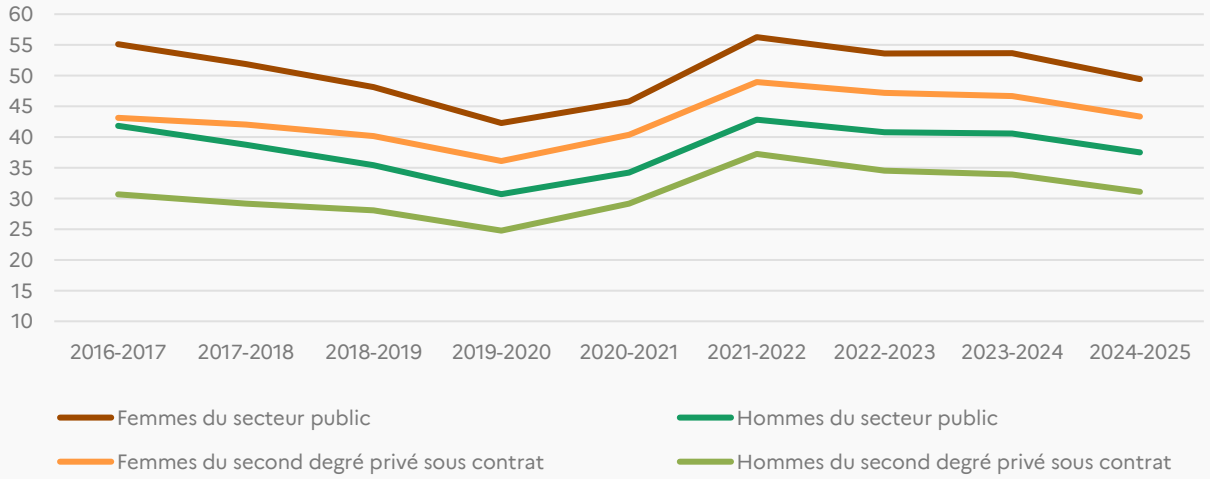
1. Les enseignants du premier degré privé sous contrat sont inclus dans le total. Pour rappel, les congés de maladie ordinaire (CMO) de ces enseignants ne sont pas intégralement remontés dans les bases académiques. À titre indicatif, en excluant ces personnels, la durée moyenne cumulée des agents ayant eu au moins un CMO en 2024-2025 serait également de 21 jours (et de 40 jours pour l'ensemble des congés).

Lecture : au cours de l'année scolaire 2024-2025, les agents (hors AED et AESH) ayant eu au moins un congé pour raison de santé et accueil d'enfant ont été absents sur une durée cumulée moyenne de 40 jours.

Champ : France, congés pour raison de santé et accueil d'enfant des personnels des corps du public et 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 2025.

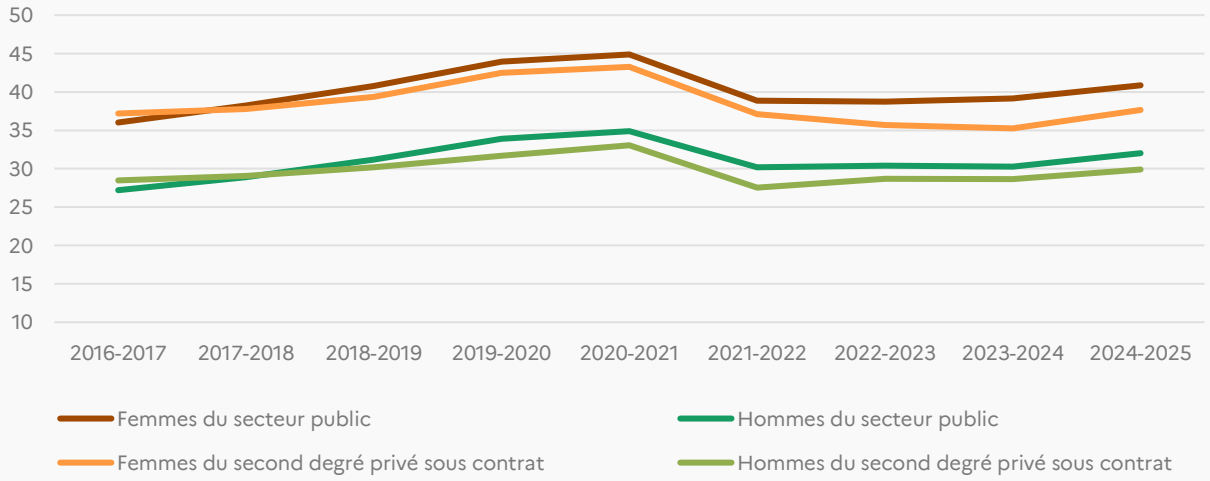
Figure 9.26 – Évolution de la proportion d'enseignants ayant eu au moins un congé pour raison de santé et accueil d'enfant selon le secteur et le sexe (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Champ : France, congés pour raison de santé et accueil d'enfant des personnels enseignants des corps du public et du second degré privé sous contrat de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre.
Source : DEPP, Base statistique des congés 2025.

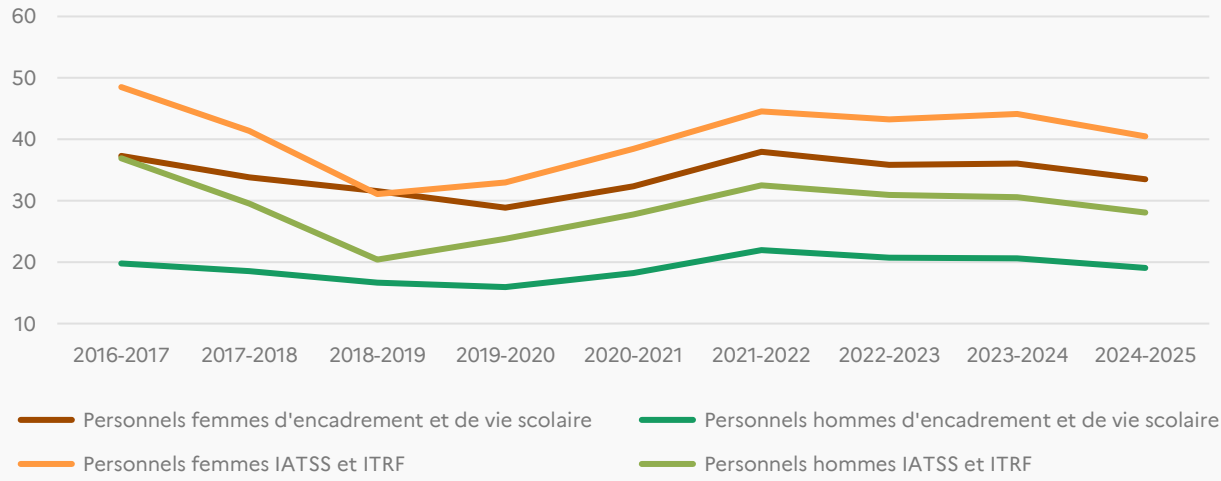
Figure 9.27 – Évolution de la durée cumulée moyenne (1) des enseignants arrêtés au moins un jour pour raison de santé et accueil d'enfant selon le secteur et le sexe (en jours)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents ayant pris au moins un congé (en jours)
Champ : France, congés pour raison de santé et accueil d'enfant des personnels enseignants des corps du public et du second degré privé sous contrat de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre.
Source : DEPP, Base statistique des congés 2025..

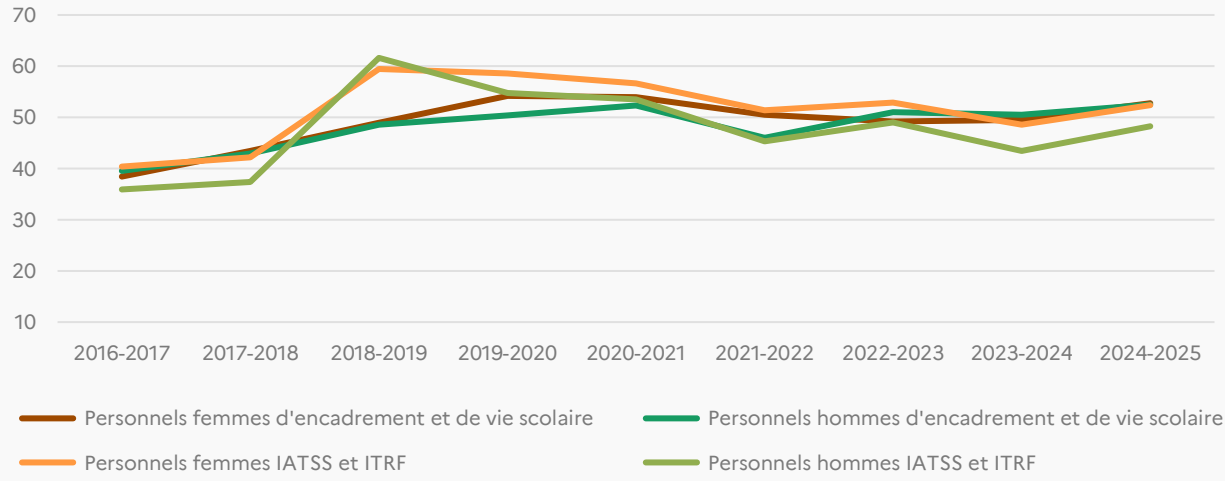
Figure 9.28 – Évolution de la proportion de non-enseignants ayant eu au moins un congé pour raison de santé et accueil d'enfant selon le sexe (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Champ : France, congés pour raison de santé et accueil d'enfant des personnels des corps non enseignants de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre.
Source : DEPP, Base statistique des congés 2025.

Figure 9.29 – Évolution de la durée cumulée moyenne (1) des non-enseignants arrêtés au moins un jour pour raison de santé et accueil d'enfant selon le sexe (en jours)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents ayant pris au moins un congé (en jours)
Champ : France, congés pour raison et accueil d'enfant de santé des personnels des corps non enseignants de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre.
Source : DEPP, Base statistique des congés 2025.

POUR EN SAVOIR PLUS

Mélina HILLION, Édouard MAUGENDRE, 2024, « L'effet du « jour de carence » sur les absences pour maladie des personnels du secteur public de l'éducation nationale. », *Éducation & formations*, n° 106, DEPP.

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

DEPP, 2025, Séries chronologiques de données statistiques sur le système éducatif :
- Congés pour raison de santé par type de personnel
https://www.education.gouv.fr/series-chronologiques-de-donnees-statistiques-sur-le-systeme-educatif-12530

10. LES DÉPARTS À LA RETRAITE

A. LES DÉPARTS À LA RETRAITE DES PERSONNELS FONCTIONNAIRES ET ASSIMILÉS 291
B. LES RETRAITES DES PERSONNELS FONCTIONNAIRES DU PUBLIC PARTIS L'ANNÉE PRÉCÉDENTE 305

CHIFFRES-CLÉS ANNÉE SCOLAIRE 2024-2025

- **18 500 départs à la retraite** entre le 1er octobre 2024 et le 30 septembre 2025, dont **69 %** de femmes

  5 600 parmi les enseignants fonctionnaires du premier degré public (**1,5 %** des agents)
  6 600 parmi les enseignants fonctionnaires du second degré public (**1,4 %**)
  900 parmi les enseignants assimilés titulaires du premier degré privé (**2,2 %**)
  1 900 parmi les enseignants assimilés titulaires du second degré privé (**1,8 %**)
  3 500 parmi les fonctionnaires non enseignants (**2,4 %**)

- **Un nouveau retraité sur six** est monopensionné et touche une pension brute moyenne de **3 100 euros**

- L'espérance de vie à la retraite est de **25 ans**

FAITS SAILLANTS

Entre le 1er octobre 2024 et le 30 septembre 2025, 15 700 personnels enseignants et non enseignants fonctionnaires du secteur public et 2 800 enseignants assimilés titulaires du privé sous contrat ont pris leur retraite. Quel que soit le type de personnel, les départs à la retraite sont en légère hausse par rapport à 2023-2024, mais restent à un niveau historiquement bas en comparaison du nombre de départs en retraite enregistrés depuis 2010. Cette évolution est à mettre en lien avec la réforme des retraites de 2023 qui a augmenté la durée de cotisation et a entrainé une forte baisse du nombre de fonctionnaires et assimilés atteignant l'âge d'ouverture des droits. Ces nouveaux retraités ont 63 ans en moyenne lors de leur départ.

CONCEPTS

- **Date d'observation :** sont couramment appelés dans ce chapitre « départs en 2025 » les départs à la retraite ayant eu lieu entre le 1er octobre 2024 et le 30 septembre 2025. De même, pour chaque année N, le terme « départs en N » décrit les départs à la retraite ayant eu lieu entre le 1er 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 2025 n'étaient pas disponibles.
- **Effectifs de départs à la retraite :** il s'agit de l'ensemble des cessations de fonction pour départ à la retraite avec liquidation des droits au régime de retraite de la fonction publique de l'État. Ils ne prennent donc pas en compte les bénéficiaires d'allocation pour invalidité temporaire avant la liquidation définitive de leur pension.
- **Catégories actives/sédentaires :** la réforme de 1989 a supprimé pour les nouvelles générations le statut des instituteurs (corps classé en « catégorie active ») et créé le corps des professeurs des écoles (classé en « catégorie sédentaire »). Elle a donc introduit des différences d'âge légal d'ouverture des droits à la retraite entre les enseignants du premier degré. En effet, les enseignants sédentaires peuvent partir à la retraite à partir de 60 ans (62 ans en 2017 à la suite de la réforme de 2010 et désormais 64 ans à la suite de la réforme de 2023) contre 55 ans pour ceux qui bénéficient du statut d'actifs (57 ans en 2017 à la suite de la réforme de 2010 et désormais 59 ans à la suite de la réforme de 2023). Un enseignant est considéré comme actif s'il est actuellement dans un corps actif ou s'il a passé au moins 15 ans de services dans un corps actif avant d'intégrer un corps sédentaire (ce qui est le cas de nombreux instituteurs devenus professeurs des écoles). Si la quasi-totalité des enseignants atteignant leur âge légal d'ouverture des droits bénéficient du statut d'actifs jusqu'en 2007, le nombre de sédentaires augmente progressivement et représente 23 % des enseignants du premier degré partis à la retraite en 2025.
- **Effectifs atteignant l'âge d'ouverture des droits :** il s'agit du nombre de fonctionnaires ou ex-fonctionnaires en activité ou retraités qui atteignent leur âge légal d'ouverture des droits au cours de l'année scolaire. Cet effectif est reconstitué à partir de l'ensemble des agents encore en activité en décembre 2024 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 fonctionnaires 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 fonctionnaires 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 percevant une pension issue d'un seul régime de retraite. En l'occurrence, les monopensionnés de la fonction publique d'État ne perçoivent pas de pensions d'un autre régime que le régime de la fonction publique d'État. Dans les statistiques présentées dans ce chapitre, la définition est un peu plus large : sont assimilés aux monopensionnés les personnels percevant une partie de leurs pensions dans une autre caisse d'assurance dans la limite de trois ans de cotisation.
- **Polypensionnés :** personnels percevant une pension issue de plusieurs régimes de retraite. En l'occurrence, les polypensionnés de la fonction publique d'État perçoivent une partie de leurs pensions dans un autre régime que le régime de la fonction publique d'État. Sont ici exclus les retraités ayant moins de trois ans dans un autre régime.

SOURCES

Les effectifs de départs à la retraite des personnels fonctionnaires sont constitués à partir de deux sources de données :

- les **fichiers « fin de fonction »** issus d'extractions des bases de gestions (EPP, EPP privé, AGAPE, AGORA et ITRF) couvrant la période 2003 à 2013 (à l'exception du premier degré privé sous contrat, pour lequel les informations sont disponibles à partir de 2009) ;
- la **base statistique des agents (BSA)** constituée en 2025, utilisée pour les années postérieures à 2013.

Ces fichiers couvrent l'ensemble du champ des personnels fonctionnaires ou assimilés de l'éducation nationale : enseignants des secteurs public et privé sous contrat, personnels non enseignants du secteur public. Pour ce chapitre, seuls sont retenus les agents qui, au cours de leur dernière année d'activité, étaient affectés sur les programmes budgétaires de la mission interministérielle « Enseignement scolaire » – à l'exception de l'enseignement technique agricole – sur le champ géographique France.

Les effectifs de retraités et les montants de pension des nouveaux retraités versés par le régime de retraite de la fonction publique de l'État sont calculés à partir de la **base des pensions au 31 décembre 2024 du Service des retraites de l'État (SRE) de la DGFiP**. Ces 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 appartenant à un corps exclusivement de l'éducation nationale (enseignants du premier et second degré public, personnels de direction, d'inspection et d'encadrement, CPE et Psy-EN). Sont donc exclus les retraités de corps interministériels ou d'autres ministères (enseignement supérieur, jeunesse, sport…).

AVERTISSEMENT

Le champ des retraités percevant une pension au régime des retraites de la fonction publique d'État est désormais restreint aux corps exclusivement de l'éducation nationale. Les éditions précédentes incluaient certains corps interministériels ou d'autres ministères (enseignement supérieur, jeunesse, sport…). Les résultats publiés dans cette édition ne peuvent donc pas être comparés avec ceux des éditions précédentes.

ENCADRÉ 1 : ÉVOLUTION DU CADRE LÉGAL DES DÉPARTS À LA RETRAITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les personnels fonctionnaires du secteur public, enseignants ou non-enseignants, en activité au ministère en charge de l'éducation nationale, dépendent du régime des retraites de l'État. À ce titre, leur cadre légal antérieur et actuel est le suivant :

<table>
<tr><th colspan="2"></th><th>Avant la réforme de 2003</th><th>Après la réforme de 2003 : à compter du 01/01/2004</th><th>Réforme de 2010
à compter du 1er juillet 2011</th><th>Réforme de 2023
à compter du 1er septembre 2023</th></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">Âge d'ouverture des droits (AOD)
(c.-à-d. : âge à partir duquel un agent peut prendre sa retraite)</td><td colspan="2">Sédentaires : 60 ans</td><td>Sédentaires : recul de 60 à 62 ans entre 2011 et 2017 (1)</td><td>Sédentaires : recul de 62 à 64 ans entre 2023 et 2032 (2)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Actifs (c.-à-d. : personnes ayant exercé comme instituteur pendant au moins 15 ans) : 55 ans</td><td>Actifs : décalage de 55 à 57 ans</td><td>Actifs : décalage de 57 à 59 ans</td></tr>
<tr><td colspan="2">Départs anticipés : parents de trois enfants ou plus</td><td colspan="2">Mères de trois enfants : pas de condition d'âge</td><td colspan="2">Parents de trois enfants : suppression progressive du régime spécial (3)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Départs anticipés : carrières longues</td><td>Néant</td><td>Possibilité de partir avant 60 ans pour les assurés ayant commencé à travailler avant 17 ans</td><td>Possibilité de partir à 58 ans pour les assurés ayant commencé à travailler avant 16 ans et 60 ans pour ceux ayant commencé à travailler avant 18 ans</td><td>Ajout des possibilités respectivement de partir à 62 et 63 ans pour ceux ayant commencé à travailler avant 20 et 21 ans</td></tr>
<tr><td colspan="2">Durée de service requise pour accéder à une pension de la fonction publique</td><td colspan="2">15 ans de service sauf cas particulier
(ex. : inaptitude)</td><td colspan="2">2 ans de service</td></tr>
<tr><td colspan="2">Taux plein</td><td colspan="4">75 % (jusqu'à 80 % avec les bonifications)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Durée d'assurance requise pour obtenir une pension à taux plein</td><td>37,5 ans</td><td>Convergence vers le régime général : + 2 trimestres/an de 2004 à 2008, puis 1 trimestre/an (41 ans en 2012).</td><td>La réforme de 2014 allonge progressivement la durée d'assurance requise de 166 trimestres à 172 trimestres (43 ans) entre les générations 1958 et 1973.</td><td>La réforme de 2023 accélère le calendrier de progression établi par la réforme de 2014: la première génération atteignant les 172 trimestres d'assurance requise est la génération de 1968 (au lieu de 1973).</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Décote</td><td>Montant</td><td rowspan="3">Néant</td><td colspan="3">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</td></tr>
<tr><td>Âge d'annulation</td><td>Sédentaires : passage de 61 ans (2006) à 63 ans (2012).</td><td colspan="2">Sédentaires : passage progressif à 67 ans</td></tr>
<tr><td colspan="3">Actifs : passage progressif de 60 à 62 ans</td></tr>
<tr><td>Surcote</td><td>Montant et conditions</td><td>Néant</td><td>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)</td><td>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</td><td>À compter du 01/01/2011 : Nombre de trimestres de surcote illimités</td></tr>
<tr><td colspan="2">Minimum garanti de pension</td><td colspan="2">Pas de condition</td><td colspan="2">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)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Limite d'âge</td><td colspan="2">Sédentaires : 65 ans
Actifs : 60 ans</td><td colspan="2">Sédentaires : augmentation de 65 à 67 ans de 2011 à 2017
Actifs : augmentation de 60 à 62 ans</td></tr>
</table>

1. La réforme de 2010 augmente progressivement les âges légaux d'ouverture des droits de 60 ans à 62 ans pour le régime général et les catégories sédentaires de la fonction publique. Il augmente ainsi de 4 mois pour les personnes nées après le 30 juin 1951, puis de cinq mois par génération jusqu'à la génération 1955. Parallèlement, il passe de 55 ans à 57 ans pour les catégories actives de la fonction publique, il atteint 55 ans et quatre mois pour les personnes nées après le 30 juin 1956, puis augmente de cinq mois par génération jusqu'à la génération 1960.

2. La réforme de 2023 poursuit l'augmentation des âges de départ suivant la réforme de 2010 : l'âge de départ passe de 62 ans à 64 ans pour le régime général et les catégories sédentaires de la fonction publique et de 57 ans à 59 ans pour les catégories actives de la fonction publique.

3. Le dispositif de départ anticipé des parents de trois enfants donne droit aux parents d'au moins trois enfants ayant exercé de manière effective au moins quinze ans dans la fonction publique et s'étant arrêtés au moins deux mois à la naissance de chacun de leurs enfants, de partir quand ils le souhaitaient. L'arrêt de ce dispositif a été programmé lors de la réforme des retraites de 2010 et son bénéfice a été restreint à partir du 1er juillet 2011 aux personnes à moins de cinq ans de l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite à cette date. Initialement réservé aux femmes, ce dispositif a été étendu aux hommes à la suite d'une décision européenne en 2004, ce qui a permis à un certain nombre d'entre eux de partir de manière anticipée en 2004 et 2005. Mais à partir de mi-2005, l'obligation d'interruption d'activité pour chaque naissance a été introduite, ce qui a exclu de fait la quasi-totalité des hommes.

Âge légal d'ouverture des droits par génération :

Catégories sédentaires		Catégories actives	
Génération	**Âge d'ouverture des droits**	**Génération**	**Âge d'ouverture des droits**
1950	60 ans	1955	55 ans
1951 avant le 1er juillet	60 ans	1956 avant le 1er juillet	55 ans
1951 à partir du 1er juillet	60 ans et 4 mois	1956 à partir du 1er juillet	55 ans et 4 mois
1952	60 ans et 9 mois	1957	55 ans et 9 mois
1953	61 ans et 2 mois	1958	56 ans et 2 mois
1954	61 ans et 7 mois	1959	56 ans et 7 mois
1955 à avant le 1er septembre 1961	62 ans	1960 à avant le 1er septembre 1966	57 ans
1961 à partir du 1er septembre	62 ans et 3 mois	1966 à partir du 1er septembre	57 ans et 3 mois
1962	62 ans et 6 mois	1967	57 ans et 6 mois
1963	62 ans et 9 mois	1968	57 ans et 9 mois
1964	63 ans	1969	58 ans
1965	63 ans et 3 mois	1970	58 ans et 3 mois
1966	63 ans et 6 mois	1971	58 ans et 6 mois
1967	63 ans et 9 mois	1972	58 ans et 9 mois
à partir de 1968	64 ans	à partir de 1973	59 ans

ENCADRÉ 2 : CADRE LÉGAL DES DÉPARTS À LA RETRAITE POUR LES ENSEIGNANTS ASSIMILÉS TITULAIRES DU SECTEUR PRIVÉ SOUS CONTRAT

Les enseignants assimilés titulaires des établissements du secteur privé sous contrat sont, pour leur retraite, affiliés au régime général de la Sécurité sociale. Ils liquident leurs droits auprès de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) et des régimes complémentaires AGIRC-ARRCO aux mêmes conditions que les salariés du secteur privé. Néanmoins, une allocation temporaire de retraite permet à ces enseignants de cesser leurs fonctions aux mêmes conditions d'âge que leurs homologues fonctionnaires du public (loi Guermeur de 1977), en particulier s'ils bénéficient des dispositifs de cessation anticipée pour service actif ou pour parent de trois enfants. Cette allocation de 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. Un régime additionnel de retraite obligatoire (RAR) dont peuvent bénéficier sous conditions les maitres du privé (loi Censi de 2005) existe également pour réduire l'écart de pension avec les enseignants du public.

A. LES DÉPARTS À LA RETRAITE DES PERSONNELS FONCTIONNAIRES ET ASSIMILÉS

Entre le 1er octobre 2024 et le 30 septembre 2025, 15 700 personnels enseignants et non enseignants fonctionnaires du secteur public et 2 800 enseignants du privé sous contrat sur échelle de rémunération de titulaires ont pris leur retraite, soit un total de 18 500 départs en retraite (**Figure 10.1**). Ils sont en moyenne âgés de 63 ans.

Des départs à la retraite plus précoces dans le premier degré public du fait du statut particulier des instituteurs

Les enseignants fonctionnaires du second degré public ainsi que les fonctionnaires non enseignants sont en moyenne âgés de 63 ans et demi lors de leur départ. Quant aux enseignants fonctionnaires 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 et demi au moment de leur départ. Cet âge moyen se rapproche ces dernières années de celui des enseignants fonctionnaires 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 fonctionnaires partent en retraite un peu plus tard que leurs homologues du public ; l'écart est de dix mois dans le premier degré et d'un mois dans le second degré.

Les femmes partent à la retraite en moyenne onze mois avant les hommes

Les nouvelles retraitées sont un peu plus jeunes dans l'ensemble des corps que leurs homologues masculins. Au global en 2025, elles partent en moyenne onze mois avant les hommes.

Ce départ à la retraite plus précoce des femmes s'explique en partie par le fait qu'elles sont plus nombreuses dans le premier degré public : 34 % des nouvelles retraitées y exerçaient contre 22 % des hommes nouvellement retraités. Elles bénéficient ainsi plus souvent de l'âge d'ouverture des droits de la catégorie active. Cependant, même à niveau d'enseignement équivalent, les enseignantes partent en retraite plus tôt que leurs homologues masculins : onze mois plus tôt dans le premier degré (public comme privé), sept mois dans le second degré public, et huit mois dans le second degré privé.

L'écart entre les femmes et les hommes est surtout dû au fait que chaque enfant né avant 2004 donne droit à une bonification de quatre trimestres à condition que le parent ait interrompu ou réduit son activité pendant une durée continue au moins égale à deux mois pour chacun de ces enfants – ce qui concerne très peu d'hommes. Cela permet aux femmes ayant eu des enfants de partir plus tôt en retraite avec le même taux de liquidation par rapport à un homme qui aurait poursuivi la même carrière toutes choses égales par ailleurs, sous réserve d'avoir déjà atteint l'âge d'ouverture des droits de retraite.

Il existe également un dispositif de départ anticipé pour les parents de trois enfants ou plus. Ainsi, jusqu'en 2011, ceux ayant exercé au moins quinze ans dans la fonction publique et s'étant arrêtés au moins deux mois à la naissance de chacun de leurs enfants pouvaient partir de façon anticipée. L'arrêt de ce dispositif a été prévu lors de la réforme des retraites de 2010, toutefois ceux qui remplissaient avant 2012 les conditions pour en bénéficier peuvent encore demander leur retraite anticipée. Ainsi, 8 % des nouvelles retraitées ont pu en bénéficier en 2025 (**Figure 10.2**). L'écart est de huit mois si l'on compare l'âge de départ des hommes à celui des femmes non-bénéficiaires du dispositif.

Figure 10.1 – Effectif et âge moyen des nouveaux retraités au moment de leur départ (1)

	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Professeur des écoles	1,5	5 563	4 337	1 226	61,6	61,3	62,3
Instituteurs, instructeurs	10,8	73	50	23	61,7	61,7	61,8
Enseignants fonctionnaires du premier degré public	**1,5**	**5 636**	**4 387**	**1 249**	**61,6**	**61,4**	**62,3**
Professeurs de chaire supérieure	3,0	98	38	60	64,4	64,3	64,4
Professeurs agrégés	1,4	1 123	627	496	63,5	63,2	63,9
Professeurs certifiés	1,3	3 601	2 183	1 418	63,5	63,2	63,9
Professeurs d'éducation physique et sportive	1,0	392	172	220	63,3	62,8	63,7
Professeurs de lycée professionnel	1,8	1 328	647	681	63,4	63,2	63,6
Professeurs d'enseignement général de collège	32,9	90	51	39	64,1	63,9	64,4
Enseignants fonctionnaires du second degré public	**1,4**	**6 632**	**3 718**	**2 914**	**63,5**	**63,2**	**63,8**
Enseignants assimilés titulaires du premier degré privé	**2,2**	**929**	**849**	**80**	**62,4**	**62,3**	**63,2**
Enseignants assimilés titulaires du second degré privé	**1,8**	**1 851**	**1 269**	**582**	**63,6**	**63,4**	**64,1**
Ensemble enseignants fonctionnaires et assimilés	**1,5**	**15 048**	**10 223**	**4 825**	**62,7**	**62,4**	**63,4**
Personnels d'encadrement	2,4	711	356	355	63,7	63,7	63,8
Personnels de vie scolaire	2,0	465	353	112	63,2	63,1	63,7
Personnels administratifs, sociaux et de santé	2,5	2 018	1 691	327	63,3	63,3	63,4
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	2,4	283	169	114	63,3	63,1	63,7
Ensemble fonctionnaires non enseignants	**2,4**	**3 477**	**2 569**	**908**	**63,4**	**63,3**	**63,6**
Ensemble fonctionnaires du public (enseignants et non-enseignants)	**1,5**	**15 745**	**10 674**	**5 071**	**62,8**	**62,5**	**63,4**
Ensemble assimilés titulaires du privé	**1,9**	**2 780**	**2 118**	**662**	**63,2**	**63,0**	**64,0**
Ensemble	**1,6**	**18 525**	**12 792**	**5 733**	**62,8**	**62,6**	**63,5**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. L'indicateur des taux de départ à la retraite a été révisé en 2023. Les données 2025 ne peuvent donc pas être comparées aux valeurs publiées dans les versions du Panorama statistique des personnels antérieures à celle de 2023-2024.
Lecture : 1,5 % des professeurs des écoles relevant de l'enseignement scolaire l'année précédente sont partis à la retraite entre le 1er octobre 2024 et le 30 septembre 2025. Ils sont en moyenne âgés, lors de leur départ, de 61,3 ans pour les femmes et 62,3 ans pour les hommes, soit environ un an de moins pour les femmes.
Note : il s'agit des départs entre le 1er octobre 2024 et le 30 septembre 2025. Sont ainsi principalement pris en compte des départs de 2025 (les départs en septembre étant très fréquents).
Champ : France, personnels fonctionnaires ou assimilés relevant de l'enseignement scolaire partis à la retraite en 2025.
Source : DEPP, Base Statistique des Agents (BSA).

Figure 10.2 – Effet du dispositif de départ anticipé pour les parents de 3 enfants ou plus sur l'âge moyen de départ à la retraite

	Âges moyens				Mères de trois enfants ou plus en % des départs
	Hommes	Femmes	Femmes (hors départs mères de trois enfants)	Mères de trois enfants ou plus	
Enseignants du premier degré public	62,3	61,4	61,6	59,0	9,8
Enseignants du second degré public	63,8	63,2	63,5	59,9	8,4
Enseignants du premier degré privé	63,2	62,3	62,6	59,4	9,1
Enseignants du second degré privé	64,1	63,4	63,6	59,5	5,3
Non-enseignants	63,6	63,3	63,5	60,6	5,1
Ensemble	**63,5**	**62,6**	**62,8**	**59,6**	**8,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : entre le 1er octobre 2024 et le 30 septembre 2025, les enseignantes du premier degré public sont partis à la retraite à un âge moyen de 61,4 ans ; celles bénéficiant du statut de mères de trois enfants sont partis à la retraite à 59,0 ans en moyenne contre 61,6 ans pour celles n'en bénéficiant pas.
Note : il s'agit des départs entre le 1er octobre 2024 et le 30 septembre 2025. Sont ainsi principalement pris en compte des départs de 2025 (les départs en septembre étant très fréquents).
Champ : France, personnels fonctionnaires ou assimiliés relevant de l'enseignement scolaire partis à la retraite en 2025.
Source : DEPP, Base Statistique des Agents (BSA).

1. Les départs à la retraite des enseignants fonctionnaires du premier degré public

Entre le 1er octobre 2024 et le 30 septembre 2025, 5 600 enseignants fonctionnaires d'un corps du premier degré public sont partis à la retraite. Ce niveau est en hausse par rapport à 2023-2024 (5 100 départs) mais reste historiquement bas par rapport aux départs enregistrés depuis 2003 (**Figure 10.3**). À titre de comparaison, il y avait 8 000 départs annuels en moyenne entre 2020-2021 et 2022-2023. Cette baisse récente des départs est à mettre en lien avec la réforme des retraites de 2023 qui a augmenté la durée de cotisation et a entrainé une forte baisse du nombre de fonctionnaires atteignant l'âge d'ouverture des droits (voir **Encadré 1**). Ainsi, en 2024-2025, 4 500 enseignants fonctionnaires du premier degré public ont atteint l'âge d'ouverture des droits (3 700 en 2023-2024) contre 6 000 avant la réforme.

Des effectifs atteignant l'âge d'ouverture des droits à un niveau très bas par rapport à 2003

Depuis 2003, première année d'enregistrement dans les bases statistiques, le nombre annuel de départs à la retraite des enseignants fonctionnaires du premier degré a fortement diminué. Cette évolution résulte des effets conjugués de la démographie et des réformes des retraites mises en œuvre depuis 2004. La baisse s'explique en premier lieu par celle du nombre d'enseignants fonctionnaires du premier degré atteignant l'âge d'ouverture des droits (« départs potentiels », voir **Définitions**).

- Pour la période 2003-2009, la baisse du nombre d'enseignants atteignant l'âge d'ouverture des droits est principalement due à un effet démographique. En effet, il y a beaucoup plus d'enseignants nés en 1948 que 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.
- Pour la période 2010-2017, la série du nombre d'enseignants du premier degré atteignant l'âge d'ouverture des droits est très heurtée, en raison de la hausse de l'âge d'ouverture des droits faisant suite à la réforme de 2010 (voir **Encadré 1**) : avec le glissement progressif de l'âge de départ, seule 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 2018[5].
- Depuis 2018, outre les effets démographiques, le nombre de fonctionnaires atteignant l'âge d'ouverture des droits diminue 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 10.4**). La réforme de 2023 a également entrainé une baisse importante des départs potentiels en 2024. La légère hausse observée en 2025 est liée au vieillissement de la population.

Les départs à la retraite dépendent aussi des comportements face aux durées de cotisation

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, dans les générations de 1960 à 1964, dont l'âge d'ouverture des droits est de 57 ans, seul un enseignant sur dix environ est parti à la retraite à cet âge (**Figure 10.5**). Depuis 2022, le nombre de départs observés dépasse le nombre de départs potentiels en raison du report des départs, pour éviter notamment une décote sur la pension.
- Le dispositif de départ anticipé pour parents de trois enfants ou plus et sa disparition progressive ont aussi un effet sur l'évolution des âges de départs à la retraite. En particulier, la forte augmentation du nombre de départs à la retraite des enseignants du premier degré en 2011 peut être attribuée au durcissement du dispositif à partir du 1er juillet 2011 (voir **Encadré 1**).

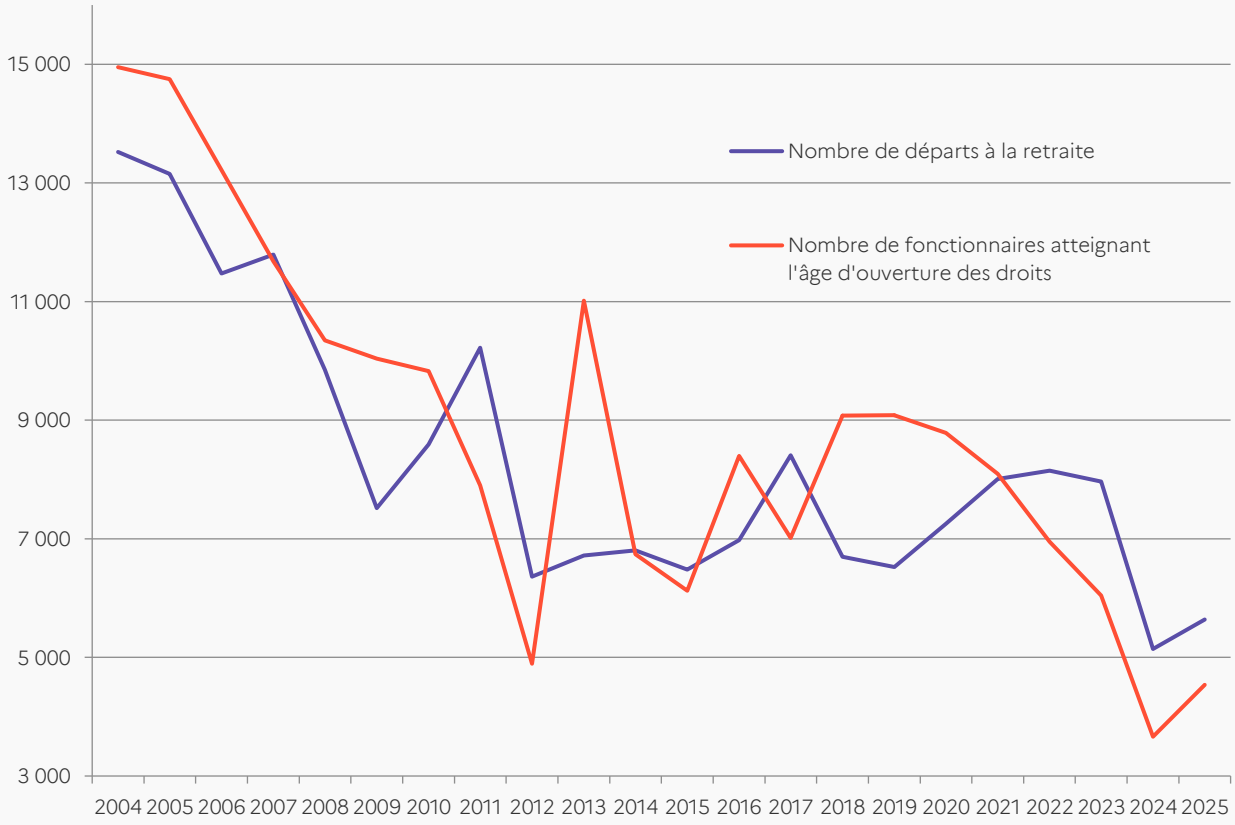
[5] En effet, pour les personnes ayant 15 ans de service actif :
- Entre le 1er octobre 2010 et le 30 septembre 2011, les personnes nées entre octobre 1955 et juin 1956 atteignent leur âge d'ouverture des droits, qui est de 55 ans. Cela correspond donc à 9/12e d'une génération.
- Entre le 1er octobre 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 1er 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.

- Le dispositif PPCR (parcours professionnel, carrière et rémunérations) en 2017 a augmenté les taux de promotion à la hors classe et a créé la classe exceptionnelle (voir **Définitions – chapitre 6**). Des enseignants ont ainsi décalé leur départ pour bénéficier de ces promotions.
- En 2023, la linéarisation de l'échelon spécial de la classe exceptionnelle incite les enseignants à poursuivre leur carrière pour améliorer leur salaire et leur pension. En effet, le troisième échelon (anciennement appelé « échelon spécial ») qui entraîne une forte hausse de la rémunération des enseignants concernés est maintenant accessible automatiquement après trois ans d'ancienneté dans le deuxième échelon.

Une augmentation de l'âge de départ à la retraite

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 (**Figures 10.4** et **10.5**). La part de départs après 55 ans était ainsi de 36 % pour les générations non touchées par les réformes de 2003 et 2010 (celles nées avant 1949). Elle passe à 98 % pour la génération 1965 et les suivantes.

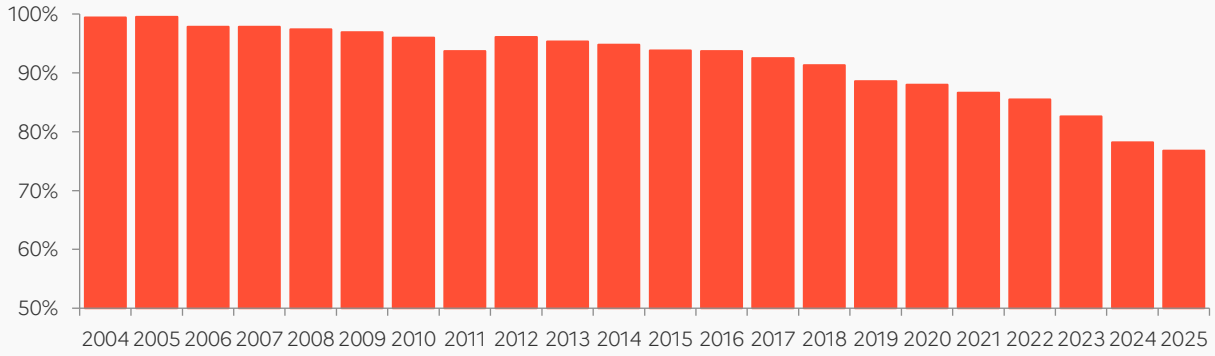
Figure 10.3 – Évolution du nombre de départs à la retraite des enseignants fonctionnaires du premier degré public et du nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : entre le 1er octobre 2003 et le 30 septembre 2004, 13 522 enseignants fonctionnaires du premier degré public sont partis à la retraite. 14 952 enseignants fonctionnaires du premier degré public ont atteint l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite au cours de cette même année scolaire (55 ans pour les actifs et 60 ans pour les sédentaires).
Champ : France, enseignants fonctionnaires du premier degré public.
Source : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaires 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

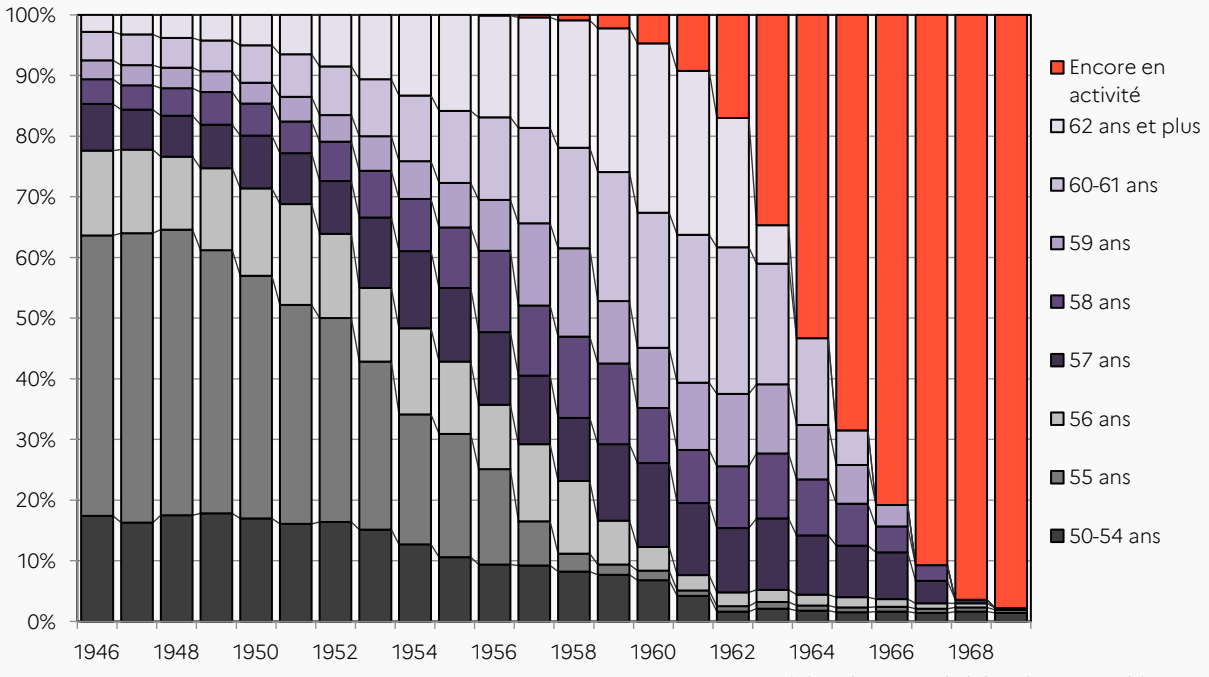
Figure 10.4 – Évolution de la part de personnes ayant 15 ans de service actif parmi les enseignants fonctionnaires du premier degré public partis à la retraite



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : entre le 1er octobre 2003 et le 30 septembre 2004, 99 % des enseignants fonctionnaires du premier degré public partis à la retraite avaient 15 ans de service actif.
Note : ce graphique est effectué en estimant les durées de services actifs effectuées à partir des bases de gestion. Il ne s'agit pas du constat réel qui ne serait possible qu'avec les données des retraites liquidées.
Champ : France, enseignants fonctionnaires du premier degré public.
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 fonctionnaires du premier degré public par génération



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : 17,4 % des enseignants du premier degré public nés en 1946 sont partis à la retraite entre 50 et 54 ans.
Note : ce constat est effectué au 30 novembre 2025. À cette date, une partie des enseignants nés en 1963 n'ont pas atteint 62 ans et sont donc encore susceptibles de partir à l'âge de 61 ans.
Champ : France, enseignants fonctionnaires du premier degré public, encore en activité à 50 ans, constat au 30 novembre 2025.
Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaires 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

2. Les départs à la retraite des enseignants assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat

Les enseignants assimilés titulaires des établissements du premier degré privé sous contrat sont, pour leur retraite, affiliés au régime général de la Sécurité sociale. Néanmoins, une allocation temporaire de retraite permet à ces enseignants de cesser leurs fonctions aux mêmes conditions d'âge que leurs homologues fonctionnaires du public (**Encadré 2**).

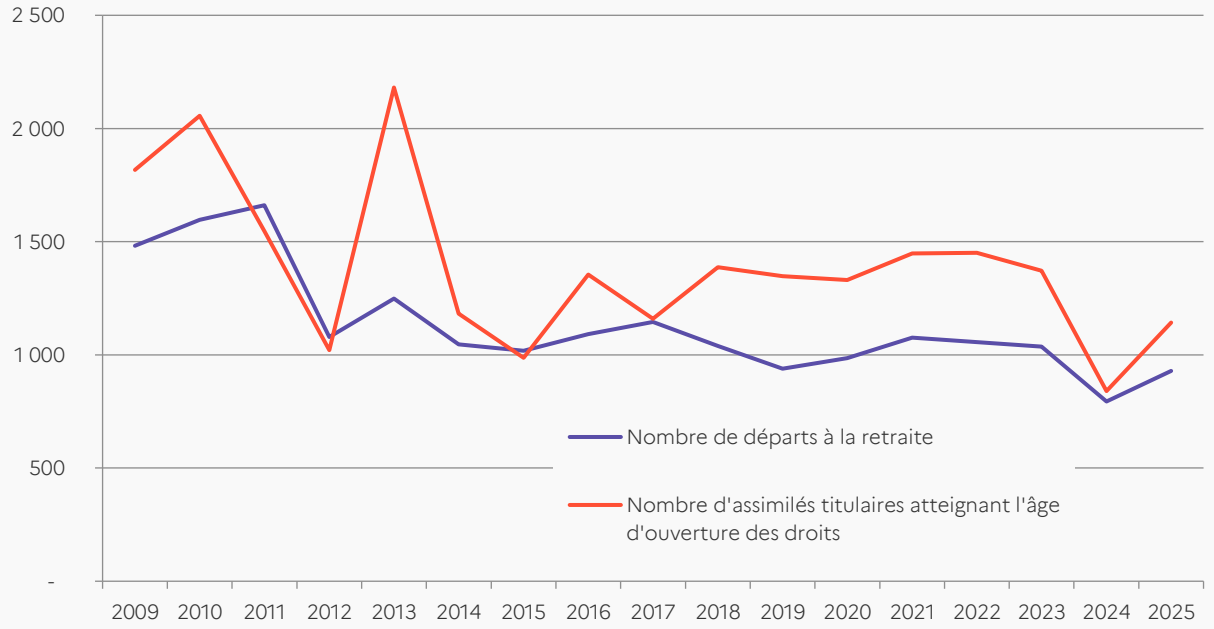
Entre le 1er octobre 2024 et le 30 septembre 2025, 900 maîtres assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat ont pris leur retraite, un chiffre en hausse par rapport à 2023-2024 (800 départs) mais qui reste à un niveau historiquement bas par rapport aux départs enregistrés depuis 2009 (**Figure 10.6**). À titre de comparaison, il y avait 1 100 départs par an en moyenne entre 2020-2021 et 2022-2023. Comme pour le public, ce niveau bas est à mettre en lien avec la réforme des retraites de 2023 (voir **Encadré 1**) : 1 100 enseignants titulaires du premier degré privé ont atteint leur âge d'ouverture des droits en 2024-2025 (800 en 2023-2024) contre 1 400 avant la réforme (« départs potentiels », voir **Définitions**).

Une stabilité du nombre annuel de départs à la retraite de 2014 à 2023

Du fait de l'augmentation progressive de la durée de cotisation nécessaire à l'obtention du taux plein, l'évolution du nombre de départs à la retraite, de manière similaire aux enseignants du premier degré public, lissée dans le temps par rapport aux seuls effets démographiques et aux décalages de l'âge d'ouverture des droits.

La part des maîtres des écoles privées sous contrat partis à 57 ans ou avant a diminué entre la génération 1960 et la génération 1968 : respectivement 29 % et 3 % (**Figure 10.7**). En effet, comme dans le premier degré public, les maîtres ont moins souvent 15 ans de services actifs ou n'ont pas la durée d'assurance requise pour partir au taux plein à l'âge d'ouverture des droits.

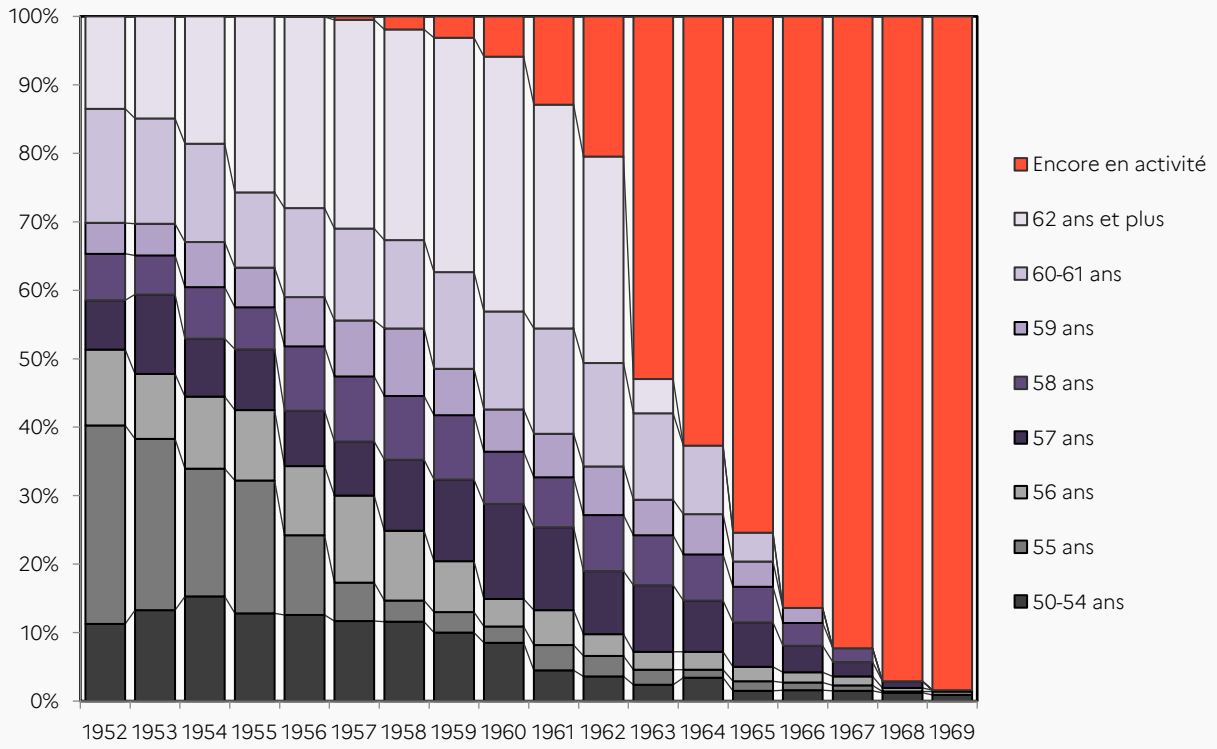
Figure 10.6 – Évolution du nombre de départs à la retraite des enseignants assimilés titulaires du premier degré privé et du nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : entre le 1er octobre 2008 et le 30 septembre 2009, 1 482 enseignants assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat sont partis à la retraite. 1 817 enseignants assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat atteignent l'âge d'ouverture des droits à la retraite cette même année scolaire.
Champ : France, maîtres assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat.
Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaires 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

Figure 10.7 – Âge de départ à la retraite des enseignants du premier degré privé sous contrat par génération



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, 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.
Note : ce constat est effectué au 30 novembre 2025. À cette date, une partie des enseignants nés en 1963 n'ont pas atteint 62 ans et sont donc encore susceptibles de partir à l'âge de 61 ans.
Champ : France, maîtres assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat, encore en activité à l'age de 50 ans, constat au 30 novembre 2025.
Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaires 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

3. Les départs à la retraite des enseignants fonctionnaires du second degré public

Entre le 1er octobre 2024 et le 30 septembre 2025, 6 600 enseignants fonctionnaires d'un corps du second degré public sont partis à la retraite. Ce niveau est stable par rapport à 2023-2024 mais reste historiquement bas par rapport aux départs enregistrés depuis 2003 (**Figure 10.8**). À titre de comparaison, il y avait 8 300 départs par an en moyenne entre 2020-2021 et 2022-2023. Comme pour le premier degré, cette baisse récente des départs est à mettre en lien avec la réforme des retraites de 2023 (voir **Encadré 1**) : 6 300 enseignants fonctionnaires du second degré public ont atteint leur âge d'ouverture des droits en 2024-2025 (5 000 en 2023-2024) contre 8 200 avant la réforme (« départs potentiels », voir **Définitions**).

Une diminution du nombre annuel de départs à la retraite depuis 2003

Comme dans le premier degré, le nombre annuel de départs à la retraite a fortement diminué au cours des vingt dernières années.

L'effet démographique est prépondérant : les enseignants fonctionnaires 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 mais heurté du fait de l'augmentation de l'âge d'ouverture des droits. La réforme de 2023 aura pour effet de continuer à limiter le nombre de départs potentiels par an.

Enfin, comme dans le premier degré, toutes les personnes ne partent pas à la retraite à l'âge d'ouverture de leurs droits :

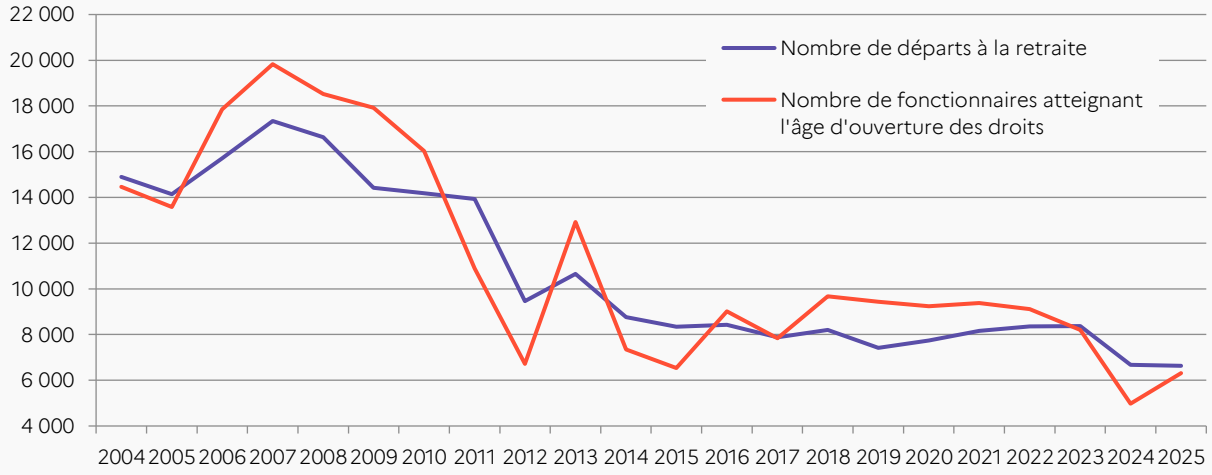
- L'augmentation progressive de la durée de cotisation nécessaire à l'obtention d'une pension à taux plein (réformes de 2003 puis de 2014) lisse dans le temps les effets de la baisse démographique et du décalage de l'âge d'ouverture des droits.
- L'extinction du dispositif de départ anticipé pour parent de trois enfants ou plus entraîne davantage de départs en 2011.
- Une partie des enseignants qui ont eu la possibilité de partir dans les années 2018 à 2022 ont différé leur départ, en partie pour éviter de partir avec une décote ou pour bénéficier du dispositif PPCR (parcours professionnel, carrière et rémunérations). Cette situation est en partie compensée en 2024, et dans une moindre mesure en 2025, où le nombre de départs observés dépasse le nombre de départs potentiels.
- En 2023, la linéarisation de l'échelon spécial de la classe exceptionnelle a pu inciter certains enseignants à poursuivre leur carrière.

Une augmentation de l'âge de départ à la retraite

La structure des départs à la retraite des enseignants du second degré public est plus concentrée sur l'année où l'agent atteint l'âge d'ouverture de ses droits que dans le premier degré. En effet les enseignants du second degré ont plus fréquemment la durée d'assurance requise. Ainsi, pour les générations 1940 à 1943, non concernées par les réformes de 2003 et 2010, les trois quarts des agents partent à 60 ans (**Figure 10.9**).

Néanmoins, les âges de départ sont désormais plus variés : pour les générations 1955 et 1956, une personne sur cinq est partie à la retraite avant 62 ans et deux personnes sur cinq sont partis à cet âge. Cette proportion de départ à 62 ans ou avant diminue néanmoins à chaque génération. Pour la génération 1960, cette part est de 52 %, contre 55 % pour la génération 1958 malgré un âge d'ouverture des droits identique de 62 ans. Pour la génération 1962 dont l'âge d'ouverture des droits est désormais de 62 ans et 6 mois, la part de départs à 62 ans ou avant est de 40 %. La proportion d'enseignants partant à 65 ans ou plus ne dépassait pas 5 % pour les générations jusqu'à 1947, alors que 22 % de la génération 1960 est parti après cet âge ou est encore en activité.

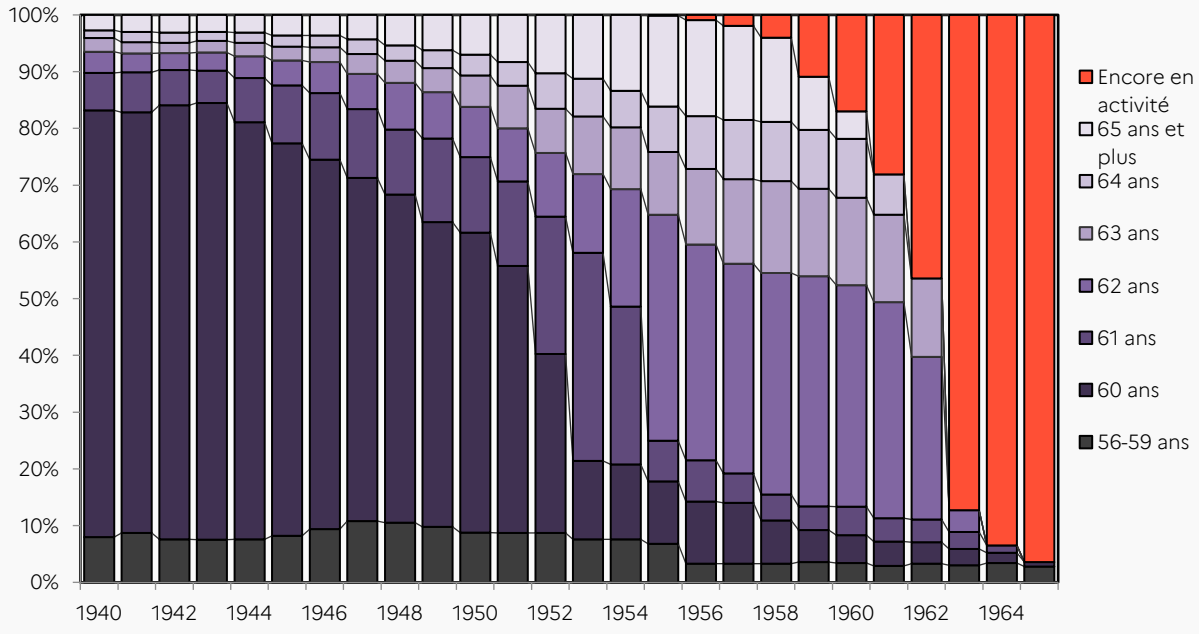
Figure 10.8 – Évolution du nombre de départs à la retraite des enseignants fonctionnaires du second degré public et du nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : entre le 1er octobre 2003 et le 30 septembre 2004, 14 897 enseignants fonctionnaires du second degré public sont partis à la retraite. 14 466 enseignants fonctionnaires du second degré public ont atteint l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite au cours de cette même année scolaire.
Champ : France, enseignants fonctionnaires du second degré public.
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 fonctionnaires du second degré public par génération



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : 8 % des enseignants fonctionnaires du second degré public nés en 1940, sont partis à la retraite entre 56 et 59 ans.
Note : ce constat est effectué au 30 novembre 2025. À cette date, une partie des enseignants nés en 1962 n'ont pas atteint 63 ans et sont donc encore susceptibles de partir à l'âge de 62 ans.
Champ : France, enseignants fonctionnaires du second degré public, encore en activité à 56 ans, constat au 30 novembre 2025.
Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaires 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

4. Les départs à la retraite des enseignants assimilés titulaires du second degré privé sous contrat

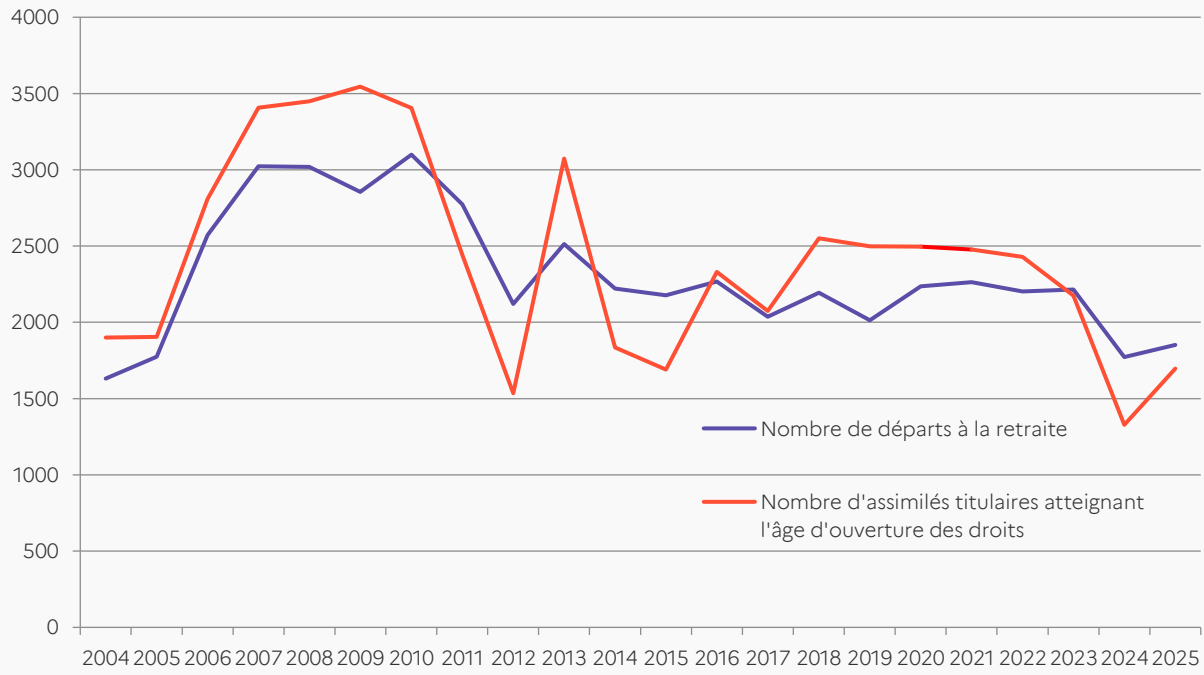
Entre le 1er octobre 2024 et le 30 septembre 2025, 1 900 enseignants assimilés titulaires du second degré privé sous contrat ont pris leur retraite, un chiffre en hausse (1 800 départs en 2023-2024) mais qui reste à un niveau historiquement bas par rapport aux départs enregistrés depuis 2004 (**Figure 10.10**). À titre de comparaison, il y avait 2 200 départs par an en moyenne entre 2020-2021 et 2022-2023. Comme pour le public, ce niveau bas est à mettre en lien avec la réforme des retraites de 2023 (voir **Encadré 1**) : 1 700 enseignants fonctionnaires du second degré privé ont atteint leur âge d'ouverture des droits en 2024-2025 (1 300 en 2023-2024) contre 2 200 avant la réforme (« départs potentiels », voir **Définitions**).

Un nombre de départs à la retraite stable entre 2012 et 2023

De façon similaire aux enseignants fonctionnaires du second degré public, du fait des effets des réformes de 2003 puis de 2014, 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.

Pour les générations 1955 à 1960, les comportements de départ des enseignants du second degré privé sont proches de ceux des enseignants du second degré public. Pour les générations 1955 et 1956, environ deux enseignants sur cinq sont partis à la retraite à 62 ans (**Figure 10.11**). Par la suite, cette part décline : seul un enseignant sur trois né entre 1957 et 1960 est parti à 62 ans. La part des enseignants partis avant 62 ans passe de 20 % pour la génération 1955 à 12 % pour la génération 1962. La génération 1957 est la première pour laquelle plus de la moitié des enseignants est partie ou partira à 63 ans ou plus. Cette part augmente progressivement : 57 % des enseignants de la génération 1961 sont partis ou partiront à 63 ans ou plus.

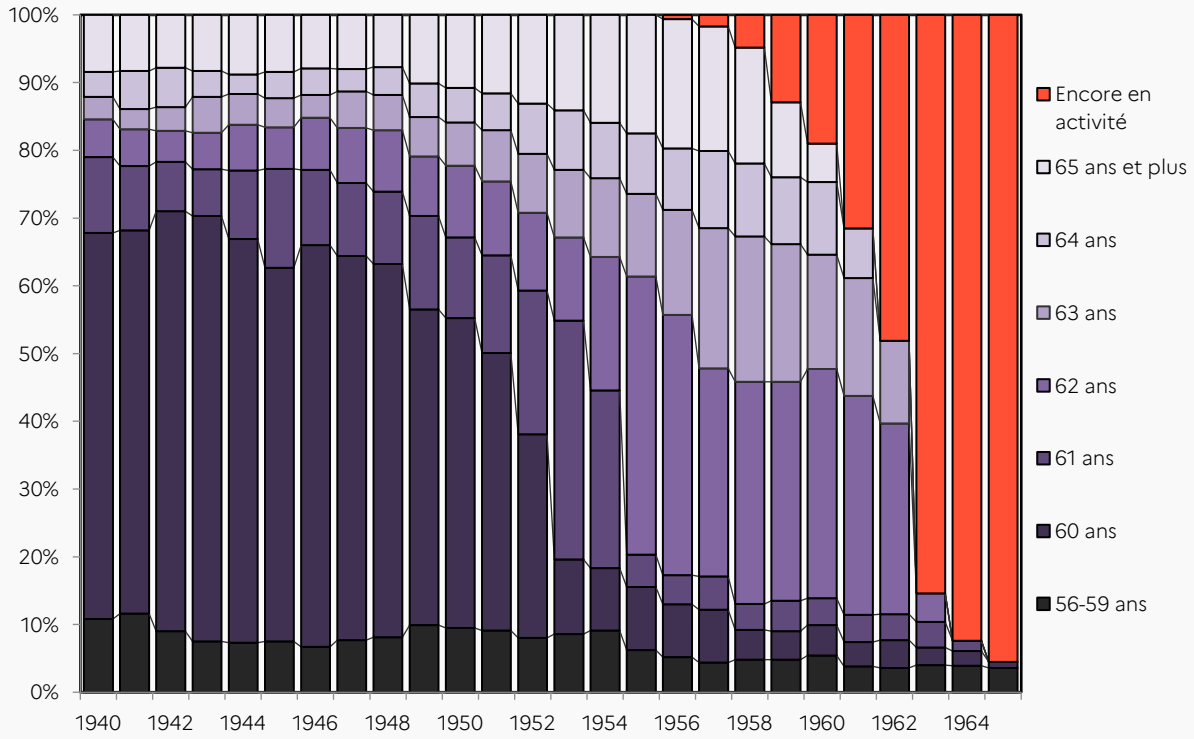
Figure 10.10 – Évolution du nombre de départs à la retraite des enseignants assimilés titulaires du second degré privé et du nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : entre le 1er octobre 2003 et le 30 septembre 2004, 1 631 enseignants du second degré privé sous contrat partent à la retraite. 1 899 enseignants du second degré privé sous contrat atteignent l'âge d'ouverture des droits cette même année scolaire.
Champ : France, enseignants assimilés titulaires du second degré privé sous contrat.
Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaires 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

Figure 10.11 – Âge de départ à la retraite des enseignants du second degré privé sous contrat par génération



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, 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 novembre 2025. À cette date, une partie des enseignants nés en 1962 n'ont pas atteint 63 ans et sont donc encore susceptibles de partir à l'âge de 62 ans.
Champ : France, enseignants assimilés titulaires du second degré privé sous contrat, encore en activité à 56 ans, constat au 30 novembre 2025.
Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaires 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

5. Les départs à la retraite des personnels fonctionnaires non enseignants du public

Pour les personnels d'encadrement et de vie scolaire, un nombre annuel de départs à la retraite stable depuis 2004

Entre le 1er octobre 2024 et le 30 septembre 2025, 1 200 personnels fonctionnaires d'encadrement et de vie scolaire sont partis en retraite, un chiffre stable par rapport à 2023-2024 (1 100 départs) (**Figure 10.12**). Par ailleurs, 900 personnels fonctionnaires d'encadrement et de vie scolaire ont atteint leur âge d'ouverture des droits en 2024-2025 (800 en 2023-2024) contre 1 200 avant la réforme des retraites de 2023 (« départs potentiels », voir **Définitions**, et voir **Encadré 1** pour les réformes).

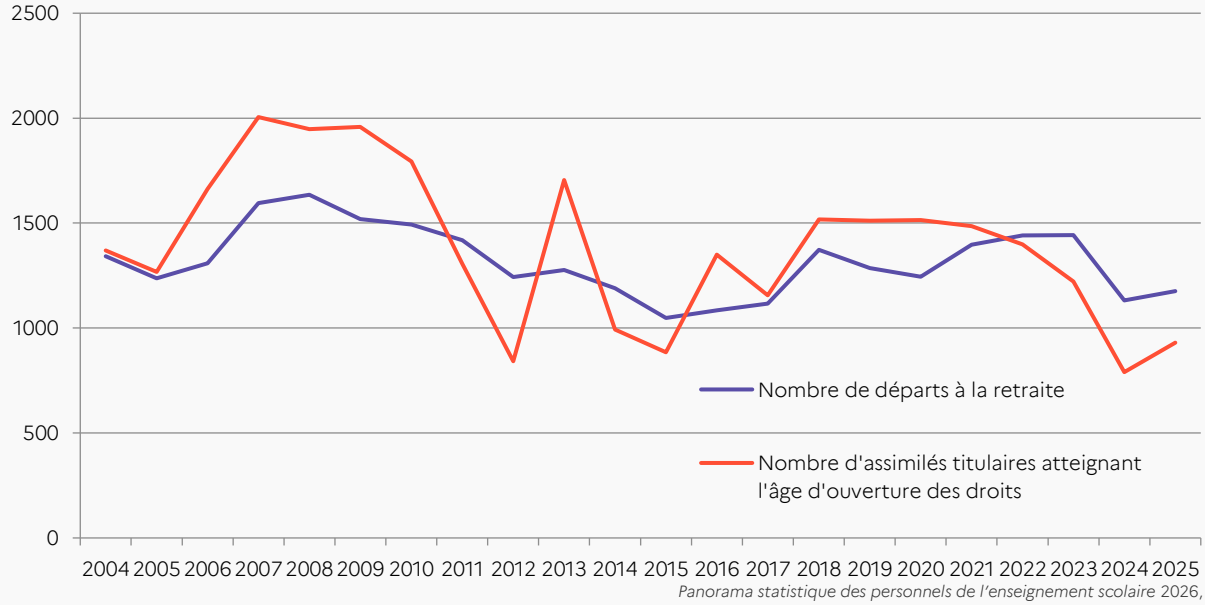
Les personnels fonctionnaires d'encadrement et de vie scolaire connaissent un effet générationnel moins fort que les enseignants. Ainsi, le nombre de départs à la retraite est relativement stable depuis 20 ans.

Pour les personnels ASS et ITRF, un nombre de départs à la retraite stable entre 2013 et 2023

Entre le 1er octobre 2024 et le 30 septembre 2025, 2 300 personnels fonctionnaires administratifs, sociaux et de santé (ASS) et ingénieurs et personnels fonctionnaires techniques de recherche et de formation (ITRF) sont partis en retraite. Ce niveau est en hausse par rapport à 2023-2024 (2 100 départs) mais reste historiquement bas par rapport aux départs enregistrés depuis 2004 (**Figure 10.13**). À titre de comparaison, il y avait 2 700 départs par an en moyenne entre 2020-2021 et 2022-2023. Cette baisse récente de départs est à mettre en lien avec la réforme des retraites de 2023 (voir **Encadré 1**) : 2 300 personnels ASS et ITRF ont atteint leur âge d'ouverture des droits en 2024-2025 (1 800 en 2023-2024) contre 2 800 avant la réforme (« départs potentiels », voir **Définitions**).

La baisse dans la seconde moitié des années 2000 du nombre de départs en retraite des personnels ASS et ITRF est liée à leur baisse d'effectifs au sein de l'éducation nationale, avec notamment le transfert de la gestion des personnels techniciens, ouvriers et de services (TOS) vers les collectivités territoriales entre 2006 et 2008. Le nombre annuel de départs a été en forte baisse en 2012 suite à la réforme de 2010 avant de se stabiliser jusqu'en 2023.

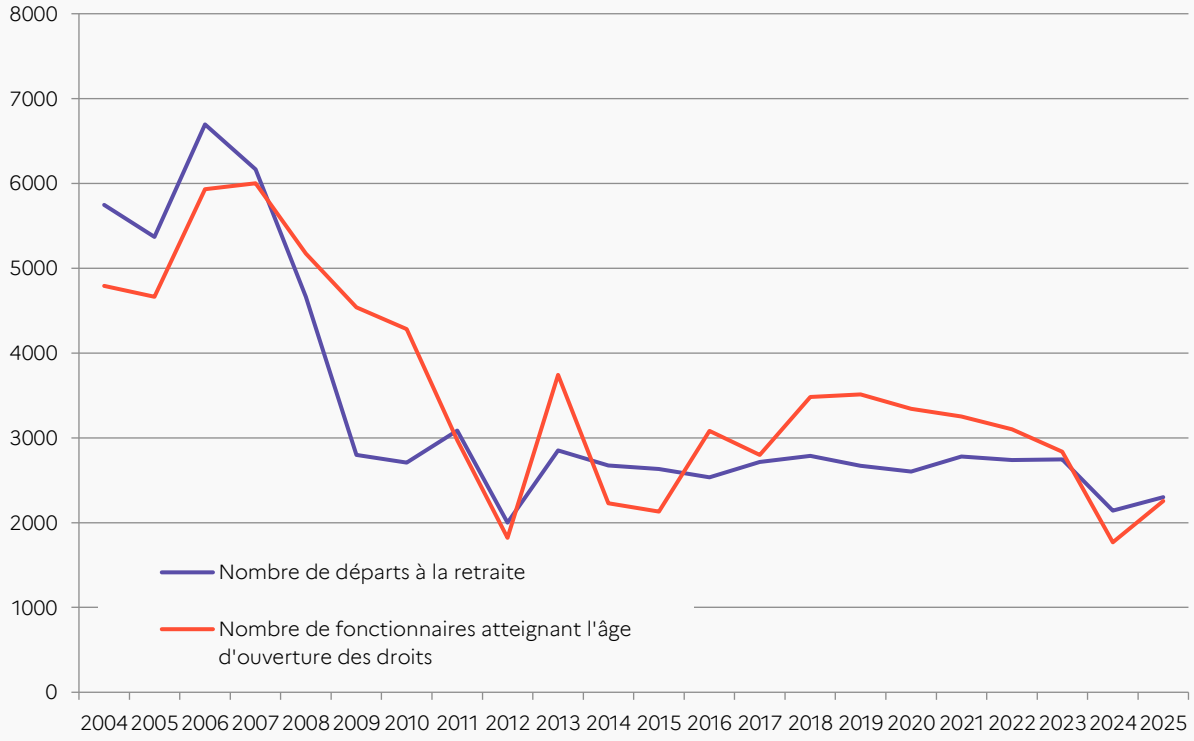
Figure 10.12 – Évolution du nombre de départs à la retraite des personnels d'encadrement et de vie scolaire fonctionnaires et du nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : entre le 1er octobre 2003 et le 30 septembre 2004, 1 342 personnels d'encadrement ou de vie scolaire fonctionnaires partent à la retraite. 1 369 personnels d'encadrement ou de vie scolaire fonctionnaires atteignent l'âge d'ouverture des droits cette même année scolaire.
Champ : France, personnels d'encadrement ou de vie scolaire fonctionnaires.
Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaires 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

Figure 10.13 – Évolution du nombre de départs à la retraite des personnels ASS et ITRF fonctionnaires et du nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : entre le 1er octobre 2003 et le 30 septembre 2004, 5 746 personnels ASS ou ITRF fonctionnaires partent à la retraite. 4 791 personnels ASS ou ITRF fonctionnaires atteignent l'âge d'ouverture des droits cette même année scolaire.
Champ : France, personnels ASS et ITRF fonctionnaires.
Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaires 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

B. LES RETRAITES DES PERSONNELS FONCTIONNAIRES DU PUBLIC PARTIS L'ANNÉE PRÉCÉDENTE

Le flux des départs à la retraite alimente le stock du nombre de retraités. Celui-ci est de l'ordre de 638 800 au 31 décembre 2024 pour les agents des corps de l'éducation nationale (**Figure 10.14**). Les ayants droit les plus nombreux sont ceux des corps d'enseignants du premier degré (302 000) et du second degré (302 600). Par ailleurs, 68 % de l'ensemble des retraités sont des femmes.

Figure 10.14 – Effectifs de retraités au régime de retraite de l'État (ayants droit) selon le corps

	Ensemble	Femmes	Hommes
Professeurs des écoles	257 460	195 730	61 730
Instituteurs	44 490	39 049	5 441
Enseignants du premier degré public	**301 950**	**234 779**	**67 171**
Professeurs de chaire supérieure	3 221	1 149	2 072
Professeurs agrégés	41 283	21 791	19 492
Professeurs certifiés	149 028	98 602	50 426
Professeurs d'EPS	15 164	7 205	7 959
Professeurs de lycée professionnel	49 884	24 038	25 846
PEGC	38 006	24 133	13 873
Adjoints-chargés d'enseignement	6 057	3 342	2 715
Enseignants du second degré public	**302 643**	**180 260**	**122 383**
Personnels de direction	18 090	7 612	10 478
Personnels d'inspection	4 786	1 933	2 853
Personnels de l'encadrement supérieur	692	179	513
Ensemble des personnels d'encadrement	**23 568**	**9 724**	**13 844**
Conseillers principaux d'éducation	6 271	3 899	2 372
Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	4 391	3 264	1 127
Ensemble des personnels de vie scolaire	**10 663**	**7 163**	**3 500**
Ensemble des personnels	**638 824**	**431 926**	**206 898**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : au 31 décembre 2024, il y a 257 460 anciens professeurs des écoles retraités au régime de retraite de l'État.
Note : cette année, le champ a été restreint aux retraités issus d'un corps exclusivement de l'éducation nationale. Les résultats ne peuvent pas être comparés aux versions antérieures du Panorama statistique des personnels.
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 31/12/2024.
Source : DGFiP, Service des retraites de l'État - Base des pensions au 31/12/2024, calculs DEPP.

1. La part des fonctionnaires retraités de l'éducation nationale monopensionnés

Les personnels fonctionnaires de la fonction publique de l'État (FPE), 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. De plus, l'interruption temporaire de carrière pour l'éducation d'enfant peut donner lieu à la cotisation de trimestres d'assurance au Régime général (allocation vieillesse des parents au foyer AVPF).

Un nouveau retraité de l'éducation nationale sur quatre a fait toute sa carrière en tant que fonctionnaire de la FPE

Parmi les retraités de l'éducation nationale anciennement fonctionnaires partis à la retraite au cours de l'année civile 2024, un sur quatre a effectué l'intégralité de sa carrière dans la FPE (**Figure 10.15**). Les trois quarts restants ont soit exercé en tant que contractuels de la FPE, soit eu une carrière dans un autre secteur avant ou après leur passage dans la FPE, soit connu une interruption de carrière pour élever un ou plusieurs enfants.

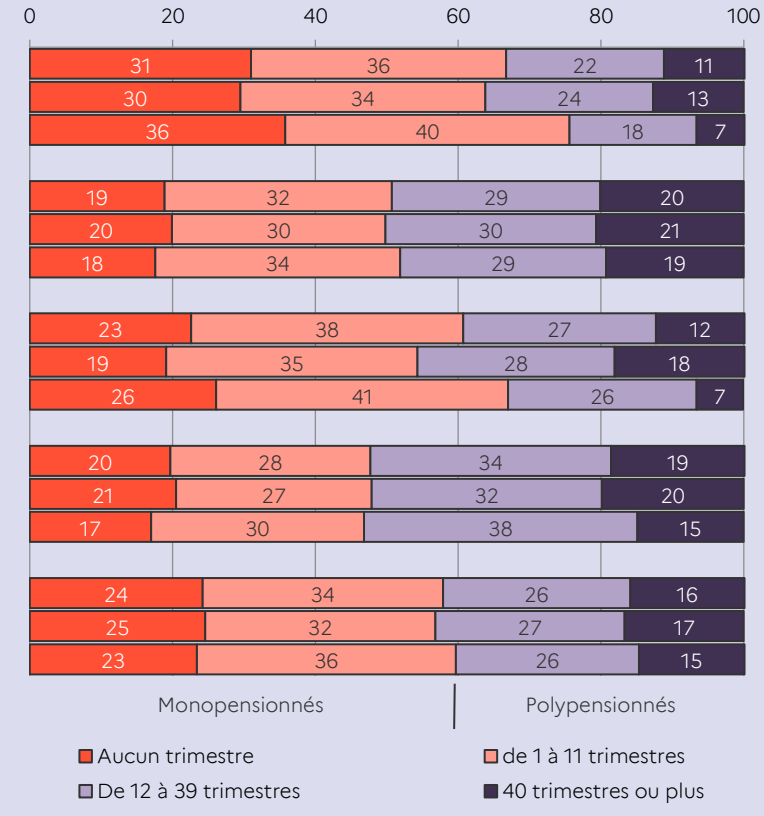
Dans les statistiques présentées ci-après, la notion de monopensionné s'entend de manière plus large. Sont ainsi considérés comme monopensionnés les agents ayant moins de trois ans de cotisation – 12 trimestres – dans un autre régime que celui de la FPE (voir **Définitions**). Selon cette définition, les monopensionnés représentent six nouveaux retraités de l'éducation nationale sur dix.

Dans le premier degré, les hommes plus souvent monopensionnés que les femmes

Les enseignants fonctionnaires du premier degré sont le plus souvent monopensionnés. Ils sont ainsi 67 % à avoir moins de trois ans validés dans un autre régime. Ce sont les hommes qui sont le plus souvent monopensionnés (76 % contre 64 %) du fait que les femmes bénéficient plus fréquemment de trimestres au régime général au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF). Dans le second degré, 51 % des enseignants sont monopensionnés. Cette part de monopensionnés est similaire parmi les femmes et parmi les hommes. Les personnels d'encadrement sont les non-enseignants les plus souvent monopensionnés (61 %), car ces corps ne sont accessibles que par concours interne. En comparaison, 48 % des personnels de vie scolaire sont monopensionnés.

Figure 10.15 – Pensions moyennes brutes par le régime de retraite de l'Etat et durée de cotisation dans un autre régime de retraite pour les retraités anciennement fonctionnaires du public partis l'année précédente

	Pension moyenne, ensemble des monopensionnés et polypensionnés	Pension moyenne mono-pensionnés
Enseignants du premier degré public		
Ensemble	***2 742***	***2 928***
Femmes	2 680	2 865
Hommes	2 935	3 094
Enseignants du second degré public		
Ensemble	***2 850***	***3 224***
Femmes	2 797	3 174
Hommes	2 917	3 285
Personnels d'encadrement		
Ensemble	***3 914***	***4 172***
Femmes	3 752	4 101
Hommes	4 077	4 230
Personnels de vie scolaire		
Ensemble	***2 761***	***3 067***
Femmes	2 714	2 960
Hommes	2 906	3 411
Ensemble	***2 859***	***3 131***
Femmes	2 777	3 036
Hommes	3 006	3 294



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : parmi les enseignants du second degré partis à la retraite en 2024, 19 % n'avaient validé aucun trimestre dans un autre régime de retraite que le Régime de retraite de l'État. 20 % avaient validé 10 ans ou plus dans un autre régime.
Note : cette année, le champ a été restreint aux retraités issus d'un corps exclusivement de l'éducation nationale. Les résultats ne peuvent pas être comparés aux versions antérieures du Panorama statistique des personnels.
Champ : France, ensemble des pensionnés au Régime de retraite de l'État partis à la retraite en 2024, personnels fonctionnaires du public dont le dernier service de gestion est le ministère en charge de l'éducation nationale.
Source : DGFiP, Service des retraites de l'Etat - Base des pensions au 31/12/2024, calculs DEPP.

2. Les montants de pension des fonctionnaires retraités de l'éducation nationale partis en 2024

La pension brute versée par le service des retraites de l'État au moment de la liquidation est le produit de trois termes :

- le dernier traitement indiciaire brut détenu depuis au moins six mois au moment du départ à la retraite ;
- un taux de liquidation de 75 %, éventuellement majoré par une surcote ou minoré par une décote en fonction de la durée d'assurance tous régimes et de la durée d'assurance requise. Lorsqu'il n'y a ni décote ni surcote, on parle de liquidation au taux plein ;
- un coefficient de proratisation qui est égal à la durée de service dans la FPE rapportée à la durée d'assurance requise pour le taux plein.

Un tiers des enseignants partent à la retraite avec une décote

Parmi l'ensemble des nouveaux retraités partis au cours de l'année civile 2024, la majorité part à taux plein ou en surcote (**Figure 10.16**). Un tiers des enseignants partent avec une décote, dans le premier degré comme dans le second degré. Cette décote est supérieure à 10 % pour 14 % d'entre eux.

Une pension brute moyenne de 2 900 euros pour les enseignants du premier degré monopensionnés, de 3 200 euros pour ceux du second degré

Pour les agents qui ont des périodes d'affiliation à d'autres régimes que celui de la FPE, leur pension brute au régime de la FPE ne représente qu'une partie de l'ensemble des pensions qu'ils perçoivent. Ainsi, en 2024, les nouveaux retraités perçoivent en moyenne 2 900 euros par mois de pensions du système de retraite de l'État (SRE) (**Figure 10.15**). En se restreignant aux retraités monopensionnés, c'est-à-dire ayant moins de trois ans de cotisation dans un autre régime que celui de la FPE (voir **Définitions**), la pension moyenne perçue au SRE est plus importante avec 3 100 euros par mois.

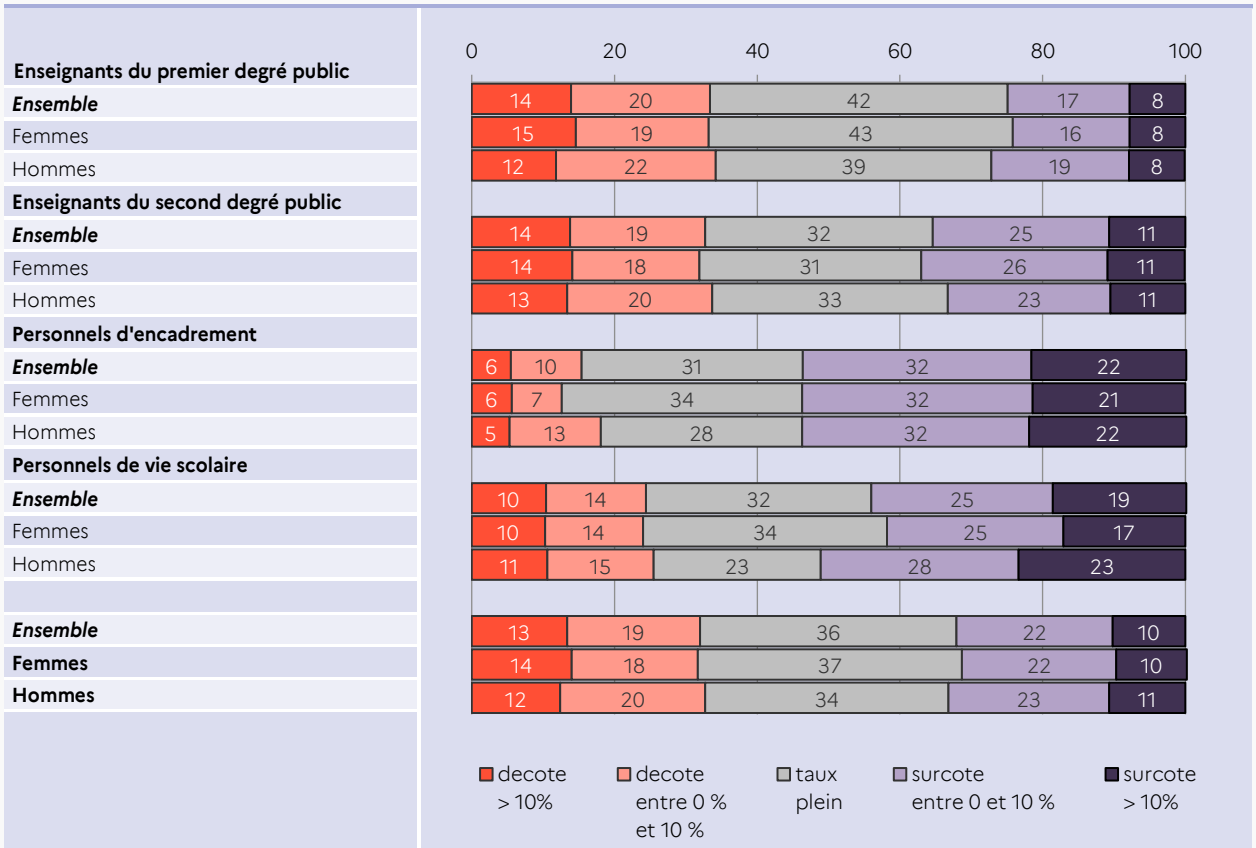
Pour les enseignants du premier degré monopensionnés partis au cours de l'année civile 2024, la pension moyenne s'élève à 2 900 euros par mois, celle des enseignants du second degré à 3 200 euros (**Figure 10.17**). L'écart entre ces niveaux de pension provient notamment d'un effet de structure : d'une 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.

Les personnels monopensionnés fonctionnaires des corps de vie scolaire ont une pension intermédiaire avec en moyenne 3 100 euros par mois. Les personnels d'encadrement perçoivent 4 200 euros de retraite par mois en moyenne.

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 260 euros mensuels pour l'ensemble des personnels monopensionnés fonctionnaires de l'éducation nationale ayant pris leur retraite en 2024. Une partie de cet écart s'explique par des répartitions différentes des femmes et des hommes dans les différents métiers : les hommes représentent une part plus importante des métiers les plus rémunérateurs (personnels d'encadrement notamment, voir **Figure 3.1** du **chapitre 3**). L'écart de pension entre les hommes et les femmes est proche de la moyenne (230 euros) pour les enseignants du premier degré. Il est plus faible pour les enseignants du second degré (110 euros) et les personnels d'encadrement (130 euros).

Figure 10.16 – Décotes et surcotes pour les retraités anciennement fonctionnaires du public partis l'année précédente

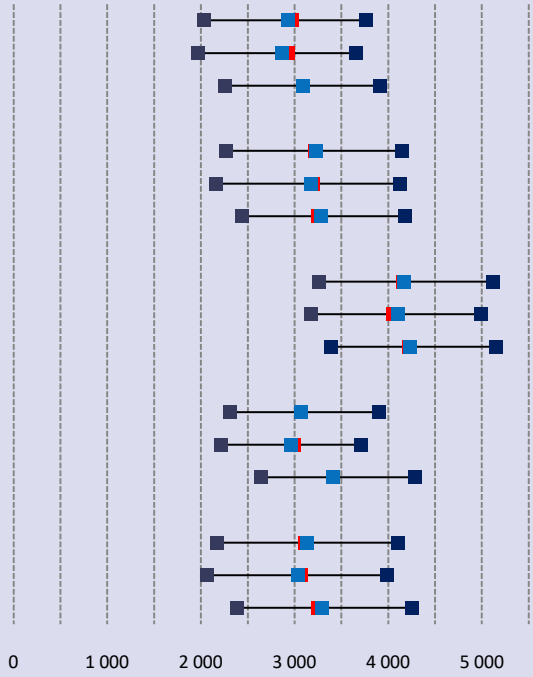


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : parmi les enseignants du second degré partis à la retraite en 2024, 19 % n'avaient validé aucun trimestre dans un autre régime de retraite que le Régime de retraite de l'Etat. 20 % avaient validé 10 ans ou plus dans un autre régime.
Note : cette année, le champ a été restreint aux retraités issus d'un corps exclusivement de l'éducation nationale. Les résultats ne peuvent pas être comparés aux versions antérieures du Panorama statistique des personnels.
Champ : France, ensemble des pensionnés au Régime de retraite de l'État partis à la retraite en 2024, personnels fonctionnaires du public dont le dernier service de gestion est le ministère en charge de l'éducation nationale.
Source : DGFiP, Service des retraites de l'État - Base des pensions au 31/12/2024, calculs DEPP.

Figure 10.17 – Distribution du montant de pensions mensuelles brutes (en euros) pour les retraités anciennement fonctionnaires monopensionnés du public partis l'année précédente

	1er décile	Médiane	9e décile	Moyenne
Enseignants du premier degré public				
Ensemble	***2 037***	***2 974***	***3 765***	***2 928***
Femmes	1 967	2 925	3 660	2 865
Hommes	2 258	3 087	3 913	3 094
Enseignants du second degré public				
Ensemble	***2 272***	***3 221***	***4 148***	***3 224***
Femmes	2 161	3 194	4 120	3 174
Hommes	2 433	3 253	4 180	3 285
Personnels d'encadrement				
Ensemble	***3 261***	***4 157***	***5 116***	***4 172***
Femmes	3 176	4 056	4 993	4 101
Hommes	3 388	4 223	5 150	4 230
Personnels de vie scolaire				
Ensemble	***2 306***	***3 074***	***3 896***	***3 067***
Femmes	2 215	2 991	3 712	2 960
Hommes	2 643	3 407	4 283	3 411
Ensemble	***2 172***	***3 111***	***4 106***	***3 131***
Femmes	2 070	3 064	3 992	3 036
Hommes	2 389	3 254	4 252	3 294



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : parmi les enseignants du second degré monopensionnés, partis à la retraite en 2024, 10 % perçoivent moins de 2 272 euros par mois ; 10 % perçoivent plus de 4148 euros.
Notes : 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'Etat.
Cette année, le champ a été restreint aux retraités issus d'un corps exclusivement de l'éducation nationale. Les résultats ne peuvent pas être comparés aux versions antérieures du Panorama statistique des personnels.
Champ : France, ensemble des monopensionnés au Régime de retraite de l'État partis à la retraite en 2024, personnels fonctionnaires du public dont le dernier service de gestion est le ministère en charge de l'éducation nationale.
Source : DGFiP, Service des retraites de l'État - Base des pensions au 31/12/2024, calculs DEPP.

3. L'espérance de vie à la retraite des fonctionnaires retraités de l'éducation nationale

L'espérance de vie en retraite représente la durée de vie à la retraite moyenne d'une génération fictive soumise aux âges de départ à la retraite observés pour les partants de l'année et aux taux de mortalité observés pour les retraités du même sexe et de la même catégorie professionnelle au cours de l'année. Elle ne tient pas compte de l'augmentation de l'espérance de vie anticipée.

L'espérance de vie en retraite est de 25 ans pour les nouveaux retraités de l'éducation nationale

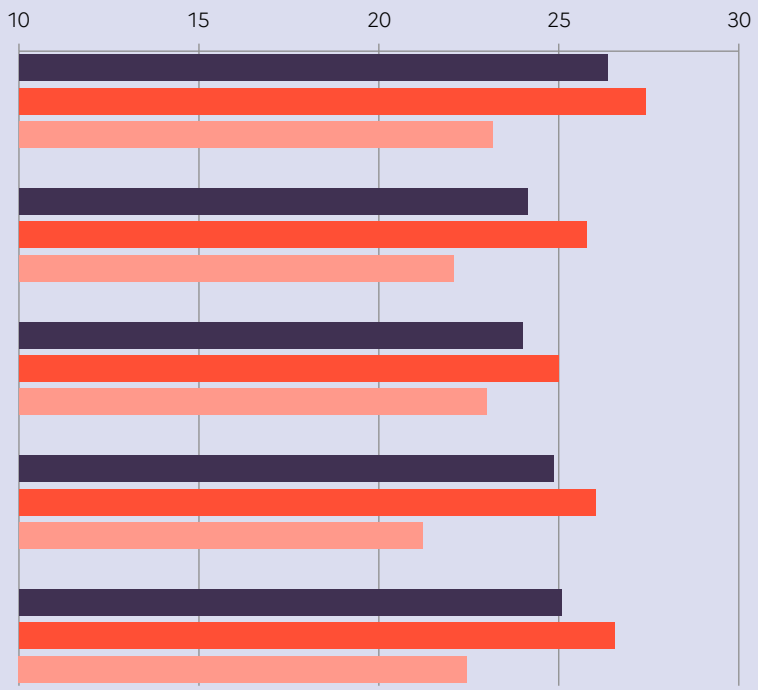
À la fin de l'année 2024, l'espérance de vie en retraite est de 25,1 ans pour les fonctionnaires partis de l'éducation nationale. Elle est de 26,5 ans pour les femmes et de 22,4 ans pour les hommes (**Figure 10.18**) : les femmes passeront donc en moyenne quatre années à la retraite de plus que les hommes. Cet écart ne s'explique que pour une faible partie par un âge de départ en moyenne moins élevé d'un an pour les femmes. L'explication tient principalement à la longévité plus élevée des femmes observée au-delà de la seule population des enseignants.

Une espérance de vie en retraite plus élevée pour les enseignants du premier degré

La durée passée à la retraite est plus importante de deux ans pour les enseignants du premier degré public par rapport à ceux du second degré. Cet écart est très proche du décalage d'âge d'entrée en retraite entre les deux groupes. Les personnels d'encadrement et de vie scolaire ont un âge de départ à la retraite et une espérance de vie en retraite proche de celle des enseignants du second degré.

Figure 10.18 – Espérance de vie à la retraite observée

	Âge moyen d'entrée en retraite	Espérance de vie en retraite (en années)
Enseignants du premier degré		
Ensemble	***61,5***	***26,4***
Femmes	61,4	27,4
Hommes	62,0	23,2
Enseignants du second degré		
Ensemble	***63,5***	***24,1***
Femmes	63,3	25,8
Hommes	63,9	22,1
Personnels d'encadrement		
Ensemble	***63,5***	***24,0***
Femmes	63,3	25,0
Hommes	63,7	23,0
Personnels de vie scolaire		
Ensemble	***63,2***	***24,9***
Femmes	63,0	26,0
Hommes	63,9	21,2
Ensemble	***62,7***	***25,1***
Femmes	62,3	26,5
Hommes	63,3	22,4



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : en 2024, les personnels de vie scolaire sont partis à la retraite à un âge moyen de 63 ans, pour une espérance de vie à la retraite moyenne de 25 ans.
Note : cette année, le champ a été restreint aux retraités issus d'un corps exclusivement de l'éducation nationale. Les résultats ne peuvent pas être comparés aux versions antérieures du Panorama statistique des personnels.
Champ : France, ensemble des pensionnés au Régime de retraite de l'État ayant touché leur première pension de retraite en 2024, personnels fonctionnaires du public dont le dernier service de gestion est le ministère en charge de l'éducation nationale.
Source : DGFiP, Service des retraites de l'État - Base des pensions au 31/12/2024, calculs DEPP.

POUR EN SAVOIR PLUS

DEPP, 2026, *Repères et références statistiques*, Paris.
- Fiche 9.26 - Les départs à la retraite des personnels
https://rers.depp.education.fr/

Geleyn D., 2024, « Retraites des enseignants : des départs à la retraite de plus en plus tardifs avant la prise d'effet de la nouvelle réforme », *Note d'information*, n° 24.43, DEPP. https://doi.org/10.48464/ni-24-43

11. LES DÉPARTS VOLONTAIRES DES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC

A. L'ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DÉPARTS VOLONTAIRES 317
B. LES DÉMISSIONS DES ENSEIGNANTS STAGIAIRES 321
C. LES DÉPARTS VOLONTAIRES PAR ACADÉMIE 323

CHIFFRES-CLÉS ANNÉE SCOLAIRE 2024-2025

- **2 100 enseignants fonctionnaires ont volontairement quitté l'éducation nationale**, soit 3,1 départs pour 1 000 enseignants fonctionnaires en poste :

  1 300 dans le premier degré, soit 3,7 départs pour 1 000 enseignants
  800 dans le second degré, soit 2,4 départs pour 1 000 enseignants

  1 400 ont démissionné
  700 ont obtenu une rupture conventionnelle

- **500 enseignants stagiaires ont démissionné, soit 27 démissions pour 1 000 stagiaires :**

  300 dans le premier degré, soit 28 démissions pour 1 000 stagiaires du premier degré
  200 dans le second degré, soit 25 démissions pour 1 000 stagiaires du second degré

FAITS SAILLANTS

Le taux de départs volontaires pour l'année scolaire 2024-2025 est en baisse par rapport à l'année scolaire précédente : 3,1 enseignants fonctionnaires sur 1 000 ont quitté l'éducation nationale, contre 3,5 sur 1 000 en 2023-2024. C'est la troisième année consécutive de baisse. Celle-ci concerne surtout les démissions (2,0 pour 1 000 contre 2,3 pour 1 000 en 2023-2024), le taux de ruptures conventionnelles restant stable. C'est dans les académies de Versailles, Paris, Grenoble et Rennes que les taux de départs volontaires sont les plus élevés (supérieurs à 4 pour 1 000).

SOURCE ET CHAMP

Ce chapitre s'intéresse aux personnels fonctionnaires des corps enseignants du secteur public. Il se restreint aux enseignants en activité, affectés au 30 novembre de l'année N sur un poste à l'éducation nationale, quel qu'il soit, sur le champ géographique de la France. La date du 30 novembre est retenue car elle correspond à celle où la quasi-totalité des affectations de la rentrée N sont terminées.

Les stagiaires sont inclus. Les enseignants qui ne sont pas en position d'activité (en détachement ou en disponibilité, par exemple) ne sont pas dans le champ.

Dans cette population, sont comptabilisés ceux partis définitivement de leur corps entre le 1er décembre de l'année N et le 30 novembre de l'année N+1, en ayant démissionné ou signé une rupture conventionnelle. Le ratio que ces départs représentent sur la population initiale est ensuite calculé.

Les effectifs de départs volontaires ont été constitués à partir des données de la **base statistique des agents (BSA)**, elle-même provenant des systèmes d'information de gestion administrative des agents.

DÉFINITIONS

Départ définitif volontaire

Un départ définitif volontaire correspond à une démission ou à une rupture conventionnelle. L'acceptation du départ par l'administration rend celui-ci irrévocable. Lorsque le départ est accepté, les liens du fonctionnaire avec le service sont rompus. Il ne pourra être réintégré que par le fait d'une nouvelle nomination soumise aux règles ordinaires (concours).

Démission

La démission résulte d'une demande écrite de l'intéressé marquant sa volonté expresse de quitter son administration. L'administration peut refuser la demande de l'agent, dans l'intérêt du service. En cas de refus, le fonctionnaire peut saisir la commission administrative paritaire.

La démission peut donner lieu à une indemnité de départ volontaire (IDV), sans que cela soit automatique.

Rupture conventionnelle

D'abord en expérimentation du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025 (article 72 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique), la rupture conventionnelle a été pérennisée au 1er janvier 2026 (articles L.552-1 à L.552-5 du code général de la fonction publique). Elle résulte de l'accord du fonctionnaire et de l'administration. Ainsi, elle peut être refusée sans motif par l'une ou l'autre des parties. Elle ne s'applique pas aux fonctionnaires stagiaires, seuls les titulaires peuvent en bénéficier.

La rupture conventionnelle donne automatiquement lieu à une indemnité spécifique et permet de bénéficier des allocations chômage.

AVERTISSEMENT

Le fait de ne considérer que les départs volontaires de personnes ayant une affectation à la rentrée scolaire peut engendrer des divergences avec des chiffres plus globaux sur l'ensemble des démissions et ruptures conventionnelles (qui incluent celles de personnels qui sont en détachement, etc.).

A. L'ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DÉPARTS VOLONTAIRES

Durant l'année scolaire 2024-2025, 2 100 enseignants fonctionnaires du public en poste à la rentrée 2024 ont choisi de quitter définitivement l'éducation nationale (**Figure 11.1**). Ce nombre de départs volontaires est en baisse par rapport à 2023-2024, avec 300 départs en moins.

Sur 1 000 enseignants en poste à la rentrée 2024, 3,1 sont définitivement partis durant l'année scolaire

La proportion de départs est très faible au regard des effectifs enseignants : le taux de départs volontaires est de 3,1 ‰, c'est-à-dire que pour 1 000 enseignants en poste, 3,1 sont définitivement partis. Ce taux est de 3,7 ‰ pour les enseignants du premier degré, soit une diminution de 0,6 ‰ par rapport à l'année scolaire précédente. Dans le second degré, 2,4 ‰ des enseignants ont choisi de partir durant l'année scolaire 2024-2025, soit un taux de départs également en baisse par rapport à 2023-2024 (diminution de 0,3 ‰).

Le taux de départs volontaires comprend l'ensemble des cessations définitives et volontaires de fonction, c'est-à-dire les démissions mais également les ruptures conventionnelles. Ces dernières sont en effet autorisées depuis le 1er janvier 2020 pour les enseignants titulaires (voir « **Définitions** »). Ainsi, en 2024-2025, pour 1 000 enseignants en poste à la rentrée, 2 ont démissionné et 1,1 ont signé une rupture conventionnelle (**Figure 11.2**).

Une proportion de ruptures conventionnelles stable depuis leur mise en place

Le taux de démissions a augmenté régulièrement entre les années scolaires 2013-2014 et 2018-2019. La hausse est alors d'environ 200 démissionnaires en plus chaque année, pour atteindre un taux de démissions de 2,3 ‰ durant l'année scolaire 2018-2019 (0,8 ‰ en 2013-2014).

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 1 000 enseignants en poste, 2,1 ont démissionné et 0,2 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. En 2020-2021, le taux de départs volontaires est reparti à la hausse de manière significative (augmentation de 1,1 ‰), en particulier dans le premier degré (augmentation de 1,6 ‰). Il s'agit de la première année pleine où le dispositif autorisant les ruptures conventionnelles est en place : elles concernent 1,2 ‰ des enseignants. Cette proportion est stable depuis tandis que celle des démissions, après avoir atteint 2,8 ‰ en 2021-2022, diminue progressivement chaque année.

Un départ volontaire sur quatre concerne un enseignant stagiaire

En 2024-2025, un quart des départs volontaires concernent des enseignants stagiaires et six sur dix des enseignants ayant au moins cinq ans d'ancienneté (**Figure 11.3**) À titre de comparaison, ces populations représentent respectivement 3 % et 87 % de l'ensemble des fonctionnaires.

La mise en place des ruptures conventionnelles, qui concernent seulement les titulaires, a mécaniquement fait baisser la part des stagiaires parmi l'ensemble des départs volontaires. En effet, de 2014-2015 à 2017-2018, les stagiaires représentaient plus de la moitié des départs. À l'inverse, la part des enseignants avec plus de cinq ans d'ancienneté a doublé entre 2018-2019 et 2022-2023. Ces deux dernières années, la part des enseignants stagiaires tend à remonter ; celle des titulaires depuis cinq ans ou plus se stabilise.

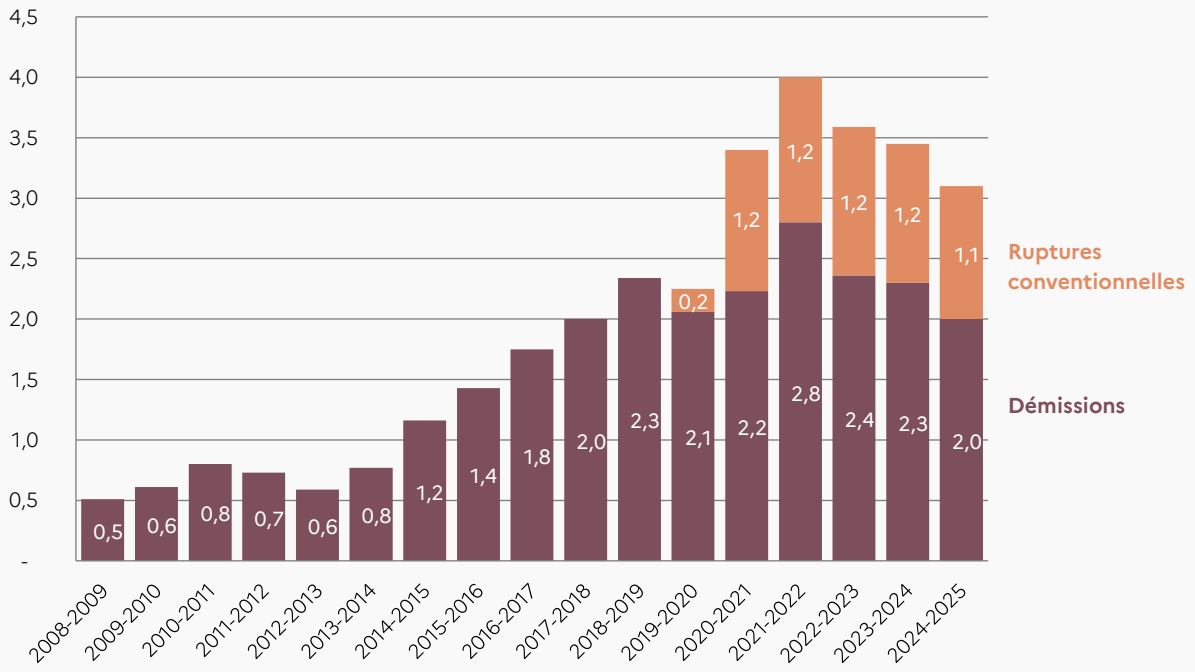
Figure 11.1 – Évolution des départs définitifs volontaires des enseignants fonctionnaires du public

Année scolaire	Ensemble enseignants		Enseignants premier degré		Enseignants second degré	
	Effectif	Taux (‰)	Effectif	Taux (‰)	Effectif	Taux (‰)
2008-2009	364	0,5	186	0,6	178	0,5
2009-2010	436	0,6	172	0,5	264	0,7
2010-2011	560	0,8	220	0,7	340	0,9
2011-2012	504	0,7	186	0,6	318	0,9
2012-2013	399	0,6	182	0,6	217	0,6
2013-2014	523	0,8	275	0,8	248	0,7
2014-2015	804	1,2	444	1,3	360	1,0
2015-2016	1 002	1,4	591	1,7	411	1,2
2016-2017	1 232	1,8	740	2,1	492	1,4
2017-2018	1 417	2,0	853	2,5	564	1,6
2018-2019	1 664	2,3	974	2,8	690	1,9
2019-2020	1 598	2,3	945	2,7	653	1,8
2020-2021	2 430	3,4	1 513	4,3	917	2,6
2021-2022	2 859	4,1	1 673	4,8	1 186	3,4
2022-2023	2 489	3,6	1 524	4,4	965	2,8
2023-2024	2 392	3,5	1 466	4,3	926	2,7
2024-2025	2 095	3,1	1 280	3,7	815	2,4

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : parmi l'ensemble des enseignants fonctionnaires en poste à la rentrée 2008, 364 ont choisi de quitter définitivement l'éducation nationale durant l'année scolaire 2008-2009, soit 0,5 enseignant sur 1 000.
Note : les résultats relatifs à l'année scolaire 2023-2024 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.
Champ : France. Pour l'année N-N+1, enseignants fonctionnaires du public en activité, rémunérés au titre de l'éducation nationale et ayant une affectation au 30 novembre de l'année N, y compris stagiaires. Démissions et ruptures conventionnelles.
Source : DEPP, Panels des personnels issus de BSA.

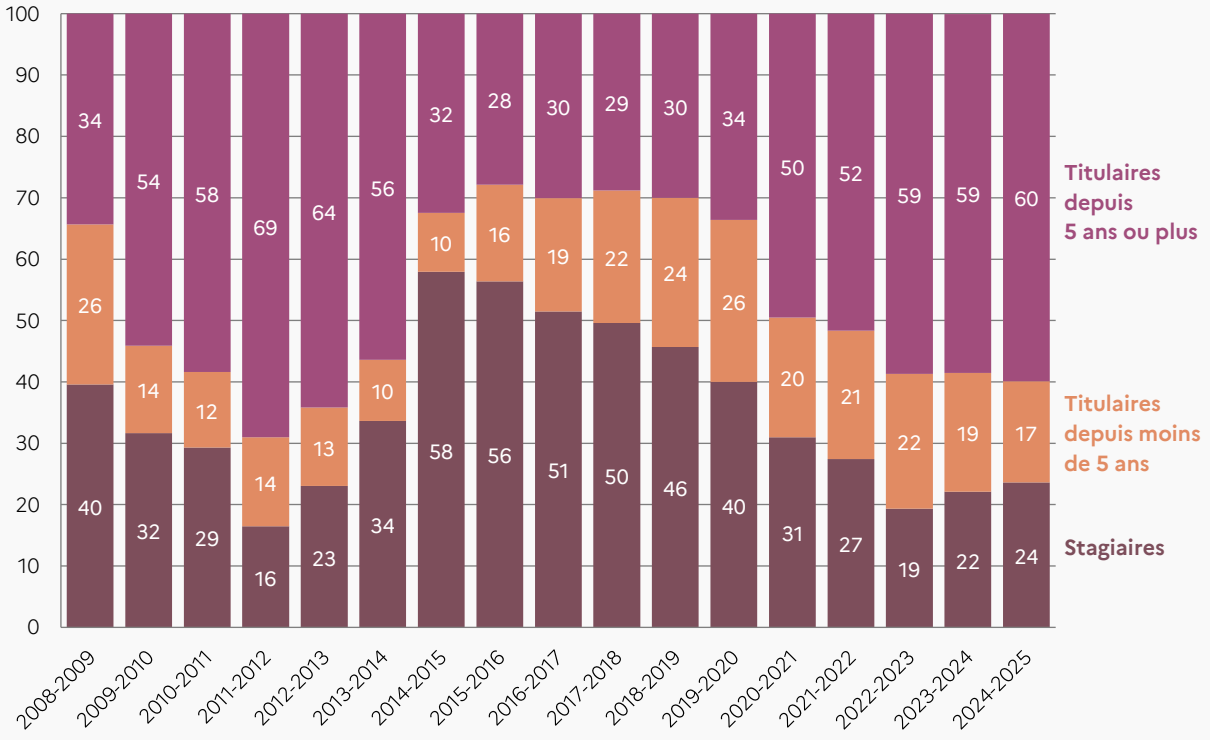
Figure 11.2 – Évolution du taux de départs définitifs volontaires des enseignants fonctionnaires du public, réparti par types de départ (en ‰)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : parmi l'ensemble des enseignants fonctionnaires en poste à la rentrée 2008, 0,5 sur 1 000 ont choisi de quitter définitivement l'éducation nationale durant l'année scolaire 2008-2009, exclusivement des démissions. En 2024-2025, cela représente 3,1 enseignants sur 1 000, dont 2,0 démissions et 1,1 ruptures conventionnelles.
Note : les résultats relatifs à l'année scolaire 2023-2024 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.
Champ : France. Pour l'année N-N+1, enseignants fonctionnaires du public en activité, rémunérés au titre de l'éducation nationale et ayant une affectation au 30 novembre de l'année N, y compris stagiaires.
Source : DEPP, Panels des personnels issus de BSA.

Figure 11.3 – Évolution de la répartition par ancienneté des départs définitifs volontaires des enseignants fonctionnaires du public (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

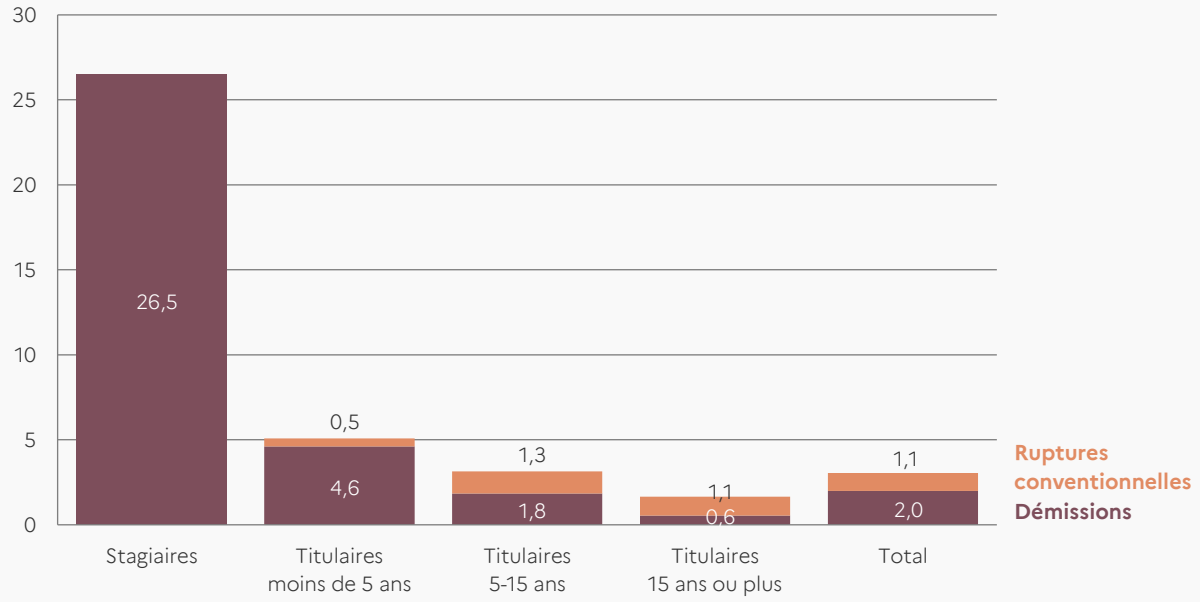
Lecture : parmi les enseignants en poste à l'éducation nationale à la rentrée 2008 et ayant ont choisi de quitter définitivement l'éducation nationale durant l'année scolaire 2008-2009, 40 % étaient stagiaires, 26 % titulaires avec moins de cinq ans d'ancienneté et 34 % titulaires avec cinq ans ou plus d'ancienneté.
Note : les résultats relatifs à l'année scolaire 2023-2024 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.
Par ailleurs, à titre de comparaison, en 2024-2025, les enseignants stagiaires représentent 3 % de l'ensemble des enseignants fonctionnaires, les titulaires depuis moins de 5 ans en représentent 10 % et les titulaires depuis 5 ans ou plus 87 %.
Champ : France. Pour l'année N-N+1, enseignants fonctionnaires du public en activité, rémunérés au titre de l'éducation nationale et ayant une affectation au 30 novembre de l'année N, y compris stagiaires. Démissions et ruptures conventionnelles.
Source : DEPP, Panels des personnels issus de BSA.

B. LES DÉMISSIONS DES ENSEIGNANTS STAGIAIRES

En 2024-2025, les démissions restent beaucoup plus fréquentes, toutes proportions gardées, parmi les enseignants stagiaires : 26,5 ‰ d'entre eux choisissent de quitter l'éducation nationale, contre 4,6 ‰ des titulaires ayant moins de cinq ans d'ancienneté, 1,8 ‰ de ceux qui enseignent depuis cinq à quinze ans et 0,6 ‰ des plus expérimentés (**Figure 11.4**). Les titulaires peuvent également demander une rupture conventionnelle, dispositif ne concernant pas les stagiaires. Toutefois, même en cumulant démissions et ruptures conventionnelles, le taux de départs volontaires des titulaires reste bien inférieur à celui des stagiaires.

Pour 1 000 enseignants stagiaires, 27,5 ont démissionné dans le premier degré et 25,4 dans le second degré (**Figure 11.5**). Le taux de démission des stagiaires a atteint son maximum en 2021-2022 (37,8 ‰). Il s'est réduit d'un tiers en 2022-2023 et s'est stabilisé depuis. Cette évolution concerne à la fois les enseignants stagiaires du premier degré et ceux du second degré.

Figure 11.4 – Taux de démissions et taux de ruptures conventionnelles des enseignants fonctionnaires du public, par ancienneté (en ‰)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : parmi les enseignants titulaires depuis moins de 5 ans en poste à l'éducation nationale à la rentrée 2024, 4,6 sur 1 000 ont démissionné durant l'année scolaire 2024-2025 et 0,5 sur 1 000 ont fait une rupture conventionnelle.
Champ : France. Enseignants fonctionnaires du public en activité, rémunérés au titre de l'éducation nationale et ayant une affectation à la rentrée 2024, y compris stagiaires.
Source : DEPP, Panel des personnels issus de BSA, novembre 2024.

Figure 11.5 – Évolution des démissions des enseignants stagiaires du public

Année scolaire	Ensemble stagiaires		Stagiaires premier degré		Stagiaires second degré	
	Effectif	Taux (‰)	Effectif	Taux (‰)	Effectif	Taux (‰)
2008-2009	144	9,4	74	8,2	70	11,5
2009-2010	138	10,2	61	8,9	77	12,0
2010-2011	164	11,2	69	9,6	95	13,0
2011-2012	83	8,1	20	6,1	63	9,1
2012-2013	92	7,0	42	7,0	50	7,1
2013-2014	176	9,2	82	9,9	94	8,8
2014-2015	466	14,0	257	15,9	209	12,7
2015-2016	565	21,0	344	24,2	221	18,1
2016-2017	634	23,9	396	28,4	238	20,0
2017-2018	703	26,1	402	28,0	301	25,4
2018-2019	760	31,5	423	33,2	337	29,6
2019-2020	639	29,5	362	32,0	277	26,7
2020-2021	753	34,6	467	40,1	286	28,2
2021-2022	784	37,8	397	38,0	387	37,6
2022-2023	482	26,4	267	27,5	215	25,2
2023-2024	528	27,5	294	28,2	234	26,8
2024-2025	495	26,5	270	27,5	225	25,4

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : parmi l'ensemble des enseignants stagiaires en poste à la rentrée 2008, 144 ont choisi de quitter définitivement l'éducation nationale durant l'année scolaire 2008-2009, soit 9,4 stagiaires sur 1 000.
Note : les résultats relatifs à l'année scolaire 2023-2024 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.
Champ : France. Pour l'année N-N+1, enseignants stagiaires du public en activité, rémunérés au titre de l'éducation nationale et ayant une affectation au 30 novembre de l'année N. Démissions.
Source : DEPP, Panels des personnels issus de BSA.

C. LES DÉPARTS VOLONTAIRES PAR ACADÉMIE

En 2024-2025, l'académie de Versailles a le taux de départs volontaires le plus élevé parmi toutes les académies. Il est de 4,6 ‰, c'est-à-dire que pour 1 000 enseignants en poste à la rentrée 2024, 4,6 sont définitivement partis au cours de l'année (**Figure 11.6**). Ce taux dépasse également 4 ‰ dans les académies de Paris, Grenoble et Rennes. À Paris, 7,3 ‰ des enseignants du premier degré ont choisi de partir durant l'année scolaire, soit le taux le plus élevé pour ce niveau d'enseignement. À l'inverse, 2,0 ‰ des enseignants du second degré de cette académie sont partis, soit un taux en-dessous du niveau national. C'est en Corse que le taux de départs volontaires est le plus bas (0,6 ‰), quel que soit le niveau d'enseignement. Il est également peu élevé dans les académies de Guadeloupe, Martinique et Mayotte.

Dans les deux tiers des académies, le taux de démissions est plus élevé que celui de ruptures conventionnelles (**Figure 11.7**). Par exemple, durant l'année scolaire 2024-2025, pour 1 000 enseignants de l'académie de Versailles, 4,0 ont démissionné et 0,6 sont partis par rupture conventionnelle. À l'inverse, dans l'académie de Rennes, 3,2 ‰ des enseignants ont effectué une rupture conventionnelle et 0,9 ‰ ont démissionné. C'est dans cette académie que le taux de ruptures conventionnelles est le plus élevé.

Figure 11.6 – Départs définitifs volontaires des enseignants fonctionnaires du public au sein de chaque académie

Académie	Ensemble enseignants		Enseignants premier degré		Enseignants second degré	
	Effectif	Taux (‰)	Effectif	Taux (‰)	Effectif	Taux (‰)
Aix-Marseille	111	3,6	76	4,8	35	2,3
Amiens	63	2,9	33	3,0	30	2,8
Besançon	33	2,6	17	2,7	16	2,6
Bordeaux	89	2,8	56	3,6	33	2,0
Clermont-Ferrand	22	1,8	15	2,4	7	1,1
Corse	2	0,6	1	0,6	1	0,6
Créteil	159	3,0	104	3,8	55	2,1
Dijon	47	2,9	31	3,8	16	2,0
Grenoble	141	4,2	92	5,4	49	3,0
Guadeloupe	8	1,3	4	1,4	4	1,3
Guyane	11	2,1	5	1,6	6	2,7
La Réunion	52	3,5	21	2,9	31	4,1
Lille	94	2,1	55	2,5	39	1,8
Limoges	18	2,5	12	3,6	6	1,6
Lyon	126	3,8	75	4,3	51	3,2
Martinique	9	1,8	7	2,8	2	0,8
Mayotte	6	1,3	5	1,7	1	0,6
Montpellier	85	3,0	55	3,9	30	2,1
Nancy-Metz	60	2,5	38	3,2	22	1,8
Nantes	75	2,6	45	3,1	30	2,0
Nice	40	1,9	20	1,9	20	1,8
Normandie	80	2,4	49	2,9	31	1,8
Orléans-Tours	71	2,7	41	3,1	30	2,2
Paris	72	4,3	53	7,3	19	2,0
Poitiers	47	2,8	31	3,7	16	1,8
Reims	32	2,3	12	1,7	20	2,9
Rennes	99	4,1	66	5,8	33	2,6
Strasbourg	69	3,4	36	3,7	33	3,2
Toulouse	85	2,9	49	3,4	36	2,4
Versailles	289	4,6	176	5,5	113	3,6
Total	**2 095**	**3,1**	**1 280**	**3,7**	**815**	**2,4**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : parmi l'ensemble des enseignants fonctionnaires en poste à l'académie de Versailles à la rentrée 2024, 4,6 ‰ ont choisi de quitter définitivement l'éducation nationale durant l'année scolaire 2024-2025, soit 289 enseignants.
Champ : France. Enseignants fonctionnaires du public en activité, rémunérés au titre de l'éducation nationale et ayant une affectation à la rentrée 2024, y compris stagiaires. Démissions et ruptures conventionnelles.
Source : DEPP, Panel des personnels issus de BSA, novembre 2024.

Figure 11.7 – Taux de démissions et de ruptures conventionnelles des enseignants fonctionnaires du public au sein de chaque académie (en ‰)

Académie	Démissions	Ruptures conventionnelles	Total
Aix-Marseille	1,9	1,7	3,6
Amiens	2,3	0,6	2,9
Besançon	1,6	1,0	2,6
Bordeaux	1,4	1,3	2,8
Clermont-Ferrand	0,6	1,1	1,8
Corse	0,3	0,3	0,6
Créteil	2,9	0,1	3,0
Dijon	1,5	1,4	2,9
Grenoble	3,0	1,2	4,2
Guadeloupe	0,7	0,7	1,3
Guyane	0,6	1,5	2,1
La Réunion	0,4	3,1	3,5
Lille	1,5	0,7	2,1
Limoges	1,7	0,8	2,5
Lyon	2,7	1,2	3,8
Martinique	0,6	1,2	1,8
Mayotte	0,7	0,7	1,3
Montpellier	1,5	1,4	3,0
Nancy-Metz	1,8	0,7	2,5
Nantes	1,6	1,0	2,6
Nice	1,3	0,6	1,9
Normandie	1,4	1,0	2,4
Orléans-Tours	1,6	1,1	2,7
Paris	3,6	0,7	4,3
Poitiers	1,6	1,2	2,8
Reims	1,2	1,1	2,3
Rennes	0,9	3,2	4,1
Strasbourg	3,0	0,4	3,4
Toulouse	1,1	1,8	2,9
Versailles	4,0	0,6	4,6
Total	**2,0**	**1,1**	**3,1**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : parmi l'ensemble des enseignants fonctionnaires du public en poste à l'académie de Versailles à la rentrée 2024, 4,0 ‰ ont démissionné durant l'année scolaire 2024-2025 et 0,6 ‰ ont fait une rupture conventionnelle.
Champ : France. Enseignants fonctionnaires du public en activité, rémunérés au titre de l'éducation nationale et ayant une affectation à la rentrée 2024, y compris stagiaires. Démissions et ruptures conventionnelles.
Source : DEPP, Panel des personnels issus de BSA, novembre 2024.

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 ACCOMPAGNANTS D'ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP (AESH)

A. LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES AESH 329
B. LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AESH 335

CHIFFRES-CLÉS RENTRÉE 2025

- **138 200** accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)
  dont **94 %** de femmes
  dont **68 %** en CDI
- Une progression des effectifs de **2,5 %** sur un an
- Une quotité travaillée qui reste stable : **64 %** d'un temps plein
- Huit AESH sur dix ont enregistré une hausse individuelle de salaire net en euros constants.

FAITS SAILLANTS

À la rentrée 2025, les AESH sont de plus en plus nombreux même si la croissance de leurs effectifs est moindre passant de + 5 % en 2024 à + 2,5 % en 2025. Ils sont à présent 138 200 AESH en activité pour accompagner les élèves en situation de handicap scolarisés dans les écoles du premier degré ou les établissements du second degré. En 2024, compte tenu des mesures de revalorisation salariale mises en œuvre, le salaire net moyen des AESH a augmenté, en moyenne, en euros constants, de 4,2 %. Pour les AESH présents en 2023 et en 2024, cette augmentation est voisine (4,6 %). À titre de comparaison, sur la même période, le salaire net moyen des fonctionnaires et assimilés du MEN a augmenté de 3,1 % en euros constants (5,1 % pour les fonctionnaires et assimilés présents en 2023 et 2024 – voir chapitre 7).

SOURCE

Les figures de ce chapitre ont principalement été construites à partir du **panel des personnels issu de la base statistique des agents (BSA)**, elle-même provenant des systèmes d'information de gestion administrative des agents. Les informations de BSA restituent une image des personnels au 30 novembre de chaque année, reflétant ainsi la situation en début d'année scolaire.

Les données de rémunérations des AESH sont produites à partir du **système d'information sur les agents des services publics (Siasp)**, conçu et produit par l'Insee (voir « source » **chapitre 7)**,

Les données des conditions d'exercices des AESH sont extraites de l'**Enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires** conduite au printemps 2025 par la DEPP (voir « source » **chapitre 13**).

CHAMP

Les personnels dénombrés sont les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH). 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 AESH intervenant dans les établissements privés sous contrat d'association avec l'État sont comptabilisés dans les effectifs mais ils ne sont pas distingués. Les anciens contrats aidés ne sont pas comptabilisés avec les AESH car ils ne remontaient pas dans la source de données.

DÉFINITIONS

Pôle inclusif d'accompagnement localisé (PIAL)

Le PIAL est une organisation collective de la gestion des besoins d'accompagnement des élèves en situation de handicap dans un territoire défini par le directeur académique des services de l'éducation nationale (DASEN). Il s'agit d'un groupement d'établissements qui comporte un établissement tête de PIAL et des établissements rattachés.

Les AESH rattachées à un PIAL sont appelés à intervenir dans un ou plusieurs établissements appartenant au PIAL.

Les PIAL ont été déployés progressivement à partir de la rentrée 2019.

AVERTISSEMENT

En 2023 et 2024, la gestion des AESH a basculé progressivement des établissements aux DSDEN, ce qui a facilité la remontée centralisée de ces données dans les systèmes d'informations RH du ministère. Cette amélioration de la qualité des données conduit à un meilleur suivi de la situation de ces personnels mais ne permet plus une comparaison avec les congés des années antérieures à 2023.

Par ailleurs, des travaux de fiabilisation du panel des personnels sont en cours concernant les informations sur les bénéficiaires de l'obligation à l'emploi (BOE) dont la publication est momentanément suspendue dans ce chapitre du *Panorama*.

A. LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES AESH

À la rentrée 2025, 138 200 accompagnants d'élèves en situation de handicap (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 (**Figure 12.1**). Ils représentent un personnel sur dix et quatre personnels non enseignants sur dix (**Figure 12.2**). À titre de comparaison, leur effectif est proche de celui des enseignants du privé sous contrat (141 400).

Depuis la rentrée 2020, date à laquelle tous les contrats aidés ont basculé en contrat d'AESH, le nombre d'AESH a augmenté de 20 %, soit un rythme annuel moyen de 4 % (**Figure 12.3**). L'augmentation en équivalent temps plein (ETP) est un peu plus rapide (+ 23 %), témoignant d'un léger allongement de la quotité de travail. L'augmentation des effectifs d'AESH en 2025 (+2,5 %) est moindre qu'en 2024 (+ 5 %).

Neuf AESH sur dix sont des femmes

Les AESH sont très majoritairement des femmes (94 %). Elles ont des quotités de temps de travail un peu plus faibles que celle des hommes. L'âge moyen des AESH augmente, il passe de 45,6 ans en 2024 à 45,9 ans en 2025. Entre les deux rentrées, la part des 50 ans ou plus augmente d'un point (40 % en 2025) et la part des moins de 35 ans diminue d'un point (14 %). Cette augmentation de l'âge s'inscrit dans une tendance à long terme puisque depuis 2020 l'âge moyen des AESH a augmenté de 1,3 an. De même, la part des moins de 35 ans a baissé de 4 points et la part des 50 ans ou plus a augmenté dans les mêmes proportions.

85 % des AESH sont rattachés à un PIAL inter degré

À la rentrée 2025, 9 % des AESH exercent leurs fonctions dans le premier degré, 5 % dans le second degré et 85 % sont rattachés à un Pôle inclusif d'accompagnement localisé (PIAL) inter degré, ce qui ne permet pas au niveau national de savoir précisément si les AESH exercent plutôt dans le premier degré ou dans le second degré. Le nombre d'AESH rattachés à un PIAL inter degré a été multiplié par deux entre les rentrées 2020 et 2025 (**Figure 12.4**).

Sept AESH sur dix sont désormais en CDI

94 200 AESH sont en CDI à la rentrée 2025, ce qui représente 68 % d'entre eux (**Figure 12.3**). Cet effectif a fortement augmenté puisqu'ils étaient 18 100 en 2020, ce qui représentait alors 16 % des AESH. Cette augmentation résulte du décret n° 2023-597 du 13 juillet 2023 visant à pérenniser l'emploi des AESH. Depuis le 1er septembre 2023, lorsque leur CDD arrive au terme des trois ans, il n'est plus renouvelable qu'en CDI (alors qu'il était renouvelable une fois en CDD de trois ans auparavant). Entre 2022 et 2023, le nombre d'AESH en CDI a ainsi été multiplié par trois.

Le temps d'accompagnement des AESH est prévu règlementairement pour une durée hebdomadaire de 39h. Cependant, les AESH se voient majoritairement proposer des temps incomplets plus proches du temps de scolarisation des élèves (98 % d'entre eux). Leur temps de travail s'en trouve réduit : ils exercent en moyenne à 64 % d'un temps plein, soit 25h hebdomadaires. Ces quotités de temps de travail sont plus élevées selon qu'ils exercent dans le second degré (70 % d'un temps plein) plutôt que dans le premier degré (62 %). De même, les AESH en CDI ont une quotité de travail en moyenne plus élevée que celle des AESH en CDD (respectivement 65 % et 62 %).

560 accompagnants de personnels en situation de handicap (APSH)

À noter qu'une petite partie des AESH n'intervient pas auprès des élèves mais auprès des personnels en situation de handicap. En effet, 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). En l'absence de contrats spécifiques, ces derniers sont recrutés sur des contrats d'AESH. Les AESH n'exerçant qu'en établissements scolaires, des vacataires ou des contractuels sont recrutés pour les personnels en situation de handicap qui exercent leurs fonctions dans les services déconcentrés (rectorats ou directions des services départementaux de l'éducation nationale).

À la rentrée 2025, parmi les 560 APSH recensés, un tiers interviennent dans les écoles auprès d'enseignants du premier degré (**Figure 12.4**). Les autres interviennent auprès des personnels dans des établissements du second degré.

Parmi les AESH de l'académie de Paris, une proportion plus élevée d'hommes

À la rentrée 2025, 16 % des AESH exercent dans la région académique d'Île-de-France, 13 % dans celle d'Auvergne-Rhône-Alpes, 11 % en Occitanie et dans les Hauts-de-France (**Figure 12.5**). Cette répartition académique des AESH est proche de la répartition des élèves scolarisés sur le territoire.

Les caractéristiques des AESH varient en fonction de leur académie d'affectation. Paris et Amiens sont les académies de France hexagonale où la part des jeunes AESH est la plus élevée (respectivement 23 % et 21 % de moins de 35 ans). Dans les DROM, la part des moins de 35 ans est particulièrement forte à Mayotte (43 %) et en Guyane (51 %). *À contrario*, la Bretagne et la Corse sont les académies où les AESH âgés de 50 ans ou plus sont les plus fréquents (46 %), suivies par les académies de Nice et Poitiers (45 %). La part des femmes est moins élevée dans l'académie de Paris (81 %) et, dans les DROM, en Guyane (86 %).

Que sont devenus à la rentrée 2025 les AESH présents à la rentrée 2022 ?

Parmi les 121 600 personnels qui étaient AESH à la rentrée 2022, 78 % sont toujours AESH à la rentrée 2025, en CDI pour la quasi-totalité d'entre eux. Peu d'AESH sont restés à l'éducation nationale pour devenir enseignants (1 %). 21 % ne sont plus en activité dans l'éducation nationale. (**Figure 12.6**).

Les AESH qui sont partis entre 2022 et 2025 sont plus fréquemment dans les classes d'âge les plus jeunes et les classes d'âge les plus âgées : 26 % avaient moins de 35 ans à la rentrée 2022 et 24 % avaient au moins 60 ans. Ces proportions étaient respectivement de 14 % et 4 % pour les AESH toujours en poste. L'hypothèse de départs à la retraite, peut être émise pour les AESH de 60 ans ou plus (ils ont 63 ans ou plus en 2025). Toutefois, les données ne permettent pas d'établir précisément le motif de départ pour la totalité de cette tranche d'âge. Les AESH sortants se caractérisent aussi par une quotité moyenne de travail plus faible à la rentrée 2022 (61 % d'un temps plein au lieu de 64 % pour ceux qui sont restés en poste).

À titre de comparaison, parmi les 50 200 personnels qui étaient AESH à la rentrée 2017, la même proportion l'était toujours trois ans après : 78 %, dont seulement quatre sur dix en CDI (**Figure 12.7**). Ceux qui sont partis étaient également plus jeunes et avec une quotité de travail plus faible.

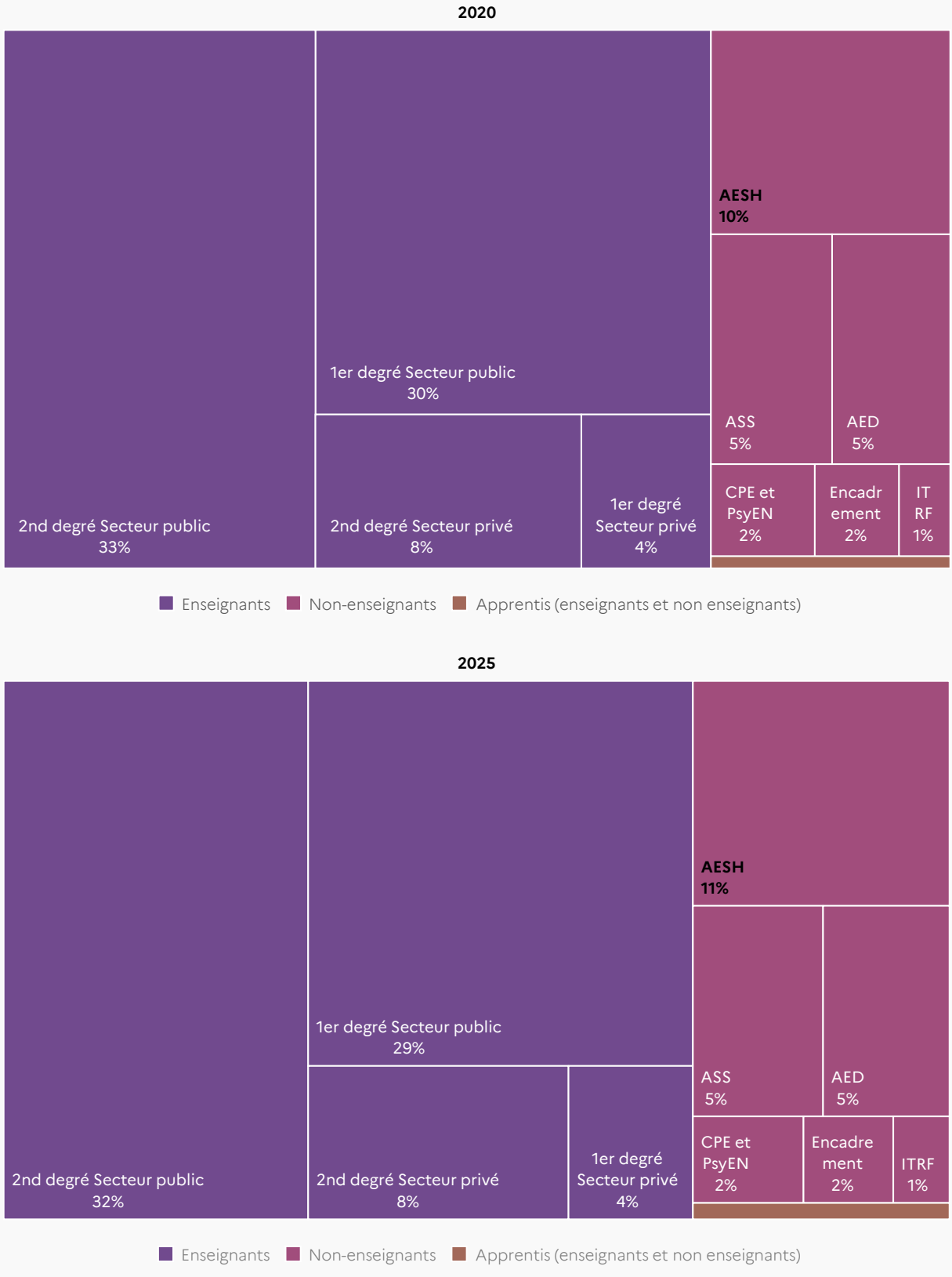
Figure 12.1 – Les AESH par degré d'enseignement

		Effectif	% du total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans ou plus	Age moyen	Part du temps incomplet (1)	Quotité moyenne (2) (en %)	Effectifs ETP
1er degré	Femmes	12 092	9		14	41	46,3	98,1	61,8	7 476
	Hommes	883	1		43	27	39,6	97,4	58,5	517
	Ensemble	12 975	9	93	16	40	45,8	98,1	61,6	7 993
2nd degré	Femmes	6 267	5		13	47	47,4	92,1	69,5	4 354
	Hommes	850	1		26	38	44,6	90,4	71,1	604
	Ensemble	7 117	5	88	14	46	47,1	91,9	69,7	4 958
Inter degré	Femmes	111 303	81		14	39	46,0	98,1	63,4	70 606
	Hommes	6 790	5		25	37	44,1	97,1	65,1	4 418
	Ensemble	118 093	85	94	14	39	45,9	98,0	63,5	75 024
Ensemble des AESH	**Femmes**	**129 662**	**94**		**14**	**40**	**46,1**	**97,8**	**63,6**	**82 437**
	Hommes	**8 523**	**6**		**27**	**36**	**43,7**	**96,4**	**65,0**	**5 539**
	Ensemble	**138 185**	**100**	**94**	**14**	**40**	**45,9**	**97,7**	**63,7**	**87 976**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Un emploi à temps incomplet est un emploi dont la durée de travail proposée par l'administration pour couvrir ses besoins est inférieure à la durée règlementaire de cet emploi, soit 39h hebdomadaires pour un AESH. À la différence, le temps partiel émane d'une demande de l'agent.
2. La quotité moyenne désigne la quotité de travail réalisée par l'agent, qu'il soit à temps plein, à temps partiel ou à temps incomplet. Une quotité à 100% représente un temps de travail hebdomadaire de 39h pour un AESH.
Lecture : à la rentrée 2025, parmi les 138 185 AESH, on compte 94 % de femmes, 14 % de personnes de moins de 35 ans et 40 % de personnes de 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 45,9 ans. 97,7 % sont à temps incomplet. Leur quotité moyenne de travail est de 63,7 % et l'effectif en équivalent temps plein est de 87 976 personnes.
Champ : France, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 12.2 – Les AESH parmi l'ensemble des personnels



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Champ : France, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 12.3 – Évolution des effectifs d'AESH depuis 5 ans (hors contrats aidés)

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Évolution 2020-2025	Évolution 2024-2025
Effectifs des AESH	**115 305**	**119 018**	**121 580**	**128 466**	**134 775**	**138 185**	**19,8**	**2,5**
dont en CDI	*18 094*	*19 176*	*24 474*	*78 393*	*86 118*	*94 233*	*420,8*	*9,4*
% CDI	15,7	16,1	20,1	61,0	63,9	68,2		
ETP des AESH	**71 612**	**74 639**	**76 615**	**81 164**	**85 326**	**87 976**	**22,8**	**3,1**
Age moyen	**44,6**	**45**	**45,1**	**45,3**	**45,6**	**45,9**		
% des moins de 35 ans	18,8	17,7	17,1	16,3	15,3	14,4		
% des 50 ans ou plus	35,3	36,3	36,6	37,5	38,7	39,6		
Quotité moyenne	**62,1**	**62,7**	**63**	**63,2**	**63,4**	**63,7**		
quotite moyenne CDD	*61,2*	*61,8*	*62,0*	*61,2*	*61,4*	*61,7*		
quotite moyenne CDI	*67,1*	*67,5*	*67,0*	*64,4*	*64,5*	*64,6*		
% de temps incomplets	97,7	97,2	97,9	97,7	97,6	97,7		
% de temps incomplets parmis les CDI	92,4	92,4	93,4	96,8	96,8	96,9		

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Champ : France, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 12.4 – Évolution des AESH depuis 5 ans (hors contrats aidés) selon le type de mission

		2020	2021	2022	2023	2024	2025
Accompagnant enseignant en situation de handicap (APSH)	1er degré	206	217	221	200	198	201
	2nd degré	431	416	393	388	371	361
	Ensemble	637	633	614	588	569	562
Accompagnant élève collectif	1er degré	1 751	1 136	668	494	436	418
	2nd degré	1 810	1 292	808	639	544	569
	Ensemble	3 561	2 428	1 476	1 133	980	987
Accompagnant élève individuel	1er degré	18 550	12 737	4 692	4 248	4 738	4 571
	2nd degré	8 178	5 531	2 115	1 500	1 276	1 180
	Ensemble	26 728	18 268	6 807	5 748	6 014	5 751
Accompagnant élève mutualisé	1er degré	19 012	12 992	5 211	1 321	1 006	729
	2nd degré	7 653	5 204	2 558	1 071	813	738
	Ensemble	26 665	18 196	7 769	2 392	1 819	1 467
Accompagnant élève organisé en pôle inclusif d'accompagnement localisé (PIAL)	1er degré	7 520	9 743	10 338	8 162	7 072	7 056
	2nd degré	5 629	6 844	6 876	5 412	4 689	4 267
	Inter degré	44 564	62 905	87 698	105 027	113 630	118 093
	Ensemble	57 713	79 492	104 912	118 601	125 391	129 416
Ensemble	**1er degré**	**47 039**	**36 825**	**21 130**	**14 426**	**13 450**	**12 975**
	2nd degré	**23 702**	**19 288**	**12 752**	**9 013**	**7 695**	**7 115**
	Inter degré	**44 564**	**62 905**	**87 698**	**105 027**	**113 630**	**118 093**
	Ensemble	**115 305**	**119 018**	**121 580**	**128 466**	**134 775**	**138 183**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Champ : France, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 12.5 – Les AESH par académie

	Effectifs	% du total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans ou plus	Age moyen	Quotité moyenne (1) (en %)	Effectifs ETP
Clermont-Ferrand	2 082	1,5	95	14	39	45,7	62,7	1 305
Grenoble	7 689	5,6	96	13	41	46,3	63,5	4 881
Lyon	7 618	5,5	94	15	39	45,7	64,7	4 933
Auvergne-Rhône-Alpes	**17 389**	**12,6**	**95**	**14**	**40**	**46,0**	**63,9**	**11 118**
Besancon	1 677	1,2	94	11	43	47,0	61,6	1 033
Dijon	3 131	2,3	94	12	42	46,6	60,6	1 897
Bourgogne-Franche-Comté	**4 808**	**3,5**	**94**	**12**	**43**	**46,7**	**60,9**	**2 930**
Bretagne (Rennes)	**6 979**	**5,1**	**92**	**11**	**46**	**47,6**	**63,6**	**4 439**
Centre-Val-de-Loire (Orléans-Tours)	**4 028**	**2,9**	**94**	**17**	**37**	**45,0**	**64**	**2 577**
Corse	**484**	**0,4**	**96**	**14**	**46**	**47,1**	**54,9**	**266**
Nancy-Metz	4 330	3,1	95	12	43	46,6	65,2	2 825
Reims	2 488	1,8	95	14	39	45,9	60,5	1 505
Strasbourg	3 019	2,2	93	17	34	44,6	64,1	1 936
Grand Est	**9 837**	**7,1**	**94**	**14**	**39**	**45,8**	**63,7**	**6 266**
Amiens	4 493	3,3	95	21	31	43,5	65,4	2 938
Lille	10 756	7,8	95	15	36	45,1	62,8	6 759
Hauts-de-France	**15 249**	**11,0**	**95**	**17**	**34**	**44,6**	**63,6**	**9 697**
Créteil	8 828	6,4	96	15	37	45,5	64,8	5 724
Paris	3 630	2,6	81	23	41	45,1	60,9	2 210
Versailles	10 191	7,4	95	13	41	46,6	64,2	6 547
Île-de-France	**22 649**	**16,4**	**93**	**15**	**39**	**45,9**	**63,9**	**14 481**
Normandie	**6 044**	**4,4**	**94**	**16**	**37**	**45,1**	**64**	**3 869**
Bordeaux	6 763	4,9	95	12	43	46,8	61,2	4 139
Limoges	1 522	1,1	92	15	38	45,6	59,3	902
Poitiers	3 018	2,2	93	12	45	47,2	65	1 963
Nouvelle-Aquitaine	**11 303**	**8,2**	**94**	**12**	**43**	**46,7**	**62**	**7 004**
Montpellier	6 826	4,9	94	13	43	46,9	63,2	4 314
Toulouse	8 336	6,0	94	13	41	46,3	65,9	5 496
Occitanie	**15 162**	**11,0**	**94**	**13**	**42**	**46,6**	**64,7**	**9 811**
Pays de la Loire (Nantes)	**6 775**	**4,9**	**94**	**14**	**40**	**46,1**	**62,3**	**4 224**
Aix-Marseille	7 397	5,4	94	12	42	46,9	64,9	4 799
Nice	3 938	2,8	96	9	45	47,7	66,4	2 615
Provence-Alpes-Côte d'Azur	**11 335**	**8,2**	**95**	**11**	**43**	**47,2**	**65,4**	**7 414**
France métropolitaine	**132 042**	**95,6**	**94**	**14**	**40**	**46,1**	**63,7**	**84 096**
Guadeloupe	1 191	0,9	94	17	40	45,7	56,6	674
Guyane	907	0,7	86	51	17	36,7	64,1	581
Martinique	699	0,5	94	10	50	47,9	69,1	483
Mayotte	318	0,2	91	43	6	36,7	68,1	216
La Réunion	3 028	2,2	90	22	27	42,8	63,6	1 925
Ensemble DROM	**6 143**	**4,4**	**91**	**25**	**30**	**42,7**	**63,1**	**3 879**
France	**138 185**	**100,0**	**94**	**14**	**40**	**45,9**	**63,7**	**87 976**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. 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.

Champ : France, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2025.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 12.6 – Évolution professionnelle des AESH au bout de 3 ans, cohorte 2022

Situation à la rentrée 2025	Effectifs des AESH à la rentrée 2022 (hors contrats aidés)	Répartition (en %)	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Part des 60 ans ou plus (en %)	Age moyen	Quotité moyenne (en %)
AESH	94 406	78	93	14	36	4	45,2	63,5
dont en CDI	91 576	75	93	14	36	4	45,3	63,6
Enseignants fonctionnaires	682	1	92	35	7	0	37,5	63,1
Enseignants contractuels ou apprentis	433	0	88	28	15	1	40,1	65,0
Non-enseignants fonctionnaires	178	0	93	20	16	0	41,0	69,4
AED	314	0	86	44	10	1	36,8	64,7
Plus en activité à l'éducation nationale	25 567	21	91	26	41	24	45,0	61,2
Total	**121 580**	**100**	**93**	**17**	**37**	**8**	**45,1**	**63,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : parmi les 121 580 AESH à la rentrée 2022, 94 406 sont toujours AESH à la rentrée 2025, soit 78 % d'entre eux. Il s'agit à 93 % de femmes. 14 % d'entre elles avaient de moins de 35 ans à la rentrée 2022 et 36 % avaient 50 ans ou plus. Leur âge moyen était de 45,2 ans. Leur quotité moyenne de travail était de 63,5 %.
Champ : France, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

Figure 12.7 – Évolution professionnelle des AESH au bout de 3 ans, cohorte 2017

Situation à la rentrée 2020	Rentrée 2017 : caractéristiques des AESH						
	Effectifs des AESH à la rentrée 2017 (hors contrats aidés)	Répartition (en %)	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Quotité moyenne (en %)
AESH	38 987	78	94	19	27	43,3	60,5
dont en CDI	17 308	34	93	17	29	44,1	63,5
Enseignants fonctionnaires	259	1	88	43	4	36,5	62,6
Enseignants contractuels ou apprentis	147	0	88	33	10	38,5	62,1
Non-enseignants fonctionnaires	94	0	94	35	10	38,6	69,9
AED	141	0	79	63	9	32,4	57,1
Plus en activité à l'éducation nationale	10 609	21	91	34	28	41,4	57,8
Total	**50 237**	**100**	**93**	**22**	**27**	**42,8**	**60,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : parmi les 50 237 AESH à la rentrée 2017, 38 987 sont toujours AESH à la rentrée 2020, soit 78 % d'entre eux. Il s'agit à 94 % de femmes. 19 % d'entre elles avaient de moins de 35 ans à la rentrée 2017 et 27 % avaient 50 ans ou plus. Leur âge moyen était de 43,3 ans. Leur quotité moyenne de travail était de 60,5 %.
Champ : France, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

B. LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AESH

1. La rémunération en 2024

Durant l'année civile 2024, les AESH ont en moyenne perçu un salaire net mensuel de 1 090 € (**Figure 12.8**). Le niveau du salaire net mensuel des AESH est à mettre en relation avec la quotité de travail, qui est en moyenne de 64 % d'un temps plein en 2024. En s'affranchissant des différences de quotités et des durées de contrat, le salaire net mensuel moyen en équivalent temps plein (EQTP) s'élèverait à 1 710 €, de niveau identique pour les femmes et les hommes.

Si le salaire varie peu selon le sexe, c'est également le cas selon l'âge : les moins de 30 ans perçoivent en moyenne 1 060 € nets par mois contre 1 110 € pour les 30-49 ans. En revanche, il existe des écarts selon le type de contrat puisque le salaire des AESH en CDD est de 1 040 € alors que celui des CDI est de 1 130 €.

En 2024, compte tenu des mesures de revalorisation salariales mises en œuvre, le salaire net moyen des AESH a augmenté, en moyenne, en euros constants, de 4,2 %. Pour les AESH présents en 2023 et en 2024, cette augmentation est voisine (4,6 %). À titre de comparaison, sur la même période, le salaire net moyen des fonctionnaires et assimilés du ministère chargé de l'éducation nationale a augmenté de 3,1 % en euros constants (5,1 % pour les fonctionnaires et assimilés présents en 2023 et 2024 – voir **chapitre 7**). À un niveau individuel, huit AESH sur dix ont enregistré une hausse de salaire net en euros constants.

Figure 12.8 – Salaires mensuels moyens des AESH

	Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP	Évolution du salaire net mensuel moyen entre 2023 et 2024, en euros constants (1) (%)		Répartition des AESH présents en 2023 et 2024, selon l'évolution individuelle de salaire net qu'ils ont connu entre les deux années (%)		
				Ensemble	AESH présents en 2023 et 2024	Baisse (2)	Stagnation (2)	Augmentation (2)
En CDD	1 290	1 040	1 670	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
En CDI	1 400	1 130	1 730	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Moins de 30 ans	1 310	1 060	1 680	3,4	4,2	16,5	10,4	73,1
30-49 ans	1 370	1 110	1 730	4,1	4,7	14,4	8,7	77,0
50 ans ou plus	1 340	1 080	1 690	4,7	4,4	13,0	7,2	79,7
Femmes	1 350	1 090	1 710	4,3	4,6	13,9	8,3	77,8
Hommes	1 400	1 130	1 700	3,7	3,4	14,8	7,7	77,5
Ratio F/H	*0,96*	*0,96*	*1,01*	-	-	-	-	-
Ensemble	**1 360**	**1 090**	**1 710**	**4,2**	**4,6**	**14,0**	**8,2**	**77,8**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

1. Les salaires nets 2023 ont été corrigés de la hausse des prix qui s'élève à 2,0 % entre 2023 et 2024.
2. Les AESH sont classés en fonction de leur évolution individuelle de salaire net en euros constants entre 2023 et 2024. Les marges retenues pour le classement sont les suivantes : une "baisse" correspond à une baisse de salaire net d'au moins 1%, une "stagnation" correspond à une évolution de salaire net comprise entre -1% et 1% ; une "augmentation" correspond à une évolution de salaire net supérieure ou égale à 1%.
n.d. : donnée non disponible.
Lecture : en 2024, les AESH, quelle que soit leur quotité de travail, ont perçu en moyenne un salaire net de 1 090 euros. Ceux qui étaient déjà présents en 2023 ont vu leur salaire augmenter de 4,6 % en euros constants : 14,0% ont enregistré une baisse de leur salaire net, 8,2% ont vu leur salaire stagner et 77,8% ont enregistré une augmentation de salaire. Si tous les AESH étaient à temps plein et travaillaient toute l'année, alors leur salaire net moyen en EQTP serait de 1 710€.
Unité : salaire en euros.
Champ : France hors Mayotte. AESH rémunérés au titre de l'enseignement scolaire, quelle que soit leur quotité de travail.
Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Les principales mesures réglementaires en 2024

En 2024, la rémunération des AESH a été impactée par diverses mesures réglementaires venues relever le niveau de salaire.

Sur le volet indiciaire :

- Extension en année pleine de la revalorisation de la valeur du point d'indice dans la fonction publique (+1,5 % au 1er juillet 2023).
- Attribution de 5 points d'indice à l'ensemble des agents de la fonction publique (fonctionnaires et contractuels de droit public) au 1er janvier 2024.
- Extension en année pleine de la revalorisation 2023 de la grille indiciaire des AESH (attribution de 11 points supplémentaires aux échelons 1 et 2, 9 points à l'échelon 3 et 5 points aux autres échelons).

Sur le volet indemnitaire :

- Extension en année pleine de l'indemnité de fonctions versée aux AESH à la rentrée 2023 (1 539 € bruts annuels) ainsi que la majoration de 10 % versée aux AESH référents qui apportent un appui méthodologique et un soutien spécifique aux AESH nouvellement nommés.
- Extension en année pleine du versement de l'indemnité REP/REP+ aux AESH exerçant dans les établissements en éducation prioritaire.

2. Les congés pour raison de santé et les congés pour accueil d'enfant en 2024

En 2024-2025, 48 % des AESH ont eu au moins un congé pour raison de santé (**Figure 12.9**). C'est une proportion plus forte que pour l'ensemble des personnels rémunérés par l'éducation nationale (43 % - voir **chapitre 9**). Mais ces personnels ne sont pas directement comparables car leurs caractéristiques sont différentes, tels que leur âge, sexe ou le nombre d'établissements dans lesquels ils interviennent. Ainsi, si l'on compare les femmes AESH qui ont pris au moins un congé pour raison de santé avec les femmes enseignantes du secteur public, les proportions sont proches : 46 % des AESH ont pris au moins un congé pour raison de santé contre 46 % des enseignantes du premier degré et 47 % des enseignantes du second degré.

En moyenne, un AESH est arrêté 18 jours sur l'année pour des raisons de santé et 13 jours pour les seuls CMO (**Figure 12.10**). C'est un nombre de jours moyen d'arrêt plus élevé que celui de l'ensemble de personnels (avec respectivement 15 jours et 9 jours).

Les AESH prennent en moyenne autant de congés maternité que l'ensemble des personnels rémunérés par l'éducation nationale (2 % d'entre eux), mais ont tendance à le prendre plus jeune : 8 % des AESH en prenne un avant 30 ans contre 5 % des autres personnels (voir **chapitre 9**).

Figure 12.9 – Proportion des AESH ayant eu au moins un congé selon le sexe et l'âge (en %)

		Congé de maladie ordinaire (CMO)	Congé long	Accident du travail ou maladie prof. (ATMP)	Tous congés hors maternité paternité ou adoption	Maternité	Paternité ou adoption	Tous congés	Effectif concerné
Sexe	Femmes	46,3	1,2	2,6	**48,5**	2,1	0,0	**49,1**	126 519
	Hommes	36,6	0,8	1,2	**37,7**	n.c.	1,3	**38,5**	8 256
Âge	Moins de 30 ans	54,2	0,2	2,4	**55,0**	7,6	0,2	**57,2**	10 361
	De 30 à 39 ans	49,9	0,5	2,3	**51,2**	5,9	0,2	**53,3**	28 208
	De 40 à 49 ans	45,0	1,0	2,4	**46,8**	0,5	0,1	**47,1**	44 079
	50 ans ou plus	42,4	1,8	2,8	**45,3**	0,0	0,0	**45,3**	52 127
Total		**45,7**	**1,2**	**2,5**	**47,8**	**2,0**	**0,1**	**48,5**	**134 775**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

n.c. : non concernés.
Lecture : au cours de l'année scolaire 2024-2025, 48,5 % des AESH ont été absents pour raison de santé et accueil d'enfant.
Notes : 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.
En 2023 et 2024, la gestion des AESH a basculé progressivement des établissements aux DSDEN, ce qui a facilité la remontée centralisée de ces données dans les systèmes d'informations RH du ministère. Cette amélioration de la qualité des données conduit à un meilleur suivi de la situation de ces personnels mais ne permet plus une comparaison avec les congés des années antérieures à 2023.
Champ : France, congés pour raison de santé et accueil d'enfant au cours de l'année scolaire 2024-2025 des AESH en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.
Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2025.

Figure 12.10 – Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des AESH selon le sexe et l'âge (en jours)

		Congé de maladie ordinaire (CMO)	Congé long	Accident du travail ou maladie prof. (ATMP)	Tous congés hors maternité paternité ou adoption	Maternité	Paternité ou adoption	Tous congés	Effectif concerné
Sexe	Femmes	13,5	3,1	1,6	**18,2**	2,4	0,0	**20,6**	126 519
	Hommes	10,2	2,1	0,6	**13,0**	n.c.	0,3	**13,2**	8 256
Âge	Moins de 30 ans	14,8	0,6	0,8	**16,2**	8,3	0,0	**24,5**	10 361
	De 30 à 39 ans	13,7	1,3	1,1	**16,1**	6,8	0,1	**23,0**	28 208
	De 40 à 49 ans	12,3	2,5	1,5	**16,4**	0,6	0,0	**17,0**	44 079
	50 ans ou plus	13,6	4,8	2,0	**20,4**	0,0	0,0	**20,4**	52 127
Total		**13,3**	**3,0**	**1,5**	**17,8**	**2,3**	**0,0**	**20,1**	**134 775**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

n.c. : non concernés.
Lecture : au cours de l'année scolaire 2024-2025, un AESH est absent en moyenne 20,1 jours en cumulé pour raison de santé et accueil d'enfant.
Notes : 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.
En 2023 et 2024, la gestion des AESH a basculé progressivement des établissements aux DSDEN, ce qui a facilité la remontée centralisée de ces données dans les systèmes d'informations RH du ministère. Cette amélioration de la qualité des données conduit à un meilleur suivi de la situation de ces personnels mais ne permet plus une comparaison avec les congés des années antérieures à 2023.
Champ : France, congés pour raison de santé et accueil d'enfant au cours de l'année scolaire 2024-2025 des AESH en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.
Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2025.

3. Les conditions d'exercice en 2024

Un nombre d'élèves accompagnés qui dépasse l'exécution stricte des notifications d'accompagnement

Les AESH sont mobilisés selon les besoins des élèves tels qu'ils sont spécifiés dans les notifications d'accompagnement de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). L'accompagnement peut prendre une forme soit individuelle, lorsqu'un élève requiert une attention soutenue et donc un accompagnement exclusif, soit mutualisée, qui répond à des besoins en accompagnement plus modérés. Cette seconde modalité d'accompagnement rend le rôle des AESH plus modulable, et permet de partager l'aide entre plusieurs élèves.

Au printemps 2025, 12 % des AESH déclarent avoir une notification d'accompagnement pour un seul élève (**Figure 12.11**). Les parts les plus élevées sont observées pour deux élèves et trois élèves avec notification d'accompagnement (respectivement 19 % et 20 %). En considérant cette fois le nombre total d'élèves auprès desquels ils déclarent jouer un rôle, ils sont deux fois moins nombreux à n'intervenir qu'auprès d'un élève (6 %). En revanche, les AESH sont plus nombreux à intervenir auprès d'effectifs plus élevés : 19 % auprès de six à huit élèves et 20 % auprès de neuf ou plus. En moyenne, le nombre d'élèves auprès desquels un AESH intervient en pratique est 1,6 fois supérieur à celui des élèves qu'ils accompagnent dans le cadre d'une notification.

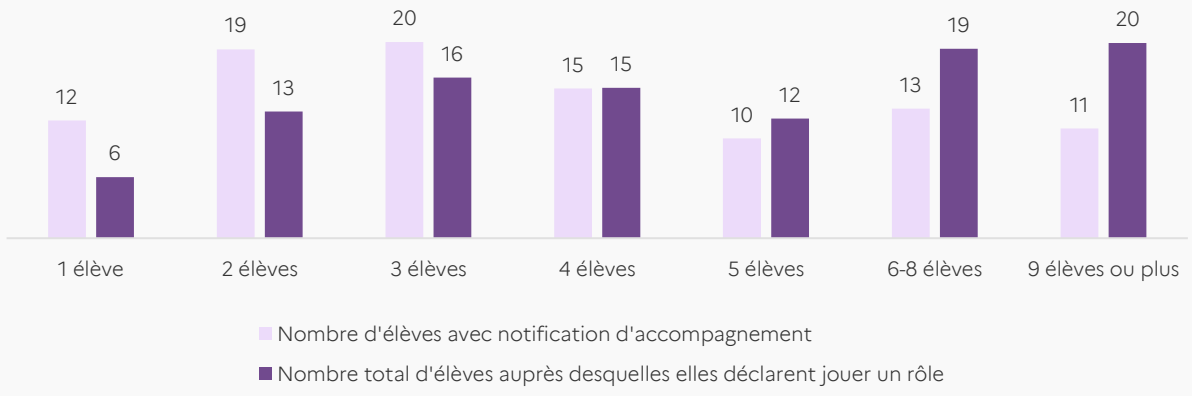
Un lieu d'exercice unique pour trois quarts des AESH

Comme vu précédemment, la majorité des AESH est affectée administrativement dans un PIAL en 2024 (**Figure 12.4**), leur permettant d'exercer dans plusieurs écoles ou établissements. Dans les faits, 75 % des AESH déclarent n'exercer que dans un seul lieu, 15 % dans deux écoles ou établissements, 3 % dans trois, 6 % dans quatre et 1 % dans cinq ou plus (**Figure 12.12**).

Une rémunération estimée insuffisante compte tenu du travail réalisé pour plus de neuf AESH sur dix

En 2025, presque la totalité des AESH exprime son insatisfaction vis-à-vis de leur niveau de rémunération compte-tenu du travail effectué : 93 % la jugent insuffisante, contre 81 % des autres personnels (**Figure 12.13**). Le sentiment de faible valorisation dans la société est également très répandu (85 %), à un niveau comparable à celui des autres personnels (88 %). Autrement dit, les AESH s'estiment peu reconnus dans leur travail tant monétairement que socialement. L'insatisfaction dans la fonction est toutefois limitée (12 %), tout comme celle du lieu d'exercice (8 %), ces proportions étant inférieures à celles des autres personnels (respectivement 21 % et 18 %). De plus, une partie importante des AESH (85 %) déclare toutefois avoir l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres, bien au-dessus des autres personnels (68 %).

Figure 12.11 – Répartition des AESH selon le nombre d'élèves accompagnés (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, 12 % des AESH déclarent accompagner un(e) seul(e) élève au titre d'une notification d'accompagnement. Si l'on considère l'ensemble des élèves auprès desquels ils jouent un rôle, 6 % déclarent accompagner un(e) seul(e) élève.
Champ : France, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.
Source : DEPP, enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

Figure 12.12 – Répartition des AESH selon le nombre de lieux d'exercice (en %)

Nombre de lieux d'exercice	Part des AESH
1	75
2	15
3	3
4	6
5 ou plus	1

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, 75 % des AESH exercent dans une seule école ou un seul établissement.
Champ : France, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.
Source : DEPP, enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

Figure 12.13 – Part des AESH déclarant, vis-à-vis de leur situation professionnelle et de sa valorisation (en %)

	AESH	Autres personnels
Ne pas se sentir bien dans l'exercice de leur fonction	12	21
Ne pas se sentir bien dans leur lieu d'exercice	8	18
Leur métier n'est pas valorisé dans la société	85	88
Ne pas être bien payées compte tenu du travail qu'elles réalisent	93	81
L'impression de ne pas faire quelque chose d'utile aux autres	15	32

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, 12 % des AESH déclarent ne pas se sentir bien dans l'exercice de leur fonction, contre 21 % pour les autres personnels.
Champ : France hors Mayotte, personnels des écoles et établissements scolaires rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.
Source : DEPP, enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

4. Les acteurs qui accompagnent les AESH en 2025

Afin de favoriser la scolarisation et répondre aux besoins éducatifs particuliers des élèves en situation de handicap, et en fonction de la décision de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), le ministère mobilise différents acteurs qui interviennent pour accompagner les AESH et notamment :

- Les **inspecteurs de l'éducation nationale chargés de l'adaptation scolaire et de la scolarisation des élèves handicapés (IEN ASH)** sont 129 à la rentrée 2025 (**Figure 12.14**). Cet effectif est stable depuis la rentrée 2020. Ils sont chargés d'impulser, de suivre et d'évaluer les politiques départementales et académiques de l'ASH. Ils apportent également une aide et un accompagnement de proximité aux enseignants des écoles ou des établissements du second degré, ainsi qu'aux chefs d'établissement et à leurs collègues IEN chargés de circonscription du premier degré. Enfin, ils président au recrutement et à la formation des AESH.
- Les **enseignants référents pour la scolarisation des enfants en situation de handicap (ERSEH)** sont 2 500 à la rentrée 2025. Ils sont toujours en augmentation depuis la rentrée 2020 (+ 16 %) Ils interviennent dans le premier et le second degré, où ils font le lien entre les familles, l'école ou l'établissement et la MDPH pour la scolarisation des élèves en situation de handicap.
- Les **AESH référents** sont 1 000 à la rentrée 2025. Leur nombre a été multiplié par cinq depuis la rentrée 2020. Ils sont nommés sur un territoire donné du département par l'IA-DASEN. Ils sont mis en relation avec les AESH nouvellement nommés par le directeur d'école ou le chef d'établissement et les accompagnent dans leurs différents questionnements.
- Les **coordinateurs PIAL**, dont les effectifs ne sont pas disponibles dans le panel des personnels mobilisé, gèrent, coordonnent et modulent les emplois du temps des AESH. Ils travaillent en partenariat avec les enseignants et l'ERSEH, sous la responsabilité du directeur d'école ou du chef d'établissement.

Figure 12.14 – Effectifs des personnels pour le pilotage et l'accompagnement des AESH

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
IEN adaptation scolaire handicap	128	130	122	128	122	129
Enseignants référents	2 177	2 264	2 313	2 372	2 428	2 530
Dont secteur privé	186	198	206	218	220	230
AESH référents	206	390	448	712	998	988

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Champ : France, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2025.

POUR EN SAVOIR PLUS

Caron C., Janiaud A. et Radé É., 2026, " Les conditions d'exercice des accompagnantes et accompagnants d'élèves en situation de handicap", *Document de travail*, n°2026-E06, DEPP.
https://www.education.gouv.fr/depp/les-conditions-d-exercice-des-accompagnantes-et-accompagnants-d-eleves-en-situation-de-handicap-470645

13. LE VÉCU DU TRAVAIL DES PERSONNELS

A. LE RESSENTI GLOBAL VIS-À-VIS DU TRAVAIL 346
B. LES CONDITIONS D'EMPLOI ET DE CARRIÈRE 349
C. LES CONDITIONS D'EXERCICE DANS LES ÉCOLES ET LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES 352
D. L'EXPOSITION AUX RISQUES PSYCHO-SOCIAUX ET AUX ATTEINTES 357

CHIFFRES-CLÉS 2025

- **10 %** des personnels qui exercent dans les écoles et établissements scolaires expriment une insatisfaction à l'égard de leur travail en général.
- **83 %** estiment qu'ils sont insuffisamment rémunérés, compte tenu du travail qu'ils réalisent, et **75 %** que leurs perspectives de carrière sont insatisfaisantes.
- **73 %** déclarent que leurs horaires de travail s'accordent bien avec leurs engagements extra-professionnels.
- **57 %** indiquent avoir été exposés à au moins une atteinte dans le cadre professionnel depuis le début de l'année scolaire, quelle que soit la nature des faits.
  Les faits les plus déclarés sont les comportements arrogants ou méprisants (**46 %**) et les moqueries (**21 %**).

FAITS SAILLANTS

Au printemps 2025, les personnels des écoles et établissements scolaires estiment que leur métier est peu valorisé dans la société (88 %), tout en se sentant utiles aux autres (71 %). Ils décrivent de bonnes relations au travail, notamment avec les élèves, par qui ils se sentent respectés (92 %), et avec leurs collègues, par qui ils se sentent soutenus en cas de problème (86 %). Leur travail est néanmoins marqué par des contraintes de moyens : des locaux trop peu adaptés en termes de température (54 %), un manque ou une inadéquation des espaces de travail (54 %) et des fournitures (41 %), trop peu de collègues (29 %) pour pouvoir exercer correctement les missions. Ce manque de collègues est plus largement exprimé en ce qui concerne l'accompagnement des élèves avec besoins éducatifs particuliers.

SOURCE

Conduite au printemps 2025 par la DEPP, **l'Enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires** interroge un échantillon représentatif des personnels exerçant en école, au collège, au lycée ou dans les établissements régionaux d'enseignement adapté (EREA) des secteurs public et privé sous contrat, quelle que soit leur mission : d'enseignement, de direction, d'administration, de vie scolaire, d'éducation ou médico-sociale. Le questionnaire porte sur les différents aspects du vécu professionnel : qualité des rapports sociaux au travail, disponibilité des moyens pour effectuer leurs missions, satisfaction à l'égard de la rémunération et de la valorisation du métier, horaires de travail, aspirations professionnelles, santé, sentiment de sécurité et atteintes vécues. 24 440 personnels y ont répondu.

Par les thématiques qu'elle documente, cette enquête se situe dans le prolongement des Enquêtes nationales de climat scolaire et de victimation qui ont interrogé en alternance les personnels du premier degré (2022) et ceux du second degré (2019, 2024) ainsi que du Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale (2022, 2023).

CHAMP

L'enquête interroge un échantillon représentatif des personnels qui exercent dans les écoles et établissements scolaires publics et privés sous contrat (hors établissements du secteur médico-éducatif), en France, à l'exception de Mayotte. En 2025, l'enquête n'a en effet exceptionnellement pas été administrée à Mayotte en raison des conséquences du cyclone Chido survenu fin 2024.

AVERTISSEMENT

Les résultats de ce chapitre seront mis à jour non pas annuellement, mais tous les deux ans, après chaque réédition de l'Enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel.

DÉFINITIONS

Les résultats sont présentés pour l'ensemble des personnels ainsi que par regroupements définis selon la nature des missions exercées au sein des écoles et établissements scolaires, de manière à pouvoir mettre en évidence certaines spécificités liées à ces missions (voir **chapitre 4** pour une définition plus détaillée des missions).

La catégorie des **enseignants du premier degré** regroupe les personnels qui exercent une mission d'enseignement dans les écoles maternelles, élémentaires et primaires, y compris les directeurs d'école et les remplaçants. Respectivement, les **enseignants du second degré** regroupent les personnels qui exercent des fonctions d'enseignement dans les collèges, lycées d'enseignement général et technologique, professionnels, polyvalents et les EREA, y compris les remplaçants. En raison de leurs effectifs, les résultats observés pour ces deux groupes contribuent fortement à ceux de la catégorie **Ensemble**.

Les **personnels de direction** désignent les principaux et principaux adjoints de collège ainsi que les proviseurs et proviseurs adjoints de lycée.

La catégorie des **personnels administratifs et techniques** rassemble les personnels de catégorie A, B et C exerçant des fonctions administratives et techniques dans les établissements du second degré.

Les **personnels des corps relevant de la vie scolaire (hors AESH)** sont ceux qui exercent des fonctions d'éducation et d'assistance éducative dans les établissements du second degré : conseillers principaux d'éducation (CPE), psychologue de l'éducation nationale, assistants d'éducation (AED) et assistants chargés de prévention et de sécurité (APS). Les accompagnants d'élèves en situation de handicap (**AESH**) relèvent également de la vie scolaire, toutefois leurs résultats sont présentés distinctement, compte tenu de l'importance de leurs effectifs.

Enfin, les infirmiers et médecins scolaires, ainsi que les assistants sociaux, sont regroupés dans la catégorie des **personnels médico-sociaux**.

A. LE RESSENTI GLOBAL VIS-À-VIS DU TRAVAIL

Au printemps 2025, une minorité de personnels (10 %) expriment une insatisfaction globale vis-à-vis de leur travail, insatisfaction caractérisée par une note faible (entre 0 et 3 sur une échelle de 10) en réponse à la question « *Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de votre travail en général ?* » (**Figure 13.1**). Il s'agit d'une appréciation globale du travail, susceptible d'être influencée par l'ensemble des dimensions du vécu professionnel qui sont abordées dans la suite de ce chapitre.

Un fort sentiment d'utilité sociale mais un manque de valorisation dans la société

Sept personnels sur dix se sentent utiles aux autres, un sentiment plus répandu encore parmi les AESH. Cependant, quatre personnels sur dix expriment un manque de fierté à l'égard de leur travail. Ils sont 88 % à déclarer que leur métier manque de valorisation dans la société. Ce sentiment de dévalorisation est majoritaire parmi toutes les catégories professionnelles, quelle que soit la mission exercée, même s'il est moins largement exprimé par les personnels de direction du second degré (57 %) et les personnels administratifs (76 %). Le contraste entre un sentiment majoritaire d'utilité sociale, et l'expression d'un déficit de valorisation sociale, est un constat récurrent des enquêtes réalisées auprès des personnels dans le passé.

C'est lorsqu'elle est interrogée à l'échelle de la société que la dévalorisation professionnelle est la plus marquée, même si un sentiment de manque de considération venant de l'institution au niveau ministériel est également largement ressenti (82 %). Ce sentiment est moins marqué mais reste majoritaire aux niveaux académique (60 %) et départemental (55 %).

L'expression d'incertitudes quant à la poursuite de l'activité à l'éducation nationale

Quatre personnels sur dix envisagent de changer de poste, d'affectation ou d'emploi dans les trois prochaines années, pour des raisons contractuelles ou en lien avec leurs conditions de travail. De façon logique en raison de la nature de leur contrat, cette perspective de changement est plus répandue chez les personnels contractuels (49 %) que chez les fonctionnaires (37 %) (**Figure 13.2**).

Quatre personnels sur dix répondent « *non* » à la question « *Vous sentez-vous capable de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à votre retraite ?* ». C'est parmi les personnels en milieu de carrière, de 5 à moins de 15 ans d'ancienneté en tant que fonctionnaires de l'éducation nationale, que cette déclaration est la plus répandue (51 %).

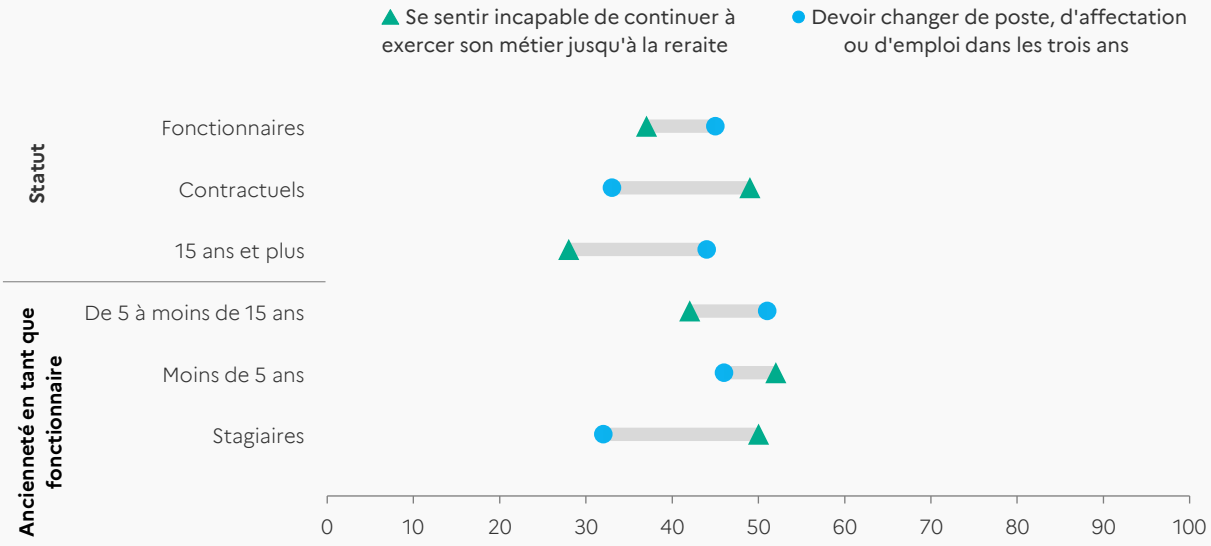
Figure 13.1 – Ressenti général au travail des personnels, selon la catégorie professionnelle (%)

	Ensemble	Enseignants - premier degré	Enseignants - second degré	Personnels de direction	Personnels des corps relevant de la vie scolaire (hors AESH)	AESH	Personnels adminis-tratifs et techniques	Personnels médico-sociaux
Être insatisfait(e) de son travail en général	**10**	10	11	14	8	7	11	9
Ne pas être fier(e) de son travail	**42**	48	44	39	37	27	33	48
Ne pas avoir l'impression…								
de faire quelque chose d'utile aux aux autres	**29**	28	36	22	25	14	35	25
que son métier est valorisé dans la société	**88**	92	88	57	87	85	76	82
Ne pas se sentir considéré(e) par l'institution…								
au niveau départemental	**55**	59	56	27	55	47	46	42
au niveau académique	**60**	67	59	39	59	50	52	51
au niveau ministériel	**82**	88	82	70	75	75	68	81
Penser devoir changer de poste, d'affectation ou d'emploi dans les trois ans pour des raisons contractuelles ou en lien avec les conditions de travail	**40**	42	34	65	58	36	51	43
Ne pas se sentir capable de faire le même métier qu'actuellement jusqu'à la retraite	**42**	53	39	34	50	27	28	31

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : 10 % des personnels expriment une insatisfaction vis-à-vis de leur travail en général.
Champ : France hors Mayotte, personnels exerçant dans les écoles et établissements scolaires des secteurs public et privé sous contrat.
Source : DEPP, enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

Figure 13.2 – Projections de carrière des personnels, selon l'ancienneté et le statut (%)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : 50 % des personnels stagiaires déclarent qu'ils devront changer de poste, d'affectation ou d'emploi dans un horizon de trois ans pour des raisons contractuelles ou en lien avec leurs conditions de travail.
Champ : France hors Mayotte, personnels exerçant dans les écoles et établissements scolaires des secteurs public et privé sous contrat.
Source : DEPP, enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

B. LES CONDITIONS D'EMPLOI ET DE CARRIÈRE

Les conditions d'emploi et de carrière recouvrent le niveau de rémunération et les possibilités de progression professionnelle. Ces deux dimensions figurent parmi les domaines du vécu professionnel qui suscitent le plus largement de l'insatisfaction de la part des personnels.

Une insatisfaction salariale partagée par quatre personnels sur cinq

Quatre personnels sur cinq estiment que compte tenu du travail réalisé, ils sont insuffisamment rémunérés (**Figure 13.3**). Cette proportion est plus élevée chez les AESH : tandis qu'ils ont tendance à faire des déclarations plus favorables sur les autres aspects de leur vécu professionnel, ils sont neuf sur dix (soit 10 points de plus que l'ensemble) à se déclarer insatisfaits de leur niveau de rémunération.

Des perspectives d'évolutions jugées insuffisantes

Les trois quarts des personnels répondent qu'ils ne sont pas d'accord avec la proposition « *Vu tous vos efforts, vos perspectives de carrière sont satisfaisantes* ». Ce niveau est légèrement inférieur chez les personnels de direction du second degré (62 %). Les sentiments les plus négatifs se concentrent à des niveaux d'ancienneté intermédiaire ou à l'approche de la retraite, davantage qu'au début de la vie professionnelle. Les personnels insatisfaits de leurs perspectives de carrière sont ainsi 78 % entre 5 et moins de 15 ans d'ancienneté, 77 % à partir de 15 ans d'ancienneté, contre respectivement 71 % et 67 % parmi les enseignants stagiaires ou ayant moins de 5 ans d'ancienneté comme titulaires de l'éducation nationale (**Figure 13.4**).

Au-delà des possibilités de carrière elles-mêmes, les personnels se montrent insatisfaits des conditions d'information et d'accès à ces parcours de carrière. Ils sont ainsi 67 % à déclarer ne pas être suffisamment informés par leur employeur de leurs possibilités de carrière. Dans une moindre mesure, ils se déclarent aussi insatisfaits de la gestion de leur carrière (47 %) et des délais de traitement de leurs demandes auprès de l'administration (36 %).

La moitié des personnels considèrent que leur formation continue n'est pas adaptée pour effectuer correctement leur travail, contre quatre sur dix s'agissant de la formation initiale. Ils sont ainsi plus nombreux à se montrer critiques à l'égard des possibilités de développement qui leur sont ouvertes tout au long de leur carrière, qu'à l'égard de la formation à l'entrée dans leur métier.

Un personnel sur cinq effectue des démarches de mobilité d'affectation

Les parcours professionnels des personnels peuvent être jalonnés par des changements d'établissement d'exercice ou de mission. Au printemps 2025, 19 % ont formulé une demande de changement d'affectation en vue de la rentrée suivante, et 11 % une demande de changement de mission. Les demandes de changement de lieu d'exercice sont particulièrement élevées parmi les personnels de direction du second degré (40 %), ce qui peut être mis en lien avec l'obligation administrative pour ces derniers de participer aux démarches de changement d'affectation après sept années d'ancienneté sur un même poste. L'engagement de ces démarches de mobilité ne garantit pas leur réalisation. Chez les enseignants, moins de la moitié des demandes de changement d'affectation effectuées au cours de l'année scolaire 2023-2024 aboutissent à un changement effectif à la rentrée suivante, que ce soit dans le premier degré ou dans le second degré.

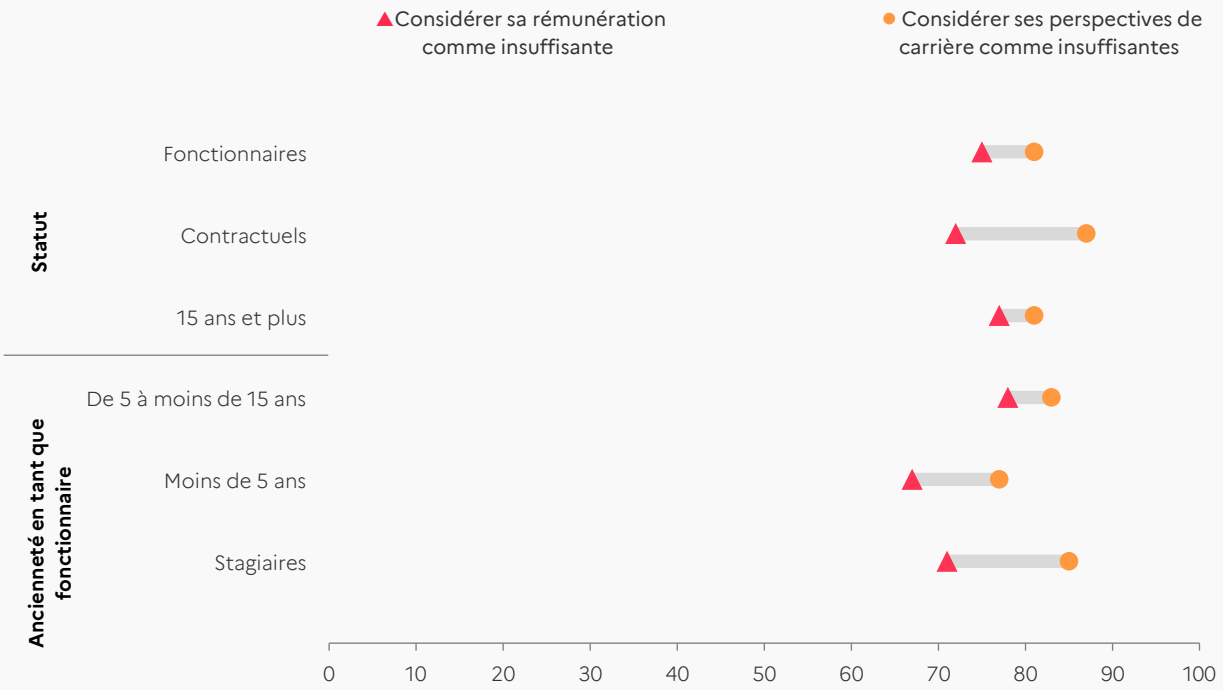
Figure 13.3 – Évaluations des conditions d'emploi et de carrière par les personnels, selon la catégorie professionnelle (%)

	Ensemble	Enseignants - premier degré	Enseignants - second degré	Personnels de direction	Personnels des corps relevant de la vie scolaire (hors AESH)	AESH	Personnels adminis-tratifs et techniques	Personnels médico-sociaux
Formation								
Considérer comme insuffisante ou inadaptée pour bien faire son travail…								
la formation initiale	**39**	46	36	25	36	37	38	23
la formation continue	**53**	62	47	35	52	51	44	39
Carrière								
Considérer comme insuffisantes, compte tenu du travail réalisé et des efforts fournis, …								
la rémunération	**83**	84	78	79	84	93	79	79
les perspectives de carrière	**75**	76	75	62	68	79	70	71
Être insatisfait(e)…								
de la gestion de sa carrière	**47**	46	50	43	41	44	48	44
des délais de traitement de ses demandes à l'administration	**36**	35	39	35	27	32	35	37
de l'information reçue de l'employeur sur ses possibilités de carrière	**67**	71	63	59	60	77	55	67
Souhaits d'évolutions professionnelles								
Avoir réalisé des démarches pour…								
changer de lieu d'exercice à la prochaine rentrée	**19**	23	18	40	21	10	20	19
changer de mission à la prochaine rentrée	**11**	13	8	18	17	8	17	10

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : 53 % des personnels déclarent que leur formation initiale est insuffisante ou inadaptée pour réaliser correctement leur travail.
Champ : France hors Mayotte, personnels exerçant dans les écoles et établissements scolaires des secteurs public et privé sous contrat.
Source : DEPP, enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

Figure 13.4 – Évaluations de la rémunération et des perspectives de carrière par les personnels, selon l'ancienneté et le statut (%)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : 85 % des personnels stagiaires considèrent leur rémunération comme insuffisante compte tenu du travail qu'ils réalisent.
Champ : France hors Mayotte, personnels exerçant dans les écoles et établissements scolaires des secteurs public et privé sous contrat.
Source : DEPP, enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

C. LES CONDITIONS D'EXERCICE DANS LES ÉCOLES ET LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

Les moyens matériels et les rapports humains au travail constituent des dimensions importantes du ressenti professionnel. Par leur disponibilité ou leur qualité, ils contribuent à favoriser la réalisation des missions. Propres aux lieux d'exercice, ces éléments varient d'une école ou d'un établissement à l'autre.

L'insuffisance des moyens matériels plus soutenue en éducation prioritaire

La moitié des personnels (54 %) déclarent que les espaces de travail à leur disposition (gymnase, infirmerie, etc.) sont insuffisants ou inadaptés pour effectuer correctement leur travail (**Figure 13.5**). Quatre personnels sur dix (41 %) signalent l'inadéquation des fournitures à leur disposition, telles que les manuels scolaires, chaises, bureaux, fournitures de bureau ou encore casiers de rangement, et, dans une même proportion, des logiciels et des applications. Ils sont également 36 % à déclarer que les équipements (ordinateurs, vidéoprojecteurs, photocopieuses, ou encore l'accès internet) ne sont pas suffisants ou adaptés. À type d'établissement équivalent, ces difficultés sont plus fréquemment rapportées en éducation prioritaire (**Figure 13.6**). La différence est particulièrement marquée dans les écoles (+ 20 points en éducation prioritaire).

Température des lieux d'enseignement : plus de la moitié des personnels insatisfaits

La température est la caractéristique des locaux qui suscite le plus d'insatisfaction parmi les personnels : 54 % déclarent que la qualité des écoles et des établissements scolaires est insuffisante, sur cet aspect, pour exercer leur travail dans de bonnes conditions, reflétant une inadaptation du bâti scolaire à la fréquence croissante des épisodes de chaleur.

Les personnels sont 48 % à trouver la qualité de leurs locaux insuffisante en ce qui concerne l'isolation acoustique. Les critiques sont moins fréquentes concernant l'hygiène, l'entretien et la propreté des locaux (22 %).

Pour autant, quatre personnels sur cinq déclarent se sentir bien dans leur lieu d'exercice. Cette proportion est particulièrement importante parmi les AESH (92 %).

Des relations de travail globalement positives mais un personnel sur trois déclare manquer de collègues

Un personnel sur dix ne se sent pas respecté par les élèves, cette proportion étant proche de zéro pour les personnels de direction du second degré et les personnels médico-sociaux. C'est dans les collèges publics que ce sentiment est le plus élevé (**Figure 13.7**).

Une minorité de personnels expriment, venant de leurs collègues, un sentiment de manque de respect (6 %) et de manque de soutien en cas de problème (14 %). Les personnels regrettent néanmoins dans des proportions plus élevées que, pour effectuer correctement leur travail, les possibilités de coopération avec leurs collègues soient insuffisantes (31 %) – par exemple pour l'organisation de réunions, d'activités inter-classes, le suivi conjoint des élèves – et que leurs collègues soient trop peu nombreux (29 %).

De la part de leur hiérarchie directe, 19 % des personnels ressentent un manque de respect et 26 % un manque de soutien en cas de problème. Ils sont également 27 % à déclarer ne pas se sentir écoutés pour les décisions concernant leur travail. Cette proportion est plus élevée dans les écoles publiques (37 % hors éducation prioritaire, 38 % en éducation prioritaire) que dans les établissements du second degré (25 %). Dans le premier degré la hiérarchie directe est assurée par l'inspecteur de circonscription, un acteur extérieur à l'établissement, alors que dans le second degré elle relève du chef d'établissement.

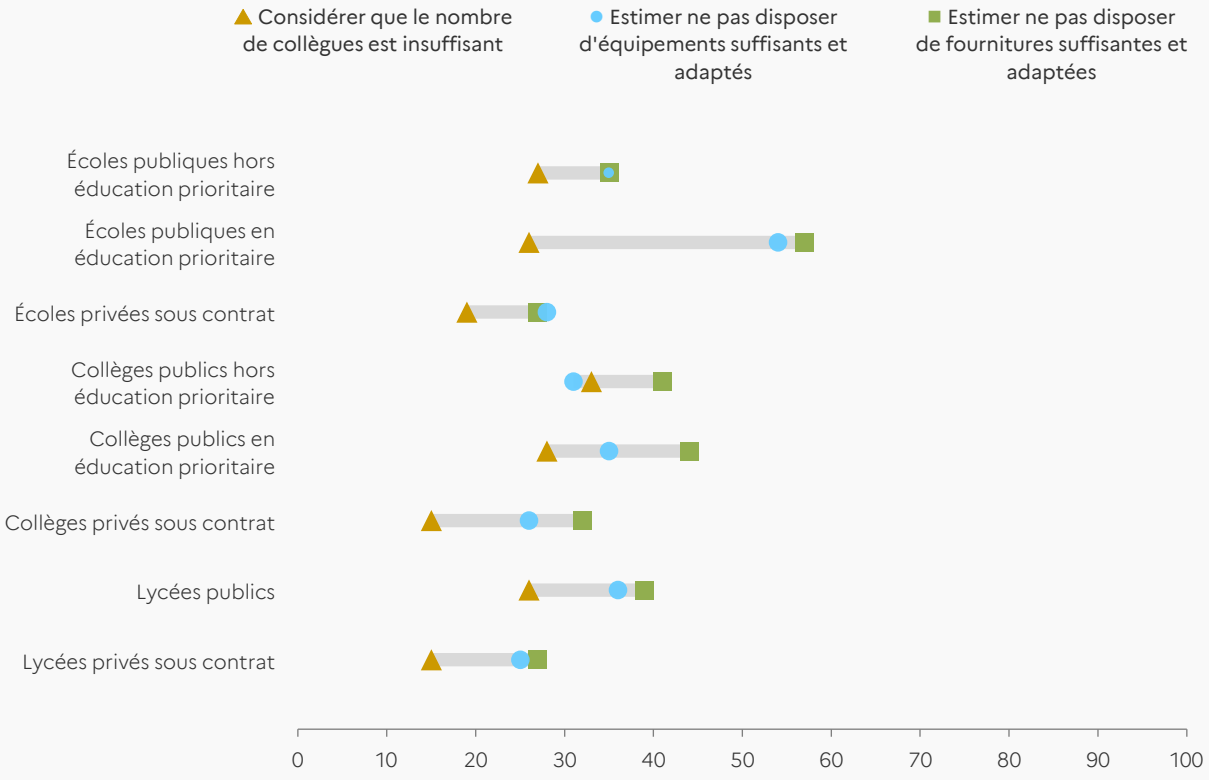
Figure 13.5 – Évaluations des conditions d'exercice et moyens mis à disposition dans les établissements scolaires du premier et du second degré, selon la catégorie professionnelle (%)

	Ensemble	Enseignants - premier degré	Enseignants - second degré	Personnels de direction	Personnels des corps relevant de la vie scolaire (hors AESH)	AESH	Personnels adminis-tratifs et techniques	Personnels médico-sociaux
Ne pas se sentir bien dans son ou ses école(s) ou établissement(s) d'exercice	**17**	18	19	16	15	8	18	20
Moyens matériels								
Estimer ne pas disposer, pour pouvoir faire correctement son travail…								
d'une qualité des locaux suffisante en ce qui concerne la température	**54**	57	55	46	52	43	48	49
d'une qualité des locaux suffisante en ce qui concerne l'isolation acoutique	**48**	48	48	42	50	41	45	59
d'une qualité des locaux suffisante en ce qui concerne l'entretien, l'hygiène et la propreté	**22**	27	21	13	26	15	17	22
de fournitures suffisantes et adaptées (fournitures de bureau, manuels scolaires, chaises, tables, casiers de rangement, etc.)	**41**	41	43	13	35	50	13	28
d'équipements suffisants et adaptés (ordinateurs, photocopieuses, vidéoprojecteurs, accès à internet, etc.)	**36**	41	35	14	32	38	10	37
d'espaces suffisants et adaptés (salle d'apaisement pour les élèves, gymnase, infirmerie, etc.)	**54**	68	50	44	38	48	23	35
de logiciels et applications adaptés	**41**	70	20	21	14	64	17	29
Moyens humains								
Estimer ne pas disposer, pour pouvoir faire correctement son travail…								
de collègues en nombre suffisant	**29**	27	23	40	46	36	37	50
de la possibilité de coopérer (organisation des réunions, activités inter-classes, suivi conjoint des élèves, etc.)	**31**	26	39	23	22	28	21	26
Qualité des relations avec les membres de la communauté éducative								
Ne pas se sentir…								
respecté(e) par les élèves	**8**	7	9	1	6	6	5	2
considéré(e) par les parents ou représentants légaux des élèves	**22**	23	24	8	25	16	13	14
respecté(e) par ses collègues	**6**	6	5	4	8	8	9	12
soutenu(e) par ses collègues en cas de problème	**14**	12	14	15	14	12	18	23
respecté(e) par sa hiérarchie directe	**19**	25	17	16	17	12	15	14
soutenu(e) par sa hiérarchie directe en cas de problème	**26**	35	24	21	20	14	20	18
écouté(e) par sa hiérarchie directe pour les décisions concernant son travail	**27**	35	26	26	22	16	20	18

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : 17 % des personnels déclarent ne pas se sentir bien dans leur ou leurs école(s) ou établissement(s) d'exercice.
Champ : France hors Mayotte, personnels exerçant dans les écoles et établissements scolaires des secteurs public et privé sous contrat.
Source : DEPP, enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

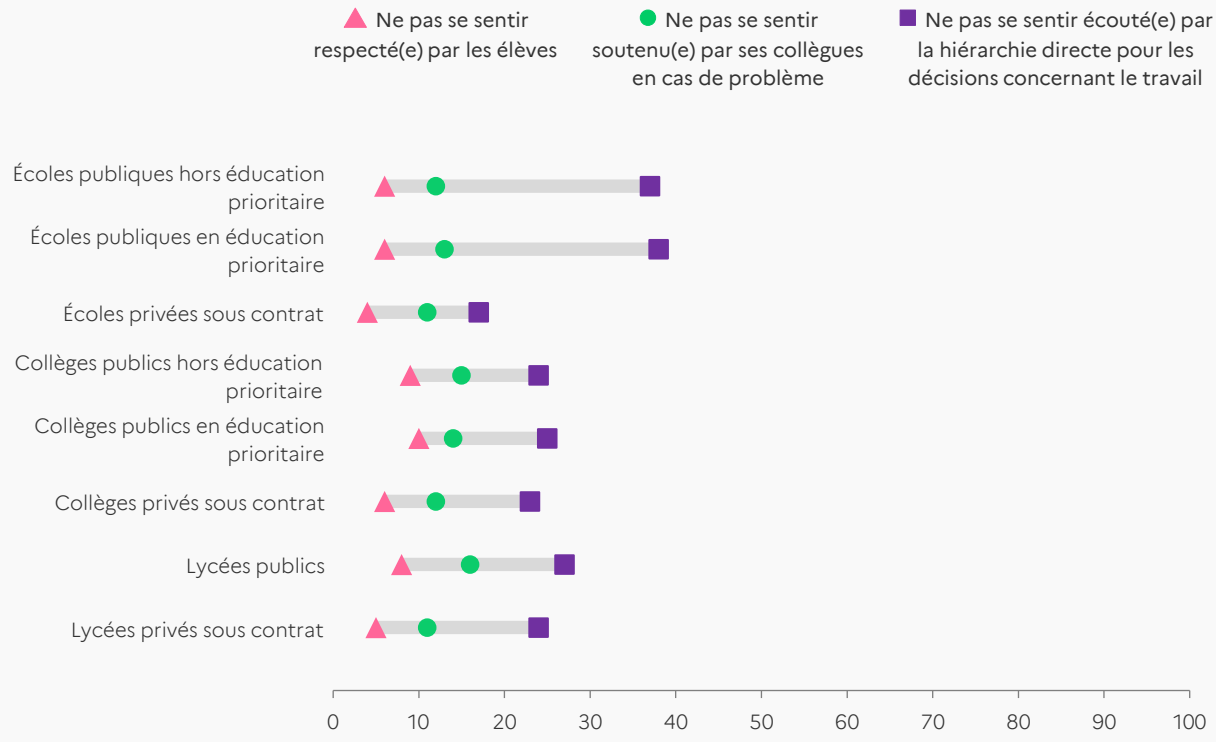
Figure 13.6 – Évaluations des personnels sur les moyens à disposition pour exercer les missions, selon l'affectation (%)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : 27 % des personnels qui exercent dans les écoles publiques hors éducation prioritaire considèrent que le nombre de collègues est insuffisant pour exercer correctement leur travail.
Champ : France hors Mayotte, personnels exerçant dans les écoles et établissements scolaires des secteurs public et privé sous contrat.
Source : DEPP, enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

Figure 13.7 – Évaluations des personnels sur la qualité des relations au travail, selon l'affectation (%)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : 6 % des personnels qui exercent dans les écoles publiques hors éducation prioritaire ne se sentent pas respectés par les élèves.
Champ : France hors Mayotte, personnels exerçant dans les écoles et établissements scolaires des secteurs public et privé sous contrat.
Source : DEPP, enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

LA PERCEPTION DES MOYENS POUR L'ACCOMPAGNEMENT DES ÉLÈVES AVEC BESOINS ÉDUCATIFS PARTICULIERS

Les élèves avec besoins éducatifs particuliers sont des élèves dont l'accompagnement nécessite des aménagements spécifiques en raison de situations telles qu'un comportement hautement perturbateur, des troubles de l'apprentissage (dyslexie, dyscalculie, dysorthographie), un handicap, ou encore une maîtrise insuffisante de la langue française. Le principe de leur inclusion en classe ordinaire a été posé par la loi de 2005, dite loi sur l'école inclusive. Depuis son adoption, les effectifs des élèves avec besoins éducatifs particuliers ont progressé continûment.

Les personnels expriment un manque de moyens humains (75 %) et de formation (68 %) pour accompagner ces élèves (**Figure 13.8**). Ces proportions sont nettement supérieures à celles observées lorsque ces mêmes questions de l'adéquation de la formation et du nombre de collègues portent de manière générale sur la réalisation de l'ensemble des missions.

Ces résultats rejoignent ceux de la dernière enquête Talis (DEPP/OCDE) : en 2024, 86 % des enseignants à l'école élémentaire et 67 % au collège déclarent éprouver des besoins de formation « modérés » ou « élevés » concernant l'enseignement aux élèves à besoins éducatifs particuliers. Ils sont respectivement 35 % et 39 % à déclarer avoir suivi, au cours de l'année précédant l'enquête, une formation ayant porté sur l'enseignement à ces élèves.

Figure 13.8 – Évaluations des moyens disponibles pour l'accompagnement des élèves avec besoins éducatifs particuliers selon la catégorie professionnelle (%)

	Ensemble	Enseignants - premier degré	Enseignants - second degré	Personnels de direction	Personnels des corps relevant de la vie scolaire (hors AESH)	AESH	Personnels administratifs et techniques	Personnels médico-sociaux
Estimer ne pas avoir, pour accompagner les élèves à besoins éducatifs particuliers, ...								
des collègues en nombre suffisant	**75**	86	77	52	67	45	74	52
une formation suffisante et adaptée	**68**	78	65	66	64	55	45	68

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : 75 % des personnels estiment ne pas avoir, pour accompagner les élèves avec besoins éducatifs particuliers, suffisamment de collègues.
Champ : France hors Mayotte, personnels exerçant dans les écoles et établissements scolaires des secteurs public et privé sous contrat.
Source : DEPP, enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

D. L'EXPOSITION AUX RISQUES PSYCHO-SOCIAUX ET AUX ATTEINTES

Un sentiment de ne pas pouvoir organiser son travail au mieux

Les personnels sont 20 % à déclarer devoir faire souvent des choses qu'ils désapprouvent, et 65 % à déclarer ne pas pouvoir organiser leur travail de la manière qui leur convient le mieux (**Figure 13.9**). Une minorité, en revanche, déclare s'ennuyer souvent dans le cadre de son travail (9 %).

Des métiers associés à une forte charge mentale

Le travail des personnels de l'enseignement scolaire s'étend au-delà du temps de présence dans les écoles et établissements scolaires. C'est particulièrement le cas pour les enseignants, parmi lesquels neuf sur dix déclarent penser au travail en dehors du travail, dans le premier degré (95 %) comme dans le second degré (91 %). Cette situation concerne également fortement les personnels de direction (90 %) et les personnels médico-sociaux (70 %). Elle est moins fréquente, mais demeure majoritaire, parmi les personnels administratifs, de vie scolaire et les AESH.

Huit personnels sur dix déclarent souvent devoir penser à trop de choses à la fois (77 %), et dans des proportions plus élevées encore pour les enseignants du premier degré (91 %) et les personnels de direction du second (92 %). Ces personnels déclarent également, dans des proportions plus élevées que la moyenne, manquer de temps pour pouvoir réaliser correctement leur travail : respectivement 62 % des enseignants dans le premier degré et 68 % des personnels de direction du second degré, contre 47 % de l'ensemble des personnels.

L'équilibre entre les sphères professionnelle et personnelle majoritairement apprécié, sauf par les personnels de direction du second degré

Les personnels déclarent majoritairement que leurs horaires de travail s'accordent bien avec leurs engagements sociaux et familiaux en dehors du travail (73 %). C'est le cas de 94 % des AESH mais, à l'opposé, de seulement 27 % des personnels de direction des établissements du second degré.

Ces derniers se distinguent également en déclarant plus que la moyenne des personnels, travailler souvent au-delà de l'horaire prévu (87 % contre 49 %). C'est également le cas pour les enseignants dans le premier degré. Ces écarts peuvent être mis en lien avec le fait qu'ils déclarent aussi plus souvent réaliser des tâches qui ne relèvent pas de leurs missions et vivre des changements imprévisibles et mal préparés.

Parmi les enseignants qui exercent dans les écoles, certains exercent une charge de direction. Cette mission va de pair avec des déclarations qui les rapprochent du vécu des personnels de direction du second degré : neuf directeurs d'école sur dix déclarent travailler souvent au-delà de l'horaire prévu, et la moitié déclarent que leurs horaires de travail ne s'accordent pas bien avec leurs engagements extra-professionnels (**Figure 13.10**).

Des métiers associés à une forte charge émotionnelle

Les métiers de l'enseignement scolaire impliquent un contact permanent avec des publics — élèves, familles — susceptibles de générer des exigences émotionnelles importantes. Deux personnels sur cinq déclarent ainsi devoir souvent cacher leurs émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur. Une proportion similaire de personnels indiquent être souvent au contact de personnes en situation de détresse. Certaines professions apparaissent particulièrement concernées, notamment les personnels médico-sociaux (89 %) et les personnels de vie scolaire hors AESH (53 %).

Toutes missions confondues, un quart des personnels ressentent souvent un sentiment d'isolement dans l'exercice de leur métier. Cette proportion est particulièrement élevée pour les personnels médico-sociaux (89 %) et les personnels de direction du second degré (68 %).

La moitié des personnels victimes d'au moins une atteinte verbale ou psychique depuis la rentrée scolaire

Au cours de l'année scolaire, 53 % des personnels indiquent avoir subi au moins une atteinte verbale (propos arrogant ou traitement méprisant, moquerie, insulte, mise à l'écart, contestation d'enseignement ou d'exercice des missions, menace) et 16 % au moins une atteinte aux biens (affaires personnelles ou professionnelles volées ou dégradées) dans l'exercice de leur métier (**Figure 13.11**).

Les personnels sont également 4 % à avoir connu, au cours de l'année scolaire, une atteinte physique (bousculade intentionnelle, coup, blessure) et 5 % ont été exposés à des propos sexistes ou sexuels.

Des variations de prévalence et de nature des atteintes existent entre les différentes catégories

professionnelles. Les personnels de direction de collège et de lycée rapportent ainsi une exposition plus forte aux situations dans lesquelles l'exercice de leurs missions est contesté (31 %, soit + 13 points de pourcentage par rapport à l'ensemble des personnels). Les personnels des corps relevant de la vie scolaire (hors AESH), chargés de l'encadrement des élèves hors temps de classe, déclarent plus souvent avoir subi au moins une atteinte verbale ou psychique au cours de l'année (70 %, soit + 17 points). La proportion de victimes d'au moins une atteinte physique au cours de l'année scolaire, est plus élevée parmi les AESH que parmi l'ensemble des personnels (9 %, soit +5 points).

Quatre personnels sur dix ont eu au moins une consultation médicale en lien avec le travail, au cours de l'année

Quatre personnels sur dix indiquent qu'ils ont consulté au moins une fois un professionnel de santé au cours de la dernière année pour des raisons liées au travail (**Figure 13.9**). Neuf sur dix ont travaillé au moins une fois tout en étant malade.

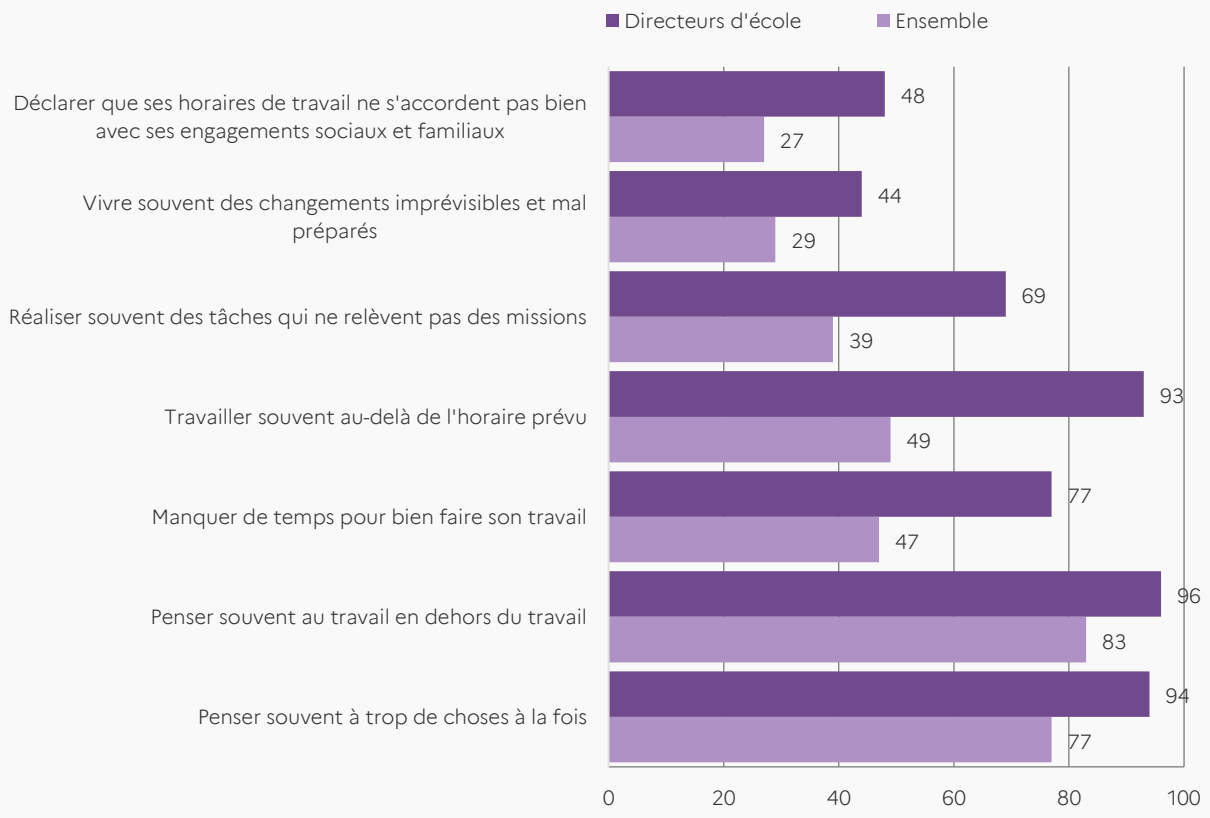
Figure 13.9 – Exposition aux risques psychosociaux déclarée par les personnels, selon la catégorie professionnelle (%)

	Ensemble	Enseignants - premier degré	Enseignants - second degré	Personnels de direction	Personnels des corps relevant de la vie scolaire (hors AESH)	AESH	Personnels adminis-tratifs et techniques	Personnels médico-sociaux
Intensité et complexité du travail								
Penser souvent à trop de choses à la fois	**77**	91	79	92	65	37	74	83
Penser souvent au travail en dehors du travail	**83**	95	91	90	55	49	59	70
Manquer de temps pour bien faire son travail	**47**	62	44	68	31	28	37	59
Travailler souvent au-delà de l'horaire prévu	**49**	73	43	87	35	10	44	52
Réaliser souvent des tâches qui ne relèvent pas des missions	**39**	52	32	73	42	20	39	33
Vivre souvent des changements imprévisibles et mal préparés	**29**	36	26	57	32	16	33	32
Déclarer que ses horaires de travail ne s'accordent pas bien avec ses engagements sociaux et familiaux	**27**	35	26	73	18	6	27	18
Déclarer que ses proches se plaignent souvent d'un manque de disponibilité pour eux	**33**	48	34	57	12	4	20	17
Décalage entre attentes et réalité du travail								
Ressentir souvent de l'ennui au travail	**9**	5	12	8	13	8	10	3
Devoir faire des choses qu'on désapprouve	**20**	22	22	26	20	10	12	13
Ne pas pouvoir organiser son travail de la manière qui convient le mieux	**65**	66	69	60	49	52	70	72
Exigences émotionnelles								
Devoir souvent cacher ses émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur	**39**	44	39	55	36	24	34	37
Être souvent au contact des élèves ou des familles en situation de détresse	**41**	47	37	68	53	25	21	89
Avoir le sentiment d'être isolé(e) dans l'exercice de son métier	**23**	22	24	41	18	16	28	52
Santé								
Avoir, au cours des douze derniers mois, …								
consulté un professionnel de santé pour des raisons liées au travail	**42**	45	40	48	32	33	38	45
travaillé tout en étant malade	**88**	93	89	93	86	79	82	88

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : 77 % des personnels déclarent penser souvent à trop de choses à la fois.
Champ : France hors Mayotte, personnels exerçant dans les écoles et établissements scolaires des secteurs public et privé sous contrat.
Source : DEPP, enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

Figure 13.10 – Exposition aux risques psychosociaux déclarée par les personnels, selon la catégorie professionnelle (%)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : 94 % des directeurs d'école déclarent penser à trop de choses à la fois, contre 77 % de l'ensemble des personnels.
Champ : France hors Mayotte, personnels exerçant dans les écoles et établissements scolaires des secteurs public et privé sous contrat.
Source : DEPP, enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

Figure 13.11 – Exposition à des atteintes dans le cadre professionnel au cours de l'année scolaire, selon la catégorie professionnelle (%)

	Ensemble	Enseignants - premier degré	Enseignants - second degré	Personnels de direction	Personnels des corps relevant de la vie scolaire (hors AESH)	AESH	Personnels adminis-tratifs et techniques	Personnels médico-sociaux
Avoir subi, au moins une fois au cours de l'année scolaire, …								
au moins un vol ou une dégradation de matériel pédagogique ou professionnel	**14**	13	19	6	12	5	7	6
au moins un vol ou une dégradation de matériel personnel	**4**	4	5	2	5	4	3	3
au moins une atteinte aux biens (vol ou dégradation de matériel pédagogique ou professionnel)	**16**	**15**	**20**	**7**	**14**	**7**	**9**	**9**
au moins une fois des comportements arrogants ou méprisants	**46**	41	52	59	64	29	39	46
au moins une fois des moqueries	**21**	15	27	19	34	11	13	18
au moins une fois des insultes	**19**	16	21	26	33	13	10	17
au moins une fois une forme de mise à l'écart ou de marginalisation	**9**	8	9	9	14	11	11	15
au moins une situation de refus ou contestation d'enseignement ou d'exercice des missions	**18**	15	23	31	25	10	10	21
au moins une fois des menaces	**8**	9	7	19	12	4	4	10
au moins une atteinte verbale ou psychique (insultes, moqueries, mise à l'écart, marginalisation, arrogance, mépris, menaces)	**53**	**48**	**59**	**66**	**70**	**37**	**44**	**54**
au moins une atteinte physique (bousculade, gifle, coup, blessure)	**4**	5	2	2	6	9	0	1
au moins une situation d'exposition à des propos sexistes ou sexuels	**5**	3	6	6	12	2	4	6
au moins une tentative d'agression sexuelle ou une agression sexuelle	**0**	0	0	0	0	0	0	0
une atteinte, quelle que soit la nature des faits	**57**	**53**	**63**	**68**	**72**	**40**	**47**	**56**
Percevoir de la violence physique ou verbale dans son ou ses école(s) ou établissement(s)	**61**	59	66	65	67	47	46	67

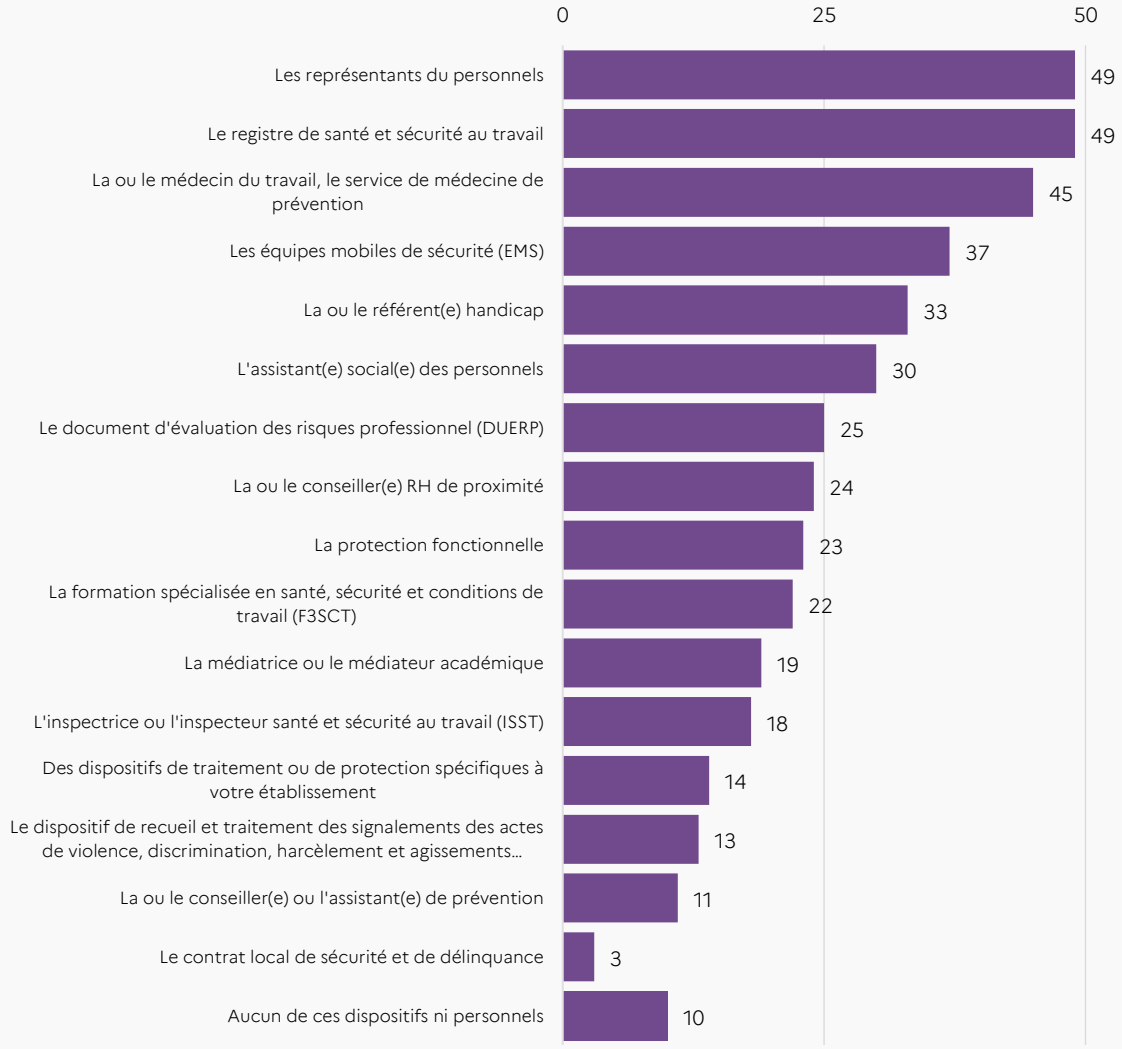
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : 14 % des personnels indiquent avoir subi, au moins une fois au cours de l'année scolaire, un vol ou une dégradation de matériel pédagogique ou professionnel.
Champ : France hors Mayotte, personnels exerçant dans les écoles et établissements scolaires des secteurs public et privé sous contrat.
Source : DEPP, enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

LA CONNAISSANCE DES DISPOSITIFS ET PERSONNELS DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION PAR LES PERSONNELS DES ÉTABLISSEMENTS DES PREMIER ET SECOND DEGRÉS

Il existe à l'éducation nationale des dispositifs et acteurs dédiés à la prévention des risques professionnels et à la protection des personnels qui exercent dans les écoles et les établissements scolaires. La moitié des personnels déclarent connaître l'existence des représentants du personnel, du registre de santé et de sécurité au travail ainsi que du service de médecine du travail et de prévention (**Figure 13.12**). Il s'agit des ressources les plus largement identifiées. À l'inverse, un personnel sur dix déclare ne connaître aucun dispositif ou personnel de prévention et de protection.

Figure 13.12 – Connaissance des dispositifs et personnels de prévention et de protection par les personnels de l'éducation nationale (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2026, DEPP

Lecture : 49 % des personnels déclarent qu'ils ont connaissance de l'existence des représentants du personnel.
Champ : France hors Mayotte, personnels exerçant dans les écoles et établissements scolaires des secteurs public et privé sous contrat.
Source : DEPP, enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

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

DEPP, 2025, *Repères et références statistiques*, Paris.
- Fiche 9.18 - Le bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale dans les écoles et établissements scolaires
  https://rers.depp.education.fr/

Caron C., Janiaud A., Radé É., 2026, « Les conditions d'exercice des accompagnantes et accompagnants d'élèves en situation de handicap », *Document de travail* - série études, n° 2026-E06, DEPP.
https://www.education.gouv.fr/depp/les-conditions-d-exercice-des-accompagnantes-et-accompagnants-d-eleves-en-situation-de-handicap-470645

Azoulay T., Radé É., 2025, « Quels enseignants demandent une mobilité ? », Note d'Information, n°25.56, DEPP.
https://doi.org/10.48464/ni-25-56

Radé É., Rakotobe M., Simon C., Traore B., 2025, « Le vécu au travail des personnels du second degré, en 2023-2024 », Note d'Information, n°25.47, DEPP. https://doi.org/10.48464/ni-25-47

Radé É., 2024, « Bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale : des résultats stables en 2023 », *Note d'Information*, n° 24.03, DEPP. https://doi.org/10.48464/ni-24-03

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

« ANNEXES » LES ÉTUDES DEPP SUR LES PERSONNELS

A. LES NOTES D'INFORMATION 366
B. RÉFÉRENCES DES PUBLICATIONS DE LA DEPP 372

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

« Pratiques enseignantes à l'école élémentaire : les principaux résultats de l'enquête Epode 2022 »

L'enquête périodique sur l'enseignement (Epode) 2022 a interrogé un échantillon national représentatif d'enseignants exerçant à l'école élémentaire sur 84 activités, postures ou gestes professionnels. Les résultats révèlent globalement une stabilité des pratiques enseignantes par rapport à 2018. La collaboration avec l'équipe à finalité éducative (gestion des incivilités, lutte contre le décrochage, par exemple) ainsi que l'explicitation de l'enseignement (clarification des procédures, stratégies et connaissances) demeurent les piliers de la culture professionnelle enseignante. À l'inverse, l'utilisation pédagogique du numérique reste peu développée. En classe multiniveau, les perceptions par les enseignants des compétences des élèves sont plus favorables et les pratiques de différenciation pédagogique moins fréquentes qu'en classe mononiveau. La relation avec les familles ainsi que la gestion de classe occupent une place importante dans les pratiques professionnelles des enseignants mais certaines, alors qu'elles sont considérées comme prioritaires, ne sont pas pour autant fréquemment mises en œuvre.

Référence :
Bilal E., Raffaëlli C., Rugambage N., Sallis A., Yzern B., Monseur C., 2025, « Pratiques enseignantes à l'école élémentaire : les principaux résultats de l'enquête Epode 2022 », *Note d'Information*, n° 25-53, DEPP. https://doi.org/10.48464/ni-25-53

« Conditions d'exercice et perceptions du métier d'enseignant à l'école élémentaire et au collège en France : les premiers résultats de l'enquête internationale Talis 2024 »

Au collège comme à l'école élémentaire, en France, neuf enseignants sur dix déclarent se sentir souvent heureux lorsqu'ils enseignent, une satisfaction proche de celle observée dans les comparaisons internationales. Ils sont 4 % à estimer que leur métier est valorisé dans la société, taux le plus bas au niveau international. Le temps de travail hebdomadaire moyen déclaré par les enseignants à temps plein est stable par rapport à 2018 et, au collège, comparable à celui observé au niveau européen. Le suivi de l'évolution des exigences institutionnelles et la surcharge de tâches administratives sont considérés comme de potentielles sources importantes de stress par le plus grand nombre d'enseignants. L'impact négatif du travail sur la santé des enseignants connaît une baisse par rapport à 2018. Si les enseignants, comme en 2018, se déclarent très satisfaits de leur école ou établissement, leur insatisfaction se porte de façon marquée sur leur niveau de rémunération. Pour un enseignant sur deux au collège et six sur dix à l'école élémentaire, leur formation initiale n'était pas de grande qualité. Ils sont 56 % au collège et 65 % à l'école élémentaire à affirmer que la non-pertinence de l'offre de formation professionnelle constitue un obstacle à leur participation à des activités de formation continue.

Référence :
Ceesay K., Raffaëlli C., Rugambage N., Voisin C., 2025, « Conditions d'exercice et perceptions du métier d'enseignant à l'école élémentaire et au collège en France : les premiers résultats de l'enquête internationale Talis 2024 », Note d'Information, n° 25-54, DEPP. https://doi.org/10.48464/ni-25-54

« Les pratiques enseignantes à l'école élémentaire et au collège en France : les premiers résultats de l'enquête internationale Talis 2024 »

En France, comme au niveau international, les enseignants sont nombreux à mettre fréquemment en oeuvre des pratiques d'enseignement explicite. Ils se situent en retrait au niveau international concernant les pratiques d'activation cognitive. L'évaluation sommative (mesure finale des acquis) s'avère prépondérante, sans exclure pour autant l'évaluation formative (mise en réflexivité des élèves en cours d'apprentissage). La proportion d'enseignants convaincus que l'intelligence peut progresser est parmi les plus élevées au niveau international. En France, les enseignants se montrent soucieux d'adapter leur enseignement aux besoins de leurs élèves. La gestion de classe occupe presque un cinquième de leur temps de cours. S'ils mobilisent le numérique pour un usage pédagogique dans une faible proportion et sont quatre sur dix à considérer que son utilisation améliore les résultats scolaires, une part importante pense que cela aide les élèves à s'intéresser davantage aux apprentissages. En France, l'enseignement des compétences socio-émotionnelles est moins développé qu'au niveau international et fait apparaître des besoins en formation. Les relations entre pairs, fondées sur l'entraide, sont caractérisées par des pratiques collaboratives moins variées qu'à l'international.

Référence :
Ceesay K., Raffaëlli C., Rugambage N., Voisin C., 2025, « Les pratiques enseignantes à l'école élémentaire et au collège en France : les premiers résultats de l'enquête internationale Talis 2024 », Note d'Information, n° 25-55, DEPP. https://doi.org/10.48464/ni-25-55

« Quels enseignants demandent une mobilité ? »

En 2023, parmi les enseignants titulaires d'un poste définitif, un sur sept déclare avoir demandé un changement d'affectation. Ces demandes de mobilité dépendent peu des caractéristiques personnelles des enseignants (sexe, enfant à charge) mais davantage de leur situation professionnelle, notamment l'ancienneté dans l'enseignement mais aussi le type de territoire, le secteur ou le degré d'enseignement. Les enseignants les moins satisfaits professionnellement sont plus nombreux à entreprendre une démarche de mobilité et à changer effectivement d'affectation à la rentrée suivante, indépendamment de leur situation professionnelle. Le fait de ne pas aimer travailler dans son école ou établissement d'exercice et une mauvaise perception des relations avec les collègues sont deux des facteurs d'insatisfaction professionnelle liés à un désir plus marqué de mobilité.

Référence :
Azoulay T. ; Radé É., 2025, « Quels enseignants demandent une mobilité ? », Note d'Information, n° 25-56, DEPP. https://doi.org/10.48464/ni-25-56

« Les Segpa dans les collèges : dans quels types d'établissements ? Devant quels professeurs ? Pour quels élèves ? »

À la rentrée 2024, un collège sur cinq propose la section d'enseignement général et professionnel adapté (Segpa), scolarisant 2 % des collégiens. Ces sections se trouvent plus souvent dans des collèges publics de milieu urbain, accueillant des élèves, y compris en dehors de la section, d'origine sociale plus défavorisée et de niveau scolaire inférieur à la moyenne. Les enseignants qui les encadrent sont un peu moins souvent des femmes que ceux des autres élèves. Ils sont plus jeunes et, dans le secteur public, un quart sont issus des corps d'enseignants du premier degré. Les élèves scolarisés en Segpa dans les collèges s'y maintiennent très majoritairement durant l'ensemble de leur scolarité. En fin de collège, ils sont principalement inscrits dans la voie professionnelle et en CAP, mais un élève sur dix en troisième Segpa en 2023 n'est pas retrouvé en tant qu'inscrit dans un établissement scolaire en 2024, ce qui indique sans doute la fin de ses études. Enfin, les élèves scolarisés en Segpa ont un ressenti plus souvent positif de leur expérience scolaire que les autres collégiens.

Référence :
Caron C., Kamionka J., Marmion V., Piquemal L., Stefanou A., 2025, « Les Segpa dans les collèges : dans quels types d'établissements ? Devant quels professeurs ? Pour quels élèves ? », Note d'Information, n° 25-60, DEPP. https://doi.org/10.48464/ni-25-60

« Les enseignants déclarent travailler 41 heures 30 en moyenne par semaine hors vacances scolaires »

Au cours de l'année scolaire 2022-2023, les enseignants à temps plein déclarent travailler en moyenne 41,4 heures par semaine, hors vacances scolaires. Ils consacrent la moitié de ce temps de travail à enseigner devant les élèves, un tiers à préparer leurs cours et corriger des copies et le reste à d'autres activités. Cette répartition des tâches varie selon le niveau d'enseignement, le corps et le lieu d'exercice. Pendant les vacances scolaires, les enseignants dédient une partie de leur journée à leur métier et déclarent en moyenne 33 jours au cours desquels ils ont travaillé au moins une heure. Au global, les enseignants travaillent en moyenne 1 635 heures dans l'année. Le temps de travail hebdomadaire moyen hors vacances scolaires varie peu selon l'âge, le sexe, le secteur, la zone d'affectation, mais pendant les vacances scolaires, les femmes et les enseignants plus jeunes consacrent plus de temps à leur métier. Enfin, 13 % des enseignants du premier degré et 30 % du second déclarent souhaiter travailler davantage d'heures contre une hausse de rémunération, une demande plus fréquente chez les hommes ou les parents.

Référence :
Idmachiche S., 2025, « Les enseignants déclarent travailler 41 heures 30 en moyenne par semaine hors vacances scolaires », *Note d'Information*, n° 25-62, DEPP. https://doi.org/10.48464/ni-25-62

« La formation continue des enseignants des premier et second degrés en 2023-2024 »

En 2023-2024, 84 % des enseignants du premier degré et 69 % des enseignants du second degré ont suivi au moins un module de formation, pour un temps moyen respectif de 3,9 et 3,1 jours. Le présentiel reste la modalité principale avec 49 % du temps passé en formation dans le premier degré et 53 % dans le second degré. Mais le format hybride progresse et occupe désormais 43 % du temps passé en formation dans le premier degré et 41 % dans le second degré. Les directeurs d'école partiellement déchargés et les documentalistes sont les personnels enseignants qui se forment le plus en raison des spécificités de leurs fonctions. Les enseignants en zone rurale sont plus nombreux à se former que ceux exerçant en zone urbaine. Dans le premier degré, 39 % des enseignants ont suivi au moins un module portant sur les mathématiques et 43 % au moins un module portant sur la maîtrise de la langue, la communication écrite et orale.

Référence :
Lebaudy M., 2025, « La formation continue des enseignants des premier et second degrés en 2023-2024 », *Note d'Information*, n° 25-65, DEPP. https://doi.org/10.48464/ni-25-65

« Les conditions de vie familiale des enseignantes et des enseignants »

Les enseignants ont plus souvent des enfants et vivent plus fréquemment en couple que les autres cadres de la fonction publique d'État (FPE). De ce fait, ils déclarent davantage d'interruption de carrière pour s'occuper des enfants ou de prise de temps partiel. Leur niveau de vie est globalement inférieur à celui des autres cadres de la FPE. Parmi les enseignants, les configurations sont diverses : ceux sans enfant à charge (36 %) sont souvent des jeunes enseignants (plus fréquemment urbains et contractuels) ou des enseignants en fin de carrière. Les enseignants parents de famille nombreuse (12 %) ont plus souvent connu des interruptions de carrière ou des temps partiels que les enseignants avec un ou deux enfants. Par ailleurs, quel que soit le nombre d'enfants, 18 % des enseignants vivent en couple avec un autre enseignant. Les différences femmes-hommes (degré d'enseignement, salaire) sont alors moins marquées.

Référence :
Dion E., Feuillet P. et Lauret M., 2026, « Les conditions de vie familiale des enseignantes et des enseignants », *Note d'Information*, n° 26-02, DEPP. https://doi.org/10.48464/ni-26-02

« Profil des admis aux concours enseignants 2024 »

À la session 2024, 23 700 candidats sont admis aux différents concours enseignants organisés par le ministère chargé de l'éducation nationale, dont 85 % dans l'enseignement public. La voie externe est la principale voie de recrutement par concours avec 8 admis sur 10. La majorité des admis aux concours externes du public sont des étudiants. Leur part varie néanmoins selon les académies dans le premier degré et selon le concours et la discipline dans le second degré. Les femmes sont largement majoritaires parmi les admis. L'âge moyen des admis aux concours enseignants du privé sous contrat est plus élevé de deux à quatre ans que celui des admis du public. Par ailleurs, dans le public, 17 % des recalés en 2023 et inscrits en 2024 ont réussi un concours externe.

Référence :
Valette C., 2026, « Profil des admis aux concours enseignants 2024 », *Note d'Information*, n° 26-08, DEPP. https://doi.org/10.48464/ni-26-08

« La part du temps d'enseignement non assuré dans les établissements publics du second degré en 2024-2025 »

Au cours de l'année scolaire 2024-2025, 9,8 % des heures d'enseignement n'ont pas été assurées dans les établissements publics du second degré, dont 7,5 % en raison du non-remplacement des enseignants absents et 2,3 % du fait de la fermeture totale de l'établissement. La part du temps d'enseignement non assuré augmente de 0,7 point par rapport à l'année précédente en raison d'un plus grand nombre de jours de fermeture des établissements. Les 10 % des établissements ayant le plus d'heures non assurées perdent plus de 15 % d'heures d'enseignement, tandis que les 10 % des établissements ayant le moins d'heures d'enseignement non assurées en perdent moins de 5 %. Il y a peu d'écart de temps d'enseignement non assuré entre établissements selon l'origine sociale des élèves accueillis. Toutefois, les collèges en éducation prioritaire perdent davantage d'heures.

Référence :
Stefanou A., 2026, « La part du temps d'enseignement non assuré dans les établissements publics du second degré en 2024-2025 », *Note d'Information*, n° 26-14, DEPP. https://doi.org/10.48464/ni-26-14

« Le service des enseignants est de 18,5 heures dans les établissements du second degré à la rentrée 2025 »

À la rentrée 2025, le service hebdomadaire moyen d'un enseignant exerçant dans un établissement du second degré est de 18 heures et 30 minutes, dont 1 heure et 40 minutes d'heure supplémentaire annualisée (HSA). Les heures d'enseignement devant élèves représentent la majeure partie de ce service, avec 17,6 heures en moyenne. Les enseignants sont 73 % à faire des HSA. Les hommes en font plus fréquemment que les femmes et, quand ils en font, en réalisent davantage. À la rentrée 2025, au-delà du service hebdomadaire, 27 % des enseignants se sont engagés dans le Pacte.

Référence :
Christensen M., 2026, « Le service des enseignants est de 18,5 heures dans les établissements du second degré à la rentrée 2025 », *Note d'Information*, n° 26-28, DEPP. https://doi.org/10.48464/ni-26-28

« Les heures supplémentaires des enseignants des établissements du second degré en 2024-2025 »

En 2024-2025, la moitié des enseignants exerçant dans un établissement du second degré effectue plus de 1,5 heure supplémentaire par semaine, il s'agit d'heures supplémentaires annualisées (HSA) ou d'heures supplémentaires effectives (HSE). Les heures supplémentaires regroupent les heures supplémentaires annualisées (HSA), définies à la rentrée, et les heures supplémentaires effectives (HSE) réalisées tout au long de l'année scolaire. Les agrégés et professeurs de chaire supérieure sont plus nombreux à faire des heures supplémentaires et en effectuent davantage. Un enseignant perçoit en moyenne 3 100 euros pour les heures supplémentaires effectuées sur l'ensemble de l'année. Quatre enseignants sur dix cumulent des HSA et des HSE et 53 % effectuent au moins une HSE. Les hommes en réalisent plus que les femmes (respectivement 24 heures et 18 heures par an en moyenne). La part des HSE dans le total des heures supplémentaires continue de baisser en 2024-2025 par rapport à l'année précédente.

Référence :
Christensen M., 2026, « Les heures supplémentaires des enseignants des établissements du second degré en 2024-2025 », *Note d'Information*, n° 26-29, DEPP. https://doi.org/10.48464/ni-26-29

« L'évolution du salaire des enseignants fonctionnaires ou assimilés entre 2023 et 2024 »

En 2024, un enseignant de l'éducation nationale fonctionnaire ou assimilé perçoit en moyenne 3 090 euros nets par mois. En euros courants, le salaire net moyen augmente de 6,4 % par rapport à 2023. Du fait de l'inflation (2,0 % en 2024), le salaire net moyen augmente de 4,3 % en euros constants par rapport à 2023. Cette hausse du salaire net en 2024 s'explique principalement par la croissance des primes et, dans une moindre mesure, par les revalorisations indiciaires mises en place au cours de la période. Le corps et les fonctions exercées par l'enseignant expliquent en premier lieu les écarts de rémunération entre enseignants. Les professeurs agrégés et de chaire supérieure gagnent en moyenne 1,4 fois plus que les professeurs des écoles. Pour les enseignants rémunérés en 2023 et toujours présents en 2024, soit plus de neuf agents sur dix, le salaire net moyen augmente de 5,2 % en euros constants. Au-delà de la moyenne, les évolutions individuelles sont contrastées avec une hausse du salaire net en euros constants pour 79 % des enseignants, une stabilité pour 8 % et une baisse pour 13 %. Cette diversité des trajectoires salariales résulte principalement des avancements de carrière et des modifications à la hausse ou à la baisse du temps de travail.

Référence :
Drégoir M., 2026, « L'évolution du salaire des enseignants fonctionnaires ou assimilés entre 2023 et 2024 », *Note d'Information*, n° 26-36, DEPP. https://doi.org/10.48464/ni-26-36

« Le début de carrière des enseignants du second degré public : une baisse des affectations dans les collèges REP+ »

En début de carrière, les enseignants du second degré public occupent des postes aux caractéristiques spécifiques. Ils sont plus souvent affectés en zone de remplacement ou en service partagé sur plusieurs établissements que les fonctionnaires expérimentés. Ils exercent également davantage en éducation prioritaire, en particulier dans les collèges REP. Les enseignants débutants affectés dans les collèges REP+ sont moins nombreux depuis le doublement de la prime REP+. La carrière des fonctionnaires débute plus fréquemment dans certaines académies : 46 % de ceux ayant un an d'ancienneté exercent dans les académies de Créteil et Versailles, contre moins de 10 % de ceux comptant plus de trente ans d'ancienneté. Parmi les nouveaux fonctionnaires, les stagiaires se distinguent par des profils d'affectations plus proches de ceux des enseignants expérimentés.

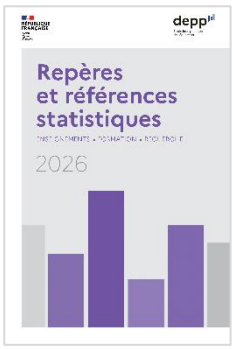
Référence :
Faucon H., 2026, « Le début de carrière des enseignants du second degré public : une baisse des affectations dans les collèges REP+ », *Note d'Information*, n° 26-37, DEPP. https://doi.org/10.48464/ni-26-37

« Le nombre d'élèves devant un enseignant dans le second degré à la rentrée 2025 : moins d'élèves dans les structures des formations professionnelles »

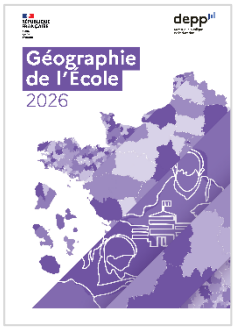
À la rentrée 2025, un enseignant est en moyenne face à 21,6 élèves par heure de cours dans les établissements du second degré, en tenant compte des enseignements dispensés en groupe. Dans les seules formations du second degré (hors post-bac), cet indicateur atteint 21,8 élèves, un niveau stable depuis plusieurs années. Il s'élève à 23,5 élèves au collège (hors Segpa) et à 24,0 élèves dans les formations générales et technologiques en lycée, contre 15,4 élèves dans les formations professionnelles. Les tailles de structure varient également selon la discipline, notamment en lycée général et technologique (de 15,4 à 30,4 élèves). Les conditions d'encadrement sont plus favorables dans les collèges situés en milieu rural et en éducation prioritaire. Enfin, avec la généralisation des groupes de besoin en français et en mathématiques en sixième et en cinquième, sept heures sur dix dans ces disciplines sont assurées en groupe dans le secteur public en 2025, contre moins de deux heures sur dix en 2023. Cette évolution ne s'est toutefois traduite que par une baisse limitée du nombre moyen d'élèves par structure au collège (- 0,5 élève par rapport à 2023).

Référence :
Christensen M., 2026, « Le nombre d'élèves devant un enseignant dans le second degré à la rentrée 2025 : moins d'élèves dans les structures des formations professionnelles », *Note d'Information*, n° 26-38, DEPP. https://doi.org/10.48464/ni-26-38

B. RÉFÉRENCES DES PUBLICATIONS DE LA DEPP



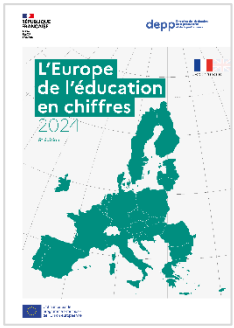
DEPP, 2026, *Repères et références statistiques*, Paris
https://rers.depp.education.fr/



DEPP, 2026, *Géographie de l'École*, fiches 19, 20 et 23 à 26, Paris.
https://www.education.gouv.fr/depp/geographie-de-l-ecole



DEPP, 2025, *L'état de l'École*, fiches 11 à 19, Paris.
https://www.education.gouv.fr/depp/l-etat-de-l-ecole-2025-468872



DEPP, 2024, *L'Europe de l'éducation en chiffres*, chap. 4, Paris
https://www.education.gouv.fr/l-europe-de-l-education-en-chiffres-2024-416032



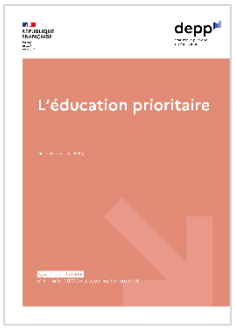
Baradji E., Faucon H., 2026, "La réussite aux concours de recrutement des enseignants du secteur public selon le profil des candidats - Capes, Capet, Capeps", *Document de travail - série études*, n° 2026-E07, DEPP.
https://www.education.gouv.fr/depp/la-reussite-aux-concours-de-recrutement-des-enseignants-du-secteur-public-selon-le-profil-des-504272



Caron C., Janiaud A., Radé É., 2026, "Les conditions d'exercice des accompagnantes et accompagnants d'élèves en situation de handicap", *Document de travail* - série études, n° 2026-E06, DEPP.
https://www.education.gouv.fr/depp/les-conditions-d-exercice-des-accompagnantes-et-accompagnants-d-eleves-en-situation-de-handicap-470645



Idmachiche S., 2025, "Le temps de travail des enseignants", *Document de travail - série études*, n° 2025-E06, DEPP.
https://www.education.gouv.fr/depp/le-temps-de-travail-des-enseignants-467782



Alexia Stefanou (DEPP), « L'éducation prioritaire », *Synthèse de la DEPP*, n° 2025-S06, juillet 2022 (mise à jour septembre 2025), DEPP.
https://www.education.gouv.fr/depp/l-education-prioritaire-414237



Marion Defresne, Mélanie Drégoir, Alexandra Farrugia et Anne Gaudry-Lachet (DEPP), « Les analyses des salaires des personnels de l'enseignement scolaire menées par la DEPP », *Synthèse de la DEPP*, n° 2025-S07, novembre 2022 (mise à jour novembre 2025), DEPP.
https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/doc/SYRACUSE/56919/les-analyses-des-salaires-des-personnels-de-l-enseignement-scolaire-menees-par-la-depp-methodes-stat

Table des sigles

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

APSH Accompagnant de personnels en situation de handicap

ASS (personnels) Administratifs, sociaux et de santé

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

Capes 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

CDAPH Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

CE Classe exceptionnelle

CDD Contrat à durée déterminée

CDI Contrat à durée indéterminée

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

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

CPE Conseiller principal d'éducation

CPGE Classe préparatoire aux grandes écoles

CRDS Contribution au remboursement de la dette sociale

CRPE Concours de recrutement des professeurs des écoles

CSG Contribution sociale généralisée

Cyclades Cycle automatisé des examens et concours

DAF Direction des affaires financières (MENESR)

DASEN Directeur académique des services de l'éducation nationale

DAASEN Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale

DEPP Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (MENESR)

DGAFP Direction générale de l'administration de la fonction publique

DGESCO Direction générale de l'enseignement scolaire (MENESR)

DGRH Direction générale des ressources humaines (MENESR)

DGFiP Direction générale des finances publiques

DROM Départements et régions d'outre-mer

DSDEN Direction des services départementaux de l'éducation nationale

DSN Déclarations sociales nominatives

ECR Échelle de rémunération

EP Éducation prioritaire

EPA Établissement public à caractère administratif

EPLE Établissement public local d'enseignement

EPP Emploi-Poste-Personnel

EPS Éducation physique et sportive

EQTP Équivalent temps plein (annualisé)

EREA Établissement régional d'enseignement adapté (ex-ENP)

ERSEH Enseignant référent pour la scolarisation des enfants en situation de handicap

ETP Équivalent temps plein

FPE Fonction publique d'État

GAIA Gestion académique informatisée des actions de formations

GIPA Garantie individuelle de pouvoir d'achat

GM Congé de grave maladie

Greta Groupement d'établissements

HSA Heure supplémentaire annualisée

HSE Heure supplémentaire effective

IA-IPR Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional

IEN Inspecteur de l'éducation nationale (intègre depuis 1990 les IDEN, IET, IIO)

IEN ASH Inspecteur de l'éducation nationale chargé de l'adaptation scolaire et de la scolarisation des élèves handicapés

IFSE Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

IGEN Inspecteur (Inspection) général(e) de l'éducation nationale

IGE Ingénieur d'études

IGR Ingénieur de recherche

IMP Indemnités pour missions particulières

INM Indice majoré

INRP Institut national de recherche pédagogique

Insee Institut national de la statistique et des études économiques

IR Indemnité de résidence

ISAE Indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves

ISOE Indemnité de suivi et d'orientation des élèves

ISS Indemnité de sujétion spéciale

ITRF Ingénieur et personnel technique de recherche et de formation

LEGT Lycée d'enseignement général et technologique

LP Lycée professionnel

MDPH Maison départementale des personnes handicapées

MIES Mission interministérielle « Enseignement scolaire »

NBI Nouvelle bonification indiciaire

Ocean Organisation des concours et examens, académiques et nationaux

Onisep Office national d'information sur les enseignements et les professions

PAF Plan académique de formation

PEGC Professeur d'enseignement général de collège

PEPS Professeur d'éducation physique et sportive

PIAL Pôle inclusif d'accompagnement localisé

PLP Professeur de lycée professionnel

PNF Plan national de formation

PPCR Parcours professionnels, carrières et rémunérations

PPR Période de Préparation au Reclassement

PsyEN Psychologues de l'éducation nationale

RAEP Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle

Rased Réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficulté

RETREP Régime de retraite temporaire de l'enseignement privé

Saenes Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

SB Salaire brut

SDEN Service départemental de l'éducation nationale

SDFC Schéma directeur de la formation continue

Segpa Section d'enseignement général et professionnel adapté (ex-SES et GCA)

SFT Supplément familial de traitement

SGA Secrétaire général d'administration

Siasp Système d'information sur les agents des services publics

Smic Salaire minimum de croissance

SRE Service des retraites de l'État

STS Section de technicien supérieur

TIB Traitement indiciaire brut

ULIS Unité localisée pour l'inclusion scolaire

ZR Zone de remplacement

Achevé d'imprimer en octobre 2026
sur les presses de reprographie
du site Dutot MEN – 75015 Paris

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire

2025-2026

- **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
- **Chapitre 7** Les rémunérations
- **Chapitre 8** La formation continue
- **Chapitre 9** Les congés pour raison de santé et accueil d'enfant
- **Chapitre 10** Les départs à la retraite
- **Chapitre 11** Les départs volontaires des enseignants du secteur public
- **Chapitre 12** Les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)
- **Chapitre 13** Le vécu du travail des personnels

IMPRIM'VERT®

Entièrement téléchargeable sur
education.gouv.fr/etudes-et-statistiques

ISBN : 978-2-11-179480-1
e-ISBN : 978-2-11-179481-8

9 782111 794801