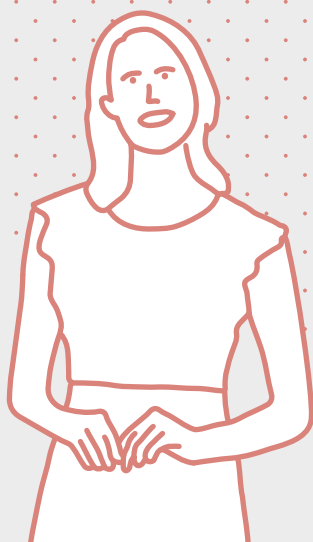
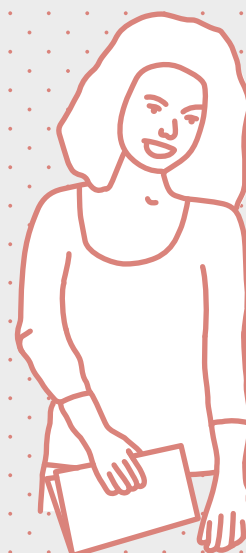




Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire

2024-2025



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire

2024-2025

Cet ouvrage est édité par le ministère de l'Éducation nationale,
de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

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

Directrice de la publication : Magda Tomasini

Rédactrice en chef : Pascaline Feuillet

Auteurs : Eva Baradji, Caroline Caron, Marion Defresne, Mélanie Drégoir, 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 2023

Dépôt légal : octobre 2025

Avant-propos

Le **Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire** est un ouvrage annuel de référence qui fournit 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 ces personnels est indispensable pour quiconque souhaite mieux comprendre le système éducatif et disposer d'une vision globale et actualisée 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, perception de leurs conditions de travail, départs à la retraite, départs volontaires, etc.

Cette quatrième 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 2024-2025 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 les changements d'établissement et d'académie des enseignants, ou encore sur les absences pour raison de santé des accompagnants d'élèves en situation de handicap, afin de mieux se saisir encore des enjeux relatifs à certains personnels du système éducatif.

L'ensemble des données 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. Avec cet ouvrage sans cesse amélioré, la DEPP contribue ainsi à nourrir la réflexion des acteurs du système éducatif et de la fonction publique ainsi qu'à éclairer le débat public.

Magda Tomasini

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

Sommaire

Chapitre	1	LES PERSONNELS RELEVANT DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE	9
	A.	LES PERSONNELS EN ACTIVITÉ AU TITRE DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE	12
	B.	L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DES PERSONNELS EN ACTIVITÉ	16
	C.	LES PERSONNELS TITULAIRES GÉRÉS AU TITRE DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE	22
Chapitre	2	LES EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES DES ENSEIGNANTS	27
	A.	LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES ENSEIGNANTS	30
	B.	LE RECOURS AU TEMPS PARTIEL OU INCOMPLET	36
	C.	LE SERVICE DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ	43
	D.	LES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC	46
	E.	LES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PRIVÉ SOUS CONTRAT	49
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	64
	D.	LES PERSONNELS DE VIE SCOLAIRE	68
	E.	LES PERSONNELS ASS ET LES ITRF	70
Chapitre	4	LES MISSIONS ET LES LIEUX D'EXERCICE	77
	A.	LES MISSIONS EXERCÉES PAR LES ENSEIGNANTS DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ	80
	B.	LES CONDITIONS D'EXERCICE PARTICULIÈRES DES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC	89
	C.	LES LIEUX D'EXERCICE DES PERSONNELS	102
Chapitre	5	LES CONCOURS DE RECRUTEMENT	113
	A.	LES CONCOURS DE L'ÉDUCATION NATIONALE EN 2024	117
	B.	LES CONCOURS DE PERSONNELS ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ PUBLIC	120
	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	144
	F.	LES CONCOURS DE PERSONNELS NON ENSEIGNANTS	152
Chapitre	6	LA CARRIÈRE DES PERSONNELS FONCTIONNAIRES RELEVANT DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE PUBLIC	167
	A.	L'ANCIENNETÉ DES PERSONNELS	169
	B.	L'AVANCEMENT DE CARRIÈRE DES ENSEIGNANTS	176
	C.	LA MOBILITÉ DES ENSEIGNANTS	181

Chapitre 7	LES RÉMUNÉRATIONS	185
A.	VUE D'ENSEMBLE	193
B.	LES RÉMUNÉRATIONS DES ENSEIGNANTS TITULAIRES ET ASSIMILÉS TITULAIRES	199
C.	LES RÉMUNÉRATIONS DES NON-ENSEIGNANTS TITULAIRES	214
D.	ANNEXES	221
Chapitre 8	LA FORMATION CONTINUE	227
A.	L'ACCÈS À LA FORMATION DES ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ PUBLIC	230
B.	L'ACCÈS À LA FORMATION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PUBLIC	236
C.	L'ACCÈS À LA FORMATION DES PERSONNELS DE DIRECTION ET D'ÉDUCATION, DANS LE SECTEUR PUBLIC	243
Chapitre 9	LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET ACCUEIL D'ENFANT	247
A.	LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET ACCUEIL D'ENFANT DES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE	251
B.	LES CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE (CMO) ET LES CONGÉS LONGS	256
C.	LES CONGÉS POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE (ATMP)	265
D.	LES CONGÉS POUR ACCUEIL D'ENFANT : MATERNITÉ, PATERNITÉ OU ADOPTION	274
E.	L'ÉVOLUTION DES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET ACCUEIL D'ENFANT	276
Chapitre 10	LES DÉPARTS À LA RETRAITE	283
A.	LES DÉPARTS À LA RETRAITE DES PERSONNELS TITULAIRES DU PUBLIC ET ASSIMILÉS TITULAIRES DU PRIVÉ SOUS CONTRAT	289
B.	LES RETRAITES DES PERSONNELS TITULAIRES DU PUBLIC PARTIS L'ANNÉE PRÉCÉDENTE	303
Chapitre 11	LES DÉPARTS VOLONTAIRES DES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC	313
A.	L'ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DÉPARTS VOLONTAIRES	315
B.	LES DÉMISSIONS DES ENSEIGNANTS STAGIAIRES	319
Chapitre 12	LES ACCOMPAGNANTS D'ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP (AESH)	323
A.	LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES AESH	325
B.	LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AESH	331
Chapitre 13	LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL, LE CLIMAT SCOLAIRE ET LA VICTIMATION	337
A.	LE BIEN ÊTRE AU TRAVAIL DES PERSONNELS DES ÉTABLISSEMENTS DU PREMIER ET DU SECOND DEGRÉS	340
B.	LE CLIMAT SCOLAIRE ET L'EXPOSITION DES PERSONNELS DU SECOND DEGRÉ AUX ATTEINTES	358
	« ANNEXES » LES ÉTUDES DEPP SUR LES PERSONNELS	365
A.	LES NOTES D'INFORMATION	366
B.	RÉFÉRENCES DES PUBLICATIONS DE LA DEPP	370
	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 TITULAIRES GÉRÉS AU TITRE DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE	22

CHIFFRES-CLÉS RENTRÉE 2024

- **1,2 million** de personnes en activité au ministère de l'Éducation nationale relevant de l'enseignement scolaire
Dont **0,9 million** de femmes
et **0,3 million** d'hommes
- **0,9 million** de titulaires (ou sur échelle de titulaires)
dont **95 %** en catégorie A
- **0,3 million** de non-titulaires (ou sur échelle de non-titulaires)
- **0,9 million (73 %)** d'enseignants
- **0,3 million (26 %)** de personnels non enseignants
- **12 300** étudiants en préprofessionnalisation pour le métier d'enseignant
- **300** apprentis non enseignants
- **8 %** de l'ensemble des agents à temps partiel

SOURCE

Les figures de ce chapitre ont été construites à partir des données du **panel des personnels issu de la base statistique des agents (BSA)**, elle-même provenant des systèmes d'information de gestion administrative des agents. 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 du secteur public ou du secteur privé sous contrat ;**
- **corps des personnels non enseignants du secteur public.**

En sont donc exclus les personnels non enseignants du secteur privé sous contrat, ainsi que les personnels du secteur privé hors contrat, ces personnels n'étant pas gérés par le ministère en charge de l'éducation nationale.

Dans cet ensemble sont retenus les agents en activité rémunérés au titre de l'éducation nationale à la rentrée 2024 (hormis le tableau 1.10 et ses déclinaisons qui ne se restreignent pas aux seuls agents en activité). Ce champ inclut les personnels provenant d'autres administrations 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 (il y a un seul établissement sous contrat avec le ministère chargé de l'éducation nationale dans ce DROM).

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 non titulaires sont classés dans le premier ou le second degré en fonction du corps auquel ils appartiennent et la fonction qu'ils exercent (enseignement, remplacement, documentation...). Quand l'information n'est pas suffisante, le budget sur lequel ils sont affectés permet de les distinguer par degré d'enseignement.

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

La présentation des personnels par corps effectuée dans ce chapitre diffère de celle qui prévaut dans les pages consacrées aux effectifs des personnels de la publication de la DEPP, *Repères et références statistiques* (RERS) sur les enseignements, la formation et la recherche. En effet les agents y sont recensés selon leur mission, c'est-à-dire l'activité qu'ils pratiquent majoritairement au cours de l'année scolaire. Le tableau de la fiche 9.02 de RERS (édition 2025) offre une synthèse de ces deux présentations des personnels, en croisant l'approche par corps avec celle par mission. Le concept de mission est présenté de manière plus détaillée dans le **chapitre 4**, sur les missions et lieux d'exercices.

« Étudiants en préprofessionnalisation »

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

Temps partiel

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

Catégorie A+

La catégorie A+ n'est pas prévue à l'article 29 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 qui définit les catégories hiérarchiques A, B et C. Mais l'expression « catégorie A+ » est fréquemment utilisée par les gestionnaires RH pour distinguer au

sein de la catégorie A, les corps ayant vocation à occuper des emplois de direction. D'après les publications de la DGAFP, dans la fonction publique d'État la catégorie A+ recouvre :

- l'ensemble des corps de l'encadrement supérieur culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A – au minimum au niveau de la licence par la voie du concours externe – et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection ;
- les emplois fonctionnels de direction des trois versants de la fonction publique : emplois à responsabilité, occupés par la voie de détachement, et dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emplois culminant au moins à la hors échelle B ;
- les emplois « à la décision du gouvernement » dans la fonction publique de l'État.

La nomenclature établie par la DGAFP est la référence 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.

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

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

À la rentrée 2024, 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 six personnes de la fonction publique d'État (FPE) sur dix, hors établissements publics à caractère administratif (EPA)¹. Les enseignants constituent 73 % des effectifs, 26 % sont des personnels non enseignants et 1 % sont étudiants en préprofessionnalisation ou apprentis non enseignants.

Trois agents sur quatre sont titulaires

Les femmes représentent 74 % des personnels de l'éducation nationale en activité, soit 16 points de plus que dans la FPE en 2022. L'âge moyen de l'ensemble des agents est de 45 ans. Ceux âgés de 50 ans ou plus regroupent 38 % de la population, ceux de moins de 35 ans 21 %. En moyenne, 8 % des agents sont à temps partiel : 9 % des enseignants et 4 % des non-enseignants. En moyenne, les agents ont un temps de travail équivalent à 91 % d'un temps plein.

Les trois quarts des agents de l'éducation nationale sont titulaires. Cette proportion est plus forte parmi les hommes que parmi les femmes (respectivement 78 % et 75 %) (**Figure 1.2**). Chez les personnels non enseignants en particulier, les hommes sont plus souvent titulaires que les femmes (40 % contre 31 %). Chez les personnels enseignants, la tendance est inversée : 92 % des femmes sont titulaires contre 87 % des hommes. La faible proportion de titulaires parmi les non-enseignants s'explique par la part très importante des personnels d'assistance éducative – plus de la moitié des effectifs – tous non-titulaires.

95 % des personnels titulaires appartiennent à la catégorie A

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

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

Parmi les agents de catégorie A, la catégorie A+ désigne les personnels ayant vocation à occuper des emplois de direction, qu'ils aient un corps de l'éducation nationale ou 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 2 800 personnes à la rentrée 2024, 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 %). Leur proportion parmi les catégories A est du même ordre qu'au sein de l'ensemble des personnels de l'éducation nationale. Les femmes représentent 48 % des personnels de catégorie A+, une part supérieure à leur part dans cette même catégorie dans la fonction publique d'État en 2022 (43 %)¹. La proportion de femmes est nettement plus importante dans les catégories B (81 %) et C (84 %).

Parmi les non-enseignants, la répartition des hommes par catégorie hiérarchique diffère de celle des femmes (**Figure 1.3**). Les personnels en catégorie A sont proportionnellement plus nombreux parmi les hommes que parmi les femmes (70 % contre 56 %). À l'inverse, les personnels de catégories B et surtout C sont moins fréquents : respectivement 14 % et 16 % chez les hommes contre 19 % et 26 % chez les femmes.

¹ Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2024, « Faits et chiffres », ministère de la

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

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 %)	Âge moyen	Part du temps partiel (1) (en %)	Quotité moyenne (2) (en %)	Nombre en ETP
Enseignants	Catégorie A	Femmes	586 288	48,1		17,4	37,9	45,2	11,6	95,6	560 783
		Hommes	221 791	18,2		15,6	45,7	46,8	5,2	97,0	215 234
		Ensemble	808 079	66,3	72,6	16,9	40,1	45,7	9,9	96,0	776 017
	Catégorie B	Femmes	459	0,0		1,1	87,8	55,8	11,3	91,4	420
		Hommes	150	0,0		0,7	84,0	54,7	2,7	96,0	144
		Ensemble	609	0,0	75,4	1,0	86,9	55,5	9,2	92,6	564
	Non-titulaires	Femmes	49 544	4,1		35,4	22,9	40,1	1,1	89,6	44 406
		Hommes	31 749	2,6		34,5	26,3	41,0	0,4	91,9	29 172
		Ensemble	81 293	6,7	60,9	35,1	24,2	40,5	0,8	90,5	73 578
	Ensemble	Femmes	636 291	52,2		18,8	36,8	44,8	10,8	95,2	605 608
		Hommes	253 690	20,8		18,0	43,3	46,1	4,6	96,4	244 550
		Ensemble	889 981	73,1	71,5	18,6	38,6	45,2	9,0	95,5	850 159
Non-enseignants (3)	Catégorie A	Femmes	43 447	3,6		9,1	53,6	48,9	12,0	96,9	42 104
		Hommes	16 992	1,4		5,6	63,2	51,0	2,0	99,2	16 849
		Ensemble	60 439	5,0	71,9	8,1	56,3	49,5	9,2	97,5	58 953
	Catégorie B	Femmes	14 644	1,2		8,2	52,5	48,8	14,6	97,3	14 250
		Hommes	3 411	0,3		9,8	54,8	49,0	5,2	99,0	3 378
		Ensemble	18 055	1,5	81,1	8,5	53,0	48,9	12,8	97,6	17 628
	Catégorie C	Femmes	20 012	1,6		8,6	58,3	49,7	18,2	96,4	19 299
		Hommes	3 843	0,3		12,4	54,4	48,6	7,3	98,4	3 782
		Ensemble	23 855	2,0	83,9	9,2	57,6	49,5	16,4	96,8	23 082
	Non-titulaires	Femmes	177 318	14,6		27,6	30,9	42,4	0,5	68,7	121 882
		Hommes	35 926	2,9		64,0	13,3	33,7	0,1	78,3	28 125
		Ensemble	213 244	17,5	83,2	33,7	28,0	40,9	0,4	70,3	150 007
	Ensemble	Femmes	255 421	21,0		21,8	38,2	44,4	4,6	77,3	197 535
		Hommes	60 172	4,9		41,1	32,4	40,4	1,4	86,6	52 134
		Ensemble	315 593	25,9	80,9	25,5	37,1	43,6	4,0	79,1	249 670
Ensemble des personnels (hors étudiants et apprentis)	Catégorie A	Femmes	629 735	51,7		16,8	39,0	45,5	11,7	95,7	602 887
		Hommes	238 783	19,6		14,9	46,9	47,1	4,9	97,2	232 083
		Ensemble	868 518	71,3	72,5	16,3	41,2	45,9	9,8	96,1	834 970
	Dont A+	Femmes	1 354	0,1		0,5	75,3	53,8	1,3	99,7	1 350
		Hommes	1 479	0,1		0,4	75,3	53,7	0,5	99,8	1 476
		Ensemble	2 833	0,2	47,8	0,5	75,3	53,8	0,9	99,8	2 826
	Catégorie B	Femmes	15 103	1,2		8,0	53,6	49,0	14,5	97,1	14 670
		Hommes	3 561	0,3		9,4	56,0	49,2	5,1	98,9	3 522
		Ensemble	18 664	1,5	80,9	8,3	54,1	49,1	12,7	97,5	18 192
	Catégorie C	Femmes	20 012	1,6		8,6	58,3	49,7	18,2	96,4	19 299
		Hommes	3 843	0,3		12,4	54,4	48,6	7,3	98,4	3 782
		Ensemble	23 855	2,0	83,9	9,2	57,6	49,5	16,4	96,8	23 082
	Titulaires	Femmes	664 850	54,6		16,4	39,9	45,7	11,9	95,8	636 856
		Hommes	246 187	20,2		14,8	47,2	47,2	5,0	97,2	239 387
		Ensemble	911 037	74,8	73,0	15,9	41,9	46,1	10,0	96,2	876 243
	Non-titulaires	Femmes	226 862	18,6		29,3	29,2	41,9	0,6	73,3	166 288
		Hommes	67 675	5,6		50,2	19,4	37,1	0,3	84,7	57 297
		Ensemble	294 537	24,2	77,0	34,1	26,9	40,8	0,5	75,9	223 585
	Ensemble	Femmes	891 712	73,2		19,7	37,2	44,7	9,0	90,1	803 144
		Hommes	313 862	25,8		22,4	41,2	45,0	4,0	94,5	296 684
		Ensemble	1 205 574	99,0	74,0	20,4	38,2	44,8	7,7	91,2	1 099 828

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 %)	Âge moyen	Part du temps partiel (1) (en %)	Quotité moyenne (2) (en %)	Nombre en ETP
Étudiants en préprofessionnalisation (4)	Femmes	9 502	0,8		96,9	1,0	23,7	-	58,7	5 575
	Hommes	2 751	0,2		96,8	0,6	24,1	-	60,6	1 668
	Ensemble	12 253	1,0	77,5	96,9	0,9	23,8	-	59,1	7 243
Apprentis non enseignants	Femmes	179	0,0		96,6	0,6	23,5	-	62,6	112
	Hommes	104	0,0		98,1	-	23,1	-	84,5	88
	Ensemble	283	0,0	63,3	97,2	0,4	23,3	-	70,6	200
Ensemble étudiants en préprofessionnalisation et apprentis	Femmes	9 681	0,8		96,9	1,0	23,6	-	58,7	5 687
	Hommes	2 855	0,2		96,8	0,6	24,1	-	61,5	1 756
	Ensemble	12 536	1,0	77,2	96,9	0,9	23,8	-	59,4	7 443
Ensemble titulaires et non-titulaires, enseignants et non-enseignants	Femmes	901 393	74,0		20,5	36,8	44,5	8,9	89,7	808 831
	Hommes	316 717	26,0		23,1	40,8	44,8	3,9	94,2	298 440
	Ensemble	1 218 110	100,0	74,0	21,2	37,8	44,6	7,6	90,9	1 107 271

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. Le temps partiel présenté ici n'inclut pas le temps incomplet.

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 %.

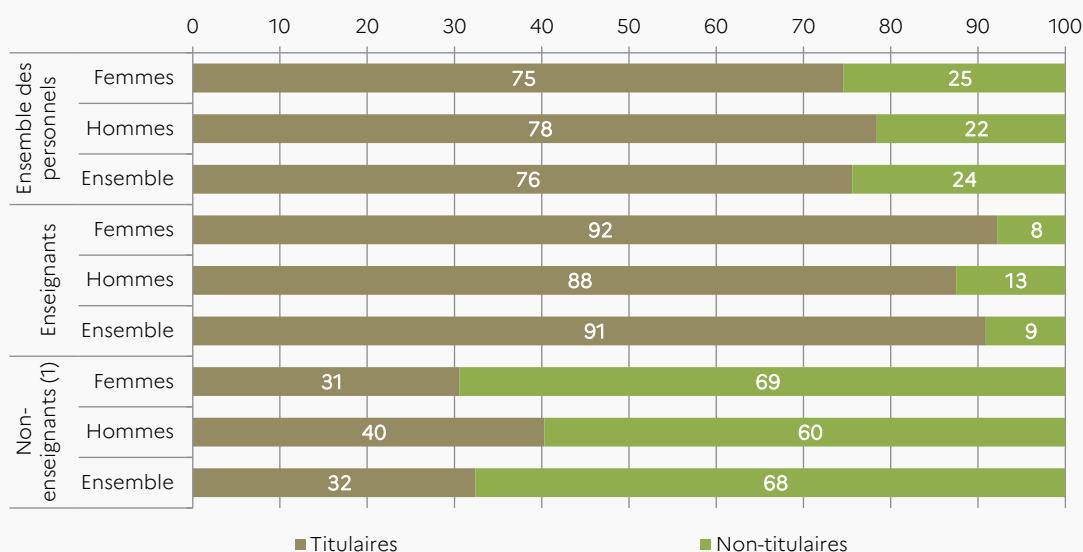
3. Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Cette définition des effectifs joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année,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

4. Voir rubrique "Avertissement" pour la description des personnels inclus dans cette catégorie.

Lecture : à la rentrée 2024, parmi les personnels enseignants titulaires de catégorie A, on compte 586 288 femmes, soit 72,6 % des personnels en catégorie A et 48,1 % de l'ensemble des personnels. 17,4 % ont moins de 35 ans et 37,9 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 45,2 ans, 11,6 % d'entre eux sont à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail est de 95,6 % ; leur nombre en équivalent temps plein est de 560 783.

Champ : France hors Mayotte pour le privé, personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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

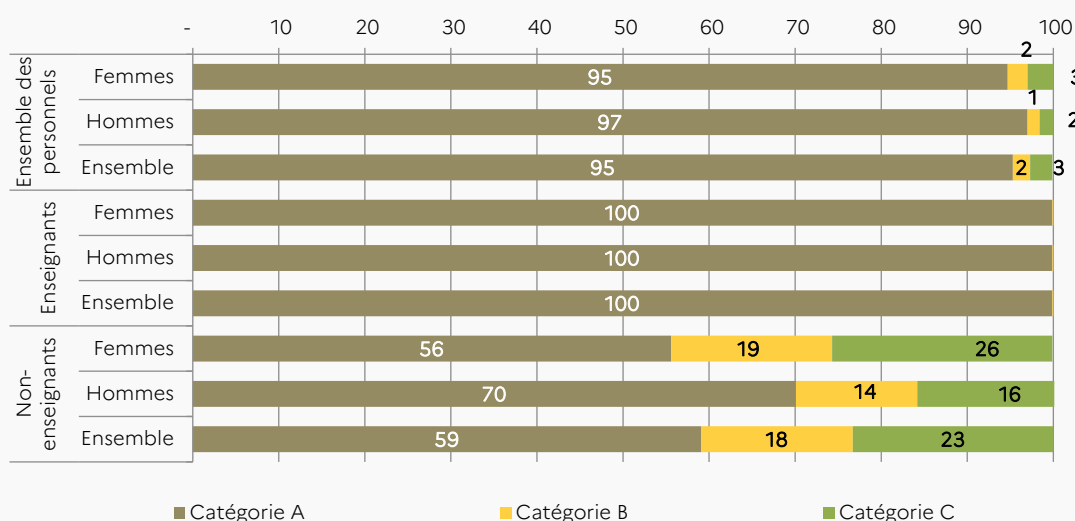
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

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

Lecture : à la rentrée 2024, parmi les femmes en activité à l'Éducation nationale, 75 % sont titulaires et 25 % sont non titulaires.

Champ : France hors Mayotte pour le privé, personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024 (hors étudiants en préprofessionnalisation et apprentis).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 1.3 – Répartition des personnels titulaires ou assimilés en activité par catégorie (en %)

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, la population féminine titulaire est composée à 95 % de catégorie A. Les agentes de catégorie B et C représentent chacune 2 % et 3 % des effectifs féminins.

Champ : France hors Mayotte pour le privé, personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

B. L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DES PERSONNELS EN ACTIVITÉ

Entre les rentrées scolaires 2023 et 2024, les effectifs des agents de l'enseignement scolaire en activité connaissent une légère hausse (+ 0,5 %) (**Figure 1.4**). Cette hausse est portée principalement par les non-enseignants (hors apprentis) dont le nombre augmente de 2,2 %. Le nombre d'enseignants (hors étudiants en préprofessionnalisation) est quant à lui en très légère hausse (+ 0,2 %).

Parmi les enseignants, les effectifs augmentent très légèrement dans le secteur public et restent stables dans le privé sous contrat. Le nombre de titulaires est en très légère baisse chez les enseignants du public (-0,2 %) tandis que le nombre de non-titulaires progresse de manière importante (+ 6 %). Cette augmentation des non-titulaires se retrouve pour chaque catégorie de personnels, hormis les enseignants du privé sous contrat (-0,2 %).

Les effectifs sont globalement stables depuis la rentrée scolaire 2021

Au cours de la période 2015-2024, les effectifs totaux des agents de l'éducation nationale ont crû de 1,3 % par an en moyenne. Ils ont augmenté continuellement jusqu'à la rentrée 2020 (**Figure 1.5**). Depuis la rentrée scolaire 2021 la croissance se fait à un rythme bien moindre.

Le nombre d'enseignants a globalement augmenté de 1,2 % en neuf ans, tirés par ceux du premier degré public (+ 2,5 %) (**Figure 1.6**). Les effectifs de ces derniers ont augmenté de manière conséquente jusqu'à la rentrée 2020 et diminuent légèrement les années suivantes. Dans le second degré, le nombre d'enseignants augmente jusqu'en 2019 puis diminue jusqu'à la rentrée 2022 où il retrouve le niveau de 2015. Depuis la rentrée 2022, les effectifs ont tendance à remonter (+ 0,6 %). Dans le secteur privé, les effectifs sont stables au cours de toute la période dans le second degré. Dans le premier degré, le nombre d'enseignants a tendance à diminuer depuis la rentrée 2021.

Les effectifs des personnels non enseignants de l'éducation nationale ont augmenté de 55 % au cours de la période 2015-2024 (**Figure 1.7**). La hausse est continue tout au long de la période, hormis une pause en 2022, en lien avec la très forte hausse des agents non titulaires relevant de la vie scolaire pour

la période 2015-2020, et de manière plus modérée depuis la rentrée 2021. Les effectifs des personnels d'encadrement sont également en hausse au cours de toute la période (+ 4,3 %) tandis que les personnels de la filière administrative, sociale et de santé (ASS) ont tendance à diminuer (- 2,3 %). Les effectifs des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF) sont en forte hausse depuis la rentrée 2023.

Au cours de la période 2015-2024, la part des non-titulaires a augmenté de 10 points

En dehors des enseignants de catégorie A, la structure hiérarchique des non-enseignants a légèrement évolué (**Figure 1.8**). La part des agents titulaires de catégorie A, stable depuis la rentrée 2015 autour de 53 %, augmente légèrement à partir de 2019 et atteint 59 % en 2024. Cette évolution est essentiellement liée à leur augmentation dans la filière ASS.

La part des non-titulaires parmi l'ensemble des personnels est passée de 14 % en 2015 à 24 % en 2024 (**Figure 1.9**). Elle augmente sensiblement 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 non-titulaires, la création en 2014 du corps des accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) dont le recrutement a augmenté depuis, expliquent cette croissance (voir **chapitre 12** pour en savoir plus).

Plus de 10 000 étudiants en préprofessionnalisation depuis la rentrée 2021

Le nombre d'étudiants en préprofessionnalisation dépasse les 10 000 depuis la rentrée 2021 (**Figure 1.5**). En particulier, les effectifs ont doublé depuis 2020. Cette forte progression s'explique par la mise en place d'un nouveau dispositif permettant aux étudiants en 2^e année de licence (L2) qui souhaitent devenir enseignant, de travailler en établissement scolaire. Testé dans un premier temps dans plusieurs académies pour le premier degré et plusieurs disciplines dans le second degré, ce dispositif s'est élargi les années suivantes.

Figure 1.4 – Évolution des effectifs des personnels en activité

			Effectifs 2015	Effectifs 2023	Effectifs 2024	Évolution 2015 - 2024 globale sur la période (en %)	Évolution annuelle moyenne (en %)	Évolution 2023 - 2024 (en %)
Enseignants	Secteur public	Premier degré	346 867	355 667	355 510	2,5	0,3	0,0
		Second degré	390 926	391 453	392 958	0,5	0,1	0,4
		Titulaires	706 152	696 076	694 382	-1,7	-0,2	-0,2
		Non-titulaires	31 641	51 044	54 086	70,9	6,3	6,0
		Ensemble premier et second degrés	737 793	747 120	748 468	1,4	0,2	0,2
	Secteur privé	Premier degré	46 365	46 109	45 810	-1,2	-0,1	-0,6
		Second degré	95 173	95 383	95 703	0,6	0,1	0,3
		Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	117 756	114 232	114 306	-2,9	-0,3	0,1
		Ensemble maîtres délégués	23 782	27 260	27 207	14,4	1,5	-0,2
		Ensemble premier et second degrés	141 538	141 492	141 513	0,0	0,0	0,0
	Ensemble des enseignants		879 331	888 612	889 981	1,2	0,1	0,2
	Étudiants en préprofessionnalisation (1)		4 397	14 144	12 253	178,7	15,2	-13,4
	Ensemble des enseignants et étudiants en préprofessionnalisation		883 728	902 756	902 234	2,1	0,2	-0,1
Non-enseignants	Personnels d'encadrement		17 804	18 407	18 563	4,3	0,5	0,8
	Titulaires		19 460	18 666	18 643	-4,2	-0,5	-0,1
	Non-titulaires		88 948	195 751	201 660	126,7	9,7	3,0
	Personnels vie scolaire (2)		108 408	214 417	220 303	103,2	8,4	2,7
	Titulaires		59 764	55 273	55 738	-6,7	-0,8	0,8
	Non-titulaires		6 912	9 392	9 431	36,4	3,7	0,4
	Personnels administratifs, sociaux et de santé		66 676	64 665	65 169	-2,3	-0,3	0,8
	Titulaires		9 796	9 301	9 410	-3,9	-0,4	1,2
	Non-titulaires		1 130	1 943	2 148	90,1	7,7	10,6
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation		10 926	11 244	11 558	5,8	0,6	2,8
	Ensemble des non-enseignants		203 814	308 733	315 593	54,8	5,0	2,2
	Apprentis		1 233	367	283	-77,0	12,2	-22,9
	Ensemble des non-enseignants et apprentis		205 047	309 100	315 876	54,1	5,0	2,2
	Ensemble des personnels		1 088 775	1 211 856	1 218 110	11,9	1,3	0,5
	Titulaires		930 730	911 952	911 037	-2,1	-0,2	-0,1
Non-titulaires		158 045	299 904	307 073	94,3	7,7	2,4	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. Voir rubrique "Définitions"

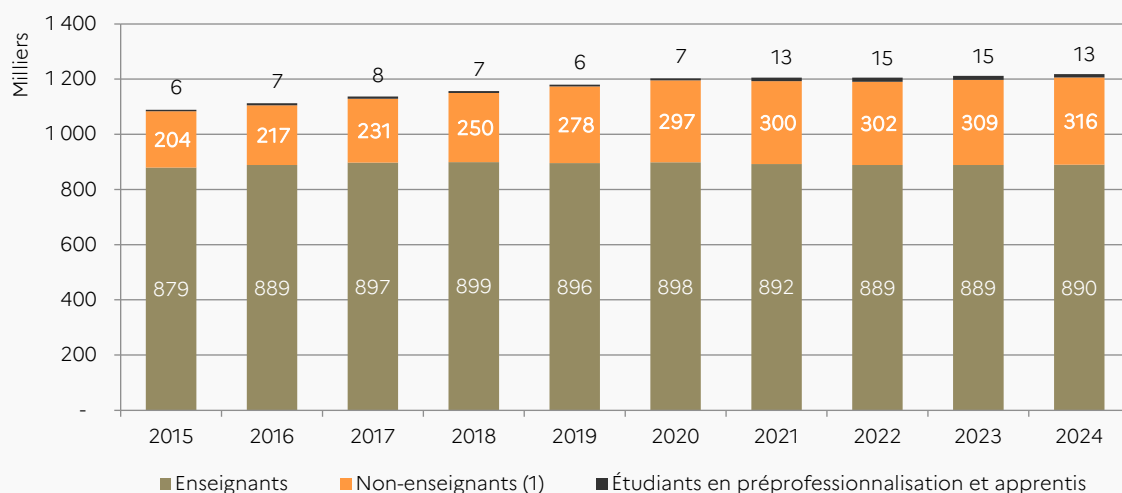
2. Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Cette définition des effectifs joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année, 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, 355 667 à la rentrée 2023 et 355 510 à la rentrée 2024. Entre la rentrée 2015 et la rentrée 2024, ils ont ainsi augmenté de 2,5 %. Durant cette période, les effectifs ont augmenté de 0,3 % 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 2024.

Figure 1.5 – Évolution des effectifs des personnels en activité



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

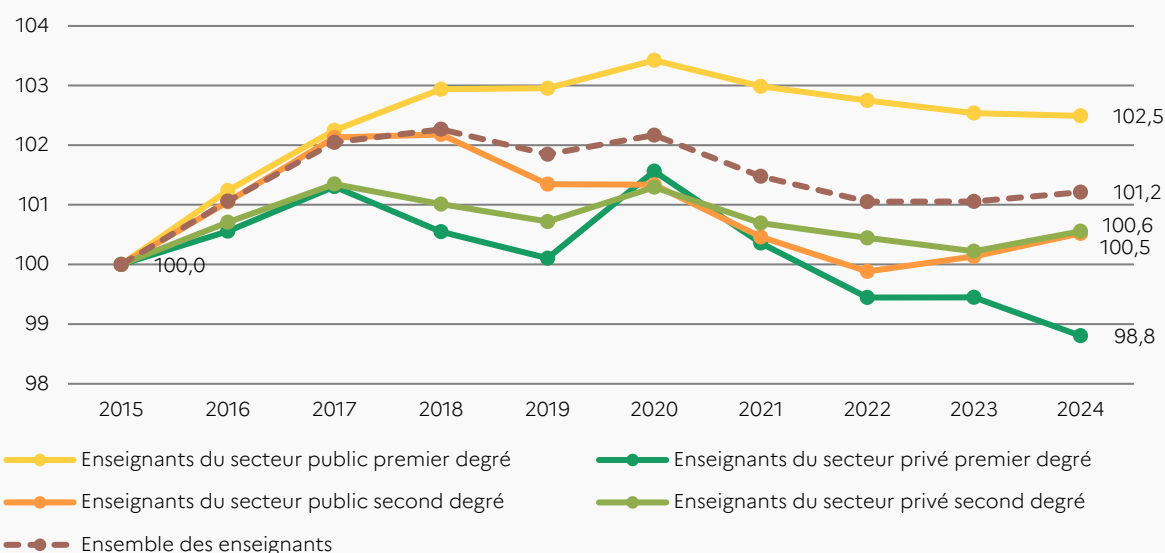
1. Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Cette définition des effectifs joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année,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

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

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

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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



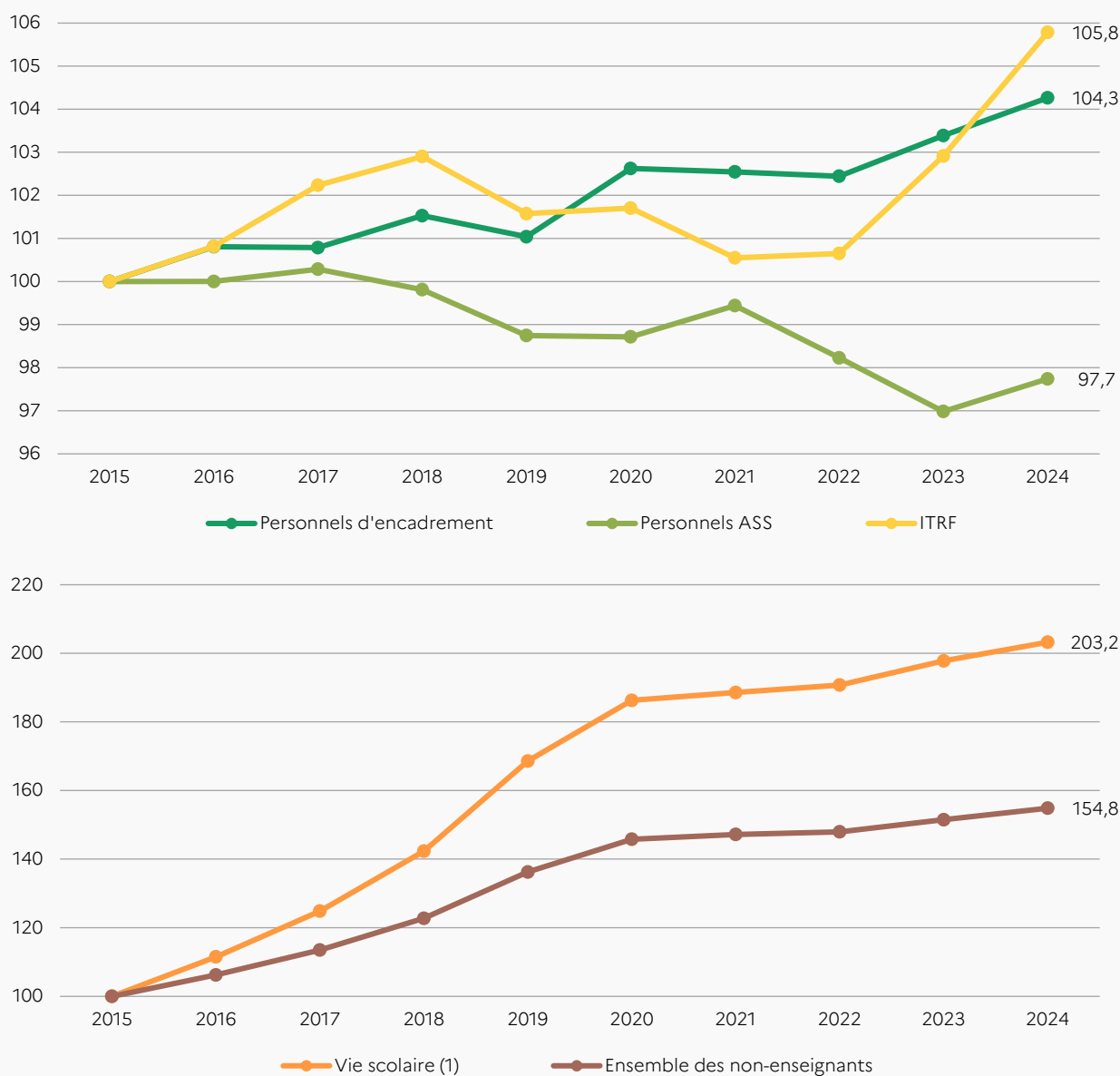
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : entre la rentrée 2015 et la rentrée 2024, les effectifs d'enseignants du premier degré public ont augmenté de 2,5 %.

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 2025, DEPP

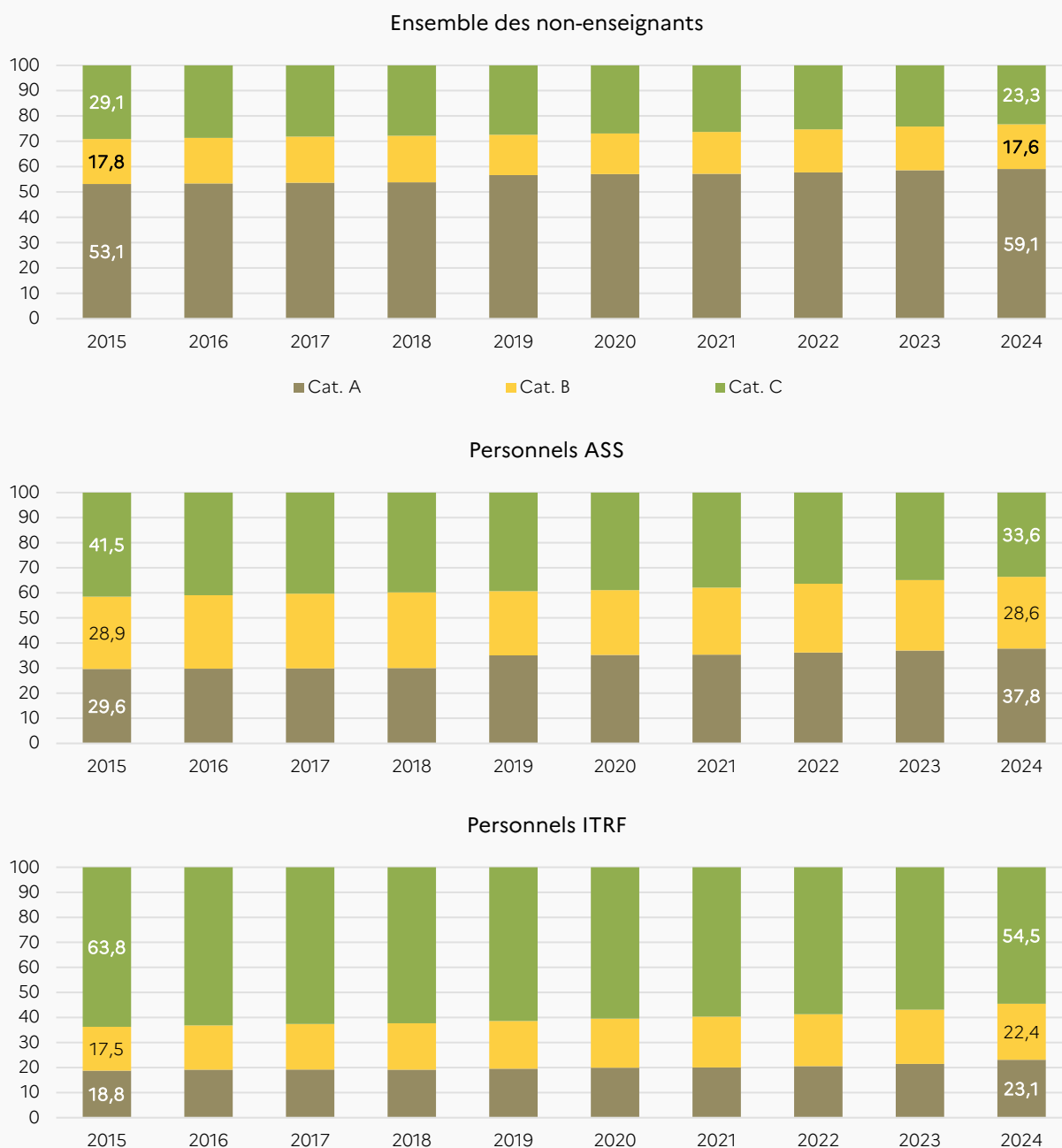
1. Les effectifs observés concernent les personnes présentes au 30 novembre et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Cette définition des effectifs joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année,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

Lecture : entre la rentrée 2015 et la rentrée 2024, les effectifs des personnels d'encadrement ont augmenté de 4,3 %.

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 2024.

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



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : la part des agents de catégorie A parmi l'ensemble des non-enseignants est passée de 53,1 % à la rentrée 2015, à 59,1 % à la rentrée 2024.

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 2024.

Figure 1.9 – Évolution de la part des non-titulaires parmi les personnels en activité (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : la part de non-titulaires parmi l'ensemble des personnels est passée de 14,1 % à la rentrée 2015, à 24,4 % à la rentrée 2024.

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

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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

Pour les personnels titulaires, le ministère de l'Éducation nationale (MEN) assure, en plus de la gestion des personnels en activité, celle des personnels non actifs, au sens de la nomenclature des positions administratives des agents de la fonction publique. Ainsi, à la rentrée 2024, 958 100 personnels titulaires sont gérés au titre de l'enseignement scolaire, dont 95 % sont en activité (**Figure 1.10**). Plus précisément, 95 % des enseignants et 93 % des non-enseignants sont en activité. Les personnels non actifs sont soit en disponibilité (3 % de l'ensemble des titulaires), soit en détachement (2 %), soit en congé parental (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 titulaires de catégorie A en activité dont l'âge moyen est de 46 ans. Les enseignants en disponibilité sont en moyenne plus âgés dans le secteur privé sous contrat que dans le public : l'âge moyen est de 45 ans dans le premier degré et 47 ans dans le second degré contre 43 ans dans le public (identique pour le premier degré et le second degré). Les professeurs de lycée professionnel (PLP) en disponibilité ont une moyenne d'âge plus élevée que les enseignants des autres corps, quel que soit le secteur d'enseignement.

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

de fonctionnaire : 1 % sont concernés par cette position. Les hommes sont surreprésentés parmi les personnels en détachement : 44 % des 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 47 ans, donc légèrement plus âgés que les enseignants titulaires 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 non-enseignants, 2 % sont en disponibilité, dont un nombre très réduit de personnels d'encadrement (**Figure 1.12**). Quatre sur cinq sont des femmes. Cette position est plus fréquente à partir de 50 ans, en particulier chez 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 %). Comme pour la disponibilité, les personnels d'encadrement en détachement sont très rares. Les femmes y sont aussi majoritaires (59 %) mais en proportion moins importante que parmi l'ensemble des non-enseignants gérés (76 %). Les non-enseignants en détachement sont âgés en moyenne de 52 ans ; 70 % ont 50 ans ou plus. Il s'agit essentiellement de personnels ASS.

Les congés parentaux concernent très peu de personnels non enseignants, des femmes pour la presque totalité (97 %).

Figure 1.10 – Position des personnels titulaires de l'enseignement scolaire gérés par le ministère

	Enseignants				Non-enseignants				Ensemble des personnels			
	Femmes Effectif	Hommes Effectif	Ensemble Effectif	%	Femmes Effectif	Hommes Effectif	Ensemble Effectif	%	Femmes Effectif	Hommes Effectif	Ensemble Effectif	%
Activité	586 747	221 941	808 688	95,3	78 103	24 246	102 349	93,4	664 850	246 187	911 037	95,1
Congé parental	2 815	124	2 939	0,3	167	5	172	0,2	2 982	129	3 111	0,3
Disponibilité	18 830	5 895	24 725	2,9	1 981	394	2 375	2,2	20 811	6 289	27 100	2,8
Détachement	6 858	5 309	12 167	1,4	2 758	1 928	4 686	4,3	9 616	7 237	16 853	1,8
Ensemble	615 250	233 269	848 519	100,0	83 009	26 573	109 582	100,0	698 259	259 842	958 101	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, 586 747 enseignantes titulaires de l'enseignement scolaire sont en position d'activité.

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

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 1.11 – Caractéristiques des enseignants titulaires de l'enseignement scolaire en congé parental, disponibilité ou détachement

		Effectif	Part des femmes (%)	Âge moyen	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans ou plus (%)
Congé parental	Enseignants premier degré public	1 556	97,9	34,7	50,5	0,3
	Enseignants second degré public	860	90,1	35,7	43,7	0,8
	Agrégés ou chaire supérieure	175	88,0	35,4	49,7	1,1
	Certifiés	593	91,2	35,5	43,2	0,3
	Professeurs d'EPS	30	70,0	37,1	46,7	6,7
	Professeurs de lycée professionnel	62	95,2	37,3	30,6	1,6
	Enseignants premier degré privé	270	100,0	35,4	43,0	0,4
	Enseignants second degré privé	253	97,6	34,8	47,8	0,4
	Ensemble enseignants des secteurs public et privé	2 939	95,8	35,1	47,6	0,4
Disponibilité	Enseignants premier degré public	9 949	87,6	43,0	16,2	21,7
	Enseignants second degré public	11 241	64,8	43,3	22,2	28,6
	Agrégés ou chaire supérieure	2 859	55,6	40,3	35,2	20,1
	Certifiés	6 622	72,0	44,3	17,0	31,3
	Professeurs d'EPS	654	40,5	39,7	38,4	17,0
	Professeurs de lycée professionnel	1 084	59,7	46,5	10,6	39,6
	Enseignants premier degré privé	1 574	91,2	45,2	11,8	31,8
	Enseignants second degré privé	1 961	70,8	46,9	12,1	43,5
	Agrégés ou chaire supérieure	71	60,6	47,4	8,5	42,3
	Certifiés	1 459	75,9	46,3	12,8	40,7
	Professeurs d'EPS	122	37,7	43,3	24,6	31,1
	Professeurs de lycée professionnel	234	63,2	49,6	6,4	54,3
	Ensemble enseignants des secteurs public et privé	24 725	76,2	43,6	18,3	27,2
Détachement	Enseignants premier degré public	4 183	69,8	48,0	6,3	44,3
	Enseignants second degré public	7 984	49,3	47,1	14,2	45,5
	Agrégés ou chaire supérieure	2 426	47,9	43,4	28,7	33,0
	Certifiés	4 692	51,6	48,6	8,2	50,8
	Professeurs d'EPS	362	32,0	48,1	9,4	46,1
	Professeurs de lycée professionnel	499	47,9	49,8	4,4	55,9
	Ensemble enseignants du secteur public	12 167	56,4	47,4	11,5	45,1
Ensemble des enseignants en congé parental, disponibilité ou détachement		39 831	71,6	44,1	18,4	30,7

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, 1 556 enseignants titulaires du premier degré public sont en congé parental. 97,9 % d'entre eux sont des femmes. Leur âge moyen est de 34,7 ans, 50,5 % ont moins de 35 ans et 0,3 % ont 50 ans ou plus.

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

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 1.12 – Caractéristiques des personnels non enseignants titulaires de l'enseignement scolaire en congé parental, disponibilité ou détachement

		Effectif	Part des femmes (%)	Âge moyen	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans ou plus (%)
Congé parental	Vie scolaire	39	100,0	36,1	38,5	0,0
	Personnels ASS (administratifs, sociaux et de santé)	125	96,8	35,3	44,0	0,0
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	8	87,5	35,0	50,0	0,0
	Ensemble personnels non enseignants	172	97,1	35,5	43,0	0,0
Disponibilité	Personnels d'encadrement	6	33,3	49,2	0,0	33,3
	Vie scolaire	434	85,0	43,4	21,7	30,2
	Personnels ASS (administratifs, sociaux et de santé)	1 685	87,0	49,0	6,6	52,4
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	250	57,6	47,8	8,8	46,4
	Ensemble personnels non enseignants	2 375	83,4	47,9	9,6	47,7
Détachement	Personnels d'encadrement	31	51,6	54,5	0,0	80,6
	Vie scolaire	255	69,8	47,6	9,4	49,4
	Personnels ASS (administratifs, sociaux et de santé)	4 141	59,4	53,1	4,3	73,1
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	259	40,9	46,6	7,7	42,9
	Ensemble personnels non enseignants	4 686	58,9	52,4	4,8	70,2

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, 39 personnels de vie scolaire titulaires sont en congé parental. 100,0 % d'entre eux sont des femmes. Leur âge moyen est de 36,1 ans, 38,5 % ont moins de 35 ans et 0,0 % ont 50 ans ou plus.

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

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

POUR EN SAVOIR PLUS

DEPP, 2025, *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

DEPP, 2025, *Séries chronologiques de données statistiques sur le système éducatif* :

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

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

2. LES EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES DES ENSEIGNANTS

A. LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES ENSEIGNANTS.....	30
B. LE RECOURS AU TEMPS PARTIEL OU INCOMPLET	36
C. LE SERVICE DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ	43
D. LES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC.....	46
E. LES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PRIVÉ SOUS CONTRAT	49

CHIFFRES-CLÉS RENTRÉE 2024

- **890 000 enseignants, dont 45 % dans le premier degré et 55 % dans le second degré**
 - 748 500** enseignants dans le secteur public dont **71 %** de femmes
 - 355 500** dans le premier degré
 - 393 000** dans le second degré
 - 141 500** enseignants dans le secteur privé sous contrat dont **74 %** de femmes
 - 45 800** dans le premier degré
 - 95 700** dans le second degré
- **808 700 enseignants titulaires (ou sur échelle de titulaires), soit 91 % des enseignants**
- **81 300 non-titulaires (ou sur échelle de non-titulaires), soit 9 % des enseignants**
 - 54 100** enseignants non-titulaires du secteur public (soit **7 %** d'entre eux)
 - 27 200** enseignants non-titulaires du secteur privé sous contrat (soit **19 %** d'entre eux)
- **9 % des enseignants à temps partiel**

Parmi les enseignants non-titulaires,

 - 15 %** des enseignants du secteur public employés **à temps incomplet**
 - 40 %** des enseignants du secteur privé sous contrat employés **à temps incomplet**
- **11 400 étudiants en préprofessionnalisation du secteur public pour le métier d'enseignant et 800 pour le secteur privé sous contrat**

SOURCES

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

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

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

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

CHAMP

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

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

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

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

DÉFINITIONS

Présentation par corps

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

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

Enseignement du secteur privé

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

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

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

rémunération des instituteurs ou des professeurs des écoles. Ceux du second degré sont classés dans les échelles de rémunération des professeurs certifiés, agrégés, etc. Par souci de simplicité, la terminologie utilisée dans le *Panorama statistique des personnels* pour les enseignants du secteur privé est proche de celle adoptée pour les enseignants du secteur public : on parlera donc d'assimilés titulaires pour ces enseignants du privé sous contrat placés sur une échelle de rémunération de titulaires.

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

Temps partiel

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

« Étudiants en préprofessionnalisation »

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

Sont inclus :

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

AVERTISSEMENT

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

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

A. LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES ENSEIGNANTS

À la rentrée 2024, 890 000 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 et 16 % du secteur privé sous contrat (**Figure 2.1**). Dans les deux secteurs, les effectifs sont plus importants dans le second degré que dans le premier : 44 % de l'ensemble des enseignants sont dans le second degré public et 40 % dans le premier degré, 11 % sont dans le second degré privé et 5 % dans le premier degré.

Une majorité de femmes, en particulier dans le premier degré

La population enseignante est majoritairement féminine (71 %), plus encore dans le privé (74 %) que dans le public (71 %). Mais la part des femmes dans les corps enseignants est particulièrement forte dans le premier degré : 85 % dans le public et 92 % dans le privé. Dans le second degré, les femmes représentent 59 % des effectifs des corps du public et 65 % de ceux du privé. Depuis 2015, la part des femmes a tendance à augmenter, notamment dans le premier degré public (+ 2,8 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 non titulaires ou assimilés depuis 2015

La part des enseignants rémunérés sur une échelle de non-titulaires est plus forte dans le secteur privé sous contrat que dans le secteur public (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 non-titulaires exercent essentiellement dans le second degré. La part des hommes ayant ce statut y est proportionnellement plus importante que celle des femmes : 13 % de la population masculine enseignante est non-titulaire, contre 10 % chez les femmes. Dans le secteur privé, les maîtres-délégués, agents rémunérés sur une échelle de non-titulaires, exercent des fonctions dans les deux degrés d'enseignement. Dans le premier degré, leur part est équivalente pour les deux sexes contrairement au second degré, où les hommes sont proportionnellement plus nombreux (25 % et 19 % pour les femmes).

Dans le secteur public, la part des non-titulaires parmi les enseignants a augmenté entre 2015 et 2024, dans le premier degré (+ 2,2 points) comme dans le second degré (+ 3,7 points). La part des non-

titulaires du premier degré est faible, néanmoins elle a été multipliée par six pour l'ensemble de cette période. Dans le secteur privé, la part des maîtres délégués a progressé de 3,7 points dans le premier degré et 1,7 points dans le second degré.

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

Les enseignants du secteur public sont plus jeunes que leurs homologues du secteur privé. La moyenne d'âge est de 45,0 ans dans le public contre 46,2 ans dans le privé (**Figure 2.1**). Les moins de 35 ans représentent 19 % des effectifs du public et ceux de 50 ans ou plus 38 %. Dans le privé, ces parts sont respectivement de 16 % et 43 %. Dans les deux secteurs, les enseignants du premier degré sont plus jeunes que ceux du second degré.

La répartition par âge et par sexe varie selon le secteur d'enseignement et les corps enseignants. Dans les deux secteurs, les enseignants de moins de 35 ans des deux sexes sont plus fortement représentés parmi les professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) que dans les autres corps (**Figure 2.3**). Celui de professeurs des écoles comprend une forte proportion d'enseignants âgés de 40 à 49 ans dans les deux secteurs (de l'ordre de 35 %). Dans le privé, 42 % des professeurs des écoles ont 50 ans ou plus (33 % dans le public). Chez les enseignants non titulaires, la part des jeunes enseignants des deux sexes est la plus forte (entre 32 % et 37 % de moins de 35 ans selon le secteur et le sexe). La part des femmes est très importante dans la plupart des corps enseignants des deux secteurs. Elles sont cependant proportionnellement moins nombreuses que les hommes à partir de 50 ans. Seuls les PEPS font exception.

Une moindre proportion de femmes dans les disciplines scientifiques

À la rentrée 2024, la part des femmes parmi les enseignants du second degré varie selon la discipline. Les femmes sont largement majoritaires dans les groupes de disciplines langues et lettres : elles représentent respectivement 83 % et 79 % des effectifs dans le secteur public, 87 % et 83 % dans le privé sous contrat (**Figure 2.4**). À l'inverse, elles sont particulièrement peu présentes parmi les enseignants de technologie (14 % dans le public et 22 % dans le privé). Elles sont également minoritaires en éducation physique et sportive et dans les disciplines scientifiques du public. Ces proportions sont assez stables dans le temps. C'est parmi les enseignants d'arts plastiques que la part des femmes

a le plus augmenté depuis 2015 (+ 4 points dans le public et + 5 points dans le privé). À l'inverse, leur proportion diminue parmi les enseignants d'économie et gestion et d'éducation physique et sportive, de 3 points dans les deux secteurs. Dans le secteur privé, cette baisse varie entre 3 et 4 points

parmi les enseignants de sciences économiques et sociales, d'économie et gestion, de mathématiques ou d'histoire-géographie.

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 (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Secteur public	Premier degré	Femmes	302 092	33,9		21,1	31,7	43,7	10,5	96,2	290 640
		Hommes	53 418	6,0		17,2	38,7	45,5	3,7	97,9	52 290
		Ensemble	355 510	39,9	85,0	20,5	32,8	44,0	9,5	96,5	342 930
	Second degré	Femmes	229 847	25,8		17,3	41,0	45,7	11,2	95,4	219 380
		Hommes	163 111	18,3		18,3	44,5	46,3	4,9	97,0	158 249
		Ensemble	392 958	44,2	58,5	17,7	42,4	45,9	8,6	96,1	377 629
	Titulaires	Femmes	500 716	56,3		18,3	36,6	44,9	11,4	96,0	480 760
		Hommes	193 666	21,8		16,1	45,0	46,7	5,1	97,5	188 879
		Ensemble	694 382	78,0	72,1	17,7	38,9	45,4	9,6	96,4	669 639
	Non-titulaires	Femmes	31 223	3,5		37,5	21,8	39,7	1,5	93,7	29 260
		Hommes	22 863	2,6		33,7	26,7	41,2	0,5	94,7	21 659
		Ensemble	54 086	6,1	57,7	35,9	23,9	40,4	1,1	94,1	50 920
	Ensemble	Femmes	531 939	59,8		19,5	35,7	44,6	10,8	95,9	510 020
		Hommes	216 529	24,3		18,0	43,1	46,1	4,6	97,2	210 539
		Ensemble	748 468	84,1	71,1	19,0	37,9	45,0	9,0	96,3	720 559
Secteur privé	Premier degré	Femmes	42 005	4,7		16,7	37,9	45,2	12,7	92,2	38 729
		Hommes	3 805	0,4		14,5	42,3	46,3	5,7	95,0	3 615
		Ensemble	45 810	5,1	91,7	16,6	38,3	45,3	12,1	92,4	42 344
	Second degré	Femmes	62 347	7,0		14,4	45,2	46,8	9,6	91,2	56 859
		Hommes	33 356	3,7		18,4	44,6	46,3	4,1	91,1	30 397
		Ensemble	95 703	10,8	65,1	15,8	45,0	46,6	7,7	91,2	87 256
	Sur échelle de rémunération de titulaires	Femmes	86 031	9,7		11,8	46,0	47,3	13,1	93,5	80 442
		Hommes	28 275	3,2		12,1	50,4	48,1	5,6	93,7	26 499
		Ensemble	114 306	12,8	75,3	11,9	47,1	47,5	11,2	93,6	106 941
	Maîtres délégués	Femmes	18 321	2,1		31,9	24,7	40,9	0,5	82,7	15 146
		Hommes	8 886	1,0		36,6	25,4	40,5	0,1	84,5	7 513
		Ensemble	27 207	3,1	67,3	33,5	24,9	40,8	0,4	83,3	22 659
	Ensemble	Femmes	104 352	11,7		15,4	42,3	46,1	10,9	91,6	95 588
		Hommes	37 161	4,2		18,0	44,4	46,3	4,3	91,5	34 012
		Ensemble	141 513	15,9	73,7	16,1	42,8	46,2	9,1	91,6	129 600
Ensemble premier degré public et privé		Femmes	344 097	38,7		20,5	32,5	43,9	10,8	95,7	329 369
		Hommes	57 223	6,4		17,0	39,0	45,6	3,8	97,7	55 904
		Ensemble	401 320	45,1	85,7	20,0	33,4	44,1	9,8	96,0	385 274
Ensemble second degré public et privé		Femmes	292 194	32,8		16,7	41,9	45,9	10,8	94,5	276 239
		Hommes	196 467	22,1		18,3	44,5	46,3	4,8	96,0	188 646
		Ensemble	488 661	54,9	59,8	17,3	42,9	46,1	8,4	95,1	464 885
Ensemble public et privé		Femmes	636 291	71,5		18,8	36,8	44,8	10,8	95,2	605 608
		Hommes	253 690	28,5		18,0	43,3	46,1	4,6	96,4	244 550
		Ensemble	889 981	100,0	71,5	18,6	38,6	45,2	9,0	95,5	850 159

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, parmi les enseignants du premier degré public, on compte 302 092 femmes, soit 85,0 % des enseignants du premier degré public et 33,9 % de l'ensemble des enseignants. 21,1 % ont moins de 35 ans et 31,7 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 43,7 ans, 10,5 % d'entre elles sont à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail est de 96,2 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 290 640.

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 2024 (hors étudiants en préprofessionnalisation).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 2.2 – Profil des enseignants des secteurs public et privé sous contrat à la rentrée 2015 et à la rentrée 2024 (en %)

			Part des femmes		Part des non-titulaires		Part du temps partiel des enseignants titulaires		Part du temps incomplet des enseignants non titulaires	
			2015	2024	2015	2024	2015	2024	2015	2024
Secteur public	Premier degré	Femmes			0,4	2,4	13,6	10,7	8,7	2,6
		Hommes			0,5	3,4	3,3	3,8	2,6	1,7
		Ensemble	82,2	85,0	0,4	2,6	11,8	9,7	7,3	2,4
	Second degré	Femmes			7,2	10,4	12,0	12,3	30,1	19,2
		Hommes			8,5	12,9	3,6	5,6	23,3	14,7
		Ensemble	58,2	58,5	7,7	11,4	8,5	9,6	27,0	17,1
	Ensemble	Femmes			3,4	5,9	12,9	11,4	28,7	15,3
		Hommes			6,3	10,6	3,5	5,1	22,9	13,7
		Ensemble	69,5	71,1	4,3	7,2	10,1	9,6	26,1	14,6
Secteur privé	Premier degré	Femmes			12,2	15,7	13,5	15,0	32,3	33,2
		Hommes			11,3	17,0	4,1	6,7	23,9	20,4
		Ensemble	91,2	91,7	12,2	15,9	12,7	14,3	31,6	32,1
	Second degré	Femmes			18,5	18,8	10,3	11,7	45,8	45,8
		Hommes			20,3	24,7	3,4	5,4	38,7	37,1
		Ensemble	66,4	65,1	19,1	20,8	8,1	9,6	43,3	42,2
	Ensemble	Femmes			16,0	17,6	11,7	13,1	41,6	41,3
		Hommes			19,3	23,9	3,5	5,6	37,8	35,9
		Ensemble	74,5	73,7	16,8	19,2	9,7	11,2	40,5	39,5

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

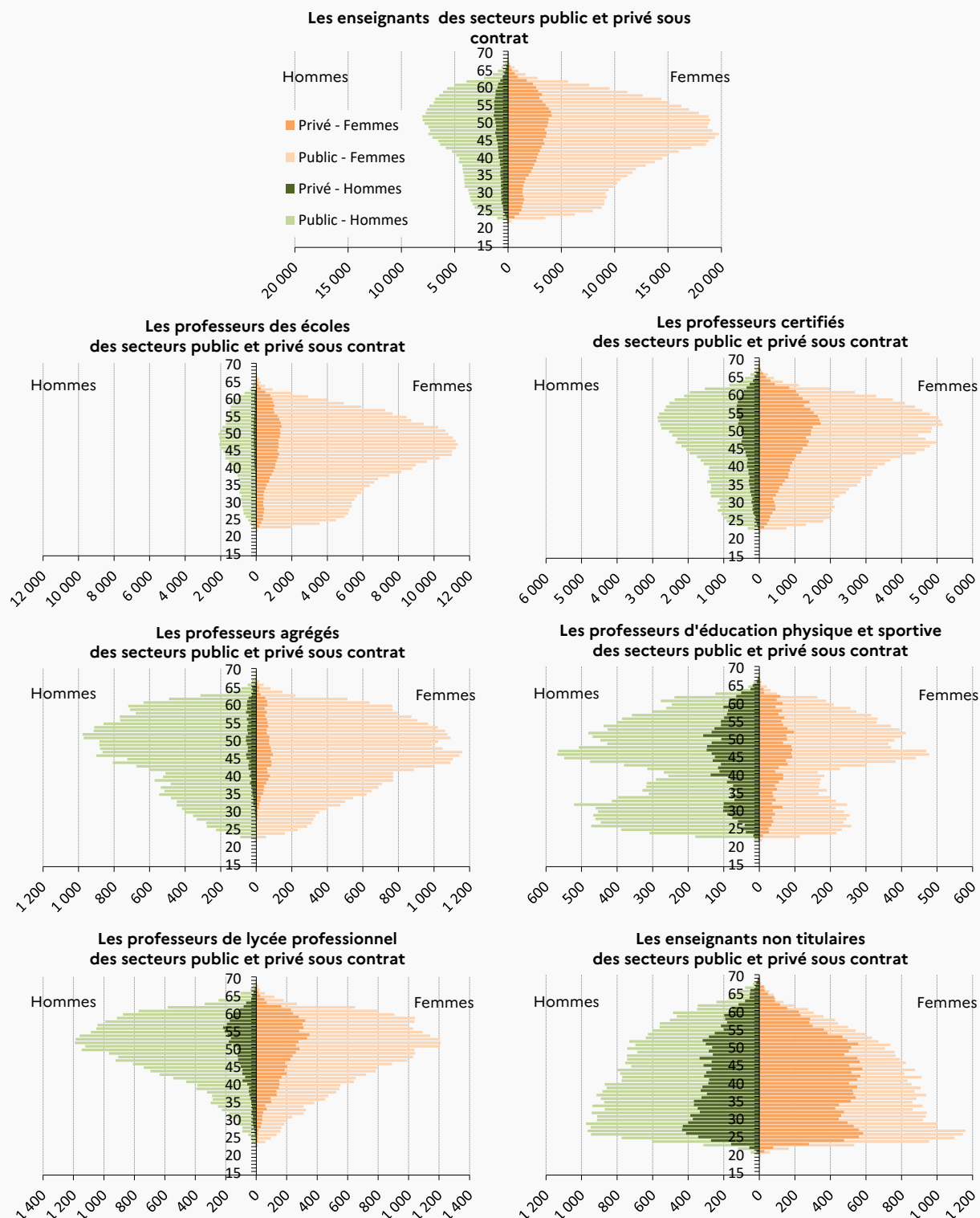
Lecture : à la rentrée 2015, parmi les enseignants du premier degré public, 82,2 % étaient des femmes. À la rentrée 2024, elles représentent 85,0 % des effectifs.

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 2024.

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 2025, 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 2024 (hors étudiants en préprofessionnalisation).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 2.4 – Part des femmes dans le second degré pour les principaux groupes de disciplines à la rentrée 2015 et à la rentrée 2024 (en %)

	Public		Privé sous contrat	
	2015	2024	2015	2024
Philosophie	39,1	39,0	44,8	43,9
Lettres	79,2	78,9	83,9	83,1
Langues	83,2	82,7	87,5	87,0
Histoire-géographie	50,5	49,6	58,5	55,6
Sciences économiques et sociales	48,9	49,5	58,5	54,2
Mathématiques	44,7	44,4	58,3	55,3
Physique-chimie	42,9	43,0	51,1	50,4
Biologie-géologie	64,8	65,4	72,1	71,4
Éducation musicale	56,3	54,9	60,9	59,0
Arts plastiques	66,5	70,6	72,2	76,8
Éducation physique et sportive	43,7	40,9	38,7	35,8
Technologie	15,6	14,1	22,8	21,5
Économie et gestion	67,6	64,2	73,7	70,5

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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 39,0 % de la rentrée scolaire 2015 à la rentrée 2024.

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

Champ : France. Secteurs public et privé sous contrat.

Source : DEPP, Bases relais.

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

B. LE 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 2.5**). Cette proportion est de 8 % dans le privé. Des écarts existent entre le temps de

travail des titulaires et celui des non-titulaires, en particulier dans le secteur privé où 18 % des maîtres délégués sont à mi-temps ou moins, contre 6 % pour ceux assimilés titulaires. Dans le public, ces proportions sont de 6 % pour les non-titulaires et 3 % pour les titulaires.

Figure 2.5 – Quotité de travail des personnels enseignants (en %)

			% des personnes dont la quotité est :			
			Inférieure ou égale à 50%	Supérieure à 50% et inférieure ou égale à 80%	Supérieure à 80% et moins de 100%	Égale à 100% (temps plein)
Secteur public	Premier degré	Femmes	3,1	7,3	0,1	89,6
		Hommes	2,1	2,2	0,1	95,7
		Ensemble	2,9	6,5	0,1	90,5
	Second degré	Femmes	3,5	6,1	3,6	86,8
		Hommes	2,7	2,9	1,8	92,6
		Ensemble	3,2	4,8	2,8	89,2
	Titulaires	Femmes	3,1	6,8	1,4	88,7
		Hommes	2,3	2,4	1,0	94,3
		Ensemble	2,8	5,6	1,3	90,3
	Non-titulaires	Femmes	6,5	5,9	4,2	83,4
		Hommes	5,3	4,8	4,1	85,8
		Ensemble	6,0	5,4	4,1	84,4
	Ensemble	Femmes	3,3	6,8	1,6	88,4
		Hommes	2,6	2,7	1,4	93,4
		Ensemble	3,1	5,6	1,5	89,8
Secteur privé	Premier degré	Femmes	9,7	8,5	1,1	80,7
		Hommes	6,4	4,0	0,9	88,7
		Ensemble	9,4	8,1	1,1	81,4
	Second degré	Femmes	7,7	9,0	6,0	77,3
		Hommes	8,8	6,2	3,8	81,2
		Ensemble	8,1	8,1	5,2	78,6
	Sur échelle de rémunération de titulaires	Femmes	6,2	7,7	3,1	83,0
		Hommes	6,2	4,0	1,9	87,8
		Ensemble	6,2	6,8	2,8	84,2
	Maîtres délégués	Femmes	19,1	14,1	8,6	58,1
		Hommes	15,8	12,3	8,5	63,4
		Ensemble	18,1	13,5	8,6	59,8
	Ensemble	Femmes	8,5	8,8	4,0	78,7
		Hommes	8,5	6,0	3,5	81,9
		Ensemble	8,5	8,1	3,9	79,5

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, parmi les femmes enseignantes du premier degré public, 3,1 % ont une quotité de travail inférieure ou égale à 50 %, 7,3 % ont une quotité comprise entre 50 % et 80 %, 0,1 % ont une quotité comprise 80 % et moins de 100 %, et 89,6 % 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 2024 (hors étudiants en préprofessionnalisation).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

1. Le temps partiel

Le temps partiel concerne 9 % des enseignants (**Figure 2.1**). La part est du même ordre dans le public et le privé. Toutefois, en se restreignant aux titulaires, la part du temps partiel est légèrement plus importante dans le privé que dans le public (11 % contre 10 %). Parmi les non-titulaires, plus nombreux dans le privé que dans le public, le temps partiel est peu fréquent. Dans le premier degré, le temps partiel est en moyenne plus fréquent dans le secteur privé (12 % contre 9 % dans le public). 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 4 %).

Une augmentation du recours au temps partiel chez les enseignants titulaires, sauf pour le premier degré public

Entre la rentrée 2015 et la rentrée 2024, la part du temps partiel parmi les enseignants titulaires a évolué différemment selon le degré et le secteur d'enseignement (**Figure 2.2**). Dans le premier degré public, la proportion d'enseignants titulaires à temps partiel est en diminution, passant de 12 % en 2015 à 10 % en 2024. Cette baisse est principalement visible chez les femmes. Dans le premier degré privé, la part de temps partiel augmente légèrement (13 % en 2015, 14 % en 2024). C'est également le cas dans le second degré, où le temps partiel des enseignants titulaires est plus élevé en 2024 (10 %) qu'en 2015 (8 %), quel que soit le secteur d'enseignement.

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 titulaires ou assimilées sont le plus souvent à temps partiel : cela représente deux enseignantes sur dix dans cette tranche d'âge (**Figure 2.6**). En revanche, leur part reste supérieure dans le privé au-delà de 40 ans et croît avec l'âge. Le temps partiel des femmes assimilées titulaires du premier degré privé est de 13 % entre 45 et 50 ans (8 % dans le public) et de 19 % pour celles de 60 ans ou plus (public : 7 %). En effet, les enseignants du privé sous contrat peuvent bénéficier du dispositif de départ à la retraite progressive, comme l'ensemble des salariés du privé. Cette mesure est également ouverte aux enseignants du public depuis la rentrée 2023, comme pour le reste des agents de la fonction publique, mais l'impact n'est pas visible à la date d'observation.

Dans le second degré, la part des femmes à temps partiel est plus élevée entre 35-39 ans mais dans une proportion moindre que dans le premier degré et de

manière plus marquée dans le privé. Elle concerne 17 % des femmes de 35 à 39 ans dans le public et 13 % dans le privé. La part du temps partiel s'élève à partir de 55 ans pour les femmes et particulièrement pour les 60 ans ou plus. La différence entre les deux secteurs d'enseignement se réduit pour cette tranche d'âge : l'écart est de 4 points de pourcentage en 2024 (22 % dans le privé et 18 % dans le public) contre 9 points de pourcentage en 2023 (22 % et 13 %). Les enseignantes du second degré public se seraient donc plus saisies que leurs collègues du premier degré du dispositif de départ à la retraite progressif.

La moitié des enseignants titulaires à temps partiel le sont sur autorisation

Deux motifs prédominent parmi les modalités administratives invoquées pour travailler à temps partiel (**Figure 2.7**). Celui accordé sur autorisation est le plus répandu (55 % des situations). 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. Moins utilisé dans le public (52 % contre 70 % dans le privé), les hommes invoquent ce motif plus que les femmes, à l'exception du premier degré public où la part des femmes est équivalente à celle des hommes.

Second motif le plus fréquent, le temps partiel, de droit, pour élever un enfant concerne 21 % des enseignants titulaires à temps partiel, les femmes plus que les hommes, aussi bien dans le public que dans le privé. Il est cependant plus fréquent dans le public (23 % contre 13 % dans le privé). C'est dans le premier degré public que l'écart entre les sexes est le moins élevé : 26 % des hommes et 32 % des femmes font une demande pour ce motif (8 % des hommes et 19 % des femmes dans le premier degré privé). La part des enseignants du second degré à temps partiel pour cette raison est moins élevée mais concerne 14 % des femmes dans le public (9 % des hommes) et 11 % dans le privé (3 % des hommes).

Parmi les autres motifs invoqués, le temps partiel thérapeutique et ceux, de droit, pour personne handicapée et pour soins à enfant ou à ascendant ou à conjoint concernent chacun entre 5 % et 12 % des cas de temps partiels pour les enseignants.

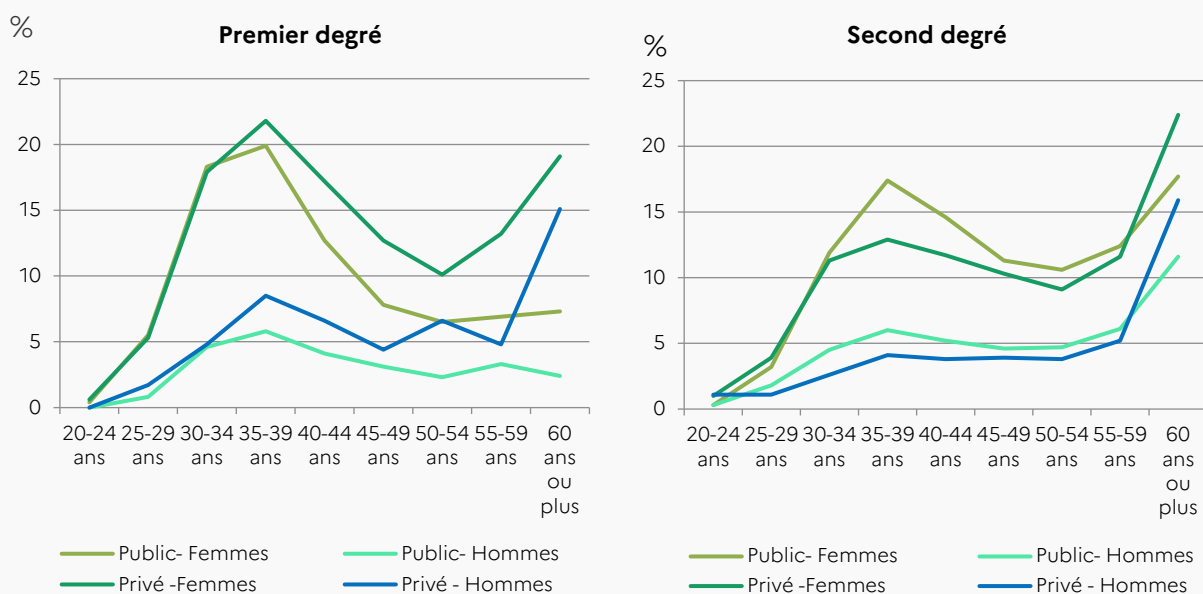
Depuis 2015, de plus en plus de temps partiel pour motif thérapeutique

Entre la rentrée 2015 et la rentrée 2024, les motifs de temps partiel se sont diversifiés (**Figure 2.8**). Le recours au temps partiel de droit pour élever un enfant a fortement diminué (-10 points dans le secteur public comme dans le secteur privé). La part

du temps partiel sur autorisation est également en baisse dans le secteur public (- 5 points). A l'inverse, le recours au temps partiel thérapeutique a fortement augmenté. Dans le secteur public, en particulier, ce motif représente 13 % des situations de temps partiel contre 3 % en 2015. Les évolutions réglementaires successives², qui ont assoupli les

conditions de recours au temps partiel thérapeutique, ont vraisemblablement joué un rôle important dans cette hausse. La part du temps partiel de droit, pour personne handicapée et pour soins à enfant ou à ascendant ou à conjoint, est également en augmentation.

Figure 2.6 – Temps partiel des enseignants titulaires (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, dans le premier degré public, le temps partiel concerne 18,3 % des enseignantes titulaires âgées de 30 à 34 ans et 4,6 % des enseignants titulaires du même âge.

Champ : France (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant titulaire, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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 – Motif du temps partiel pris par les enseignants titulaires des secteurs public et privé sous contrat (en %)

			Temps partiel							Ensemble
			De droit pour élever un enfant	Sur autorisation	De droit pour soins à enfant ou à ascendant ou à conjoint	Thérapeutique	De droit pour personne handicapée	Pour créer ou reprendre une entreprise	Crédit d'heures pour fonction élective	
Secteur public	Premier degré	Femmes	32,3	40,2	6,9	12,8	6,9	0,8	0,0	100,0
		Hommes	26,3	39,2	5,6	19,4	7,3	1,8	0,3	100,0
		Ensemble	32,0	40,1	6,8	13,2	6,9	0,9	0,0	100,0
	Second degré	Femmes	14,3	62,4	3,5	13,2	5,4	0,8	0,4	100,0
		Hommes	8,7	67,0	2,7	13,4	4,5	1,6	2,1	100,0
		Ensemble	13,0	63,5	3,4	13,2	5,2	1,0	0,8	100,0
	Ensemble	Femmes	24,3	50,1	5,4	13,0	6,2	0,8	0,2	100,0
		Hommes	12,2	61,5	3,3	14,6	5,0	1,7	1,7	100,0
		Ensemble	22,5	51,8	5,1	13,2	6,1	1,0	0,4	100,0
Secteur privé	Premier degré	Femmes	18,9	65,6	2,9	6,6	5,6	0,3	0,1	100,0
		Hommes	8,0	74,5	2,4	8,0	6,1	0,9		100,0
		Ensemble	18,5	65,9	2,9	6,6	5,6	0,4	0,1	100,0
	Second degré	Femmes	10,7	71,6	2,6	7,2	7,6	0,2	0,2	100,0
		Hommes	3,2	77,8	1,1	8,9	6,9	0,5	1,5	100,0
		Ensemble	9,3	72,8	2,3	7,5	7,5	0,2	0,4	100,0
	Ensemble	Femmes	14,6	68,8	2,7	6,9	6,7	0,3	0,1	100,0
		Hommes	3,9	77,4	1,3	8,8	6,8	0,6	1,3	100,0
		Ensemble	13,3	69,8	2,5	7,1	6,7	0,3	0,3	100,0
Ensemble public et privé		Femmes	22,7	53,2	5,0	12,0	6,3	0,7	0,2	100,0
		Hommes	11,1	63,7	3,0	13,8	5,3	1,5	1,7	100,0
		Ensemble	21,0	54,7	4,7	12,2	6,2	0,8	0,4	100,0

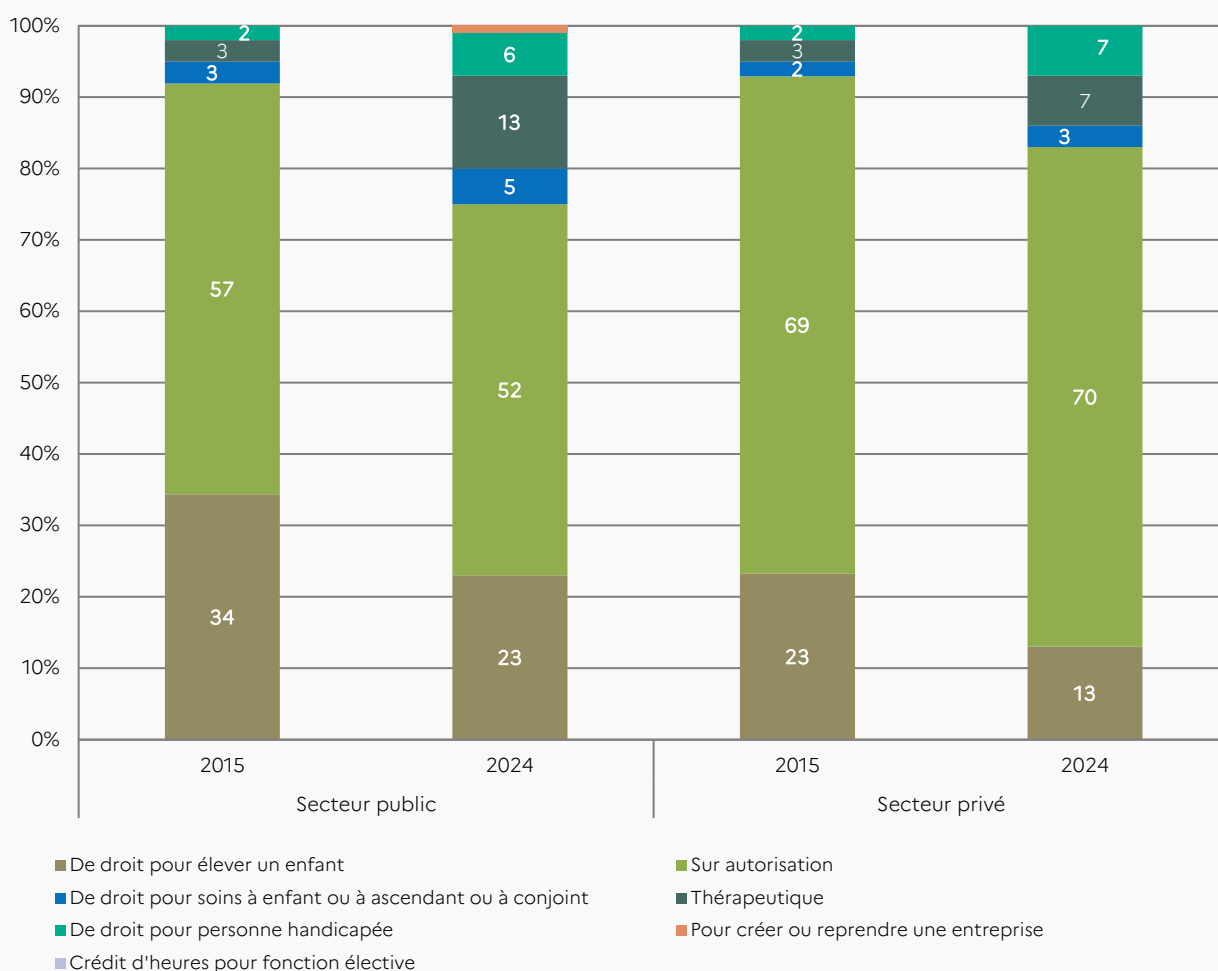
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, dans le premier degré public, 32,3 % 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 titulaire, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 2.8 – Répartition des motifs du temps partiel pris par les enseignants titulaires des secteurs public et privé sous contrat à la rentrée 2015 et à la rentrée 2024 (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2015, 34 % des enseignants titulaires du public à temps partiel l'étaient de droit, pour élever un enfant. Cette proportion est de 23 % à la rentrée 2024.

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

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 2.9 – Temps de travail et nature du contrat des enseignants non titulaires des secteurs public et privé sous contrat

			Effectifs	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Âge moyen	Part du temps partiel (en %)	Part du temps incomplet (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Secteur public	Premier degré	Femmes	7 323	57,0	8,8	34,7	2,0	2,6	98,0	7 179
		Hommes	1 815	55,4	9,1	35,4	1,0	1,7	99,0	1 797
		Ensemble	9 138	56,7	8,9	34,8	1,8	2,4	98,2	8 977
	Second degré	Femmes	23 900	31,5	25,8	41,3	1,3	19,2	92,4	22 081
		dont CDI	6 562	5,7	48,6	48,6	4,0	5,8	97,0	6 362
		Hommes	21 048	31,9	28,2	41,7	0,5	14,7	94,4	19 862
		dont CDI	6 143	6,6	46,6	48,4	1,3	3,3	98,4	6 044
		Ensemble	44 948	31,7	26,9	41,5	0,9	17,1	93,3	41 943
		dont CDI	12 705	6,2	47,6	48,5	2,7	4,6	97,6	12 406
Secteur privé sous contrat	Premier degré	Femmes	6 615	35,3	18,8	39,4	0,7	33,2	85,2	5 636
		Hommes	647	43,1	16,5	38,3	0,5	20,4	91,4	591
		Ensemble	7 262	36,0	18,6	39,3	0,6	32,1	85,8	6 227
	Second degré	Femmes	11 706	30,0	28,0	41,7	0,4	45,8	81,2	9 510
		dont CDI	2 739	5,8	49,1	48,4	1,1	40,1	84,3	2 310
		Hommes	8 239	36,1	26,0	40,7	0,1	37,1	84,0	6 921
		dont CDI	2 011	7,7	42,7	47,4	0,2	31,6	86,1	1 731
		Ensemble	19 945	32,5	27,2	41,3	0,3	42,2	82,4	16 431
		dont CDI	4 750	6,6	46,4	48,0	0,8	36,5	85,1	4 041
Ensemble des enseignants non titulaires			81 293	35,1	24,2	40,5	0,8	23,0	90,5	73 578

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, parmi les femmes enseignantes non titulaires du second degré public, 5 562 sont en CDI. Parmi ces dernières, 5,7 % ont moins de 35 ans et 48,6 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 48,6 ans, 4,0 % d'entre elles sont à temps partiel et 5,8 % à temps incomplet. Leur quotité moyenne de travail est de 97,0 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 6 362.

Champ : France (hors Mayotte pour le privé), personnels non titulaires ou assimilés, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité et ayant une affectation au 30 novembre 2024 (hors étudiants en préprofessionnalisation).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

2. Le temps incomplet

Les trois quarts des enseignants non titulaires sont employés à temps complet (**Figure 2.9**). Le temps incomplet, c'est-à-dire un service prévu par l'administration d'une durée inférieure à l'obligation réglementaire de service, concerne 23 % des enseignants non titulaires. Pour 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 (42 % contre 17 % dans le public). Il est plus fréquent pour les femmes que pour les hommes, quel que soit le niveau et le secteur d'enseignement. Le temps partiel est très marginal (moins de 1 %) au sein de cette population.

Les enseignants en CDI sont moins souvent à temps incomplet

Les contrats à durée indéterminée (CDI) concernent 28 % des enseignants non titulaires du second degré public et 24 % de ceux du privé. La proportion est équivalente pour les femmes et pour les hommes. Ces enseignants en CDI sont plus âgés que les autres non-titulaires (48 ans en moyenne contre 41 ans). Ils

sont moins souvent à temps incomplet, en particulier dans le secteur public.

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

Entre la rentrée 2015 et la rentrée 2024, la part des enseignants non titulaires à temps incomplet baisse de manière importante dans le secteur public (**Figure 2.2**). En 2015, 7 % des enseignants non titulaires du premier degré public étaient à temps incomplet, ils ne sont plus que 2 % en 2024. Dans le second degré, elle concerne 27 % des enseignants non titulaires en 2015 et 17 % en 2024. Cette baisse de la part du temps incomplet s'explique par une augmentation du recours aux non-titulaires recrutés à temps complet dans le public.

Dans le secteur privé sous contrat, où cette modalité de travail est nettement plus fréquente, la part du temps incomplet est stable. Pour les enseignants du premier degré privé, le temps incomplet était de 32 % en 2015 comme en 2024. Dans le second degré privé, la part du temps incomplet passe de 43 % à 42 %.

C. LE SERVICE DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ

À la rentrée 2024, 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 ; 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 (**Figure 2.10**).

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 de 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 : 0,6 HSA de plus en moyenne par exemple pour le corps des agrégés et des professeurs de chaire supérieure et 0,4 HSA de plus pour les certifiés. Dans le secteur privé sous contrat, l'écart entre les hommes et les femmes est plus important pour les agrégés et les professeurs de chaire supérieure (1 HSA).

30 % des enseignants du second degré ont adhéré au Pacte enseignant

Mis en place à la rentrée 2023, le Pacte enseignant consiste à effectuer des missions complémentaires rémunérées, qui reposent sur le volontariat des agents. Il n'est pas comptabilisé dans le service total des enseignants. À la rentrée 2024, 30 % des

enseignants ont adhéré au Pacte : 28 % dans le public et 39 % dans privé sous contrat. Si dans le privé sous contrat, les femmes sont aussi nombreuses à avoir opté pour le Pacte que les hommes (39 %), elles sont moins concernées dans le public (27 %, contre 29 % des hommes) (**Figure 2.11**). Le Pacte est particulièrement répandu parmi les PLP et les « autres titulaires » - 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 2023-2024, 23 % des enseignants ont reçu une indemnité pour missions particulières (IMP) et 65 % ont effectué au moins une heure supplémentaire effective (HSE) (**Figure 2.12 et 2.13**).

Les hommes perçoivent plus fréquemment au moins une IMP : 27 % contre 25 % pour les femmes 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 toute l'année (mission de référent numérique, par exemple) ou ponctuellement à un niveau académique ou d'un établissement.

Les femmes sont en revanche 70 % dans le public et 52 % dans le privé à effectuer des HSE, contre 66 % et 49 % pour les hommes. Ces HSE sont toutefois moins rémunératrices pour les femmes que pour les hommes, avec une différence annuelle moyenne de 310 € car quand elles font des HSE elles en font moins. Les HSE sont des heures ponctuelles par exemple pour remplacer un collègue absent ou participer au dispositif « Devoirs faits ». Tout comme le Pacte, les HSE et les IMP ne font pas partie du service total des enseignants

Figure 2.10 – Le service hebdomadaire moyen des enseignants par corps dans le second degré (en heures)

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

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. Y compris les pondérations.

2. Majoritairement des enseignants du 1er degré.

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

Lecture : dans les établissements du second degré du secteur public, toutes disciplines et toutes modalités de service confondues, les femmes qui sont agrégées et professeurs de chaire supérieure ont, à la rentrée 2024, un service moyen de 16,0 heures. Sur ce service moyen, 2,0 heures sont rémunérées en heure supplémentaire.

Champ : France.

Source : DEPP, Bases relais. Rentrée 2024.

Figure 2.11 – La part des enseignants du second degré engagés dans le Pacte (en %)

		Femmes	Hommes	Ensemble
Second degré public	Agrégés et chaire supérieure	14,7	14,3	14,5
	Certifiés et assimilés	27,5	29,4	28,2
	PLP	35,4	37,8	36,6
	Autres titulaires	42,8	42,2	42,6
	Total titulaires	27,0	28,4	27,6
	Non-titulaires	27,9	31,2	29,5
	Ensemble second degré public	27,1	28,7	27,8
Second degré privé	Agrégés et chaire supérieure	24,9	20,7	23,0
	Certifiés et assimilés	38,7	40,2	39,2
	PLP	48,9	46,2	47,9
	Autres titulaires	37,9	37,6	37,8
	Total titulaires	39,4	39,5	39,4
	Non-titulaires	34,4	37,3	35,6
	Ensemble second degré privé	38,5	39,0	38,7
Public + Privé sous contrat	Ensemble public et privé sous contrat	29,6	30,5	30,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, dans les établissements du second degré public, 14,7 % des femmes agrégées ou professeurs de chaire supérieure sont engagées pour au moins une mission du Pacte.

Champ : France.

Source : DEPP, Bases relais. Rentrée 2024.

Figure 2.12 – Les indemnités pour missions particulières (IMP) des enseignants par corps dans le second degré

		Part des bénéficiaires (%)			Montant moyen annuel par bénéficiaire (en €)		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Second degré public	Agrégés et chaire supérieure	27,7	25,3	26,6	1 071	1 292	1 168
	Certifiés et assimilés	25,5	31,1	27,7	990	1 325	1 135
	PLP	28,4	27,3	27,8	1 065	1 250	1 155
	Autres titulaires	18,8	18,7	18,8	1 045	1 153	1 080
	Total titulaires	26,0	29,1	27,3	1 014	1 305	1 142
	Non-titulaires	7,0	9,7	8,3	926	1 025	983
	Ensemble second degré public	24,5	27,1	25,6	1 013	1 294	1 137
Second degré privé	Agrégés et chaire supérieure	13,8	12,8	13,3	962	1 010	983
	Certifiés et assimilés	15,5	19,9	16,9	905	1 077	971
	PLP	15,6	14,2	15,1	942	1 029	972
	Autres titulaires	10,7	18,4	12,7	961	960	961
	Total titulaires	15,4	18,5	16,4	913	1 067	971
	Non-titulaires	7,2	8,5	7,7	815	870	840
	Ensemble second degré privé	14,0	16,2	14,8	904	1 044	958
Public + Privé sous contrat	Ensemble public et privé sous contrat	22,2	25,2	23,4	997	1 266	1 115

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : dans les établissements du second degré public, les femmes qui sont agrégées et professeures de chaire supérieure sont 27,7 % à faire au moins une IMP durant l'année scolaire 2023-2024, pour un montant moyen de 1 071 €.

Champ : France.

Source : DEPP, Bases relais. Année scolaire 2023-2024.

Figure 2.13 – Les heures supplémentaires effectives (HSE) des enseignants par corps dans le second degré

		Part des bénéficiaires (%)			Montant moyen annuel par bénéficiaire (en €)		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Second degré public	Agrégés et chaires supérieures	77,0	74,9	76,0	2 094	3 181	2 590
	Certifiés et assimilés	73,3	69,5	71,8	853	917	877
	PLP	58,0	54,8	56,4	817	950	881
	Autres titulaires	65,5	67,1	66,0	749	842	779
	Total titulaires	71,6	67,8	70,0	1 041	1 369	1 172
	Non-titulaires	50,9	50,7	50,8	744	824	784
	Ensemble second degré public	70,0	66,0	68,3	1 025	1 325	1 146
Second degré privé	Agrégés et chaires supérieures	57,1	66,1	61,2	2 354	4 021	3 177
	Certifiés et assimilés	55,6	52,3	54,5	565	639	588
	PLP	41,6	38,9	40,6	558	607	575
	Autres titulaires	42,2	35,9	40,5	460	516	473
	Total titulaires	53,6	51,2	52,8	654	981	761
	Non-titulaires	42,1	42,2	42,2	531	544	536
	Ensemble second degré privé	51,7	49,2	50,8	637	897	726
Public + Privé sous contrat	Ensemble public et privé sous contrat	66,0	63,0	64,8	957	1 266	1 079

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : dans les établissements du second degré public, les femmes qui sont agrégées et professeures de chaire supérieure sont 77 % à faire au moins une HSE durant l'année scolaire 2023-2024, pour un montant moyen de 2 094 €.

Champ : France.

Source : DEPP, Bases relais. Année scolaire 2023-2024.

D. LES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC

À la rentrée 2024, 748 500 enseignants relèvent du secteur public, dont la moitié dans le premier degré (**Figure 2.14**). Il s'agit essentiellement de 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 non-titulaires.

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 titulaires 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 42 % sont âgés de 50 ans ou plus. Dans le premier degré, 33 % 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.

11 400 étudiants en préprofessionnalisation

À ces 748 500 enseignants s'ajoutent 11 400 étudiants en préprofessionnalisation, population regroupant des apprentis-enseignants et des assistants de langue étrangère, tous non-titulaires (voir « **définitions** » et **Figure 2.15**). Ils sont également répartis à parts égales entre le premier degré et le second degré. Les femmes constituent 77 % des effectifs et sont, comme parmi les enseignants, très majoritaires dans le premier degré (87 %). Il s'agit d'une population jeune, âgée en moyenne de 24 ans.

Figure 2.14 – 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 (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Premier degré	Professeurs des écoles	Femmes	294 334	39,3		20,2	32,2	43,9	10,7	96,2	283 061
		Hommes	51 455	6,9		15,9	39,7	45,9	3,8	97,9	50 350
		Ensemble	345 789	46,2	85,1	19,6	33,3	44,2	9,7	96,4	333 411
	Instituteurs et instituteurs suppléants	Femmes	435	0,1		1,1	88,3	55,9	9,9	91,9	400
		Hommes	148	0,0		0,7	83,8	54,7	2,0	96,3	142
		Ensemble	583	0,1	74,6	1,0	87,1	55,6	7,9	93,0	542
	Titulaires	Femmes	294 769	39,4		20,2	32,3	43,9	10,7	96,2	283 461
		Hommes	51 603	6,9		15,9	39,8	45,9	3,8	97,8	50 492
		Ensemble	346 372	46,3	85,1	19,5	33,4	44,2	9,7	96,4	333 953
	Non-titulaires	Femmes	7 323	1,0		57,0	8,8	34,7	2,0	98,0	7 179
		Hommes	1 815	0,2		55,4	9,1	35,4	1,0	99,0	1 797
		Ensemble	9 138	1,2	80,1	56,7	8,9	34,8	1,8	98,2	8 977
Ensemble	Femmes	302 092	40,4		21,1	31,7	43,7	10,5	96,2	290 640	
	Hommes	53 418	7,1		17,2	38,7	45,5	3,7	97,9	52 290	
	Ensemble	355 510	47,5	85,0	20,5	32,8	44,0	9,5	96,5	342 930	
Second degré	Professeurs de chaire supérieure	Femmes	833	0,1		0,0	73,1	53,6	1,3	99,1	825
		Hommes	1 330	0,2		0,0	71,7	53,7	0,5	99,3	1 321
		Ensemble	2 163	0,3	38,5	0,0	72,2	53,7	0,8	99,2	2 146
	Professeurs agrégés	Femmes	29 391	3,9		13,5	40,9	46,3	11,3	96,1	28 232
		Hommes	24 890	3,3		15,8	43,9	46,5	5,4	97,3	24 211
		Ensemble	54 281	7,3	54,1	14,6	42,3	46,4	8,6	96,6	52 443
	Professeurs certifiés	Femmes	137 886	18,4		17,0	41,4	45,8	13,5	95,5	131 676
		Hommes	74 110	9,9		17,1	46,8	46,8	6,4	97,1	71 996
		Ensemble	211 996	28,3	65,0	17,0	43,3	46,1	11,0	96,1	203 672
	Professeurs d'éducation physique et sportive	Femmes	11 069	1,5		24,2	37,4	44,3	11,7	96,3	10 664
		Hommes	15 848	2,1		31,5	31,4	42,5	5,4	98,0	15 526
		Ensemble	26 917	3,6	41,1	28,5	33,9	43,2	8,0	97,3	26 190
	Professeurs de lycée professionnels	Femmes	26 675	3,6		8,2	52,5	48,9	7,7	96,8	25 825
		Hommes	25 802	3,4		5,8	58,3	50,1	3,7	97,9	25 257
		Ensemble	52 477	7,0	50,8	7,0	55,3	49,5	5,8	97,3	51 082
	PEGC, Adjoints et chargés d'enseignement	Femmes	93	0,0		0,0	100,0	62,5	30,1	82,2	76
		Hommes	83	0,0		0,0	100,0	62,6	8,4	91,3	76
		Ensemble	176	0,0	52,8	0,0	100,0	62,5	19,9	86,5	152
	Titulaires	Femmes	205 947	27,5		15,7	42,7	46,2	12,3	95,8	197 299
		Hommes	142 063	19,0		16,2	46,9	46,9	5,6	97,4	138 387
		Ensemble	348 010	46,5	59,2	15,9	44,4	46,5	9,6	96,5	335 686
	Non-titulaires	Femmes	23 900	3,2		31,5	25,8	41,3	1,3	92,4	22 081
		Hommes	21 048	2,8		31,9	28,2	41,7	0,5	94,4	19 862
		Ensemble	44 948	6,0	53,2	31,7	26,9	41,5	0,9	93,3	41 943
	Ensemble	Femmes	229 847	30,7		17,3	41,0	45,7	11,2	95,4	219 380
		Hommes	163 111	21,8		18,3	44,5	46,3	4,9	97,0	158 249
		Ensemble	392 958	52,5	58,5	17,7	42,4	45,9	8,6	96,1	377 629
Ensemble titulaires	Femmes	500 716	66,9		18,3	36,6	44,9	11,4	96,0	480 760	
	Hommes	193 666	25,9		16,1	45,0	46,7	5,1	97,5	188 879	
	Ensemble	694 382	92,8	72,1	17,7	38,9	45,4	9,6	96,4	669 639	
Ensemble non-titulaires	Femmes	31 223	4,2		37,5	21,8	39,7	1,5	93,7	29 260	
	Hommes	22 863	3,1		33,7	26,7	41,2	0,5	94,7	21 659	
	Ensemble	54 086	7,2	57,7	35,9	23,9	40,4	1,1	94,1	50 920	
Ensemble premier et second degrés	Femmes	531 939	71,1		19,5	35,7	44,6	10,8	95,9	510 020	
	Hommes	216 529	28,9		18,0	43,1	46,1	4,6	97,2	210 539	
	Ensemble	748 468	100,0	71,1	19,0	37,9	45,0	9,0	96,3	720 559	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, parmi les professeurs des écoles du secteur public, on compte 294 334 femmes, soit 85,1 % des enseignants des professeurs des écoles du public et 39,3 % de l'ensemble des enseignants du public. 20,2 % ont moins de 35 ans et 32,2 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 43,9 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 283 061.

Champ : France, personnels appartenant à un corps enseignant du secteur public, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024 (hors étudiants en préprofessionnalisation).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 2.15 – Répartition des étudiants en préprofessionnalisation du secteur public, par degré d'enseignement

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Age moyen	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Étudiants en préprofessionnalisation dans le premier degré	Femmes	5 011	43,9		23,6	46,7	2 340
	Hommes	769	6,7		24,5	49,3	379
	Ensemble	5 780	50,7	86,7	23,7	47,0	2 718
Étudiants en préprofessionnalisation dans le second degré	Femmes	3 790	33,2		23,8	79,2	3 003
	Hommes	1 840	16,1		24,0	67,5	1 242
	Ensemble	5 630	49,3	67,3	23,8	75,4	4 244
Ensemble étudiants en préprofessionnalisation	Femmes	8 801	77,1		23,7	60,7	5 342
	Hommes	2 609	22,9		24,1	62,1	1 621
	Ensemble	11 410	100,0	77,1	23,8	61,0	6 963

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, parmi les étudiants en préprofessionnalisation dans le premier degré public, on compte 5 011 femmes, soit 86,7 % des étudiants dans le premier degré public et 43,9 % de l'ensemble des étudiants du public. Leur âge moyen est de 23,6 ans. Leur quotité moyenne de travail est de 46,7 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 2 340.

Champ : France, personnels non titulaires du secteur public en préprofessionnalisation, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

E. LES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PRIVÉ SOUS CONTRAT

À la rentrée 2024, 141 500 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, enseignants rémunérés sur une échelle de non-titulaires, 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), 4 % des professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS), 2 % des professeurs agrégés et 14 % des maîtres délégués.

Le premier degré presque exclusivement féminin

Les femmes représentent 74 % 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 et demi de plus que ceux du premier degré (46,6 ans contre 45,3 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 2.5**).

800 étudiants en préprofessionnalisation

Les étudiants en préprofessionnalisation sont peu nombreux dans le secteur privé, avec un effectif de 800 à la rentrée 2024 (**Figure 2.17**). Il s'agit essentiellement des contractuels alternants. Ils sont surtout en fonction dans le premier degré (70 %), contrairement au secteur public. Les femmes sont largement majoritaires (83 %) parmi ces étudiants, dont l'âge moyen est de 24 ans.

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 (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Premier degré	Professeurs des écoles	Femmes	35 366	25,0		13,3	41,5	46,3	14,9	93,5	33 073
		Hommes	3 156	2,2		8,6	47,6	48,0	6,7	95,7	3 022
		Ensemble	38 522	27,2	91,8	12,9	42,0	46,4	14,3	93,7	36 095
	Instituteurs	Femmes	24	0,0		0,0	79,2	54,1	37,5	83,3	20
		Hommes	2	0,0		0,0	100,0	53,5	50,0	75,0	2
		Ensemble	26	0,0	92,3	0,0	80,8	54,1	38,5	82,7	22
	Sur échelle de rémunération de titulaires	Femmes	35 390	25,0		13,3	41,5	46,3	15,0	93,5	33 093
		Hommes	3 158	2,2		8,6	47,6	48,0	6,7	95,7	3 023
		Ensemble	38 548	27,2	91,8	12,9	42,0	46,4	14,3	93,7	36 117
	Maîtres délégués	Femmes	6 615	4,7		35,3	18,8	39,4	0,7	85,2	5 636
		Hommes	647	0,5		43,1	16,5	38,3	0,5	91,4	591
		Ensemble	7 262	5,1	91,1	36,0	18,6	39,3	0,6	85,8	6 227
	Ensemble	Femmes	42 005	29,7		16,7	37,9	45,2	12,7	92,2	38 729
		Hommes	3 805	2,7		14,5	42,3	46,3	5,7	95,0	3 615
		Ensemble	45 810	32,4	91,7	16,6	38,3	45,3	12,1	92,4	42 344
Second degré	Professeurs de chaire supérieure	Femmes	23	0,0		0,0	73,9	54,6	4,3	94,6	22
		Hommes	49	0,0		0,0	89,8	58,1	2,0	99,2	49
		Ensemble	72	0,1	31,9	0,0	84,7	57,0	2,8	97,7	70
	Professeurs agrégés	Femmes	1 993	1,4		5,4	42,9	48,0	8,0	95,7	1 907
		Hommes	1 404	1,0		5,9	52,3	49,5	4,8	96,0	1 348
		Ensemble	3 397	2,4	58,7	5,6	46,8	48,7	6,7	95,8	3 255
	Professeurs certifiés	Femmes	39 113	27,6		11,7	48,5	47,7	12,4	93,3	36 484
		Hommes	15 536	11,0		13,1	50,6	48,0	5,8	92,7	14 396
		Ensemble	54 649	38,6	71,6	12,1	49,1	47,8	10,5	93,1	50 880
	Professeurs d'éducation physique et sportive	Femmes	2 349	1,7		18,8	38,3	45,3	9,5	95,1	2 234
		Hommes	3 961	2,8		20,9	36,7	44,9	4,7	95,5	3 782
		Ensemble	6 310	4,5	37,2	20,1	37,3	45,1	6,5	95,3	6 016
	Professeurs de lycées professionnels	Femmes	6 741	4,8		5,4	56,3	49,7	9,9	94,1	6 346
		Hommes	3 907	2,8		5,4	61,9	50,7	5,0	94,6	3 696
		Ensemble	10 648	7,5	63,3	5,4	58,4	50,1	8,1	94,3	10 042
	Adjoints, chargés d'enseignement, PEGC	Femmes	239	0,2		0,0	96,7	57,9	16,3	84,3	202
		Hommes	132	0,1		0,0	97,0	58,1	6,1	78,3	103
		Ensemble	371	0,3	64,4	0,0	96,8	58,0	12,7	82,2	305
	Maîtres auxiliaire sur contrat définitif	Femmes	183	0,1		0,0	79,2	54,7	10,9	85,0	156
		Hommes	128	0,1		0,0	75,8	54,9	6,2	78,8	101
		Ensemble	311	0,2	58,8	0,0	77,8	54,8	9,0	82,5	257
	Sur échelle de rémunération de titulaires	Femmes	50 641	35,8		10,8	49,2	47,9	11,7	93,5	47 349
		Hommes	25 117	17,7		12,6	50,7	48,2	5,4	93,5	23 476
		Ensemble	75 758	53,5	66,8	11,4	49,7	48,0	9,6	93,5	70 825
	Maîtres délégués	Femmes	11 706	8,3		30,0	28,0	41,7	0,4	81,2	9 510
		Hommes	8 239	5,8		36,1	26,0	40,7	0,1	84,0	6 921
		Ensemble	19 945	14,1	58,7	32,5	27,2	41,3	0,3	82,4	16 431
	Ensemble	Femmes	62 347	44,1		14,4	45,2	46,8	9,6	91,2	56 859
		Hommes	33 356	23,6		18,4	44,6	46,3	4,1	91,1	30 397
		Ensemble	95 703	67,6	65,1	15,8	45,0	46,6	7,7	91,2	87 256

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 (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Ensemble sur une échelle de rémunération de titulaires	Femmes	86 031	60,8		11,8	46,0	47,3	13,1	93,5	80 442
	Hommes	28 275	20,0		12,1	50,4	48,1	5,6	93,7	26 499
	Ensemble	114 306	80,8	75,3	11,9	47,1	47,5	11,2	93,6	106 941
Ensemble maîtres délégués	Femmes	18 321	12,9		31,9	24,7	40,9	0,5	82,7	15 146
	Hommes	8 886	6,3		36,6	25,4	40,5	0,1	84,5	7 513
	Ensemble	27 207	19,2	67,3	33,5	24,9	40,8	0,4	83,3	22 659
Ensemble premier et second degrés	Femmes	104 352	73,7		15,4	42,3	46,1	10,9	91,6	95 588
	Hommes	37 161	26,3		18,0	44,4	46,3	4,3	91,5	34 012
	Ensemble	141 513	100,0	73,7	16,1	42,8	46,2	9,1	91,6	129 600

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, parmi les professeurs des écoles du secteur privé sous contrat, on compte 35 366 femmes, soit 91,8 % des enseignants des professeurs des écoles du privé et 25,0 % de l'ensemble des enseignants du privé. 13,3 % ont moins de 35 ans et 41 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 46,3 ans, 14,9 % d'entre elles sont à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail est de 93,5 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 33 073.

Champ : France (hors Mayotte), personnels appartenant à un corps enseignant du secteur privé, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024 (hors étudiants en préprofessionnalisation).

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 2.17 – Répartition des étudiants en préprofessionnalisation du secteur privé, par degré d'enseignement

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Age moyen	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Étudiants en préprofessionnalisation dans le premier degré	Femmes	564	66,9		23,3	33,0	186
	Hommes	27	3,2		25,8	33,0	9
	Ensemble	591	70,1	95,4	23,5	33,0	195
Étudiants en préprofessionnalisation dans le second degré	Femmes	137	16,3		24,1	34,1	47
	Hommes	115	13,6		24,0	33,3	38
	Ensemble	252	29,9	54,4	24,0	33,7	85
Ensemble étudiants en préprofessionnalisation	Femmes	701	83,2		23,5	33,2	233
	Hommes	142	16,8		24,3	33,2	47
	Ensemble	843	100,0	83,2	23,6	33,2	280

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, parmi les étudiants en préprofessionnalisation dans le premier degré privé, on compte 564 femmes, soit 95,4 % des étudiants dans le premier degré privé et 66,9 % de l'ensemble des étudiants du privé. Leur âge moyen est de 23,3 ans. Leur quotité moyenne de travail est de 33,0 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 186.

Champ : France (hors Mayotte), personnels non titulaires du secteur privé en préprofessionnalisation, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

POUR EN SAVOIR PLUS

DEPP, 2025, *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 9.12 – L'encadrement des élèves dans le second degré

DEPP, 2025, *Séries chronologiques de données statistiques sur le système éducatif* :

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

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

Baradji E., 2025, « Les heures supplémentaires des enseignants des établissements du second degré en 2023-2024 », *Note d'information*, n° 25.30, DEPP.

Baradji E., 2025, « Les heures supplémentaires annualisées des enseignants à la rentrée 2024 dans les établissements du second degré », *Note d'information*, n° 25.31, DEPP.

Baradji E., 2024, « Combien d'élèves devant un enseignant pendant une heure de cours dans un établissement du second degré en 2023 ? », *Note d'information*, n° 24.46, DEPP.

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

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

A. LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS	56
B. LE RECOURS AU TEMPS PARTIEL OU INCOMPLET	61
C. LES PERSONNELS D'ENCADREMENT	64
D. LES PERSONNELS DE VIE SCOLAIRE	68
E. LES PERSONNELS ASS ET LES ITRF	70

CHIFFRES-CLÉS RENTRÉE 2024

- **315 600 personnels non enseignants**, dont 81 % de femmes
 - 18 600 (6 %)** personnels d'encadrement
 - 220 300 (70 %)** personnels de la vie scolaire
 - 65 200 (21 %)** personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)
 - 11 600 (4 %)** ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)
- **102 300 (32 %) titulaires**, dont 100% des personnels d'encadrement
- **213 200 (68 %) non-titulaires**, dont :
 - 100 %** des personnels d'assistance éducative
 - 18 %** des personnels d'éducation
 - 15 %** des personnels ASS et **19 %** des ITRF
- **12 % des titulaires à temps partiel**

Parmi les non-titulaires,
 - 55 %** des AED et **98 %** des AESH à **temps incomplet**
 - 17 %** des personnels ASS et **12 %** des ITRF à **temps incomplet**

SOURCES

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

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

CHAMP

Ce chapitre porte sur les corps des personnels non enseignants du secteur public. En sont donc exclus les personnels non enseignants du secteur privé. Dans cet ensemble sont retenus les agents en activité rémunérés au titre de l'éducation nationale à la rentrée 2024.

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

Le groupe « vie scolaire » comprend également les personnels d'assistance éducative : assistants d'éducation (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

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

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 2024, 315 600 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 (80 %), mais leur part varie fortement entre les corps non enseignants : 86 % de femmes parmi les ASS (95 % dans la filière santé et sociale), 83 % chez les personnels de vie scolaire, 55 % parmi les personnels d'encadrement (43 % dans l'encadrement supérieur) et 53 % chez les ITRF. Au cours de la période 2015-2024, 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. Chez les ASS, la proportion de femmes reste stable. Elle diminue légèrement chez les ITRF.

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

Les agents non titulaires représentent les deux tiers des non-enseignants en raison du nombre très important des personnels d'assistance éducative – assistants d'éducation (AED) et AESH – tous non-titulaires. La part des non-titulaires augmente dans chaque corps non enseignant : de 10 % en 2015, elle se situe à 15 % pour les ASS et 19 % pour les ITRF en

2024. Au cours de la même période, la proportion de non-titulaires passe de 10 % à 18 % 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.

Toutes filières professionnelles confondues, la répartition par âge des non-enseignants est différente pour les femmes et les hommes. Elle revêt une grande diversité de situations selon les corps d'appartenance (**Figure 3.3**). Dans la filière ASS, où les hommes sont peu nombreux, les effectifs des personnels sont faibles chez les plus jeunes et croissent jusqu'à 50-55 ans dans la filière administrative et 55-60 ans dans la filière santé. Chez les personnels de direction, où le nombre des moins de 35 ans est marginal et la structure par âge est relativement équilibrée entre les sexes, c'est entre 50 et 60 ans que les effectifs sont les plus importants. Les effectifs du corps des psychologues de l'éducation nationale, majoritairement féminins, croissent jusqu'à 50 ans et diminuent à partir de 60 ans. Chez les conseillers principaux d'éducation, les effectifs féminins les plus importants concernent la tranche d'âge des 50 à 55 ans. Les hommes sont proportionnellement plus nombreux entre 55 et 60 ans.

Les assistants d'éducation (AED) sont jeunes, avec un âge modal entre 22 et 26 ans. Jusqu'à 30 ans les effectifs des hommes et des femmes demeurent importants puis diminuent rapidement dans les tranches d'âge supérieures. La situation est bien différente pour les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH). Les hommes sont très peu nombreux et les effectifs féminins augmentent jusqu'à la tranche d'âge des 50-52 ans, à partir de laquelle ils 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 (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Personnels d'encadrement	Personnels de direction	Femmes	7 569	2,4		0,8	66,1	52,0	0,3	99,8	7 552
		Hommes	6 064	1,9		1,4	69,0	52,5	0,3	99,9	6 058
		Ensemble	13 633	4,3	55,5	1,1	67,4	52,2	0,3	99,8	13 610
	Personnels d'inspection	Femmes	1 939	0,6		0,2	72,0	53,3	0,8	99,7	1 934
		Hommes	1 569	0,5		0,3	73,2	53,4	0,4	99,9	1 567
		Ensemble	3 508	1,1	55,3	0,3	72,5	53,3	0,6	99,8	3 501
	Encadrement supérieur	Femmes	604	0,2		0,5	77,0	54,0	0,8	99,9	603
		Hommes	818	0,3		0,4	78,0	54,2	0,4	99,8	817
		Ensemble	1 422	0,5	42,5	0,4	77,6	54,1	0,6	99,9	1 420
	Ensemble	Femmes	10 112	3,2		0,7	67,9	52,4	0,4	99,8	10 089
		Hommes	8 451	2,7		1,1	70,7	52,8	0,3	99,9	8 442
		Ensemble	18 563	5,9	54,5	0,9	69,1	52,6	0,4	99,8	18 530
Personnels de vie scolaire	Personnels d'éducation (1)	Femmes	18 130	5,7		21,1	41,3	45,1	7,3	96,3	17 454
		Hommes	4 573	1,4		19,4	48,4	46,7	2,9	97,6	4 465
		Ensemble	22 703	7,2	79,9	20,7	42,8	45,4	6,4	96,5	21 918
	Personnels d'assistance éducative (2)	Femmes	165 133	52,3		27,2	31,1	42,4	0,4	67,0	110 698
		Hommes	32 467	10,3		66,5	12,1	33,1	0,1	76,3	24 766
		Ensemble	197 600	62,6	83,6	33,7	28,0	40,9	0,3	68,6	135 464
	Ensemble	Femmes	183 263	58,1		26,6	32,1	42,7	1,0	69,9	128 151
		Hommes	37 040	11,7		60,7	16,6	34,7	0,4	78,9	29 231
		Ensemble	220 303	69,8	83,2	32,3	29,5	41,4	0,9	71,4	157 382
Personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)	Filière administrative	Femmes	43 310	13,7		10,8	51,9	48,3	12,2	96,7	41 876
		Hommes	8 572	2,7		14,9	49,6	47,5	4,1	98,7	8 464
		Ensemble	51 882	16,4	83,5	11,5	51,5	48,2	10,8	97,0	50 340
	Filière santé et sociale	Femmes	12 537	4,0		11,7	46,3	47,6	28,3	92,2	11 564
		Hommes	614	0,2		13,8	48,5	47,6	8,0	95,7	587
		Ensemble	13 151	4,2	95,3	11,8	46,4	47,6	27,3	92,4	12 151
	Filière technique	Femmes	49	-		6,1	77,6	53,8	8,2	99,0	48
		Hommes	87	-		5,7	65,5	51,8	4,6	99,3	86
		Ensemble	136	-	36,0	5,9	69,9	52,5	5,9	99,2	135
	Ensemble	Femmes	55 896	17,7		11,0	50,7	48,2	15,8	95,7	53 488
		Hommes	9 273	2,9		14,7	49,7	47,5	4,4	98,5	9 138
		Ensemble	65 169	20,6	85,8	11,5	50,5	48,1	14,2	96,1	62 626

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 (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)	Femmes	6 150	1,9		13,0	54,8	48,5	17,2	94,4	5 807
	Hommes	5 408	1,7		15,1	50,6	47,4	4,8	98,4	5 324
	Ensemble	11 558	3,7	53,2	14,0	52,8	48,0	11,4	96,3	11 131
Ensemble titulaires	Femmes	78 103	24,7		8,8	54,6	49,1	14,1	96,9	75 654
	Hommes	24 246	7,7		7,3	60,6	50,3	3,3	99,0	24 009
	Ensemble	102 349	32,4	76,3	8,4	56,0	49,4	11,5	97,4	99 663
Ensemble non-titulaires	Femmes	177 318	56,2		27,6	30,9	42,4	0,5	68,7	121 882
	Hommes	35 926	11,4		64,0	13,3	33,7	0,1	78,3	28 125
	Ensemble	213 244	67,6	83,2	33,7	28,0	40,9	0,4	70,3	150 007
Ensemble titulaires et non-titulaires	Femmes	255 421	80,9		21,8	38,2	44,4	4,6	77,3	197 535
	Hommes	60 172	19,1		41,1	32,4	40,4	1,4	86,6	52 134
	Ensemble	315 593	100,0	80,9	25,5	37,1	43,6	4,0	79,1	249 670

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

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

2. Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre, et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. 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 2024, parmi les personnels de direction, on compte 7 569 femmes, soit 55,5 % des personnels de direction et 2,4 % de l'ensemble des personnels non enseignants. 0,8 % ont moins de 35 ans et 66,1 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 52,0 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 7 552.

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 2024.

Figure 3.2 – Profil des personnels non enseignants en 2015 et 2024 (en %)

			Part des femmes		Part des non-titulaires		Part du temps partiel des agents titulaires		Part du temps incomplet des agents non titulaires	
			2015	2024	2015	2024	2015	2024	2015	2024
Personnels d'encadrement (1)	Personnels de direction	Femmes					0,2	0,3		
		Hommes					0,1	0,3		
		Ensemble	48,5	55,5			0,1	0,3		
	Personnels d'inspection	Femmes					0,4	0,8		
		Hommes					0,2	0,4		
		Ensemble	45,8	55,3			0,3	0,6		
	Encadrement supérieur	Femmes					0,5	0,8		
		Hommes					-	0,4		
		Ensemble	37,1	42,5			0,2	0,6		
	Ensemble	Femmes					0,2	0,4		
		Hommes					0,1	0,3		
Ensemble		47,4	54,5			0,2	0,4			
Personnels de vie scolaire	Personnels d'éducation	Femmes			10,8	17,3	7,9	8,3	13,3	10,9
		Hommes			8,9	20,3	1,8	3,5	7,6	5,5
		Ensemble	77,7	79,9	10,4	17,9	6,5	7,4	12,2	9,7
	Personnels d'assistance éducative (2)	Femmes			100,0	100,0			69,8	87,9
		Hommes			100,0	100,0			53,1	63,5
		Ensemble	69,7	83,6	100,0	100,0			64,7	83,9
	Ensemble	Femmes			80,5	91,8	7,9	8,3	68,1	86,5
		Hommes			85,8	90,2	1,8	3,5	52,3	61,9
		Ensemble	71,3	83,2	82,0	91,5	6,5	7,4	63,4	82,4
Personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)	Filière administrative	Femmes			10,2	14,9	15,7	14,1	19,2	14,9
		Hommes			8,8	15,0	3,6	4,7	8,8	6,7
		Ensemble	84,2	83,5	10,0	14,9	13,8	12,5	17,8	13,5
	Filière santé et sociale	Femmes			10,4	12,3	33,1	31,6	46,6	33,9
		Hommes			15,5	19,1	7,8	9,5	36,2	24,8
		Ensemble	95,5	95,3	10,6	12,6	32,0	30,6	45,9	33,3
	Filière technique	Femmes			40,7	12,2	8,1	9,3	37,8	-
		Hommes			24,4	49,4	0,8	9,1	3,4	2,3
		Ensemble	39,2	36,0	30,8	36,0	3,3	9,2	21,2	2,0
	Ensemble	Femmes			10,4	14,3	19,6	18,1	25,7	18,5
		Hommes			10,0	15,6	3,8	5,1	10,9	8,0
		Ensemble	85,9	85,8	10,4	14,5	17,4	16,3	23,7	16,9
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)		Femmes			11,1	17,3	22,5	20,4	30,7	20,5
		Hommes			9,4	20,1	4,2	5,8	8,6	4,1
		Ensemble	55,9	53,2	10,3	18,6	14,4	13,7	21,9	12,2

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

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

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

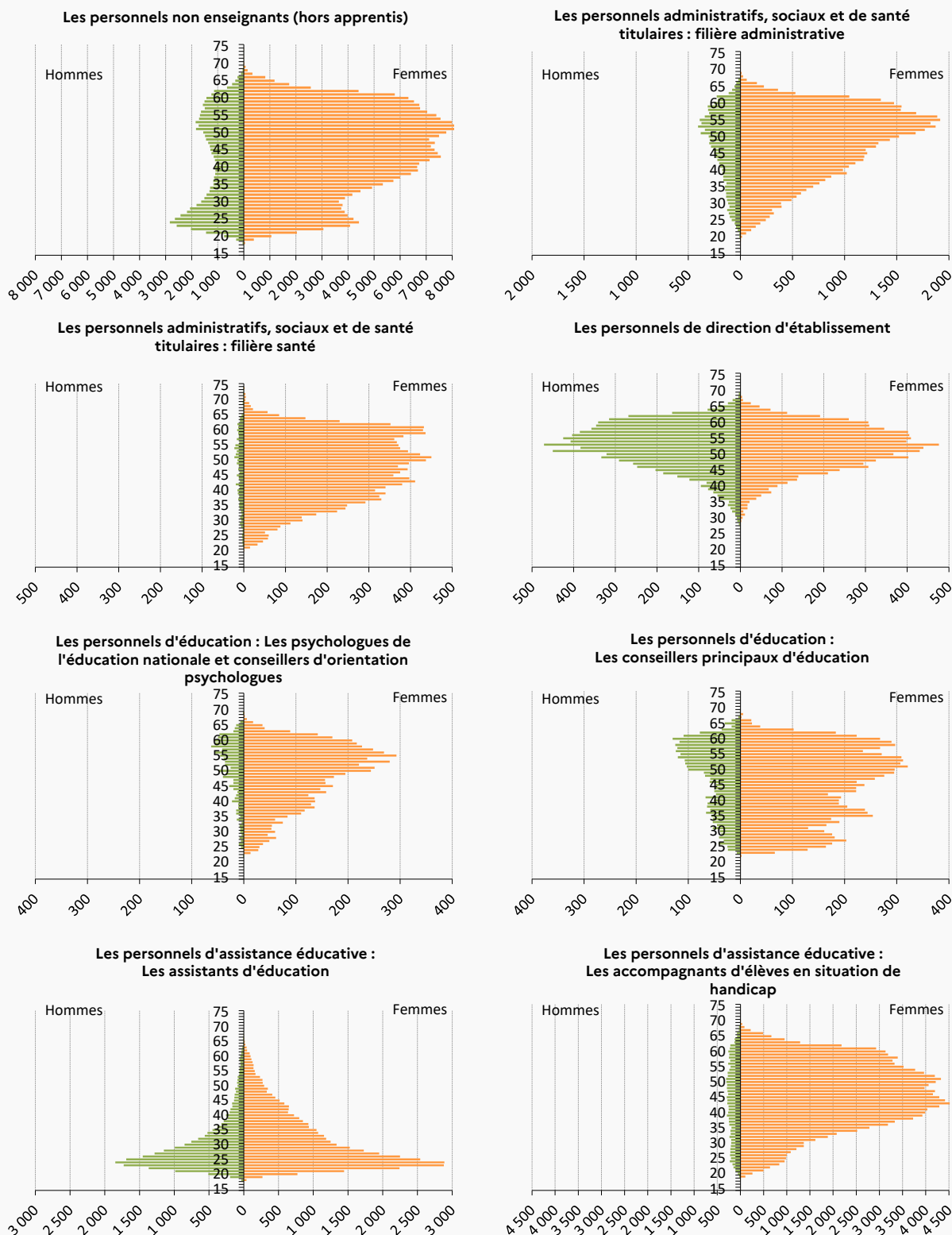
Lecture : à la rentrée 2015, parmi les personnels de direction, 48,5 % étaient des femmes. À la rentrée 2024, elles représentent 55,5 % des effectifs.

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 2024.

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 2025, DEPP

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

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

B. LE RECOURS AU TEMPS PARTIEL OU INCOMPLET

À la rentrée 2024, moins de la moitié des personnels non enseignants (43 %) travaillent à temps plein. La quotité de travail de ces personnels diffère fortement en fonction de la filière professionnelle. Les personnels d'encadrement sont quasiment exclusivement à temps plein. À l'opposé, 23 % seulement des personnels de vie scolaire sont à temps plein. 11 % sont à mi-temps ou moins, qu'il s'agisse de temps partiel ou de temps incomplet (3 % parmi les personnels ASS et les ITRF) (**Figure 3.4**). Les personnels de vie scolaire sont également 62 % à

avoir une quotité de travail comprise entre 50 % et 80 % (8 % parmi les personnels ASS et les ITRF).

Quelle que soit la filière professionnelle, les femmes sont moins souvent à temps plein que les hommes. Néanmoins, parmi les personnels de vie scolaire, 19 % des hommes sont à mi-temps ou moins contre 10 % 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%	Supérieure à 50% et inférieure ou égale à 80%	Supérieure à 80% et moins de 100%	Égale à 100% (temps plein)
Personnels d'encadrement	Femmes	0,2	0,1	0,0	99,7
	Hommes	0,1	0,0	0,0	99,8
	Ensemble	0,2	0,1	0,0	99,8
Personnels de vie scolaire	Femmes	9,9	67,7	3,2	19,2
	Hommes	19,0	33,7	3,7	43,6
	Ensemble	11,4	62,0	3,3	23,3
Personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)	Femmes	3,5	9,7	2,9	83,9
	Hommes	1,6	2,2	0,4	95,8
	Ensemble	3,2	8,6	2,6	85,6
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)	Femmes	4,4	11,9	2,7	81,0
	Hommes	1,3	3,0	0,4	95,3
	Ensemble	3,0	7,7	1,6	87,7
Ensemble personnels non enseignants	Femmes	8,0	51,0	3,0	38,0
	Hommes	12,1	21,4	2,4	64,2
	Ensemble	8,8	45,3	2,9	43,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, parmi les femmes appartenant à un corps relevant de la vie scolaire, 9,9 % ont une quotité de travail inférieure ou égale à 50 %, 67,7 % ont une quotité comprise entre 50 % et 80 %, 3,2 % ont une quotité comprise 80 % et moins de 100 %, et 19,2 % sont à temps complet.

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 2024.

1. Le temps partiel

Le temps partiel concerne 4 % des agents, essentiellement des titulaires (12 % des titulaires sont à temps partiel contre moins de 1 % pour les non-titulaires, fréquemment à temps incomplet) (**Figure 3.1**). Tous les corps non enseignants ne sont pas concernés : moins de 1 % des personnels d'encadrement sont à temps partiel, de même que les personnels d'assistance éducative (tous non-titulaires). Parmi les personnels ASS, la part du temps partiel est de 14 % ; 11 % pour les ITRF et 6 % pour les personnels d'éducation.

Comme pour les enseignants, ce sont les femmes qui recourent le plus fréquemment au temps partiel (14 % des femmes titulaires, 3 % des hommes). Au cours de la période 2015-2024, 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 tendance à baisser dans les filières ASS (20 % en 2015 et 18 % en 2024) et ITRF (respectivement 23 % et 20 %). Pour les hommes de ces filières, la part de temps partiel augmente légèrement au cours de la même période. Chez les personnels d'éducation relevant de la vie scolaire, la part de temps partiel est au même niveau qu'en 2015 pour les femmes (autour de 8 %) et tend à augmenter pour les hommes (de 2 % à 4 %).

Parmi les personnels non enseignants titulaires à temps partiel six sur dix le sont sur autorisation

Le temps partiel sur autorisation est le motif le plus répandu parmi ceux invoqués pour travailler à temps partiel (**Figure 3.5**). Il représente 59 % des situations de temps partiel. Ce motif est plus fréquent parmi les ITRF (68 %) et moins fréquent chez les personnels de vie scolaire (49 %). Les femmes l'invoquent plus que les hommes, à l'exception des personnels de vie scolaire où 57 % des hommes ayant un temps partiel ont ce motif contre 48 % des femmes.

2. Le temps incomplet

À la rentrée 2024, 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 2015-2024, particulièrement pour les femmes : de 68 % à 87 %. L'augmentation est moins forte pour les hommes (respectivement 52 % et 62 %). Cette forte augmentation est liée au recrutement massif d'AESH, principalement à temps

Parmi les autres motifs invoqués, le temps partiel thérapeutique concerne 18 % des personnels non enseignants titulaires à temps partiel, les hommes plus que les femmes, quelle que soit la filière professionnelle. Il est très fréquent pour les personnels d'encadrement qui sont très peu souvent à temps partiel et quand ils le sont c'est trois fois sur quatre un temps partiel thérapeutique. Il est aussi un peu plus fréquent parmi les personnels de vie scolaire (20 % contre 18 % des ASS et 15 % des ITRF).

Le temps partiel, de droit, pour élever un enfant ou pour personne handicapée concernent respectivement 11 % et 8 % des cas de temps partiels pour les 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 (19 % contre 11 % de l'ensemble des femmes non enseignantes). Le temps partiel de droit pour personne handicapée est plus répandu chez les hommes ASS (14 % contre 11 % de l'ensemble des hommes non enseignants).

Au cours de la période 2015-2024, de plus en plus de temps partiel pour motif thérapeutique

Entre 2015 et 2024, 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 également en baisse (-4 points). À l'inverse, le recours au temps partiel thérapeutique a fortement augmenté. Ce motif représente désormais 18 % des situations de temps partiel 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. La part du temps partiel de droit, pour personne handicapée est également en augmentation (+4 points).

incomplet, ces dernières années. Ainsi, à la rentrée 2024, 84 % des personnels d'assistance éducative sont à temps incomplet contre 10 % des personnels d'éducation.

L'utilisation du temps incomplet parmi les femmes ASS non titulaires a diminué (de 26 % à 19 %) et décroît légèrement aussi pour les hommes (de 11 % à 8 %). Le constat est le même dans la filière ITRF.

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

		Temps partiel							Ensemble
		De droit pour élever un enfant	Sur autorisation	De droit pour soins à enfant ou à ascendant ou à conjoint	Thérapeutique	De droit pour personne handicapée	Pour créer ou reprendre une entreprise	Crédit d'heures pour fonction élective	
Personnels d'encadrement	Femmes	7,5	15,0		72,5	5,0			100,0
	Hommes	4,0	16,0		76,0	4,0			100,0
	Ensemble	6,2	15,4		73,8	4,6			100,0
Personnels de vie scolaire	Femmes	19,1	47,8	3,2	19,8	7,1	2,9	0,2	100,0
	Hommes	5,4	56,6	2,3	21,7	8,5	5,4		100,0
	Ensemble	17,8	48,6	3,1	20,0	7,2	3,1	0,1	100,0
Personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)	Femmes	10,7	61,1	3,3	16,7	7,9	0,2		100,0
	Hommes	7,6	39,8	2,8	35,8	13,6	0,5		100,0
	Ensemble	10,6	60,2	3,3	17,6	8,2	0,2		100,0
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)	Femmes	6,4	70,9	4,1	13,1	5,3	0,2		100,0
	Hommes	6,0	57,2	1,6	25,2	9,6	0,4		100,0
	Ensemble	6,4	68,2	3,6	15,4	6,1	0,2		100,0
Ensemble personnels non enseignants titulaires	Femmes	11,2	60,3	3,4	16,9	7,6	0,5	0,0	100,0
	Hommes	6,6	47,2	2,2	31,5	11,2	1,2		100,0
	Ensemble	10,9	59,4	3,3	17,9	7,8	0,6	0,0	100,0

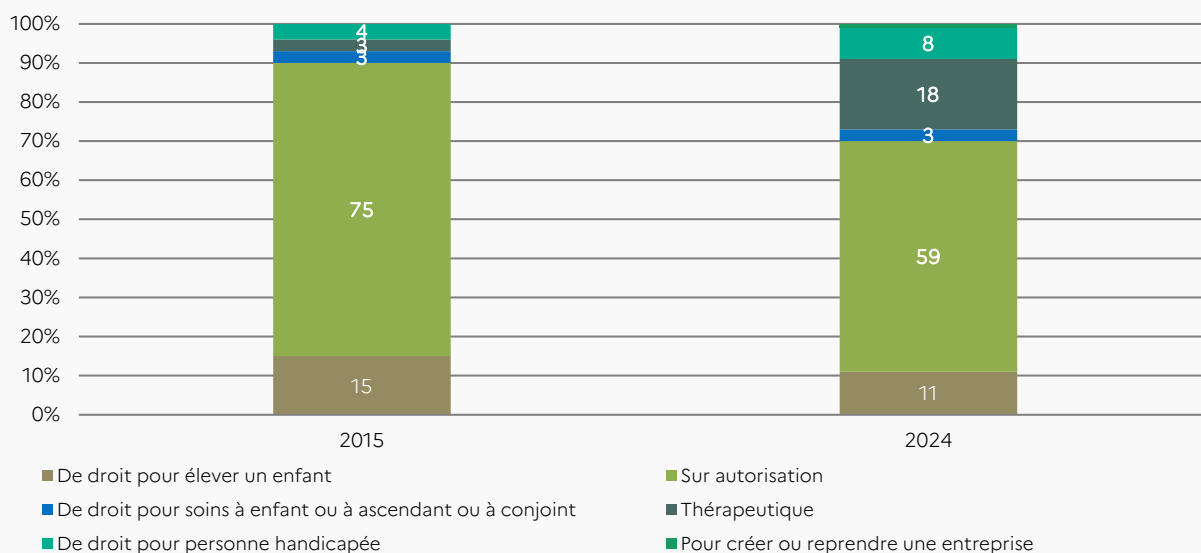
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, 19,1 % 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 titulaire, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 3.6 – Répartition des motifs du temps partiel pris par les personnels non enseignants titulaire à la rentrée 2015 à la rentrée 2024 (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2015, 15 % des personnels non enseignants titulaires à temps partiel l'étaient de droit, pour élever un enfant. Cette proportion est de 11 % à la rentrée 2024.

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

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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 2024 (**Figure 3.1**). L'ensemble de ces agents sont titulaires, 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 65 % des adjoints. C'est parmi les proviseurs de lycée d'enseignement général et technologique (LEGT) que la proportion de femmes est la plus faible (35 %). À l'inverse, c'est parmi les principaux adjoints de collège qu'elles sont le plus représentées (66 %). 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).

4 900 personnels d'inspection ou d'encadrement supérieur

Parmi les autres personnels d'encadrement, 3 500 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 (55 %). Leur part varie selon les fonctions exercées : elles représentent 62 % des inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) du premier degré contre 50 % des IEN du second degré. L'âge moyen des personnels d'inspection est de 53 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 (48 %). Les personnels d'encadrement supérieur sont âgés de 54 ans en moyenne. Cet âge moyen est particulièrement 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 (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Proviseurs de lycée et principaux de collège	Proviseurs de lycée d'enseignement général et technologique (LEGT)	Femmes	557	4,1		-	92,3	56,7	-	100,0	557
		Hommes	1 048	7,7		-	90,8	56,3	0,1	100,0	1 048
		Ensemble	1 605	11,8	34,7	-	91,3	56,4	0,1	100,0	1 605
	Proviseurs de lycée professionnel (LP)	Femmes	286	2,1		-	87,8	55,7	-	100,0	286
		Hommes	351	2,6		-	84,6	55,1	0,3	100,0	351
		Ensemble	637	4,7	44,9	-	86,0	55,4	0,2	100,0	637
	Principaux de collège	Femmes	2 606	19,1		-	80,7	54,4	0,1	99,8	2 601
		Hommes	2 392	17,5		0,1	76,9	53,9	0,2	99,9	2 390
		Ensemble	4 998	36,7	52,1	0,1	78,9	54,2	0,1	99,9	4 991
	Ensemble	Femmes	3 449	25,3		-	83,1	54,9	0,1	99,9	3 444
		Hommes	3 791	27,8		0,1	81,5	54,6	0,2	99,9	3 789
		Ensemble	7 240	53,1	47,6	-	82,3	54,8	0,1	99,9	7 233
Proviseurs adjoints et principaux adjoints	Proviseurs adjoints de LEGT et LP	Femmes	1 533	11,2		1,3	55,2	50,0	0,1	99,9	1 531
		Hommes	922	6,8		3,9	48,5	48,7	0,1	100,0	922
		Ensemble	2 455	18,0	62,4	2,3	52,7	49,5	0,1	99,9	2 453
	Principaux adjoints de collège	Femmes	2 455	18,0		1,6	48,8	49,2	0,5	99,6	2 444
		Hommes	1 260	9,2		3,7	46,3	48,6	0,7	99,7	1 256
		Ensemble	3 715	27,3	66,1	2,3	47,9	49,0	0,6	99,6	3 700
	Ensemble	Femmes	3 988	29,3		1,5	51,2	49,5	0,4	99,7	3 976
		Hommes	2 182	16,0		3,8	47,2	48,7	0,5	99,8	2 178
		Ensemble	6 170	45,3	64,6	2,3	49,8	49,2	0,4	99,7	6 154
Autres personnels de direction titulaires (1)		Femmes	132	1,0		-	70,5	52,7	1,5	100,0	132
		Hommes	91	0,7		-	71,4	52,9	-	100,0	91
		Ensemble	223	1,6	59,2	-	70,9	52,8	0,9	100,0	223
Ensemble des personnels de direction		Femmes	7 569	55,5		0,8	66,1	52,0	0,3	99,8	7 552
		Hommes	6 064	44,5		1,4	69,0	52,5	0,3	99,9	6 058
		Ensemble	13 633	100,0	55,5	1,1	67,4	52,2	0,3	99,8	13 610

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

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

Lecture : à la rentrée 2024, on compte 557 femmes proviseurs de LEGT, soit 34,7 % de l'ensemble des proviseurs de LEGT et 4,1 % de l'ensemble des personnels de direction. Aucune n'est âgée de moins de 35 ans et 92,3 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 56,7 ans. Aucune d'entre elles n'est à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail est de 100,0 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 557.

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

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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 (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP	
Inspecteurs d'académie - Inspecteurs pédagogiques régionaux (IA - IPR)		Femmes	689	19,6		0,6	71,4	53,2	1,3	99,8	687
		Hommes	665	19,0		0,6	71,7	53,0	0,8	99,7	663
		Ensemble	1 354	38,6	50,9	0,6	71,6	53,1	1,0	99,7	1 350
Inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) dont :	IEN 1 ^{er} degré	Femmes	882	25,1		-	70,0	53,2	0,2	99,8	880
		Hommes	544	15,5		-	72,4	53,5	-	100,0	544
		Ensemble	1 426	40,6	61,9	-	70,9	53,3	0,1	99,9	1 424
	IEN 2 nd degré	Femmes	347	9,9		-	77,8	53,6	1,4	99,5	345
		Hommes	344	9,8		0,3	78,5	54,2	0,3	100,0	344
		Ensemble	691	19,7	50,2	0,1	78,1	53,9	0,9	99,8	689
	Ensemble (1)	Femmes	1 250	35,6		-	72,3	53,3	0,6	99,7	1 246
		Hommes	904	25,8		0,1	74,3	53,7	0,1	100,0	904
		Ensemble	2 154	61,4	58,0	-	73,2	53,5	0,4	99,8	2 150
Ensemble des personnels d'inspection		Femmes	1 939	55,3		0,2	72,0	53,3	0,8	99,7	1 934
		Hommes	1 569	44,7		0,3	73,2	53,4	0,4	99,9	1 567
		Ensemble	3 508	100,0	55,3	0,3	72,5	53,3	0,6	99,8	3 501

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. Les inspecteurs de l'éducation nationale qui ne sont pas affectés dans les 1^{er} et 2nd degrés ont des missions d'animation pédagogique, administratives ou ne sont pas affectés (26 en novembre 2023).

Lecture : à la rentrée 2024, on compte 689 femmes IA-IPR, soit 50,9 % de l'ensemble des IA-IPR et 19,6 % de l'ensemble des personnels d'inspection. 0,6 % ont moins de 35 ans et 71,4 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 53,2 ans. 1,3 % d'entre elles sont à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail est de 99,8 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 687.

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

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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 (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Recteurs, vice-recteurs, conseillers, SGA (1), adjoints	Femmes	128	9,0		-	82,0	54,0	0,8	99,8	128
	Hommes	189	13,3		-	81,0	54,0	-	100,0	189
	Ensemble	317	22,3	40,4	-	81,4	54,0	0,3	99,9	317
IGESR (2)	Femmes	93	6,5		-	83,9	57,1	1,1	100,0	93
	Hommes	154	10,8		-	86,4	57,4	-	100,0	154
	Ensemble	247	17,4	37,7	-	85,4	57,3	0,4	100,0	247
DASEN-DAASEN (3)	Femmes	156	11,0		0,6	79,5	54,2	0,6	100,0	156
	Hommes	209	14,7		-	72,2	53,4	0,5	100,0	209
	Ensemble	365	25,7	42,7	0,3	75,3	53,8	0,5	100,0	365
Directeurs, sous-directeurs, personnel d'encadrement AC	Femmes	24	1,7		4,2	62,5	52,6	-	100,0	24
	Hommes	44	3,1		-	77,3	53,8	2,3	100,0	44
	Ensemble	68	4,8	35,3	1,5	72,1	53,4	1,5	100,0	68
Administrateurs civils, administrateurs ENESR, experts de haut niveau	Femmes	200	14,1		0,5	70,5	52,3	1,0	99,8	200
	Hommes	220	15,5		0,9	75,5	53,0	0,5	99,4	219
	Ensemble	420	29,5	47,6	0,7	73,1	52,7	0,7	99,6	418
Ensemble des personnels d'encadrement supérieur (4)	Femmes	604	42,5		0,5	77,0	54,0	0,8	99,9	603
	Hommes	818	57,5		0,4	78,0	54,2	0,4	99,8	817
	Ensemble	1 422	100,0	42,5	0,4	77,6	54,1	0,6	99,9	1 420

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. Secrétaire général d'académie.

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

3. Directeur académique des services de l'Éducation nationale (DASEN), directeur académique adjoint des services de l'Éducation nationale (DAASEN), secrétaires généraux de direction des services départementaux de l'Éducation nationale ou de vice-rectorat et adjoints au directeur académique des services de l'Éducation nationale chargé du premier degré.

4. Un nombre très réduit de personnels d'encadrement supérieur sont non titulaires (5 en novembre 2024).

Lecture : à la rentrée 2024, on compte 128 femmes rectrices, vices-rectrices, conseillères, SGA ou adjointes, soit 40,4 % de l'ensemble de ces personnels et 9,0 % de l'ensemble des personnels d'encadrement supérieur. Aucune n'est âgée de moins de 35 ans et 82,0 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 54,0 ans. 0,8 % d'entre elles sont à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail est de 99,8 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 128.

Champ : France, personnels occupant des fonctions d'encadrement supérieur, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

D. LES PERSONNELS DE VIE SCOLAIRE

À la rentrée 2024, la majorité des personnels non enseignants assure des activités relatives à la vie scolaire, soit 220 300 agents (**Figure 3.1**).

22 700 personnel d'éducation

Les personnels d'éducation représentent 10 % des personnels de vie scolaire, soit 22 700 personnes (**Figure 3.10**). Ils sont composés de 12 000 conseillers principaux d'éducation titulaires, de 6 700 psychologues de l'éducation nationale (PsyEN) titulaires et de 4 100 personnels d'éducation non titulaires. 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).

197 600 personnels d'assistance éducative

Les personnels d'assistance éducative représentent neuf agents sur dix de la filière vie scolaire, soit 197 600 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 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).

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 (en %)	Part du temps incomplet (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Personnels d'éducation	Conseillers principaux d'éducation	Femmes	9 102	4,1		21,1	41,4	45,1	6,0	-	97,2	8 849
		Hommes	2 884	1,3		15,6	54,1	48,0	2,8	-	98,1	2 828
		Ensemble	11 986	5,4	75,9	19,8	44,5	45,8	5,2	-	97,4	11 677
	Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	Femmes	5 896	2,7		9,6	54,3	48,7	11,9	-	95,7	5 642
		Hommes	761	0,3		7,1	64,7	51,4	6,3	-	96,2	732
		Ensemble	6 657	3,0	88,6	9,3	55,4	49,0	11,3	-	95,8	6 374
	Personnels d'éducation non-titulaires	Femmes	3 132	1,4		42,7	16,8	38,1	2,5	10,9	94,6	2 963
		Hommes	928	0,4		41,3	17,2	38,8	0,4	5,5	97,4	904
		Ensemble	4 060	1,8	77,1	42,4	16,9	38,2	2,0	9,7	95,2	3 867
	Ensemble	Femmes	18 130	8,2		21,1	41,3	45,1	7,3	1,9	96,3	17 454
		Hommes	4 573	2,1		19,4	48,4	46,7	2,9	1,1	97,6	4 465
		Ensemble	22 703	10,3	79,9	20,7	42,8	45,4	6,4	1,7	96,5	21 918
Personnels d'assistance éducative	Accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)	Femmes	126 519	57,4		14,6	38,9	45,8	0,4	97,7	63,2	79 964
		Hommes	8 256	3,7		27,0	35,5	43,5	0,2	96,2	64,9	5 362
		Ensemble	134 775	61,2	93,9	15,3	38,7	45,6	0,4	97,6	63,3	85 326
	Assistants d'éducation (AED)	Femmes	38 614	17,5		68,7	5,8	31,5	0,3	55,8	79,6	30 733
		Hommes	24 211	11,0		79,9	4,2	29,5	-	52,4	80,1	19 405
		Ensemble	62 825	28,5	61,5	73,0	5,2	30,7	0,2	54,5	79,8	50 138
	Ensemble (1)	Femmes	165 133	75,0		27,2	31,1	42,4	0,4	87,9	67,0	110 698
		Hommes	32 467	14,7		66,5	12,1	33,1	0,1	63,5	76,3	24 766
		Ensemble	197 600	89,7	83,6	33,7	28,0	40,9	0,3	83,9	68,6	135 464
Ensemble titulaires		Femmes	14 998	6,8		16,6	46,5	46,5	8,3	-	96,6	14 491
		Hommes	3 645	1,7		13,9	56,3	48,7	3,5	-	97,7	3 560
		Ensemble	18 643	8,5	80,4	16,0	48,4	47,0	7,4	-	96,8	18 051
Ensemble non-titulaires		Femmes	168 265	76,4		27,5	30,9	42,3	0,4	86,5	67,5	113 661
		Hommes	33 395	15,2		65,8	12,3	33,2	0,1	61,9	76,9	25 671
		Ensemble	201 660	91,5	83,4	33,8	27,8	40,8	0,3	82,4	69,1	139 331
Ensemble des personnels relevant de la vie scolaire		Femmes	183 263	83,2		26,6	32,1	42,7	1,0	79,4	69,9	128 151
		Hommes	37 040	16,8		60,7	16,6	34,7	0,4	55,8	78,9	29 231
		Ensemble	220 303	100,0	83,2	32,3	29,5	41,4	0,9	75,4	71,4	157 382

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

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

Lecture : à la rentrée 2024, on compte 9 102 femmes conseillères principales d'éducation, soit 75,9 % de l'ensemble des CPE et 4,1 % de l'ensemble des personnels relevant de la vie scolaire. 21,1 % ont moins de 35 ans et 41,4 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 45,1 ans. 6 % d'entre elles sont à temps partiel, aucune n'est à temps incomplet. Leur quotité moyenne de travail est de 97,2 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 8 849.

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

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

E. LES PERSONNELS ASS ET LES ITRF

65 200 personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)

À la rentrée 2024, 65 200 agents exercent des fonctions dans les domaines administratifs, sociaux et de santé (ASS) (**Figure 3.11**). La filière administrative est la plus importante (51 900 soit 80 % des ASS) et comprend 15 % de non-titulaires. Un agent sur cinq appartient à la filière sociale et de santé (13 200 agents), la part des non-titulaires 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 (12 %), en particulier chez les titulaires (9 %) qui représentent 86 % des effectifs.

Dans la filière administrative, 42 % des titulaires appartiennent à un corps de catégorie C, 36 % à un corps de catégorie B et 22 % à un corps de catégorie A (**Figure 3.12**). Dans la filière santé, les titulaires relèvent exclusivement de la catégorie A.

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

est à temps partiel (**Figure 3.13**). Les recrutements sur contrats à durée déterminée sont les plus fréquents.

11 600 ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)

Les 11 600 ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) qui exercent leurs fonctions pour l'éducation nationale sont majoritairement des titulaires (81 %) (**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 titulaires : 20 % d'entre elles y ont recours. La majorité des titulaires de la filière ITRF est en catégorie C (55 %). Celle-ci comprend une forte proportion de femmes (63 %). La part des agents titulaires appartenant aux catégories A et B est de respectivement 23 % et 22 %.

Les non-titulaires sont en moyenne âgés de 40 ans. Comme pour les personnels ASS, les CDD sont les plus fréquents pour ces agents (**Figure 3.13**). 14 % des ITRF non titulaires travaillent à temps incomplet. La part de temps partiel est négligeable.

Figure 3.11 – Répartition des personnels administratifs, sociaux et de santé 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 (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Filière administrative	Titulaires	Femmes	36 867	56,6		8,0	55,1	49,3	14,1	97,3	35 887
		Hommes	7 289	11,2		10,2	54,0	48,9	4,7	99,0	7 218
		Ensemble	44 156	67,8	83,5	8,3	54,9	49,2	12,5	97,6	43 105
	Non-titulaires	Femmes	6 443	9,9		27,3	33,6	42,9	1,3	93,0	5 989
		Hommes	1 283	2,0		41,6	24,6	39,6	0,4	97,1	1 246
		Ensemble	7 726	11,9	83,4	29,7	32,1	42,3	1,2	93,6	7 235
	Ensemble	Femmes	43 310	66,5		10,8	51,9	48,3	12,2	96,7	41 876
		Hommes	8 572	13,2		14,9	49,6	47,5	4,1	98,7	8 464
		Ensemble	51 882	79,6	83,5	11,5	51,5	48,2	10,8	97,0	50 340
Filière sociale et santé	Titulaires	Femmes	10 998	16,9		9,0	49,1	48,4	31,6	93,5	10 284
		Hommes	497	0,8		9,3	51,9	48,6	9,5	97,6	485
		Ensemble	11 495	17,6	95,7	9,1	49,2	48,4	30,6	93,7	10 769
	Non-titulaires	Femmes	1 539	2,4		30,7	26,2	41,8	4,7	83,2	1 280
		Hommes	117	0,2		33,3	34,2	43,6	1,7	87,4	102
		Ensemble	1 656	2,5	92,9	30,9	26,8	41,9	4,5	83,5	1 383
	Ensemble	Femmes	12 537	19,2		11,7	46,3	47,6	28,3	92,2	11 564
		Hommes	614	0,9		13,8	48,5	47,6	8,0	95,7	587
		Ensemble	13 151	20,2	95,3	11,8	46,4	47,6	27,3	92,4	12 151
Filière technique	Titulaires	Femmes	43	0,1		2,3	86,0	55,5	9,3	98,8	42
		Hommes	44	0,1		-	84,1	56,6	9,1	99,5	44
		Ensemble	87	0,1	49,4	1,1	85,1	56,0	9,2	99,2	86
	Non-titulaires	Femmes	6	-		33,3	16,7	41,3	-	100,0	6
		Hommes	43	0,1		11,6	46,5	47,0	-	99,1	43
		Ensemble	49	0,1	12,2	14,3	42,9	46,3	-	99,2	49
	Ensemble	Femmes	49	0,1		6,1	77,6	53,8	8,2	99,0	48
		Hommes	87	0,1		5,7	65,5	51,8	4,6	99,3	86
		Ensemble	136	0,2	36,0	5,9	69,9	52,5	5,9	99,2	135
Ensemble titulaires		Femmes	47 908	73,5		8,2	53,8	49,1	18,1	96,5	46 213
		Hommes	7 830	12,0		10,0	54,1	48,9	5,1	98,9	7 747
		Ensemble	55 738	85,5	86,0	8,5	53,8	49,1	16,3	96,8	53 960
Ensemble non-titulaires		Femmes	7 988	12,3		28,0	32,1	42,7	2,0	91,1	7 275
		Hommes	1 443	2,2		40,1	26,1	40,1	0,5	96,4	1 391
		Ensemble	9 431	14,5	84,7	29,8	31,2	42,3	1,7	91,9	8 666
Ensemble des personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)		Femmes	55 896	85,8		11,0	50,7	48,2	15,8	95,7	53 488
		Hommes	9 273	14,2		14,7	49,7	47,5	4,4	98,5	9 138
		Ensemble	65 169	100,0	85,8	11,5	50,5	48,1	14,2	96,1	62 626

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, on compte 36 867 femmes ASS titulaires de la filière administrative, soit 83,5 % de l'ensemble des titulaires de cette filière et 56,6 % de l'ensemble des personnels ASS. 8,0 % ont moins de 35 ans et 55,1 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 49,3 ans. 14,1 % d'entre elles sont à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail est de 97,3 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 35 887.

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

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 3.12 – Répartition des personnels administratifs, sociaux et de santé titulaires 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 (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Filière administrative	Catégorie A	Attachés d'administration de l'État	Femmes	6 495		5,7	55,4	49,5	4,7	99,0	6 430
			Hommes	3 105		7,8	57,1	49,7	1,9	99,5	3 089
			Ensemble	9 600	67,7	6,3	56,0	49,6	3,8	99,2	9 520
	Catégorie B	Secrétaires administratifs (SAENES)	Femmes	13 644		8,5	51,6	48,6	14,1	97,4	13 295
			Hommes	2 274		10,5	53,2	48,7	5,8	99,0	2 250
			Ensemble	15 918	85,7	8,8	51,8	48,6	12,9	97,7	15 545
	Catégorie C	Adjoints administratifs	Femmes	16 728		8,4	57,9	49,7	17,6	96,6	16 162
			Hommes	1 910		13,6	49,9	47,7	8,1	98,4	1 879
			Ensemble	18 638	89,8	8,9	57,1	49,5	16,7	96,8	18 040
Filière sociale et de santé	Catégorie A	Médecins	Femmes	642		1,1	78,5	55,9	34,1	91,9	590
			Hommes	33		15,2	60,6	51,2	18,2	97,0	32
			Ensemble	675	95,1	1,8	77,6	55,6	33,3	92,1	622
		Infirmiers	Femmes	7 315		8,3	48,9	48,5	32,7	93,4	6 831
			Hommes	319		7,8	55,2	49,3	11,0	97,2	310
			Ensemble	7 634	95,8	8,3	49,2	48,5	31,8	93,5	7 141
		Assistants de Service Social	Femmes	2 667		13,9	39,7	45,9	30,5	93,7	2 500
			Hommes	120		13,3	36,7	45,3	4,2	98,4	118
			Ensemble	2 787	95,7	13,9	39,6	45,9	29,4	93,9	2 618
		Conseillers techniques de service social	Femmes	344		2,0	67,7	52,5	11,3	97,2	334
			Hommes	23		-	69,6	52,3	4,3	100,0	23
			Ensemble	367	93,7	1,9	67,8	52,5	10,9	97,4	357
		Ensemble catégorie A	Femmes	10 968		9,1	49,0	48,4	31,6	93,5	10 255
			Hommes	495		9,3	51,7	48,6	9,5	97,6	483
			Ensemble	11 463	95,7	9,1	49,1	48,4	30,6	93,7	10 738
	Catégorie B	Infirmiers	Femmes	30		-	63,3	51,9	30,0	96,7	29
			Hommes	2		n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	2
			Ensemble	32	93,8	-	65,6	52,1	28,1	96,9	31

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, on compte 6 495 femmes attachées d'administration de l'État, soit 67,7 % de l'ensemble des attachés d'administration de l'État. 5,7 % ont moins de 35 ans et 55,4 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 49,5 ans. 4,7 % d'entre elles sont à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail est de 99,0 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 6 430.

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

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

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 3.13 – Nature du contrat des personnels non titulaires 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 (en %)	Part du temps incomplet (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)	Femmes	CDD	7 022	30,9	28,6	41,6	1,4	19,6	90,7	6 368
		CDI	966	6,7	57,9	50,2	6,2	10,9	94,0	908
		Ensemble	7 988	28,0	32,1	42,7	2,0	18,5	91,1	7 275
	Hommes	CDD	1 125	47,8	22,2	38,4	0,4	9,3	95,9	1 078
		CDI	318	12,6	39,6	46,3	0,6	3,5	98,3	312
		Ensemble	1 443	40,1	26,1	40,1	0,5	8,0	96,4	1 391
	Ensemble	CDD	8 147	33,2	27,7	41,2	1,3	18,2	91,4	7 446
		CDI	1 284	8,2	53,3	49,3	4,8	9,0	95,0	1 220
		Ensemble	9 431	29,8	31,2	42,3	1,7	16,9	91,9	8 666
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)	Femmes	CDD	874	42,9	23,5	38,6	1,4	20,8	88,9	777
		CDI	188	12,8	53,7	49,2	3,2	19,1	88,3	166
		Ensemble	1 062	37,6	28,8	40,5	1,7	20,5	88,8	943
	Hommes	CDD	714	54,3	20,0	36,1	0,4	5,9	96,9	692
		CDI	372	14,5	42,5	46,3	1,6	0,8	99,5	370
		Ensemble	1 086	40,7	27,7	39,6	0,8	4,1	97,8	1 062
	Ensemble	CDD	1 588	48,0	21,9	37,5	0,9	14,1	92,5	1 469
		CDI	560	13,9	46,2	47,3	2,1	7,0	95,7	536
		Ensemble	2 148	39,2	28,3	40,1	1,3	12,2	93,3	2 005
Ensemble ASS et ITRF non titulaires		CDD	9 735	35,6	26,8	40,6	1,2	17,5	91,6	8 915
		CDI	1 844	9,9	51,2	48,7	4,0	8,4	95,2	1 756
		Ensemble	11 579	31,5	30,7	41,9	1,6	16,0	92,2	10 671

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, parmi les femmes ASS non titulaires, 7 022 sont en CDD. Parmi ces dernières, 30,9 % ont moins de 35 ans et 28,6 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 41,6 ans, 1,4 % d'entre elles sont à temps partiel et 19,6 % à temps incomplet. Leur quotité moyenne de travail est de 90,7 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 6 368.

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

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Âge moyen	Part du temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Catégorie A	Ingénieur de recherche	Femmes	175	1,5		1,1	72,0	53,1	13,7	96,6	169
		Hommes	337	2,9		0,6	63,8	52,2	4,5	98,7	333
		Ensemble	512	4,4	34,2	0,8	66,6	52,5	7,6	98,0	502
	Ingénieur d'études de recherche et de formation	Femmes	573	5,0		5,4	49,0	48,8	21,8	95,5	547
		Hommes	737	6,4		6,6	48,6	48,3	7,6	98,0	722
		Ensemble	1 310	11,3	43,7	6,1	48,8	48,5	13,8	96,9	1 269
	Assistant ingénieurs	Femmes	129	1,1		4,7	62,0	51,3	14,0	98,1	126
		Hommes	224	1,9		5,8	47,8	49,0	4,0	99,2	222
		Ensemble	353	3,1	36,5	5,4	53,0	49,9	7,6	98,8	349
	Ensemble	Femmes	877	7,6		4,4	55,5	50,0	19,0	96,1	842
		Hommes	1 298	11,2		4,9	52,4	49,5	6,2	98,4	1 277
		Ensemble	2 175	18,8	40,3	4,7	53,7	49,7	11,4	97,4	2 120
Catégorie B	Techniciens de recherche et de formation	Femmes	970	8,4		4,0	65,3	51,5	20,0	95,5	926
		Hommes	1 135	9,8		8,4	57,8	49,5	4,1	99,1	1 125
		Ensemble	2 105	18,2	46,1	6,4	61,2	50,4	11,4	97,5	2 051
Catégorie C	Adjointes techniques de recherche et de formation	Femmes	3 241	28,0		10,0	60,0	49,8	21,0	95,5	3 095
		Hommes	1 889	16,3		11,5	58,2	49,3	6,5	98,5	1 860
		Ensemble	5 130	44,4	63,2	10,6	59,3	49,6	15,6	96,6	4 955
Ensemble titulaires		Femmes	5 088	44,0		7,9	60,2	50,2	20,4	95,6	4 864
		Hommes	4 322	37,4		8,7	56,3	49,4	5,8	98,6	4 262
		Ensemble	9 410	81,4	54,1	8,3	58,4	49,8	13,7	97,0	9 126
Ensemble non-titulaires		Femmes	1 062	9,2		37,6	28,8	40,5	1,7	88,8	943
		Hommes	1 086	9,4		40,7	27,7	39,6	0,8	97,8	1 062
		Ensemble	2 148	18,6	49,4	39,2	28,3	40,1	1,3	93,3	2 005
Ensemble ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)		Femmes	6 150	53,2		13,0	54,8	48,5	17,2	94,4	5 807
		Hommes	5 408	46,8		15,1	50,6	47,4	4,8	98,4	5 324
		Ensemble	11 558	100,0	53,2	14,0	52,8	48,0	11,4	96,3	11 131

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, on compte 175 femmes ingénieures de recherche, soit 34,2 % de l'ensemble des IGR et 1,5 % de l'ensemble des personnels ITRF. 1,1 % ont moins de 35 ans et 72,0 % ont 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 53,1 ans. 13,7 % d'entre sont à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail est de 96,6 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 169.

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

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

POUR EN SAVOIR PLUS

DEPP, 2025, *Repères et références statistiques*, Paris.

- Fiche 9.17 – Les personnels non enseignants du scolaire

DEPP, 2025, *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	80
B. LES CONDITIONS D'EXERCICE PARTICULIÈRES DES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC	89
C. LES LIEUX D'EXERCICE DES PERSONNELS	102

CHIFFRES-CLÉS RENTRÉE 2024

— Missions les plus fréquentes des personnels des corps enseignants

Dans le premier degré public, **45 %** en classe élémentaire, **22 %** en classe préélémentaire
Dans le premier degré privé sous contrat, **53 %** en classe élémentaire, **22 %** en classe préélémentaire
Dans le second degré public, **89 %** en classe attitrée, **5 %** en remplacement
Dans le second degré privé sous contrat, **94 %** en classe attitrée, **3 %** en remplacement

— Affectation en éducation prioritaire des enseignants du public

Dans le premier degré, **25 %** des enseignants affectés en éducation prioritaire
Ancienneté médiane dans l'établissement de **4 ans** en éducation prioritaire et de **5 ans** hors éducation prioritaire

En collège, **24 %** des enseignants affectés en éducation prioritaire
Ancienneté médiane dans l'établissement de **6 ans** en éducation prioritaire et de **8 ans** hors éducation prioritaire

— Directeurs d'école du public

34 % des directeurs d'école sans décharge d'enseignement ou avec une décharge d'au plus un jour par mois
13 % des directeurs d'école totalement déchargés d'enseignement

— Personnels de direction du public

55 % de femmes parmi les proviseurs et principaux d'établissements de 1^{ère} catégorie
28 % de femmes parmi les proviseurs et principaux d'établissements de 4^{ème} catégorie exceptionnelle

SOURCES ET CHAMP

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

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

DÉFINITIONS

Répartition des personnels des corps enseignants selon leur mission

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

Les enseignants titulaires du public en zone de remplacement

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

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

Dans ce cas de figure, l'enseignant est considéré comme ayant une mission de remplacement tel que défini dans le paragraphe précédent.

- Soit cet enseignant se partage sur différentes affectations mais celles dédiées au remplacement ponctuel représentent moins de 50 % de son temps réglementaire de service. Par exemple, il a en charge les mêmes classes à l'année pour 80 % de son temps réglementaire

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

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

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

Les enseignants affectés sur plusieurs écoles ou établissements

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

L'ancienneté dans l'établissement

L'ancienneté dans l'établissement mesure le nombre d'années complètes successives de présence dans l'établissement et rend compte de la stabilité de l'affectation de l'enseignant.

Plus précisément, l'ancienneté dans l'établissement correspond au nombre d'années successives et sans rupture que l'enseignant a passées dans l'établissement dans lequel il est présent à la rentrée 2024, indépendamment du poste exercé. Par exemple, à la rentrée 2024, pour un enseignant qui vient d'arriver dans un établissement, l'ancienneté sera de 0 année. Pour un enseignant affecté à la rentrée 2014 dans une école, qui en devient directeur en 2015 et y est

toujours présent en 2024, l'ancienneté dans l'établissement sera de 10 ans.

Répartition des personnels non enseignants selon leur lieu d'exercice

Le type d'établissement est celui de l'affectation administrative principale. Il peut diverger de l'affectation réelle, notamment pour les personnels non-titulaires : les AESH en particulier

qui peuvent être recrutés par le recteur ou son délégué, ou par le chef d'établissement de l'EPL mutualisateur. Ceci est d'autant plus vrai depuis la mise en place des pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL) à la rentrée 2019.

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

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

À la rentrée 2024, 91 % des personnels des corps enseignants du premier degré public exercent une mission d'enseignement dans le premier degré, 3 % enseignent dans le second degré, en particulier en Segpa et 6 % exercent une mission non enseignante (**Figure 4.1**).

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

Parmi les professeurs des écoles et instituteurs enseignant dans le premier degré, 45 % sont en classe élémentaire et 22 % en classe préélémentaire. Un sur dix enseigne tout en occupant une fonction de directeur d'école. Par ailleurs, 8 % des enseignants titulaires et 40 % des enseignants non titulaires exercent une mission de remplacement, c'est-à-dire qu'ils ont été appelés ou peuvent être appelés à remplacer un enseignant absent pour une durée inférieure à l'année. Cela correspond à des remplacements d'arrêts courts pour des raisons de santé, de formation continue, etc., mais aussi à des remplacements sur des postes devenus vacants en cours d'année (départ, congé maladie long, etc.). Cela concerne aussi des contractuels nommés tardivement sur leur poste (à partir d'octobre) ou dont le contrat ne couvre pas l'année scolaire. Enfin, 6 % des enseignants ont pour mission de répondre à des besoins spécifiques (enseignant mobile pour élèves en difficultés, enseignant chargé de classes pour enfants handicapés, etc.).

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

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

Dans le premier degré public, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à enseigner en classe préélémentaire (24 % contre 9 %) (**Figure 4.2**). Les femmes titulaires sont également un peu plus présentes en classe élémentaire (46 % contre 42 %). À l'inverse, elles sont moins souvent directrices d'école que les hommes (12 % contre 16 %), que ce soit avec ou sans enseignement, et moins fréquemment remplaçantes (7 % contre 13 %). Ce n'est pas le cas des femmes non titulaires qui sont plus souvent remplaçantes que les hommes ayant le même statut (41 % contre 37 %).

La féminisation observée au cours de la période 2015-2024 dans le premier degré public est générale et concerne toutes les missions (**Figure 4.3**). Néanmoins, la part des femmes parmi les enseignants en classe préélémentaire est restée stable (93 %). C'est parmi les directeurs d'école totalement déchargés que la part des femmes progresse le plus (+ 11 points entre la rentrée 2015 et la rentrée 2024 pour atteindre 64 %).

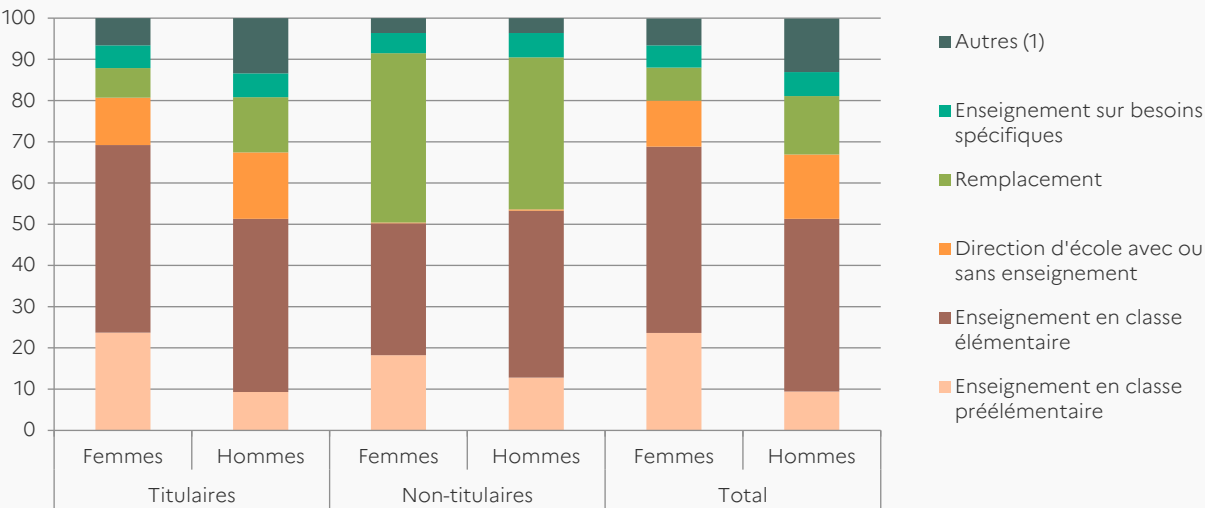
Figure 4.1 – Répartition des personnels des corps enseignants du premier degré public selon la mission (en %)

	Titulaires	Non-titulaires	Ensemble
Enseignement d'élèves du premier degré	90,9	96,4	91,0
Enseignement en classe préélémentaire	21,6	17,2	21,5
Enseignement en classe élémentaire	45,0	33,7	44,7
Enseignement et direction d'école simultanés	10,6	0,2	10,4
Remplacement	8,1	40,3	8,9
Enseignement sur besoins spécifiques	5,5	5,1	5,5
Enseignement d'élèves du second degré	2,8	2,6	2,7
Autres missions	6,4	1,0	6,3
Direction d'école sans enseignement	1,6		1,5
Direction d'établissement du second degré public (Segpa)	0,4		0,4
Animation pédagogique	2,8	0,3	2,7
Autre activité non enseignante	0,4	0,6	0,4
Sans affectation (1)	1,3	0,1	1,2
Total	100,0	100,0	100,0
Effectifs	346 685	9 147	355 832

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. Personnes en congé de longue durée, par exemple.
Lecture : à la rentrée 2024, 45,0 % des enseignants titulaires du secteur public enseignent en classe élémentaire.
Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du premier degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. Enseignement dans le second degré public, activité non enseignante (hors direction d'école), personnes sans mission.
Lecture : à la rentrée 2024, 23,7 % des femmes titulaires enseignent en classe préélémentaire.
Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du premier degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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

	2015	2023	2024
Enseignement en classe préélémentaire	93,0	93,4	93,4
Enseignement en classe élémentaire	83,9	85,8	85,9
Enseignement et direction d'école simultanés	77,1	82,2	82,6
Remplacement	70,9	75,7	76,1
Besoins spécifiques	78,4	83,8	84,1
Direction d'école sans enseignement	53,2	64,0	64,3

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, parmi les enseignants en classe préélémentaire, 93,4 % sont des femmes.

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

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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

À la rentrée 2024, 96 % 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 et 3 % exercent une mission non enseignante (**Figure 4.4**).

Quatre enseignants non-titulaires sur dix 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, non titulaires, peuvent avoir une mission de remplacement : ils sont 36 % 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 très présentes en préélémentaire et en élémentaire

Comme dans le premier degré public, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes en classe préélémentaire (respectivement 23 % contre 9 %), ainsi qu'en élémentaire (respectivement 54 % et 49 %) (**Figure 4.5**). Elles sont moins souvent directrices d'école (8 % contre 20 %), que ce soit avec ou sans enseignement. Elles sont également moins souvent en charge de besoins spécifiques (8 % contre 12 %). Les femmes non titulaires sont un peu plus fréquemment remplaçantes que leurs homologues masculins (36 % contre 34 %).

La part des femmes directrices d'écoles a augmenté dans le premier degré privé sous contrat entre la rentrée 2015 et la rentrée 2024, qu'elles aient de l'enseignement (+ 4 points) ou non (+ 2 points). La proportion de femmes a également augmenté parmi les enseignants en besoins spécifiques (+ 3 points) (**Figure 4.6**). À *contrario*, elle a baissé de 2 points entre 2015 et 2024 pour les remplaçantes, malgré une remontée d'un point entre 2023 et 2024.

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	95,4	99,7	96,1
Enseignement en classe préélémentaire	24,1	10,5	21,9
Enseignement en classe élémentaire	57,1	32,6	53,2
Enseignement et direction d'école simultanés	7,7	3,2	7,0
Remplacement	0,0	36,0	5,7
Enseignement sur besoins spécifiques	6,4	17,5	8,2
Enseignement d'élèves de second degré	1,4	0,1	1,2
Autres missions	3,3	0,2	2,8
dont direction d'école sans enseignement	2,7	0,1	2,3
Total	100,0	100,0	100,0
Effectifs	38 235	7 253	45 488

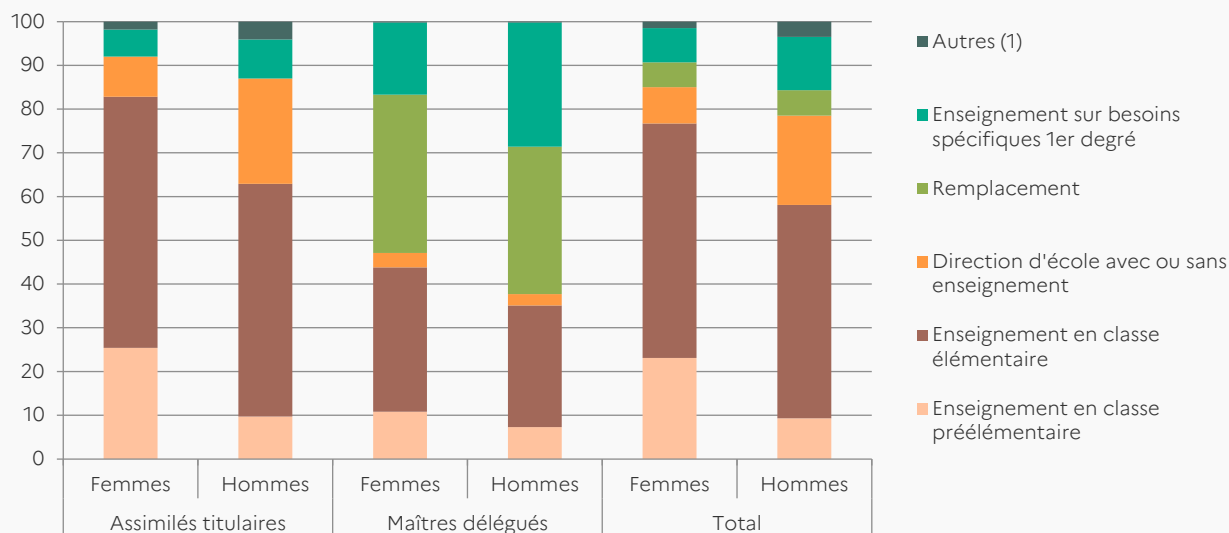
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, 57,1 % des enseignants assimilés titulaires du secteur privé sous contrat enseignent en classe élémentaire.

Champ : France ; personnels assimilés titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du premier degré privé sous contrat, en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

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

Lecture : à la rentrée 2024, 25,4 % des femmes assimilées titulaires enseignent en classe préélémentaire.

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du premier degré privé, en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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

	2015	2023	2024
Enseignement en classe préélémentaire	97,1	96,8	96,5
Enseignement en classe élémentaire	92,1	92,4	92,4
Enseignement et direction d'école simultanés	81,1	84,9	85,5
Remplacement	93,1	90,8	91,6
Besoins spécifiques	85,0	87,3	87,5
Direction d'école sans enseignement	69,0	70,1	70,6

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, parmi les enseignants en classe préélémentaire, 96,5 % sont des femmes.

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

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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

À la rentrée 2024, 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 % sont sans affectation (en congé de longue durée, de formation...) (Figure 4.7).

Un non-titulaire 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, c'est-à-dire qu'ils sont chargés de cours pour l'ensemble de l'année scolaire, soit sur des classes attitrées (y compris Segpa, STS, CPGE), soit pour des ateliers (arts plastiques, langues, etc.) ; 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 %). Un enseignant non titulaire sur quatre est en mission de remplacement, son affectation ne couvrant pas l'année scolaire, contre 4 % au maximum pour les corps titulaires 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 handicapés [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 non titulaires que par les hommes ayant même statut (28 % contre 26 %).

Dans les corps du second degré, la part des femmes reste stable entre la rentrée 2015 et la rentrée 2024, 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 tout au long de la 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	Non-titulaires	Ensemble
Enseignement d'élèves du second degré	97,8	97,2	93,8	78,3	95,2	96,6
Enseignement sur classes attitrées	95,7	90,4	91,8	74,4	66,6	88,6
Remplacement	1,9	3,0	1,1	3,9	27,0	5,3
Documentation	0,0	3,5	0,1		1,3	2,3
Enseignement sur besoins spécifiques	0,2	0,4	0,9		0,3	0,4
Autres missions	2,2	2,8	6,2	21,7	4,8	3,4
Activité non enseignante	1,0	1,1	4,6	1,5	4,5	1,9
Sans affectation (1)	1,2	1,6	1,6	20,2	0,3	1,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Effectifs	55 523	239 198	52 522	203	45 066	392 512

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

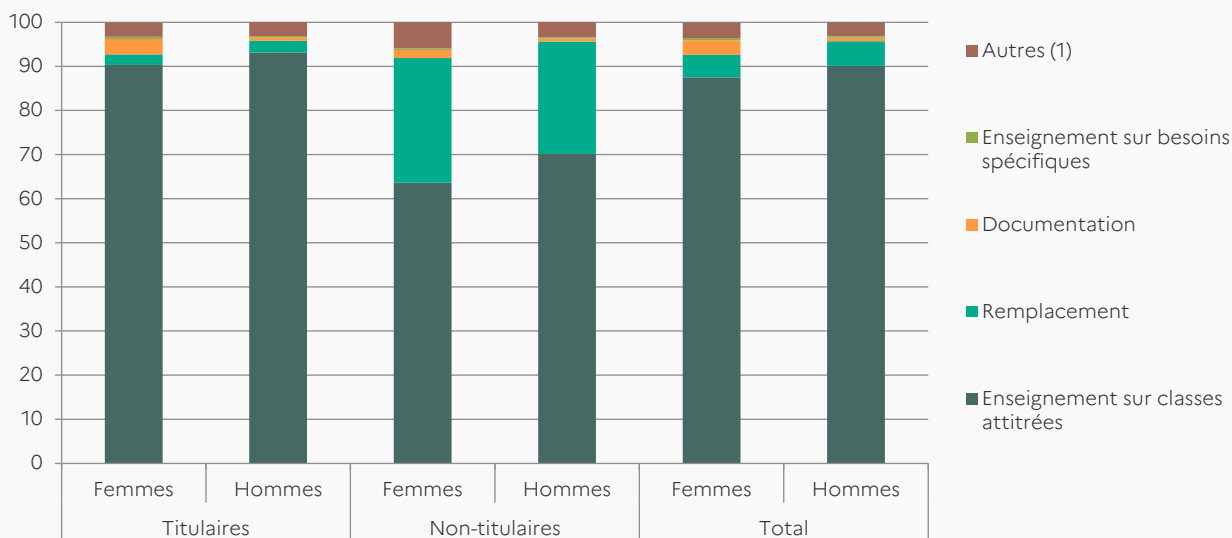
1. Personnes en congé de longue durée, par exemple.

Lecture : à la rentrée 2024, 90,4 % des certifiés et PEPS du secteur public enseignent en classes attitrées du second degré.

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du second degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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 2025, DEPP

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

Lecture : à la rentrée 2024, 90,3 % des femmes titulaires enseignent en classes attitrées.

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du second degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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

	2015	2023	2024
Enseignement sur classes attitrées	57,7	57,8	57,8
Remplacement	56,5	56,2	56,4
Documentation	86,7	85,9	85,9
Enseignement sur besoins spécifiques	68,3	72,7	73,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, parmi les enseignants en classes attitrées, 57,8 % sont des femmes.

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

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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

À la rentrée 2024, la quasi-totalité des personnels des corps enseignants du second degré public exercent une mission d'enseignement dans le second degré, moins de 0,5 % exercent une autre mission (Figure 4.10).

Neuf enseignants sur dix enseignent dans des classes attitrées

Parmi les enseignants du second degré privé sous contrat, 94 % ont une mission d'enseignement sur classes attitrées. Les maîtres délégués, non-titulaires, sont en majorité affectés à l'année sur des classes (80 %) et 16 % sont en mission de remplacement, c'est-à-dire affectés pour une durée inférieure à l'année scolaire.

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 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 2024. En besoins spécifiques en revanche, elle est en augmentation de 7 points depuis 2015, dont une hausse d'1 point la dernière année (Figure 4.12).

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	99,7	99,8	97,8	99,4	99,8	99,6
Enseignement sur classes attitrées	99,6	97,0	96,8	93,7	80,1	93,6
Remplacement					16,1	3,3
Documentation		2,6	0,1	3,1	2,6	2,2
Enseignement sur besoins spécifiques	0,0	0,2	0,9	2,6	1,1	0,5
Autres missions	0,3	0,2	2,2	0,6	0,2	0,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Effectifs	4 390	60 674	10 603	655	19 827	96 149

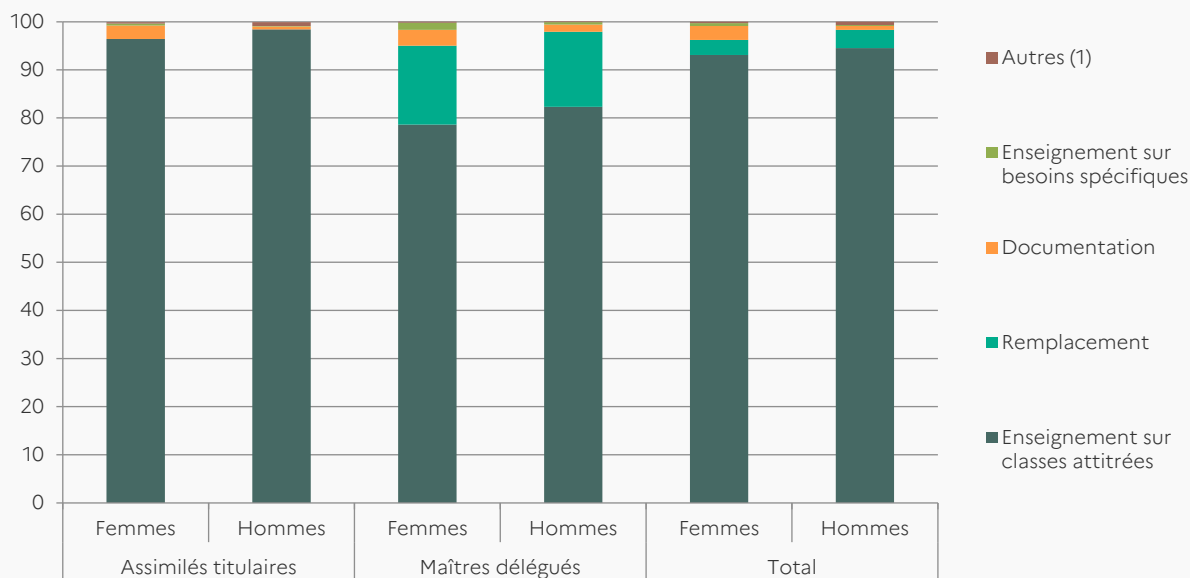
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, 97,0 % des certifiés et PEPS du secteur privé sous contrat enseignent en classes attitrées du second degré.

Champ : France ; personnels assimilés titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du second degré privé sous contrat, en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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 2025, DEPP

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

Lecture : à la rentrée 2024, 96,4 % des femmes assimilées titulaires enseignent en classes attitrées.

Champ : France ; personnels assimilés titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du second degré privé sous contrat, en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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

	2015	2023	2024
Enseignement sur classes attitrées	65,8	64,7	64,5
Remplacement	66,0	61,0	59,8
Documentation	88,7	86,7	86,5
Enseignement sur besoins spécifiques	76,0	82,2	83,4

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, parmi les enseignants en classes attitrées, 64,5 % sont des femmes.

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

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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

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

Dans le premier degré public, à la rentrée 2024, 15 % des enseignants titulaires ont au moins une affectation en zone de remplacement (voir « Définitions »). Cette proportion comprend 8 % 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 deux fois plus souvent en mission de remplacement que les femmes (14 % contre 7 %). Par ailleurs, 3 % des enseignants sont peu disponibles pour du remplacement ponctuel, bien qu'affectés en zone de remplacement et 3 % pas du tout disponibles car affectés à des remplacements à l'année sur un ou plusieurs postes.

Les femmes enseignantes titulaires du premier degré public en mission de remplacement sont plus jeunes

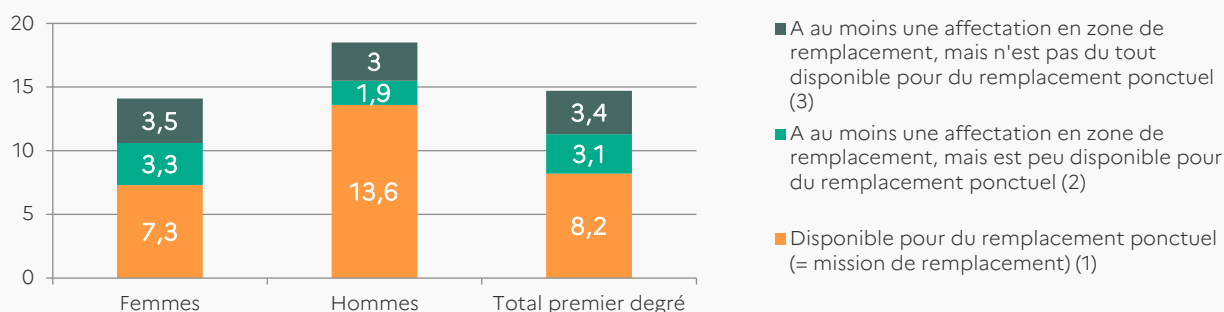
que les hommes. Elles ont en moyenne 38 ans contre 43 ans pour les hommes (Figure 4.14).

Dans le second degré public, 7 % des enseignants ont au moins une affectation en zone (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 titulaires du second degré public en mission de remplacement sont légèrement plus jeunes que les hommes. Elles ont en moyenne 39 ans, tandis que l'âge moyen des hommes est de 40 ans (Figure 4.16).

Entre la rentrée 2015 et la rentrée 2024, la part des femmes et des hommes en mission de remplacement a très peu évolué, tant dans le premier que le second degré (Figure 4.17).

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



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. Est en mission de remplacement un enseignant dont la majorité du temps réglementaire de service est dédiée au remplacement ponctuel. Cela correspond à des remplacements d'arrêts courts (d'une durée inférieure à l'année scolaire), par exemple pour raisons de santé ou formation continue, ou bien à des remplacements sur des postes devenus vacants en cours d'année (départ, congé maladie long, etc.).

2. Bien qu'affectés en zone de remplacement, ces enseignants se partagent sur différentes affectations mais celles dédiées au remplacement ponctuel représentent moins de 50 % de leur temps réglementaire de service. Par exemple, ils ont en charge les mêmes classes à l'année pour 80 % de leur temps réglementaire de service et ils restent disponibles sur 20 % de leur temps pour du remplacement ponctuel.

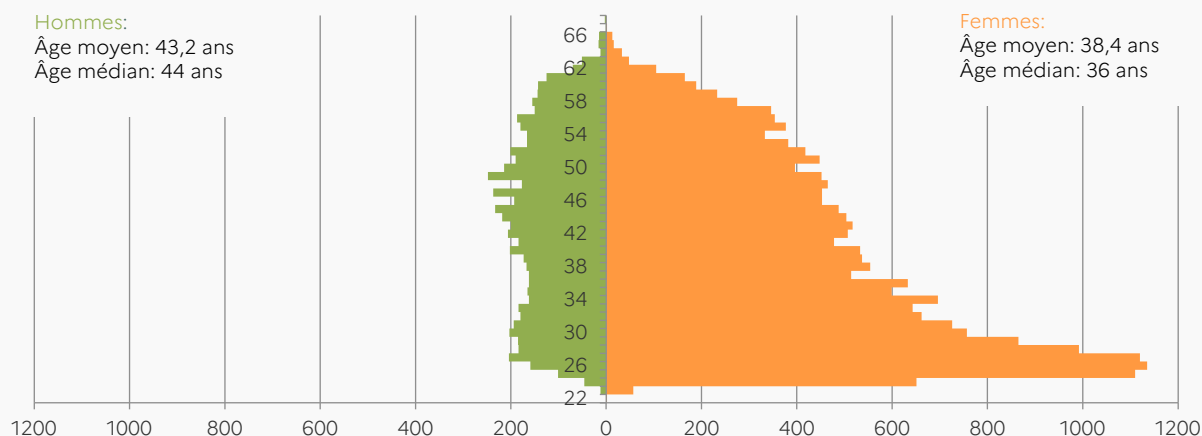
3. L'intégralité du temps réglementaire de l'enseignant est consacré à des postes sur toute l'année scolaire, c'est-à-dire qu'il a en charge les mêmes classes sur l'ensemble de l'année scolaire. Par exemple, il est affecté à l'année pour compenser les décharges de direction d'école ou compléter un temps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

Lecture : à la rentrée 2024, parmi les hommes enseignants titulaires du premier degré public, 13,4 % sont disponibles pour du remplacement ponctuel.

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants du premier degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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

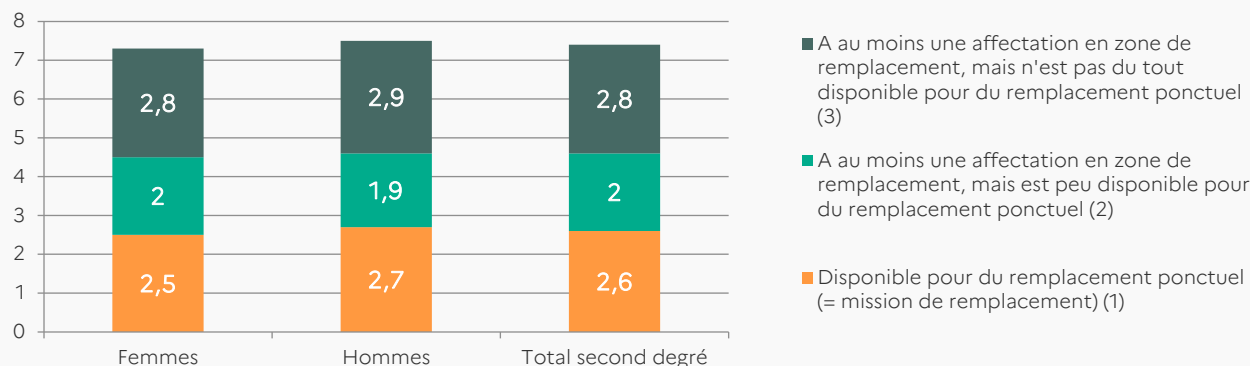


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Champ : France ; enseignants titulaires du premier degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2024, ayant une mission de remplacement.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. Est en mission de remplacement un enseignant dont la majorité du temps réglementaire de service est dédiée au remplacement ponctuel. Cela correspond à des remplacements d'arrêts courts (d'une durée inférieure à l'année scolaire), par exemple pour raisons de santé ou formation continue, ou bien à des remplacements sur des postes devenus vacants en cours d'année (départ, congé maladie long, etc.).

2. Bien qu'affectés en zone de remplacement, ces enseignants se partagent sur différentes affectations mais celles dédiées au remplacement ponctuel représentent moins de 50 % de leur temps réglementaire de service. Par exemple, ils ont en charge les mêmes classes à l'année pour 80 % de leur temps réglementaire de service et ils restent disponibles sur 20 % de leur temps pour du remplacement ponctuel.

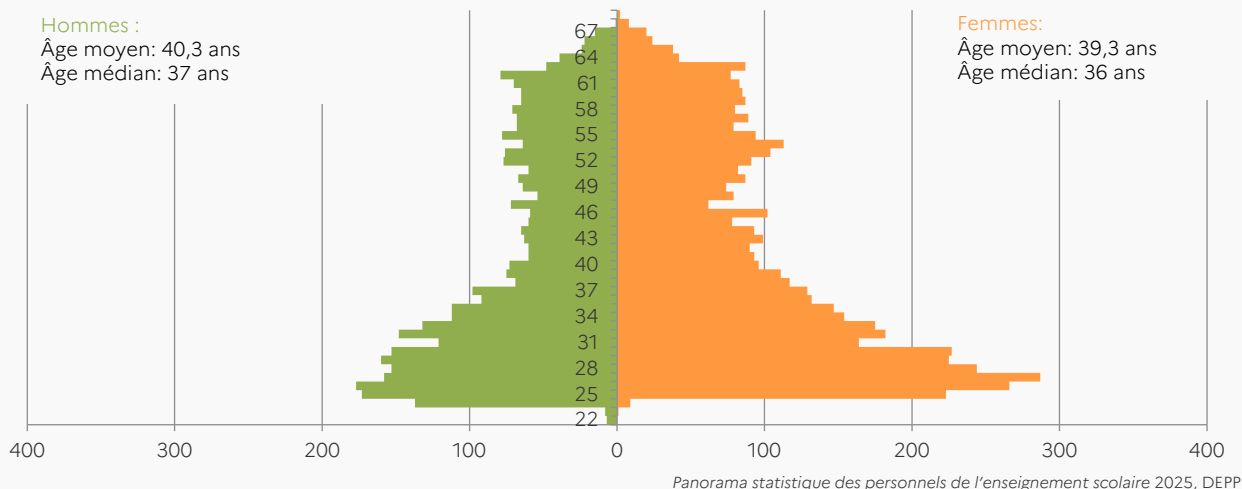
3. L'intégralité du temps réglementaire de l'enseignant est consacré à des postes sur toute l'année scolaire, c'est-à-dire qu'il a en charge les mêmes classes sur l'ensemble de l'année scolaire. Par exemple, il est affecté à l'année pour compenser les décharges de direction d'école ou compléter un temps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

Lecture : à la rentrée 2024, parmi les hommes enseignants titulaires du second degré public, 2,7 % sont disponibles pour du remplacement ponctuel.

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants du second degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

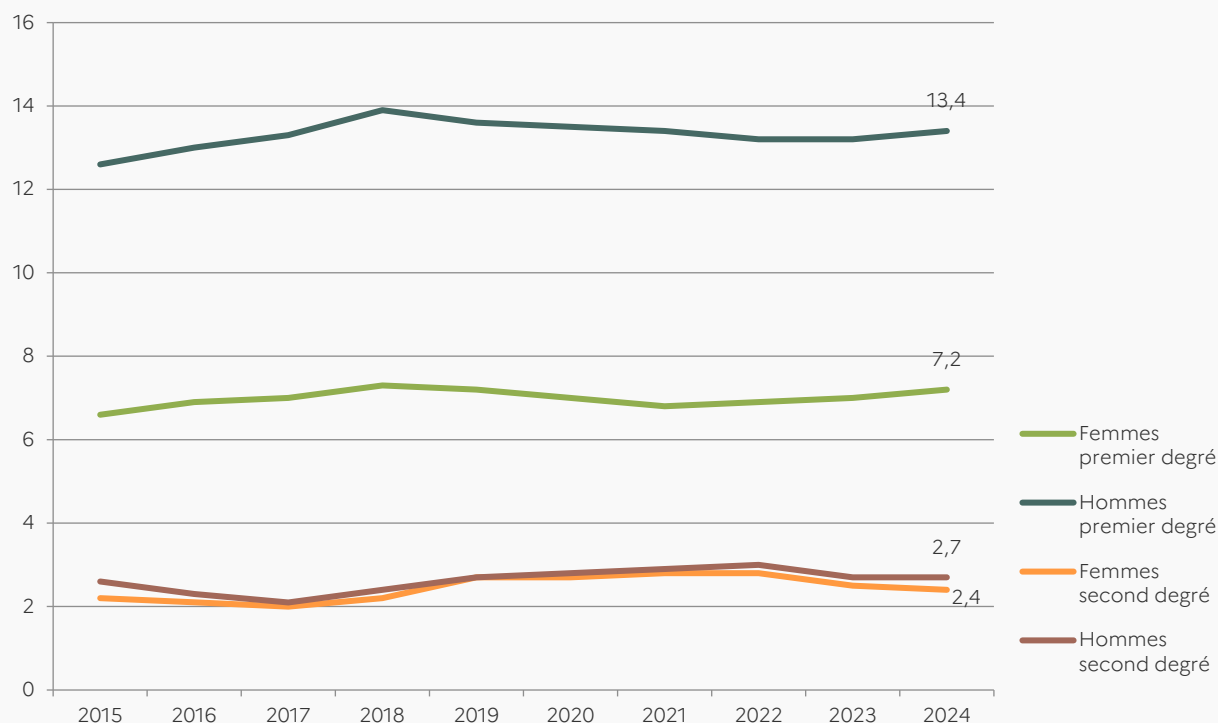
Figure 4.16 – Pyramide des âges des enseignants titulaires du second degré public en mission de remplacement



Champ : France ; enseignants titulaires du second degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2024, ayant une mission de remplacement.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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



Lecture : à la rentrée 2024, 13,4 % des enseignants hommes du premier degré public sont des remplaçants ; 7,2 % des enseignantes le sont.

Champ : France ; enseignants titulaires du secteur public, en activité et rémunérés au 30 novembre.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

2. Les enseignants titulaires affectés dans plusieurs écoles ou établissements

Les enseignants titulaires du secteur public affectés sur plusieurs écoles ou établissements à la rentrée 2024 représentent 1 600 personnes dans le premier degré et 12 500 dans le second degré (voir « Définitions »), soit respectivement 1 % et 4 % de la population titulaire en mission d'enseignement dans le public, hors enseignants en « zone » (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 %).

Les enseignants du premier degré sont en moyenne affectés dans 2,4 écoles et les enseignants 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 : 3 % des moins de 30 ans sont multi-affectés contre 0,2 % des 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 34 ans pour les femmes et de 38 ans pour les hommes et (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 2024, la part des enseignants du premier degré public affectés sur plusieurs écoles a baissé pour atteindre un niveau inférieur à 1 % (Figure 4.20). La baisse est un peu plus marquée pour les femmes (- 2 point au cours de la période) que pour les hommes (- 1 point). Dans le second degré, la part des femmes et des hommes affectés sur plusieurs établissements est stable tout au long de la période.

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

	Effectifs	Part parmi les titulaires 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	1 613	0,6	3,3	0,2	2,4
Femmes	1 423	0,6	3,5	0,2	2,4
Hommes	190	0,6	2,5	0,2	2,4
Enseignants des corps du second degré public	12 493	4,1	4,8	3,7	2,0
Femmes	7 426	4,2	4,8	3,8	2,0
Hommes	5 067	4,0	4,7	3,5	2,0
Professeurs agrégés et de chaire supérieure	2 132	4,2	2,1	4,2	2,0
Professeurs certifiés	8 379	4,7	5,2	4,1	2,0
Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	1 436	5,9	6,8	5,1	2,0
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	543	1,1	0,9	1,1	2,0
Ensemble des enseignants du public	14 106	2,5	4,0	2,3	2,1
Femmes	8 849	2,2	4,0	2,0	2,1
Hommes	5 257	3,3	4,2	2,9	2,1

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, 2,5 % des enseignants titulaires dans le premier et second degré publics sont dans plusieurs écoles ou établissements.

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants du secteur public avec une mission d'enseignement devant élèves, en activité et rémunérés au 30 novembre 2024, hors enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

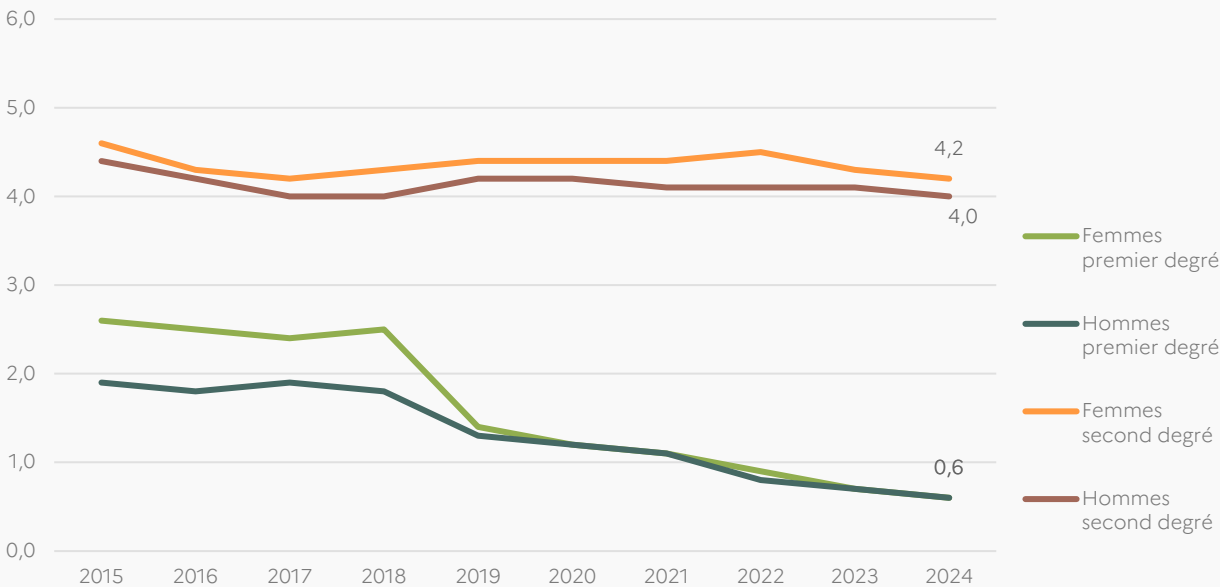
Figure 4.19 – Moyenne d'âge des enseignants titulaires du secteur public affectés sur plusieurs écoles ou établissements

	Affectation dans plusieurs écoles ou plusieurs établissements	Affectation dans une seule école ou un seul établissement
Enseignants des corps du premier degré public	34,8	44,8
Femmes	34,4	44,6
Hommes	37,7	46,0
Enseignants des corps du second degré public	45,8	47,0
Femmes	45,6	46,7
Hommes	46,0	47,5
Ensemble des enseignants du public	44,5	46,0
Femmes	43,8	45,5
Hommes	45,7	47,2

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants du secteur public avec une mission d'enseignement devant élèves, en activité et rémunérés au 30 novembre 2024, hors enseignants ayant au moins une affectation en zone.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, 0,6 % des femmes enseignantes du premier degré public sont sur plusieurs écoles.
Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants du public avec une mission d'enseignement devant élèves, hors enseignants ayant au moins une affectation en zone, en activité et rémunérés au 30 novembre.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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

À la rentrée 2024, 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 non-titulaires que les fonctionnaires

La part des enseignants non titulaires affectés en éducation prioritaire est de 40 % dans le premier degré et de 35 % dans le second degré, alors qu'elle varie de 21 % à 30 % parmi les titulaires. 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 (- 3 points).

Plus de jeunes enseignants en éducation prioritaire

Les établissements en éducation prioritaire accueillent relativement plus de jeunes enseignants que les autres établissements (**Figure 4.22**). L'âge moyen des enseignants en éducation prioritaire est de 42 ans dans le premier degré comme dans le second degré. Hors dispositif d'éducation prioritaire, il est de 44 ans dans le premier degré et de 46 ans dans le second (collèges). Cependant, les

enseignants les plus âgés ne sont pas absents de ce dispositif : un quart des enseignants affectés en éducation prioritaire ont 49 ans ou plus dans le premier degré et 50 ans ou plus en collège.

Dans le premier degré, l'ancienneté médiane dans l'établissement des enseignants est de 4 ans s'ils sont en éducation prioritaire, de 5 ans sinon (**Figure 4.23**). La part des enseignants récemment affectés dans leur établissement, c'est à dire depuis moins de trois ans, est de 39 % lorsqu'ils sont en éducation prioritaire contre 36 % hors éducation prioritaire. L'ancienneté médiane dans l'établissement des enseignants du collège est de 6 ans en éducation prioritaire et de 8 ans s'ils sont hors éducation prioritaire. La part des enseignants récemment affectés dans leur établissement, c'est à dire depuis moins de trois ans, est de 33 % lorsqu'ils sont en éducation prioritaire contre 25 % hors éducation prioritaire.

Entre la rentrée 2015 et la rentrée 2024, 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 contre + 4 points pour les femmes) que dans le second degré (autour de + 1 point).

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 (%)	Part des femmes (%)	Effectifs	Part sur les enseignants (%)	Part des femmes (%)	Effectifs	Part sur les enseignants (%)	Part des femmes (%)
Corps du premier degré	45 271	14,9	84,8	30 753	10,1	81,5	76 024	25,0	83,5
Femmes	38 408	14,6		25 070	9,5		63 478	24,2	
Hommes	6 863	16,6		5 683	13,7		12 546	30,3	
Non-titulaires	2 081	24,9		1 281	15,3		3 362	40,2	
Corps du second degré en collège	24 824	15,5	59,8	14 147	8,8	56,3	38 971	24,4	58,6
Femmes	14 851	14,5		7 968	7,8		22 819	22,3	
Hommes	9 973	17,2		6 179	10,7		16 152	27,9	
Professeurs agrégés et de chaire supérieure	1 593	13,9	55,7	848	7,4	52,9	2 441	21,3	54,8
Professeurs certifiés	17 786	15,0	64,7	10 020	8,5	60,5	27 806	23,5	63,2
PEPS	2 738	15,8	37,0	1 538	8,9	31,3	4 276	24,6	34,9
Autres titulaires, yc PLP	101	18,0	44,6	56	10,0	53,6	157	28,0	47,8
Non-titulaires	2 606	21,0	53,8	1 685	13,6	55,8	4 291	34,6	54,6

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, 45 271 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. 84,8 % des professeurs des écoles ou instituteurs en REP sont des femmes.

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants ou non titulaires du secteur public, en mission d'enseignement, en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 4.22 – 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 ou REP+ : 41,5 ans
- n'a aucune affectation en REP ou REP+ : 44,0 ans

Age médian des enseignants :

- avec au moins 1 affectation en REP ou REP+ : 42 ans
- n'a aucune affectation en REP ou REP+ : 45 ans

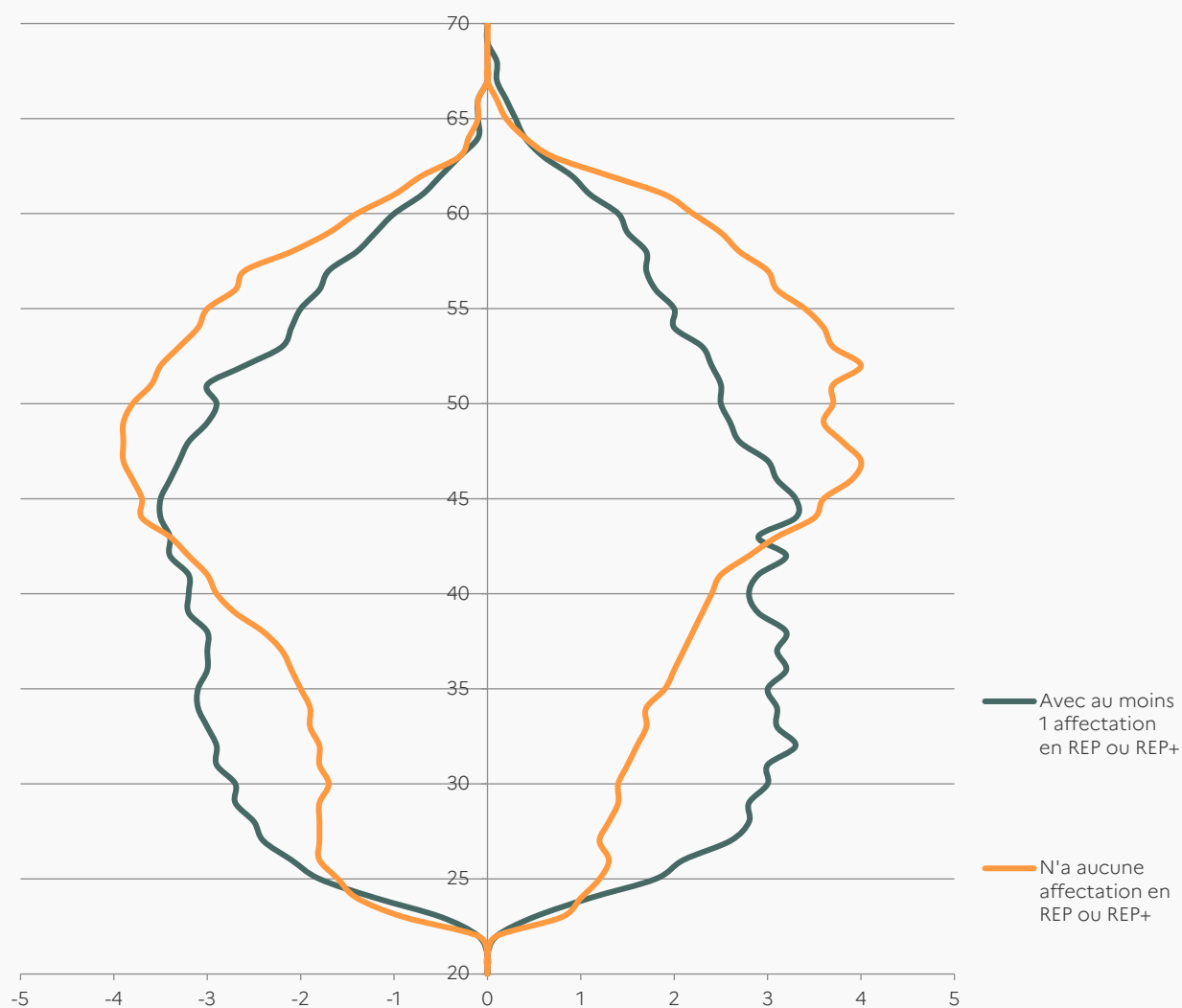
Second degré en collège :

Age moyen des enseignants :

- avec au moins 1 affectation en REP ou REP+ : 41,7 ans
- n'a aucune affectation en REP ou REP+ : 45,8 ans

Age médian des enseignants :

- avec au moins 1 affectation en REP ou REP+ : 41 ans
- n'a aucune affectation en REP ou REP+ : 47 ans



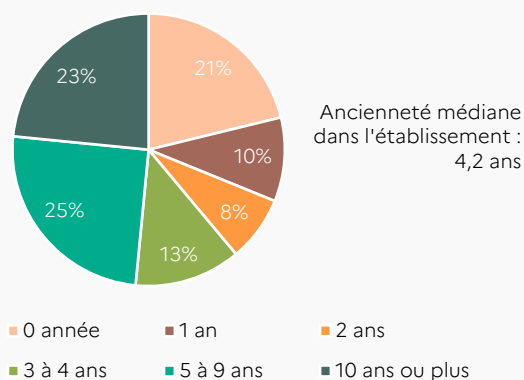
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants ou non titulaires du secteur public, en mission d'enseignement, en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.

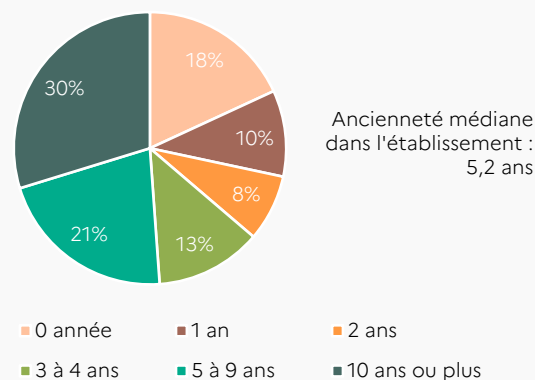
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 4.23 – Ancienneté des enseignants dans l'établissement, selon l'affectation ou non en éducation prioritaire

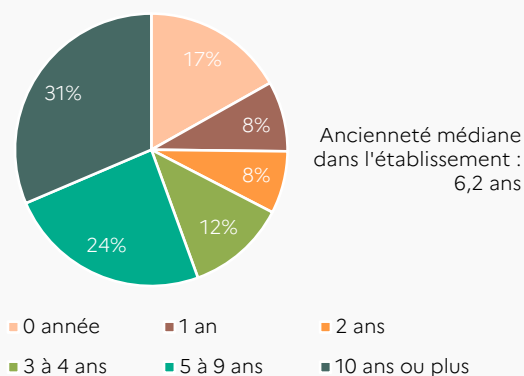
Premier degré en éducation prioritaire



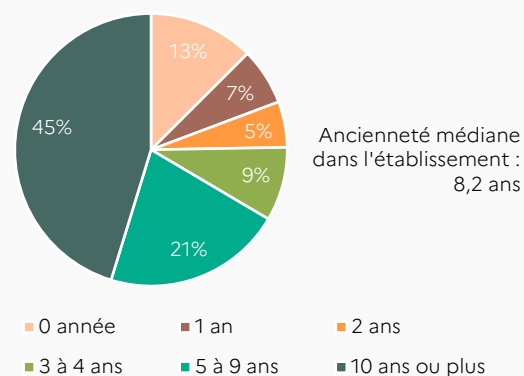
Premier degré hors éducation prioritaire



Second degré en collège, en éducation prioritaire



Second degré en collège, hors éducation prioritaire



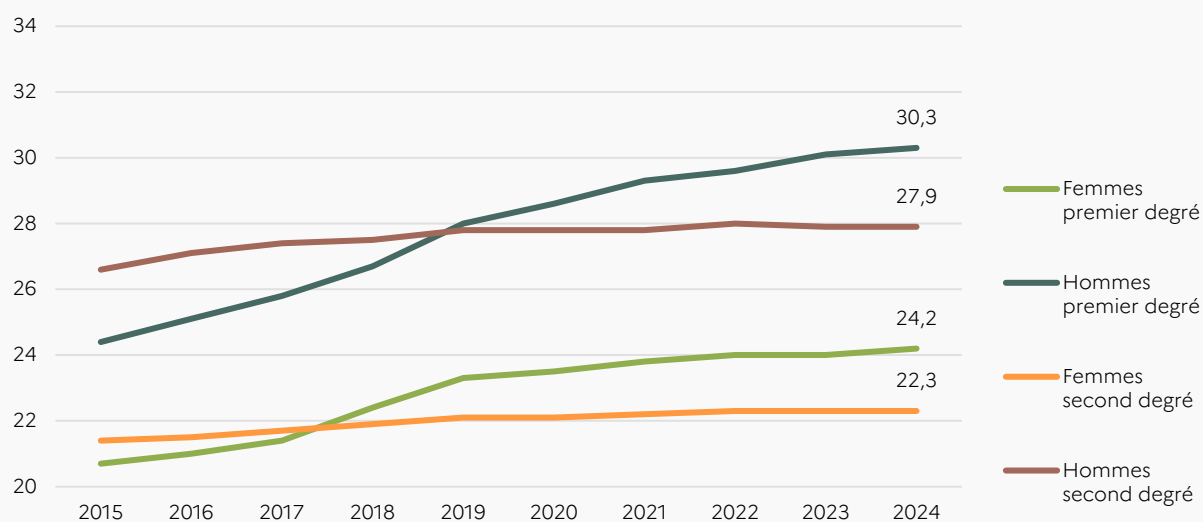
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, 17 % des enseignants en collège avec au moins une affectation dans un établissement en REP ou REP+ effectuent leur première année dans leur établissement. C'est le cas de 13 % des enseignants en collège qui n'ont pas d'affectation en EP.

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants ou non titulaires du secteur public, en mission d'enseignement, en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, 30,3 % des hommes enseignants du premier degré sont affectés en éducation prioritaire (REP ou REP+). Ce taux est de 24,2 % chez les femmes.

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

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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 2024, 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 déchargés) (**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).

Les directrices d'école, totalement déchargées ou non, sont 34 % à exercer dans une petite école (de 1 à 3 classes) et 15 % dans une école de 10 classes ou plus (**Figure 4.26**). En comparaison, les hommes sont 20 % à être directeurs dans une école de 3 classes ou moins et 31 % dans une école de 10 classes ou plus.

La quotité de décharge est définie réglementairement selon le nombre de classes de l'école. À la rentrée 2024, 34 % 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**). 23 % ont un quart de leur temps en décharge d'enseignement, 19 % ont un tiers temps

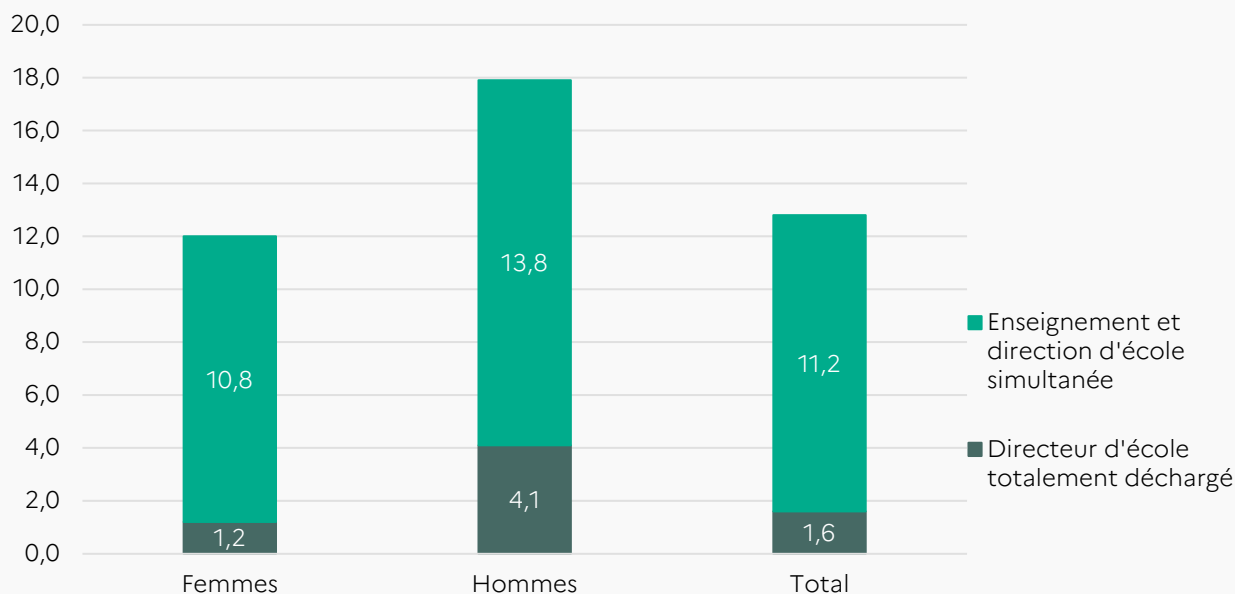
déchargé et 11 % ont une décharge d'au moins un mi-temps. Enfin, 13 % des directeurs d'école sont totalement déchargés d'enseignement dans les écoles avec le plus de classes. Les directrices exerçant plus souvent dans des petites écoles que les directeurs, la part de femmes parmi les directeurs d'école diminue à mesure que le temps de décharge augmente : de 86 % parmi les non-déchargés à 65 % 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 44 ans et 51 ans pour les femmes.

Une part croissante de directeurs totalement déchargés entre la rentrée 2015 et la rentrée 2024

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 2024, tandis que celle des enseignants déchargés d'un tiers de leur temps a augmenté de 17 points et celle des enseignants totalement déchargés de 7 points. (**Figure 4.28**).

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



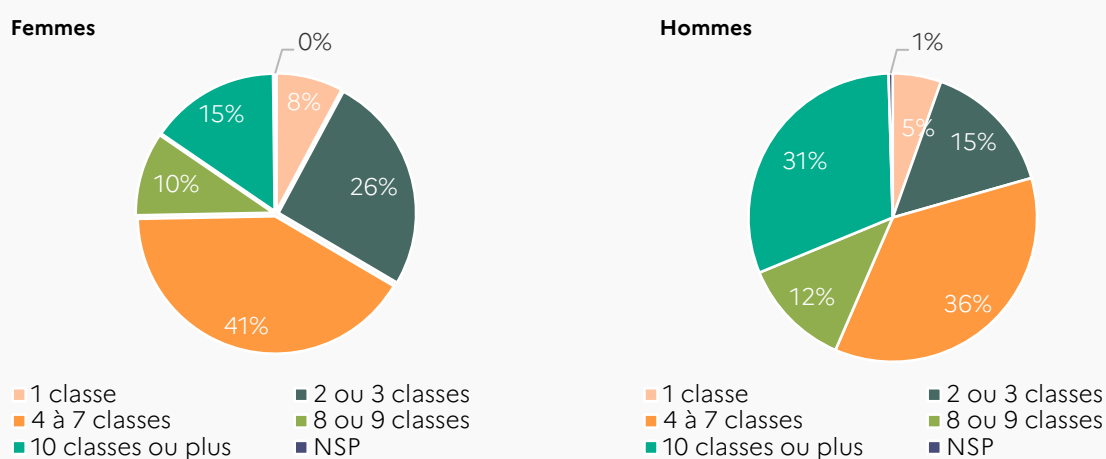
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, parmi l'ensemble des femmes enseignantes ou directrices d'école dans le premier degré public, 12 % exercent des fonctions de direction : 10,8 % avec une décharge partielle ou aucune et 1,2 % en étant totalement déchargées.

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants ou non titulaires du secteur public, en mission d'enseignement et de direction, en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, 26 % des femmes enseignantes-directrices ou directrices 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 titulaires des corps enseignants ou non titulaires du secteur public, en mission d'enseignement et de direction, en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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	35,8	23,9	33,5	44,4	46,6	85,9
1/4 de décharge d'enseignement ou environ	24,2	18,3	23,0	47,3	48,7	84,3
1/3 de décharge d'enseignement ou environ	19,2	20,5	19,4	48,0	49,2	79,2
1/2 de décharge d'enseignement ou environ	10,0	13,4	10,7	49,0	49,5	75,3
Totalement ou fortement déchargé d'enseignement	10,8	23,8	13,3	51,1	51,1	64,9
Total	100,0	100,0	100,0	47,0	49,0	80,3

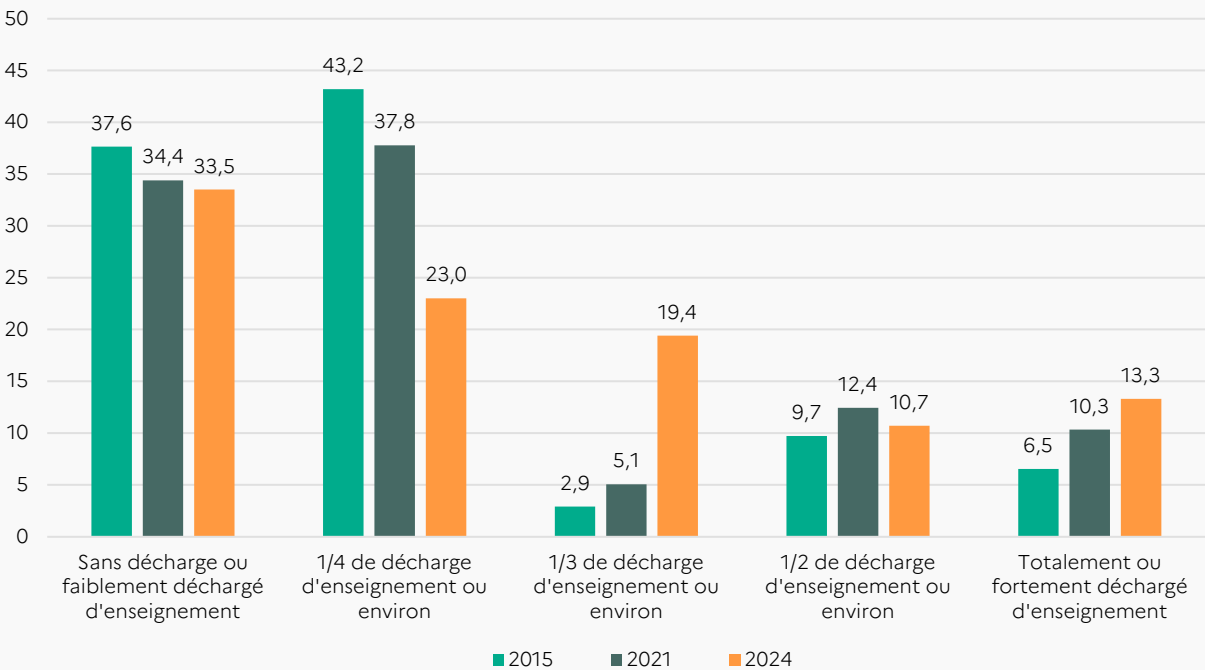
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, 13,3 % des directeurs d'école sont totalement déchargés de leur temps de service en décharge d'enseignement ; 10,7 % ont la moitié de leur temps de service en décharge d'enseignement.

Champ : France ; personnels titulaires des corps enseignants, ou non titulaires, du premier degré public, avec une mission de direction d'école, en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. Les décharges sont actées dans :

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

Lecture : à la rentrée 2024, 13,3 % des directeurs d'école sont totalement déchargés. Ils étaient 10,3 % à la rentrée 2021 et 6,5 % à la rentrée 2015.

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

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

C. LES LIEUX D'EXERCICE DES PERSONNELS

1. Les enseignants

À la rentrée 2024, 77 % des personnels des corps enseignants du premier degré public (79 % des femmes) exercent en écoles préélémentaires et élémentaires, 13 % sont affectés en zone de remplacement (17 % 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, 18 % 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, 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, 19 % en collège, 14 % en lycée polyvalent. Comme dans le secteur public, un certifié ou PEPS sur six exerce en collège.

Figure 4.29 – Répartition des personnels enseignants du premier degré public et privé, 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	Titulaire	Femmes	79,3	2,2	0,2	4,1	11,5	2,7	100,0	295 064
		Hommes	67,2	5,7	0,8	6,3	16,2	3,8	100,0	51 621
		Ensemble	77,5	2,7	0,3	4,4	12,2	2,9	100,0	346 685
	Non titulaire	Femmes	50,8	2,3	0,1	1,6	42,4	2,8	100,0	7 332
		Hommes	55,5	2,4	0,2	2,5	36,5	2,9	100,0	1 815
		Ensemble	51,8	2,3	0,1	1,7	41,2	2,8	100,0	9 147
	Ensemble secteur public	Femmes	78,6	2,2	0,2	4,0	12,3	2,7	100,0	302 396
		Hommes	66,8	5,6	0,8	6,2	16,8	3,8	100,0	53 436
		Ensemble	76,8	2,7	0,3	4,3	13,0	2,9	100,0	355 832
Secteur privé	Titulaire ou assimilé	Femmes	96,6	1,1	0,2			2,1	100,0	35 095
		Hommes	91,4	2,6	0,4			5,6	100,0	3 140
		Ensemble	96,2	1,2	0,2			2,4	100,0	38 235
	Maître délégué (1)	Femmes	86,2					13,8	100,0	6 606
		Hommes	73,0					27,0	100,0	647
		Ensemble	85,1					14,9	100,0	7 253
	Ensemble secteur privé	Femmes	95,0	0,9	0,2			3,9	100,0	41 701
		Hommes	88,2	2,1	0,3			9,3	100,0	3 787
		Ensemble	94,4	1,0	0,2			4,4	100,0	45 488

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. Pour les maîtres-délégués du privé, la catégorie "autres" concerne en grande partie des établissements socio-éducatif.

Lecture : à la rentrée 2024, 76,8 % des enseignants du premier degré public sont affectés en école préélémentaire ou élémentaire.

Champ : France ; secteur public ; personnels titulaires des corps de direction, en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 4.30 – Répartition des personnels enseignants du second degré public et privé, 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	Agrévés et chaire supérieure	Femmes	24,3	46,3	22,4	0,6	0,3	5,3	0,8	100,0	29 820
		Hommes	16,9	49,1	26,4	0,9	0,3	5,8	0,8	100,0	25 703
		Ensemble	20,9	47,6	24,3	0,7	0,3	5,5	0,8	100,0	55 523
	Certifiés et PEPS	Femmes	62,7	16,0	11,3	1,3	0,4	7,5	0,8	100,0	149 209
		Hommes	54,7	17,9	15,9	1,9	0,4	8,5	0,7	100,0	89 989
		Ensemble	59,7	16,7	13,0	1,5	0,4	7,9	0,8	100,0	239 198
	PLP	Femmes	4,7	0,5	34,6	55,7	0,9	2,3	1,3	100,0	26 722
		Hommes	3,9	0,5	37,5	54,4	0,5	2,4	1,0	100,0	25 800
		Ensemble	4,3	0,5	36,0	55,1	0,7	2,3	1,1	100,0	52 522
	PEGC, adjoints et chargés d'enseignement, MACD	Femmes	60,9	12,2	6,1	3,5	1,7	3,5	12,2	100,0	115
		Hommes	72,7	4,5	6,8	3,4	1,1	4,5	6,8	100,0	88
		Ensemble	66,0	8,9	6,4	3,4	1,5	3,9	9,9	100,0	203
	Total titulaires	Femmes	49,6	18,3	15,9	8,2	0,5	6,5	0,9	100,0	205 866
		Hommes	38,6	20,4	21,7	11,3	0,4	6,9	0,8	100,0	141 580
		Ensemble	45,1	19,2	18,3	9,5	0,4	6,7	0,8	100,0	347 446
	Total non- titulaires	Femmes	32,7	7,9	18,3	14,9	2,0	23,1	1,1	100,0	23 959
		Hommes	28,1	8,0	20,8	16,8	1,7	24,0	0,5	100,0	21 107
		Ensemble	30,6	8,0	19,5	15,8	1,9	23,5	0,8	100,0	45 066
	Ensemble secteur public	Femmes	47,8	17,3	16,2	8,9	0,6	8,2	0,9	100,0	229 825
		Hommes	37,2	18,8	21,6	12,0	0,6	9,1	0,8	100,0	162 687
		Ensemble	43,4	17,9	18,4	10,2	0,6	8,6	0,8	100,0	392 512
Secteur privé	Agrévés et chaire supérieure	Femmes	22,5	64,3	12,7	0,5				100,0	2 420
		Hommes	14,4	68,5	16,3	0,7				100,0	1 970
		Ensemble	18,9	66,2	14,3	0,6				100,0	4 390
	Certifiés et PEPS	Femmes	62,3	27,1	9,6	1,0			0,1	100,0	41 208
		Hommes	55,2	30,3	12,3	2,2			0,1	100,0	19 466
		Ensemble	60,0	28,1	10,4	1,4			0,1	100,0	60 674
	PLP	Femmes	2,4	2,1	39,9	55,6			0,0	100,0	6 694
		Hommes	3,9	3,5	40,3	52,3			0,1	100,0	3 909
		Ensemble	2,9	2,6	40,0	54,4			0,1	100,0	10 603
	PEGC, adjoints et chargés d'enseignement, MACD	Femmes	65,2	12,8	11,2	9,2			1,5	100,0	400
		Hommes	53,7	20,4	12,5	11,8			1,6	100,0	255
		Ensemble	60,8	15,7	11,8	10,2			1,5	100,0	655
	Total titulaires	Femmes	52,5	25,5	13,7	8,2			0,1	100,0	50 722
		Hommes	44,2	29,0	16,9	9,8			0,1	100,0	25 600
		Ensemble	49,7	26,7	14,8	8,8			0,1	100,0	76 322
	Total non- titulaires	Femmes	50,6	19,3	16,5	13,3		0,0	0,2	100,0	11 647
		Hommes	47,1	21,1	17,2	14,3		0,0	0,3	100,0	8 180
		Ensemble	49,1	20,0	16,8	13,7		0,0	0,3	100,0	19 827
	Ensemble secteur privé	Femmes	52,1	24,3	14,3	9,2		0,0	0,1	100,0	62 369
		Hommes	44,9	27,1	17,0	10,9		0,0	0,1	100,0	33 780
		Ensemble	49,6	25,3	15,2	9,8		0,0	0,1	100,0	96 149

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. EREA : Établissement régional d'enseignement adapté.

Lecture : à la rentrée 2024, 43,4 % des enseignants du second degré public sont affectés en collège.

Champ : France ; secteur public ; personnels titulaires des corps de direction, en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

2. Les personnels des corps de direction

À la rentrée 2024, les deux tiers des personnels de direction sont affectés en collège (**Figure 4.31**), 14 % en LEGT, 13 % en lycée polyvalent et 9 % en LP et EREA. La part des femmes qui exercent leurs fonctions en collège est plus élevée que celle de leurs homologues masculins (67 % contre 60 %). 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 première à la quatrième catégorie ainsi que la quatrième catégorie exceptionnelle, cette dernière étant la mieux rémunérée³. À la rentrée 2024, un tiers des personnels de direction sont affectés, dans les établissements de troisième catégorie (**Figure 4.32**), 27 % sont dans les établissements de deuxième catégorie et 26 % dans les établissements de quatrième catégorie. Ce sont les établissements de 4^e catégorie exceptionnelle et de 1^{ère} catégorie qui ont le moins de personnels de direction (respectivement 8 % et 6 %). En 4^e catégorie exceptionnelle, qui compte moins d'établissements, on trouve quasi uniquement des proviseurs et des

secrétaires généraux de LEGT. *A contrario*, en première catégorie, il y a surtout des principaux de collèges, mais également des proviseurs de LP. Les secrétaires généraux sont rares dans les établissements de 1^{ère} catégorie, plus petits. Les secrétaires généraux sont par conséquent plus fréquemment en poste dans des établissements de catégories plus élevées.

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

Entre les rentrées 2015 et 2024, la part des femmes parmi les proviseurs et principaux de collèges a surtout augmenté pour les établissements de 2^e catégorie (+ 8 points) (**Figure 4.33**). Elle augmente également pour les 1^{ère}, 3^e, 4^e catégories, bien que plus faiblement. Durant la période, la proportion de femmes reste relativement stable pour les établissements de 4^e catégorie exceptionnelle jusqu'en 2023, puis augmente de 3 points en 2024, pour atteindre 28 %.

³ Les critères pris en compte dans ce classement sont d'une part, les effectifs des élèves en fonction du type d'établissement, d'autre part, des critères qualitatifs liés à l'offre de formation, à

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

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

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
Proviseurs de lycée et principaux de collège	Femmes	75,6	8,9	7,2	8,2	0,1	100,0
	Hommes	63,1	14,5	13,2	9,1	0,1	100,0
	Ensemble	69,0	11,8	10,3	8,7	0,1	100,0
Secrétaires généraux de lycée et de collège	Femmes	61,6	15,1	14,8	8,5	0,1	100,0
	Hommes	57,7	17,2	16,7	8,2	0,2	100,0
	Ensemble	60,2	15,8	15,5	8,4	0,1	100,0
Autres personnels de direction		3,1	0,4	0,9	33,6	61,9	100,0
Ensemble des personnels de direction	Femmes	66,9	12,0	11,1	8,8	1,2	100,0
	Hommes	60,3	15,3	14,3	9,2	1,0	100,0
	Ensemble	64,0	13,5	12,5	9,0	1,1	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. EREA : Établissement régional d'enseignement adapté.

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

Lecture : à la rentrée 2024, 13,5 % des personnels de direction sont affectés en lycée d'enseignement général et technologique.

Champ : France ; secteur public ; personnels titulaires des corps de direction, en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.**Source** : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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

			Catégorie financière de l'établissement (1)						
			1 ^{ère} Catégorie	2 ^{ème} Catégorie	3 ^{ème} Catégorie	4 ^{ème} Catégorie	4 ^{ème} Catégorie exceptionnelle	Autres (2)	Total
Proviseurs de lycée et principaux de collège	Proviseurs de LEGT	Femmes	0,2	16,0	24,8	42,0	16,9	0,2	100,0
		Hommes		12,1	17,7	46,0	24,0	0,2	100,0
		Ensemble	0,1	13,5	20,1	44,6	21,6	0,2	100,0
	Proviseurs de LP	Femmes	6,3	30,8	33,6	28,0	1,4		100,0
		Hommes	7,4	27,1	36,8	27,1	1,4	0,3	100,0
		Ensemble	6,9	28,7	35,3	27,5	1,4	0,2	100,0
	Principaux de collège	Femmes	14,4	39,6	31,6	14,2	0,3		100,0
		Hommes	12,4	32,8	38,0	16,4	0,4	0,0	100,0
		Ensemble	13,3	36,5	34,6	15,2	0,3	0,0	100,0
	Ensemble	Femmes	11,5	35,0	30,6	19,8	3,0	0,0	100,0
		Hommes	8,5	26,6	32,2	25,6	7,0	0,1	100,0
		Ensemble	9,9	30,6	31,5	22,8	5,1	0,1	100,0
Secrétaires généraux de lycée et de collège	Secrétaires généraux de LEGT & LP	Femmes	0,3	10,6	23,4	41,6	23,8	0,2	100,0
		Hommes	0,3	9,2	18,7	42,7	29,0	0,1	100,0
		Ensemble	0,3	10,1	21,6	42,0	25,7	0,2	100,0
	Secrétaires généraux de collège	Femmes	1,1	32,8	45,6	20,0	0,4	0,0	100,0
		Hommes	1,2	30,4	45,5	21,7	1,0	0,2	100,0
		Ensemble	1,1	32,0	45,6	20,6	0,6	0,1	100,0
	Ensemble	Femmes	0,8	24,3	37,1	28,3	9,4	0,1	100,0
		Hommes	0,8	21,4	34,1	30,6	12,8	0,2	100,0
		Ensemble	0,8	23,3	36,0	29,1	10,6	0,1	100,0
Autres personnels de direction	Femmes	0,8	30,3	8,3	7,6		53,0	100,0	
	Hommes		20,9	13,2	12,1	1,1	52,7	100,0	
	Ensemble	0,4	26,5	10,3	9,4	0,4	52,9	100,0	
Ensemble des personnels de direction	Femmes	5,6	29,3	33,7	24,1	6,4	1,0	100,0	
	Hommes	5,6	24,6	32,6	27,2	9,0	0,9	100,0	
	Ensemble	5,6	27,2	33,2	25,5	7,5	1,0	100,0	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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.

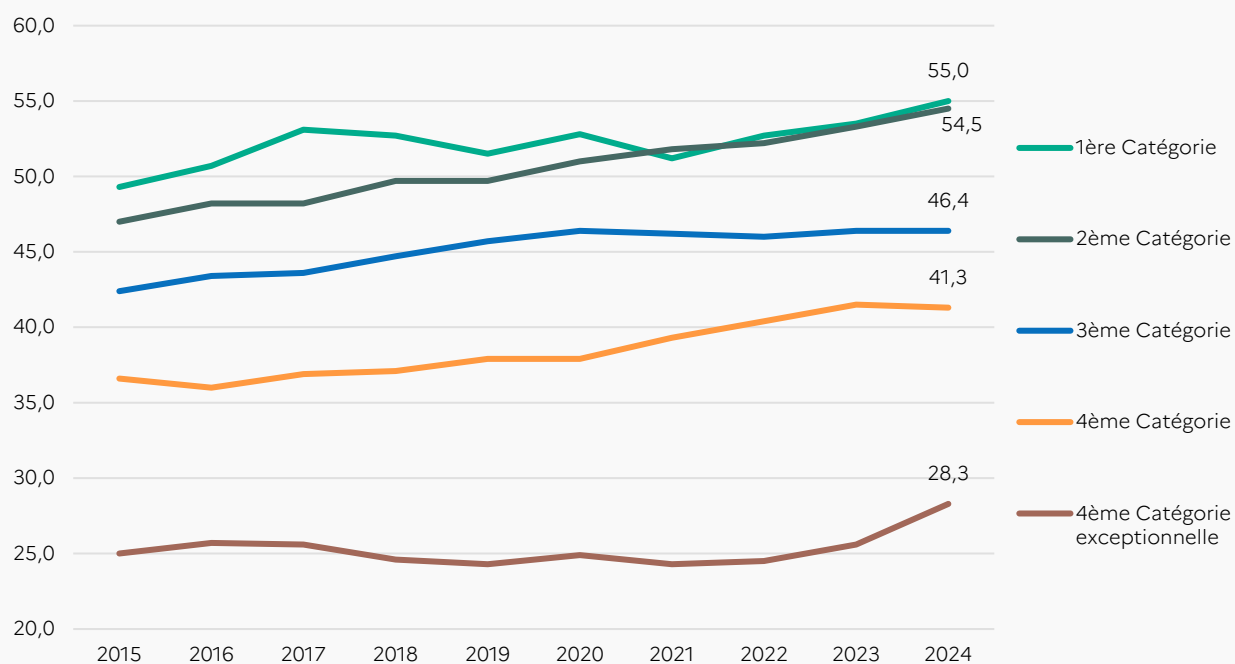
2. Autres : comprend les non classés et les sans objet.

Lecture : à la rentrée 2024, 27,2 % des personnels de direction sont affectés dans un établissement classé en catégorie 2.

Champ : France ; secteur public ; personnels titulaires des corps de direction, en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, 55,0 % des proviseurs et principaux d'établissements en 1^{ère} catégorie sont des femmes.

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

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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

Les rectorats et les services académiques regroupent 57 % des personnels d'inspection dans leur globalité, à la rentrée 2024, mais c'est le cas pour pratiquement l'ensemble des inspecteurs d'académie – inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) (**Figure 4.34**). Parmi les 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 personnels des corps de l'inspection de l'éducation nationale (IEN) exerçant dans le premier degré sont à 96 % affectés dans les circonscriptions, tandis que ceux exerçant dans le second degré sont

à 85 % affectés en rectorats ou services académiques. Les autres IEN sont des inspecteurs affectés pour 32 % en rectorats ou services académiques et 37 % dans les services départementaux.

Les conseillers principaux d'éducation (CPE) sont affectés pour 53 % en collège et pour 44 % en lycée (**Figure 4.35**). Les femmes CPE sont 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			97,8	2,2	100,0
	Hommes			98,9	1,1	100,0
	Ensemble			98,4	1,6	100,0
Inspection de l'Éducation Nationale (IEN)	Femmes	8,9	64,6	25,0	1,4	100,0
	Hommes	6,4	54,2	37,7	1,7	100,0
	Premier degré (1)	1,4	95,9	2,7		100,0
	Second degré (1)	14,7	0,6	84,7		100,0
	Inter degré (1)	36,8	6,6	32,4	24,3	100,0
	Ensemble	7,8	60,3	30,4	1,5	100,0
Total personnel d'inspection	Femmes	5,7	41,7	50,9	1,7	100,0
	Hommes	3,7	31,2	63,7	1,4	100,0
	Ensemble	4,8	37,0	56,6	1,6	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

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

Lecture : à la rentrée 2024, 56,6 % des personnels d'inspection sont affectés dans les rectorats ou services académiques.

Champ : France ; secteur public ; personnels titulaires des corps d'inspection, en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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

		Collèges (yc SEGPA)	Lycées d'enseignement général et technologique	Lycées polyvalents	Lycées professionnels et EREA (1)	Services départementaux de l'éducation nationale et circonscriptions	Rectorats, services académiques et CIO (2)	Autres (3)	Total
Conseiller principal d'éducation (CPE)	Femmes	54,2	15,9	16,1	10,9	0,1	0,3	2,5	100,0
	Hommes	49,2	18,0	17,8	11,9	0,1	0,4	2,6	100,0
	Ensemble	53,0	16,4	16,5	11,2	0,1	0,3	2,5	100,0
Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	Femmes	0,1	0,1	0,0	0,0	48,2	49,9	1,6	100,0
	Hommes	0,4				41,5	56,4	1,7	100,0
	Ensemble	0,1	0,1	0,0	0,0	47,5	50,6	1,6	100,0
Total titulaires	Femmes	33,0	9,7	9,8	6,6	19,0	19,8	2,1	100,0
	Hommes	39,0	14,3	14,1	9,4	8,8	12,1	2,4	100,0
	Ensemble	34,1	10,6	10,6	7,2	17,0	18,3	2,2	100,0
Total non titulaires (4)	Femmes	15,0	3,6	3,5	2,4	65,1	10,1	0,4	100,0
	Hommes	42,4	11,4	12,0	8,7	19,6	5,3	0,6	100,0
	Ensemble	19,6	4,9	4,9	3,4	57,5	9,3	0,4	100,0
Total	Femmes	16,5	4,1	4,0	2,7	61,3	10,9	0,5	100,0
	Hommes	42,0	11,7	12,2	8,8	18,5	6,0	0,8	100,0
	Ensemble	20,8	5,3	5,4	3,7	54,1	10,0	0,6	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. EREA : Établissement régional d'enseignement adapté.

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

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

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 : pôle inclusif d'accompagnement individualisé).

Lecture : à la rentrée 2024, 34,1 % des personnels titulaires de la vie scolaire sont affectés en collège (y compris SEGPA).

Champ : France ; secteur public ; personnels titulaires des corps relevant de la vie scolaire, en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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

À la rentrée 2024, 30 % 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 et pour les non-titulaires. Ces derniers sont plus fréquemment affectés en services déconcentrés.

43 % des personnels de la filière santé et sociale sont affectés en collège et 31 % en service départemental et circonscription de l'éducation nationale. Les femmes sont plus souvent en collège (43 % contre 31 % 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, 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	31,2	13,8	11,2	7,0	8,6	20,0	8,2	100,0
		Hommes	29,5	15,6	12,4	8,3	6,7	18,2	9,3	100,0
		Ensemble	30,6	14,4	11,6	7,4	8,0	19,4	8,6	100,0
	Catégorie B	Femmes	24,6	14,5	12,4	5,1	15,7	24,1	3,7	100,0
		Hommes	26,1	13,9	10,7	5,0	14,4	25,9	4,0	100,0
		Ensemble	24,8	14,4	12,2	5,1	15,5	24,3	3,7	100,0
	Catégorie C	Femmes	38,0	12,8	11,8	6,7	13,1	15,9	1,8	100,0
		Hommes	33,4	14,0	11,8	5,7	12,2	20,8	2,1	100,0
		Ensemble	37,5	12,9	11,8	6,6	13,0	16,4	1,8	100,0
	Non-titulaires	Femmes	26,6	10,3	11,1	6,8	13,8	27,3	4,0	100,0
		Hommes	14,5	4,9	4,5	4,2	11,7	47,6	12,5	100,0
		Ensemble	24,6	9,4	10,0	6,4	13,5	30,6	5,4	100,0
	Ensemble	Femmes	31,0	13,1	11,8	6,3	13,4	20,8	3,7	100,0
		Hommes	27,2	13,2	10,6	6,2	10,7	25,2	6,8	100,0
		Ensemble	30,4	13,1	11,6	6,2	12,9	21,5	4,2	100,0
Filière santé et sociale		Femmes	43,2	8,4	8,1	6,3	30,5	3,5	0,1	100,0
		Hommes	30,8	10,3	10,3	9,3	30,6	8,3	0,5	100,0
		Ensemble	42,6	8,5	8,2	6,4	30,5	3,7	0,2	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : à la rentrée 2024, 42,6 % des personnels de la filière santé et sociale sont affectés en collège.

Champ : France ; secteur public ; personnels titulaires des corps administratifs, techniques, sociaux et de santé, ou non titulaires ATSS, en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.

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

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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	0,1	2,9	1,0		17,3	63,1	15,6	100,0
	Hommes	0,1	1,5	0,7	0,1	13,6	80,4	3,8	100,0
	Ensemble	0,1	2,0	0,8	0,0	15,1	73,4	8,6	100,0
Catégorie B	Femmes	0,5	49,7	25,7	0,2	4,5	15,8	3,6	100,0
	Hommes	1,4	22,4	13,0	0,2	5,0	55,3	2,6	100,0
	Ensemble	1,0	35,0	18,9	0,2	4,8	37,1	3,1	100,0
Catégorie C	Femmes	5,0	49,6	32,2	0,9	0,3	9,1	2,9	100,0
	Hommes	7,3	34,3	25,3	1,6	2,9	24,1	4,5	100,0
	Ensemble	5,8	44,0	29,7	1,2	1,3	14,6	3,5	100,0
Non-titulaires	Femmes	3,7	30,5	20,9	1,4	6,4	35,2	1,9	100,0
	Hommes	5,7	18,3	12,7	0,6	11,6	49,1	2,0	100,0
	Ensemble	4,7	24,3	16,8	1,0	9,0	42,2	2,0	100,0
Ensemble ITRF	Femmes	3,3	39,7	24,8	0,7	4,5	22,3	4,7	100,0
	Hommes	4,0	20,7	14,3	0,7	7,7	49,2	3,4	100,0
	Ensemble	3,7	30,8	19,9	0,7	6,0	34,9	4,1	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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 2024, 3,7 % des personnels ITRF sont affectés en collège.

Champ : France ; secteur public ; personnels ITRF titulaires ou non, en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

POUR EN SAVOIR PLUS

DEPP, 2025, *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 9.13 - Les enseignants remplaçants des premier et second degrés publics et privés
- Fiche 9.17 - Les personnels non enseignants du scolaire

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

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

5. LES CONCOURS DE RECRUTEMENT

A. LES CONCOURS DE L'ÉDUCATION NATIONALE EN 2024.....	117
B. LES CONCOURS DE PERSONNELS ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ PUBLIC	120
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	144
F. LES CONCOURS DE PERSONNELS NON ENSEIGNANTS.....	152

CHIFFRES-CLÉS SESSION 2024

- **33 100 postes et contrats sont offerts aux concours externes et internes organisés au titre de l'éducation nationale**
 - 26 900** aux concours enseignants dans le public et le privé,
 - 6 200** aux concours d'encadrement, de vie scolaire et de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)
- **29 700 candidats sont admis à l'ensemble des concours, soit un taux de postes pourvus de 90 %**
 - 72 %** des admis sont des femmes
 - 75 %** des admis sont issus des concours externes
- **Nombre de candidats présents pour un poste**
 - Enseignants du premier degré public : **2,5**
 - Enseignants du second degré public : **3,6**
 - Enseignants du premier degré privé sous contrat : **3,3**
 - Enseignants du second degré privé sous contrat : **3,9**
 - Personnels d'encadrement : **3,9**
 - Personnels de vie scolaire du second degré public: **5,0**
 - Personnels ASS : **6,2**

SOURCES ET CHAMP

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

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

LES CONCOURS DE RECRUTEMENT

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

- les concours externes s'adressant 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 s'adressant 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). Les conditions d'inscription et la nature des épreuves sont identiques à celles du concours externe classique ;
- 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 en 2021, 2022, 2023 et 2024.

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

■ **Concours de l'enseignement privé sous contrat**

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

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

Dans le cadre de la modernisation des métiers de l'éducation nationale, un nouveau corps unique de psychologue de l'éducation nationale a été créé en 2017. Offrant deux spécialités, il rassemble les métiers de psychologue scolaire dans le premier

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

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

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

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

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

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

LES INDICATEURS DES CONCOURS

- **Présents** - Candidats qui se sont présentés à la première épreuve des concours, ou ayant envoyé un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (Raep) ou un rapport d'activité. Pour les concours de médecin, de conseiller technique de service social et d'assistant de service social, il s'agit des candidats présents à l'épreuve orale d'admission.
- **Admis** - Candidats admis sur liste principale.
- **Taux de candidature** - Rapport du nombre de présents au nombre de postes (ou contrats 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 2024

À la session 2024, 33 100 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 : 23 000 aux concours d'enseignants de l'enseignement public, 3 900 aux concours d'enseignants de l'enseignement privé sous contrat et 6 200 aux concours de personnels non enseignant (**Figure 5.1**).

Avec 121 900 présents, le taux de candidature moyen est de quatre présents pour un poste. L'attractivité est élevée pour les concours de conseillers principaux d'éducation (CPE), avec sept présents pour un poste, et pour les concours de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS), avec six 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.

Parmi les 29 700 lauréats de la session 2024 des différents concours organisés par l'éducation nationale, 20 100 sont des enseignants de l'enseignement public soit 68 % de l'ensemble des admis. 8 900 candidats sont reçus à un concours de professeurs des écoles et 11 200 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 (1 000 pour le premier degré et 2 700 pour le second degré). Les autres recrutements concernent les personnels ASS (4 400 admis), les personnels d'encadrement (900 admis) et de vie scolaire (700 admis).

Les taux de réussite aux concours enseignants du premier degré sont en moyenne élevés : 34 % 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. À l'inverse, les taux les plus bas sont aux concours de CPE (14 %) et d'ASS (15 %).

Huit admis sur dix sont issus des concours externes

Dans l'enseignement public, l'entrée se fait majoritairement par la voie externe pour les personnels enseignants : 94 % des admis du premier degré et 77 % du second degré (**Figure 5.2**). C'est également le cas dans le premier degré de l'enseignement privé sous contrat (86 %), à la différence du second degré (49 % d'admis aux concours externes).

L'accès par la voie externe prédomine également pour les corps de CPE (85 % des admis), de PsyEN (75 %) et de personnels ASS (57 %). 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 90 %

Aux concours enseignants, le taux de postes pourvus est plus important dans le privé sous contrat (93 % pour le primaire comme pour le secondaire) que dans le public (respectivement 86 % et 88 %). En moyenne, le taux de couverture s'élève à 99 % aux concours de personnels d'encadrement, 92 % pour ceux de vie scolaire et 96 % pour les ASS.

Des recrutements fortement féminisés

Parmi les admis aux différents concours 2024, la part de femmes s'élève à 72 %. Elles sont très largement majoritaires pour les concours enseignants du premier degré (86 % dans le public et 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 PsyEN et les personnels ASS (87 %) 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 candidature	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)	10 350	65 174	26 140	84,1	2,5	8 934	85,8	30,1	34,2	86,3
	Enseignants du second degré (3)(4)	12 686	85 841	45 663	52,9	3,6	11 168	54,7	37,6	24,5	88,0
	Total premier et second degré public	23 036	151 015	71 803	64,2	3,1	20 102	68,6	67,7	28,0	87,3
Enseignants du secteur privé sous contrat	Enseignants du premier degré (2)	1 054	10 859	3 501	91,3	3,3	980	93,8	3,3	28,0	93,0
	Enseignants du second degré	2 850	18 421	11 106	58,4	3,9	2 662	61,8	9,0	24,0	93,4
	Total premier et second degré privé	3 904	29 280	14 607	66,3	3,7	3 642	70,4	12,3	24,9	93,3
Total personnels enseignants		26 940	180 295	86 410	64,6	3,2	23 744	68,8	80,0	27,5	88,1
Personnels non enseignants du secteur public	Personnels de direction et d'inspection	885	4 921	3 417	62,5	3,9	875	65,6	3,0	25,6	98,9
	Conseillers principaux d'éducation	480	6 785	3 392	73,5	7,1	480	78,5	1,6	14,2	100,0
	Psychologues	260	631	318	83,3	1,2	203	87,2	0,7	63,8	78,1
	Total personnels de vie scolaire	740	7 416	3 710	74,3	5,0	683	81,1	2,3	18,4	92,3
	Personnels ASS	4 569	49 006	28 348	86,0	6,2	4 371	86,8	14,7	15,4	95,7
Total personnels non enseignants		6 194	61 343	35 475	82,5	5,7	5 929	83,0	20,0	16,7	95,7
Total personnels		33 134	241 638	121 885	69,8	3,7	29 673	71,7	100,0	24,3	89,6

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

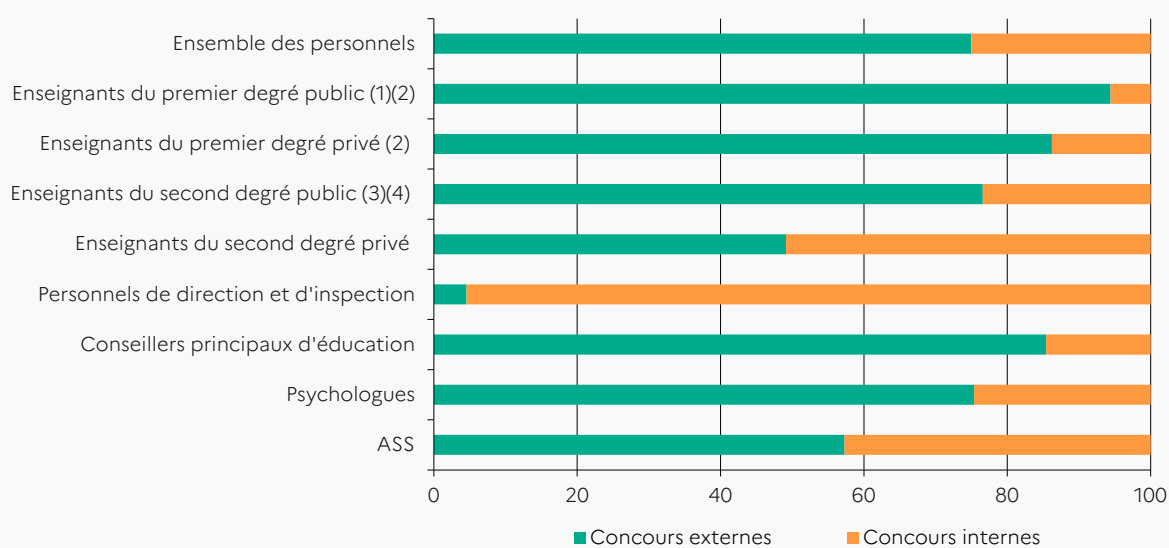
1. La session supplémentaire du concours externe est prise en compte.

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.

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 2024. DGRH.

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

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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.

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 2024. DGRH.

B. LES CONCOURS DE PERSONNELS ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ PUBLIC

En 2024, comme en 2023, 10 400 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 1 200 pour le troisième concours) et 1 100 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 26 100 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 ainsi de 23 % au cours de la période 2021-2024. Toutefois, aux concours externes de la session de droit commun, l'augmentation du nombre de présents se poursuit pour la seconde session consécutive (22 900 en 2024 contre 21 900 en 2023). Dans le même temps, le nombre de présents repart à la hausse au concours externe de la session supplémentaire, organisé en 2024 dans les deux académies de Créteil et de Versailles. Aux concours internes, les présents y sont moins nombreux qu'en 2023 (1 900 contre 2 000).

Une moindre attractivité des académies de Créteil et de Versailles

En moyenne, le taux de candidature se maintient à hauteur de deux présents pour un poste en 2024. Les taux se sont dégradés puisqu'il y avait autour de trois présents pour un poste de 2014 à 2021. En 2024, on compte trois présents pour un poste aux concours externes de la session de droit commun. Cette moyenne masque une forte disparité académique (**Figure 5.5**). Les académies de Créteil et de Versailles, offrant 31 % des postes, ont la plus faible attractivité avec un présent pour un poste. À l'inverse, on compte six présents pour un poste dans l'académie de Rennes, sept dans l'académie de La Réunion, huit dans les académies de Guadeloupe et de Polynésie française et neuf dans l'académie de Martinique. La session supplémentaire reste plus attractive que la session de droit commun dans l'académie de Créteil avec un taux de candidature légèrement supérieur à un présent pour un poste et plus encore dans l'académie de Versailles avec quatre présents pour un poste. Finalement, tous concours externes confondus, un peu plus d'un candidat s'est présenté pour un poste offert dans chacune de ces académies.

Le taux de réussite varie de 12 % à 74 % selon les académies

En moyenne, pour le premier degré public, 35 % des présents ont été reçus aux concours externes (36 % en 2023), un recul lié mécaniquement à une relative stabilité du nombre de lauréats pour une hausse du nombre de présents en 2024. Le taux de réussite faiblit davantage aux concours internes (27 % contre 33 % en 2023) avec la baisse 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 % (74 % à Versailles, 72 % à Créteil et 62 % à Paris). À l'opposé, le ratio est inférieur à 20 % dans quatre académies (Rennes, La Réunion, Guadeloupe et Martinique).

Par ailleurs, on observe une large amplitude des seuils d'admission selon l'académie, souvent fortement corrélés à cette réussite. En 2024, trois académies présentent un seuil d'admission inférieur à 8 sur 20 : par exemple, la note minimum à obtenir pour être lauréat du concours externe de droit commun est de 4/20 dans l'académie de Créteil et 6/20 à Versailles. Pour six académies, le seuil est de 13/20 ou plus, comme l'académie de Rennes avec la note de 14/20 (**Figure 5.7**).

Les difficultés de recrutement persistent 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 est de 86 % en 2024 (87 % en 2023) (**Figure 5.3**). Il ne retrouve pas 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 86 % comme en 2023 (95 % en 2021).

La très grande majorité des académies ont pourvu les postes ouverts avec les candidats retenus sur liste principale. Les académies de Créteil, de Versailles (hors session supplémentaire) et de Guyane enregistrent de nouveau un taux de couverture parmi les plus bas, avec respectivement 60 %, 56 % et 27 % de postes pourvus. Le taux de postes pourvus s'améliore de 4 points en 2024 dans l'académie de Créteil, contrairement aux deux autres académies. Avec les admis au concours externe de la session supplémentaire, le taux de couverture global atteint 76 % dans l'académie de Créteil (68 % en 2023) et

70 % dans l'académie de Versailles (72 % en 2023). Ce recrutement a permis l'admission de 420 candidats de plus, élevant ainsi le taux de couverture global des concours externes à 91 % (90 % en 2023).

Aux concours internes, le taux de couverture se dégrade également au premier concours (18 % contre 43 % en 2023) et aux seconds concours (50 % au lieu de 65 %).

Neuf admis sur dix sont des femmes

Les femmes représentent 84 % des présents et 86 % des admis aux concours enseignants 2024 du premier degré public. La proportion de femmes est plus élevée dans la voie externe que dans la voie interne (respectivement 86 % et 81 % des admis). Aux concours externes, leur part est relativement stable tout au long de la période 2013-2024 (**Figure 5.8**).

Aux concours internes, le taux repart à la hausse en 2024 et retrouve le niveau de 2018 (81 %), le plus haut de la période.

En moyenne, en 2024, 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 : leur part est en effet plus importante parmi les admis que les présents (**Figure 5.9**).

Entre 2013 et 2024, la moyenne d'âge des admis aux concours enseignants du premier degré public passe de 27,8 ans à 29,9 ans (**Figure 5.10**). Les lauréats des concours externes restent en moyenne plus jeunes que ceux des concours internes avec un écart de sept ans en 2024.

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

Session	Concours	Postes (1)	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	% sur total admis	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
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
	<i>dont troisième concours</i>	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
2023	Concours externes, session de droit commun	9 332	55 992	21 931	85,5	2,4	8 007	86,8	88,5	36,5	85,8
	<i>dont troisième concours</i>	988	12 724	3 799	83,3	3,8	894	81,8	9,9	23,5	90,5
	Concours externes, session supplémentaire	700	3 660	1 323	83,5	1,9	357	75,9	3,9	27,0	51,0
	Total concours externes	9 332	59 652	23 254	85,4	2,5	8 364	86,4	92,4	36,0	89,6
	Premier concours interne	80	259	76	67,1	1,0	34	73,5	0,4	44,7	42,5
	Seconds concours internes	568	4 983	1 439	81,0	2,5	369	79,7	4,1	25,6	65,0
	Concours interne exceptionnel	370	1 046	534	75,3	1,4	282	79,4	3,1	52,8	76,2
	Total concours internes	1 018	6 288	2 049	79,0	2,0	685	79,3	7,6	33,4	67,3
	Total	10 350	65 940	25 303	84,9	2,4	9 049	85,8	100,0	35,8	87,4

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

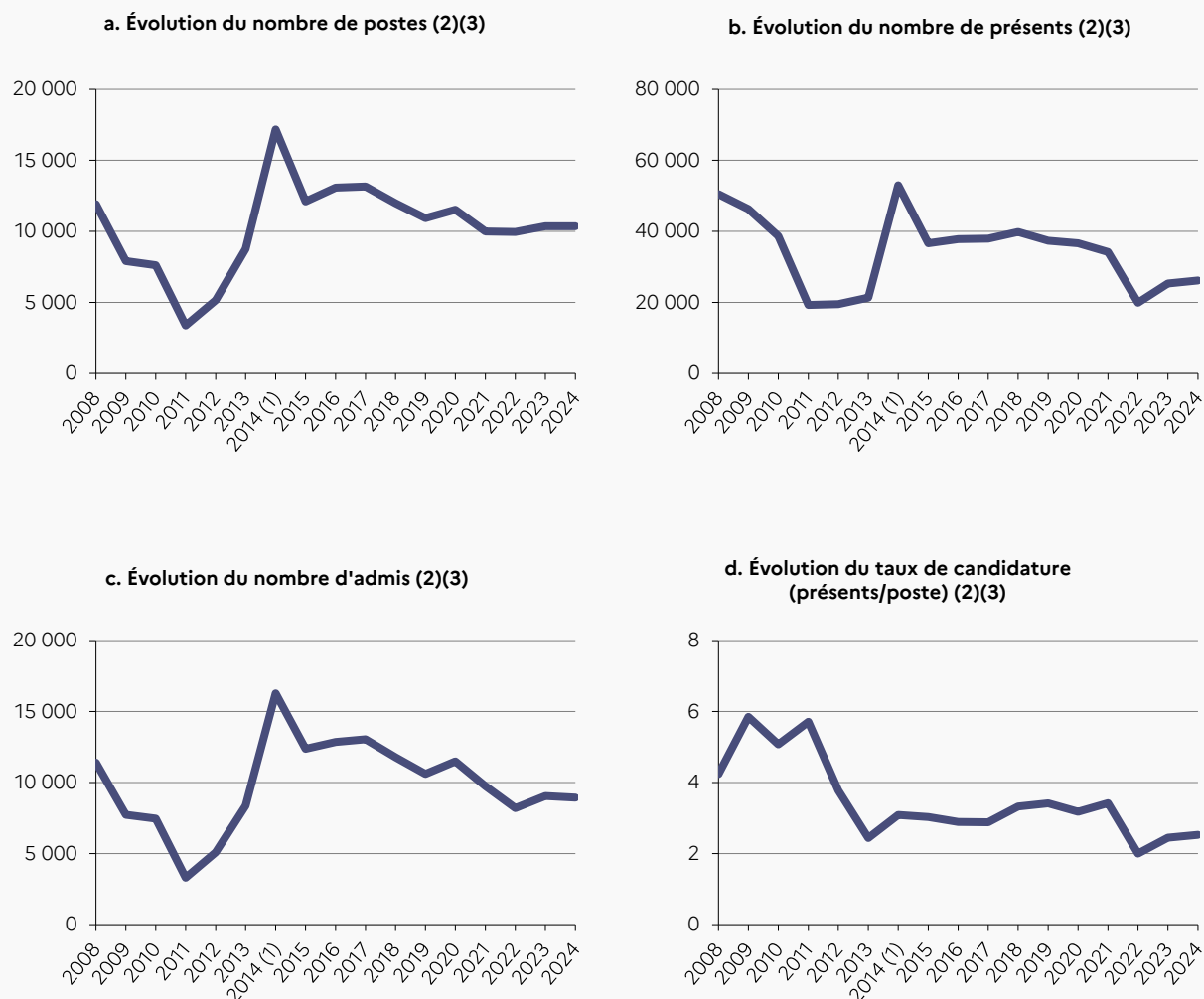
1. Les postes ouverts à la session supplémentaire visent à compenser la déperdition prévisionnelle de la session de droit commun : au global, il y a donc 10 350 postes à pourvoir en 2024.

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 2023 et 2024.

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 2025, DEPP

1. La session exceptionnelle est prise en compte.

2. La session supplémentaire du concours externe, organisée à partir de 2015, est prise en compte pour les candidats. Mais les postes ouverts à la session supplémentaire visent à compenser la déperdition prévisionnelle de la session de droit commun : au global, il y a donc 10 350 postes à pourvoir en 2024.

3. Le concours interne exceptionnel, organisé à partir de 2023, est pris en compte.

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	9 293	22 901	2,5	8 014	86,3	35,0	86,2	37,7	
Aix-Marseille	405	1 154	2,8	405	86,9	35,1	100,0	40,6	10,7
Amiens	242	929	3,8	242	86,4	26,0	100,0	34,5	11,1
Besançon	139	352	2,5	139	86,3	39,5	100,0	43,4	12,0
Bordeaux (2)	308	1 244	4,0	314	89,2	25,2	101,9	27,8	11,3
Clermont-Ferrand (2)	88	378	4,3	95	84,2	25,1	108,0	25,8	13,0
Corse	43	167	3,9	43	88,4	25,7	100,0	23,5	13,3
Créteil (3)	1 435	1 286	0,9	866	84,4	67,3	60,3	72,0	4,3
Dijon	172	459	2,7	172	84,9	37,5	100,0	40,7	12,3
Grenoble (2)	428	905	2,1	438	86,1	48,4	102,3	50,1	10,8
Lille	545	1 909	3,5	545	87,9	28,5	100,0	31,8	10,6
Limoges	75	219	2,9	75	80,0	34,2	100,0	39,1	6,9
Lyon	480	1 107	2,3	480	87,5	43,4	100,0	46,3	11,4
Montpellier (2)	323	1 161	3,6	325	88,9	28,0	100,6	30,2	12,9
Nancy-Metz	288	696	2,4	287	87,1	41,2	99,7	46,3	9,8
Nantes	195	812	4,2	195	88,7	24,0	100,0	27,1	13,0
Nice (2)	307	796	2,6	308	88,3	38,7	100,3	46,8	11,3
Normandie	326	1 089	3,3	326	89,3	29,9	100,0	33,5	12,1
Orléans-Tours	291	689	2,4	291	88,3	42,2	100,0	45,9	10,7
Paris (2)	250	440	1,8	255	80,8	58,0	102,0	61,8	8,8
Poitiers	149	564	3,8	149	89,3	26,4	100,0	27,2	12,8
Reims	141	422	3,0	141	89,4	33,4	100,0	37,7	11,8
Rennes (2)	150	852	5,7	155	88,4	18,2	103,3	18,1	14,2
Strasbourg (2)	233	651	2,8	248	87,1	38,1	106,4	33,5	12,8
Toulouse	329	1 094	3,3	329	84,2	30,1	100,0	33,0	13,0
Versailles (4)	1 446	1 152	0,8	805	85,1	69,9	55,7	73,6	6,0
Guadeloupe	29	227	7,8	28	85,7	12,3	96,6	13,6	12,6
Guyane	162	202	1,2	44	81,8	21,8	27,2	21,9	10,0
Martinique	23	202	8,8	23	87,0	11,4	100,0	12,0	13,9
Mayotte	114	503	4,4	114	72,8	22,7	100,0	22,7	9,8
La Réunion	162	1 115	6,9	162	84,6	14,5	100,0	16,5	12,5
Polynésie française	15	125	8,3	15	100,0	12,0	100,0	12,0	11,0
Session supplémentaire	700	1 377	2,0	420	81,9	30,5	60,0		
Créteil	500	663	1,3	220	79,5	33,2	44,0		4,4
Versailles	200	714	3,6	200	84,5	28,0	100,0		7,1
Tous concours externes	9 293	24 278	2,6	8 434	86,1	34,7	90,8		

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. Les postes ouverts à la session supplémentaire visent à compenser la déperdition prévisionnelle de la session de droit commun : au global, il y a donc 9 293 postes à pourvoir aux concours externes en 2024.

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 1,4 présents pour un poste offert. Avec les admis au concours externe de la session supplémentaire, le taux de couverture global atteint 76 % (1 086 admis pour 1 435 postes offerts).

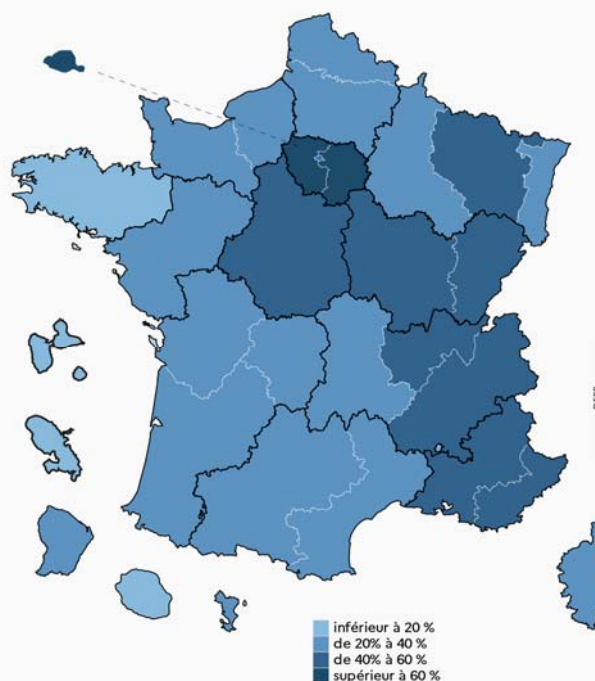
4. Dans l'académie de Versailles, avec les présents au concours externe de la session supplémentaire, le taux de candidature est de 1,3 présents pour un poste offert. Avec les admis au concours externe de la session supplémentaire, le taux de couverture global atteint 70 % (1 005 admis pour 1 446 postes 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 2024.

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

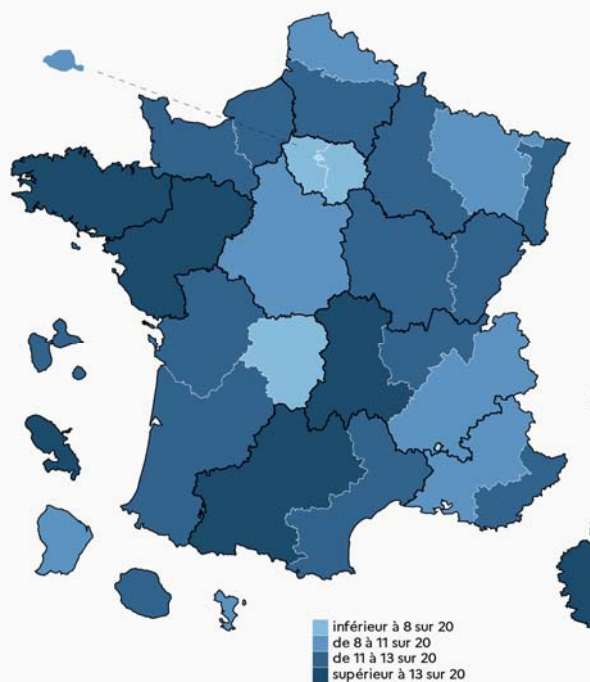


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Note : un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2024.

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

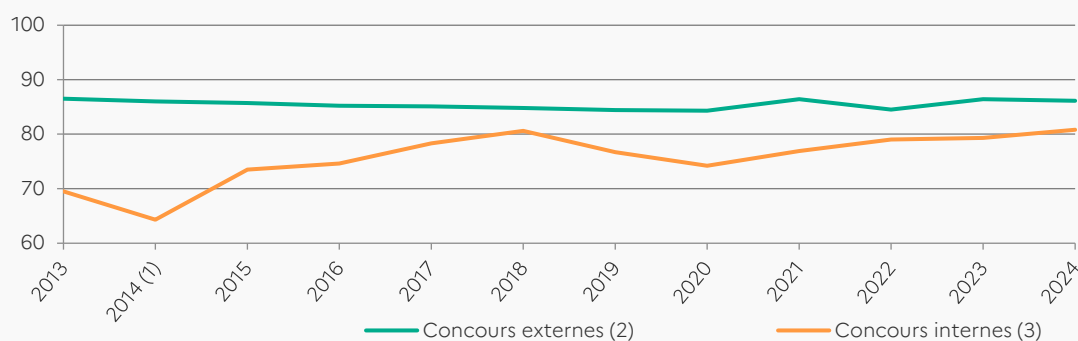


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Note : un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2024.

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 2025, 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.

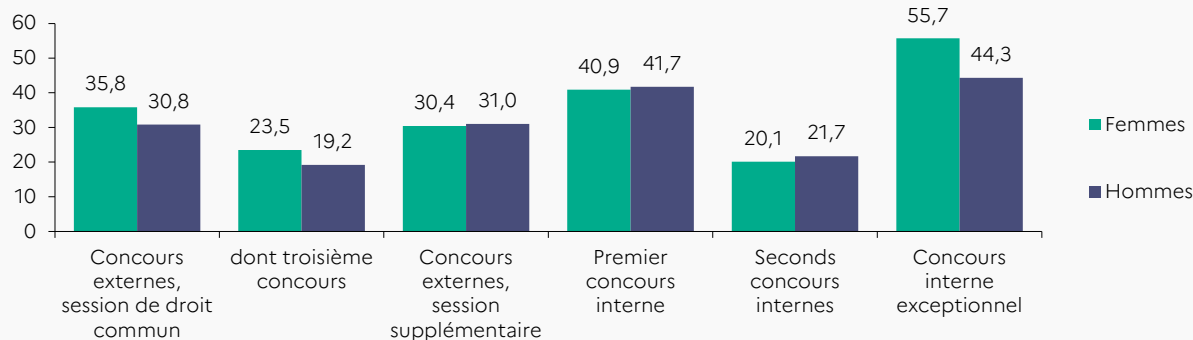
3. Le concours interne exceptionnel, organisé à partir de 2023, est pris en compte.

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 2025, DEPP

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 2024.

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
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
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
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

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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.

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 2024, 44 100 candidats se sont inscrits aux concours externes de professeurs des écoles du public (**Figure 5.11**) pour 59 100 inscriptions. En effet, 7 800 candidats se sont inscrits plusieurs fois, soit 18 % des candidats effectifs. Parmi les 23 200 candidats présents, 5 % se sont présentés à plusieurs concours externes. Les 8 400 admissions aux concours externes 2024 correspondent en quasi-totalité au nombre d'admis : 0,7 % des candidats effectifs sont déclarés admis à plusieurs concours externes.

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

	Inscrits	Présents	Admis
Candidatures	59 117	24 278	8 434
Candidats	44 059	23 162	8 375
dont multicandidats	7 847	1 108	59
% de multicandidats	17,8	4,8	0,7

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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 2024.

Les étudiants issus d'un Inspé représentent 18 % des inscrits à au moins un concours externe enseignant du premier degré public en 2024 (**Figure 5.12**). Cette part augmente sensiblement à chaque étape du concours. Les étudiants Inspé constituent ainsi la moitié des admis aux concours externes. Plus des trois quarts des inscrits ne sont pas des étudiants (79 %), 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	8 143	18,5	7 229	31,2	3 904	46,6	-11,2
Étudiants hors Inspé	1 132	2,6	614	2,7	217	2,6	-45,8
Enseignants et personnels d'éducation et de surveillance	11 139	25,3	6 168	26,6	1 535	18,3	-44,6
Autres emplois	15 606	35,4	5 375	23,2	1 499	17,9	-65,6
Sans emploi	8 039	18,2	3 776	16,3	1 220	14,6	-53,0
Ensemble	44 059	100,0	23 162	100,0	8 375	100,0	-47,4

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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 2024.

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 11 % des inscrits pour les étudiants Inspé, 45 % pour les enseignants et personnels d'éducation et de surveillance, 66 % pour la catégorie « Autres emplois ».

C. LES CONCOURS DE PERSONNELS ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PUBLIC

À la session 2024, 12 700 postes d'enseignants titulaires du second degré public sont ouverts au recrutement pour l'Hexagone, les départements, régions et collectivités d'outre-mer et la Nouvelle-Calédonie : 10 000 postes pour les concours externes (dont 600 pour les troisièmes concours) et 2 700 pour les concours internes (**Figure 5.13**).

Une relative stabilité de l'offre globale autour de 13 000 postes s'observe depuis 2018 (**Figure 5.14**). L'effectif de présents, lui, diminue de 26 % au cours de la période 2018-2024. Après la baisse importante en 2022, liée à la mise en place de la réforme des concours, l'effectif de présents avait légèrement rebondi en 2023, sans retrouver le niveau de 2021. En 2024, il est comparable à celui de 2023 dans chacune des deux voies de recrutement.

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 comme en 2023. Il demeure deux fois plus élevé aux concours internes (six présents pour un poste) qu'aux concours externes (trois présents pour un poste). L'agrégation et le Capes sont les concours enseignants les plus attractifs dans le second degré public avec des taux de candidature supérieurs à la moyenne (**Figure 5.10**).

À la différence des concours du premier degré de l'enseignement public, les taux de réussite sont assez comparables à ceux de 2023 dans les deux voies de recrutement. En moyenne, 30 % des présents ont été reçus aux concours externes. Le taux de réussite aux concours internes du second degré public reste inférieur (16 %).

Le taux de couverture moyen s'améliore de 2 points par rapport à 2023

Le taux de postes pourvus aux différents concours de professeurs des collèges et lycées est de 88 %, après 86 % en 2023 et 94 % en 2021 avant la réforme des concours. Aux concours externes, le taux de couverture s'améliore sensiblement, passant de 84 % en 2023 à 86 %, en lien avec une stabilité du nombre d'admis pour une offre de postes en léger recul par rapport à 2023. Aux concours internes, la hausse du nombre d'admis étant supérieure à celle des postes, le taux de couverture s'établit à 96 %, contre 95 % en 2023.

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

Globalement, les femmes constituent 53 % des présents et 55 % des admis aux concours enseignants du second degré public. Les recrutements internes restent plus féminisés (60 % des admis) que les recrutements externes (53 %) où la part des femmes diminue à partir de 2014 (60 % à la session 2013) (**Figure 5.15**). Aux concours internes, la proportion de femmes parmi les admis varie entre 59 % et 64 % pour la période 2013-2024. En 2024, les femmes restent largement majoritaires aux concours du Capes, dans la voie externe (59 %) et encore plus dans la voie interne (63 %). En revanche, les recrutements aux Capes externe et interne conservent les taux les plus bas parmi les admis, avec respectivement 36 % et 27 % de femmes.

En 2024, les femmes ont de nouveau un taux de réussite supérieur à celui des hommes aux Capes et Capes externes (+ 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 aux différents troisièmes concours.

Depuis 2013, la moyenne d'âge des admis aux concours enseignants du second degré public a augmenté, passant de 29,3 ans à 30,9 ans en 2024. L'augmentation est plus forte aux concours internes (+1,9 ans) qu'aux concours externes (+0,6 an) (**Figure 5.17**). Les lauréats des concours externes 2024 restent en moyenne plus jeunes (28,5 ans) que ceux des concours internes (38,7 ans).

84 % des postes sont pourvus à l'agrégation externe de mathématiques : le taux se dégrade en 2024

À la session 2024, le nombre de postes augmente légèrement à l'agrégation dans les deux voies de recrutement, avec 1 800 postes à l'externe (1 700 en 2023) et 1 000 à l'interne (comme en 2023) (**Figure 5.18**). À l'agrégation externe, le taux de candidature moyen reste à cinq présents pour un poste.

Les taux de couverture fléchissent de nouveau dans les disciplines scientifiques. Les difficultés de recrutement perdurent en mathématiques, avec 84 % des postes pourvus en 2024 contre 89 % en 2023 (**Figure 5.19**). Quatre candidats se sont présentés pour un poste dans cette discipline, un rapport inférieur à celui des autres disciplines. Les taux de couverture continuent également de se dégrader dans les sections professionnelles. En sciences industrielles de l'ingénieur, 78 % des postes

sont pourvus en 2024 contre 88 % en 2023. À l'agrégation interne, le taux de candidature moyen reste plus élevé que celui de l'agrégation externe : il se maintient autour de neuf présents pour un poste. La quasi-totalité des postes offerts sont pourvus.

La part des femmes parmi les lauréats varie selon la discipline de recrutement. À l'agrégation externe, elle atteint en moyenne 77 % en langues, contre 27 % dans les disciplines scientifiques (18 % en mathématiques). Les femmes représentent 45 % des admis dans les sections professionnelles (19 % en sciences industrielles de l'ingénieur). À l'agrégation interne, les lauréates sont proportionnellement plus nombreuses qu'à l'agrégation externe dans la plupart des disciplines.

75 % des postes sont pourvus au Capes externe de mathématiques : le taux s'améliore en 2024

À la session 2024, sur les 5 600 postes proposés aux différents concours du Capes externe, 800 n'ont pas été pourvus (1 100 en 2023) (**Figure 5.20**). Si l'offre de postes diminue légèrement au Capes externe (- 2 %) par rapport à 2023, le nombre de candidats continue de progresser, présents (+ 1 %) et admis (+ 3 %), sans retrouver son niveau de 2021 avant la réforme des concours (**Figure 5.13**). Le taux de candidature moyen se maintient autour de deux présents pour un poste. Le taux de couverture moyen s'améliore, 85 % des postes sont pourvus contre 81 % en 2023.

Parmi les disciplines qui ne pourvoient pas l'ensemble de leurs postes en 2024, le taux de

couverture s'améliore en mathématiques (75 % au lieu de 71 % en 2023), plus encore en lettres modernes (84 % contre 76 % en 2023) (**Figure 5.19**). En revanche, le taux de couverture se dégrade fortement au Capes externe de physique-chimie avec 65 % de postes pourvus contre 73 % en 2023. Ce concours était « sous tension » en 2022 avec la moitié des postes pourvue. Comme à la session précédente, 95 % des postes sont pourvus au Capes externe d'anglais.

Dans les sections professionnelles, le taux de couverture repart à la baisse au Capet externe (75 % de postes couverts contre 84 % en 2023). Au CAPLP externe, 81 % des postes sont pourvus pour les sections professionnelles contre 79 % en 2023.

La part des femmes parmi les admis varie selon la discipline de recrutement. Aux concours externes, dans les disciplines d'enseignement général, les femmes sont largement majoritaires aux Capes de langues (77 %) et de lettres modernes (79 %), contrairement aux Capes de mathématiques (37 %) et de physique-chimie (39 %). Dans les sections professionnelles, si le taux de femmes lauréates est bas en sciences industrielles de l'ingénieur (13 % au Capet externe), il s'élève en économie et gestion (62 % au CAPLP externe) et en biotechnologies (76 % au CAPLP externe). La proportion de femmes demeure plus importante aux concours internes dans la plupart des disciplines.

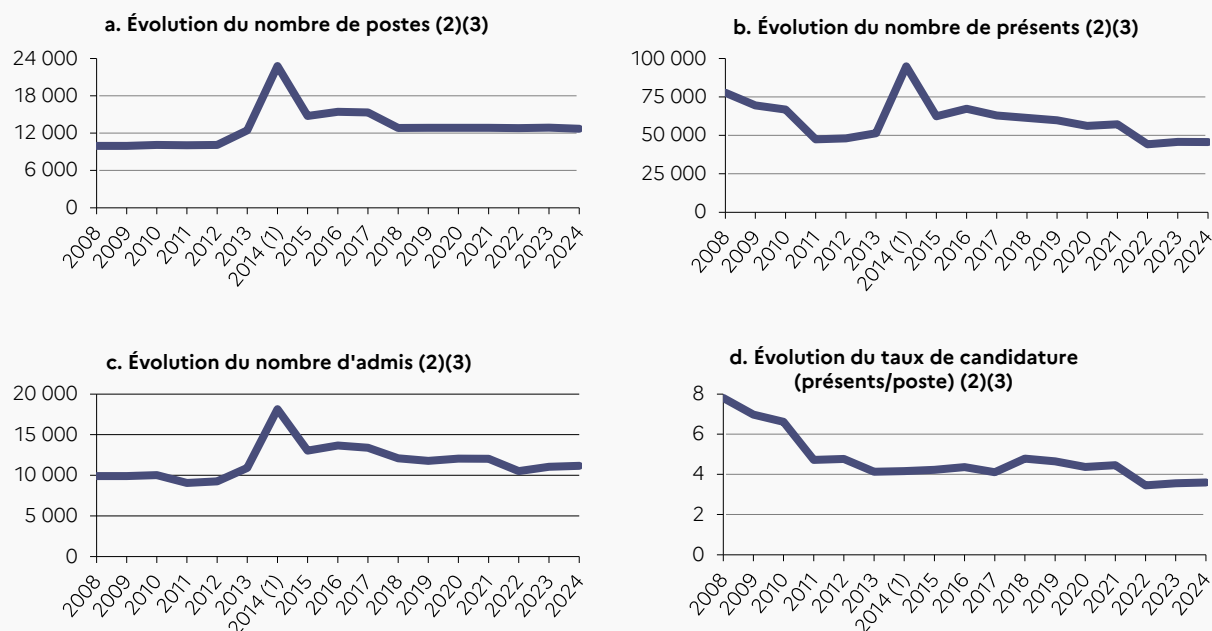
**Figure 5.13 – Concours de recrutement de personnels enseignants
du second degré public**

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 %)
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
2023	Agrégation (1)	1 725	18 370	8 992	48,7	5,2	1 651	46,9	15,0	18,4	95,7
	Capes (2)	5 673	23 430	12 137	56,9	2,1	4 587	59,9	41,5	37,8	80,9
	dont troisième concours	425	2 201	714	50,1	1,7	212	49,5	1,9	29,7	49,9
	Capeps	675	3 583	2 796	31,5	4,1	675	36,0	6,1	24,1	100,0
	dont troisième concours	5	246	50	22,0	10,0	5	20,0	0,0	10,0	100,0
	Capet	645	5 129	1 927	52,0	3,0	543	46,4	4,9	28,2	84,2
	dont troisième concours	75	1 234	346	48,6	4,6	64	37,5	0,6	18,5	85,3
	CAPLP	1 495	8 757	3 076	53,2	2,1	1 072	53,3	9,7	34,9	71,7
	dont troisième concours	125	1 512	453	41,5	3,6	85	32,9	0,8	18,8	68,0
	Total concours externes	10 213	59 269	28 928	51,2	2,8	8 528	53,8	77,2	29,5	83,5
	dont troisièmes concours	630	5 193	1 563	46,4	2,5	366	43,2	3,3	23,4	58,1
	Agrégation	1 015	14 060	9 326	58,7	9,2	1 009	63,3	9,1	10,8	99,4
	Capes (3)	1 015	7 162	4 026	63,1	4,0	916	63,0	8,3	22,8	90,2
	Capeps	85	1 520	1 025	25,4	12,1	85	35,3	0,8	8,3	100,0
	Capet	125	1 786	878	49,9	7,0	119	55,5	1,1	13,6	95,2
	CAPLP	430	3 099	1 589	55,1	3,7	395	53,2	3,5	24,9	91,9
	Total concours internes	2 670	27 627	16 844	56,9	6,3	2 524	60,3	22,8	15,0	94,5
	Total	12 883	86 896	45 772	53,3	3,6	11 052	55,3	100,0	24,1	85,8

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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.
- 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 2023 et 2024.

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 2025, 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.

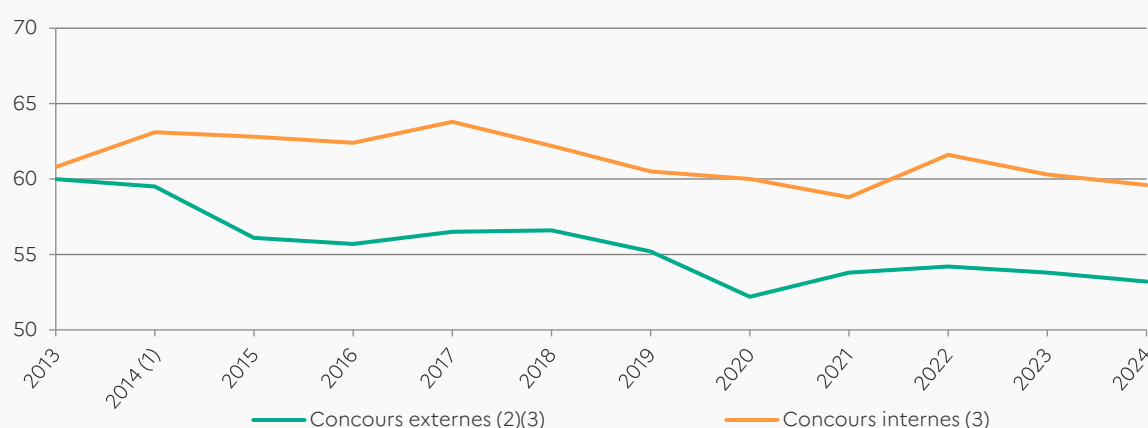
3. Les concours du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte, organisés à partir de 2021, sont pris en compte.

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 2025, 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.

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 2025, 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.
- 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 2024.

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
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
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
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

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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.
- 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	620	5 946	2 724	4,4	561	26,6	20,6	90,5
	dont : mathématiques	380	2 906	1 354	3,6	321	17,8	23,7	84,5
	physique-chimie	158	1 950	836	5,3	158	30,4	18,9	100,0
	Disciplines littéraires et sciences humaines	482	4 231	2 376	4,9	462	51,3	19,4	95,9
	dont : lettres modernes	140	1 059	608	4,3	140	69,3	23,0	100,0
	histoire et géographie	135	1 314	752	5,6	135	43,0	18,0	100,0
	Langues	308	2 811	1 435	4,7	308	77,3	21,5	100,0
	dont : anglais	191	1 689	912	4,8	191	82,7	20,9	100,0
	espagnol	53	530	247	4,7	53	75,5	21,5	100,0
	Disciplines professionnelles	252	4 137	1 587	6,3	225	45,3	14,2	89,3
	dont : économie et gestion	103	1 773	647	6,3	96	61,5	14,8	93,2
	sciences industrielles de l'ingénieur	93	1 257	507	5,5	73	19,2	14,4	78,5
	Disciplines artistiques	54	662	317	5,9	54	46,3	17,0	100,0
	Éducation physique et sportive	51	1 062	481	9,4	51	37,3	10,6	100,0
	Total	1 767	18 849	8 920	5,0	1 661	46,4	18,6	94,0
Agrégation interne	Disciplines scientifiques	299	3 835	2 704	9,0	299	46,2	11,1	100,0
	dont : mathématiques	180	1 837	1 300	7,2	180	37,8	13,8	100,0
	physique-chimie	54	1 018	705	13,1	54	48,1	7,7	100,0
	Disciplines littéraires et sciences humaines	326	3 710	2 457	7,5	326	69,9	13,3	100,0
	dont : lettres modernes	120	1 482	1 023	8,5	120	85,8	11,7	100,0
	histoire et géographie	115	1 190	770	6,7	115	61,7	14,9	100,0
	Langues	195	2 578	1 765	9,1	195	81,0	11,0	100,0
	dont : anglais	80	1 322	895	11,2	80	83,8	8,9	100,0
	espagnol	42	787	545	13,0	42	88,1	7,7	100,0
	Disciplines professionnelles	84	1 987	1 094	13,0	83	60,2	7,6	98,8
	dont : économie et gestion	45	916	458	10,2	45	73,3	9,8	100,0
	sciences industrielles de l'ingénieur	20	661	386	19,3	19	10,5	4,9	95,0
	Disciplines artistiques	35	579	398	11,4	35	57,1	8,8	100,0
	Éducation physique et sportive	110	1 307	942	8,6	110	39,1	11,7	100,0
	Total	1 049	13 996	9 360	8,9	1 048	60,8	11,2	99,9

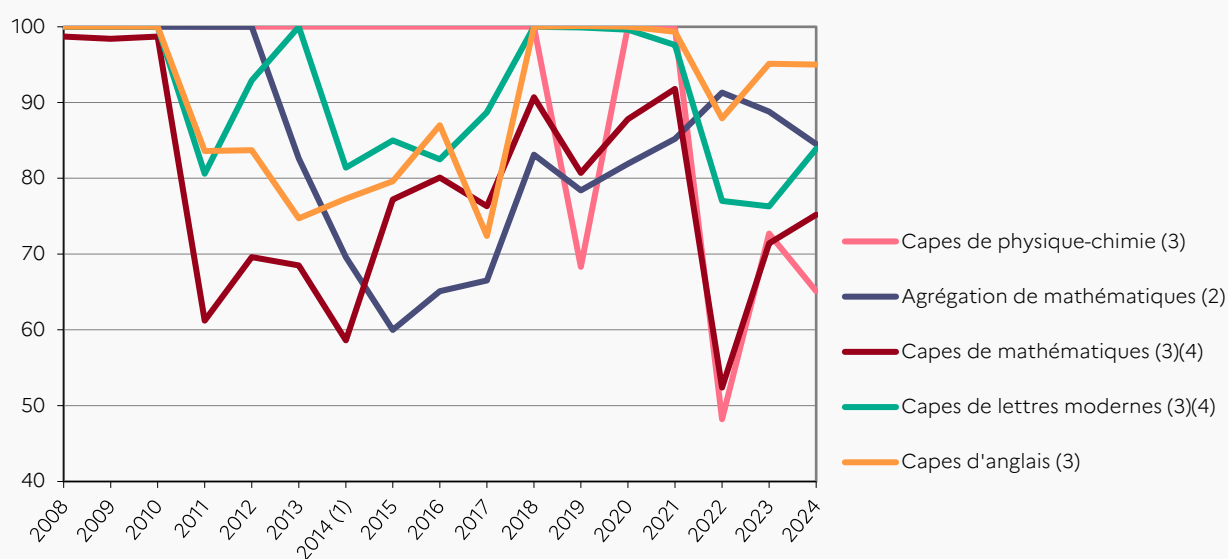
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

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

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 2024.

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

Taux de couverture



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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.

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 candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Capes, Capet, CAPLP externes	Capes :								
	Disciplines scientifiques	2 053	7 341	3 615	1,8	1 582	41,8	43,8	77,1
	<i>dont : mathématiques</i>	1 226	3 831	1 848	1,5	922	36,7	49,9	75,2
	<i>physique-chimie</i>	450	1 244	611	1,4	293	39,2	48,0	65,1
	Disciplines littéraires et sciences humaines	1 864	9 361	5 015	2,7	1 707	60,9	34,0	91,6
	<i>dont : lettres modernes</i>	763	2 576	1 262	1,7	640	79,2	50,7	83,9
	<i>histoire et géographie</i>	634	3 157	1 920	3,0	633	42,8	33,0	99,8
	Langues	1 431	5 315	2 947	2,1	1 248	77,4	42,3	87,2
	<i>dont : anglais</i>	879	2 769	1 573	1,8	835	74,9	53,1	95,0
	<i>espagnol</i>	314	1 392	811	2,6	275	85,8	33,9	87,6
	Disciplines artistiques	232	1 304	679	2,9	195	66,2	28,7	84,1
	Langages spéciaux (1)	2	9	2	1,0	2	100,0	100,0	100,0
	Total Capes (2)(3)	5 582	23 330	12 258	2,2	4 734	59,1	38,6	84,8
	Capeps (2)	690	3 638	2 865	4,2	690	35,8	24,1	100,0
	Capet (2)	624	5 033	1 739	2,8	465	51,6	26,7	74,5
	<i>dont : économie et gestion</i>	292	3 031	964	3,3	260	59,2	27,0	89,0
	<i>sciences industrielles de l'ingénieur</i>	226	915	324	1,4	99	13,1	30,6	43,8
	CAPLP :								
	Disciplines d'enseignement général	501	2 174	824	1,6	355	53,2	43,1	70,9
	<i>dont : mathématiques-physique chimie</i>	245	750	275	1,1	119	32,8	43,3	48,6
	<i>lettres-histoire et géographie</i>	145	791	311	2,1	145	51,7	46,6	100,0
	Disciplines professionnelles	804	5 894	2 356	2,9	648	47,7	27,5	80,6
	<i>dont : économie et gestion</i>	177	2 415	839	4,7	177	61,6	21,1	100,0
	<i>biotechnologies</i>	165	551	233	1,4	96	76,0	41,2	58,2
	Total CAPLP (2)	1 305	8 068	3 180	2,4	1 003	49,7	31,5	76,9

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	376	1 989	1 205	3,2	374	51,9	31,0	99,5
	dont : mathématiques	222	1 101	653	2,9	220	47,3	33,7	99,1
	physique-chimie	79	431	272	3,4	79	46,8	29,0	100,0
	Disciplines littéraires et sciences humaines	312	3 093	1 696	5,4	291	61,5	17,2	93,3
	dont : lettres modernes	105	910	510	4,9	100	83,0	19,6	95,2
	histoire et géographie	93	990	578	6,2	80	50,0	13,8	86,0
	Langues	265	1 461	823	3,1	235	80,4	28,6	88,7
	dont : anglais	136	744	408	3,0	126	80,2	30,9	92,6
	espagnol	73	461	269	3,7	73	79,5	27,1	100,0
	Disciplines artistiques	67	401	224	3,3	67	76,1	29,9	100,0
	Total Capes (4)	1 020	6 944	3 948	3,9	967	63,4	24,5	94,8
	Capeps	85	1 531	1 039	12,2	85	27,1	8,2	100,0
	Capet	142	1 666	877	6,2	125	52,0	14,3	88,0
	dont : économie et gestion	70	928	493	7,0	70	61,4	14,2	100,0
	sciences industrielles de l'ingénieur	50	407	223	4,5	33	15,2	14,8	66,0
	CAPLP :								
	Disciplines d'enseignement général	146	1 028	546	3,7	140	62,1	25,6	95,9
	dont : mathématiques-physique chimie	51	317	182	3,6	45	51,1	24,7	88,2
	lettres-histoire et géographie	65	440	237	3,6	65	55,4	27,4	100,0
	Disciplines professionnelles	276	1 758	931	3,4	250	53,6	26,9	90,6
	dont : économie et gestion	26	480	221	8,5	26	76,9	11,8	100,0
	biotechnologies	65	237	129	2,0	59	89,8	45,7	90,8
	Total CAPLP	422	2 786	1 477	3,5	390	56,7	26,4	92,4

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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.

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 2024.

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 2024, 47 100 candidats se sont inscrits aux différents concours externes du second degré public, pour 58 900 inscriptions : 9 000 candidats se sont inscrits plusieurs fois, soit 19 % des candidats effectifs (**Figure 5.21**). Parmi les 25 700 candidats présents, 12 % se sont présentés à plusieurs concours externes. Les 8 600 admissions aux concours externes 2024 correspondent à 8 200 personnes. Ainsi, 4 % des candidats effectifs sont déclarés admis à plusieurs concours externes.

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

	Inscrits	Présents	Admis
Candidatures	58 918	28 962	8 553
Candidats	47 123	25 736	8 204
dont multicandidats	8 975	3 057	348
% de multicandidats	19,0	11,9	4,2

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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 2024.

Les étudiants issus d'un Inspé représentent 14 % des inscrits à au moins un concours externe enseignant du second degré public en 2024, loin derrière la catégorie « Enseignants et personnels d'éducation et de surveillance » qui compose 46 % 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 (38 % des admis). La part des étudiants hors Inspé, inscrits dans d'autres formations post-bac l'année du concours, s'accroît de l'inscription jusqu'à l'admission mais dans une moindre mesure (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	6 478	13,8	5 974	23,2	3 112	37,9	-7,8
Étudiants hors Inspé	3 867	8,2	3 106	12,1	1 387	16,9	-19,7
Élèves ENS	520	1,1	501	1,9	403	4,9	-3,7
Enseignants et personnels d'éducation et de surveillance	21 725	46,1	11 224	43,6	2 198	26,8	-48,3
Autres emplois	9 303	19,7	2 747	10,7	567	6,9	-70,5
Sans emploi	5 230	11,1	2 184	8,5	537	6,6	-58,2
Ensemble	47 123	100,0	25 736	100,0	8 204	100,0	-45,4

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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 2024.

Globalement, 45 % des inscrits en 2024 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 8 % des inscrits pour les étudiants Inspé, 48 % pour les enseignants et personnels d'éducation et de surveillance, 70 % pour la catégorie « Autres emplois ».

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

À la session 2024, 1 100 contrats sont offerts aux concours de recrutement de professeurs des écoles dans l'enseignement privé sous contrat, 900 pour les concours externes (dont 30 pour le troisième concours) et 200 pour les concours internes (**Figure 5.23**). L'offre globale est comparable à celle de 2023 dans les deux voies de recrutement. Elle oscille autour de 1 000 contrats depuis 2021 (**Figure 5.24**). Globalement stable, en 2024 le nombre de présents augmente de nouveau aux concours externes tandis qu'il repart à la baisse aux concours internes.

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 quatre présents pour un contrat contre deux dans le public pour la session de droit commun. Cette moyenne masque une forte disparité académique : un présent pour un contrat dans l'académie de Créteil, deux dans les académies de Paris et de Versailles, quatre dans l'académie de Nantes offrant le plus de contrats. Le taux s'élève à sept dans l'académie d'Amiens, à huit en Corse et onze en Martinique (**Figure 5.25**). Aux concours internes, avec en moyenne deux présents pour un contrat, le taux de candidature est assez proche de celui du public.

Des concours plus sélectifs dans le privé sous contrat que dans le public

En moyenne, 28 % des présents aux concours externes de professeurs des écoles ont été reçus, soit 6 points de moins que dans l'enseignement public (session de droit commun). Le taux de réussite, très variable selon les académies, est d'autant plus élevé que le taux de candidature est faible, comme dans le public. Les taux de réussite les plus élevés concernent les académies de Créteil (62 %) et de Paris (60 %). Ils descendent à 23 % dans l'académie de Nantes, 9 % dans celle de Martinique et 6 % en Polynésie française.

Des taux de couverture plus importants dans le privé sous contrat que dans le public

À la session 2024, le taux de contrats pourvus dans le premier degré privé sous contrat est de 93 % au lieu de 95 % en 2023. Aux concours externes, presque toutes les académies ont pourvu les contrats ouverts avec les candidats retenus sur liste principale (99 % comme en 2023). En revanche, à l'exception du premier concours interne, le taux de couverture se dégrade aux différents concours internes. Le recul est lié mécaniquement à la baisse du nombre d'admis plus forte que celui des contrats.

Les femmes constituent 94 % des admis, soit six points de plus que dans le 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 2024 (94 %). Au cours de la période 2013-2024, le taux varie entre 91 % et 95 % (**Figure 5.26**). Très variable aux concours internes pour la même période, leur part fléchit légèrement en 2024 comparé à 2023 (92 % contre 94 %).

Les femmes affichent des taux de réussite plus élevés que ceux des hommes dans les deux voies de recrutement (**Figure 5.27**).

En 2024, les lauréats des concours externes du privé sous contrat ont en moyenne 30,6 ans et 39,5 ans pour ceux des concours internes (**Figure 5.28**). Au global, la moyenne d'âge passe de 29,2 ans en 2013 à 31,8 ans en 2024. 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 5.23 – 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 %)
2024	Concours externes	850	9 604	3 036	91,4	3,6	845	94,1	86,2	27,8	99,4
	<i>dont troisième concours</i>	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
2023	Concours externes	850	9 534	2 912	91,5	3,4	841	94,6	83,6	28,9	98,9
	<i>dont troisième concours</i>	30	508	84	91,7	2,8	28	96,4	2,8	33,3	93,3
	Premier concours interne	5	42	16	81,3	3,2	5	80,0	0,5	31,3	100,0
	Seconds concours internes	144	1 267	403	91,8	2,8	103	93,2	10,2	25,6	71,5
	Concours interne exceptionnel	59	312	168	91,7	2,8	57	96,5	5,7	33,9	96,6
	Total concours internes	208	1 621	587	91,5	2,8	165	93,9	16,4	28,1	79,3
	Total	1 058	11 155	3 499	91,5	3,3	1 006	94,5	100,0	28,8	95,1

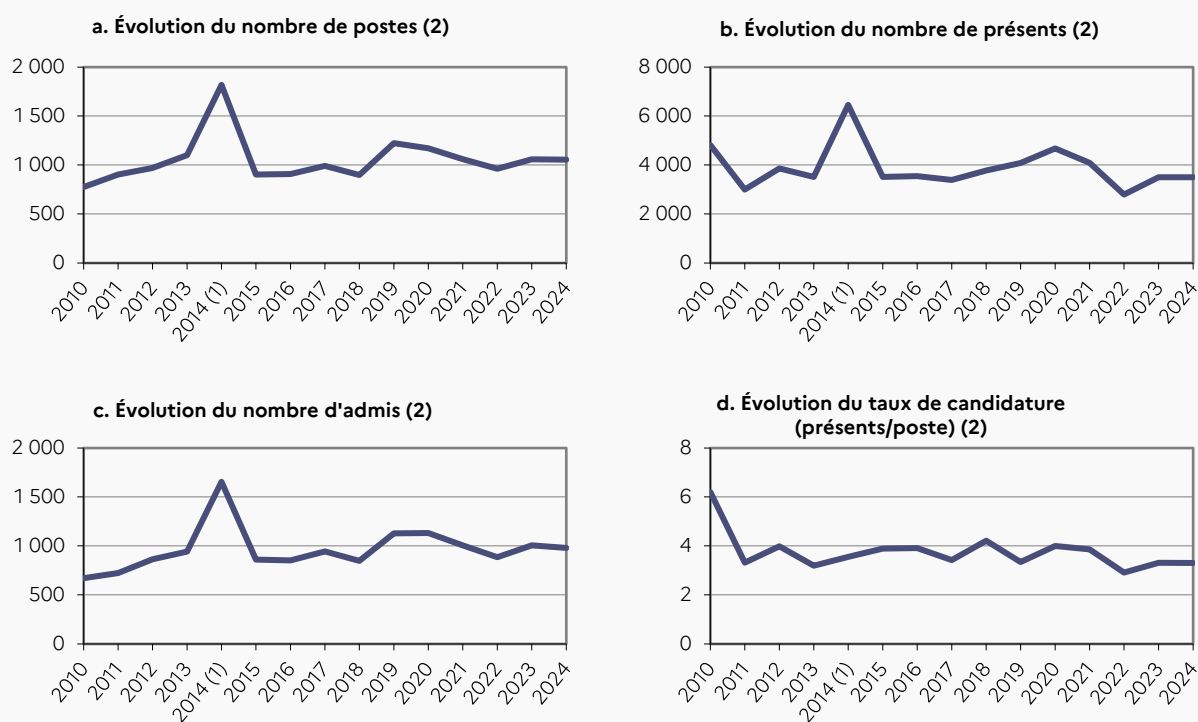
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

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 2023 et 2024.

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



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. La session exceptionnelle est prise en compte.

2. Le concours interne exceptionnel, organisé à partir de 2023, est pris en compte.

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	25	95	3,8	25	96,0	26,3	100,0
Amiens	10	67	6,7	10	80,0	14,9	100,0
Besançon	6	21	3,5	6	100,0	28,6	100,0
Bordeaux	39	146	3,7	34	94,1	23,3	87,2
Clermont-Ferrand (1)	18	54	3,0	21	85,7	38,9	116,7
Corse	1	8	8,0	1	n.s.	12,5	100,0
Créteil	63	89	1,4	55	94,5	61,8	87,3
Dijon	10	35	3,5	10	90,0	28,6	100,0
Grenoble (1)	25	96	3,8	26	100,0	27,1	104,0
Lille	70	240	3,4	70	95,7	29,2	100,0
Limoges	3	7	2,3	2	n.s.	28,6	66,7
Lyon	70	214	3,1	70	90,0	32,7	100,0
Montpellier	37	96	2,6	30	93,3	31,3	81,1
Nancy-Metz	12	31	2,6	11	81,8	35,5	91,7
Nantes	130	573	4,4	130	93,1	22,7	100,0
Nice (1)	8	42	5,3	11	90,9	26,2	137,5
Normandie	31	172	5,5	31	93,5	18,0	100,0
Orléans-Tours	30	74	2,5	30	93,3	40,5	100,0
Paris (1)	61	129	2,1	78	98,7	60,5	127,9
Poitiers	6	34	5,7	6	100,0	17,6	100,0
Reims	16	34	2,1	16	93,8	47,1	100,0
Rennes	60	361	6,0	57	94,7	15,8	95,0
Strasbourg	4	25	6,3	4	n.s.	16,0	100,0
Toulouse	29	126	4,3	29	100,0	23,0	100,0
Versailles	54	131	2,4	54	96,3	41,2	100,0
Guadeloupe	5	14	2,8	4	n.s.	28,6	80,0
Guyane	4	8	2,0	3	n.s.	37,5	75,0
Martinique	2	22	11,0	2	n.s.	9,1	100,0
La Réunion	18	75	4,2	18	94,4	24,0	100,0
Polynésie française	3	17	5,7	1	n.s.	5,9	33,3
Total	850	3 036	3,6	845	94,1	27,8	99,4

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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.

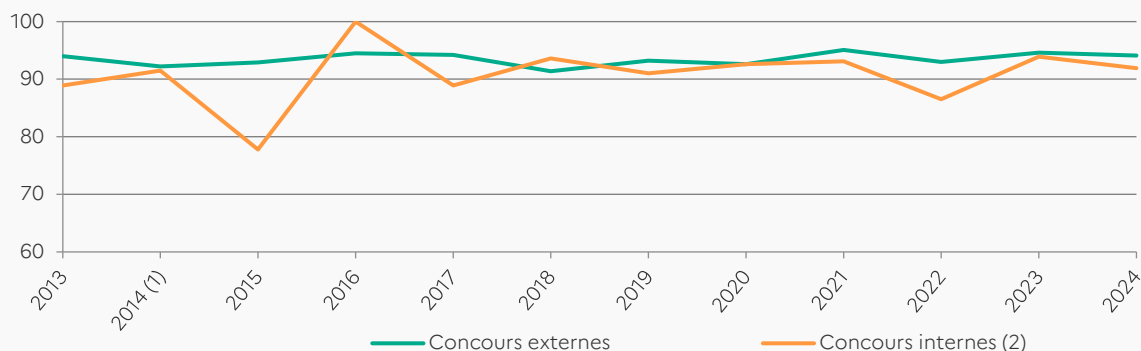
n.s. : non significatif.

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 2024.

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 2025, DEPP

1. La session exceptionnelle est prise en compte.

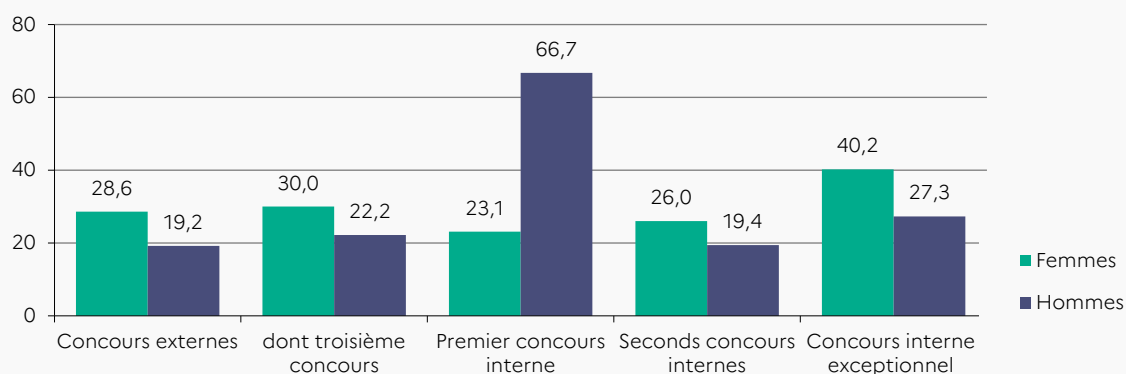
2. Le concours interne exceptionnel, organisé à partir de 2023, est pris en compte.

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 2025, DEPP

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 2024.

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
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
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
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

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. La session exceptionnelle est prise en compte.

2. Le concours interne exceptionnel, organisé à partir de 2023, est pris en compte.

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 2024, 7 500 candidats se sont inscrits aux concours externes de professeurs des écoles du privé sous contrat (**Figure 5.29**) pour 9 600 inscriptions. En effet, 1 000 candidats se sont inscrits plusieurs fois, soit 14 % des candidats effectifs. Parmi les 3 000 candidats présents, la quasi-totalité se sont présentés à un seul concours externe. Il n'y a pas d'admissions multiples aux concours externes 2024.

Figure 5.29 – Multicandidatures aux concours de recrutement externes des enseignants du premier degré privé sous contrat (1)

	Inscrits	Présents	Admis
Candidatures	9 604	3 036	845
Candidats	7 485	3 033	845
dont multicandidats	1 020	3	0
% de multicandidats	13,6	0,1	0,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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 2024.

Les candidats ayant déclaré déjà exercer des fonctions d'enseignants, d'éducation ou de surveillance constituent 43 % des inscrits à au moins un concours externe enseignant du premier degré privé sous contrat en 2024 (**Figure 5.30**). Par ailleurs, la catégorie « Autres emplois » représente 23 % des inscrits. Les étudiants sont minoritaires, Inspé (10 %) ou hors Inspé (8 %). Toutefois, leur part augmente à chaque étape du concours : ils représentent chacun 20 % des admis.

Figure 5.30 – 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	713	9,5	384	12,7	167	19,8	-46,1
Étudiants hors Inspé	575	7,7	388	12,8	179	21,2	-32,5
Enseignants et personnels d'éducation et de surveillance	3 187	42,6	1 502	49,5	293	34,7	-52,9
Autres emplois	1 738	23,2	381	12,6	100	11,8	-78,1
Sans emploi	1 272	17,0	378	12,4	106	12,5	-70,3
Ensemble	7 485	100,0	3 033	100,0	845	100,0	-59,5

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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 2024.

Globalement, les désistements entre l'inscription et le passage de la première épreuve écrite sont plus importants dans le privé sous contrat (59 %) que dans le public (47 %). Ils varient selon l'origine des candidats, avec une évaporation de 33 % des inscrits pour les étudiants hors Inspé, 53 % pour les enseignants et personnels d'éducation et de surveillance, 78 % pour la catégorie « Autres emplois ».

E. LES CONCOURS DE PERSONNELS ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PRIVÉ SOUS CONTRAT

À la session 2024 des concours de recrutement d'enseignants du second degré privé sous contrat, l'offre se maintient pour la sixième session consécutive. Ainsi, 2 800 contrats sont ouverts, 1 300 pour les concours externes (dont 50 pour les troisièmes concours) et 1 500 pour les concours internes (**Figure 5.31**). Contrairement aux concours équivalents de l'enseignement public, les présents sont plus nombreux en 2024 qu'en 2023. Entre 2021 et 2022, les effectifs de présents avaient baissé fortement en lien avec la mise en œuvre de la réforme des concours (**Figure 5.32**). Sur les six dernières années, ces effectifs se réduisent de 12 %, alors que l'offre est stable.

Quatre présents pour un contrat, comme dans le public

Le taux de candidature moyen aux concours enseignants du second degré privé sous contrat se maintient depuis 2019 autour de quatre présents pour un contrat ouvert. L'agrégation interne et le Capes externe sont les concours enseignants les plus attractifs dans le second degré privé sous contrat avec des taux de candidature plus élevés que la moyenne.

Contrairement aux concours équivalents de l'enseignement public, les taux de réussite diminuent légèrement aux concours externes en 2024 : en moyenne, 25 % des présents ont été reçus contre 26 % en 2023. Les chances de succès aux concours internes restent plus fortes dans le privé que dans le public (+ 7 points en 2024).

Entre 2023 et 2024, le taux de contrats pourvus se dégrade de nouveau aux concours internes

À la différence du second degré public, l'entrée par voie externe est minoritaire : 49 % des admis sont issus des concours externes.

Globalement, 93 % des contrats ouverts sont pourvus aux différents concours enseignants du second degré privé sous contrat. Aux concours externes, le taux de couverture est stable (98 %). Aux concours internes, il continue de reculer (89 % contre 91 % en 2023), particulièrement au CAPLP (-6 points). Les taux de couverture restent en moyenne plus élevés dans le privé (98 %) que dans le public (86 %) aux concours externes.

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, tant

dans les recrutements internes que les recrutements externes. Pourtant, leur part ne cesse de décroître dans chacune des voies de recrutement au cours de la période 2013-2024 (-11 points à l'externe comme à l'interne) (**Figure 5.33**). Les recrutements aux Capes sont très nettement les moins féminisés avec 25 % de femmes parmi les lauréats pour l'interne et 38 % pour l'externe. Les femmes ont un taux de réussite plus élevé que celui des hommes pour la plupart des concours (**Figure 5.34**).

Entre 2013 et 2024, la moyenne d'âge des admis aux concours enseignants du second degré privé sous contrat passe de 32,8 ans à 35,1 ans (**Figure 5.35**). Elle est plus élevée de trois à quatre ans que celle des admis du public. Les lauréats des concours externes 2024 sont en moyenne plus jeunes (31,1 ans) que ceux des concours internes (38,9 ans).

L'agrégation interne reste attractive avec onze candidats pour un contrat

À l'agrégation interne de l'enseignement privé sous contrat, l'offre est proche de celle de 2023 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 neuf candidats dans l'enseignement public. Comme en 2023, tous les contrats sont globalement pourvus dans les disciplines scientifiques. À la différence de la session précédente, les disciplines littéraires et de sciences humaines et les langues sont légèrement déficitaires. Si les difficultés de recrutement persistent dans les sections professionnelles, le taux de couverture est stable avec 93 % de postes pourvus.

La proportion moyenne de femmes parmi les lauréats de l'agrégation interne du privé (65 %) est supérieure à celle du public (61 %). Elle atteint en moyenne 77 % en langues, contre 57 % dans les disciplines scientifiques (38 % en mathématiques).

En 2024, la quasi-totalité des contrats pourvus au Capes externe dans le privé sous contrat

Dans l'enseignement privé sous contrat, le taux de couverture moyen au Capes externe est comparable à celui de la session précédente (99 %) (**Figure 5.31**). Il reste bien supérieur à celui du concours équivalent du public (85 %). Aux Capes externes de mathématiques et d'anglais, l'intégralité de l'offre est pourvue, contrairement au public (**Figure 5.37**). L'écart est surtout marqué au Capes externe de physique-chimie (98 % contre 65 % dans le public). À l'exception du Capes, la session 2024 n'a pas permis de pourvoir l'ensemble des contrats ouverts

aux différents concours internes et externes, comme dans l'enseignement public.

Aux concours externes, dans les disciplines d'enseignement général, les femmes sont largement majoritaires parmi les admis aux Capes de lettres modernes (80 %) et de langues (79 %), contrairement aux Capes de physique-chimie (35 %) et de

mathématiques (43 %). Dans les sections professionnelles, les lauréates sont parfois peu nombreuses, comme en sciences industrielles de l'ingénieur (25 % au Capet externe), mais majoritaires en économie et gestion (65 % au Capet externe et 79 % 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 %)
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
2023	Capes	963	6 473	3 375	60,2	3,5	951	63,4	35,4	28,2	98,8
	dont troisième concours	40	674	252	68,3	6,3	40	80,0	1,5	15,9	100,0
	Capeps	71	575	417	34,3	5,9	71	29,6	2,7	17,0	100,0
	Capet	66	1 015	393	56,5	6,0	66	71,2	2,5	16,8	100,0
	CAPLP	200	1 758	668	60,8	3,3	191	60,7	7,1	28,6	95,5
	dont troisième concours	9	226	66	75,8	7,3	9	55,6	0,3	13,6	100,0
	Total concours externes/ Cafep (1)	1 300	9 821	4 853	57,7	3,7	1 279	61,5	47,7	26,4	98,4
	dont troisième concours	49	900	318	69,8	6,5	49	75,5	1,8	15,4	100,0
	Agrégation	155	2 506	1 684	65,7	10,9	154	67,5	5,7	9,1	99,4
	Capes	1 002	3 843	2 816	67,4	2,8	869	72,3	32,4	30,9	86,7
	Capeps	121	682	545	25,3	4,5	121	28,1	4,5	22,2	100,0
	Capet	111	648	440	52,5	4,0	106	55,7	3,9	24,1	95,5
	CAPLP	161	817	577	63,6	3,6	155	65,2	5,8	26,9	96,3
	Total concours internes/ CAER (2)	1 550	8 496	6 062	61,7	3,9	1 405	65,9	52,3	23,2	90,6
	Total	2 850	18 317	10 915	59,9	3,8	2 684	63,8	100,0	24,6	94,2

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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.

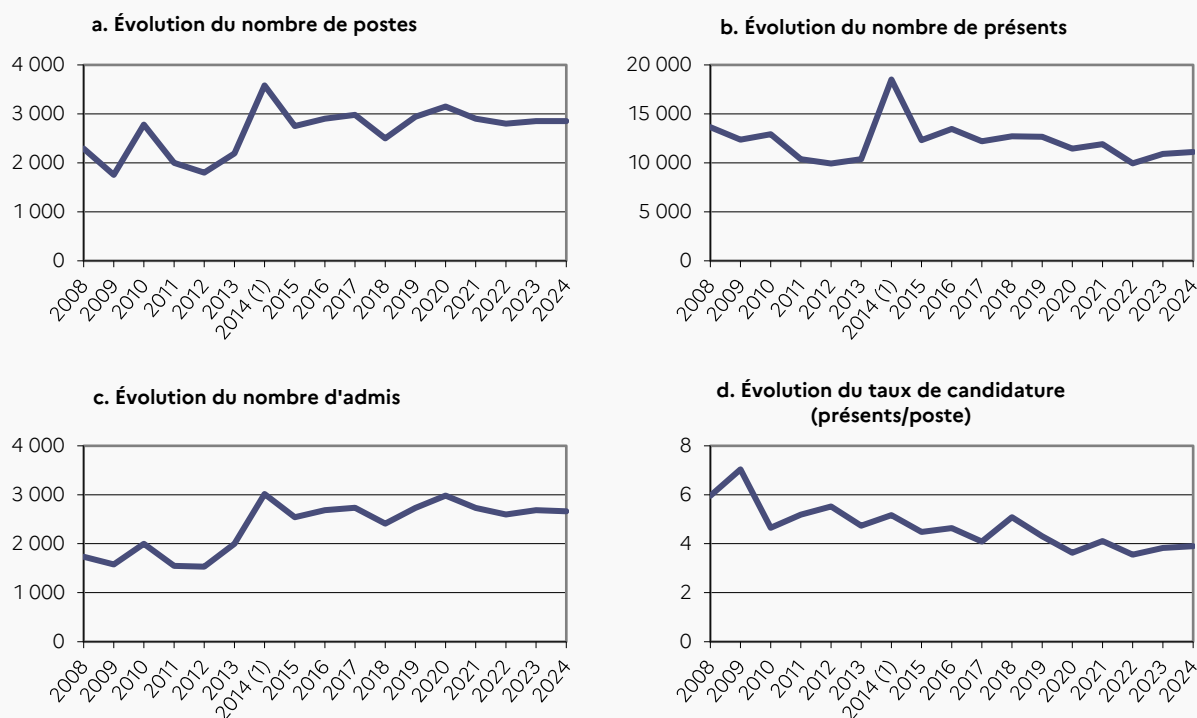
2. Concours d'accès aux échelles de rémunération d'enseignants correspondants aux différents concours internes de recrutement de l'enseignement public.

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 2023 et 2024.

Figure 5.32 – Concours externes et internes de personnels enseignants du second degré privé sous contrat : évolution du nombre de postes, de présents, d'admis et du taux de candidature



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

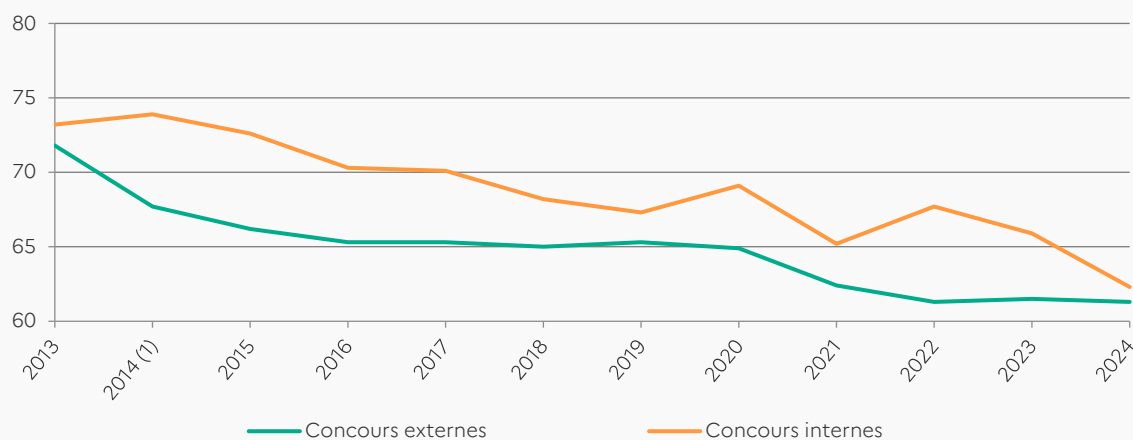
1. La session exceptionnelle est prise en compte.

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 2025, DEPP

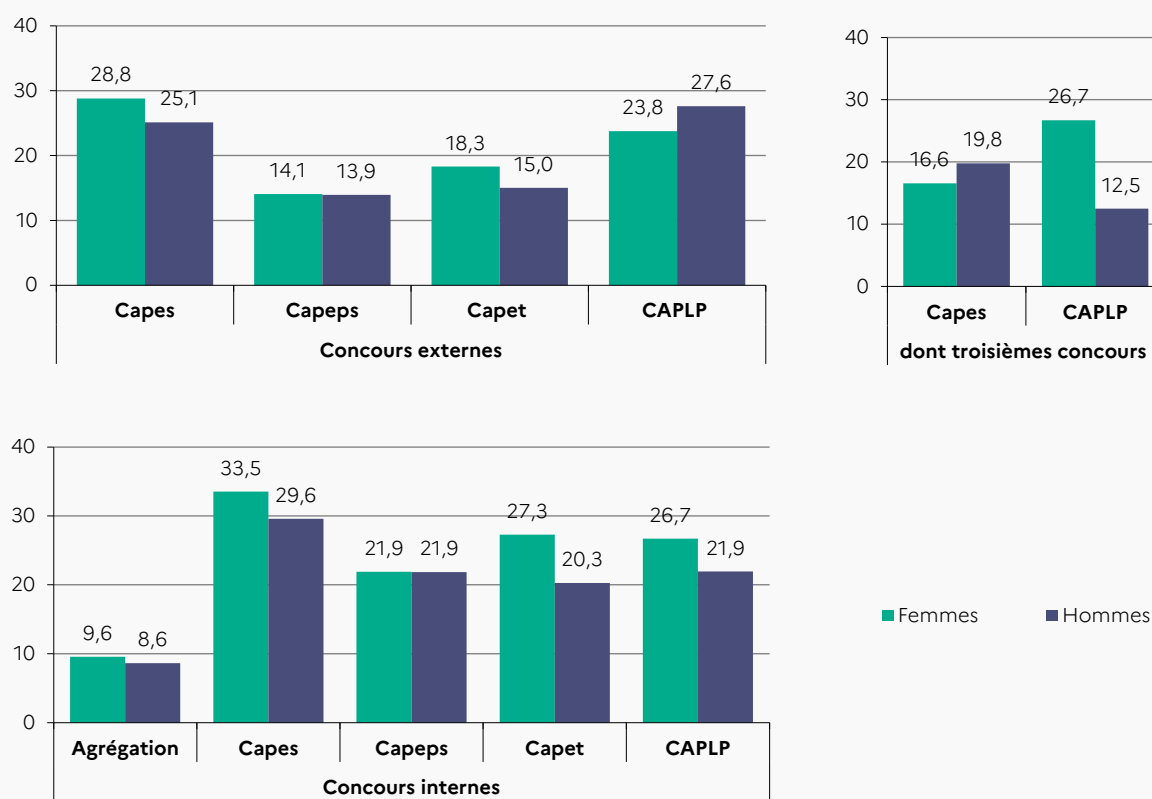
1. La session exceptionnelle est prise en compte.

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 2025, DEPP

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 2024.

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
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
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
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

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. La session exceptionnelle est prise en compte.

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 candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/contrats) (en %)
Disciplines scientifiques	47	816	558	11,9	47	57,4	8,4	100,0
<i>dont : mathématiques</i>	21	334	227	10,8	21	38,1	9,3	100,0
<i>sciences de la vie, Terre et Univers</i>	15	244	166	11,1	15	93,3	9,0	100,0
Disciplines littéraires et sciences humaines	48	680	450	9,4	46	67,4	10,2	95,8
<i>dont : lettres modernes</i>	18	257	176	9,8	18	72,2	10,2	100,0
<i>histoire et géographie</i>	16	197	123	7,7	14	71,4	11,4	87,5
Langues	37	480	334	9,0	35	77,1	10,5	94,6
<i>dont : anglais</i>	17	242	157	9,2	17	76,5	10,8	100,0
<i>espagnol</i>	11	164	124	11,3	11	81,8	8,9	100,0
Disciplines professionnelles	15	266	143	9,5	14	64,3	9,8	93,3
<i>dont : économie et gestion</i>	7	123	57	8,1	7	85,7	12,3	100,0
Disciplines artistiques	5	107	75	15,0	5	80,0	6,7	100,0
Éducation physique et sportive	10	209	146	14,6	10	40,0	6,8	100,0
Total	162	2 558	1 706	10,5	157	65,0	9,2	96,9

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

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 2024.

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 ca ² ndi- dature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/ présents) (en %)	Taux de couverture (admis/ contrats) (en %)
Capes, Capet, CAPLP externes (Cafep)	Capes :								
	Disciplines scientifiques	357	2 081	1 041	2,9	355	47,0	34,1	99,4
	<i>dont : mathématiques</i>	202	1 094	532	2,6	202	43,1	38,0	100,0
	<i>physique-chimie</i>	82	397	190	2,3	80	35,0	42,1	97,6
	Disciplines littéraires et sciences humaines	327	2 616	1 387	4,2	326	66,6	23,5	99,7
	<i>dont : lettres modernes</i>	143	865	427	3,0	142	80,3	33,3	99,3
	<i>histoire et géographie</i>	119	909	561	4,7	119	51,3	21,2	100,0
	Langues	269	1 804	1 003	3,7	266	79,3	26,5	98,9
	<i>dont : anglais</i>	169	999	549	3,2	169	84,0	30,8	100,0
	<i>espagnol</i>	61	558	324	5,3	61	80,3	18,8	100,0
	Disciplines artistiques	33	273	143	4,3	30	80,0	21,0	90,9
	Total Capes (1)	986	6 774	3 574	3,6	977	63,4	27,3	99,1
	Capeps	73	677	522	7,2	73	38,4	14,0	100,0
	Capet	70	980	397	5,7	67	61,2	16,9	95,7
	<i>dont : économie et gestion</i>	40	582	228	5,7	37	64,9	16,2	92,5
	<i>sciences industrielles de l'ingénieur</i>	16	168	79	4,9	16	25,0	20,3	100,0
	CAPLP :								
	Disciplines d'enseignement général	86	497	197	2,3	80	61,3	40,6	93,0
	<i>dont : mathématiques-physique chimie</i>	37	194	79	2,1	37	45,9	46,8	100,0
	<i>lettres-histoire et géographie</i>	23	148	56	2,4	23	56,5	41,1	100,0
	Disciplines professionnelles	115	1 202	562	4,9	111	58,6	19,8	96,5
	<i>dont : économie et gestion</i>	43	595	254	5,9	43	79,1	16,9	100,0
	<i>biotechnologies</i>	21	142	71	3,4	21	61,9	29,6	100,0
	Total CAPLP (1)	201	1 699	759	3,8	191	59,7	25,2	95,0

Figure 5.37 – (suite)

		Contrats	Inscrits	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/contrats) (en %)
Capes, Capet, CAPLP internes (CAER)	Capes :								
	Disciplines scientifiques	339	793	566	1,7	225	56,4	39,8	66,4
	<i>dont : mathématiques</i>	147	322	223	1,5	101	59,4	45,3	68,7
	<i>physique-chimie</i>	93	204	145	1,6	57	36,8	39,3	61,3
	Disciplines littéraires et sciences humaines	344	1 509	1 098	3,2	319	61,1	29,1	92,7
	<i>dont : lettres modernes</i>	127	435	308	2,4	115	84,3	37,3	90,6
	<i>histoire et géographie</i>	147	740	578	3,9	134	47,0	23,2	91,2
	Langues	234	1 002	743	3,2	232	86,2	31,2	99,1
	<i>dont : anglais</i>	130	419	296	2,3	130	85,4	43,9	100,0
	<i>espagnol</i>	65	396	315	4,8	65	83,1	20,6	100,0
	Disciplines artistiques	53	236	172	3,2	53	73,6	30,8	100,0
	Total Capes	970	3 540	2 579	2,7	829	67,7	32,1	85,5
	Capeps	122	718	558	4,6	122	24,6	21,9	100,0
	Capet	109	625	437	4,0	104	57,7	23,8	95,4
	<i>dont : économie et gestion</i>	66	331	239	3,6	66	68,2	27,6	100,0
	<i>sciences industrielles de l'ingénieur</i>	22	168	121	5,5	22	13,6	18,2	100,0
	CAPLP :								
	Disciplines d'enseignement général	78	275	163	2,1	63	61,9	38,7	80,8
	<i>dont : mathématiques-physique chimie</i>	27	81	56	2,1	18	55,6	32,1	66,7
	<i>lettres-histoire et géographie</i>	26	121	70	2,7	26	50,0	37,1	100,0
	Disciplines professionnelles	79	575	411	5,2	79	64,6	19,2	100,0
	<i>dont : économie et gestion</i>	24	199	135	5,6	24	75,0	17,8	100,0
	<i>biotechnologies</i>	10	72	58	5,8	10	90,0	17,2	100,0
	Total CAPLP	157	850	574	3,7	142	63,4	24,7	90,4

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

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

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 2024.

Candidatures multiples et origine des candidats aux concours externes d'enseignants du second degré privé sous contrat

À la session 2024, 9 000 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 5 100 candidats présents, 4 % se sont présentés à plusieurs concours externes. Les 1 300 admissions aux concours externes 2024 correspondent en quasi-totalité au nombre d'admis : 1 % des candidats effectifs est déclaré admis à plusieurs concours externes.

Figure 5.38 – Multicandidatures aux concours de recrutement externes des enseignants du second degré privé sous contrat (1)

	Inscrits	Présents	Admis
Candidatures	10 130	5 252	1 308
Candidats	8 979	5 050	1 291
dont multicandidats	951	196	17
% de multicandidats	10,6	3,9	1,3

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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 2024.

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 2023 (**Figure 5.39**). Par ailleurs, la catégorie « Autres emplois » représente 19 % 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 27 % et 13 % 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	944	10,5	859	17,0	352	27,3	-9,0
Étudiants hors Inspé	610	6,8	469	9,3	173	13,4	-23,1
Élèves ENS	9	0,1	6	0,1	2	0,2	-33,3
Enseignants et personnels d'éducation et de surveillance	4 801	53,5	2 771	54,9	579	44,8	-42,3
Autres emplois	1 735	19,3	545	10,8	98	7,6	-68,6
Sans emploi	880	9,8	400	7,9	87	6,7	-54,5
Ensemble	8 979	100,0	5 050	100,0	1 291	100,0	-43,8

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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 2024.

Globalement, 44 % des inscrits en 2024 renoncent à se présenter à au moins un concours externe avant même le passage de la première épreuve écrite (45 % pour le second degré public). Les désistements varient selon l'origine des candidats, avec une évaporation de 9 % des inscrits pour les étudiants Inspé, 42 % pour les enseignants et personnels d'éducation et de surveillance, 69 % 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, 680 postes sont offerts à la session 2024 (dont 40 pour le troisième concours) au lieu de 690 à la session 2023) (**Figures 5.40 et 5.41**). Tous les postes sont pourvus.

Au concours de recrutement d'inspecteurs de l'éducation nationale (IEN), 130 postes sont offerts au lieu de 125 à la session précédente. À l'issue de l'épreuve d'admission, 1 poste est resté vacant dans la spécialité lettres-langues vivantes, contrairement à la session précédente pour laquelle tous les postes étaient pourvus. Au concours d'inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR), l'offre de postes continue de baisser (75 contre 80 en 2023) et 9 postes sont restés vacants (2 en 2023).

Le taux de réussite global aux concours d'inspection et de direction recule de 3 points entre 2023 et 2024. Cette baisse sensible s'explique par des admis moins nombreux pour un effectif de présents stable. Le ratio reste plus élevé pour les IA-IPR (31 %) que pour les IEN (19 %) et les personnels de direction (27 %). Il est très variable selon la spécialité.

Une offre de postes globalement stable entre 2023 et 2024

L'offre de postes aux concours de personnels de direction est comparable à celle de 2023. Elle diminue de 2013 à 2021, puis repart à la hausse les deux sessions suivantes (**Figure 5.41**). Aux concours de personnels d'inspection, l'offre est identique à la

session précédente, après une baisse sensible entre 2022 et 2023 et une stabilité globale depuis 2013. Pour la période 2013-2024, la tendance générale à la baisse des effectifs de présents s'inverse légèrement en 2023, mais reprend en 2024. Le nombre de présents aux différents concours d'encadrement est inférieur de 35 % à celui de la session 2013 pour une offre stable.

Le taux de candidature aux concours de direction oscille autour de quatre présents pour un poste depuis 2022. Ce taux se maintient à quatre aux concours d'inspection pour la seconde session consécutive, au lieu de trois en 2022, son plus bas niveau depuis 2013.

Deux tiers des admis sont des femmes

La proportion de femmes parmi les admis est de 71 % pour les IEN, 48 % pour les IA-IPR et 66 % 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. Sur les douze dernières années, la part des femmes augmente de 10 points parmi les admis aux concours de direction et de 28 points au concours d'IEN. En revanche, elle diminue de 1 point au concours d'IA-IPR. En moyenne, 27 % des candidates présentes sont admises contre 23 % pour les candidats. Le taux de réussite des femmes et des hommes varie selon le corps (**Figure 5.43**).

Figure 5.40 – Concours de recrutement de personnels de direction et d'inspection

	Postes	Présents (1)	Femmes (en %)	Taux de candi- dature	Admis	Taux de réussite (admis/ présents) (en %)	Taux de couverture (admis/ postes) (en %)
Personnels de direction							
Concours interne	640	2 314	62,2	3,6	640	27,7	100,0
Troisième concours	40	203	56,2	5,1	40	19,7	100,0
Total personnels de direction	680	2 517	61,7	3,7	680	27,0	100,0
Inspecteurs de l'éducation nationale (IEN)							
Enseignement du premier degré	91	461	74,0	5,1	91	19,7	100,0
Information et orientation	8	39	69,2	4,9	8	20,5	100,0
Enseignement général	10	52	67,3	5,2	9	17,3	90,0
Lettres-langues vivantes	2	12	83,3	6,0	1	8,3	50,0
Lettres-histoire géographie	4	22	72,7	5,5	4	18,2	100,0
Mathématiques-physique chimie	4	18	50,0	4,5	4	22,2	100,0
Enseignement technique	21	132	41,7	6,3	21	15,9	100,0
Économie et gestion	7	45	71,1	6,4	7	15,6	100,0
Sciences biologiques et sciences sociales appliquées	5	21	81,0	4,2	5	23,8	100,0
Sciences et techniques industrielles	9	66	9,1	7,3	9	13,6	100,0
Total IEN	130	684	67,0	5,3	129	18,9	99,2
Inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR)							
Anglais	7	8	87,5	1,1	4	50,0	57,1
Arts plastiques	1	3	n.s	3,0	1	33,3	100,0
Économie et gestion	5	11	72,7	2,2	5	45,5	100,0
Éducation musicale	1	3	n.s	3,0	1	33,3	100,0
Éducation physique et sportive	9	16	31,3	1,8	9	56,3	100,0
Espagnol	3	4	n.s	1,3	3	75,0	100,0
Établissements et vie scolaire	11	83	57,8	7,5	11	13,3	100,0
Histoire-géographie	6	13	38,5	2,2	5	38,5	83,3
Lettres	8	27	66,7	3,4	8	29,6	100,0
Mathématiques	9	16	37,5	1,8	6	37,5	66,7
Philosophie	1	3	n.s	3,0	1	33,3	100,0
Physique chimie	6	13	53,8	2,2	6	46,2	100,0
Sciences économiques et sociales	1	3	n.s	3,0	1	33,3	100,0
Sciences et techniques industrielles	3	3	n.s	1,0	1	33,3	33,3
Sciences de la vie et de la Terre	4	10	80,0	2,5	4	40,0	100,0
Total IA-IPR	75	216	56,9	2,9	66	30,6	88,0
Total général	885	3 417	62,5	3,9	875	25,6	98,9

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

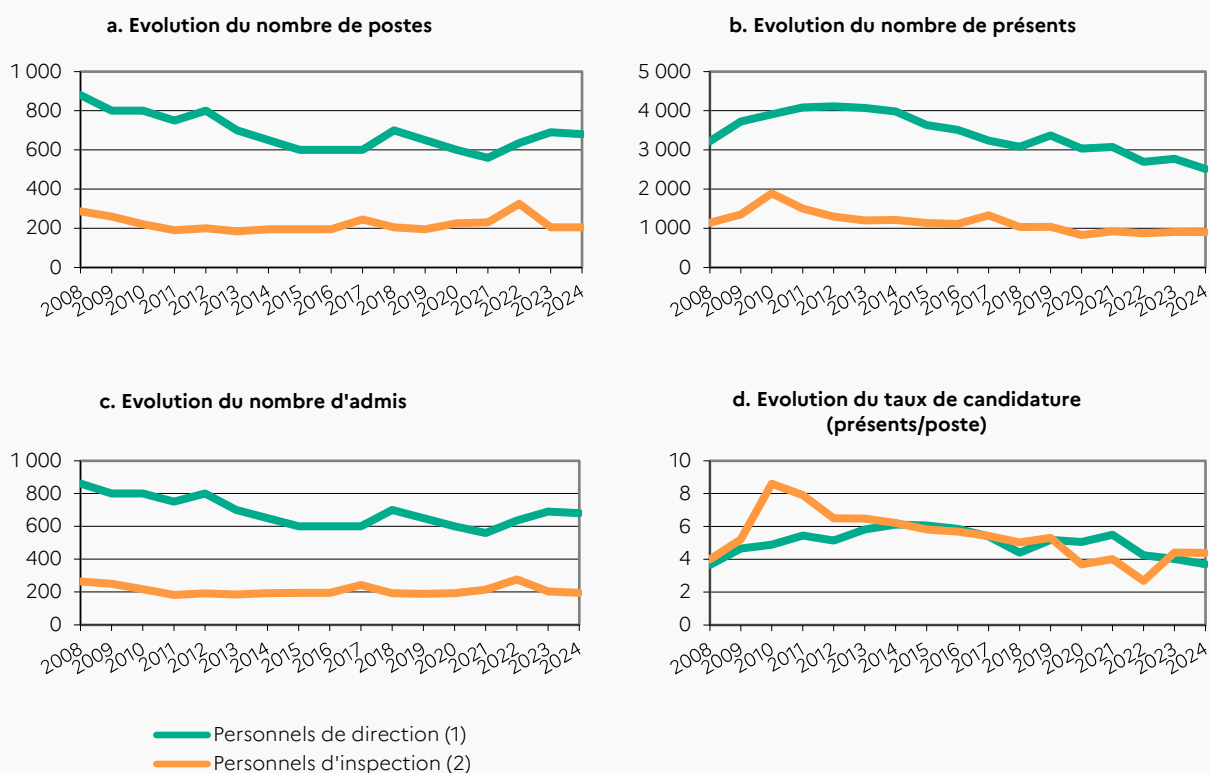
1. Candidats qui se sont présentés à l'épreuve d'admissibilité au concours de direction, ou candidats dont le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) est examiné dans le cadre de l'épreuve d'admissibilité aux concours d'inspection.

n.s. : non significatif.

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.

Source : DGRH, session 2024.

Figure 5.41 – Concours de personnels d'encadrement : évolution du nombre de postes, de présents, d'admis et du taux de candidature



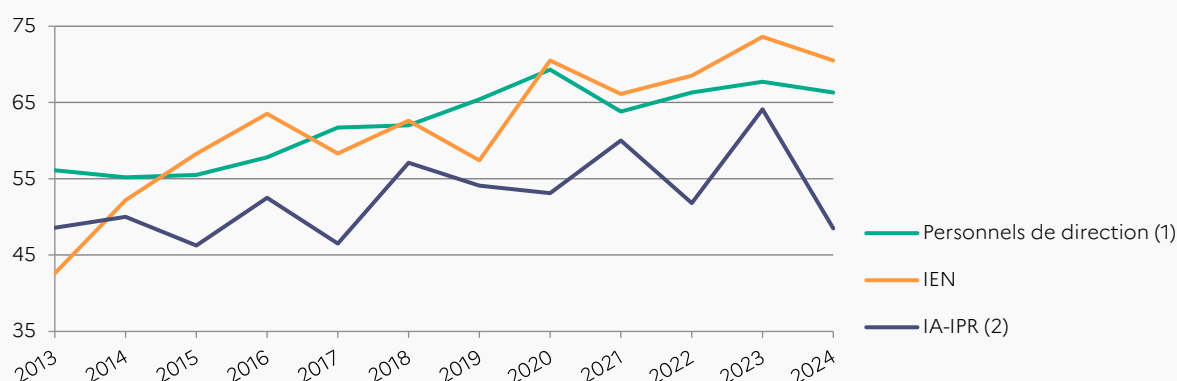
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. Le troisième concours de personnels de direction, organisé à partir de 2022, est pris en compte.
2. Le concours supplémentaire d'IA-IPR, organisé en 2017, est pris en compte.

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.

Source : DGRH.

Figure 5.42 – Évolution de la part de femmes parmi les lauréats des concours de personnels d'encadrement (en %)



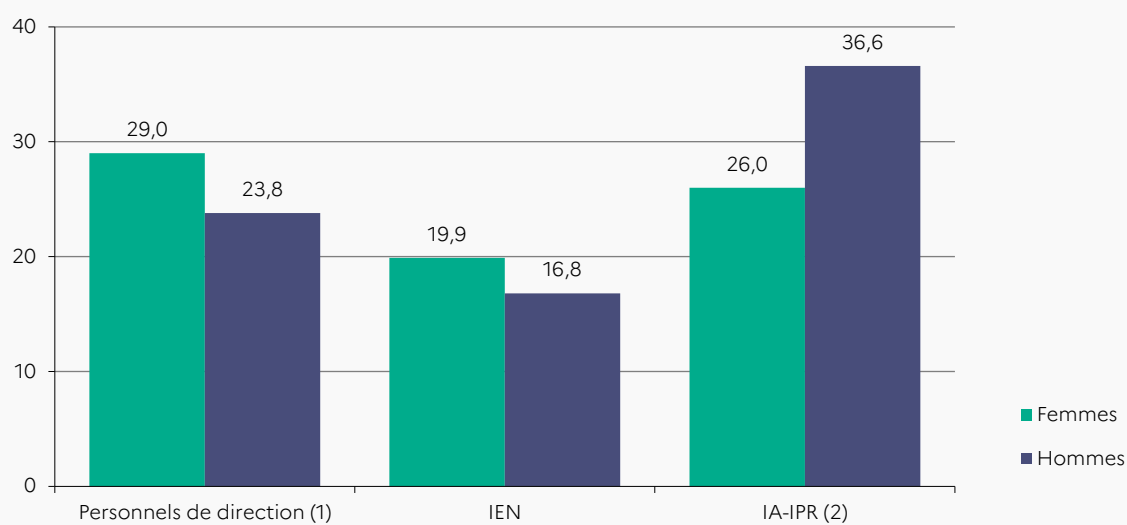
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. Le troisième concours de personnels de direction, organisé à partir de 2022, est pris en compte.
2. Le concours supplémentaire d'IA-IPR, organisé en 2017, est pris en compte.

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.

Source : DGRH.

Figure 5.43 – Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels d'encadrement (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. Le troisième concours de personnels de direction, organisé à partir de 2022, est pris en compte.

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

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.

Source : DGRH, session 2024.

2. Les concours de personnels de vie scolaire

À la session 2024, 480 postes de conseillers principaux d'éducation (CPE) sont ouverts : 410 en externe (dont 10 pour le troisième concours) et 70 en interne (**Figure 5.44**). L'offre de postes est stable par rapport à 2023, après avoir doublé entre 2021 et 2022 et baissé sensiblement entre 2022 et 2023 (**Figure 5.45**). Aux concours de psychologues de l'éducation nationale (PsyEN), 260 postes sont offerts depuis 2022, soit 210 en externe (10 pour le troisième concours) et 50 en interne.

Cinq présents pour un poste depuis 2023

En recul depuis 2017 (à l'exception de 2021), le nombre de présents repart à la hausse en 2024 aux concours de CPE. Aux concours de PsyEN, la baisse du nombre de présents, observée depuis 2018, se poursuit. Le taux de candidature moyen aux concours de CPE variait entre treize et quatorze présents pour un poste entre 2015 et 2021. Il se maintient autour de sept depuis 2023 après avoir atteint son plus bas niveau en 2022 avec cinq présents pour un poste. Aux concours de PsyEN, ce taux est relativement stable depuis 2022 avec un présent pour un poste. Le taux de candidature a baissé régulièrement après 2017, session pour laquelle il y avait sept présents pour un poste.

En moyenne, pour l'ensemble des personnels de vie scolaire, 18 % des présents sont admis en 2024 au lieu de 20 % en 2023. Le concours interne de CPE conserve un caractère très sélectif : 5 % des présents sont déclarés admis.

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

Huit admis sur dix sont des femmes

Les femmes restent très largement majoritaires aux concours de personnels de vie scolaire. Elles représentent 81 % des admis, pour 74 % des présents. La proportion de femmes demeure plus forte aux concours de PsyEN. Aux concours externes, depuis 2014, la part des lauréates oscille autour de 80 % pour les CPE ; elle est supérieure à 90 % pour les PsyEN (à l'exception de 2015 et 2024) (**Figure 5.46**).

Les taux de réussite sont plus élevés pour les femmes que pour les hommes pour les PsyEN et dans une moindre mesure pour les CPE (**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 %)
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
2023	Conseillers principaux d'éducation (CPE)	410	4 148	1 896	75,2	4,6	410	74,4	58,3	21,6	100,0
	dont troisième concours	10	959	273	68,5	27,3	10	70,0	1,4	3,7	100,0
	Psychologues de l'éducation nationale (PsyEN) (1)	210	560	257	86,4	1,2	173	91,3	24,6	67,3	82,4
	dont troisième concours	10	38	8	100,0	0,8	4	n.s.	0,6	50,0	40,0
	Total concours externes	620	4 708	2 153	76,5	3,5	583	79,4	82,9	27,1	94,0
	dont troisièmes concours	20	997	281	69,4	14,1	14	78,6	2,0	5,0	70,0
	Conseillers principaux d'éducation (CPE)	70	2 326	1 246	68,9	17,8	70	58,6	10,0	5,6	100,0
	Psychologues de l'éducation nationale (PsyEN) (1)	50	164	74	89,2	1,5	50	90,0	7,1	67,6	100,0
	Total concours internes	120	2 490	1 320	70,1	11,0	120	71,7	17,1	9,1	100,0
	Total	740	7 198	3 473	74,1	4,7	703	78,1	100,0	20,2	95,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

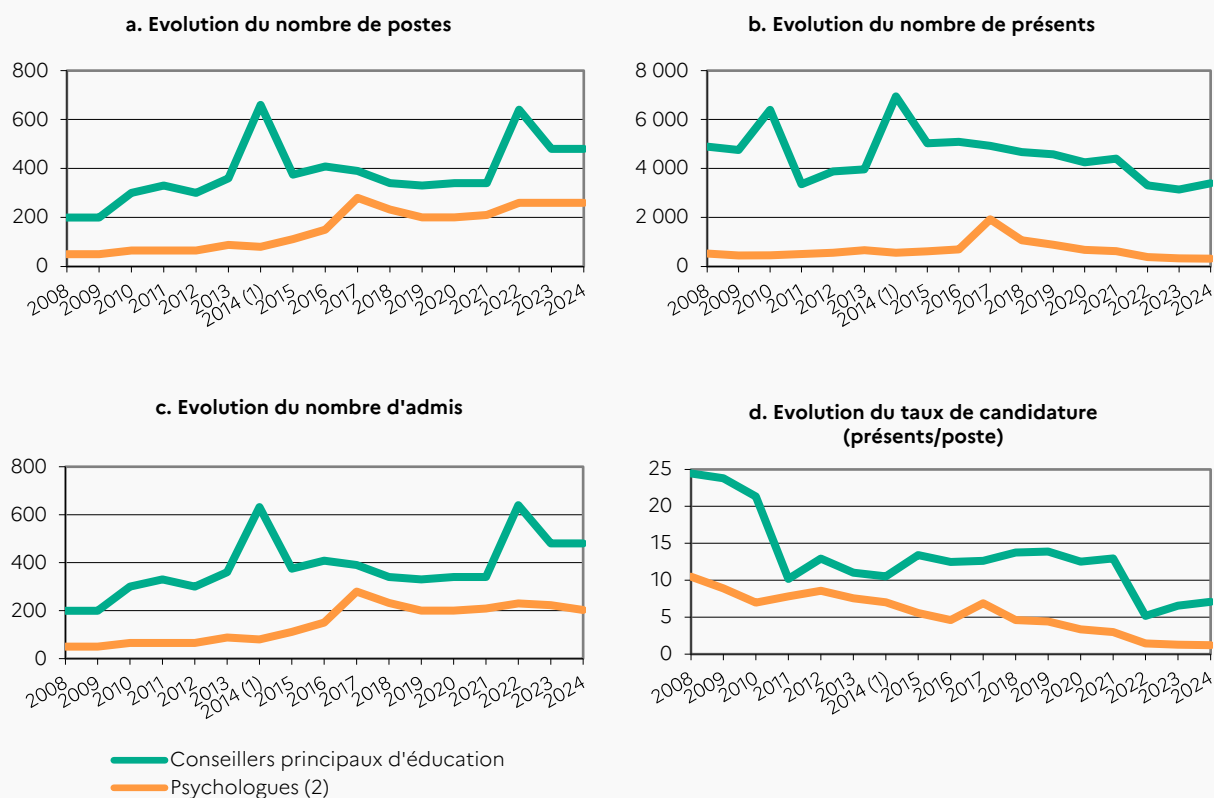
1. À partir de 2017, un nouveau corps unique de psychologues a été créé. Il rassemble les métiers de psychologue scolaire dans le premier degré et de conseiller d'orientation-psychologue et directeur de centre d'information et d'orientation dans le second degré. Jusqu'en 2016, les concours de conseillers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

n.s. : non significatif.

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, sessions 2023 et 2024.

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 2025, DEPP

1. La session exceptionnelle est prise en compte.

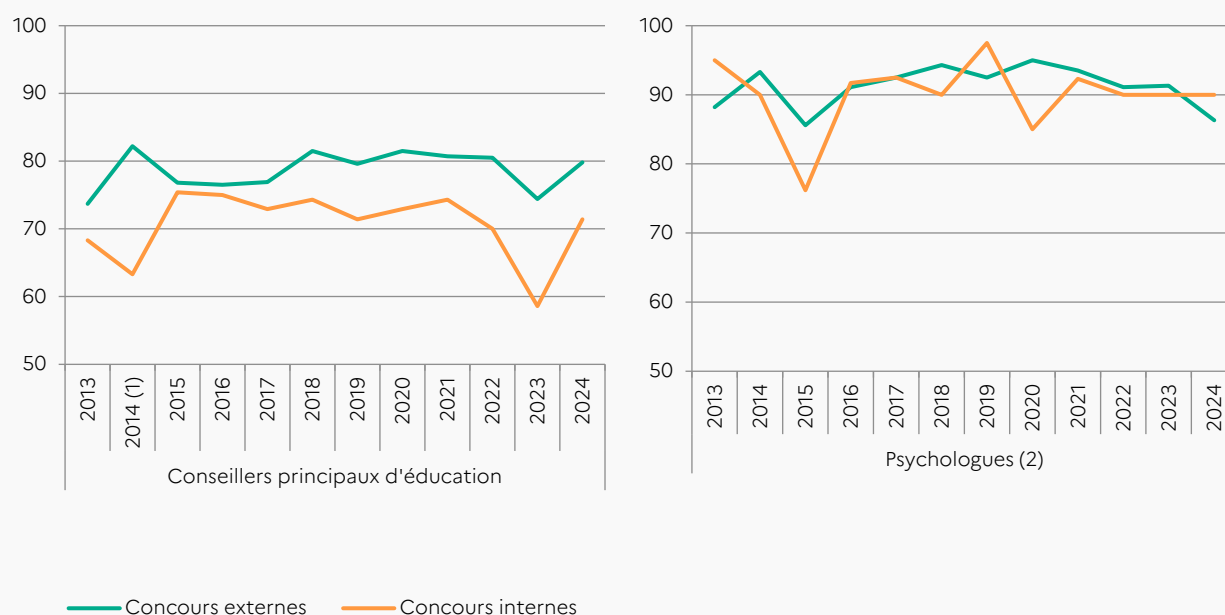
2. En 2017, un nouveau corps unique de psychologues a été créé. Il rassemble les métiers de psychologue scolaire dans le premier degré et de conseiller d'orientation-psychologue et directeur de centre d'information et d'orientation dans le second degré. Jusqu'en 2016, les concours de conseillers d'orientation-psychologues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

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

Champ : France, 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 2025, DEPP

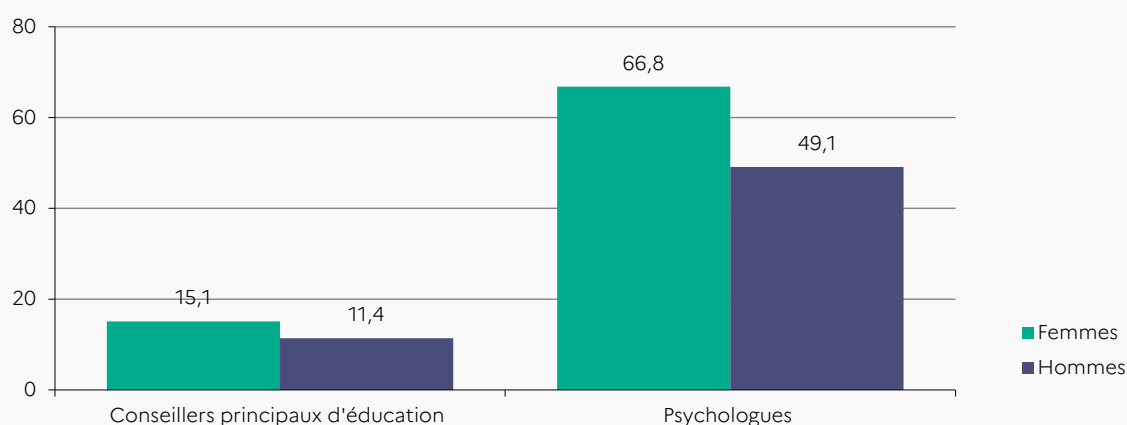
1. La session exceptionnelle est prise en compte.

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

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours.

Figure 5.47 – Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels de vie scolaire (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.

Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2024.

3. Les concours de personnels ASS

À la session 2024, 4 600 postes sont ouverts aux concours de recrutement de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) (2 600 aux concours externes, 2 000 aux concours internes) **(Figure 5.48)**. Par rapport à 2023, l'offre de postes augmente sensiblement aux concours externes (+ 281 postes dont 178 au concours d'adjoint administratif). Ainsi, le volume global de postes atteint son plus haut niveau depuis 2013 **(Figure 5.49)**. 84 % des postes sont destinés à la filière administrative. Le nombre de présents repart à la hausse (+ 6 % entre 2023 et 2024). Cet effectif, en recul depuis 2017, est inférieur de 41 % à celui de 2016.

Plus de postes pourvus aux concours de médecin et d'assistant de service social

Le taux de candidature moyen, avec six présents pour un poste comme en 2023, se situe au niveau le plus bas depuis 2013. Ce taux est très différent selon la filière et le corps : il reste plus élevé dans chacune des deux voies de recrutement de la filière administrative, assez épargnée par les difficultés de recrutement. En revanche, les faibles ratios de présents par poste dans certains concours de la filière sociale et de santé illustrent des difficultés

persistantes. Au concours de médecin, le taux de candidature reste inférieur à un présent pour un poste, mais le taux de couverture s'améliore de nouveau avec 56 % de postes pourvus (+ 12 points par rapport à 2023). De plus, le nombre de présents a doublé et le nombre d'admis augmente fortement (+ 92 %). De même, aux concours d'assistant de service social, le rapport du nombre d'admis au nombre de postes progresse nettement en 2024, de 13 points pour l'externe et de 10 points pour l'interne malgré un faible taux de candidature.

Neuf 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 96 % des admis pour 95 % des présents. Toutes filières confondues, la proportion de femmes reste plus élevée aux concours internes (entre 86 % et 90 % depuis 2013) **(Figure 5.50)**. Aux concours externes, elle varie entre 80 % et 86 %.

Dans la filière administrative, les taux de réussite selon le sexe sont assez comparables. Dans la filière sociale et de santé, les femmes réussissent mieux que les hommes **(Figure 5.51)**.

Figure 5.48 – Nombre de postes et de candidats aux concours de personnels ASS

Session	Concours	Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
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
		Secrétaire administratif de classe supérieure (3)	88	1 313	431	85,4	4,9	77	83,1	17,9
		Adjoint administratif principal de 2e classe (2)	866	9 770	5 494	82,1	6,3	866	82,1	15,8
		Total filière administrative	1 965	23 970	12 357	82,9	6,3	1 952	82,1	15,8
		Médecin (4)	41	41	24	83,3	0,6	23	82,6	95,8
		Assistant de service social	104	537	269	93,7	2,6	93	94,6	34,6
		Infirmier (5)	496	2 851	1 875	94,8	3,8	436	96,3	23,3
		Total filière sociale et de santé	641	3 429	2 168	94,6	3,4	552	95,5	25,5
		Total concours externes	2 606	27 399	14 525	84,6	5,6	2 504	85,0	17,2
	internes	Attaché d'administration	200	4 704	3 013	83,9	15,1	200	87,0	6,6
		Secrétaire administratif de classe normale (2)	885	10 180	6 358	87,4	7,2	885	87,7	13,9
		Secrétaire administratif de classe supérieure (3)	101	1 655	848	86,7	8,4	101	94,1	11,9
		Adjoint administratif principal de 2e classe (2)	695	4 848	3 515	90,3	5,1	639	90,6	18,2
		Total filière administrative	1 881	21 387	13 734	87,3	7,3	1 825	89,0	13,3
		Conseiller technique de service social (6)	30	172	73	93,2	2,4	30	96,7	41,1
		Assistant de service social	52	48	16	100,0	0,3	12	100,0	75,0
		Total filière sociale et de santé	82	220	89	94,4	1,1	42	97,6	47,2
		Total concours internes	1 963	21 607	13 823	87,4	7,0	1 867	89,2	13,5
	Total		4 569	49 006	28 348	86,0	6,2	4 371	86,8	15,4

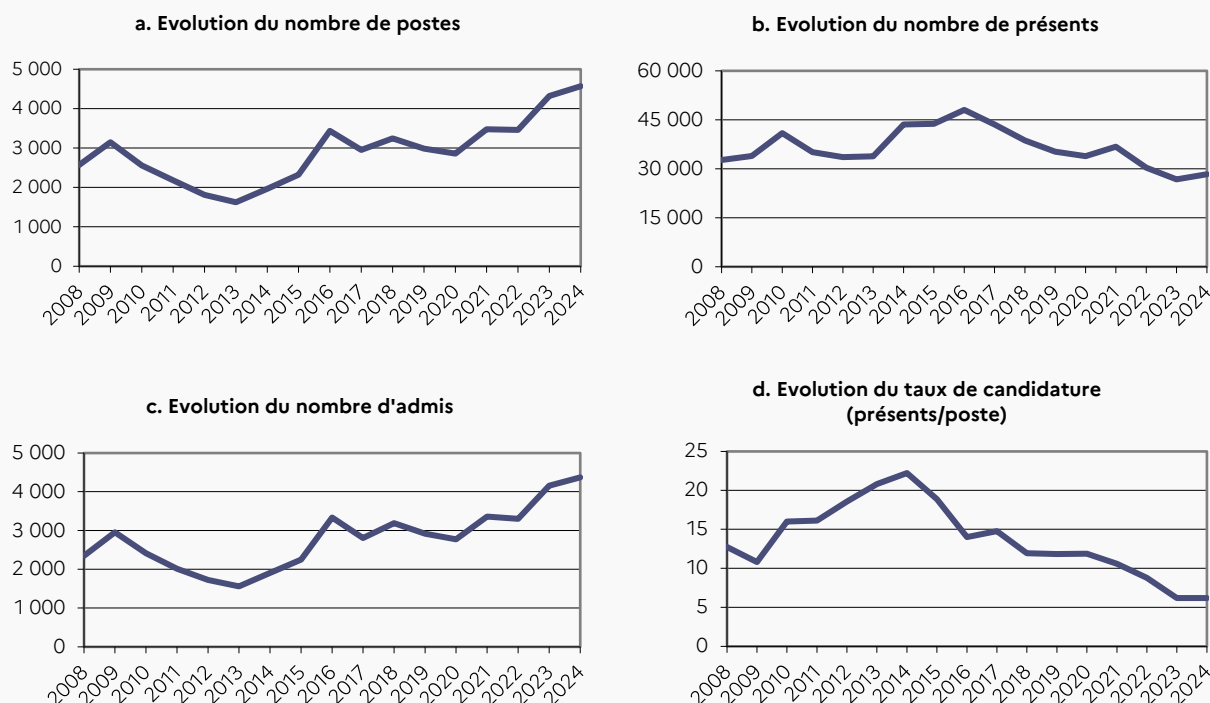
Figure 5.48 – (suite)

Session	Concours	Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
2023	externes	Attaché d'administration (1)								
		Secrétaire administratif de classe normale (2)	927	10 620	5 164	81,8	5,6	927	82,7	18,0
		Secrétaire administratif de classe supérieure (3)	97	1 176	307	82,7	3,2	78	83,3	25,4
		Adjoint administratif principal de 2e classe (2)	688	9 358	4 977	83,5	7,2	688	81,3	13,8
		Total filière administrative	1 712	21 154	10 448	82,6	6,1	1 693	82,2	16,2
		Médecin (4)	27	27	12	91,7	0,4	12	91,7	44,4
		Assistant de service social	104	616	292	95,5	2,8	81	96,3	27,7
		Infirmier (5)	482	2 534	1 609	93,7	3,3	435	95,9	27,0
		Total filière sociale et de santé	613	3 177	1 913	94,0	3,1	528	95,8	27,6
		Total concours externes	2 325	24 331	12 361	84,4	5,3	2 221	85,4	18,0
	internes	Attaché d'administration	160	4 072	2 421	82,9	15,1	160	85,6	6,6
		Secrétaire administratif de classe normale (2)	818	11 051	6 814	87,8	8,3	818	89,2	12,0
		Secrétaire administratif de classe supérieure (3)	144	2 023	962	89,2	6,7	132	87,9	13,7
		Adjoint administratif principal de 2e classe (2)	795	5 591	4 114	89,8	5,2	795	90,3	19,3
		Total filière administrative	1 917	22 737	14 311	87,6	7,5	1 905	89,3	13,3
		Conseiller technique de service social (6)	23	152	81	97,5	3,5	23	100,0	28,4
		Assistant de service social	54	45	10	100,0	0,2	7	100,0	70,0
		Total filière sociale et de santé	77	197	91	97,8	1,2	30	100,0	33,0
		Total concours internes	1 994	22 934	14 402	87,7	7,2	1 935	89,5	13,4
	Total		4 319	47 265	26 763	86,2	6,2	4 156	87,3	15,5

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. Le recrutement externe d'attaché d'administration se fait par la voie des instituts régionaux d'administration (IRA).
 2. Depuis la session 2012, les concours de secrétaire administratif de classe normale et d'adjoint administratif sont des concours interministériels.
 3. Y compris administration centrale.
 4. Depuis la session 2009, le concours de médecin est un concours unique sur titres et travaux comptabilisé dans les concours externes.
 5. Depuis la session 2004, le concours d'infirmier est un concours unique comptabilisé dans les concours externes.
 6. Le concours unique de conseiller technique de service social est comptabilisé dans les concours internes.
- Note** : à compter du 1er janvier 2017, la structure des corps de catégorie C est modifiée. Les adjoints administratifs de 1^{re} 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 2023 et 2024.

Figure 5.49 – Concours externes et internes de personnels ASS : évolution du nombre de postes, de présents, d'admis et du taux de candidature

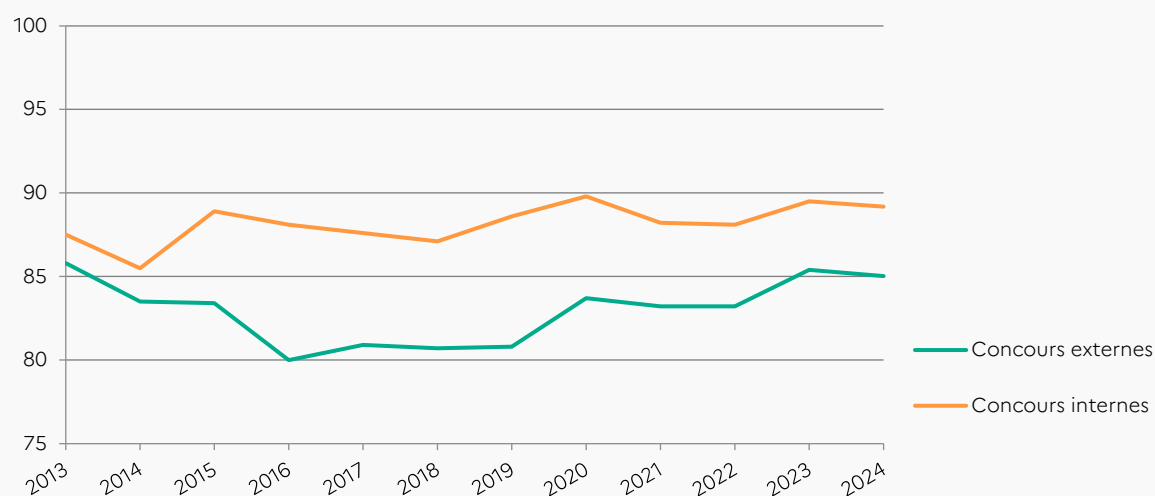


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

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 %)

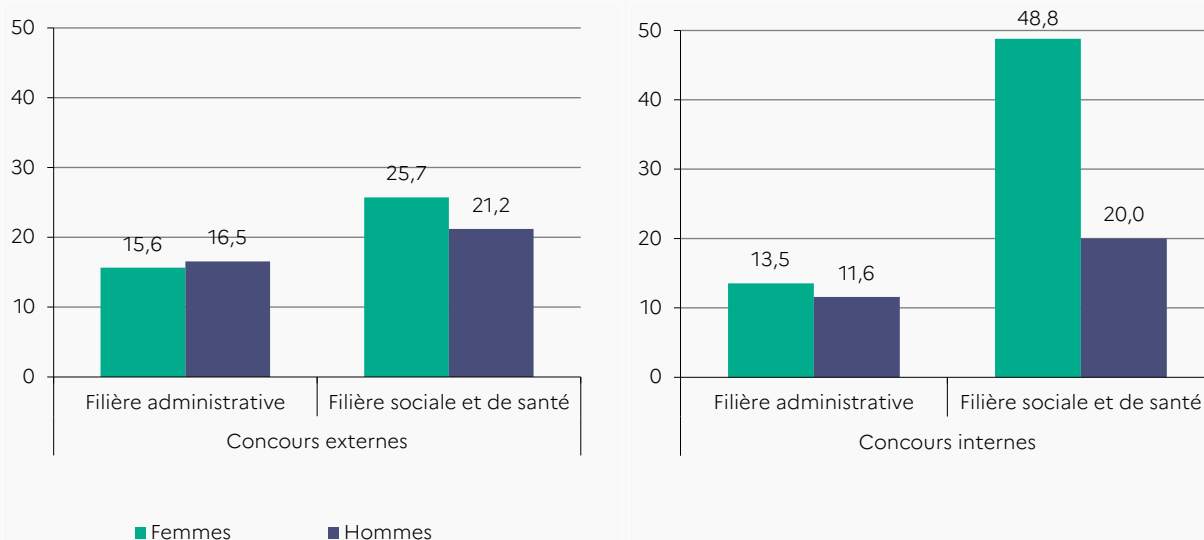


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

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 2025, DEPP

Champ : France, COM et Nouvelle-Calédonie, Public.

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

POUR EN SAVOIR PLUS

DEPP, 2025, *Repères et références statistiques*.

- Fiche 9.27 - Les concours de recrutement de personnels enseignants du premier degré
- Fiche 9.28 - Les concours externes de recrutement de personnels enseignants du premier degré
- Fiche 9.29 - Les concours de recrutement de personnels enseignants du second degré
- Fiche 9.30 - Les concours de recrutement de personnels enseignants du second degré public selon les disciplines
- Fiche 9.31 - Les concours de recrutement de personnels d'encadrement et de vie scolaire
- Fiche 9.32 - Les concours de recrutement de personnels ASS, ITRF et des bibliothèques

DEPP, 2025, *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., 2025, « Profil des admis aux concours enseignants 2023 », *Note d'information*, n° 25.02, DEPP.

Prouteau D., 2020, « La moyenne d'âge des nouveaux enseignants augmente dans l'enseignement scolaire public », *Note d'information*, n° 20.17, DEPP.

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

A. L'ANCIENNETÉ DES PERSONNELS	169
B. L'AVANCEMENT DE CARRIÈRE DES ENSEIGNANTS	176
C. LA MOBILITÉ DES ENSEIGNANTS	181

CHIFFRES-CLÉS RENTRÉE 2024

— L'ancienneté moyenne des personnels :

Enseignants du premier degré : **17 ans** pour les femmes, **18 ans** pour les hommes

Enseignants du second degré : **18 ans** pour les femmes et les hommes

CPE : **15 ans** pour les femmes, **17 ans** pour les hommes

Psychologues : **19 ans** pour les femmes, **21 ans** pour les hommes

Personnels de direction : **24 ans** pour les femmes, **25 ans** pour les hommes

Personnels d'inspection : **26 ans** pour les femmes et les hommes

Personnels d'encadrement supérieur : **18 ans** pour les femmes, **19 ans** pour les hommes

— L'avancement de carrière des enseignants :

Professeurs des écoles : **22 %** de hors classe et **11 %** de classe exceptionnelle pour les femmes, **21 %** et **16 %** pour les hommes

Professeurs certifiés : **31 %** de hors classe et **10 %** de classe exceptionnelle pour les femmes, **32 %** et **12 %** pour les hommes

Professeurs agrégés hors classe : **29 %** des femmes, **31 %** des hommes

PEPS hors classe : **36 %** des femmes, **28 %** des hommes

PLP hors classe : **32 %** des femmes, **35 %** des hommes

— La mobilité des enseignants :

Enseignants du premier degré : **15 %** ont changé d'école et **1 %** a aussi changé de département

Enseignants du second degré : **8 %** ont changé d'établissement scolaire et **1,5 %** a aussi changé 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

■ Enseignants

Nombre d'années d'activité depuis l'intégration dans un corps d'enseignant fonctionnaire, période de stage comprise. Les éventuelles années exercées en tant que contractuel, ou en tant que titulaire d'un corps non enseignant ne sont pas prises en compte. De même, les années qui n'ont pas été passées dans une position d'activité au sein de l'éducation nationale ne sont pas non plus comptabilisées. Cette ancienneté est calculée au 30 novembre 2024. Ainsi, un enseignant recruté en septembre 2023 aura 1 an d'ancienneté dans les pyramides.

■ Non-enseignants

Nombre d'années totales d'activité exercées à l'éducation nationale en tant que fonctionnaire, période de stage comprise. Toute la carrière compte, y compris celle passée dans un corps différent du corps actuel. Cette ancienneté est indisponible cette année pour les personnels administratif, sociaux et de santé (ASS) et les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) (personnels dont la gestion a basculé vers le système d'information RenoiRH).

Les promotions de grade

Les promotions de grade des enseignants des premier et second degrés sont prononcées après inscription sur un tableau d'avancement dans des conditions fixées par les statuts particuliers des corps auxquels ils appartiennent. Les campagnes d'avancement sont annuelles et concernent le passage en hors classe ou en classe exceptionnelle. La classe exceptionnelle a été créée à compter de l'année 2017 dans le cadre de la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR), dans les corps des professeurs des écoles, des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive, des conseillers principaux d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale. Le nombre de promotions annuelles à la classe exceptionnelle dans chaque corps est contingenté par l'arrêté du 10 mai 2017.

Mobilités

■ Taux de migration nette

Différence entre les entrées et les sorties d'une zone (académie ou département) au cours de la période rapportée à la population moyenne de la zone sur la période. On ne comptabilise pas dans les mouvements ceux des agents n'ayant pas d'affectation en novembre 2023 et/ou en novembre 2024, ni ceux des néo-titulaires.

AVERTISSEMENT

L'ancienneté est indisponible cette année pour les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) et les ingénieurs et personnels

techniques de recherche et de formation (ITRF) (personnels dont la gestion a basculé vers le système d'information RenoiRH)

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 2024 (**Figure 6.1**). Globalement, quatre enseignants sur dix ont moins de 15 ans d'ancienneté, un tiers a une ancienneté comprise entre 16 et 24 ans, et un quart plus de 25 ans d'ancienneté.

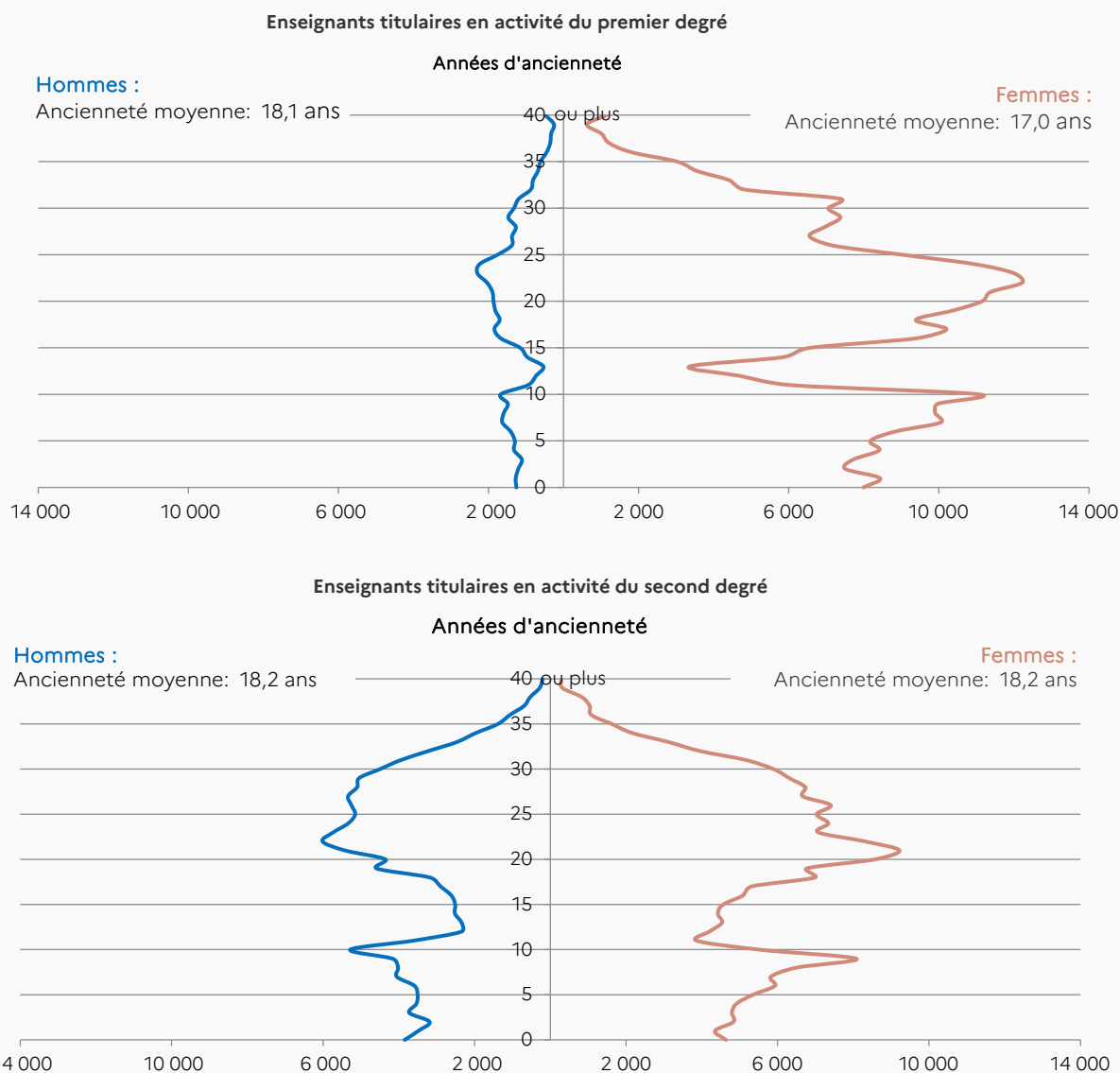
La part des hommes est relativement faible, davantage encore parmi les jeunes enseignants, comparée aux générations plus anciennes : 13 % des enseignants ayant moins de 10 ans d'ancienneté sont des hommes tandis qu'ils représentent 17 % des enseignants ayant au moins 30 ans d'ancienneté. Cette différence vient des départs en retraite plus précoces des femmes et d'une féminisation de la profession moins accentuée par le passé.

Le creux observé dans les effectifs enseignants ayant 13 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 second degré, les femmes et les hommes sont enseignants fonctionnaires depuis 18 ans en moyenne. La part plus importante d'enseignants ayant 6 à 10 ans d'ancienneté correspond, comme dans le premier degré, à l'augmentation des recrutements à partir de 2013-2014. La part de ceux ayant entre 11 et 18 ans d'ancienneté est plus réduite que dans le premier degré, du fait de la baisse plus durable des effectifs enregistrée sur cette période de temps.

Dans le premier degré, les bassins d'éducation avec la plus forte part d'enseignants fonctionnaires ayant moins de 5 ans d'ancienneté sont dispersés à travers la France (**Figures 6.2a, 6.2b**). Dans la plupart des départements, cette part varie grandement d'une aire d'éducation à l'autre. Par exemple, la part de jeunes titulaires dans les Côtes d'Armor (22) est faible sur les côtes et élevée dans les terres. Dans le second degré, les bassins d'éducation avec la plus forte part d'enseignants ayant moins de 5 ans d'ancienneté sont concentrés en Île-de-France et dans les départements adjacents (**Figure 6.3a**). 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 6.3b**).

Figure 6.1 – Ancienneté (1) en tant qu'enseignants fonctionnaires en activité dans le secteur public



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

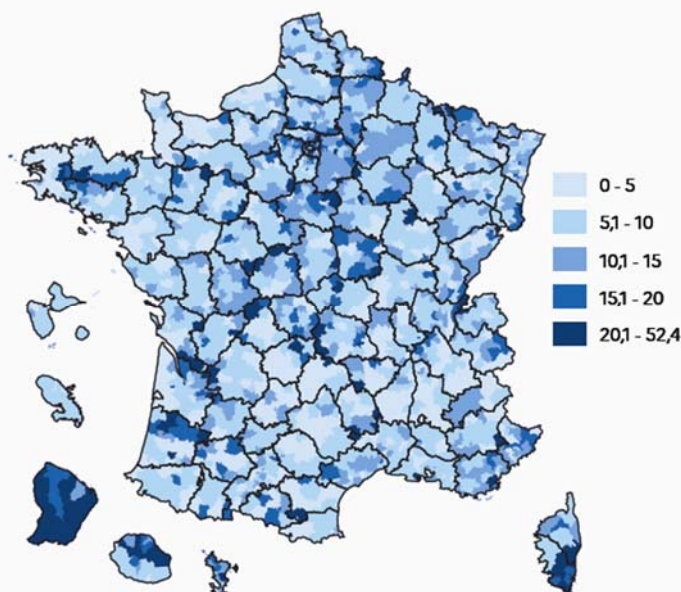
1. Une ancienneté d'un an en tant qu'enseignants fonctionnaires en activité correspond, pour les personnes concernées, à la seconde année dans l'éducation nationale, la précédente étant l'année de stage.

Lecture : en novembre 2024, 11 083 enseignantes du premier degré public ont dix 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 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 6.2a – Part des enseignants fonctionnaires ayant moins de 5 ans d'ancienneté dans le premier degré public



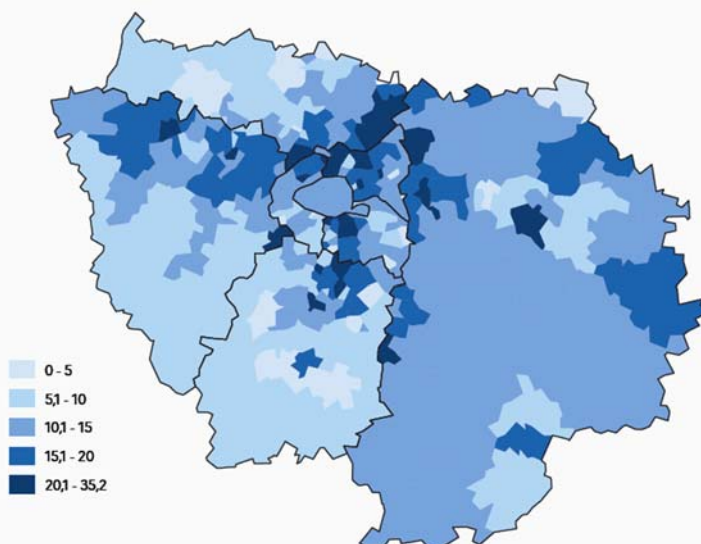
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : en novembre 2024, dans le bassin d'éducation de Carhaix-Plouguerv dans le Centre-Bretagne, 17 % 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 2024, hors remplaçants.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 6.2b – Part des enseignants fonctionnaires ayant moins de 5 ans d'ancienneté dans le premier degré public en Ile-de-France



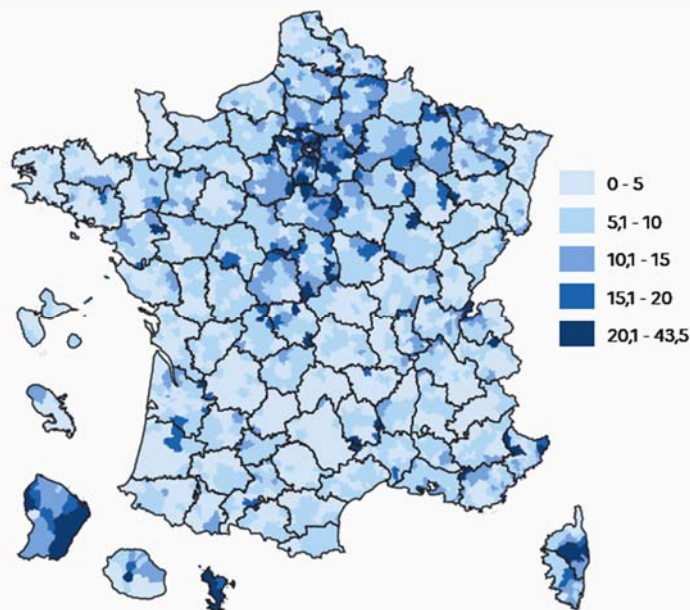
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : en novembre 2024, dans le bassin d'éducation de Gentilly dans le Val-de-Marne (94), 29 % 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 2024, hors remplaçants.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 6.3a – Part des enseignants fonctionnaires ayant moins de 5 ans d'ancienneté dans le second degré public



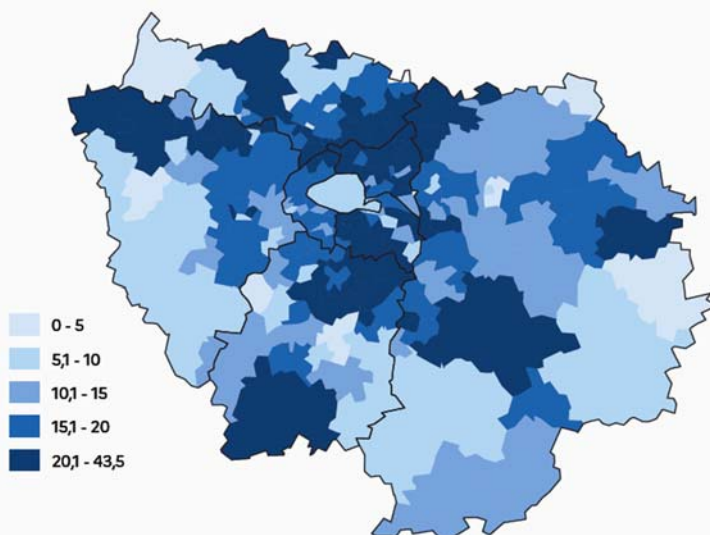
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : en novembre 2024, dans le bassin d'éducation de Carhaix-Plouguer dans le Centre-Bretagne, 6 % 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 2024, hors remplaçants.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 6.3b – Part des enseignants fonctionnaires ayant moins de 5 ans d'ancienneté dans le second degré public en Ile-de-France



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : en novembre 2024, dans le bassin d'éducation de Gentilly dans le Val-de-Marne (94), 20 % 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 2024, hors remplaçants.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

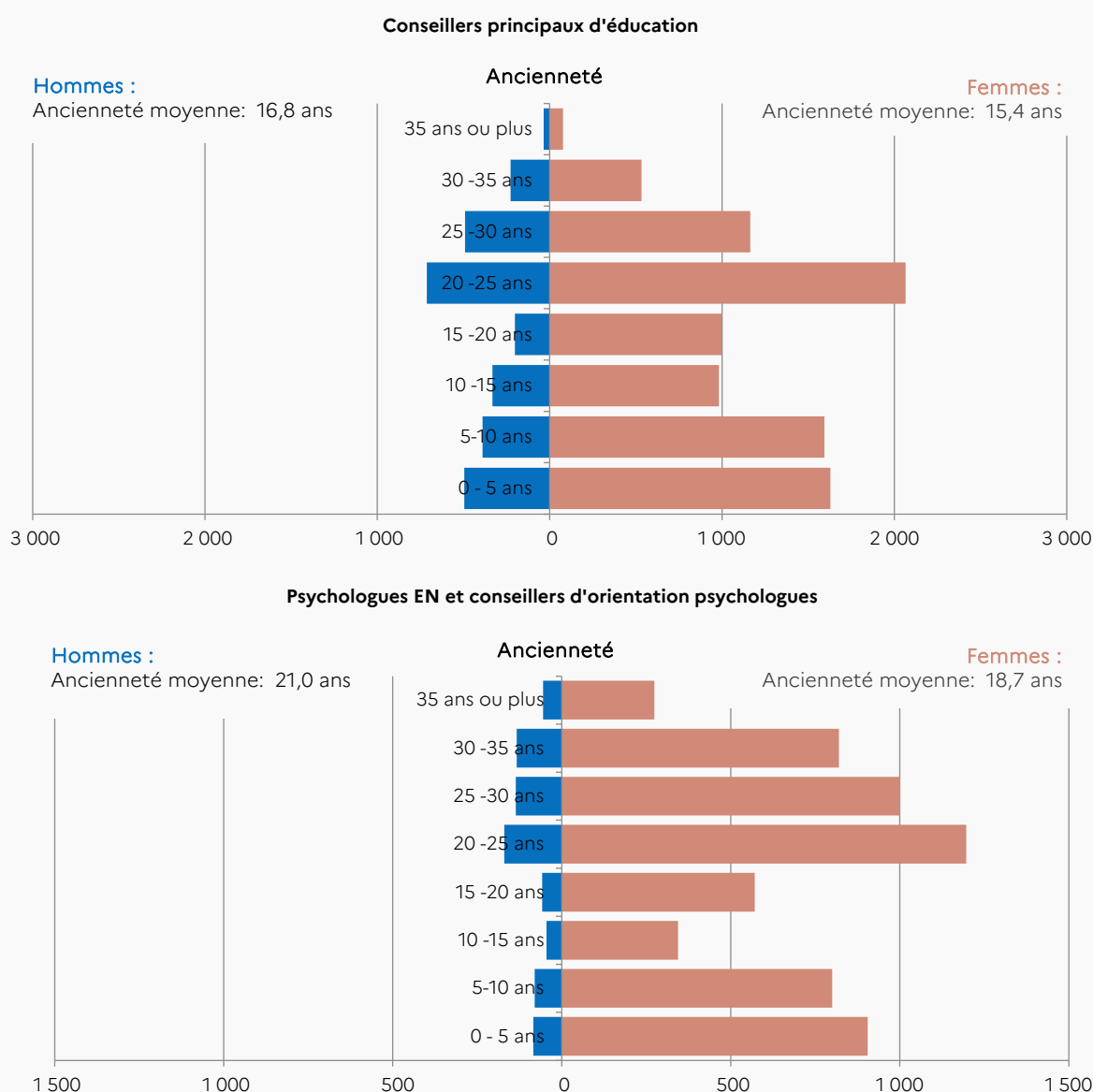
2. L'ancienneté des personnels de vie scolaire

À la rentrée 2024, parmi les personnels fonctionnaires relevant de la vie scolaire, l'ancienneté moyenne des conseillers principaux d'éducation (CPE) est de 17 ans pour les hommes et de 15 ans pour les femmes (**Figure 6.4**). La part des femmes moins avancées dans la carrière est plus importante que celle des hommes : 37 % des

femmes ont moins de 10 ans d'ancienneté contre 31 % des hommes.

Chez les psychologues de l'éducation nationale et les conseillers d'orientation psychologues, l'ancienneté est plus importante : 21 ans pour les hommes et 19 ans pour les femmes. La proportion de femmes appartenant à ces corps depuis moins de 10 ans est de 29 % contre 22 % pour les hommes.

Figure 6.4 – Pyramide des anciennetés en tant que fonctionnaires des personnes en activité relevant de la vie scolaire



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : au 30 novembre 2024, 2134 conseillers principaux d'éducation ont moins de 5 ans d'ancienneté dont 1629 femmes et 989 psychologues éducation nationale ont moins de 5 ans d'ancienneté dont 905 femmes.

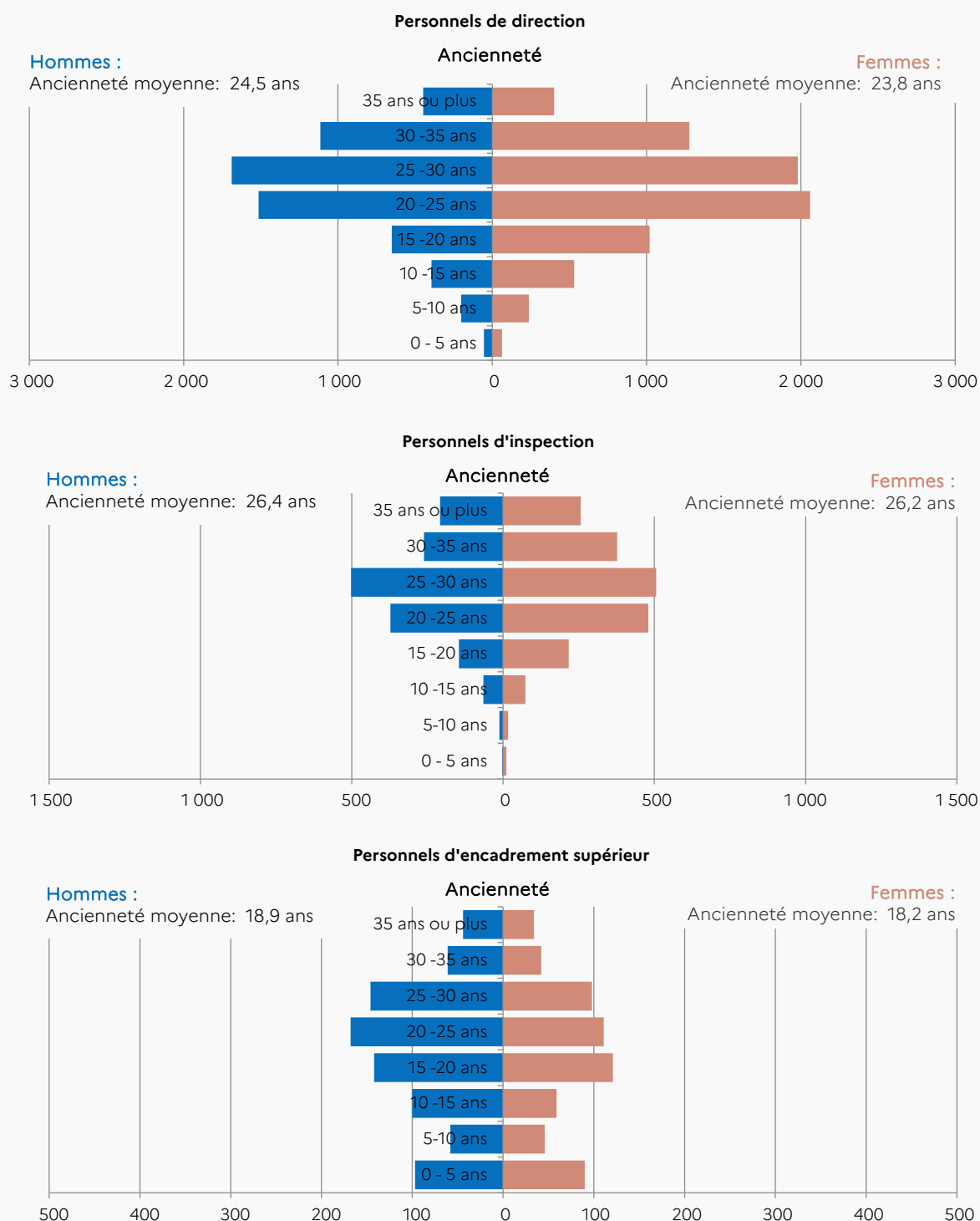
Champ : France, personnels fonctionnaires non enseignants, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

3. L'ancienneté des personnels d'encadrement

À la rentrée 2024, 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 plus avancés dans la carrière est plus importante que celles des femmes : 54 % des hommes ont plus de 25 ans d'ancienneté contre 48 % des femmes.

L'ancienneté moyenne des personnels d'inspection est de 26 ans pour les deux sexes. 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. Elle est plus faible pour les personnels d'encadrement supérieur : 19 ans pour les hommes et 18 ans pour les femmes

Figure 6.5 – Pyramide des anciennetés en tant que fonctionnaires des personnels d'encadrement en activité

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : au 30 novembre 2024, 117 personnels de direction ont moins de 5 ans d'ancienneté dont 63 femmes, 14 personnels d'inspection ont moins de 5 ans d'ancienneté dont 11 femmes et 187 personnels d'encadrement supérieur ont moins de 5 ans d'ancienneté dont 90 femmes.

Champ : France, personnels fonctionnaires non enseignants, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

B. L'AVANCEMENT DE CARRIÈRE DES ENSEIGNANTS

1. L'accès des enseignants à la hors classe et à la classe exceptionnelle

À la rentrée 2024, dans le premier degré, la part des enseignants fonctionnaires ayant atteint la hors classe est de 22 % (**Figure 6.6**). Cette proportion est équivalente quel que soit le sexe. Parmi l'ensemble des hommes professeurs des écoles, 16 % sont en classe exceptionnelle, soit 5 points de plus que dans la population féminine du même corps (11 %). Cela s'explique en partie par un effet démographique, les hommes représentant une proportion plus importante des professeurs ayant le plus d'ancienneté, comme vu précédemment.

Dans le second degré, 30 % des professeurs agrégés ont accédé à la hors classe, tout comme 31 % des professeurs certifiés, 32 % des professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) et 33 % des professeurs de lycée professionnels (PLP). À l'exception des PEPS, la proportion de femmes appartenant à la hors classe est moins élevée que celle des hommes. La différence est particulièrement marquée pour les PLP : 35 % des hommes sont en hors classe contre 32 % des femmes. Ces différences femmes-hommes sont en partie liées à la structure démographique des corps,

comme le montrent les pyramides d'ancienneté : dans le second degré, les hommes ont globalement un peu plus d'ancienneté que les femmes car les recrutements récents sont plus féminisés. C'est l'inverse pour les PEPS où les femmes sont plus âgées et ont plus d'ancienneté, les recrutements s'étant nettement masculinisés au cours des dernières décennies. Le concours distinct pour les femmes et les hommes à l'entrée en licence Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (STAPS) qui induisait une part plus importante de femmes a été supprimé en 1995.

Les enseignants du second degré qui ont accédé à la classe exceptionnelle représentent 11 % des effectifs. La part des femmes en classe exceptionnelle est moins élevée que celle des hommes, à l'exception des PEPS ; ainsi les enseignantes du second degré sont 10 % à avoir atteint la classe exceptionnelle contre 11 % pour les hommes. L'écart le plus fort est au sein des professeurs certifiés, où 10 % des femmes ont accédé à la classe exceptionnelle contre 12 % des hommes.

Figure 6.6 – Répartition des corps enseignants, fonctionnaires du secteur public, en fonction de leur grade

				Secteur public		
				Effectifs	Répartition par grade, en %	Age moyen
Premier degré	Professeurs des écoles	Femmes	Classe normale	198 568	67,5	39,4
			Hors classe	63 571	21,6	51,9
			Classe excep.	32 195	10,9	55,5
			Ensemble	294 334	100,0	43,9
		Hommes	Classe normale	32 263	62,7	40,8
			Hors classe	10 819	21,0	52,7
			Classe excep.	8 373	16,3	56,7
			Ensemble	51 455	100,0	45,9
	Ensemble premier degré	Classe normale	230 831	66,8	39,6	
		Hors classe	74 390	21,5	52,0	
		Classe excep.	40 568	11,7	55,8	
		Ensemble	345 789	100,0	44,2	
Second degré	Professeurs agrégés	Femmes	Classe normale	17 996	61,2	40,9
			Hors classe	8 653	29,4	53,9
			Classe excep.	2 742	9,3	58,1
			Ensemble	29 391	100,0	46,3
		Hommes	Classe normale	14 750	59,3	40,4
			Hors classe	7 630	30,7	54,4
			Classe excep.	2 510	10,1	58,5
			Ensemble	24 890	100,0	46,5

				Secteur public		
				Effectifs	Répartition par grade, en %	Age moyen
	Ensemble	Ensemble	Classe normale	32 746	60,3	40,7
			Hors classe	16 283	30,0	54,1
			Classe excep.	5 252	9,7	58,3
			Ensemble	54 281	100,0	46,4
	Professeurs certifiés	Femmes	Classe normale	80 965	58,7	39,9
			Hors classe	42 495	30,8	53,5
			Classe excep.	14 395	10,4	56,7
			Ensemble	137 886	100,0	45,8
		Hommes	Classe normale	41 419	55,9	40,0
			Hors classe	23 663	31,9	54,6
			Classe excep.	9 008	12,2	57,3
			Ensemble	74 110	100,0	46,8
		Ensemble	Classe normale	122 384	57,7	39,9
			Hors classe	66 158	31,2	53,9
			Classe excep.	23 403	11,0	56,9
			Ensemble	211 996	100,0	46,1
	PEPS	Femmes	Classe normale	5 788	52,3	36,2
			Hors classe	3 999	36,1	52,2
			Classe excep.	1 282	11,6	56,2
			Ensemble	11 069	100,0	44,3
		Hommes	Classe normale	9 849	62,1	35,7
			Hors classe	4 475	28,2	52,6
			Classe excep.	1 524	9,6	56,5
			Ensemble	15 848	100,0	42,5
		Ensemble	Classe normale	15 637	58,1	35,9
			Hors classe	8 474	31,5	52,4
			Classe excep.	2 806	10,4	56,4
			Ensemble	26 917	100,0	43,2
	PLP	Femmes	Classe normale	15 361	57,6	43,9
			Hors classe	8 411	31,5	55,0
			Classe excep.	2 903	10,9	57,4
			Ensemble	26 675	100,0	48,9
		Hommes	Classe normale	13 675	53,0	45,3
			Hors classe	9 091	35,2	55,0
			Classe excep.	3 036	11,8	57,5
			Ensemble	25 802	100,0	50,1
		Ensemble	Classe normale	29 036	55,3	44,6
			Hors classe	17 502	33,4	55,0
			Classe excep.	5 939	11,3	57,4
			Ensemble	52 477	100,0	49,5
	Ensemble second degré	Femmes	Classe normale	120 110	58,6	40,4
			Hors classe	63 558	31,0	53,6
			Classe excep.	21 322	10,4	56,9
			Ensemble	205 021	100,0	46,2
		Hommes	Classe normale	79 693	56,7	40,5
			Hors classe	44 859	31,9	54,4
			Classe excep.	16 078	11,4	57,5
			Ensemble	140 650	100,0	46,9
		Ensemble	Classe normale	199 803	57,8	40,4
			Hors classe	108 417	31,4	54,0
			Classe excep.	37 400	10,8	57,2
			Ensemble	345 671	100,0	46,5

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : en novembre 2024, 8 653 femmes sont des professeures agrégées hors-classe. Leur âge moyen est de 54 ans et elles représentent 29 % 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 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

2. La progression de carrière des hommes et des femmes au sein d'un même corps

Un rythme de progression plus rapide pour les hommes que pour les femmes

S'il y a plus d'hommes que de femmes en hors classe et classe exceptionnelle chez les enseignants, cela est dû en partie aux différences démographiques (les femmes étant plus jeunes), mais également à un rythme de progression différent. Quel que soit le corps considéré, les hommes passent plus rapidement à la hors classe puis à la classe exceptionnelle (**Figure 6.7**). C'est parmi les professeurs des écoles que l'écart de progression entre femmes et hommes est le plus important. Si à 30 ans d'ancienneté, il n'y a chez les professeurs des écoles pratiquement plus d'enseignants en classe normale pour les deux sexes, 60 % des hommes sont en classe exceptionnelle contre seulement 47 % des femmes.

La particularité des PLP par rapport aux autres corps est que l'écart entre les femmes et les hommes est déjà assez important à 15 ans d'ancienneté, avant de se réduire aux alentours de 25 ans d'ancienneté, là où pour les autres corps, l'écart a tendance à se creuser à partir de 20 ans d'ancienneté.

L'écart entre femmes et hommes est le moins important pour les professeurs certifiés.

Peu de différences d'indice entre les sexes, avec l'avancée dans la carrière

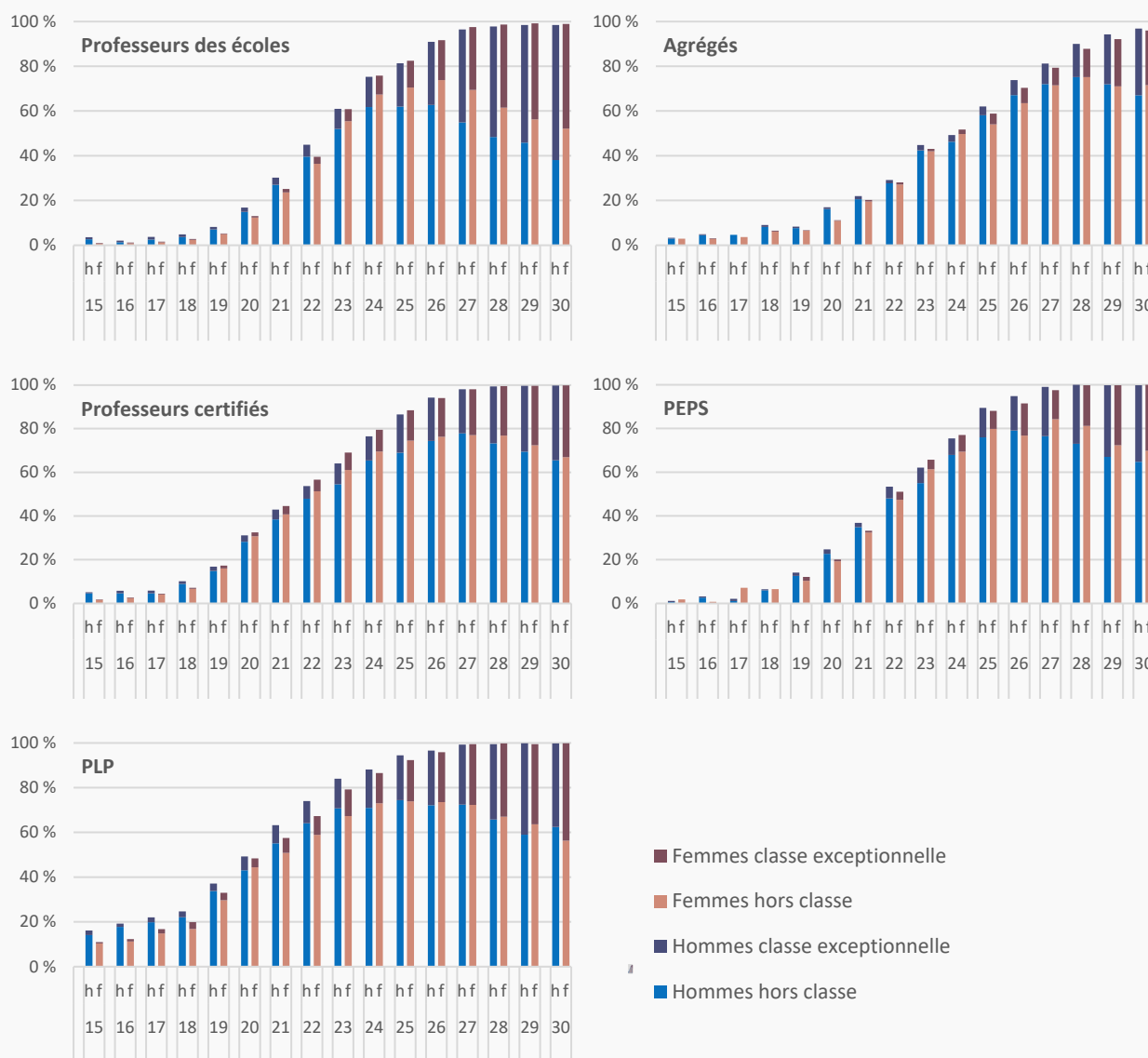
Ces rythmes différents de passages de grade entre les femmes et les hommes ont une incidence sur les

écarts d'indices, qui se creusent au sein de certains corps après vingt ans d'ancienneté. Les différences entre l'indice des enseignantes et celui des enseignants sont le plus souvent faibles, mais ont tendance à s'accroître avec la progression dans la carrière (**Figure 6.8**). Pour les enseignants du premier degré et les professeurs d'EPS, l'écart d'indice entre les femmes et les hommes s'élargit à partir de 20 ans d'ancienneté. Il reflète le passage plus rapide des hommes à la hors classe et classe exceptionnelle. Dans le corps des professeurs des écoles, l'indice moyen des hommes est supérieur de 2 % à celui des femmes à partir de 27 ans de carrière (soit 10 à 15 points d'indice de plus pour les hommes en moyenne).

L'écart entre les indices moyens commence plus tôt chez les PLP, en général plus âgés au moment du recrutement. L'indice moyen des hommes est supérieur à celui des femmes de 2 à 4 % à moins de 10 ans d'ancienneté. L'écart se réduit pour ceux qui ont plus de 20 ans de carrière.

L'écart d'indice entre les femmes et les hommes est relativement faible et stable au cours de la carrière des professeurs certifiés et agrégés, où il dépasse rarement 1 %. Parmi les professeurs certifiés en particulier, la différence d'indice ne dépasse pas 0,5 % pour les enseignants ayant moins de 10 ans d'ancienneté.

Figure 6.7 – Répartition des enseignants fonctionnaires dans les grades selon l'ancienneté, par corps et sexe

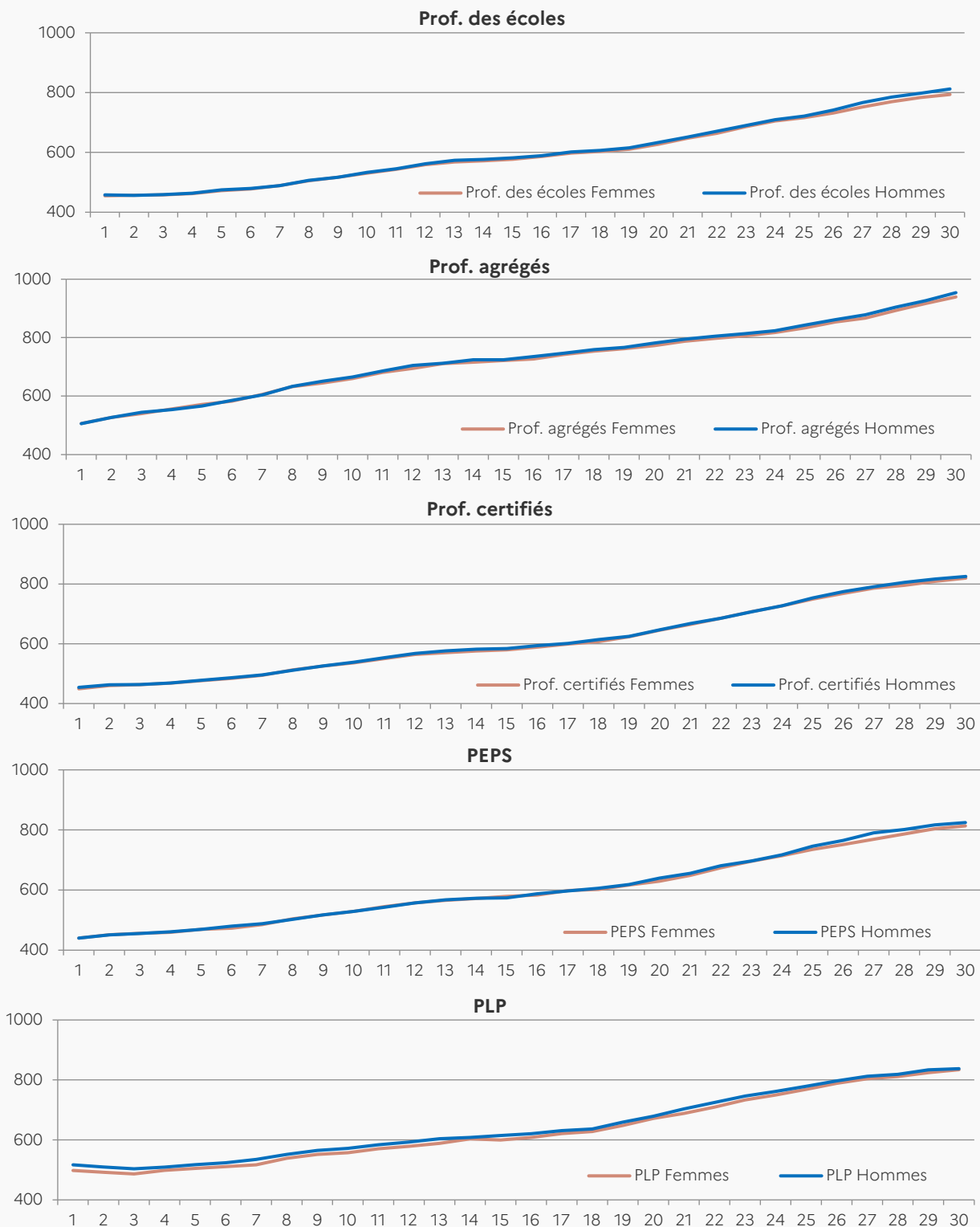


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : en novembre 2024, parmi les hommes professeurs des écoles ayant 30 ans d'ancienneté, 2 % des hommes sont en classe normale, 38 % en hors classe et 60 % 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 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 6.8 – Indice moyen des enseignants fonctionnaires selon l'ancienneté, par corps et sexe

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : en novembre 2024, les professeurs des écoles ayant 30 ans d'ancienneté ont un indice moyen de 794 pour les femmes et de 812 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 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

C. LA MOBILITÉ DES ENSEIGNANTS

Des mobilités principalement locales

À la rentrée 2024, 15 % 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 1,0 % 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 (part d'enseignants changeant d'établissement) des enseignants décroît avec l'âge. Dans le premier degré, le taux de mobilité des enseignants fonctionnaires de moins de 30 ans atteint 45 % contre 8 % pour les enseignants de plus de 50 ans. Dans le second degré, 27 % des enseignants de moins de 30 ans changent d'établissement contre 4 % des enseignants de plus de 50 ans. La plupart des néo-fonctionnaires changent d'établissement après leur stage pour leur première affectation en tant que titulaires : 95 % dans le premier degré et 88 % 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 est plus faible que le nombre d'entrées. À l'inverse ceux ayant un taux

négatif se situent plutôt dans la moitié nord de l'Hexagone et notamment en Île-de-France (Figure 6.10). 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 (-1,4 %) et surtout dans les académies de Versailles (-3,1 %) et de Créteil (-3,8 %). 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 (-8,7 %).

Les enseignants dans les écoles et en éducation prioritaire ont une plus faible ancienneté dans l'établissement

Les enseignants ont plus souvent moins de six ans d'ancienneté dans leur école ou collège lorsqu'ils sont en REP (Figure 6.12). Par ailleurs, 28 % des enseignants dans les écoles ont plus de 12 ans d'ancienneté dans l'établissement contre 40 % des enseignants dans les collèges et les lycées polyvalents ainsi que 43 % dans les lycées professionnels et les lycées généraux et technologiques.

Figure 6.9 – Taux de mobilité des enseignants des premier et second degrés publics selon la classe d'âge entre novembre 2023 et novembre 2024, en %

	Premier degré			Second degré			Ensemble
	Mobilité globale		Mobilité interdépartementale	Mobilité globale		Mobilité interacadémique	Mobilité globale
	Ensemble	Titulaires d'un poste définitif en établissement		Ensemble	Titulaires d'un poste définitif en établissement		
Fonctionnaires	15,0	6,3	1,0	7,9	3,7	1,5	11,4
Moins de 30 ans	45,2	11,6	2,9	27,4	8,6	7,1	37,5
30-39 ans	21,8	8,5	1,6	14,2	6,6	3,1	18,2
40-49 ans	11,8	6,1	0,8	6,5	3,7	0,9	9,3
50 ans et plus	8,4	4,9	0,6	4,2	2,4	0,6	6,0
Néo-fonctionnaires	94,6		0,1	88,0		50,7	91,6

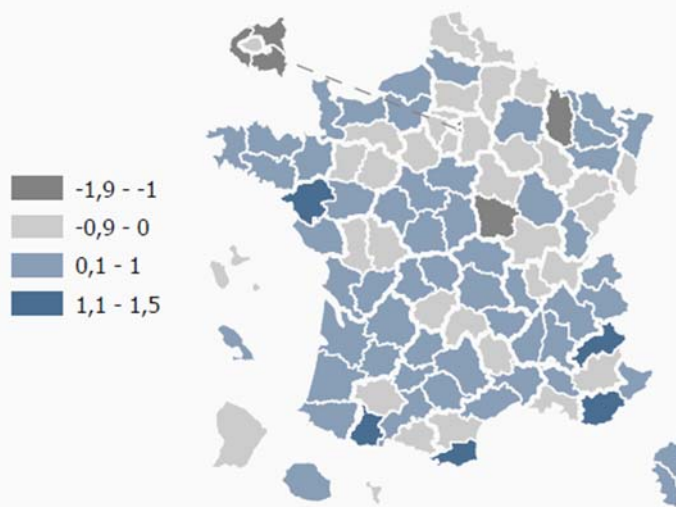
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : entre novembre 2023 et novembre 2024, 1,0 % des enseignants du premier degré ont changé d'établissement 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.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 6.10 – Taux de migration nette des enseignants fonctionnaires du premier degré public par département entre novembre 2023 et novembre 2024, en %



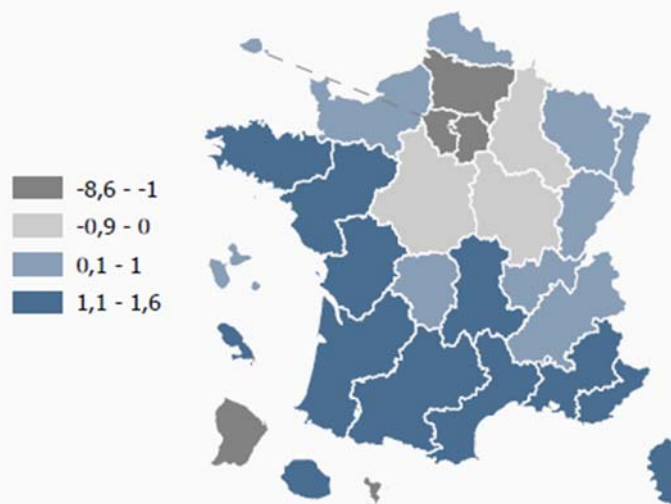
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : entre novembre 2023 et novembre 2024, le taux de migration interdépartemental net de l'Ille-et-Vilaine est de 0,4 %.

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.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 6.11 – Taux de migration nette des enseignants fonctionnaires du second degré public par académie entre novembre 2023 et novembre 2024, en %



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : entre novembre 2023 et novembre 2024, le taux de migration interacadémique de Rennes est de 1,6 %.

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.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

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	11,6	36,2	24,0	28,2	100,0
hors zone REP ou REP+	11,5	35,7	22,9	29,9	100,0
REP	12,6	39,9	25,0	22,5	100,0
REP+	11,2	34,7	29,9	24,1	100,0
Collèges et SEGPA	7,2	27,3	26,0	39,5	100,0
hors zone REP ou REP+	6,8	25,5	25,3	42,4	100,0
REP	8,9	33,3	26,9	30,9	100,0
REP+	7,9	33,2	31,0	27,9	100,0
Lycées GT	5,2	24,9	27,2	42,8	100,0
Lycées professionnels	6,2	26,3	25,1	42,5	100,0
Lycées polyvalents	5,8	26,3	27,9	40,0	100,0
Autres établissements	37,8	45,0	11,9	5,3	100,0
Ensemble des écoles et établissements	12,6	32,8	23,6	31,0	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : en novembre 2024, les professeurs ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'établissement représentent 12,6 % des enseignants dans les écoles REP, 11,2 % 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 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

POUR EN SAVOIR PLUS

DEPP, 2025, *Repères et références statistiques*, Paris.

- Fiche 9.14 – La mobilité des enseignants des premier et second degrés publics

7. LES RÉMUNÉRATIONS

A. VUE D'ENSEMBLE	193
B. LES RÉMUNÉRATIONS DES ENSEIGNANTS TITULAIRES ET ASSIMILÉS TITULAIRES	199
C. LES RÉMUNÉRATIONS DES NON-ENSEIGNANTS TITULAIRES.....	214
D. ANNEXES	221

CHIFFRES-CLÉS ANNÉE CIVILE 2023

Salaires **nets** mensuels moyens des personnels relevant de l'enseignement scolaire en France hors Mayotte.

Avertissement 1 : il s'agit du salaire que l'agent perçoit, qu'il soit présent toute l'année ou seulement une partie de l'année, qu'il exerce à temps plein, à temps partiel ou à temps incomplet.

Avertissement 2 : les niveaux de salaire ne sont pas directement comparables à ceux des publications réalisées sur des millésimes antérieurs (►Avertissement).

— **Les enseignants titulaires du secteur public : 2 950 € (ratio femmes/hommes : 0,89)**

Dans le premier degré : **2 700 € (ratio femmes/hommes : 0,93)**

Dans le second degré : **3 200 € (ratio femmes/hommes : 0,93)**

— **Les enseignants assimilés titulaires du secteur privé sous contrat : 2 710 € (ratio femmes/hommes : 0,89)**

Dans le premier degré : **2 460 € (ratio femmes/hommes : 0,90)**

Dans le second degré : **2 840 € (ratio femmes/hommes : 0,92)**

— **Les personnels non enseignants titulaires du secteur public : 3 030 € (ratio femmes/hommes : 0,77)**

Personnels de catégorie A : **3 630 € (ratio femmes/hommes : 0,79)**

Personnels de catégorie B : **2 410 € (ratio femmes/hommes : 0,96)**

Personnels de catégorie C : **2 020 € (ratio femmes/hommes : 0,97)**

— **Les personnels non titulaires : 1 380 € (ratio femmes/hommes : 0,79)**

Enseignants : **1 980 € (ratio femmes/hommes : 0,90)**

Non-enseignants : **1 140 € (ratio femmes/hommes : 0,90)**

(dont personnels d'assistance éducative : 1 090 €)

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 2023 (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 2023 par le ministère de l'Éducation nationale sur les missions relevant de l'enseignement scolaire, en France hors Mayotte.

Sont retenus les agents actifs rémunérés sur les actions des programmes budgétaires 139 (enseignement privé des 1^{er} et 2nd degrés), 140 (enseignement scolaire public du 1^{er} degré), 141 (enseignement scolaire public du 2nd degré), 214 (soutien de la politique de l'éducation nationale), 230 (vie de l'élève) ou directement par les établissements publics locaux d'enseignement (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 en congé de fin d'activité, en congé de longue durée (à demi ou plein traitement) ou en congé familial ;
- les agents en congé formation ;
- les agents dont la mission principale est effectuée en dehors du ministère de l'Éducation nationale ;
- les apprentis, les assistants étrangers et les agents recrutés sur contrats aidés ;
- les agents relevant des établissements suivants : les groupements d'établissements publics locaux de formations continues pour adultes (Greta), le centre national de documentation pédagogique (CNDP), l'Institut national de recherche pédagogique (INRP), l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep), le Centre national d'enseignement à distance (Cned) et le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq).

En 2023, 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	537 179	13,2	0,77	217 219	6,6	0,76	754 398	11,3	704 419
Titulaires	507 123	12,5	0,77	195 898	5,2	0,78	703 021	10,5	664 588
dont, P. des écoles	296 895	12,3	0,76	52 389	4,1	0,77	349 284	11,1	328 285
P. certifiés	141 329	14,0	0,79	75 797	6,1	0,79	217 126	11,2	205 782
P. d'EPS	11 328	11,3	0,79	15 758	5,8	0,77	27 086	8,1	25 874
P. de lycée professionnel	27 222	8,0	0,78	25 983	3,7	0,76	53 205	5,9	51 170
P. agrégés	28 747	12,5	0,79	24 310	6,1	0,78	53 057	9,6	50 397
P. de chaire supérieure	830	0,7	0,83	1 316	0,2	0,75	2 146	0,4	2 100
P. contractuels	30 056	23,7	0,71	21 321	20,0	0,73	51 377	22,1	39 831
Enseignants du privé sous contrat	104 669	22,8	0,71	35 467	16,4	0,73	140 136	21,2	125 655
Assimilés titulaires	85 687	17,6	0,73	26 772	9,5	0,74	112 459	15,7	105 469
dont, P. des écoles	35 908	18,3	0,70	3 136	9,6	0,72	39 044	17,6	36 021
P. certifiés	38 292	18,0	0,76	14 478	10,5	0,74	52 770	15,9	49 707
P. d'EPS	2 379	13,5	0,76	3 811	8,1	0,76	6 190	10,2	5 943
P. de lycée professionnel	6 745	13,8	0,74	3 742	7,6	0,72	10 487	11,6	10 036
P. agrégés et de chaire supérieure	1 833	12,4	0,77	1 345	7,4	0,75	3 178	10,3	3 050
Maîtres délégués	18 982	46,3	0,69	8 695	37,5	0,72	27 677	43,5	20 186
Non-enseignants	245 480	62,1	0,65	59 926	39,1	0,65	305 406	57,6	222 407
Titulaires	76 300	13,5	0,80	23 746	2,7	0,79	100 046	11,0	94 792
Personnels d'encadrement (1)	9 370	0,2	0,83	8 326	0,1	0,83	17 696	0,2	17 272
Personnels d'éducation (2)	15 113	8,2	0,77	3 742	4,0	0,77	18 855	7,4	17 879
Personnels ASS (3)	46 888	17,3	0,81	7 646	3,7	0,79	54 534	15,4	51 124
Personnels ITRF (4)	4 929	19,5	0,81	4 032	4,9	0,80	8 961	12,9	8 517
Non-titulaires	169 180	84,0	0,64	36 180	63,1	0,64	205 360	80,3	127 615
P. d'éducation contractuels (5)	159 285	87,7	0,64	34 255	66,2	0,64	193 540	83,9	119 226
ASS (3) et ITRF (4) contractuels	9 895	23,4	0,67	1 925	7,7	0,69	11 820	20,9	8 389
Ensemble	887 328	27,8	0,69	312 612	14,0	0,70	1 199 940	24,2	1 052 481
Titulaires	669 110	13,3	0,77	246 416	5,4	0,77	915 526	11,2	864 849
Catégorie A	634 099	13,2	0,77	239 246	5,4	0,77	873 345	11,0	825 144
Catégorie B	14 000	13,8	0,81	3 414	4,0	0,80	17 414	11,8	16 514
Catégorie C	21 011	16,8	0,80	3 756	5,5	0,78	24 767	15,1	23 191
Non-titulaires	218 218	72,4	0,65	66 196	45,8	0,66	284 414	66,2	187 632

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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 2023.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

CONCEPTS

Dans le système d'information Siasp, le poste est l'unité d'observation. Un poste caractérise un agent en emploi dans un établissement donné. Au cours d'une même année civile, un agent peut avoir occupé plusieurs postes : soit parce qu'il a changé d'établissement en cours d'année (remplacement, mutation), soit parce qu'il occupe plusieurs postes différents simultanément.

Afin d'avoir une mesure des rémunérations perçues par un agent du ministère, la table originelle Siasp au niveau poste doit être transformée en une table au niveau individu. Pour chaque agent, les données sur les différents postes occupés sont rassemblées afin de calculer un salaire mensuel moyen perçu par la personne au titre de ses fonctions occupées à l'éducation nationale sur l'année observée. En moyenne, 9 agents sur 10 ont occupé un seul poste dans l'année. Dans ce cas, le salaire mensuel correspond au salaire annuel versé pour le poste divisé par la durée en nombre de mois. Dans le cas de cumul de postes (simultanés, successifs ou se chevauchant), le salaire correspond à la somme des rémunérations reçues sur l'année divisée par la durée totale des postes occupés en mois. Dans le cas de postes occupés de façon simultanée (dates d'entrée et de sortie identiques), la durée correspond à celle d'un des deux postes. Dans le cas de postes occupés de façon successive, la durée correspond à la somme des durées des postes. Par exemple, une personne ayant perçu 16 800 euros pour un poste de 8 mois, puis, plus tard dans l'année 900 euros pour quinze jours de travail, aura un salaire net mensuel de $(16\,800 + 900) / 8,5 = 2\,082$ €.

Sont considérés comme étant à temps plein les agents dont la quotité est supérieure à 95 %, sans qu'elle ne puisse dépasser 100 %. Dans le cas de cumul de postes, les quotités des différents postes sont prises en compte pour recalculer une quotité au niveau individuel. Ainsi, dans le cas de postes simultanés, les quotités sont sommées : par exemple lorsqu'un enseignant exerce deux mi-temps (50 %) dans deux établissements, alors il est considéré, en approche individuelle, comme exerçant sur l'année à plein temps. Dans le cas de postes successifs, les quotités sont prises en compte au prorata de la durée de chaque poste. Par exemple, un agent ayant occupé un poste à 80 % pendant 8 mois puis un poste à plein temps

pendant 4 mois aura une quotité moyenne individuelle sur l'année de $(8 \times 80\% + 4 \times 100\%) / 12 = 86,7\%$.

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 ($0,5 \text{ année} \times 80\%$) 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 =

$$(7 \times 2\,000 + 1 \times 1\,800 + 2 \times 900) / 10 = 1\,760 \text{ €}$$

En approche EQTP :

$$\text{EQTP} = 7 + 0,8 + 2 \times (0,6 \times 3/12) = 8,1 \text{ EQTP}$$

Salaire net moyen EQTP =

$$(7 \times 2\,000 + 0,8 \times (1\,800 / 0,8) + 2 \times (0,6 \times 3/12) \times (900 / 0,6)) / 8,1 = 2\,006 \text{ €}$$

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	3 640	3 760	2 950	3 040	3 660	3 760	2 960	3 040
Enseignants titulaires du public	3 620	3 750	2 930	3 030	3 650	3 760	2 950	3 030
1 ^{er} degré (P. des écoles)	3 350	3 470	2 690	2 780	3 370	3 470	2 700	2 780
2 nd degré	3 920	4 030	3 190	3 270	3 940	4 030	3 200	3 280
Non-enseignants titulaires	3 790	3 810	3 080	3 100	3 720	3 810	3 030	3 100
Catégorie A	4 510	4 560	3 670	3 700	4 470	4 560	3 630	3 700
Catégorie B	2 940	3 010	2 410	2 460	2 960	3 020	2 410	2 470
Catégorie C	2 520	2 560	2 060	2 080	2 490	2 570	2 020	2 080
Enseignants assimilés titulaires du privé	3 430	3 630	2 690	2 840	3 470	3 630	2 710	2 830
1 ^{er} degré (P. des écoles)	3 150	3 350	2 440	2 600	3 170	3 360	2 460	2 600
2 nd degré	3 590	3 780	2 820	2 960	3 620	3 770	2 840	2 960
Contractuels	1 680	2 220	1 350	1 790	1 710	2 230	1 380	1 800
Professeurs contractuels (public)	2 550	2 780	2 060	2 250	2 590	2 800	2 100	2 270
Maîtres délégués (privé sous contrat)	2 140	2 540	1 720	2 050	2 200	2 550	1 770	2 060
Non-enseignants (hors AED-AESH)	2 250	2 470	1 810	1 990	2 260	2 460	1 820	1 990
AED-AESH	1 310	1 950	1 060	1 570	1 360	1 960	1 090	1 570
Ensemble	3 090	3 460	2 480	2 780	3 180	3 480	2 560	2 800

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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 2023.

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 chaîne de production. En effet, l'entrée généralisée de la fonction publique dans la déclaration sociale nominative (DSN) en 2022 est venue modifier le paysage de production de ce système d'information : d'une part, la nature des données issues de la DSN oblige à revisiter la manière d'appréhender Siasp et, d'autre part, l'Insee s'est saisie de ce changement de source pour engager une refonte des traitements statistiques réalisés sur l'emploi et les rémunérations des agents de la fonction publique et en ajuster les concepts.

De la fiche de paye à la déclaration sociale nominative

Les données produites dans l'ancienne chaîne de production émanaient majoritairement des fiches de paye : pour les fonctionnaires comme pour les « non-fonctionnaires » (contractuels enseignants et non enseignants du public, enseignants assimilés titulaires et maîtres délégués du privé sous contrat), la quasi-totalité des éléments présents sur la fiche de paye remontaient dans le système d'information. Cette alimentation permettait d'assurer une décomposition du salaire

brut de tous les agents en traitement, primes et autres composantes éventuelles.

En nouvelle chaîne de production, les données issues de la DSN permettent de générer, pour l'ensemble des agents, quel que soit leur statut, les salaires bruts et nets ainsi que les cotisations et contributions sociales. De plus, la base de données contient les éléments qui composent le salaire brut (traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement et primes) mais uniquement pour les fonctionnaires. Pour les autres agents, ces éléments ne sont pas présents et nécessitent d'être calculés. Les expertises menées ont rendu possible cette décomposition du salaire brut pour les enseignants assimilés titulaires du privé sous contrat. En revanche, ce calcul n'est pas opérationnel pour l'ensemble des contractuels.

Ce chapitre a donc été révisé à l'aune de ces changements. La partie A porte sur le champ de l'ensemble des agents titulaires et non titulaires rémunérés en 2023 par le ministère de l'éducation nationale. Par contre, les parties B et C excluent les contractuels de leur champ.

LES PRINCIPALES MESURES RÉGLEMENTAIRES EN 2023

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 2023, la hausse des prix s'élève à 4,9 % (après 5,2 % en 2022 et 1,6 % en 2021). Ce facteur entre en jeu dans les évolutions en euros constants présentés dans ce chapitre. Les salaires 2023 présentés en photographie annuelle sont en euros courants.

MESURES DU RENDEZ-VOUS SALARIAL JUILLET 2023 :

- Hausse du point d'indice (revalorisation de la valeur du point d'indice dans la fonction publique : +1,5 % au 1^{er} juillet 2023).
- Injection de 1 à 9 points d'indice dans les grilles B-Type et C-Type (cette mesure est liée à une nouvelle correspondance entre les indices bruts et indices nets).
- Une prime de pouvoir d'achat dégressive allant de 300 euros jusqu'à 800 euros bruts en 2023 à l'ensemble des agents dont la rémunération est inférieure à 3 250 euros bruts. Il s'agit d'une prime exceptionnelle non reconductible en 2024.
- Revalorisation du taux de prise en charge par l'employeur des abonnements de transport (de 50 à 75%).
- Revalorisation du barème de monétisation du compte épargne temps.

MESURES RELATIVES AU VOLET INDICIAIRE

Communes à tous les agents

- Revalorisation du traitement minimum dans la fonction publique sans qu'il soit inférieur au SMIC. L'indice majoré minimum passe de 352 à 353 au 1^{er} janvier 2023 puis à 361 au 1^{er} mai 2023.

Révision de grilles indiciaires

- AESH : augmentation moyenne de 5 points à l'échelon 1, 9 points à l'échelon 2, 14 points à l'échelon 3 et 15 points aux autres échelons.

Relèvement des taux de promotion

- Personnels enseignants et d'éducation : le taux de passage à la hors classe est porté à 21 % en 2023 (+3 points par rapport à 2022).
- Dernière année de montée en charge du taux de contingentement pour l'accès à la classe exceptionnelle des corps enseignants dans le cadre du protocole parcours, carrières et rémunérations.
- Poursuite du plan de requalification pluriannuel des agents de la filière administrative signé en 2021 et mis en œuvre à compter de 2022.
- Mise en place d'un concours exceptionnel pour permettre aux personnels infirmiers de catégorie B d'accéder à la catégorie A (arrêté du 8 février 2023).

- Reconduction en 2023 des taux de promotion revalorisés en 2022 des corps de catégorie B et C.
- Amélioration du reclassement à l'entrée dans les corps enseignants des lauréats issus des 3^{èmes} concours.

MESURES RELATIVES AU VOLET INDEMNITAIRE

Création de nouvelles indemnités

- Au titre des missions complémentaires proposées aux enseignants volontaires dans les écoles et les établissements d'enseignement du second degré (Pacte) : création des parts fonctionnelles de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) et de l'indemnité de suivi et de l'accompagnement des élèves (ISAE). Chaque mission fait l'objet d'une rémunération forfaitaire de 1 250 € bruts annuels, correspondant à une part fonctionnelle de l'ISOE ou de l'ISAE.
- Création d'une nouvelle indemnité de fonction à 1 529 € bruts annuels pour un temps plein versée mensuellement aux AESH à compter de septembre 2023.

Revalorisation d'indemnités existantes

- Augmentation des taux de rémunération des HSA (indexés sur la valeur du point d'indice).
- au 1^{er} janvier 2023, 2^{ème} tranche d'alignement indemnitaire des Psy-EN du 2nd degré (EDO) sur les Psy-EN du 1^{er} degré (EDA) (+425,70 €).
- au 1^{er} janvier 2023, revalorisation de l'indemnité de sujétions spéciales des conseillers en formation continue (+419 €).

Au 1^{er} septembre 2023, revalorisation des indemnités suivantes :

- ISAE (+1 350 €) et de l'ISOE (part fixe : +1 294 € ; part modulable : +537 €). Toutefois, du fait d'une difficulté technique au moment de la mise en paie en octobre 2023, la revalorisation de la part modulable de l'ISOE a été reportée sur une mise en paye 2024.
- Indemnités de fonction : Psy-EN (+1 294 €), conseillers pédagogiques du 1^{er} degré (+1 350 €), conseillers pédagogiques départementaux d'EPS (+1 350 €), conseillers en formation continue (+1 294 €), directeurs adjoints de SEGPA (+1 350 €), maîtres formateurs et formateurs académiques (+675 €).
- Indemnité forfaitaire des conseillers principaux d'éducation (+1 294 €).
- Indemnité de sujétions particulières des professeurs exerçant les fonctions de documentation ou d'information (+1 550 €),
- Indemnité pour mission particulière (IMP) : enseignants référents à la scolarisation des élèves en situation de handicap (ERSEH) et enseignants référents aux usages du numérique (ERUN) (+1 250 €).

- Indemnité de suivi des apprentis : personnels enseignants du second degré exerçant des fonctions d'enseignement en présence d'apprentis (+1 294 €).
- Indemnité spéciale : enseignants du premier degré affectés en ERPD, au CNED ou exerçant en classes relais d'un collège (+1 294 €).
- Indemnité forfaitaire pour sujétions spéciales : enseignants du second degré en classes destinées aux élèves à besoins éducatifs particuliers (+1 294 €).
- Indemnité d'enseignement en milieu pénitentiaire : personnels enseignants en milieu pénitentiaire (+1 350 €).
- Revalorisation de la part résultat de l'indemnitaire des personnels de direction dans le cadre de la mise en œuvre du Pacte.

Revalorisation du RIFSEEP :

- Personnels administratifs de catégorie C, personnels techniques (notamment des informaticiens).
- Médecins et infirmiers de l'éducation nationale.
- Emplois d'encadrement et d'inspection (AENESR, IEN/IAIPR, EFSDEN, IJS).

Extension du champ d'application

- Application en année pleine de la deuxième marche de revalorisation de la prime d'attractivité.
- Application en année pleine de l'indemnité au bénéfice des professeurs fonctionnaires stagiaires.
- Extension de l'indemnité REP/REP+ aux personnels médico-sociaux, conseillers pédagogiques du premier degré, PSY-En, AESH et assistants d'éducation exerçant dans les réseaux d'éducation prioritaire (effet au 1^{er} janvier 2023) à des taux différenciés pour les AESH et AED (1106€ bruts au titre de l'indemnité REP et 3 263€ bruts au titre de l'indemnité REP+ part fixe et 448€ part modulable).
- Extension du versement de l'indemnité de fonction REP/REP+ aux IEN et IA-IPR référents d'au moins un REP+ dans le 2nd degré.

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 2023, 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 2 560 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 ou contractuels), qu'ils soient enseignants (du secteur public ou privé sous contrat) ou non-enseignants (du secteur public). Les **figures 7.23 et 7.24** disponibles en annexe de ce chapitre présentent les salaires nets moyens des personnels selon le statut, le sexe et l'âge, en distinguant les agents à temps complet de ceux à temps partiel/incomplet.

Un agent titulaire (fonctionnaire dans le public ou assimilé titulaire dans le secteur privé) a perçu, en 2023, un salaire net mensuel moyen de 2 930 euros (**Figure 7.3**). Ce niveau est proche de celui des agents de catégorie A (2 960 euros), très majoritaires dans l'enseignement scolaire compte tenu du poids des enseignants. Les agents de catégorie B touchent en moyenne 2 420 euros nets par mois et ceux de catégorie C 2 020 euros.

Le salaire net s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales (cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage, complémentaire retraite), la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). En 2023, les contributions et cotisations sociales représentent en moyenne 19 % du salaire brut des personnels titulaires du public (enseignants et non enseignants) ainsi que des contractuels enseignants (public et

privé sous contrat), contre en moyenne 20 % du salaire brut des contractuels non enseignants et 22 % du salaire brut des enseignants assimilés titulaires du privé sous contrat (**Figure 7.4**). En effet, ces derniers, cotisant davantage pour leur complémentaire retraite, sont, à salaire brut égal, plus fortement prélevés que leurs homologues du public.

Les salaires moyens des enseignants se distinguent très peu, par construction, de ceux de l'ensemble des titulaires de catégorie A. Le détail par corps des enseignants (**partie B**) et des non-enseignants (**partie C**) permet de mesurer les disparités salariales dans ces deux groupes. Le détail par corps est également nécessaire pour mesurer les écarts de salaires entre femmes et hommes, qui sont notamment liés, d'une part à la plus grande propension des femmes à travailler à temps partiel/incomplet et, d'autre part, au poids inégal de chaque sexe dans les différents corps (par exemple 5 % des femmes sont professeurs agrégés ou de chaire supérieure contre 10 % des hommes). Au global, une femme rémunérée par l'éducation nationale perçoit 15 % de moins qu'un homme.

La localisation de l'emploi, en France métropolitaine ou dans les DROM (hors Mayotte), constitue un facteur de différenciation salariale important : en moyenne un agent titulaire ou assimilé titulaire exerçant en métropole perçoit 1 300 euros mensuels de moins que celui qui exerce outre-mer. La **figure 7.25** disponible en annexe de ce chapitre présente les salaires moyens des personnels selon qu'ils exercent en France métropolitaine ou dans les DROM. Ce sont les majorations liées à l'exercice des missions sur ces territoires ultramarins qui expliquent

tout l'écart entre les personnels de la France hexagonale et ceux des Outremer. Ainsi, les primes

représentent en moyenne 37 % du salaire brut dans les DROM contre 15 % en métropole.

Figure 7.3 – Salaires bruts et nets mensuels moyens des personnels

	Salaire brut moyen	Distribution du salaire net				Salaire net moyen EQTP
		Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires F/H	
Ensemble	3 180	2 560	2 560	3,50	0,85	2 800
Titulaires ou assimilés titulaires	3 640	2 930	2 800	1,90	0,87	3 020
Catégorie A	3 680	2 960	2 840	1,90	0,88	3 050
Catégorie B	2 960	2 420	2 360	1,50	0,96	2 480
Catégorie C	2 490	2 020	1 980	1,40	0,97	2 080
Contractuels	1 710	1 380	1 180	2,60	0,79	1 800
Enseignants	3 520	2 830	2 740	1,90	0,90	2 950
Titulaires (Public+Privé sous contrat)	3 630	2 920	2 810	1,80	0,89	3 010
Public	3 650	2 950	2 850	1,80	0,89	3 030
Privé	3 470	2 710	2 620	1,80	0,89	2 830
Titulaires du 1^{er} degré (Public+Privé sous contrat)	3 350	2 680	2 610	1,70	0,92	2 760
Public	3 370	2 700	2 640	1,70	0,93	2 780
Privé	3 170	2 460	2 380	1,80	0,90	2 600
Titulaires du 2nd degré (Public+Privé sous contrat)	3 880	3 140	3 040	1,80	0,93	3 220
Public	3 940	3 200	3 120	1,80	0,93	3 280
Privé	3 620	2 840	2 760	1,70	0,92	2 960
Contractuels	2 450	1 980	1 980	2,10	0,90	2 200
Non enseignants	2 180	1 760	1 320	3,80	0,75	2 240
Titulaires	3 720	3 030	2 650	2,50	0,77	3 100
Catégorie A	4 470	3 630	3 380	2,30	0,79	3 700
Catégorie B	2 960	2 410	2 350	1,50	0,96	2 470
Catégorie C	2 490	2 020	1 980	1,40	0,97	2 080
Contractuels	1 420	1 140	1 030	1,90	0,90	1 610
dont AED-AESH	1 360	1 090	1 000	1,80	0,91	1 570

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Unité : salaire en euros.

Champ : France hors Mayotte, Public + Privé sous contrat. Agents en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2023.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Figure 7.4 – Décomposition du salaire net mensuel moyen des personnels

	Fonctionnaires					Enseignants assimilés titulaires du privé	Contractuels	
	Enseignants titulaires du public	Non-enseignants					Enseignants	Non-enseignants
		Ensemble	Cat. A	Cat. B	Cat. C			
Salaire brut (a)	3 650	3 720	4 470	2 960	2 490	3 470	2 450	1 420
Contributions et cotisations sociales (b)	710	700	840	540	470	760	470	280
- Cotisations sociales salariées	360	350	420	260	230	380	320	160
- CSG (1) et CRDS (2)	350	350	420	280	230	370	150	120
Salaire net (a - b)	2 950	3 030	3 630	2 410	2 020	2 710	1 980	1 140

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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 2023.

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 2023, en France hors Mayotte, un agent en fonction à l'éducation nationale a perçu en moyenne un salaire net mensuel en EQTP de 2 800 euros (**Figure 7.3**). Le salaire net mensuel moyen d'un agent titulaire du secteur public ou assimilé du secteur privé est de 3 020 euros EQTP : 3 050 euros EQTP pour un agent de catégorie A,

2 480 euros EQTP pour un agent de catégorie B et 2 080 euros pour un agent de catégorie C. Celui d'un contractuel s'élève à 1 800 euros EQTP : 2 200 euros EQTP pour un contractuel enseignant et 1 610 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 est inférieur de 53 % à celui d'un titulaire (ou assimilé titulaire dans le secteur privé), l'écart se réduit à 40 % lorsqu'on compare des salaires nets en équivalent temps plein.

3. Distribution des salaires

La distribution des salaires des personnels titulaires non enseignants est plus étendue que celle des enseignants du public aux deux extrémités de la distribution (**Figure 7.5**). Par ailleurs, les salaires des enseignants du privé sont, à tous les niveaux de la distribution, inférieurs à ceux des enseignants du public, avec un écart semblable à tous les déciles (ratio égal à 0,9).

En 2023, les 20 % des personnels les moins bien rémunérés (2^e décile) ont un salaire net mensuel inférieur à 1 720 euros. 27 % des contractuels enseignants du public et du privé sous contrat ont un salaire inférieur à ce montant, tout comme 9 % des personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) de catégorie C, 11 % des ingénieurs et personnels de recherche et de formation (ITRF) de catégorie C et 95 % des contractuels non enseignants (**Figure 7.6**). 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 (80 % des contractuels non enseignants et 22 % des contractuels enseignants sont à temps partiel ou incomplet) (**Figure 7.1**). Pour les 20 % des personnels les mieux rémunérés (8^e décile), le salaire net mensuel est supérieur à 3 320 euros en 2023. Cela concerne 76 % des professeurs de chaire supérieure et agrégés dans le public (72 % dans le privé), la quasi-totalité des personnels d'encadrement, 38 % des personnels ASS de catégorie A et 60 % des ITRF de catégorie A.

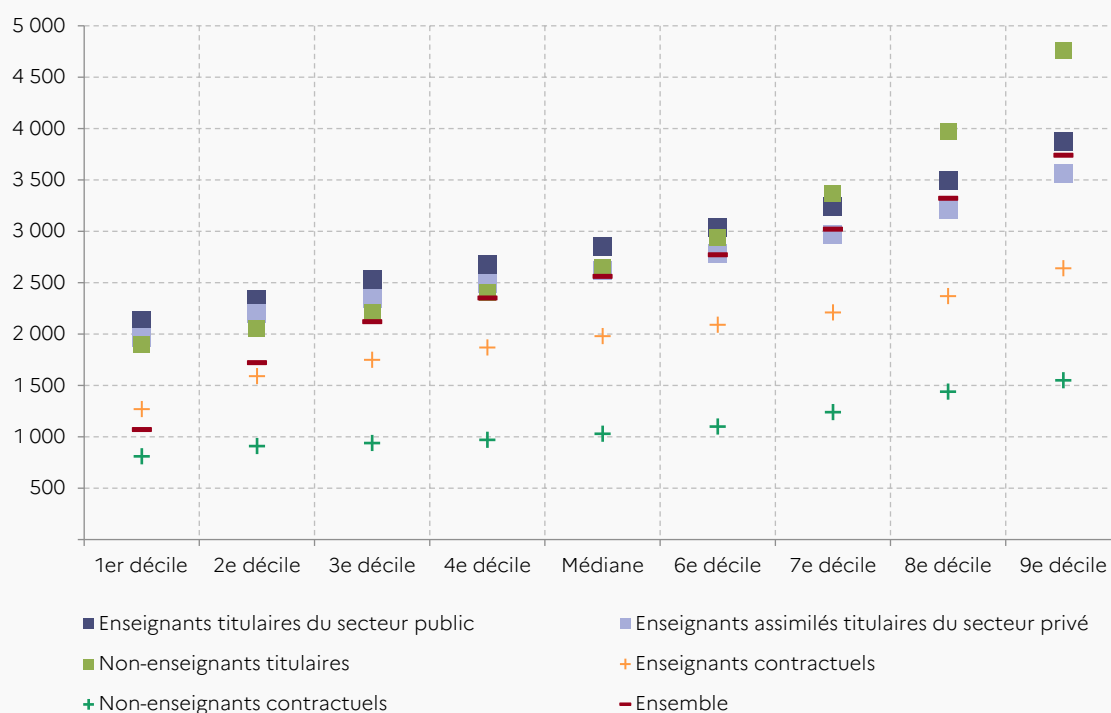
En 2023, le salaire médian, c'est-à-dire le salaire en-dessous et au-dessus duquel sont rémunérés la

moitié des personnels de l'éducation nationale, est de 2 560 euros nets par mois.

Parmi les agents percevant un salaire net mensuel moyen inférieur à la médiane, figurent la quasi-totalité des contractuels non enseignants (principalement les assistants d'éducation et accompagnants des élèves en situation de handicap), 9 fonctionnaires sur 10 de catégorie C, 88 % des contractuels enseignants du public et du privé sous contrat, 73 % des personnels ITRF de catégorie B, 70 % des personnels administratifs de catégorie B et 46 % des enseignants assimilés titulaires du privé sous contrat.

À l'inverse, les agents de catégorie A ont bien plus fréquemment un salaire supérieur à la médiane : 100 % des personnels d'encadrement, 95 % des ITRF de catégorie A, 75 % des personnels ASS de catégorie A, les deux tiers des personnels d'éducation détenteurs d'un concours du public (CPE et PsyEN). Néanmoins, bien que les professeurs des écoles, les professeurs certifiés, d'EPS (PEPS) et de lycée professionnel (PLP) soient rémunérés sur la même grille indiciaire, 43 % des professeurs des écoles du secteur public perçoivent une rémunération inférieure à la médiane (65 % dans le privé sous contrat), ce qui n'est le cas que de 26 % des certifiés, 23 % des PEPS et 13 % des PLP du secteur public (respectivement 39 %, 36 % et 25 % dans le privé sous contrat). Cette inégale répartition des corps enseignants dans la distribution des salaires est principalement due aux écarts de primes (voir **partie B**).

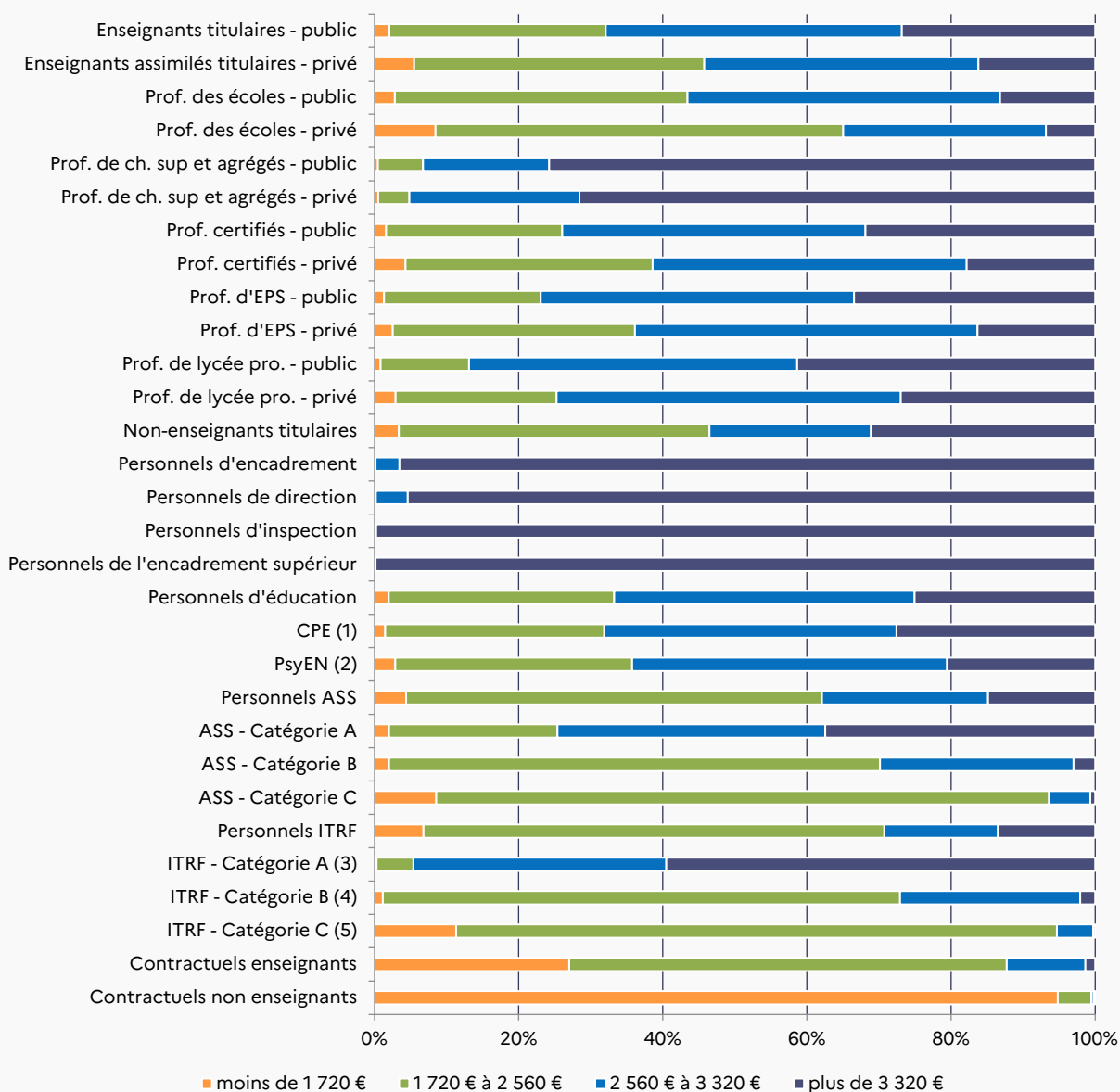
Figure 7.5 – Distribution du salaire net mensuel moyen des personnels



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Unité : salaire en euros.**Lecture :** en 2023, 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 2023.**Source :** Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Figure 7.6 – Répartition des personnels selon leur niveau de salaire (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. Conseillers principaux d'éducation.
2. Psychologues de l'éducation nationale.
3. Ingénieurs de recherche et d'études, assistants ingénieurs.
4. Techniciens de recherche.
5. Agents et adjoints techniques.

Lecture : en 2023, 20 % des agents rémunérés par le ministère de l'éducation nationale (tous types de personnels et tous statuts) perçoivent un salaire net mensuel inférieur ou égal à 1 720 euros. Cela concerne 2,1 % des enseignants titulaires du public, 5,5 % des enseignants assimilés titulaires du privé sous contrat, 3,4 % des non-enseignants titulaires.

Champ : France hors Mayotte, Public + Privé sous contrat. Agents en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2023.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

B. LES RÉMUNÉRATIONS DES ENSEIGNANTS TITULAIRES ET ASSIMILÉS TITULAIRES

Dans le contexte particulier de l'entrée en DSN (voir « **Avertissement** »), cette partie porte uniquement sur les enseignants titulaires du public et assimilés titulaires du privé. Les enseignants contractuels, qui représentent 8 % du total des enseignants en 2023, en sont exclus. Par souci de simplicité, on parlera ici des « enseignants ».

1. Les enseignants du secteur public

En 2023, dans le secteur public, en France hors Mayotte, les enseignants du public ont en moyenne perçu un salaire net de 2 950 euros par mois, correspondant à un salaire brut de 3 650 euros (**Figure 7.7**). Les primes constituent 16 % du salaire brut : 13 % dans le premier degré et 18 % dans le second degré. Dans ce dernier, 44 % des primes et indemnités correspondent à des rémunérations pour heures supplémentaires.

Des salaires moins élevés dans le premier degré

Les enseignants du premier degré ont en moyenne perçu un salaire net mensuel de 2 700 euros contre 3 200 euros pour les enseignants du second degré, soit une différence de 500 euros (correspondant à un écart brut mensuel de 570 euros). La moitié de l'écart de salaire brut est portée par les primes. L'écart restant concerne le traitement indiciaire brut (TIB), du fait notamment de la présence dans le second degré des corps d'agrégés et de professeurs de chaire supérieure, aux grilles indiciaires plus 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 (PE) gagnent en moyenne, en net mensuel, 320 euros de moins que les professeurs certifiés, 350 euros de moins que les professeurs d'EPS (PEPS) et 530 euros de moins que les professeurs de lycée professionnel (PLP). Si l'on retrouve l'impact des primes et du temps partiel sur les différences de salaires, déjà évoqué, entre les enseignants du premier degré et ceux du second degré, il reste que le TIB des PE 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 PE et les corps de professeurs certifiés et de PLP avec l'avancement de la carrière résulte de la moins grande longévité du corps des professeurs des écoles, constitué en 1990 et dans lequel ont été intégrés des ex-instituteurs. La structure par grades en est le reflet : les professeurs des écoles sont proportionnellement 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

Les professeurs de chaire supérieure sont les enseignants les mieux rémunérés : leur salaire net moyen est de 6 020 euros et correspond à un brut mensuel de 7 140 euros, dont 35 % de primes. Les professeurs agrégés ont les rémunérations les plus élevées après les professeurs de chaire supérieure, à 3 850 euros nets en moyenne, et une part des primes dans le salaire brut près de deux fois plus faible (19 %). Le salaire net mensuel moyen des professeurs certifiés et d'EPS est inférieur de 800 à 830 euros à celui des agrégés. En effet, compte tenu de leurs obligations réglementaires de service, les professeurs agrégés et de chaire supérieure ont davantage d'opportunités de compléter leur service par des heures supplémentaires. En 2023, les écarts de salaire entre agrégés et certifiés s'expliquent donc toujours en partie par un différentiel de primes pour heures supplémentaires. Néanmoins, l'essentiel du différentiel (72 % en salaire brut) provient d'un TIB plus élevé chez les agrégés. L'écart entre le salaire net des certifiés et celui des PLP, en faveur de ces derniers, est de 210 euros par mois, lié pour moitié à des écarts de TIB, du fait d'une plus grande propension de PLP à temps complet et en hors classe et, pour l'autre moitié, à des écarts de primes.

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, en net, 46 % de plus que leurs collègues de moins de 30 ans dans le premier degré et 51 % de plus dans le second degré. Cette différence est portée presque intégralement par le TIB. Le TIB moyen des 50 ans ou plus est plus élevé que celui des moins de 30 ans de 64 % chez les

professeurs des écoles, 64 % chez les PLP, 69 % chez les certifiés, atteignant 75 % chez les professeurs d'EPS et 81 % chez les agrégés (**Figure 7.7**).

L'âge est ainsi un important motif d'écarts salariaux, le changement d'échelon et donc d'indice intervenant selon une périodicité définie, liée en majeure partie à l'ancienneté. À cet effet s'ajoutent les 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.

Figure 7.7 – Salaires mensuels moyens 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.	Part de primes (en %) (1)			
Ensemble	3 020	570	n.s.	15,6	3 650	2 950	3 030
Moins de 30 ans	2 140	610	n.s.	21,9	2 770	2 240	2 300
50 ans ou plus	3 620	560	n.s.	13,2	4 210	3 390	3 450
Titulaires du premier degré	2 880	430	n.s.	12,6	3 370	2 700	2 780
Moins de 30 ans	2 120	530	n.s.	19,7	2 670	2 140	2 200
50 ans ou plus	3 480	390	n.s.	9,9	3 910	3 120	3 170
Titulaires du second degré	3 160	710	310	18,2	3 940	3 200	3 280
Moins de 30 ans	2 160	710	200	24,4	2 900	2 370	2 440
50 ans ou plus	3 720	680	310	15,3	4 440	3 590	3 660
P. des écoles	2 880	430	n.s.	12,6	3 370	2 700	2 780
Moins de 30 ans	2 120	530	n.s.	19,7	2 670	2 140	2 200
50 ans ou plus	3 480	390	n.s.	9,9	3 910	3 130	3 170
Classe normale	2 600	440	n.s.	14,2	3 110	2 490	2 590
Hors classe	3 580	320	n.s.	8,2	3 960	3 160	3 210
Classe exceptionnelle	4 020	520	n.s.	11,3	4 590	3 680	3 700
P. certifiés	3 030	650	240	17,3	3 720	3 020	3 100
Moins de 30 ans	2 130	700	180	24,4	2 850	2 320	2 390
50 ans ou plus	3 600	600	240	14,2	4 240	3 420	3 500
Classe normale	2 590	670	230	20,2	3 320	2 700	2 780
Hors classe	3 710	570	250	13,2	4 320	3 480	3 560
Classe exceptionnelle	4 060	720	280	14,9	4 830	3 900	3 980
P. d'EPS	3 020	680	240	18,2	3 760	3 050	3 120
Moins de 30 ans	2 140	740	180	25,5	2 910	2 370	2 440
50 ans ou plus	3 750	600	220	13,7	4 400	3 550	3 610
Classe normale	2 580	720	240	21,4	3 360	2 740	2 810
Hors classe	3 700	600	240	13,7	4 350	3 510	3 570
Classe exceptionnelle	4 070	710	240	14,6	4 820	3 890	3 950
P. de lycée professionnel	3 140	760	290	19,3	3 970	3 230	3 280
Moins de 30 ans	2 150	780	240	26,3	2 960	2 430	2 500
50 ans ou plus	3 530	720	270	16,8	4 290	3 480	3 520
Classe normale	2 710	790	300	22,3	3 570	2 920	2 970
Hors classe	3 730	680	270	15,3	4 450	3 600	3 660
Classe exceptionnelle	4 090	840	280	16,9	4 990	4 040	4 090
P. agrégés	3 750	890	550	18,9	4 720	3 850	3 950
Moins de 30 ans	2 410	710	320	22,5	3 160	2 590	2 700
50 ans ou plus	4 370	870	530	16,4	5 290	4 300	4 370
Classe normale	3 340	900	550	20,7	4 330	3 540	3 650
Hors classe	4 400	860	530	16,2	5 330	4 320	4 400
Classe exceptionnelle	5 010	990	650	16,3	6 060	4 920	4 990
P. de chaire supérieure	4 560	2 490	n.s.	34,8	7 140	6 020	6 020
50 ans ou plus	4 710	2 460	n.s.	34,0	7 250	6 090	6 090

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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 (voir "Définitions").

Unité : salaire en euros.

n.s. : non significatif.

Champ : France hors Mayotte, Public, enseignants titulaires en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2023.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

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. Ceux du premier degré sont classés dans les ECR correspondant à celles des instituteurs ou des professeurs des écoles. Ceux du second degré sont classés dans les ECR correspondant à celles des professeurs certifiés, d'EPS, de lycée professionnel, agrégés et de chaire supérieure.

La rémunération des enseignants du privé sous contrat cumule souvent celle, principale, payée par le ministère de l'Éducation nationale et éventuellement une autre, secondaire, payée par leur établissement du secteur privé. Avec l'entrée en DSN, Siasp récupère désormais les déclarations du privé. Ainsi, les primes de direction dans le premier

degré privé, versées par les diocèses, figurent désormais dans le salaire des professeurs des écoles du privé.

En 2023, en France hors Mayotte les enseignants du secteur privé ont en moyenne perçu un salaire net mensuel de 2 710 euros, soit en brut 3 470 euros (**Figure 7.8**). Les primes constituent 17 % du salaire brut : 12 % dans le premier degré et 19 % dans le second degré.

Les enseignants du premier degré privé ont en moyenne perçu un salaire net mensuel de 2 460 euros contre 2 840 euros pour ceux du second degré privé, soit une différence de 380 euros nets mensuels. Comme dans le secteur public, les salaires se différencient entre les corps et selon l'âge.

3. Comparaison des salaires des enseignants entre secteurs public et privé sous contrat

En 2023, en France hors Mayotte, les enseignants du secteur privé perçoivent une rémunération mensuelle nette inférieure de 8 % à celle de leurs collègues du secteur public, soit environ 240 euros de moins par mois (**Figures 7.7 et 7.8**). 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. Les temps partiels et incomplets affectent l'ensemble des composantes de salaire et en particulier le traitement indiciaire brut (TIB). Ainsi, par rapport aux enseignants du public, ceux du privé perçoivent en moyenne un TIB inférieur de 200 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 7.8 – Salaires mensuels moyens des enseignants du secteur 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	2 820	590	n.s.	17,2	3 470	2 710	0,92	2 830
Moins de 30 ans	2 070	590	n.s.	22,1	2 680	2 140	0,96	2 220
50 ans ou plus	3 170	590	n.s.	15,7	3 800	2 960	0,87	3 100
Assimilés titulaires du premier degré	2 710	390	n.s.	12,4	3 170	2 460	0,91	2 600
Moins de 30 ans	2 080	450	n.s.	17,6	2 540	2 010	0,94	2 080
50 ans ou plus	3 090	390	n.s.	11,2	3 510	2 720	0,87	2 870
Assimilés titulaires du second degré	2 870	700	250	19,4	3 620	2 840	0,89	2 960
Moins de 30 ans	2 070	700	180	25,1	2 790	2 230	0,94	2 320
50 ans ou plus	3 210	680	250	17,4	3 930	3 070	0,86	3 210
P. des écoles	2 710	390	n.s.	12,4	3 170	2 460	0,91	2 600
Moins de 30 ans	2 080	450	n.s.	17,6	2 540	2 010	0,94	2 080
50 ans ou plus	3 090	390	n.s.	11,2	3 520	2 720	0,87	2 870
Classe normale	2 500	390	n.s.	13,2	2 970	2 300	0,92	2 440
Hors classe	3 410	300	n.s.	8,1	3 750	2 890	0,91	3 060
Classe exceptionnelle	3 710	680	n.s.	15,3	4 410	3 420	0,93	3 640
P. certifiés	2 820	670	230	18,9	3 540	2 770	0,92	2 900
Moins de 30 ans	2 060	690	180	24,9	2 770	2 220	0,96	2 310
50 ans ou plus	3 170	650	240	16,9	3 850	3 010	0,88	3 150
Classe normale	2 520	670	230	20,7	3 240	2 550	0,94	2 650
Hors classe	3 490	630	230	15,1	4 160	3 240	0,93	3 400
Classe exceptionnelle	3 820	800	290	17,3	4 650	3 640	0,93	3 890
P. d'EPS	2 880	630	210	17,6	3 560	2 780	0,91	2 860
Moins de 30 ans	2 100	700	170	24,9	2 810	2 250	0,95	2 330
50 ans ou plus	3 380	540	190	13,7	3 960	3 090	0,87	3 200
Classe normale	2 580	650	220	19,7	3 290	2 580	0,94	2 640
Hors classe	3 540	580	210	13,9	4 170	3 250	0,93	3 370
Classe exceptionnelle	3 870	510	150	11,6	4 410	3 430	0,88	3 730
P. de lycée professionnel	2 930	800	260	21,2	3 780	2 970	0,92	3 070
Moins de 30 ans	2 110	820	210	27,9	2 950	2 370	0,98	2 440
50 ans ou plus	3 190	760	250	19,1	3 990	3 120	0,90	3 250
Classe normale	2 590	810	270	23,5	3 460	2 720	0,93	2 790
Hors classe	3 520	760	260	17,5	4 320	3 370	0,94	3 520
Classe exceptionnelle	3 830	900	240	18,8	4 770	3 720	0,92	4 000
P. agrégés et de chaire supérieure	3 680	1 080	620	22,3	4 840	3 820	0,97	3 910
Moins de 30 ans	2 420	900	350	26,7	3 370	2 720	1,05	2 810
50 ans ou plus	4 060	1 160	690	22,1	5 280	4 160	0,94	4 280
Agrégés de classe normale	3 370	1 010	570	22,5	4 480	3 530	1,00	3 610
Agrégés de hors classe	4 170	1 070	560	20,2	5 300	4 170	0,97	4 320
Agrégés de classe exceptionnelle	4 610	1 360	740	22,6	6 010	4 750	0,97	4 950

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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 (voir "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 2023.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

4. 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) et, dans le second degré public, de 7 % (8 % dans le secteur privé) (**Figures 7.9, 7.10 et 7.11**). 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 %, en lien avec une relative surreprésentation des hommes dans les directions des écoles et sur des établissements de plus grande taille (la prime de direction étant en partie liée à la

taille de l'établissement), ainsi que dans les missions de remplacement. Dans le second degré, les femmes perçoivent en moyenne 16 % (dans le public) à 20 % (dans le privé) de primes de moins que les hommes. Cet écart est particulièrement fort parmi les professeurs agrégés et de chaire supérieure (23 % dans le public et dans le privé). En particulier, les enseignantes du second degré ont une moins grande propension à effectuer des heures supplémentaires, percevant en moyenne 27 % (dans le privé) à 28 % (dans le public) 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 prime pour cherté de la vie.

Figure 7.9 – 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	2 960	520	n.s.	3 540	2 850	2 940
			Hommes	3 180	710	n.s.	3 950	3 200	3 250
			Ratio F/H	0,93	0,72	n.s.	0,90	0,89	0,91
Enseignants du premier degré	Ensemble 1 ^{er} degré	Femmes	2 850	410	n.s.	3 330	2 670	2 760	
		Hommes	3 040	500	n.s.	3 600	2 880	2 910	
		Ratio F/H	0,94	0,82	n.s.	0,93	0,93	0,95	
	Professeurs des écoles	Femmes	2 860	410	n.s.	3 330	2 670	2 760	
		Hommes	3 040	500	n.s.	3 600	2 880	2 910	
		Ratio F/H	0,94	0,82	n.s.	0,93	0,93	0,95	
	Enseignants du second degré	Ensemble 2 nd degré	Femmes	3 110	660	270	3 830	3 110	3 210
Hommes			3 230	790	370	4 080	3 320	3 380	
Ratio F/H			0,96	0,84	0,72	0,94	0,93	0,95	
Professeurs agrégés et de chaire supérieure		Femmes	3 740	840	510	4 660	3 790	3 910	
		Hommes	3 830	1 090	760	5 000	4 100	4 180	
		Ratio F/H	0,98	0,77	0,67	0,93	0,92	0,94	
Professeurs certifiés, d'EPS et de lycée professionnel		Femmes	3 010	630	230	3 700	3 000	3 090	
		Hommes	3 100	730	290	3 880	3 150	3 200	
		Ratio F/H	0,97	0,87	0,79	0,95	0,95	0,96	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Unité : salaire en euros.

n.s. : non significatif.

Champ : France hors Mayotte, Public, enseignants titulaires en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2023.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Figure 7.10 – 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	2 780	540	n.s.	3 370	2 630	2 770
			Hommes	2 940	780	n.s.	3 770	2 960	3 040
			Ratio F/H	0,94	0,69	n.s.	0,89	0,89	0,91
Enseignants du premier degré	Ensemble 1 ^{er} degré	Femmes	2 700	380	n.s.	3 140	2 430	2 580	
		Hommes	2 890	550	n.s.	3 490	2 710	2 790	
		Ratio F/H	0,93	0,69	n.s.	0,90	0,90	0,93	
	Professeurs des écoles	Femmes	2 700	380	n.s.	3 140	2 430	2 580	
		Hommes	2 890	550	n.s.	3 490	2 710	2 790	
		Ratio F/H	0,93	0,69	n.s.	0,90	0,90	0,93	
	Enseignants du second degré	Ensemble 2 nd degré	Femmes	2 830	650	220	3 530	2 770	2 900
Hommes			2 950	810	310	3 810	2 990	3 080	
Ratio F/H			0,96	0,80	0,73	0,93	0,92	0,94	
Professeurs agrégés et de chaire supérieure		Femmes	3 580	960	500	4 620	3 640	3 750	
		Hommes	3 800	1 250	780	5 140	4 060	4 130	
		Ratio F/H	0,94	0,77	0,64	0,90	0,90	0,91	
Professeurs certifiés, d'EPS et de lycée professionnel		Femmes	2 810	640	210	3 500	2 740	2 870	
		Hommes	2 900	790	280	3 740	2 940	3 020	
		Ratio F/H	0,97	0,81	0,77	0,94	0,93	0,95	

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

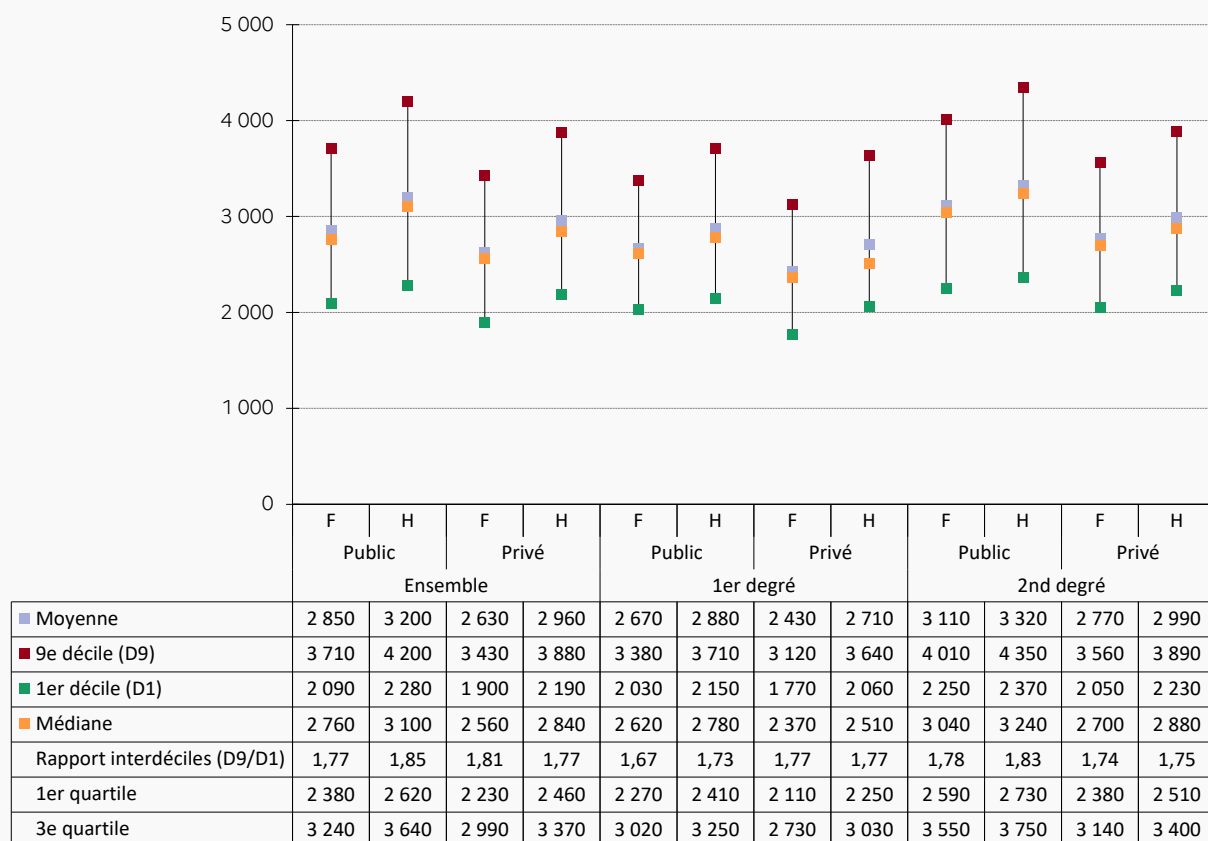
Unité : salaire en euros.

n.s. : non significatif.

Champ : France hors Mayotte, Privé sous contrat, enseignants assimilés titulaires en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2023.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Figure 7.11 – Répartition du salaire net mensuel des enseignants par degré, sexe et secteur



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Unité : salaire en euros.

Lecture : en 2023, les 10 % des enseignantes titulaires du public "les mieux rémunérées" perçoivent un salaire net mensuel 1,77 fois plus élevé que les 10 % des enseignantes titulaires du public "les moins bien rémunérées" (c'est le rapport interdéciles D9/D1).

Champ : France hors Mayotte, Public + Privé sous contrat, enseignants titulaires et assimilés titulaires en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2023.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

5. Évolution du salaire des enseignants

Le salaire net des enseignants présents en 2022 et 2023 augmente

En 2023, le salaire net moyen des enseignants est en hausse de 5,3 % en euros courants, soit une augmentation plus forte qu'en 2022 (+3,7 %). Compte tenu de l'inflation qui s'élève à 4,9 % en moyenne sur l'année (après +5,2 % en 2022), l'évolution du salaire net moyen est stable en euros constants : +0,4 % après -1,4 % en 2022. Si l'on restreint l'analyse aux enseignants présents en 2022 et 2023, l'augmentation est plus forte (+1,6 % contre +0,4 % en 2022), le renouvellement des enseignants tirant à la baisse l'évolution globale. En effet, chaque année, la population des enseignants change : certains quittent le ministère, en général en fin de carrière, et sont remplacés par des enseignants en début de carrière, avec des rémunérations moindres. Parmi ceux qui restent (les « présents-présents »), des évolutions de nature statutaire (promotion de corps, avancement de grade ou d'échelon) ou de rythme de travail viennent augmenter la rémunération, ainsi que des revalorisations du fait de mesures ministérielles ou interministérielles (valeur du point fonction publique, prime de pouvoir d'achat, amélioration du taux de remboursement du forfait de transport collectif des agents).

Une présentation synthétique des évolutions de salaire entre 2022 et 2023 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 7.12**).

Parmi les enseignants rémunérés en 2023, 96 % l'étaient déjà en 2022. Le salaire net moyen de ces enseignants « présents-présents » (2 940 euros) a augmenté de 6,5 % en euros courants. Il augmente de 1,6 % en euros constants par rapport à 2022 compte tenu de l'inflation. Les enseignants rémunérés en 2023 par l'éducation nationale qui ne l'étaient pas l'année précédente (principalement de nouveaux lauréats aux concours enseignants) gagnent en moyenne 2 280 euros par mois. Quant aux enseignants présents en 2022 qui ne le sont plus en 2023 (départs à la retraite et autres départs définitifs ou temporaires), ils gagnaient en moyenne 3 020 euros mensuels en 2022. Ainsi, les nouveaux enseignants ont un salaire moyen inférieur de 24,7 % à celui que percevaient les enseignants partis, en raison principalement de la différence d'ancienneté.

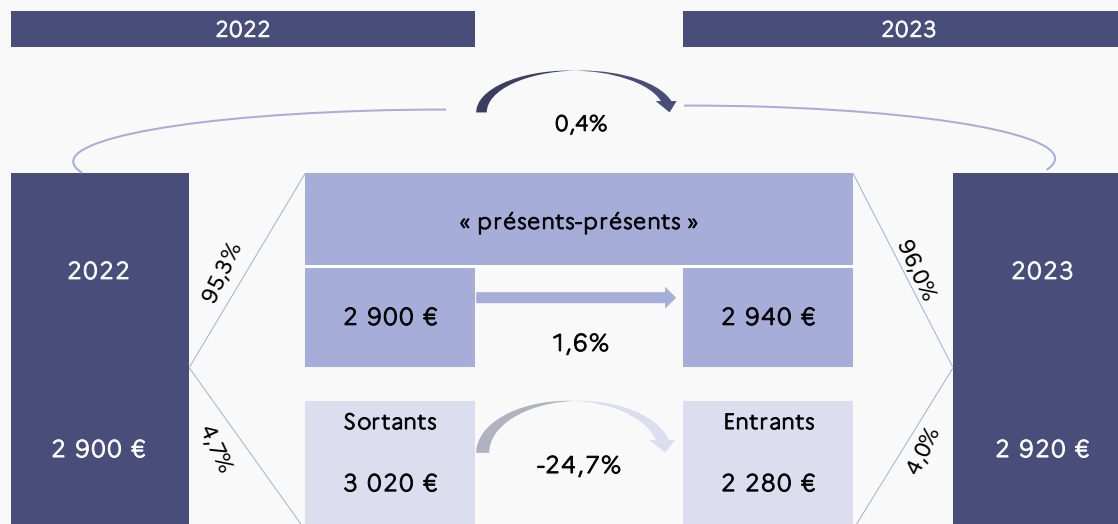
L'évolution du salaire brut statutaire sur longue période

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 suivre les évolutions de salaires sur longue période et les contraintes de production ne permettent pas d'avoir les données en temps réel. Pour disposer de données plus fraîches et d'éléments d'évolution sur le long terme, les salaires bruts statutaires calculés en année scolaire par la DEPP dans le cadre des comparaisons internationales sont une réponse. Il s'agit de castypes définis à quatre moments de la carrière, pour les professeurs des écoles, certifiés, d'EPS, de lycée professionnel et agrégés : début de carrière (échelon 2 de classe normale – CN), 10 ans de carrière (échelon 7 de CN), 15 ans de carrière (échelon 8 de CN) et fin de carrière (dernier échelon de hors classe).

Le salaire brut statutaire est la rémunération brute que perçoit un enseignant telle que prévue dans les barèmes officiels et telle que définie pour les besoins de comparaisons internationales. Il reflète la rémunération brute théorique pour un enseignant à temps complet. Quel que soit le corps, il se compose du traitement indiciaire brut et de l'indemnité de résidence (selon un taux moyen de 0,8 %) et, depuis la rentrée 2020, des primes dites du Grenelle de l'éducation (prime d'attractivité et prime d'équipement informatique). S'ajoutent à ce socle, pour les professeurs des écoles, la part fixe de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE, depuis la rentrée 2013) et, pour les professeurs certifiés, d'EPS, de lycée professionnel et agrégés, la part fixe de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE), ainsi que, par convention, la rémunération d'heure supplémentaire année (1 HSA à partir de la rentrée 2014 ; 2 HSA à compter de la rentrée 2019), la plupart des enseignants du second degré à temps complet en réalisant.

À la rentrée 2024, 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 7.13**).

Figure 7.12 – Décomposition de l'évolution du salaire net mensuel moyen des enseignants entre 2022 et 2023, en euros constants (1)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

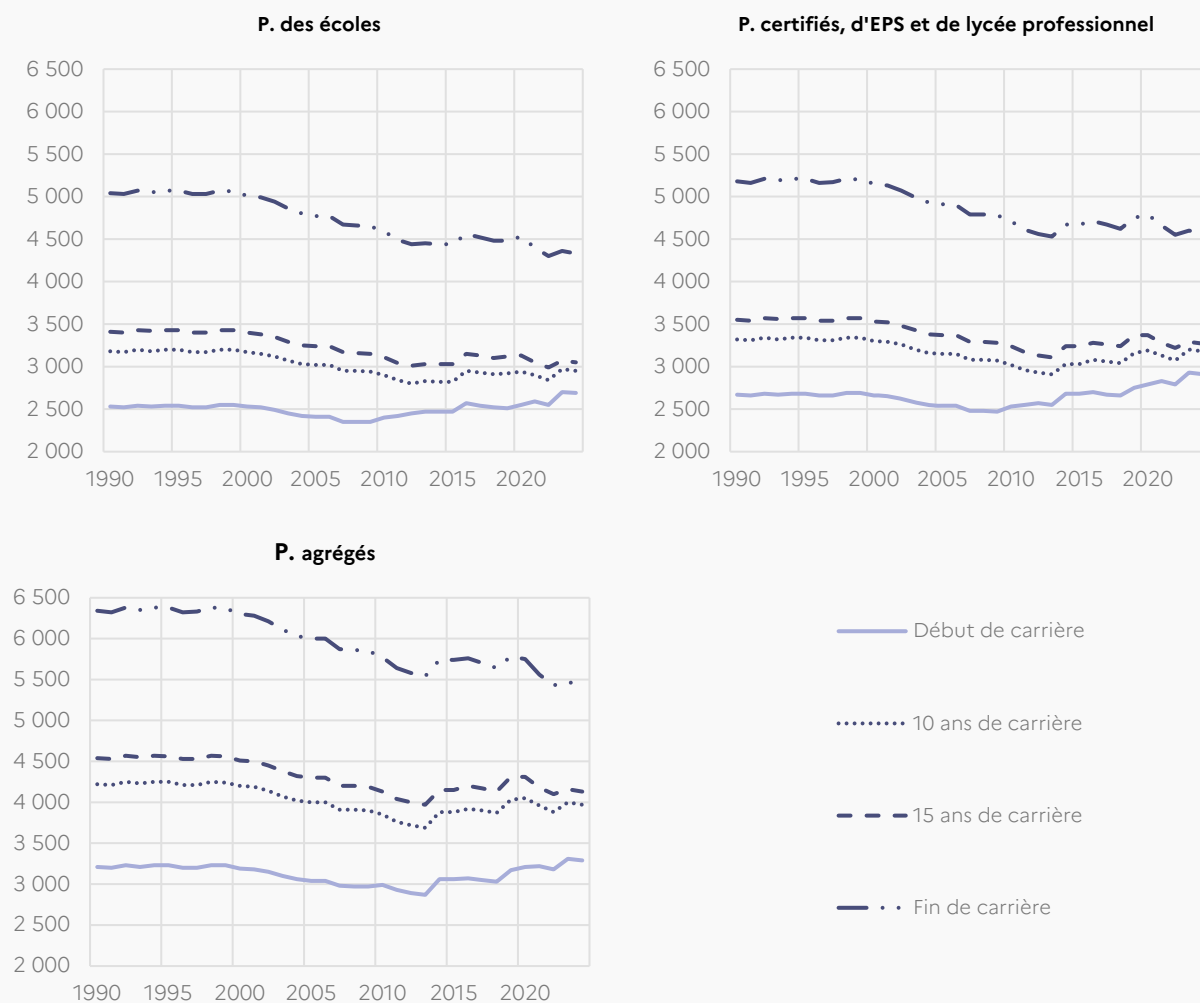
1. Les salaires nets 2022 ont été corrigés de la hausse des prix qui s'élève à 4,9 % entre 2022 et 2023 (après 5,2 % entre 2021 et 2022).

Lecture : le salaire net moyen des enseignants titulaires ou assimilés titulaires de 2023 est stable à 0,4 % en euros constants par rapport au salaire net moyen des enseignants de 2022. Cette évolution résulte de l'évolution 2022-2023 du salaire net moyen des enseignants présents ces deux années-là (les « présents-présents ») et de la différence de salaire entre les sortants 2022 et les entrants 2023. Les présents-présents représentent 95,3 % de la population du ministère en 2022. Le salaire net moyen de ces présents-présents augmente de 1,6 % en 2023. Les sortants représentent 4,7 % de la population enseignante titulaire en 2022 et les entrants représentent 4,0 % de la population enseignante titulaire en 2023. L'écart de salaire entre les sortants 2022 et les entrants 2023 est égal à 24,7 %.

Champ : France hors Mayotte, Public + Privé sous contrat, enseignants titulaires et assimilés titulaires en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2022 et/ou en 2023, qu'ils soient à temps complet, partiel ou incomplet.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Figure 7.13 – 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 2025, DEPP

1. Depuis la rentrée 1990, la hausse des prix (y.c. tabac) s'élève à 75 %. Il s'agit d'une donnée provisoire, l'inflation sur la période 2024-2025 étant calculée de septembre 2024 à juillet 2025.

Unité : salaire brut mensuel en euros constants.

Source : DEPP. Calculs DEPP.

L'évolution du salaire statutaire brut entre les rentrées 1990 et 2024 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 selon les années 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. Il s'élève ainsi à la rentrée 2024 à 59,0734 points annuels.
- ▶ Les grilles indiciaires : selon les années, majoration des indices nouveaux majorés :
 - Pour les professeurs des écoles et certifiés : en 1998 (+ 1 point à l'échelon 3), en 1999 (+ 1 point), en 2006-2007 (+ 1 point en 2 ans), entre 2010 et 2012 (+ 37 points à l'échelon 3), en 2016 (+ 5 à 7 points selon les échelons) et depuis 2017 avec l'entrée en vigueur du PPCR (+ 10 à 15 points selon les échelons en 3 ans), en 2021 (création de l'échelon 7 de la hors classe soit +15 points par rapport à l'échelon 6) ;
 - Pour les professeurs agrégés : en 1999 (+ 1 point), en 2006-2007 (+ 1 point en 2 ans), en 2010 (+ 11 points à l'échelon 3), en 2016 (+ 3 à 7 points selon les échelons) et depuis 2017 avec l'entrée en vigueur du PPCR (+ 6 à 15 points selon les échelons en 3 ans).
 - Revalorisation de 5 points d'indice pour l'ensemble des agents publics à partir du 1^{er} janvier 2024.
- ▶ Les indemnités de suivi des élèves (ISAE et ISOE) :
 - Création en septembre 2013 d'une indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves versée à tous les enseignants en fonction dans le premier degré (400 euros bruts annuels). L'ISAE a été portée à 1 200 euros bruts à la rentrée 2016. À partir du 1^{er} septembre 2023, une part fixe est introduite et s'élève à 2 550 euros bruts annuels correspondant à l'ancienne ISAE.
 - Revalorisation de la part fixe de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves dans le second degré (la part fixe de l'ISOE étant indexée sur le point d'indice, elle a suivi les mêmes évolutions que la valeur du point d'indice). Au 1^{er} juillet 2023, son montant annuel est de 1 256 euros bruts et au 1^{er} septembre 2023 son montant est revalorisé à 2 550 euros bruts annuels.
- ▶ La rémunération des heures supplémentaires (HSA) :
 - Le taux de rémunération des HSA étant indexé sur le point d'indice et basé sur l'indice moyen de la classe normale de la grille des professeurs certifiés, il a suivi les évolutions de la valeur du

point d'indice ainsi que celles relatives aux majorations indiciaires : entre 2014 et 2023, + 13 % pour les professeurs certifiés, + 14 % pour les professeurs agrégés.

- Instauration d'une seconde HSA non refusable à compter de la rentrée 2019.

▶ Les primes dites du Grenelle de l'éducation :

- Création d'une prime d'attractivité : au 1^{er} 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 1^{er} septembre 2023, la prime d'attractivité est revalorisée pour les enseignants des échelons 2 à 7 de classe normale et est également versée aux stagiaires (échelon 1) qui en étaient exclus depuis 2021.
- Depuis janvier 2021, versement à taux plein d'une prime d'équipement informatique à tout enseignant dès lors qu'il est affecté au 1^{er} janvier, indépendamment de sa quotité de service (176 euros bruts annuels).

▶ Inflation : entre les rentrées 1990 et 2024, la hausse des prix (y.c. tabac) s'élève à 75 %. Il s'agit d'une donnée provisoire, l'inflation au cours de la période 2024-2025 étant calculée de septembre 2024 à juillet 2025.

Les évolutions en euros constants exprimées ici sont relatives au calendrier scolaire : par convention d'usage, « 2024 » correspond ici à la rentrée 2024 ou encore à l'année scolaire 2024-2025. Elles permettent le suivi de l'impact des mesures réglementaires générales comme la revalorisation du point de la fonction publique et des mesures catégorielles, statutaires et indemnitaires comme la revalorisation de la grille indiciaire de rémunération d'un grade sur l'évolution des salaires des enseignants, corrigées de l'inflation, indépendamment de la composition des corps.

Néanmoins, l'évolution suivie ici correspond à celle des grilles salariales. Or, d'autres mesures ont favorisé un déroulé plus favorable des carrières sur la période : intégration progressive du corps des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles, augmentation des taux de promotion à la hors classe, création de la classe exceptionnelle... Enfin, certaines mesures ont impacté des primes liées à l'affectation et/ou au service de l'enseignant, qui ne sont pas suivies ici.

Depuis 1990, malgré une inflation de 75 % (soit 2 % en moyenne annuelle sur la période), les mesures générales, statutaires et réglementaires prises ont permis la hausse en euros constants du niveau de

salaires brut statutaire des enseignants de début de carrière rémunérés sur la grille commune des professeurs des écoles, certifiés, d'EPS et de lycée professionnel (+ 6 % dans le premier degré, + 9 % dans le second degré) et de celui des professeurs agrégés de début de carrière (+ 3 %) (**Figure 7.14**). En revanche, au cours de cette période, le salaire brut des enseignants ayant 15 ans de carrière a diminué de 8 % à 11 % en euros constants selon les corps et, pour les enseignants en fin de carrière de 12 % à 14 %. Ainsi, si à la rentrée 2024 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 7.15**).

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 7.14**).

En revanche, à compter de la rentrée 2001, jusqu'en 2010, les mesures sur le salaire statutaire ne compensent pas une inflation qui se poursuit au même rythme (+ 17 %). L'ensemble des salaires baissent, en euros constants, de 5 % à 6 % pour les enseignants de début de carrière et de 8 % pour les autres. Dans le même temps, le Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) progresse plus vite que la révision du point d'indice (20 % contre 7 % en euros constants), d'où une tendance à une diminution du rapport du salaire statutaire brut au Smic (**Figure 7.16**).

À partir de la rentrée 2011, jusqu'en 2020, dans un contexte d'inflation limitée, les salaires statutaires retrouvent une progression en euros constants. En revanche, en 2021, l'inflation, plus forte par rapport à 2020 pèse sur le salaire brut moyen mensuel en euros constants. Deux périodes se dégagent au sein de cette phase haussière de 2011 à 2020 : « l'avant » et « l'après » PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations, protocole entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017). Ce protocole, pour sa partie rémunérations, se décline par une révision des grilles indiciaires (revalorisation des indices de traitement et création d'une classe exceptionnelle) et l'introduction d'une cadence unique d'avancement.

- Entre 2011 et 2016 (« avant PPCR », avec une inflation moyenne annuelle nulle sur la période), les néo-titulaires, du fait de la revalorisation des indices de rémunération, de l'introduction de l'ISAE dans le premier degré et des HSA dans le second degré, voient leur salaire brut augmenter : + 6 % pour les professeurs des écoles (avec un point culminant à + 4 % en 2016-2017), + 6 % pour les professeurs certifiés, d'EPS et de lycée professionnel (avec un point culminant à + 5 % en 2014-2015) et + 5 % pour les professeurs agrégés. Durant cette même période, les enseignants à 10 ans, 15 ans et fin de carrière ont une augmentation de salaire plus limitée (3 % à 4 % pour les milieux de carrière, + 2 % pour les fins de carrière), du fait de la non révision de leurs indices de rémunération.
- À partir de l'entrée en vigueur du protocole PPCR, tant que l'inflation est contenue (+ 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 %), la fin du déploiement du protocole PPCR (2024), les salaires des enseignants diminuent (- 1 % pour les débuts de carrière et - 2 % pour les fins de carrière) en euros constants en dépit de la revalorisation du point d'indice (**Figure 7.14**).

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 (soit + 1 350 euros pour les professeurs des écoles et + 1 294 euros pour les professeurs certifiés et agrégés) et la prime d'attractivité a été revalorisée pour les enseignants éligibles (2 200 à 2 980 euros bruts à l'échelon 2 par exemple). Dans ce contexte, le salaire brut statutaire augmente, selon les corps et les moments de carrière, de 1 à 6 % en euros constants : + 5 à 6 % en euros constants pour les débuts de carrière, + 1 à 5 % pour les autres moments de carrière.

Enfin, entre les rentrées 2023 et 2024, dans un contexte d'inflation contenue (+ 1 %) et du maintien de la valeur du point d'indice à son niveau 2023, les salaires bruts statutaires baissent de 1 %.

Figure 7.14 – 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%	-1%	-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%	0%	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-R2024	-1%	-1%	-1%	-1%	-1%	-1%	-1%	-1%	-1%	-1%	-1%	-1%	0%	1%	1%	2%
R1990-R2024	6%	-7%	-11%	-14%	9%	-4%	-8%	-12%	3%	-6%	-9%	-14%	34%	75%	2%	119%

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

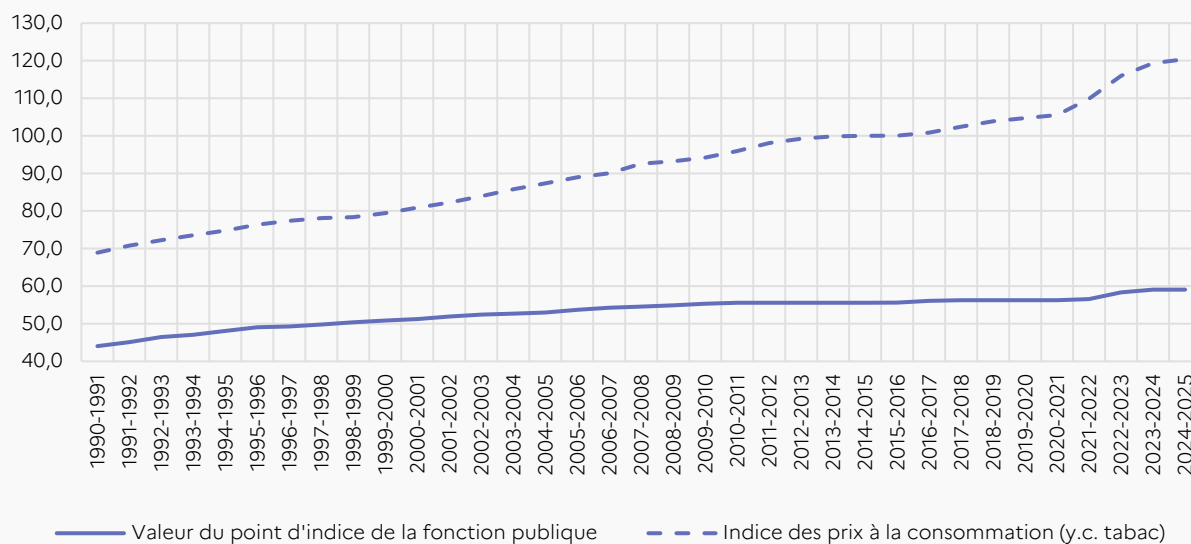
1. Depuis la rentrée 1990, la hausse des prix (y.c. tabac) s'élève à 75 %.

Lecture : Entre les rentrées 2022 et 2023, alors que le point d'indice fonction publique a augmenté de 1 % et que l'inflation a été de 3 %, le salaire brut statutaire des professeurs des écoles en début de carrière a augmenté de 6 %.

Note : les évolutions en euros constants présentées ici font référence aux années scolaires. Par exemple, « R2023-R2024 » correspond aux évolutions entre les années scolaires 2023-2024 et 2024-2025. Ainsi, entre la rentrée 2023 et la rentrée 2024, le salaire brut statutaire des professeurs des écoles de début de carrière diminue de 1 % en euros constants.

Sources : DEPP ; DGAFF ; Insee ; ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Calculs DEPP.

Figure 7.15 – 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 2024



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Sources : DGAFF ; Insee (pour les indices des prix). Calculs DEPP.

Figure 7.16 – 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
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
	10 ans de carrière	2,2	1,9	1,7	1,6	1,6	1,7	1,6	1,6	1,7	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
	Fin de carrière	3,5	3,1	2,7	2,6	2,5	2,6	2,5	2,4	2,5	2,4
P. certifiés, d'EPS et de lycée professionnel	Début de carrière	1,9	1,6	1,5	1,5	1,5	1,6	1,6	1,6	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
	15 ans de carrière	2,5	2,2	1,9	1,8	1,8	1,9	1,9	1,8	1,9	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
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
	10 ans de carrière	2,9	2,6	2,3	2,1	2,2	2,3	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
	Fin de carrière	4,4	3,9	3,4	3,2	3,3	3,3	3,1	3,1	3,1	3,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. Pour les rentrées antérieures à 2005, le SMIC de référence est celui à 169h ; à partir de la rentrée 2005, avec le passage aux 35h, le SMIC de référence est celui à 151,67h.

Sources : DEPP ; ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Calculs DEPP.

C. LES RÉMUNÉRATIONS DES NON-ENSEIGNANTS TITULAIRES

Dans le contexte particulier de l'entrée en DSN (voir « **Avertissement** »), cette partie porte uniquement sur les personnels non enseignants titulaires des catégories A, B et C. Les contractuels non enseignants, qui représentent 69 % du total des non-enseignants en 2023 en sont exclus.

En 2023, en France hors Mayotte, les personnels non enseignants titulaires de l'éducation nationale ont en moyenne perçu un salaire net de 3 030 euros par mois, correspondant à un salaire brut de 3 720 euros (**Figure 7.17**). Les personnels de catégorie A perçoivent en moyenne un salaire net mensuel

presque deux fois plus élevé que les personnels de catégorie C (respectivement 3 630 euros et 2 020 euros) et supérieur de 1 220 euros au salaire moyen des catégories B (2 410 euros).

Figure 7.17 – 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	2 810	870	23,2	3 720	3 030	3 100
Moins de 30 ans	1 960	640	24,3	2 630	2 150	2 200
50 ans ou plus	3 100	920	22,7	4 060	3 290	3 350
Femmes	2 650	780	22,5	3 480	2 830	2 910
Hommes	3 320	1 130	25,1	4 500	3 670	3 690
Ratio F/H	0,80	0,69	-	0,77	0,77	0,79
Catégorie A	3 390	1 020	22,7	4 470	3 630	3 700
Moins de 30 ans	2 080	650	23,6	2 760	2 250	2 310
50 ans ou plus	3 820	1 110	22,4	4 980	4 040	4 090
Femmes	3 210	900	21,5	4 160	3 380	3 470
Hommes	3 850	1 310	25,1	5 230	4 260	4 270
Ratio F/H	0,83	0,68	-	0,80	0,79	0,81
Catégorie B	2 120	800	27,0	2 960	2 410	2 470
Moins de 30 ans	1 780	740	29,0	2 550	2 090	2 120
50 ans ou plus	2 250	810	26,1	3 090	2 520	2 560
Femmes	2 110	790	26,9	2 940	2 400	2 460
Hommes	2 170	830	27,3	3 040	2 480	2 510
Ratio F/H	0,97	0,95	-	0,97	0,96	0,98
Catégorie C	1 900	560	22,3	2 490	2 020	2 080
Moins de 30 ans	1 740	550	23,8	2 320	1 890	1 920
50 ans ou plus	1 970	560	21,8	2 550	2 070	2 120
Femmes	1 890	550	22,3	2 480	2 010	2 080
Hommes	1 950	570	22,2	2 550	2 070	2 100
Ratio F/H	0,97	0,98	-	0,97	0,97	0,99

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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 (voir "Définitions").

Unité : salaire en euros.

Champ : France hors Mayotte, Public, personnels non enseignants titulaires en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2023.

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 4 870 euros, tandis que celui des personnels d'éducation s'établit à 2 890 euros (**Figure 7.18**).

Les personnels d'encadrement, tous de catégorie A et pour la majorité à temps plein, sont les personnels non enseignants titulaires les mieux rémunérés. Les personnels de direction et d'inspection perçoivent respectivement 4 610 et 4 930 euros nets mensuels contre 7 280 euros en moyenne pour les personnels d'encadrement supérieur. L'écart de salaire se situe essentiellement au niveau des primes. Celles-ci constituent de 21 % 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 de 2 930 euros nets par mois contre 2 830 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).

Les personnels administratifs sociaux et de santé (ASS) de catégorie A forment un groupe non homogène. En effet, avec 3 810 euros nets mensuels, les attachés d'administration de l'État gagnent en moyenne 1 050 euros de plus que les 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 et attachés principaux d'administration ; d'autre part, les opportunités de perception de primes ainsi que les montants alloués sont moindres.

Avec 3 760 euros nets par mois, les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) de catégorie A ont un salaire net moyen relativement proche de celui des attachés d'administration de l'État. La différence contenue de salaire en 2023, en faveur de ces derniers, est portée par des écarts de primes.

Figure 7.18 – 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	dont IMP (1)	Part de primes (en %) (2)			
Personnels d'encadrement	Ensemble	4 470	1 460	-	24,3	5 990	4 870	4 870
	50 ans ou plus	4 690	1 550	-	24,6	6 290	5 110	5 110
	Femmes	4 370	1 360	-	23,5	5 800	4 710	4 710
	Hommes	4 570	1 560	-	25,2	6 210	5 050	5 050
	Ratio F/H	0,96	0,87	-	-	0,93	0,93	0,93
	Personnels de direction	4 440	1 200	-	21,0	5 710	4 610	4 610
	50 ans ou plus	4 670	1 290	-	21,5	6 010	4 860	4 860
	Femmes	4 350	1 130	-	20,4	5 550	4 480	4 480
	Hommes	4 540	1 280	-	21,8	5 900	4 770	4 770
	Ratio F/H	0,96	0,88	-	-	0,94	0,94	0,94
	Personnels d'inspection	4 400	1 570	-	26,0	6 040	4 930	4 930
	50 ans ou plus	4 580	1 580	-	25,5	6 210	5 070	5 070
	Femmes	4 310	1 560	-	26,3	5 940	4 860	4 860
	Hommes	4 510	1 580	-	25,7	6 150	5 020	5 020
	Ratio F/H	0,96	0,99	-	-	0,97	0,97	0,97
	Personnels d'encadrement supérieur	4 900	3 760	-	42,9	8 760	7 280	7 280
	50 ans ou plus	5 100	3 840	-	42,5	9 030	7 500	7 500
	Femmes	4 790	3 740	-	43,3	8 620	7 170	7 170
	Hommes	4 970	3 770	-	42,6	8 850	7 360	7 360
	Ratio F/H	0,96	0,99	-	-	0,97	0,97	0,97
Personnels d'éducation	Ensemble	3 060	480	-	13,4	3 590	2 890	2 950
	Moins de 30 ans	2 110	550	-	20,5	2 690	2 190	2 250
	50 ans ou plus	3 590	440	-	10,8	4 060	3 260	3 300
	Femmes	3 030	470	-	13,3	3 550	2 860	2 910
	Hommes	3 200	520	-	13,8	3 780	3 040	3 070
	Ratio F/H	0,94	0,91	-	-	0,94	0,94	0,95
	Conseillers principaux d'éducation	3 050	530	95	14,5	3 630	2 930	2 970
	Moins de 30 ans	2 110	590	85	21,5	2 730	2 220	2 280
	50 ans ou plus	3 640	480	85	11,5	4 170	3 340	3 370
	Femmes	3 010	520	95	14,5	3 580	2 890	2 940
	Hommes	3 190	550	95	14,5	3 790	3 060	3 090
	Ratio F/H	0,94	0,95	1,02	-	0,94	0,94	0,95
	Psychologues de l'éducation nationale	3 070	400	-	11,3	3 520	2 830	2 900
	Moins de 30 ans	2 100	400	-	15,7	2 520	2 040	2 100
	50 ans ou plus	3 500	380	-	9,6	3 920	3 140	3 190
	Femmes	3 050	390	-	11,3	3 500	2 800	2 880
	Hommes	3 250	410	-	11,0	3 710	2 980	3 020
	Ratio F/H	0,94	0,96	-	-	0,94	0,94	0,95

Figure 7.18 – (suite)

		Traitement indiciaire brut moyen	Primes et indemnités			Salaire brut moyen	Salaire net moyen	Salaire net moyen EQTP
			Moyenne	dont IMP (1)	Part de primes (en %) (2)			
Personnels ASS	Ensemble	2 790	1 090	-	27,7	3 930	3 210	3 330
	Moins de 30 ans	1 980	940	-	32,0	2 950	2 420	2 470
	50 ans ou plus	3 060	1 140	-	26,9	4 240	3 460	3 560
	Femmes	2 730	1 000	-	26,4	3 790	3 090	3 230
	Hommes	3 060	1 520	-	32,8	4 630	3 810	3 830
	Ratio F/H	0,89	0,66	-	-	0,82	0,81	0,84
	Filière administrative	3 020	1 560	-	33,7	4 640	3 810	3 840
	Moins de 30 ans	2 000	1 290	-	38,9	3 310	2 740	2 750
	50 ans ou plus	3 270	1 610	-	32,7	4 930	4 050	4 060
	Femmes	2 970	1 530	-	33,6	4 550	3 740	3 770
	Hommes	3 120	1 630	-	33,9	4 810	3 960	3 970
	Ratio F/H	0,95	0,94	-	-	0,95	0,94	0,95
	Filière sociale et de santé	2 610	730	-	21,6	3 400	2 760	2 930
	Moins de 30 ans	1 980	700	-	26,0	2 700	2 200	2 280
	50 ans ou plus	2 890	750	-	20,4	3 680	2 980	3 130
	Femmes	2 610	730	-	21,5	3 390	2 750	2 930
	Hommes	2 670	800	-	22,7	3 510	2 860	2 910
	Ratio F/H	0,98	0,91	-	-	0,97	0,96	1,01
Personnels ITRF	Ensemble	3 060	1 440	-	31,5	4 570	3 760	3 830
	Moins de 30 ans	2 070	1 110	-	34,6	3 210	2 630	2 630
	50 ans ou plus	3 400	1 550	-	31,0	5 010	4 110	4 170
	Femmes	3 030	1 370	-	30,6	4 470	3 670	3 790
	Hommes	3 080	1 490	-	32,1	4 630	3 810	3 850
	Ratio F/H	0,98	0,92	-	-	0,96	0,96	0,98

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. Depuis 2019, les CPE bénéficient des mesures de désocialisation des montants d'indemnité pour mission particulière (IMP).

2. La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut. Les rémunérations pour heures supplémentaires et la NBI sont comptabilisées dans les primes et indemnités (voir "Définitions").

Unité : salaire en euros.

Champ : France hors Mayotte, Public, personnels non enseignants titulaires de catégorie A en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2023.

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 2 420 euros nets mensuels moyens, les personnels administratifs de catégorie B ont un salaire net proche de celui des techniciens de recherche et de formation (**Figure 7.19**). Les écarts de salaire sont légèrement plus marqués au sein de la catégorie C. Ainsi, en moyenne, les agents administratifs et techniques gagnent 80 euros nets de plus que les adjoints techniques de recherche et

formation : ils sont en moyenne plus âgés et perçoivent un peu plus de primes (23 % du salaire brut contre 20 % pour les ITRF). Ils ont, en particulier, bénéficié de la revalorisation du régime indemnitaire des agents administratifs de catégorie C.

Figure 7.19 – 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 (filière administrative)	2 120	800	27,1	2 960	2 420	2 470
Moins de 30 ans	1 780	740	28,9	2 540	2 080	2 110
50 ans ou plus	2 260	820	26,3	3 100	2 530	2 570
Femmes	2 100	800	27,1	2 940	2 400	2 470
Hommes	2 180	830	27,2	3 050	2 490	2 510
Ratio F/H	0,96	0,96	-	0,97	0,97	0,98
Personnels ITRF	2 140	760	25,8	2 940	2 400	2 450
Moins de 30 ans	1 780	770	29,9	2 570	2 110	2 160
50 ans ou plus	2 240	740	24,6	3 010	2 450	2 490
Femmes	2 140	670	23,4	2 840	2 310	2 380
Hommes	2 150	840	27,6	3 030	2 480	2 500
Ratio F/H	0,99	0,80	-	0,94	0,93	0,96

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut.

Unité : salaire en euros.

Champ : France hors Mayotte, Public, personnels non enseignants titulaires de catégorie B en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2023.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Figure 7.20 – 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	1 900	570	22,8	2 510	2 040	2 100
Moins de 30 ans	1 730	600	25,4	2 370	1 930	1 970
50 ans ou plus	1 980	570	22,2	2 570	2 090	2 130
Femmes	1 890	570	22,9	2 500	2 030	2 100
Hommes	1 970	590	22,6	2 590	2 110	2 130
Ratio F/H	0,96	0,97	-	0,96	0,96	0,98
Personnels ITRF	1 900	490	20,2	2 420	1 960	2 020
Moins de 30 ans	1 750	440	19,7	2 210	1 790	1 810
50 ans ou plus	1 960	500	20,2	2 480	2 010	2 060
Femmes	1 880	460	19,4	2 380	1 920	2 000
Hommes	1 930	540	21,6	2 510	2 030	2 060
Ratio F/H	0,98	0,85	-	0,95	0,94	0,97

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut.

Unité : salaire en euros.

Champ : France hors Mayotte, Public, personnels non enseignants titulaires de catégorie C en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2023.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

3. Les salaires des non-enseignants titulaires selon l'âge et le sexe

Des différences de salaire selon l'âge

Comme pour les enseignants, c'est principalement le traitement indiciaire brut (TIB) qui porte les écarts de salaire selon l'âge (**Figure 7.17**). Parmi l'ensemble des non-enseignants titulaires, le TIB (moyen) des 50 ans ou plus est plus élevé que celui des moins de 30 ans de 84 % chez les personnels de catégorie A, de 26 % chez les personnels de catégorie B et de 13 % 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 64 % à 73 %) (**Figure 7.18**).

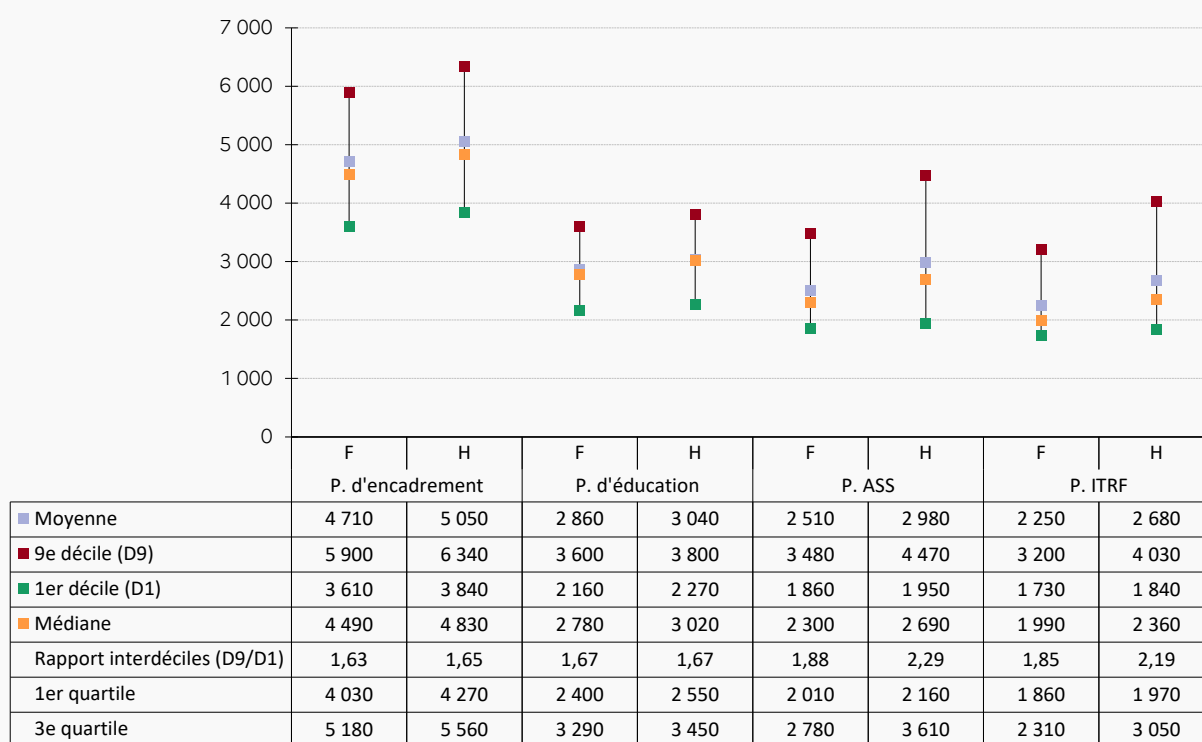
Des différences femmes/hommes particulièrement marquées au sein des personnels de catégorie A

En 2023, le salaire net moyen des non-enseignantes titulaires est inférieur de 23 % à celui des hommes, ce qui correspond à un écart de 840 euros nets

(**Figures 7.17** et **7.21**). Cet écart est en partie dû au fait que les femmes sont proportionnellement moins nombreuses dans les corps où les rémunérations sont les plus fortes et, inversement, proportionnellement plus nombreuses dans les corps et catégories moins rémunérés. Elles représentent moins de la moitié des personnels d'encadrement supérieur ainsi que des catégories A chez les ITRF tandis qu'elles représentent 9/10^e des personnels administratifs de catégorie C. Par ailleurs, le temps partiel renforce les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

À catégorie identique, l'écart est moins marqué, mais reste important pour les personnels de catégorie A, les femmes ayant un salaire de 21 % inférieur à celui des hommes. En revanche, l'écart n'est que de 3 à 4 % au sein des catégories B et C.

Figure 7.21 – Répartition du salaire net mensuel moyen des personnels non enseignants selon le sexe



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Unité : salaire en euros.

Lecture : en 2023, les 10 % des personnels d'encadrement de sexe féminin "les mieux rémunérés" perçoivent un salaire net mensuel 1,63 fois plus élevé que les 10 % des personnels d'encadrement de sexe féminin "les moins bien rémunérés" (c'est le rapport interdéciles D9/D1).

Champ : France hors Mayotte, Public, personnels non enseignants titulaires en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2023.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

4. Évolution du salaire des non-enseignants titulaires

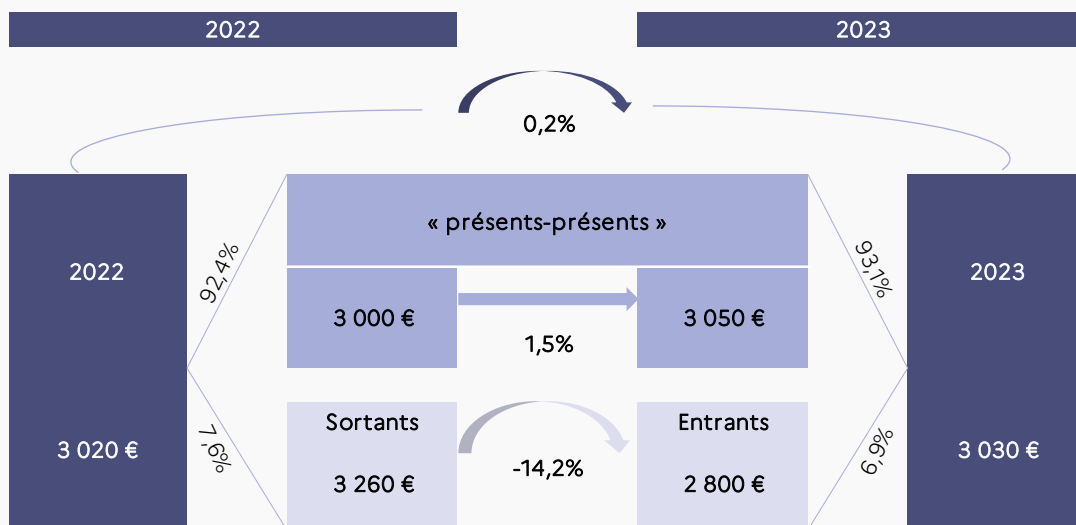
Parmi les personnels non enseignants titulaires rémunérés en 2023 par le ministère chargé de l'éducation nationale, 93 % l'étaient déjà en 2022 (**Figure 7.22**). Le salaire net moyen de ces agents (3 050 euros) augmente de 1,5 % en euros constants par rapport à 2022 (i.e. en tenant compte du poids de l'inflation qui s'élève à 4,9 % en 2023). Les non-enseignants titulaires rémunérés en 2023 par le ministère mais qui ne l'étaient pas l'année précédente (nouveaux lauréats aux concours essentiellement) représentent 7 % des personnels non enseignants titulaires en 2023, avec un salaire mensuel moyen de 2 800 euros. Quant aux personnels non enseignants titulaires présents en 2022 qui ne le sont plus en 2023 (départs à la retraite et autres départs définitifs ou temporaires), ils gagnaient en moyenne 3 260 euros en 2022. Ainsi, les personnels non enseignants titulaires entrants ont un

salaire moyen plus faible de 14,2 % à celui qu'ont perçu les non-enseignants titulaires sortants, en raison principalement de la différence d'ancienneté.

Au global, le salaire net moyen de l'ensemble des personnels non enseignants titulaires augmente moins que celui des « présents-présents », le renouvellement des populations tirant à la baisse l'évolution globale.

Les évolutions du salaire net moyen des non-enseignants titulaires restant en place en 2022-2023 s'expliquent par leur progression de carrière, les changements individuels intervenus ayant un impact sur leur rémunération (changement de poste entraînant une perte / un gain de prime, changement de quotité de travail), mais également par les mesures réglementaires en vigueur (voir « **Les principales mesures réglementaires en 2023** »).

Figure 7.22 – Décomposition de l'évolution du salaire net mensuel moyen des personnels non enseignants entre 2022 et 2023, en euros constants (1)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. Les salaires nets 2022 ont été corrigés de la hausse des prix qui s'élève à 4,9 % entre 2022 et 2023.

Lecture : le salaire net moyen des personnels non enseignants titulaires de 2023 est stable à 0,2 % en euros constants par rapport au salaire net moyen des personnels non enseignants titulaires de 2022. 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 2022 et les entrants 2023. Les présents-présents représentent 92,4 % des personnels non enseignants en 2022. Le salaire net moyen de ces présents-présents augmente de 1,5 % en 2023. Les sortants représentent 7,6 % des personnels non enseignants titulaires en 2022 et les entrants représentent 6,9 % personnels non enseignants en 2023. L'écart de salaire entre les sortants 2022 et les entrants 2023 est égal à 14,2 %.

Champ : France hors Mayotte, Public, personnels non enseignants titulaires en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2022 et/ou en 2023, qu'ils soient à temps complet, partiel ou incomplet.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

D. ANNEXES

Figure 7.23 – Salaires nets mensuels moyens des enseignants selon le temps de travail

	Enseignants à temps complet				Enseignants à temps partiel				Part du temps partiel parmi l'ensemble des agents sur qui reposent les salaires (%)
	Moyenne	Médiane	D9/D1	Ratio F/H	Moyenne	Médiane	D9/D1	Ratio F/H	
Titulaires du 1^{er} degré public	2 790	2 700	1,60	0,95	1 980	1 990	1,70	0,97	11,1
Moins de 30 ans	2 170	2 130	1,30	1,00	1 720	1 740	1,70	1,09	7,6
30-39 ans	2 440	2 370	1,30	0,99	1 910	1 950	1,60	0,98	21,6
40-49 ans	2 770	2 690	1,40	0,98	2 010	2 030	1,70	0,99	10,8
50 ans ou plus	3 180	3 100	1,50	0,95	2 180	2 210	1,90	0,95	5,5
Titulaires du 2nd degré public	3 280	3 200	1,80	0,95	2 460	2 410	1,90	0,96	9,9
Moins de 30 ans	2 390	2 360	1,50	0,99	1 790	1 750	2,00	1,02	4,5
30-39 ans	2 800	2 680	1,50	0,97	2 160	2 180	1,70	1,00	13,4
40-49 ans	3 200	3 060	1,60	0,95	2 380	2 380	1,80	0,99	10,7
50 ans ou plus	3 680	3 570	1,60	0,96	2 760	2 820	1,80	0,96	8,8
Assimilés-titulaires du 1^{er} degré privé	2 580	2 460	1,50	0,93	1 870	1 800	2,20	0,79	17,6
Moins de 30 ans	2 050	2 070	1,20	0,99	1 590	1 620	1,80	0,94	8,6
30-39 ans	2 270	2 210	1,20	0,96	1 740	1 780	1,80	0,90	25,8
40-49 ans	2 510	2 440	1,40	0,94	1 800	1 800	1,90	0,85	16,8
50 ans ou plus	2 840	2 810	1,50	0,94	2 050	1 890	2,50	0,78	16,1
Assimilés-titulaires du 2nd degré privé	2 940	2 820	1,60	0,95	2 310	2 190	2,30	0,88	14,6
Moins de 30 ans	2 280	2 310	1,40	0,98	1 800	1 790	2,00	1,01	10,4
30-39 ans	2 550	2 500	1,40	0,97	1 980	1 990	1,80	0,90	15,0
40-49 ans	2 840	2 770	1,40	0,97	2 210	2 150	2,10	0,88	12,7
50 ans ou plus	3 190	3 150	1,60	0,93	2 480	2 410	2,30	0,89	16,0
Contractuels	2 190	2 110	1,60	0,93	1 490	1 480	2,30	0,93	29,6
Moins de 30 ans	2 280	2 310	1,40	0,98	1 800	1 790	2,00	1,01	10,4
30-39 ans	2 550	2 500	1,40	0,97	1 980	1 990	1,80	0,90	15,0
40-49 ans	2 840	2 770	1,40	0,97	2 210	2 150	2,10	0,88	12,7
50 ans ou plus	3 190	3 150	1,60	0,93	2 480	2 410	2,30	0,89	16,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Unité : salaire en euros.

Lecture : parmi les enseignants titulaires du 1^{er} degré public en poste au MEN en 2023 (durant toute l'année ou seulement une partie de l'année), 88,9 % exercent à temps complet et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 2 790 euros et 11,1 % exercent à temps partiel et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 1 980 euros. Les 10 % des enseignants titulaires du 1^{er} degré à temps complet les mieux rémunérés perçoivent 1,60 fois plus que les 10 % des enseignants titulaires du 1^{er} degré à temps complet les moins bien rémunérés. En moyenne, une enseignante titulaire du 1^{er} degré à temps complet perçoit un salaire net moyen inférieur de 5 % à son homologue masculin.

Figure 7.24 – 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	
Titulaires de catégorie A	3 750	3 490	2,20	0,82	2 390	2 310	2,00	0,90	8,9
Moins de 30 ans	2 290	2 260	1,40	0,93	1 600	1 530	1,90	1,01	6,5
30-39 ans	2 690	2 510	1,60	0,89	2 130	2 110	1,60	1,04	18,7
40-49 ans	3 470	3 270	1,90	0,85	2 350	2 330	1,90	0,88	10,8
50 ans ou plus	4 130	3 910	2,10	0,83	2 630	2 510	2,30	0,91	6,2
Titulaires de catégorie B	2 460	2 390	1,40	0,98	2 040	2 040	1,40	0,99	11,9
Moins de 30 ans	2 110	2 070	1,20	0,99	1 730	1 830	1,60	0,90	6,8
30-39 ans	2 230	2 170	1,30	0,99	1 910	1 920	1,30	1,01	21,2
40-49 ans	2 420	2 350	1,40	0,98	2 050	2 050	1,40	1,03	15,2
50 ans ou plus	2 550	2 480	1,40	0,97	2 130	2 130	1,40	0,99	8,0
Titulaires de catégorie C	2 080	2 010	1,30	0,99	1 720	1 740	1,60	1,04	15,1
Moins de 30 ans	1 930	1 860	1,20	1,03	1 570	1 650	1,60	1,40	9,8
30-39 ans	1 980	1 920	1,20	1,02	1 690	1 700	1,40	1,00	24,9
40-49 ans	2 050	1 980	1,30	0,99	1 730	1 750	1,50	1,08	19,0
50 ans ou plus	2 110	2 040	1,30	0,97	1 730	1 770	1,70	1,02	11,5
Contractuels	1 650	1 510	1,40	1,01	1 020	970	1,60	1,00	80,3
Moins de 30 ans	1 540	1 470	1,20	1,02	990	970	1,80	1,00	71,1
30-39 ans	1 650	1 520	1,50	1,02	1 050	990	1,60	0,96	75,4
40-49 ans	1 760	1 600	1,50	0,95	1 040	990	1,50	0,98	86,0
50 ans ou plus	1 830	1 610	1,60	0,86	1 010	960	1,50	0,97	89,3

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Unité : salaire en euros.

Lecture : parmi les personnels non enseignants titulaires de catégorie A en poste au MEN en 2023 (durant toute l'année ou seulement une partie de l'année), 91,1 % exercent à temps complet et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 3 750 euros et 8,9 % exercent à temps partiel et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 2 390 euros. Les 10 % des personnels non enseignants titulaires de catégorie A à temps complet les mieux rémunérés perçoivent 2,20 fois plus que les 10 % des personnels non enseignants titulaires de catégorie A à temps complet les moins bien rémunérés. En moyenne, une titulaire non enseignante de catégorie A à temps complet perçoit un salaire net moyen inférieur de 18 % à son homologue masculin.

Champ : France hors Mayotte, Public, personnels non enseignants titulaires et contractuels en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2023.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Figure 7.25 – Comparaison des salaires mensuels moyens des personnels 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	3 580	2 970	15,4	2 870	0,88	2 960	5 020	3 150	36,7	4 170	0,90	4 220
Enseignants du public	3 590	3 010	14,3	2 890	0,89	2 970	5 050	3 200	36,1	4 210	0,91	4 260
P. des écoles	3 310	2 880	11,1	2 640	0,93	2 730	4 730	3 040	34,9	3 910	0,94	3 960
P. agrégés	4 670	3 740	18,2	3 800	0,94	3 910	6 830	4 200	37,9	5 730	0,96	5 790
P. certifiés	3 650	3 020	16,0	2 960	0,95	3 040	5 260	3 280	37,2	4 390	0,94	4 450
P. d'EPS	3 690	3 010	16,9	2 990	1,00	3 050	5 270	3 300	36,9	4 400	0,98	4 470
P. de lycée pro.	3 880	3 130	17,6	3 150	0,95	3 190	5 240	3 290	36,6	4 380	0,95	4 400
Enseignants du privé	3 440	2 820	16,6	2 690	0,89	2 820	4 700	2 820	39,4	3 690	0,92	3 760
P. des écoles	3 140	2 710	11,7	2 440	0,90	2 580	4 410	2 720	37,6	3 440	0,98	3 480
P. agrégés	4 780	3 670	21,4	3 760	0,90	3 860	6 640	3 510	46,4	5 250	0,83	5 350
P. certifiés	3 520	2 820	18,4	2 760	0,93	2 880	4 870	2 870	40,7	3 840	0,95	3 940
P. d'EPS	3 540	2 880	17,2	2 770	0,97	2 850	4 800	2 890	39,3	3 770	1,01	3 810
P. de lycée pro.	3 760	2 930	20,8	2 950	0,92	3 050	4 770	2 910	38,7	3 750	0,96	3 830
Non enseignants	3 670	2 800	22,2	2 980	0,77	3 050	4 920	2 940	39,8	4 110	0,82	4 130
P. d'encadrement	5 910	4 460	23,3	4 790	0,93	4 790	7 980	4 690	40,9	6 660	0,95	6 640
P. d'éducation	3 530	3 050	12,0	2 840	0,94	2 890	4 960	3 230	34,4	4 120	0,92	4 140
P. ASS	3 110	2 280	25,3	2 530	0,84	2 620	4 130	2 400	41,5	3 450	0,89	3 490
P. ITRF	2 950	2 200	24,2	2 400	0,84	2 470	3 940	2 340	40,1	3 290	0,89	3 290

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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 (voir "Définitions").

Unité : salaire en euros.

Champ : France hors Mayotte, Public + Privé sous contrat, personnels enseignants et non enseignants titulaires et assimilés titulaires en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2023.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Figure 7.26 – Salaires moyens (1) des enseignants du public selon le corps et l'ancienneté

Corps	Grade	Échelon	Indice nouveau majoré (INM) atteint	Indice atteint théoriquement au bout de ... années après titularisation	Traitement principal EQTP (2)	Primes et indemnités moyennes EQTP (3)	Salaire net moyen EQTP (4)
P. des écoles	Classe normale	01	390	Stagiaire	1 940	430	1 960
	Classe normale	02	441	1ère année de titularisation	2 170	610	2 250
	Classe normale	05	476	5 ans d'ancienneté	2 340	550	2 370
	Classe normale	07	519	10 ans d'ancienneté	2 560	500	2 510
	Classe normale	11	673	25 ans d'ancienneté	3 470	330	3 080
	Hors classe	04	715				
	Hors classe	06	806	Fin de carrière (5)	3 920	290	3 390
P. certifiés	Classe normale	01	390	Stagiaire	1 930	440	1 960
	Classe normale	02	441	1ère année de titularisation	2 180	740	2 410
	Classe normale	05	476	5 ans d'ancienneté	2 330	780	2 580
	Classe normale	07	519	10 ans d'ancienneté	2 550	720	2 710
	Classe normale	11	673	25 ans d'ancienneté	3 480	610	3 360
	Hors classe	04	715				
	Hors classe	07	821	Fin de carrière (5)	4 020	580	3 730
P. d'EPS	Classe normale	01	390	Stagiaire	1 930	500	2 020
	Classe normale	02	441	1ère année de titularisation	2 170	740	2 400
	Classe normale	05	476	5 ans d'ancienneté	2 330	840	2 620
	Classe normale	07	519	10 ans d'ancienneté	2 550	780	2 760
	Classe normale	11	673	25 ans d'ancienneté	3 490	640	3 410
	Hors classe	04	715				
	Hors classe	07	821	Fin de carrière (5)	4 010	570	3 710
P. de lycée professionnel	Classe normale	01	390	Stagiaire	1 940	470	2 000
	Classe normale	02	441	1ère année de titularisation	2 180	750	2 450
	Classe normale	05	476	5 ans d'ancienneté	2 340	870	2 690
	Classe normale	07	519	10 ans d'ancienneté	2 560	860	2 870
	Classe normale	11	673	25 ans d'ancienneté	3 490	700	3 450
	Hors classe	04	715				
	Hors classe	07	821	Fin de carrière (5)	4 020	700	3 840
P. agrégés	Classe normale	01	450	Stagiaire	2 200	320	2 090
	Classe normale	02	498	1ère année de titularisation	2 480	880	2 810
	Classe normale	05	579	5 ans d'ancienneté	2 840	990	3 210
	Classe normale	07	659	10 ans d'ancienneté	3 240	980	3 530
	Classe normale	11	830	25 ans d'ancienneté	4 060	920	4 120
	Hors classe	04	890, 925, 972	Fin de carrière (5)	4 680	840	4 510
P. de chaire supérieure	-	06	890, 925, 972	Fin de carrière (5)	4 710	2 500	6 130

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. Il s'agit de salaires mensuels en équivalent temps plein, que l'enseignant soit présent toute l'année ou seulement une partie de l'année.

2. Traitement avant tout complément et retenue, obtenu en multipliant l'indice nouveau majoré (INM) par la valeur du point. L'INM est fonction du niveau de l'échelon atteint dans la grille indiciaire du corps-grade d'appartenance.

3. Elles incluent les primes présentant un lien particulier avec un élément statutaire ou indiciaire, les primes fonctionnelles, de mobilité et à dimension territoriale, la nouvelle bonification indiciaire (NBI), les rémunérations pour heures supplémentaires, la prime liée à la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA), les indemnités représentatives de frais, les montants liés au rachat de jours épargnés au titre du compte épargne temps. L'indemnité de résidence (IR) et le supplément familial de traitement (SFT) sont exclus du montant des primes et indemnités.

4. Le salaire net s'obtient en retranchant du salaire brut (composé du traitement principal, de l'IR, du SFT et des primes et indemnités) les cotisations sociales salariales (cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage, CSG et CRDS).

5. Les indices accessibles en classe exceptionnelle ne sont pas retenus, dans la mesure où l'accès à ce grade n'est pas garanti pour tous. De plus, pour les professeurs des écoles, le nombre d'enseignants rémunérés à l'indice 821 (échelon 7 de hors classe) étant très petit, c'est l'indice 806 (échelon 6 de la hors classe) qui est retenu pour les salaires de fin de carrière.

Unité : salaire en euros EQTP.

Champ : France hors Mayotte, Public, enseignants titulaires en fonction au ministère de l'éducation nationale en 2023.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

POUR EN SAVOIR PLUS

Drégoir M., 2025, « L'évolution du salaire des enseignants entre 2022 et 2023 », *Note d'Information*, n° 25.48, DEPP.

DEPP, 2025, *Repères et références statistiques*, Paris.

- Fiche 9.11 – Le service des enseignants dans les établissements du second degré
- Fiche 9.15 – La rémunération des enseignants de l'éducation nationale
- Fiche 9.16 – Les rémunérations des personnels non enseignants

DGAFP, 2024, *Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique – Faits et chiffres*.

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

Defresne M., Monso O., Saint-Philippe S., 2018, « Pourquoi les enseignantes perçoivent-elles un salaire inférieur de 14 % à celui des enseignants ? », *Éducation & formations*, n° 96, DEPP-MEN.

Defresne M., 2016, « Les enseignants du public mieux payés que ceux du privé ? », *Éducation & formations*, n° 92, DEPP-MENESR.

Gilbert B., Volat G., 2025, « Les salaires dans la fonction publique de l'État », *Insee Première*, n° 2065, INSEE.

8. LA FORMATION CONTINUE

A. L'ACCÈS À LA FORMATION DES ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ PUBLIC.....	230
B. L'ACCÈS À LA FORMATION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PUBLIC.....	236
C. L'ACCÈS À LA FORMATION DES PERSONNELS DE DIRECTION ET D'ÉDUCATION, DANS LE SECTEUR PUBLIC	243

CHIFFRES-CLÉS ANNÉE SCOLAIRE 2023-2024

Taux d'accès à la formation continue

- **84 % des enseignants dans le premier degré public**
 - 84 % des femmes
 - 82 % des hommes
- **69 % des enseignants dans le second degré public**
 - 71 % des femmes
 - 66 % des hommes
 - 76 % des enseignants en arts plastiques
 - 56 % des enseignants en philosophie
- **87 % des directeurs d'école entièrement déchargés d'enseignement, du public**
- **87 % des personnels de direction, du second degré public**
 - 87 % des personnels de direction en collège
 - 86 % des personnels de direction en LEGT ou lycée polyvalent
- **81 % des personnels d'éducation (conseillers principaux d'éducation ,PsyEN...)**

SOURCES ET CHAMP

Les données sur la formation continue dans le secteur public sont enregistrées dans **GAIA (gestion académique informatisée des actions de formation)**, application qui gère la formation continue de l'enseignement scolaire. Les activités de formation présentées ici concernent celles suivies au cours de l'année scolaire 2023-2024 par les personnels en activité et rémunérés au 30 novembre de l'année scolaire et enregistrées dans GAIA.

Afin de mieux décrire les personnes qui suivent une formation continue, les données de GAIA sont mises en regard de celles du **panel des personnels issu de la base statistique des agents (BSA)** (voir encadré « source » du chapitre 1). Ainsi, les personnels sont recensés sur la mission dans laquelle ils passent la majorité de leur temps (voir encadré « définitions » du chapitre 4).

Les données présentées dans ce chapitre concernent les personnels du secteur public, en activité et rémunérés par l'éducation nationale au 30 novembre de l'année scolaire considérée, qui ont une mission d'enseignement, de direction, ou d'éducation (conseillers principaux d'éducation, PsyEN...).

Ce chapitre s'intéresse exclusivement aux personnes qui ont des activités de formation continue et à leurs caractéristiques. Il concerne l'année scolaire 2023-2024 et correspond à la deuxième année du schéma directeur de la formation continue (SDFC) 2022-2025.

CONCEPTS

Les plans académiques de formation (PAF) présentent la programmation pluriannuelle de l'ensemble de l'activité de formation. Ils s'inspirent du plan national de formation (PNF), vecteur d'orientation et d'impulsion de la formation au niveau national, défini chaque année par le ministère en charge de l'éducation nationale. Afin de mettre en œuvre la politique académique de formation et de permettre à chaque agent de construire un parcours individualisé de formation, les PAF se déclinent en dispositifs, articulés entre eux et composés d'un ou de plusieurs modules (contenus de formation).

Les dispositifs et modules de formation se caractérisent par :

- un objectif qui traduit la politique de formation des personnels ;
- une priorité nationale : depuis l'année scolaire

2022-2023, les priorités nationales, ainsi que les thématiques ont été refondues et sont maintenant associées. C'est l'objet du nouveau schéma directeur de la formation continue (SDFC) 2022-2025 (cf circulaire MENH2201155C du 11-2/2022 du MENJS) qui traduit la volonté de mettre l'accent sur les principaux axes de formation de tous les personnels du ministère de l'Éducation nationale.

- un niveau d'initiative qui désigne le maître d'ouvrage du dispositif : départemental, académique, national ;
- un type de candidature que déterminent les conditions d'inscription à un dispositif ;
- un contenu qui indique le champ de connaissances ou de pratiques sur lequel porte le module ;
- un public cible qui correspond à la population visée par le module.

LES INDICATEURS DE LA FORMATION CONTINUE

Dans ce chapitre, l'unité statistique de présentation des indicateurs de la formation continue est la personne. Chaque agent est ainsi

comptabilisé une seule fois, même s'il a participé à plusieurs modules.

Phase de la formation	Indicateurs calculés
La personne « fait acte » de candidature à un module.	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 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 2023-2024, parmi les personnels ayant une mission d'enseignement dans le premier degré public (voir **encadré « définitions » du chapitre 4**), 302 200 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 % (272 800 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 84 % contre 82 %.

Globalement, les enseignants du premier degré public qui ont eu accès à une formation en 2023-2024 sont légèrement plus âgés que ceux qui n'en n'ont pas eu (**Figure 8.2**). Ainsi, l'âge moyen est de 45 ans pour les hommes ayant eu accès à une formation et de 44 ans sinon, de 43 ans pour les femmes ayant eu accès à une formation et de 42 ans sinon. Le taux d'accès à la formation des enseignants du premier degré varie peu en fonction de l'âge, pour les femmes comme pour les hommes. Il est sensiblement plus élevé chez les très jeunes enseignants (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

Le taux d'inscription est plus élevé pour les personnes qui enseignent et sont aussi directeurs d'école (98 %) (**Figure 8.1**). Il atteint 99 % pour les directeurs qui le sont pour la première année et qui doivent réglementairement suivre certaines formations pour leur première prise de fonction. Le taux d'inscription est plus faible pour les enseignants sur des besoins spécifiques (81 %) et les remplaçants (87 %). Les enseignants sur des besoins spécifiques sont également les moins nombreux à avoir accédé à une formation (72 %) tandis que les enseignants également directeurs d'école sont 95 % à se former.

Le taux d'inscription et le taux d'accès des enseignants du premier degré public ayant au moins une affectation en éducation prioritaire sont inférieurs à ceux des enseignants hors éducation prioritaire. (**Figure 8.3**). Ainsi, 80 % 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 (5 points).

En 2023-2024, 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 + 24 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 2023-2024, 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 2023-2024 et celui de 2018-2019 est le plus fort (3,2 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 fort de 3 points en faveur des femmes de 2018-2019 à 2021-2022, 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). L'avantage des femmes se réduit ces deux dernières années (+ 2,4 points en 2023-2024).

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 (2019-2020 à 2023-2024), dont trois années ont été marquées par la crise sanitaire, 4 % des enseignants n'ont suivi aucune formation (**Figure 8.5**). Les enseignants sur des besoins spécifiques (7 %) et ceux ayant une mission de remplacement (6 %) sont proportionnellement les plus nombreux à ne pas avoir suivi de formation. En revanche seulement 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 53 % des enseignants ayant 10 ans

d'ancienneté ou plus contre 42 % des moins expérimentés. C'est également le cas de 53 % des enseignants présents dans le même établissement

durant les cinq ans contre 44 % de ceux qui ont changé d'établissement.

Figure 8.1 – Enseignants du premier degré public, inscrits, retenus et présents en formation, selon la mission (1) et le sexe

		Personnes inscrites		Personnes présentes	
		Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)
Enseignement en classe préélémentaire	Femmes	67 714	94,0	59 993	83,3
	Hommes	4 659	91,5	4 113	80,8
	Total	72 373	93,8	64 106	83,1
Enseignement en classe élémentaire	Femmes	129 225	94,5	116 356	85,1
	Hommes	21 070	92,9	18 743	82,6
	Total	150 295	94,2	135 099	84,7
Enseignement et direction d'école simultanés	Femmes	30 141	98,4	29 092	94,9
	Hommes	6 514	98,3	6 294	95,0
	Total	36 655	98,3	35 386	94,9
	<i>Dont ceux qui n'étaient pas encore directeurs l'année précédente</i>	3 906	99,2	3 853	97,8
	<i>Dont ceux qui étaient déjà directeurs l'année précédente</i>	32 749	98,2	31 533	94,6
Remplacement	Femmes	20 877	87,5	18 554	77,8
	Hommes	6 477	84,7	5 774	75,5
	Total	27 354	86,8	24 328	77,2
Enseignement répondant à des besoins spécifiques	Femmes	13 184	81,9	11 791	73,2
	Hommes	2 372	75,9	2 115	67,6
	Total	15 556	80,9	13 906	72,3
Total enseignement d'élèves du premier degré public	Femmes	261 141	93,4	235 786	84,4
	Hommes	41 092	91,0	37 039	82,0
	Total	302 233	93,1	272 825	84,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. Voir encadré "définitions" du chapitre 4 pour la définition de mission.

Lecture : en 2023-2024, 302 233 enseignants du premier degré public se sont inscrits à au moins un module de formation, soit 93,1 % d'entre eux.

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2023, en mission d'enseignement dans le premier degré public.

Source : GAIA, année scolaire 2023-2024, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 8.2 – Taux d'accès des enseignants du premier degré public, selon la classe d'âge**Hommes 1^{er} degré :**

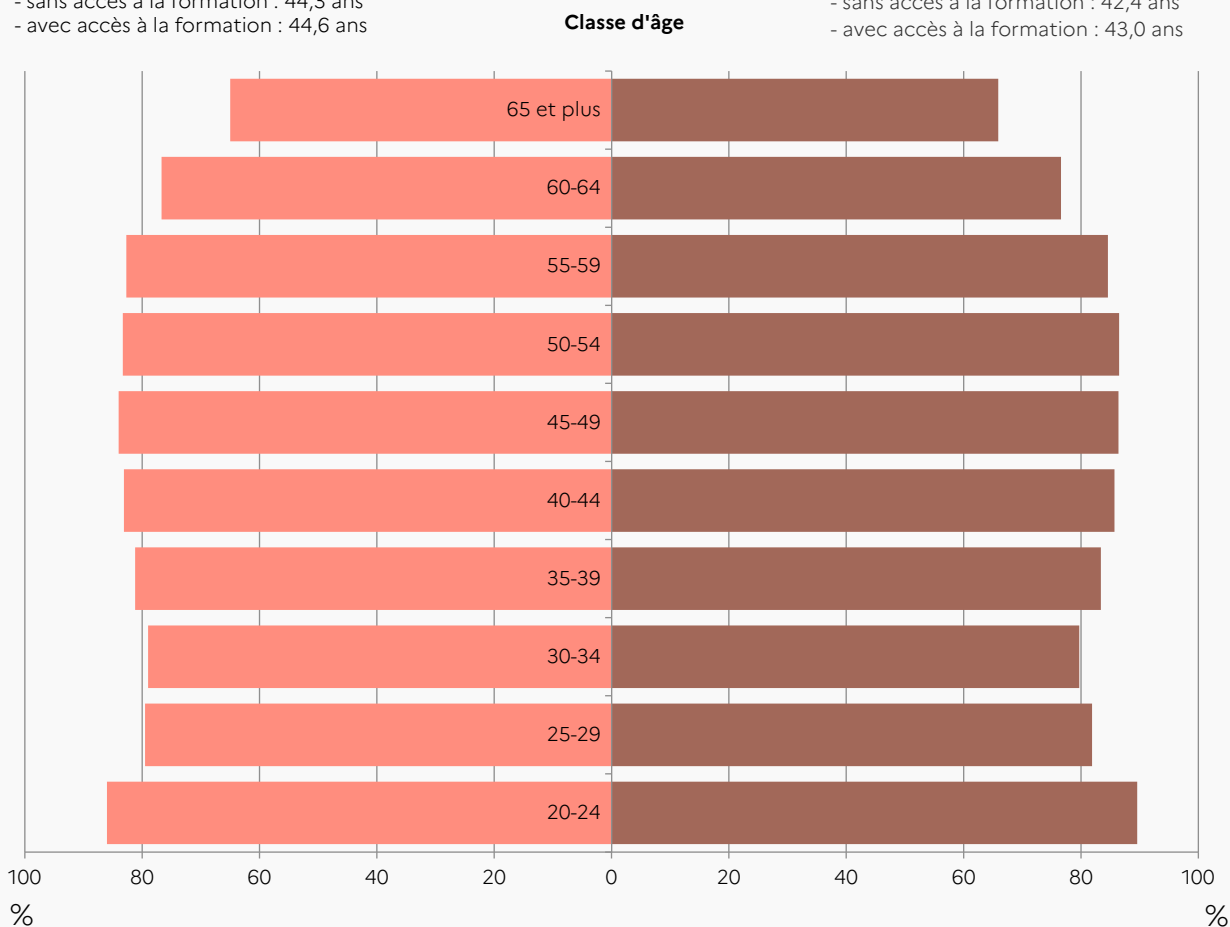
Âge moyen :

- sans accès à la formation : 44,3 ans
- avec accès à la formation : 44,6 ans

Femmes 1^{er} degré :

Âge moyen :

- sans accès à la formation : 42,4 ans
- avec accès à la formation : 43,0 ans



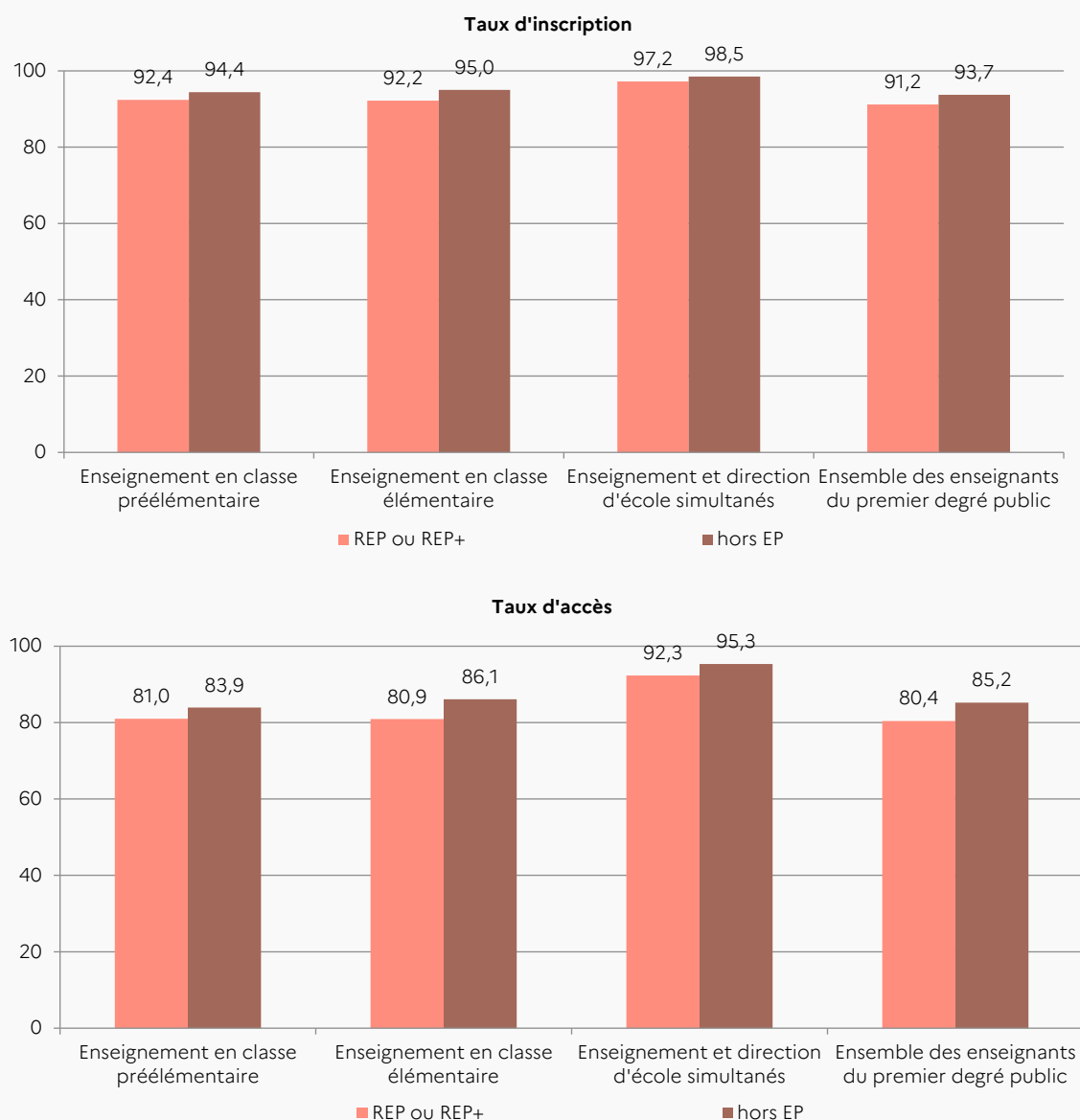
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : en 2023-2024, les enseignants femmes du premier degré public de 20 à 24 ans ont un taux d'accès à la formation continue de 89,6 %.

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2023, en mission d'enseignement dans le premier degré public.

Source : GAIA, année scolaire 2023-2024, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 8.3 – Taux d'inscription et taux d'accès à la formation des enseignants du premier degré public, selon l'affectation en éducation prioritaire (1) (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

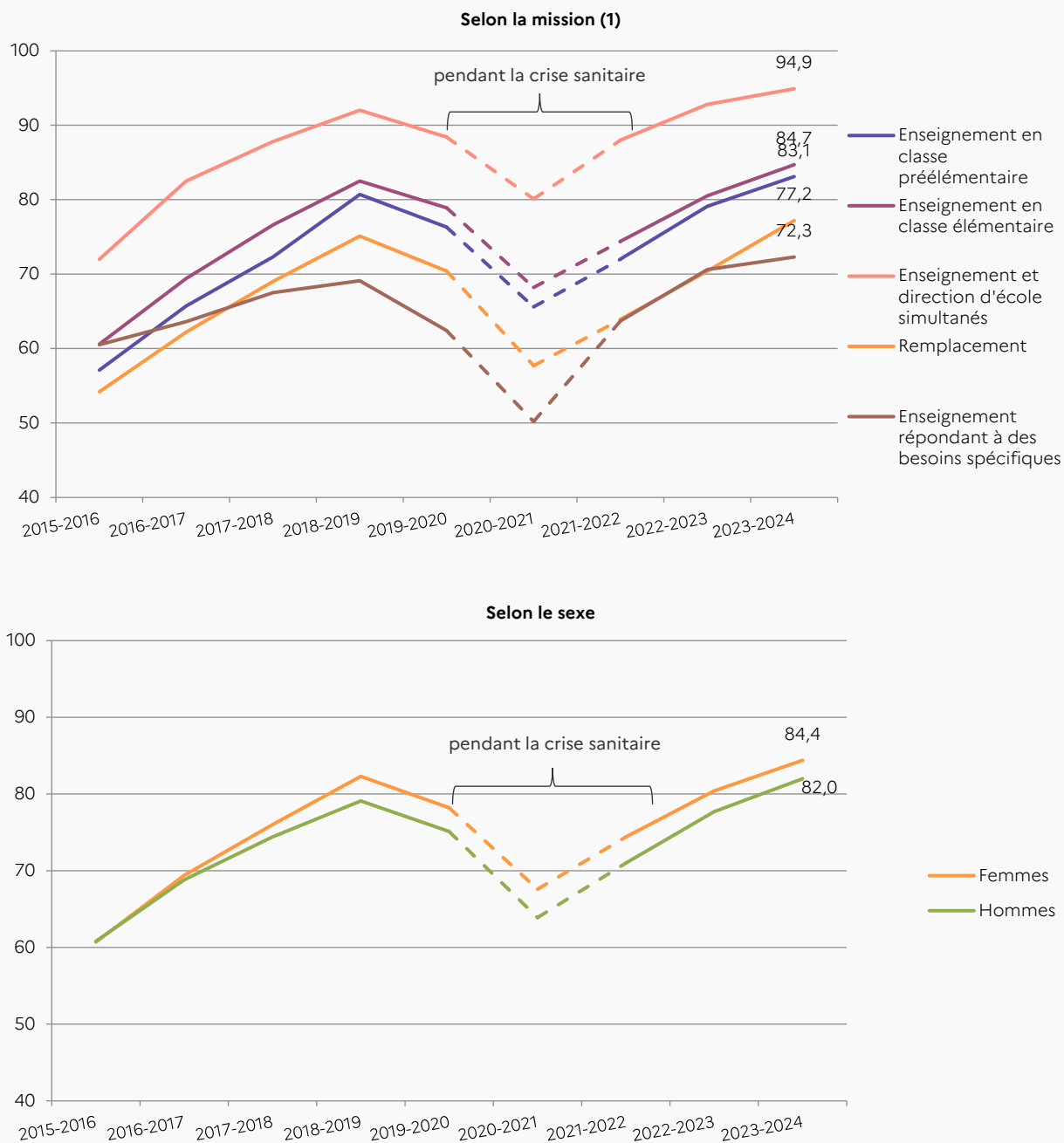
1. Enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire.

Lecture : en 2023-2024, 91,2 % des enseignants du premier degré public en éducation prioritaire se sont inscrits à une formation, 93,7 % hors éducation prioritaire.

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2023, en mission d'enseignement dans le premier degré public.

Source : GAIA, année scolaire 2023-2024, 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 2025, DEPP

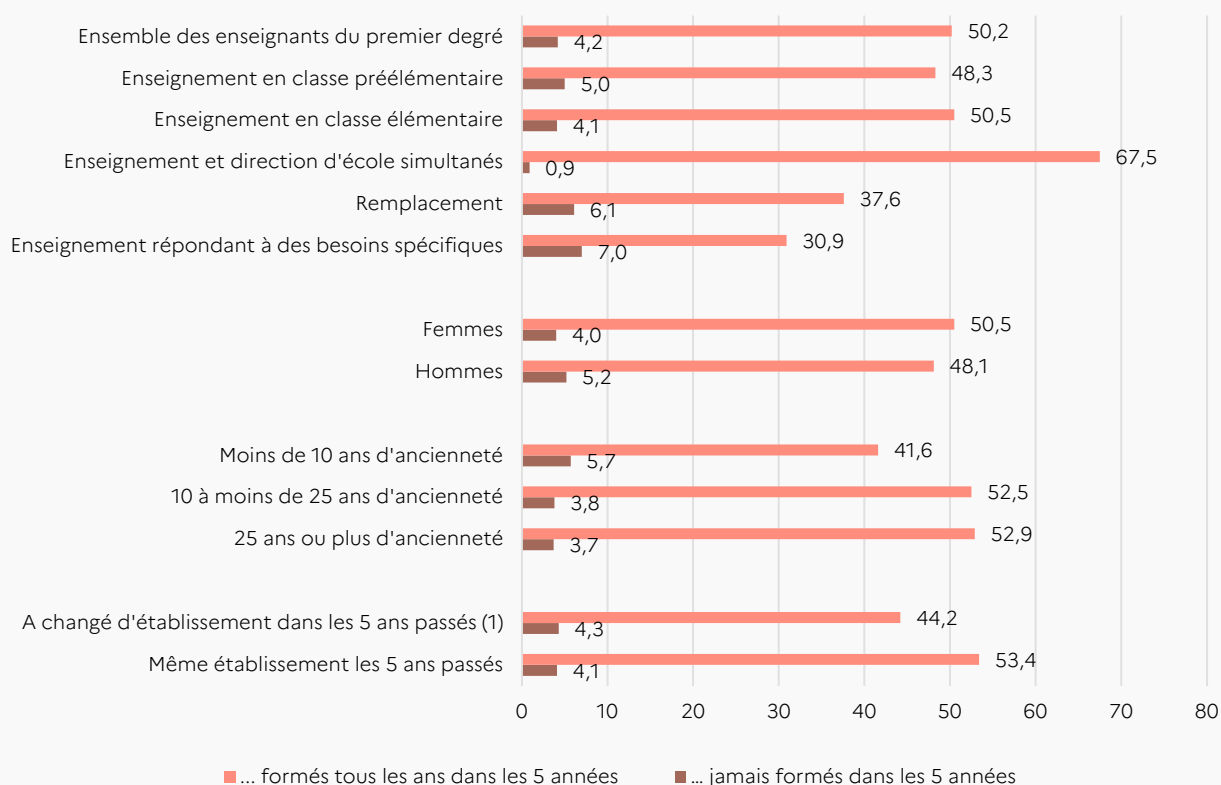
1. Voir encadré "définitions" du chapitre 4 pour la définition de mission.

Lecture : en 2023-2024, 94,9 % des enseignants simultanément directeurs d'école ont accédé à une formation.

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission d'enseignement dans le premier degré public.

Source : GAIA, année scolaire 2023-2024, 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 2025, 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 : 50,2 % des enseignants du premier degré public en 2023-2024 et présents ces cinq dernières années, se sont formés tous les ans, et 4,2 % n'ont suivi aucune formation dans les cinq dernières années.

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2023, en mission d'enseignement dans le premier degré public durant les cinq dernières années scolaires.

Source : GAIA, année scolaire 2023-2024, 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 2023-2024, parmi les personnels ayant une mission d'enseignement dans le second degré public (voir **encadré « définitions » du chapitre 4**), 298 600 se sont inscrits à au moins un module de formation, soit 77 % d'entre eux, (**Figure 8.6**). Ils sont 69 % à avoir participé à au moins un module de formation, soit 265 400 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 (79 % contre 74 %). De même, la part des femmes ayant participé à une formation est plus importante que celle des hommes, avec un taux d'accès de 71 % contre 66 %.

Globalement, l'âge moyen des enseignants qui ont eu accès à une formation en 2023-2024 est inférieur à celui des enseignants 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 88 % pour cette tranche d'âge chez les femmes et de 87 % chez les hommes. Le taux d'accès tend ensuite à diminuer avec l'âge.

9 enseignants documentalistes sur 10 ont accès à une formation

C'est pour les enseignants ayant une mission de remplacement que le taux d'inscription est le plus faible (73 %) et pour ceux ayant une mission de documentation qu'il est le plus élevé (94 %). Le taux d'accès est supérieur pour les femmes (71 %) par rapport aux hommes (66 %). Comme pour le taux d'inscription, cette part est plus faible pour les enseignants ayant une mission de remplacement (62 %) et plus élevée pour ceux ayant une mission de documentation (89 %). Au sein des enseignants sur classes attitrées, les professeurs de lycée professionnel et les enseignants non titulaires ont le taux d'accès le plus élevé (respectivement 71 % et 73 %), tandis que les professeurs agrégés ou de chaire supérieure ont le taux d'accès le plus faible (61 %).

La discipline enseignée influe sur la participation à la formation continue. Dans le domaine de la production, les enseignants sont plus nombreux que la moyenne à se former, avec 81 % d'inscrits et 73 % de présents (**Figure 8.8**). C'est moins le cas pour les disciplines générales (76 % d'inscrits et 68 % de présents). Parmi ces derniers, les enseignants en arts plastiques ont le taux d'accès le plus élevé (76 %), suivis par ceux en éducation musicale (74 %), en lettres moderne et en allemand (73 %). À l'inverse, les

enseignants de philosophie sont ceux ayant le taux d'accès le plus bas (56 %).

Les enseignants en collège public ayant au moins une affectation en éducation prioritaire ont un taux d'inscription supérieur de 4 points à ceux qui ne sont pas dans ce dispositif (**Figure 8.9**). Le taux d'accès est également à l'avantage des enseignants en éducation prioritaire (76 % contre 73 %). C'est l'inverse de ce qui est observé dans le premier degré.

Un taux d'accès dans le second degré sensible aux réformes des collèges et des lycées

Entre 2015-2016 et 2017-2018, le taux d'accès est en baisse (**Figure 8.10**) avant de remonter légèrement en 2018-2019 pour les enseignants sur classes attitrées et ceux ayant une mission de remplacement. La crise sanitaire en 2019-2020 et 2020-2021 s'accompagne d'une chute de l'accès à la formation. Le taux d'accès remonte ensuite fortement pour tous les enseignants du second degré public, pour atteindre un niveau supérieur à 2018-2019, sauf pour les enseignants sur classes attitrées (-3 points). Ces derniers, tout comme les enseignants ayant une mission de remplacement, ont connu un fort taux d'accès en 2015-2016, probablement en lien avec la réforme des collèges, et un pic en 2018-2019, en lien avec la réforme des lycées. Le taux d'accès à la formation connaît une évolution identique entre les hommes et les femmes, celui des femmes étant toujours supérieur à celui des hommes (+ 5 points en 2023-2024).

22 % des enseignants du second degré ont suivi une formation tous les ans ces cinq dernières années

Sur les cinq dernières années scolaires (2019-2020 à 2023-2024), dont trois années ont été marquées par la crise sanitaire, 22 % des enseignants du second degré se sont formés tous les ans (**Figure 8.11**). Cela représente 30 % des enseignants sur des besoins spécifiques, 21 % des enseignants sur classes attitrées et seulement 12 % de ceux ayant une mission de remplacement. Les enseignants ayant une mission de documentation se démarquent en étant 56 % à être dans ce cas. Les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes dans ce cas (23 % contre 20 %). 7 % des enseignants du second degré n'ont suivi aucune formation sur les cinq dernières années. C'est le cas de 13 % des remplaçants et des enseignants sur des besoins spécifiques. Par ailleurs, 18 % des enseignants ayant 25 ans d'ancienneté ou plus se sont formés tous les ans contre 24 % pour ceux ayant de 10 à 25 ans et 22 % de ceux ayant moins de 10 ans d'ancienneté.

Figure 8.6 – Enseignants du second degré public, inscrits, retenus et présents en formation, selon la mission (1), le corps et le sexe

			Personnes inscrites		Personnes présentes	
			Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)
Enseignement sur classes attitrées	Prof. agrégés ou de chaire supérieure	Femmes	20 826	74,2	18 304	65,2
		Hommes	15 445	63,8	13 457	55,6
		Total	36 271	69,4	31 761	60,8
	Prof. certifiés ou d'EPS (2)	Femmes	105 274	78,8	93 915	70,3
		Hommes	63 250	75,6	56 272	67,3
		Total	168 524	77,6	150 187	69,2
	Prof. de lycée professionnel (3)	Femmes	19 943	81,3	17 876	72,8
		Hommes	18 826	77,8	16 643	68,8
		Total	38 769	79,5	34 519	70,8
	Enseignants non titulaires	Femmes	11 355	82,7	10 137	73,8
		Hommes	10 940	80,8	9 659	71,3
		Total	22 295	81,7	19 796	72,6
	Autres titulaires (4)	Femmes	3 305	81,6	3 011	74,3
		Hommes	1 598	74,4	1 421	66,1
		Total	4 903	79,1	4 432	71,5
	Total	Femmes	160 703	78,8	143 243	70,2
		Hommes	110 059	74,5	97 452	66,0
		Total	270 762	77,0	240 695	68,4
Remplacement	Femmes	8 873	73,9	7 574	63,1	
	Hommes	6 666	71,6	5 697	61,2	
	Total	15 539	72,9	13 271	62,3	
Documentation	Femmes	7 281	94,9	6 908	90,0	
	Hommes	1 154	91,4	1 074	85,1	
	Total	8 435	94,4	7 982	89,3	
Enseignement répondant à des besoins spécifiques	Femmes	2 914	79,3	2 639	71,8	
	Hommes	919	67,0	830	60,5	
	Total	3 833	76,0	3 469	68,8	
Total enseignement d'élèves du second degré public		Femmes	179 771	79,1	160 364	70,6
		Hommes	118 798	74,4	105 053	65,8
		Total	298 569	77,2	265 417	68,6

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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 2023-2024, 298 569 enseignants du second degré public se sont inscrits à au moins un module de formation, soit 77,2 % d'entre eux.

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2023, en mission d'enseignement dans le second degré public.

Source : GAIA, année scolaire 2023-2024, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 8.7 – Taux d'accès des enseignants du second degré public, selon la classe d'âge**Hommes 2nd degré :**

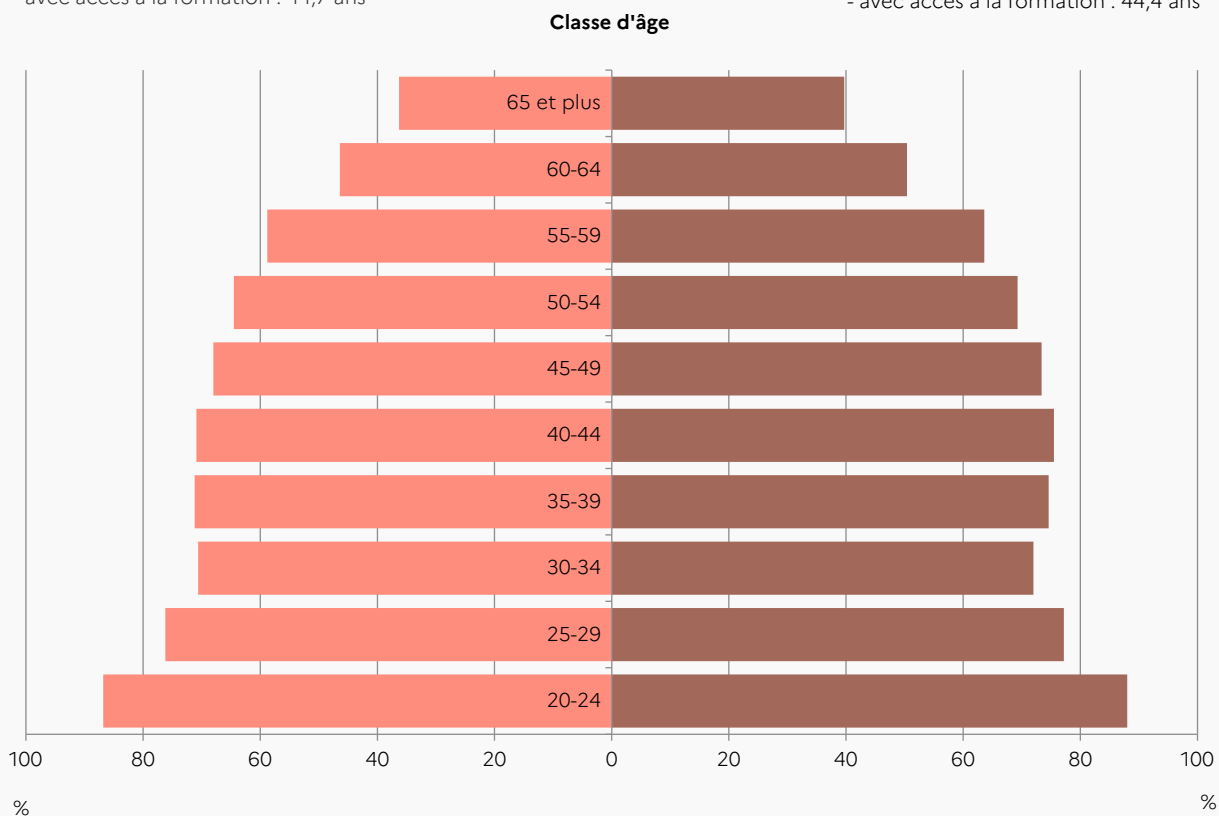
Âge moyen :

- sans accès à la formation : 48,2 ans
- avec accès à la formation : 44,7 ans

Femmes 2nd degré :

Âge moyen :

- sans accès à la formation : 47,2 ans
- avec accès à la formation : 44,4 ans



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : en 2023-2024, les enseignants femmes du second degré de moins de 24 ans ont un taux d'accès à la formation continue de 88 %.

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2023, en mission d'enseignement dans le second degré public.

Source : GAIA, année scolaire 2023-2024, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 8.8 – Enseignants du second degré public sur classe attitrée, inscrits, retenus et présents en formation, selon la discipline

		Personnes inscrites		Personnes présentes	
		Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)
Disciplines générales	Philosophie	2 749	66,5	2 305	55,8
	Lettres	45 735	82,7	40 002	72,3
	<i>dont lettres modernes</i>	29 462	83,9	25 719	73,2
	<i>dont lettres classiques</i>	5 399	82,4	4 694	71,6
	Langues	39 464	71,1	34 815	62,7
	<i>dont allemand</i>	4 372	81,2	3 922	72,8
	<i>dont anglais</i>	21 992	69,7	19 413	61,5
	<i>dont espagnol</i>	10 325	68,1	8 990	59,3
	Histoire-Géographie	21 464	74,0	18 788	64,8
	Sciences économiques et sociales	3 220	76,2	2 799	66,2
	Mathématiques	35 510	78,9	32 584	72,4
	Physique-Chimie	14 646	68,6	13 052	61,1
	Biologie-Géologie	13 838	82,5	12 225	72,9
	Éducation musicale	5 309	85,8	4 577	73,9
	Arts plastiques	5 482	85,8	4 867	76,2
	Éducation physique et sportive	21 559	72,9	19 301	65,3
	Total disciplines générales	208 976	76,4	185 315	67,8
Domaines de la production	Total domaines de la production	34 369	80,6	30 940	72,6
Domaines des services	Total domaines des services	21 568	76,3	19 127	67,6

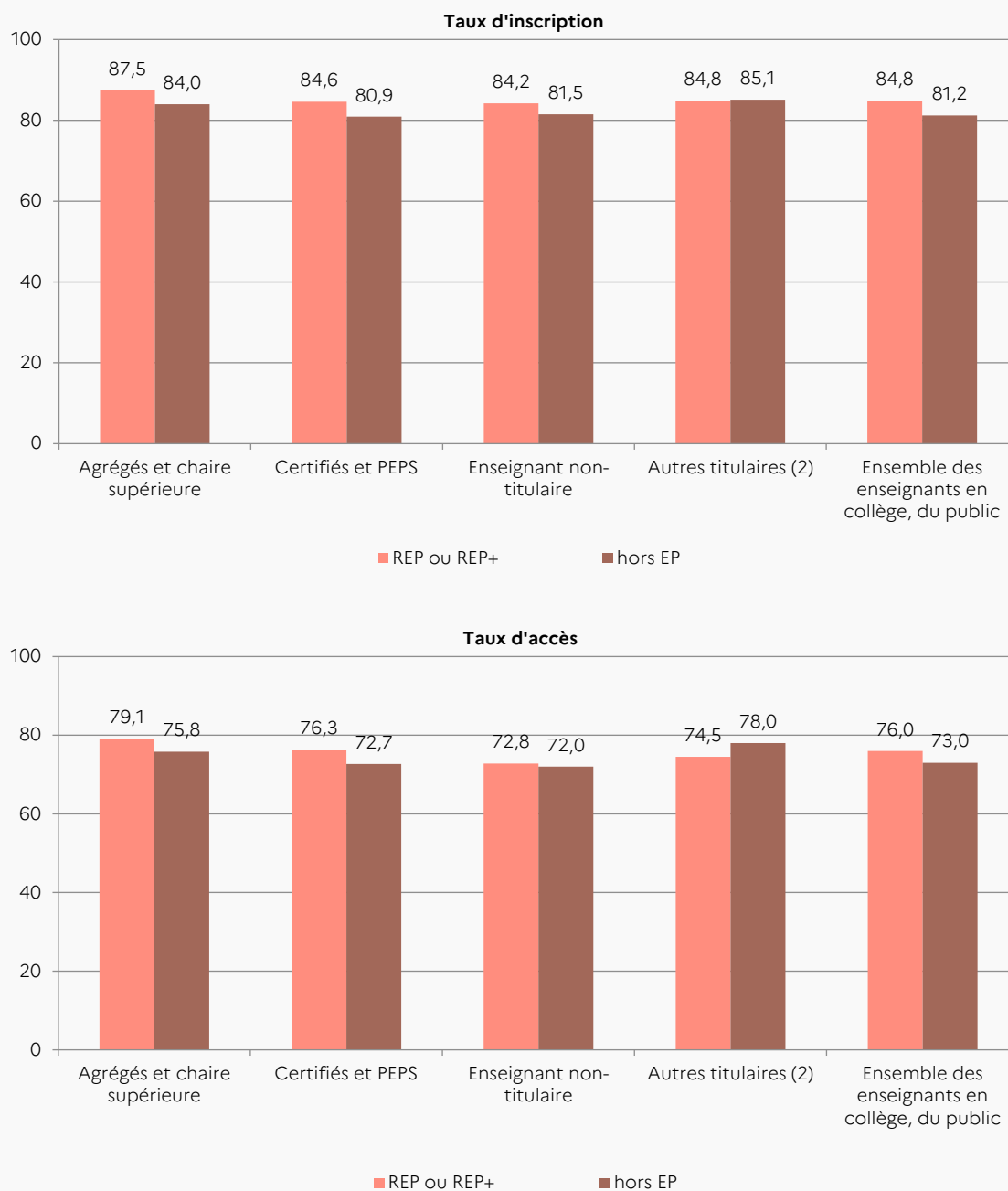
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : en 2023-2024, 208 976 enseignants en disciplines générales se sont inscrits à au moins un module de formation, soit 76,4 % d'entre eux.

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2023, en mission d'enseignement en classe attitrée dans le second degré public.

Source : GAIA, année scolaire 2023-2024, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 8.9 – Taux d'inscription et taux d'accès à la formation des enseignants en collège public, selon l'affectation en éducation prioritaire (1) (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. Enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire.

2. y compris les enseignants PLP.

Lecture : en 2023-2024, 84,8 % des enseignants du collège public en éducation prioritaire se sont inscrits à une formation, 81,2 % hors éducation prioritaire.

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2023, en mission d'enseignement dans le second degré un collège public.

Source : GAIA, année scolaire 2023-2024, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 8.10 – Évolution du taux d'accès à la formation des enseignants du second degré public (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

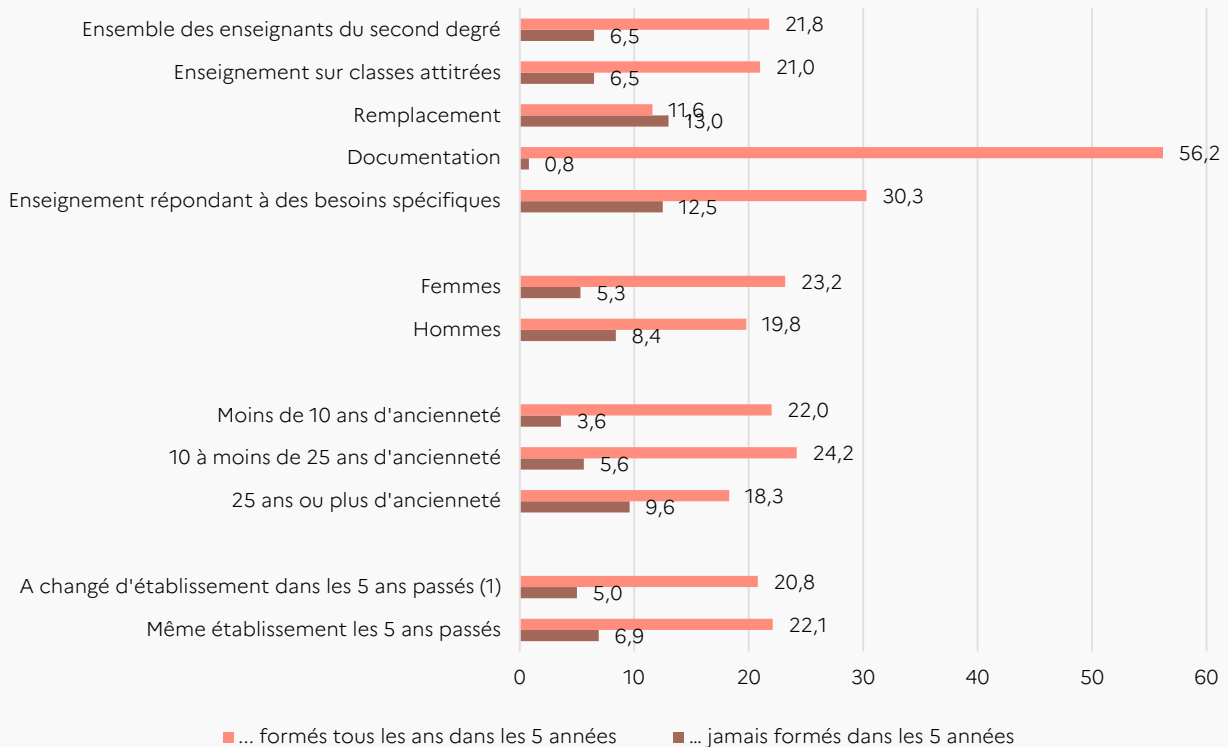
1. Voir encadré "définitions" du chapitre 4 pour la définition de mission.

Lecture : en 2023-2024, 89,3 % des documentalistes ont accédé à une formation.

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission d'enseignement dans le second degré public.

Source : GAIA, année scolaire 2023-2024, 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 2025, 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 : 21,0 % des enseignants en classes attitrées en 2023-2024 et présents ces cinq dernières années se sont formés tous les ans, et 6,5 % n'ont suivi aucune formation dans les cinq dernières années.

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2023, en mission d'enseignement dans le second degré public durant les cinq dernières années scolaires.

Source : GAIA, année scolaire 2023-2024, 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 2023-2024, 94 % des directeurs d'école sans enseignement et 95 % des personnels de direction du second degré se sont inscrits à au moins un module de formation (**Figure 8.12**). Ils sont 87 % à y avoir accédé.

Les personnels de direction et d'éducation formés sont plus jeunes que les non formés

Pour les directeurs d'école sans enseignement, le taux d'accès est proche entre les hommes et les femmes. Pour les proviseurs, principaux ou secrétaires généraux, le taux d'accès est supérieur pour les femmes (+ 1 point).

Le taux d'inscription des personnels d'éducation (conseillers principaux d'éducation, PsyEN...) est de 90 % et leur taux d'accès de 81 %. L'accès des femmes à la formation est légèrement plus élevé que celui de leurs homologues masculins (82 % contre 81 %).

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**). Parmi les personnels de direction dans le second degré, cet écart est de 2 ans (51 ans contre 53 ans). Parmi les personnels d'éducation qui ont accédé à une formation, l'âge moyen est de 45 ans, contre 47 ans pour ceux n'ayant pas fait de

formation. L'écart est encore plus important parmi les hommes (5 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 (90 %) (**Figure 8.14**). Ils sont 87 % dans les collèges et 86 % 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 et en LP (85 %). Au sein de cette catégorie de personnels, l'écart de taux d'accès entre les hommes et les femmes est très marqué en LP, avec 8 points au profit des femmes.

Le taux d'accès de 88 % chez les proviseurs de lycée et principaux de collèges est de 3 points supérieur à celui de leurs homologues secrétaires généraux. (**Figure 8.15**). Parmi ces derniers, les femmes accèdent plus fréquemment à la formation (+ 2 points par rapport aux hommes). Le taux d'accès est plus élevé pour les proviseurs de lycées professionnels (90 %) que pour les principaux de collèges (88 %) et proviseurs en LEGT (87 %).

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	3 198	94,3	2 932	86,4
		Hommes	1 793	93,8	1 659	86,8
		Total	4 991	94,1	4 591	86,6
	Direction d'établissement du second degré (proviseurs, principaux ou secrétaires généraux)	Femmes	8 249	95,6	7 562	87,6
		Hommes	6 652	95,3	6 038	86,5
		Total	14 901	95,4	13 600	87,1
	Total	Femmes	11 447	95,2	10 494	87,3
		Hommes	8 445	95,0	7 697	86,5
		Total	19 892	95,1	18 191	87,0
Éducation		Femmes	15 884	89,4	14 477	81,5
		Hommes	4 212	90,6	3 769	81,0
		Total	20 096	89,6	18 246	81,4

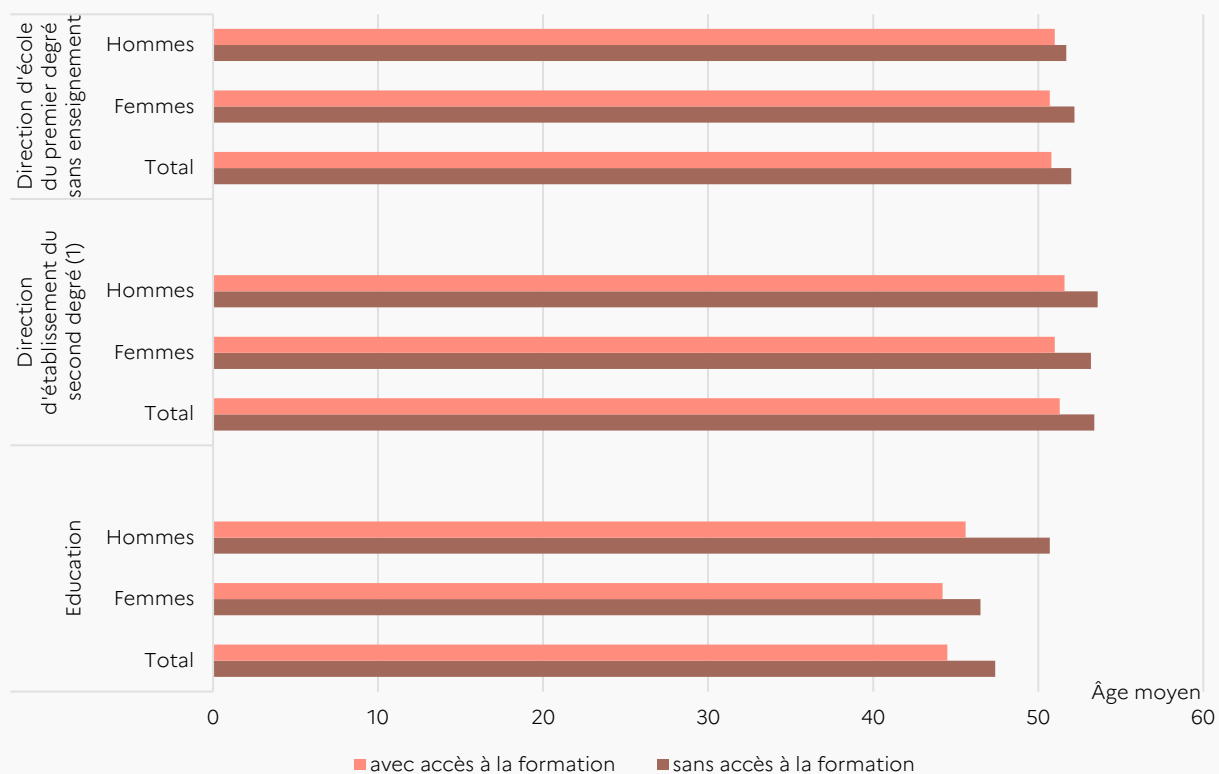
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : en 2023-2024, 19 900 personnels de directions se sont inscrites à une formation, soit 95,1 % d'entre eux.

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2023, en poste sur les missions considérées, dans le secteur public.

Source : GAIA, année scolaire 2023-2024, 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 2025, DEPP

1. Proviseurs, principaux et adjoints.

Lecture : les personnels d'éducation ayant suivi une formation en 2023-2024 ont en moyenne 44,5 ans, 47,4 ans sinon.

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2023, en poste sur les missions considérées, dans le secteur public.

Source : GAIA, année scolaire 2023-2024, 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) et (yc EREA) (1)		Autres		Total	
		Effectifs	Taux d'accès (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)
Direction d'établissement du second degré (proviseurs, principaux ou secrétaires généraux)	Femmes	5 161	87,7	1 648	86,1	684	91,1	69	81,2	7 562	87,6
	Hommes	3 796	86,3	1 640	86,4	544	89,3	58	75,3	6 038	86,5
	Total	8 957	87,1	3 288	86,3	1 228	90,3	127	78,4	13 600	87,1
Éducation	Femmes	4 907	89,1	2 680	86,2	1 059	87,2	5 831	73,5	14 477	81,5
	Hommes	1 489	88,7	975	81,7	402	78,8	903	71,2	3 769	81,0
	Total	6 396	89,0	3 655	85,0	1 461	84,7	6 734	73,2	18 246	81,4

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. EREA: établissement régional d'enseignement adapté.

Lecture : en 2023-2024, 6 400 personnels d'éducation, affectés en collège, ont accédé à une formation, soit 89,0 % d'entre eux

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2023, en poste sur les missions considérées, dans le secteur public.

Source : GAIA, année scolaire 2023-2024, 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	2 978	88,4	3 351	87,9	6 329	88,1
	Proviseurs de lycées d'enseignement général et technologique (LEGT)	468	86,3	912	86,8	1 380	86,6
	Proviseurs de lycées professionnels (LP)	261	90,6	315	90,3	576	90,4
	Principaux de collège	2 249	88,6	2 124	88,1	4 373	88,3
Secrétaires généraux de collège et de lycée	Ensemble secrétaires généraux de collège et de lycée	3 329	86,1	1 839	84,0	5 168	85,3
	Secrétaires généraux de LEGT & LP	1 268	85,4	781	85,2	2 049	85,3
	Secrétaires généraux de collège	2 061	86,5	1 058	83,2	3 119	85,4
Autres personnels de direction 2 nd degré (2)		1 255	90,0	848	86,3	2 103	88,4
Ensemble des personnels de direction 2nd degré		7 562	87,6	6 038	86,5	13 600	87,1

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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 2023-2024, 7 600 des femmes personnels de direction ont accédé à une formation, soit 87,6 % d'entre elles.

Champ : France, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2023, en poste sur la mission de direction du second degré, dans le secteur public.

Source : GAIA, année scolaire 2023-2024, traitement DEPP. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

POUR EN SAVOIR PLUS

DEPP, 2025, *Repères et références statistiques*, Paris.

- Fiche 9.21 – La formation continue des personnels de l'éducation nationale.

Lebaudy M., à paraître, « La formation continue des enseignants des premier et second degrés en 2022-2023 », Note d'Information, DEPP.

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	251
B. LES CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE (CMO) ET LES CONGÉS LONGS	256
C. LES CONGÉS POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE (ATMP)	265
D. LES CONGÉS POUR ACCUEIL D'ENFANT : MATERNITÉ, PATERNITÉ OU ADOPTION	274
E. L'ÉVOLUTION DES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET ACCUEIL D'ENFANT	276

CHIFFRES-CLÉS ANNÉE SCOLAIRE 2023-2024

- **45 % des personnels ont eu au moins un congé pour raison de santé** (46 % y compris congés de maternité, paternité et adoption).
 - 51 % des enseignants du premier degré du secteur public
 - 47 % des enseignants du second degré du secteur public
 - 41 % des enseignants du second degré du secteur privé sous contrat
 - 38 % des non-enseignants
- **43 % des personnels ont eu au moins un congé de maladie ordinaire (CMO).**
 - 48 % des enseignants du premier degré du secteur public
 - 45 % des enseignants du second degré du secteur public
 - 40 % des enseignants du second degré du secteur privé sous contrat
 - 37 % des non-enseignants
- **14 jours : durée annuelle moyenne d'absences pour raison de santé de l'ensemble des personnels** (17 jours y compris congés de maternité, paternité ou adoption)
 - 16 jours pour les enseignants du premier degré du secteur public
 - 15 jours pour les enseignants du second degré du secteur public
 - 12 jours pour les enseignants du second degré du secteur privé sous contrat
 - 12 jours pour les non-enseignants
- **9 jours : durée annuelle moyenne d'absence pour CMO de l'ensemble des personnels**
 - 9 jours pour les enseignants du premier degré du secteur public
 - 8 jours pour les enseignants du second degré du secteur public
 - 7 jours pour les enseignants du second degré du secteur privé sous contrat
 - 8 jours pour les non-enseignants

SOURCE ET CHAMP

Ce chapitre porte sur les congés pour raison de santé ainsi que sur les congés maternité, paternité ou d'adoption ayant eu lieu au cours de l'année scolaire 2023-2024, de l'ensemble des personnels rémunérés par le ministère en charge de l'éducation nationale, en activité et ayant une affectation au 30 novembre 2023 en France (hors Mayotte pour le privé sous contrat). Les personnels qui ne sont pas en position d'activité, pour cause

de congés longs par exemple, sont donc exclus du champ.

Le champ regroupe les enseignants des secteurs public et privé sous-contrat et les personnels non enseignants du public.

La source utilisée est la **base statistique des congés, alimentée à partir de la base statistique des agents (BSA)**, base des données de gestion.

DÉFINITIONS

Les congés pour raison de santé et accueil d'enfant regroupent plusieurs types d'arrêts :

- **les congés de maladie ordinaire (CMO)** correspondent à l'arrêt standard prescrit par le professionnel de santé lorsque l'agent est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Les CMO ne peuvent durer plus de 12 mois consécutifs en année glissante. Une journée de carence a été instaurée du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013 pour tout nouveau CMO et depuis le 1^{er} janvier 2018, avec des exceptions pour les congés directement liés à la Covid-19 depuis le 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 1^{er} février 2023 et une suspension pour tous les CMO pendant l'état d'urgence sanitaire du 24 mars 2020 au 1^{er} août 2022 ;
- **les congés pour accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP)** ont un statut à part, car il s'agit d'événements survenus dans l'exercice des fonctions, ou lors d'un trajet vers l'école ou l'établissement d'exercice. Ils comprennent les CITIS (congé pour invalidité temporaire imputable au service). Les CITIS sont des congés, sans durée maximale (pour les titulaires), dans le cas d'un accident du travail ou maladie professionnelle et accessibles courant 2019 dans la fonction publique d'État ;
- **les congés longs**, qui comprennent les **congés de longue maladie (CLM)** et les **congés de longue durée (CLD)** pour les fonctionnaires, ainsi que les **congés de grave maladie (GM)**, équivalent des CLM pour les non-titulaires qui justifient d'au moins 3 ans de service continu dans la fonction publique. Ces congés, renouvelés par période de 3 à 6 mois, ont une durée maximale de 3 ans pour les CLM et les GM et de 5 ans pour les CLD (en cas de maladie professionnelle, la durée maximale est portée à 8 ans). À noter que certains CLD imputables au service ont basculé en CITIS depuis la création de ceux-ci ;

■ **les congés maternité** et leurs pathologies liées : d'une durée allant de 16 semaines (pour le premier et deuxième enfant hors naissances multiples) à 46 semaines (pour des triplés ou plus) selon le nombre d'enfants nés ou à naître, les congés maternité peuvent être anticipés ou prolongés par des congés pour grossesse pathologique : 2 semaines avant et 4 semaines après. Ils englobent également les congés pour repos suite de couches pathologiques et les congés maternité pathologiques liés à l'exposition au distilbène ;

■ **les congés paternité et adoption** : avant le 1^{er} juillet 2021, les congés paternité duraient au maximum 11 jours calendaires, 18 en cas de naissances multiples. Depuis le 1^{er} juillet 2021, ils durent 25 jours calendaires et jusqu'à 32 jours en cas de naissances multiples. Les congés d'adoption peuvent durer jusqu'à 22 semaines selon le nombre d'enfants adoptés et à charge avant l'adoption. Ils incluent également les congés pour transfert de congé maternité sur le père. 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 1^{er} septembre de l'année scolaire et se poursuivant au-delà de cette date est pris en compte au titre de l'année observée ;

- **les durées cumulées moyennes des congés** additionnent les durées individuelles de congé des agents arrêtés, quel qu'en soit le nombre, et les rapportent aux agents ayant eu un congé ou à l'ensemble des agents. Ces durées sont calculées en comptant les jours de congé du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2024 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. À partir de cette année, les durées cumulées moyennes rapportées aux seuls agents arrêtés sont introduites afin de faciliter les comparaisons entre populations.

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.

LES PRINCIPAUX TYPES DE CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCES, AU-DELÀ DES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET ACCUEIL D'ENFANT

Les congés et autorisations d'absences recensés dans BSA ne concernent pas seulement les congés pour raison de santé ou ceux pour accueil d'enfant. Entre le 1^{er} septembre 2023 et le 31 août 2024, les douze types de congés/autorisations d'absences les plus fréquents ont été listés (**Figure 9.1**). Dans l'ensemble, les congés de maladie ordinaire (CMO) concernent 42 % de ces congés, les autorisations d'absence pour stage de formation continue 13,3 % et les autorisations d'absence pour garde d'enfant malade 11 %. Les autres absences identifiées sont moins

fréquentes. Néanmoins, la qualité du recensement des congés et autorisations d'absences dépend du type de congés.

La suite du chapitre se concentre exclusivement sur les congés pour raison de santé et les congés pour accueil d'enfant, qui représentent 45 % des congés et autorisations d'absences et dont les enregistrements sont de bonne qualité dans les bases de gestion, car ils ont un impact sur la paie.

Figure 9.1 – Répartition des principaux congés et absences (en %)

Libellé du congé	Ensemble des personnels	Personnels enseignants
Congé de maladie ordinaire (CMO)	42,3	41,5
Autorisation d'absence pour stage de formation continue	13,3	15,7
Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade	11,1	11,9
Autorisations d'absences diverses avec traitement	7,1	8,0
Absence autorisée en REP	3,1	3,7
Sortie pédagogique	1,6	1,7
Autorisation d'absence sans traitement	1,5	1,1
Congé de longue maladie non imputable au service	1,3	1,5
Congé de formation syndicale	1,3	1,5
Autorisation d'absence pour réunions pédagogiques	1,3	1,4
Autorisation d'absence pour événement familial	1,2	1,3
Congé de maternité	0,9	0,9
Autres	14,1	9,7
Total	100,0	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Note : les congés et absences n'ont subi ici aucun traitement statistique liés aux éventuels chevauchements ou inclusions de congés pour un même agent.

Champ : France, congés et absences au cours de l'année scolaire 2023-2024 des personnels de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

A. LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET ACCUEIL D'ENFANT DES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

1. 89 % des congés pour raison de santé et accueil d'enfant sont des CMO

Durant l'année scolaire 2023-2024, 1 002 900 congés maladies ordinaires (CMO), congés longs et accidents du travail ou maladies professionnelles (ATMP) ont été comptabilisés, soit environ 16,7 millions de jours d'arrêt pour les agents de l'éducation nationale (**Figures 9.2 et 9.3**). Le nombre de congés et leur durée, bornée par l'année scolaire (voir **encadré « Définitions »**), varient fortement en fonction de leurs motifs. En 2023-2024, plus de neuf de ces congés sur dix sont des CMO mais ils ne représentent que 60 % du nombre de jours d'arrêt (10,1 millions de jours). Inversement, les congés longs

constituent 4 % des congés et représentent 34 % du nombre de jours.

Sur l'année scolaire 2023-2024, 63 500 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 1 066 400, soit 19,8 millions de jours d'arrêt. Les CMO restent majoritaires et représentent 89 % de l'ensemble de ces congés.

Figure 9.2 – Répartition du nombre de congés pour raison de santé selon le type

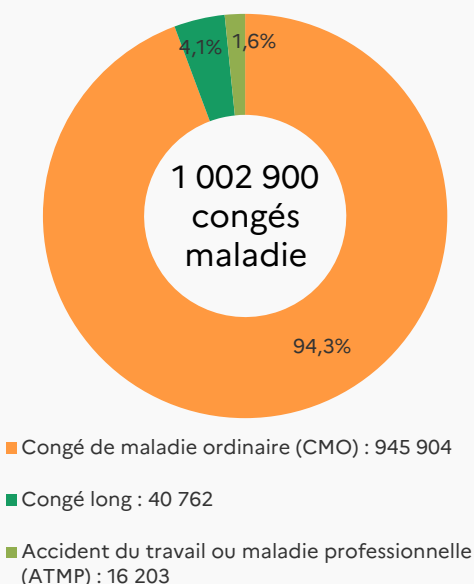
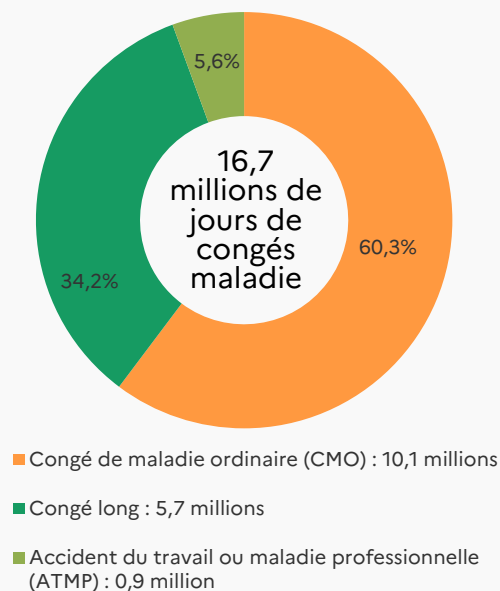


Figure 9.3 – Répartition du nombre de jours de congés pour raison de santé selon le type



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Champ : France, congés pour raison de santé au cours de l'année scolaire 2023-2024 des personnels de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

2. 45 % des agents ont été arrêtés au moins une fois dans l'année

En 2023-2024, 45 % de l'ensemble du personnel ont eu au moins un congé pour raison de santé. Cette proportion augmente peu si on intègre les congés de maternité, paternité ou adoption (46 %) (**Figure 9.4**). Le motif le plus fréquent est le CMO. 43 % 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 de l'Éducation nationale est arrêté 14 jours sur l'année pour des raisons de santé et 9 pour les seuls CMO (**Figure 9.5**). En ajoutant les congés maternité, paternité ou adoption, 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 personnes (malades ou non).

La moitié des enseignants ont eu au moins un congé pour raison de santé

Dans le détail, 51 % des personnels enseignants du premier degré public ont eu un congé pour raison de santé, 52 % si on inclut les congés pour accueil d'enfant. Ces proportions sont respectivement de 47 % et 48 % chez les personnels enseignants du second degré. Un enseignant du premier degré public est absent en moyenne 16 jours pour des raisons de santé ; 20 jours en intégrant les congés pour accueil d'enfant : respectivement 15 et 17 jours pour les enseignants du second degré.

Parmi les personnels enseignants du second degré privé sous contrat, 41 % ont eu un congé pour raison de santé et 42 % 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, 38 % ont déclaré un congé pour raison de santé, 39 % si on tient compte des congés de maternité, paternité ou adoption. La durée moyenne d'absence d'un agent non enseignant pour raison de santé est de 12 jours ; 14 jours si on tient compte des congés de maternité, paternité ou adoption.

En moyenne, cinq agents sur cent sont absents un jour donné pour raison de santé ou accueil d'enfant

Au cours de l'année 2023-2024, un jour donné, en moyenne, 4,5 % des agents sont absents pour raison de santé ou accueil d'enfant, week-ends, vacances scolaires et jours fériés inclus, la moitié d'entre eux le sont pour CMO et l'autre moitié pour les autres motifs : congés longs, ATMP et congés de maternité, paternité ou adoption (**Figure 9.6**). « 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, 5,6 % 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 9.4 – 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		48,3	2,2	1,3	50,6	3,3	0,4	51,5	355 892
Enseignants second degré du secteur public		45,2	2,0	1,0	47,3	1,6	1,0	48,3	391 228
Enseignants premier degré privé sous contrat		n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Enseignants second degré privé sous contrat		39,5	1,4	0,8	41,1	1,8	0,9	42,3	95 383
Non-enseignants		36,8	1,2	1,4	38,4	1,7	0,3	39,1	308 733
Total		42,8	1,8	1,2	44,8	2,2	0,6	45,8	1 197 345
Sexe	Âge								
Femmes	Moins de 30 ans	49,2	0,4	0,9	49,7	7,0	0,0	51,5	99 066
	De 30 à 39 ans	50,8	1,0	1,0	51,9	9,4	0,1	54,6	185 029
	De 40 à 49 ans	43,7	1,6	1,2	45,5	0,7	0,0	45,7	284 390
	50 ans ou plus	43,9	3,2	1,7	47,4	0,0	0,0	47,4	314 876
	Total	45,9	1,9	1,3	48,0	3,0	0,0	48,8	883 361
Hommes	Moins de 30 ans	34,6	0,1	0,4	34,9	n.c.	2,5	36,3	41 825
	De 30 à 39 ans	38,7	0,5	0,7	39,5	n.c.	7,5	43,8	59 586
	De 40 à 49 ans	33,7	0,9	0,8	34,8	n.c.	1,5	35,7	87 640
	50 ans ou plus	32,7	2,6	1,0	35,4	n.c.	0,2	35,5	124 933
	Total	34,4	1,4	0,8	35,9	n.c.	2,2	37,2	313 984
Total	Moins de 30 ans	44,9	0,3	0,8	45,3	4,9	0,8	47,0	140 891
	De 30 à 39 ans	47,8	0,9	0,9	48,9	7,1	1,9	52,0	244 615
	De 40 à 49 ans	41,3	1,5	1,1	43,0	0,5	0,4	43,4	372 030
	50 ans ou plus	40,7	3,0	1,5	44,0	n.s.	0,1	44,0	439 809
	Total	42,8	1,8	1,2	44,8	2,2	0,6	45,8	1 197 345

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

n.s. : non significatif.

n.c. : non concernés.

Lecture : au cours de l'année scolaire 2023-2024, 45,8 % 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 2023-2024 des personnels de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

Figure 9.5 – 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		9,1	5,9	0,8	15,8	3,7	0,1	19,6	355 892
Enseignants second degré du secteur public		8,4	5,6	0,7	14,7	1,8	0,2	16,7	391 228
Enseignants premier degré privé sous contrat		n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Enseignants second degré privé sous contrat		7,2	4,1	0,5	11,8	1,9	0,2	13,9	95 383
Non-enseignants		8,4	2,8	0,9	12,2	1,8	0,1	14,1	308 733
Total		8,5	4,8	0,8	14,1	2,4	0,1	16,6	1 197 345
Sexe	Âge								
Femmes	Moins de 30 ans	9,1	1,0	0,3	10,4	7,3	0,0	17,7	99 066
	De 30 à 39 ans	10,6	2,7	0,5	13,8	10,6	0,0	24,4	185 029
	De 40 à 49 ans	8,3	4,2	0,7	13,3	0,8	0,0	14,1	284 390
	50 ans ou plus	9,6	8,7	1,4	19,7	n.s.	0,0	19,7	314 876
	Total	9,3	5,2	0,9	15,3	3,3	0,0	18,7	883 361
Hommes	Moins de 30 ans	4,9	0,4	0,1	5,4	n.c.	0,6	6,0	41 825
	De 30 à 39 ans	5,8	1,5	0,3	7,6	n.c.	1,7	9,3	59 586
	De 40 à 49 ans	5,5	2,4	0,4	8,3	n.c.	0,3	8,7	87 640
	50 ans ou plus	7,0	6,9	0,9	14,9	n.c.	0,0	14,9	124 933
	Total	6,1	3,8	0,6	10,4	n.c.	0,5	10,9	313 984
Total	Moins de 30 ans	7,8	0,8	0,2	8,9	5,1	0,2	14,2	140 891
	De 30 à 39 ans	9,4	2,4	0,5	12,3	8,0	0,4	20,7	244 615
	De 40 à 49 ans	7,6	3,8	0,7	12,1	0,6	0,1	12,8	372 030
	50 ans ou plus	8,8	8,2	1,3	18,3	n.s.	0,0	18,3	439 809
	Total	8,5	4,8	0,8	14,1	2,4	0,1	16,6	1 197 345

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

n.s. : non significatif.

n.c. : non concernés.

Lecture : au cours de l'année scolaire 2023-2024, 45,8 % 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 2023-2024 des personnels de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

Figure 9.6 – Proportion d'agents absents un jour donné (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)	2,3	3,3
Congé long	1,3	1,3
Acc. du travail ou maladie pro (ATMP)	0,2	0,2
Congé maternité	0,7	0,7
Paternité ou adoption	0,0	0,1
Ensemble	4,5	5,6

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : au cours de l'année scolaire 2023-2024, 2,3 % des personnels de l'éducation nationale est absent un jour donné pour un congé de maladie ordinaire, en moyenne, y compris week-end, jours fériés et vacances scolaires.

Champ : France, congés pour raison de santé et accueil d'enfant au cours de l'année scolaire 2023-2024 des personnels de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

3. L'effet du sexe et de l'âge

Les trentenaires sont les plus touchés par les congés pour raison de santé et accueil d'enfant : 52 % des trentenaires sont arrêtés au moins une fois, contre 43 à 47 % des personnes des autres tranches d'âge (**Figure 9.4**). Ce résultat est valable quel que soit le sexe et s'explique en partie par la plus forte fréquence des congés maternité et paternité ou adoption dans cette tranche d'âge. Les trentenaires ont également plus de CMO. En revanche, la proportion d'agents ayant connu un congé long augmente avec l'âge : 0,3 % des agents de moins de 30 ans ont eu un congé long, contre 3 % 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 (21 jours), suivis des 50 ans ou plus (18 jours). Cependant, la durée totale des seuls congés pour raison de santé est croissante avec l'âge. Les agents de 50 ans ou plus ont une durée bien plus longue que

les autres catégories d'âge : 18 jours contre 9 à 12 jours pour les autres (**Figure 9.5**). Cela s'explique en grande partie par la prise de congés longs chez les 50 ans ou plus.

Tous âges et tous congés confondus, les femmes sont plus fréquemment arrêtées que les hommes : 49 % des femmes sont arrêtées au moins une fois, contre 37 % 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 : 33 % des hommes de 50 ans ou plus ont connu un CMO, contre 44 % 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 3 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

On rappelle ici que les congés de maladie ordinaire (CMO) des enseignants du premier degré privé sous contrat (46 109 effectifs concernés, soit 4 % des personnels) ne remontent pas intégralement dans les bases académiques, ce qui rend difficile leur exploitation. Cependant, les données disponibles sont intégrées dans les totaux des tableaux de ce chapitre.

Parmi l'ensemble des personnels de l'éducation nationale arrêtés au moins une fois pour CMO, 80 % ont eu au plus deux arrêts au cours de l'année

scolaire (**Figure 9.7**). 5 % des agents arrêtés l'ont été au moins cinq fois. Les durées d'arrêts cumulés les plus fréquentes sont de 2 jours (11 %). Sept agents sur dix ont été arrêtés pour une durée de 15 jours au plus, un sur dix a été absent au moins 40 jours.

2 % des agents arrêtés ont été absents au total au moins 40 jours sur 5 arrêts ou plus au cours de l'année scolaire. Ces absences dites « perlées » sont révélatrices de problèmes de santé chronique ou d'autres fragilités.

Figure 9.7 – 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	6,2				6,2
2 jours	10,3	0,6			10,9
3 jours	7,1	1,3	0,1		8,6
4 jours	5,5	1,8	0,3		7,5
5 jours	7,3	1,6	0,4	0,0	9,3
6 à 15 jours	10,7	10,6	5,8	0,7	27,8
16 à 39 jours	5,0	5,0	4,9	1,9	16,8
40 jours ou plus	3,7	3,4	3,8	2,0	12,9
Ensemble	55,6	24,4	15,3	4,6	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : parmi les agents arrêtés au moins une fois pour CMO, 10 % ont eu un seul arrêt pour une durée cumulée de 2 jours au cours de l'année scolaire 2023-2024.

Champ : France, CMO au cours de l'année scolaire 2023-2024 des personnels de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

1. Les CMO et les congés longs des personnels enseignants du public et du privé sous contrat

Au cours de l'année scolaire 2023-2024, 47 % 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 9 jours par enseignant, ou 19 jours en moyenne par enseignant arrêté pour maladie ordinaire (**Figure 9.8**). Par ailleurs, 2 % ont eu un congé long, soit une durée moyenne de 6 jours d'arrêts par agent, ou 274 jours si l'on considère uniquement ceux ayant eu au moins un congé long.

Dans le secteur privé sous contrat (**Figure 9.9**), 36 % des enseignants ont été arrêtés pour maladie ordinaire et 2 % pour congé long. Cela représente respectivement 7 jours et 4 jours d'arrêt rapportés à l'ensemble des enseignants du secteur privé sous contrat et respectivement 20 jours et 288 jours d'arrêt rapportés aux seuls enseignants du secteur privé sous contrat ayant eu au moins un arrêt.

Les femmes enseignantes ont plus fréquemment un CMO, quel que soit le secteur ou le degré d'enseignement.

Les femmes enseignantes sont plus souvent absentes, au moins une fois, pour maladie ordinaire dans le secteur public : 50 % pour les femmes tous degrés confondus contre 37 % pour les hommes. Il en est de même, dans le secteur privé sous contrat où 38 % des femmes ont eu un CMO contre 30 % des hommes. Elles sont également légèrement plus concernées par les congés longs : dans le public, 2,3 % des femmes ont eu un congé long contre 1,6 % pour les hommes ; dans l'ensemble du privé sous contrat, c'est le cas de 1,7 % des femmes contre 1,1 % des hommes.

Les CMO des femmes durent plus longtemps quel que soit le secteur ou le degré d'enseignement. Par exemple, l'écart entre la durée moyenne pour les femmes et les hommes est de 3 jours dans le secteur public (2 jours dans le privé). Cet écart est en partie causé par les CMO liés à la grossesse. Les femmes enseignantes du secteur public qui n'ont pas de congé de maternité dans l'année ont en moyenne 2 jours de CMO de plus que les hommes enseignants du public (**Partie D - Figure 9.22**). 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 : 48 % contre 45 %. 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) 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 2023-2024 est nettement plus faible (35 %), que pour l'ensemble du second degré public (45 %). C'est le même constat dans le second degré privé sous contrat : 32 % des professeurs agrégés et de chaire supérieure contre 40 % dans l'ensemble. Pour les congés longs, il y a peu d'écart : 1,4 % pour les professeurs agrégés et de chaire supérieure contre 2 % pour le second degré public et 1,3 % contre 1,4 % dans le second degré privé sous contrat.

Dans le secteur public, un professeur agrégé ou de chaire supérieure est absent en moyenne 6 jours sur l'année pour maladie ordinaire. 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 16 jours pour les professeurs agrégés ou de chaire supérieure, 19 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 congés de maladie ordinaire (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 18 à 21 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 : 2 points de plus dans les écoles, 4 points de plus dans les collèges (**Figure 9.10**). 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 (0,4 jour d'écart) ou dans les collèges (0,3 jour d'écart).

La proportion d'enseignants ayant eu au moins un congé long au cours de l'année 2023-2024, est plus faible dans les écoles ou les collèges en éducation prioritaire. Il en va de même pour la durée. Ceci s'explique par la structure par âge : si on se restreint aux moins de 30 ans, aucun écart n'est constaté. En

effet, la population enseignante dans les réseaux d'éducation prioritaire est relativement plus jeune.

Les enseignants du public affectés en zone de remplacement ou multiaffectés sont plus touchés par les CMO.

Au cours de l'année scolaire 2023-2024, 57 % des enseignants du public ayant eu au moins une affectation en zone de remplacement et 52 % des enseignants affectés sur plusieurs écoles ou établissements ont eu au moins un arrêt pour maladie ordinaire, contre 45 % des autres enseignants du secteur public (**Figure 9.11**). 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 2023-2024, soit plus que les enseignants affectés sur plusieurs sites (21 jours) et que les autres enseignants (18 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 (277 jours contre respectivement 261 et 273 jours).

**Figure 9.8 – 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	50,1	2,3	9,6	6,1	19,1	269,3
	Titulaires	50,2	2,3	9,6	6,2	19,1	269,3
	Non-titulaires	49,1	0,1	10,8	0,2	22,0	251,3
	Second degré	50,8	2,3	9,8	6,5	19,2	279,9
	Professeurs agrégés ou de chaire supérieure	41,6	1,7	6,9	4,6	16,6	276,7
	Professeurs certifiés	53,5	2,6	10,4	7,2	19,4	281,6
	Professeurs d'éducation physique et sportive	48,4	1,7	10,1	4,9	20,9	280,1
	Professeurs de lycée professionnel	49,9	3,4	10,4	9,5	20,8	280,5
	Autres titulaires	43,4	10,5	17,8	28,9	41,0	274,4
	Non-titulaires	48,6	0,6	8,9	1,4	18,4	244,7
	Total	50,4	2,3	9,7	6,3	19,2	273,9
Hommes	Premier degré	38,0	1,7	6,5	4,6	17,1	272,8
	Titulaires	38,1	1,7	6,5	4,7	17,1	272,8
	Non-titulaires	36,4	0,0	5,6	0,0	15,4	
	Second degré	37,2	1,6	6,4	4,3	17,2	272,1
	Professeurs agrégés ou de chaire supérieure	27,6	1,2	4,0	3,1	14,4	260,9
	Professeurs certifiés	40,2	1,9	6,9	5,2	17,0	272,9
	Professeurs d'éducation physique et sportive	39,4	1,1	7,1	2,9	17,9	269,6
	Professeurs de lycée professionnel	37,1	2,2	7,4	6,2	20,0	281,6
	Autres titulaires	37,2	6,1	13,3	16,3	35,8	267,7
	Non-titulaires	37,2	0,4	6,0	1,0	16,0	239,1
	Total	37,4	1,6	6,4	4,4	17,2	272,3
Total	Premier degré	48,3	2,2	9,1	5,9	18,9	269,7
	Titulaires	48,3	2,2	9,1	6,0	18,8	269,7
	Non-titulaires	46,6	0,1	9,8	0,2	21,0	251,3
	Second degré	45,2	2,0	8,4	5,6	18,5	277,4
	Professeurs agrégés ou de chaire supérieure	35,1	1,4	5,5	3,9	15,8	270,6
	Professeurs certifiés	48,8	2,3	9,1	6,5	18,7	279,1
	Professeurs d'éducation physique et sportive	43,1	1,3	8,3	3,7	19,3	275,2
	Professeurs de lycée professionnel	43,6	2,8	8,9	7,8	20,5	280,9
	Autres titulaires	40,3	8,3	15,6	22,7	38,6	272,0
	Non-titulaires	43,2	0,5	7,5	1,2	17,4	242,5
	Total	46,6	2,1	8,7	5,7	18,7	273,6

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : au cours de l'année scolaire 2023-2024, les enseignants du secteur public ont été absents 8,7 jours pour maladie ordinaire.

Champ : France, CMO et congés longs au cours de l'année 2023-2024 des personnels des corps enseignants (titulaires et non-titulaires) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

**Figure 9.9 – 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.s.	1,8	n.s.	5,1	n.s.	283,8
	Titulaires	n.s.	2,1	n.s.	6,0	n.s.	284,2
	Non-titulaires	n.s.	0,3	n.s.	0,7	n.s.	266,7
	Second degré	44,1	1,6	8,2	4,5	18,6	288,7
	Professeurs agrégés ou de chaire supérieure	38,4	1,7	6,8	5,1	17,6	298,1
	Professeurs certifiés	45,7	1,8	8,6	5,2	18,8	288,7
	Professeurs d'éducation physique et sportive	42,4	1,5	9,0	4,3	21,2	288,2
	Professeurs de lycée professionnel	41,9	2,4	7,7	6,8	18,3	289,0
	Autres assimilés titulaires	47,0	7,4	11,8	21,8	25,1	296,0
	Maîtres délégués	41,3	0,2	7,1	0,4	17,1	261,2
	Total	38,1	1,7	7,8	4,8	20,5	286,6
Hommes	Premier degré	n.s.	1,2	n.s.	3,7	n.s.	301,4
	Titulaires	n.s.	1,4	n.s.	4,3	n.s.	300,0
	Non-titulaires	n.s.	0,2	n.s.	0,6	n.s.	366,0
	Second degré	30,9	1,1	5,4	3,1	17,5	289,9
	Professeurs agrégés ou de chaire supérieure	23,9	0,8	3,4	2,5	14,2	294,5
	Professeurs certifiés	31,8	1,5	5,4	4,3	17,0	291,4
	Professeurs d'éducation physique et sportive	33,2	0,9	6,7	2,9	20,4	303,8
	Professeurs de lycée professionnel	29,9	1,5	6,3	4,3	21,1	291,2
	Autres assimilés titulaires	35,6	3,6	10,6	9,6	29,8	269,3
	Maîtres délégués	29,7	0,2	4,5	0,4	15,1	239,1
	Total	29,7	1,1	5,4	3,2	18,0	291,2
Total	Premier degré	n.s.	1,8	n.s.	5,0	n.s.	284,8
	Titulaires	n.s.	2,1	n.s.	5,8	n.s.	285,1
	Non-titulaires	n.s.	0,2	n.s.	0,7	n.s.	272,2
	Second degré	39,5	1,4	7,2	4,1	18,3	289,1
	Professeurs agrégés ou de chaire supérieure	32,2	1,3	5,3	4,0	16,5	297,1
	Professeurs certifiés	41,7	1,7	7,7	4,9	18,4	289,3
	Professeurs d'éducation physique et sportive	36,7	1,1	7,6	3,4	20,7	296,2
	Professeurs de lycée professionnel	37,6	2,0	7,2	5,9	19,1	289,6
	Autres assimilés titulaires	42,7	5,9	11,3	17,2	26,6	290,0
	Maîtres délégués	36,5	0,2	6,0	0,4	16,4	251,5
	Total	35,9	1,5	7,2	4,4	20,0	287,5

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

n.s. : non significatif.

Lecture : au cours de l'année scolaire 2023-2024, les enseignants du secteur privé sous contrat ont été absents 7,2 jours pour maladie ordinaire.

Champ : France, CMO et congés longs au cours de l'année 2023-2024 des personnels des corps enseignants (titulaires et non-titulaires) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

Figure 9.10 – 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	59,3	59,2	0,6	0,4
			Total	49,5	52,1	2,6	1,3
		Hommes	Moins de 30 ans	48,7	46,8	0,4	0,0
			Total	37,2	40,0	2,0	1,0
		Total	Moins de 30 ans	58,1	57,6	0,6	0,4
			Total	47,8	49,9	2,5	1,2
	Collèges	Femmes	Moins de 30 ans	55,5	59,7	0,5	0,6
			Total	53,3	58,6	1,8	1,4
		Hommes	Moins de 30 ans	40,2	44,3	0,2	0,2
			Total	40,7	45,4	1,2	0,8
		Total	Moins de 30 ans	49,4	53,5	0,4	0,4
			Total	49,1	53,2	1,6	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	18,7	19,2	279,9	251,7
			Total	19,2	19,0	272,4	249,7
		Hommes	Moins de 30 ans	14,9	14,8	285,9	
			Total	17,4	16,2	277,5	249,1
		Total	Moins de 30 ans	18,4	18,7	280,4	251,7
			Total	19,0	18,6	273,0	249,6
	Collèges	Femmes	Moins de 30 ans	16,5	18,0	300,0	284,2
			Total	18,6	19,3	280,1	262,0
		Hommes	Moins de 30 ans	13,5	13,9	247,4	291,5
			Total	16,4	16,5	268,6	243,0
		Total	Moins de 30 ans	15,5	16,6	289,5	285,4
			Total	18,0	18,3	277,2	256,5

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : au cours de l'année scolaire 2023-2024, les enseignants de collèges publics en éducation prioritaire, ayant pris au moins un CMO, ont été absents 18 jours.

Champ : France, CMO et congés longs au cours de l'année 2023-2024 des personnels des corps enseignants des écoles et collèges du secteur public (titulaires et non-titulaires) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

Figure 9.11 – 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	65,9	66,0	55,8	0,7	0,6	0,6
			Total	62,5	63,2	48,0	1,6	2,6	2,2
		Hommes	Moins de 30 ans	57,3	58,2	43,1	0,0	0,3	0,3
			Total	51,9	53,8	34,5	0,3	2,2	1,6
		Total	Moins de 30 ans	64,9	65,1	54,3	0,6	0,6	0,5
			Total	61,0	61,4	46,1	1,4	2,5	2,1
	Second degré	Femmes	Moins de 30 ans	61,7	55,2	54,7	1,2	0,9	0,5
			Total	55,6	53,7	50,4	2,0	6,2	2,0
		Hommes	Moins de 30 ans	39,4	39,9	39,2	0,5	0,6	0,2
			Total	42,3	41,1	36,8	1,5	4,7	1,3
		Total	Moins de 30 ans	52,9	49,2	48,0	0,9	0,8	0,4
			Total	50,3	48,5	44,7	1,8	5,5	1,7
	Total		Moins de 30 ans	58,4	59,1	51,1	0,8	0,6	0,4
			Total	51,7	56,8	45,3	1,7	3,6	1,9
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	23,6	22,0	16,9	313,2	271,4	273,4
			Total	25,9	24,8	17,9	263,1	267,4	269,7
		Hommes	Moins de 30 ans	14,5	18,2	12,8		317,0	268,6
			Total	19,1	21,0	15,8	293,0	263,9	275,4
		Total	Moins de 30 ans	22,7	21,6	16,5	313,2	274,7	273,1
			Total	25,1	24,2	17,7	264,2	266,8	270,3
	Second degré	Femmes	Moins de 30 ans	18,0	20,7	17,1	307,9	286,4	287,0
			Total	19,6	27,1	18,6	260,7	289,2	278,5
		Hommes	Moins de 30 ans	19,9	15,4	13,9	276,5	287,0	280,5
			Total	19,8	22,1	16,7	259,0	276,9	271,3
		Total	Moins de 30 ans	18,6	19,0	16,0	300,9	286,6	285,6
			Total	19,7	25,3	17,9	260,2	284,9	276,2
	Total		Moins de 30 ans	20,6	20,8	16,2	305,3	280,0	278,3
			Total	20,5	24,5	17,8	260,6	276,7	273,2

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. Enseignants titulaires ayant des affectations dans plusieurs écoles ou établissements différents, hors enseignants en zone de remplacement (voir **chapitre 2**).

2. Enseignants titulaires 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 non-titulaires).

Lecture : au cours de l'année scolaire 2023-2024, les enseignants titulaires du secteur public ayant au moins une affectation en zone de remplacement et ayant au moins eu un CMO ont été absents 25 jours.

Champ : France, CMO et congés longs au cours de l'année 2023-2024 des enseignants titulaires du secteur public de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

2. Les CMO et les congés longs des personnels non enseignants

Durant l'année scolaire 2023-2024, 37 % des personnels des corps non enseignants du secteur public ont eu au moins un CMO. Rapportés à l'ensemble de ces personnels, ces congés représentent 8 jours par agent (**Figure 9.12**) et 23 jours si l'on considère les seuls non-enseignants ayant eu au moins un CMO. 1,2 % des personnels du ministère non enseignants ont eu au moins un congé long, soit 3 jours par agent en moyenne ou 243 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 : 13 points et 4 jours de plus que les hommes (3 jours d'écart 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 13 % pour les personnels d'encadrement et 39 % pour les personnels de vie scolaire. Cette part est de 36 % pour les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) et de 35 % 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 2 % 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 étant probablement en retrait sur le passage de concours ou la prise de postes requérant beaucoup de disponibilité.

Figure 9.12 – Congés de maladie ordinaire (CMO) et congés longs des non-enseignants 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	16,9	2,0	5,3	5,3	31,7	262,7
		Personnels d'inspection	14,3	1,2	4,0	3,0	28,0	261,7
		Encadrement supérieur	14,2	0,5	3,4	1,2	23,9	237,7
		Total	16,2	1,8	5,0	4,6	30,7	262,1
	Personnels de vie scolaire	Personnels d'éducation	41,3	2,8	8,9	7,3	21,6	265,8
		Personnels d'assistance éducative	41,0	0,6	9,0	1,5	22,0	252,7
		Total	41,0	0,8	9,0	2,1	22,0	257,4
	Personnels ASS (1)	Filière administrative	36,5	2,3	10,1	5,3	27,6	224,9
		Filière santé et sociale	44,1	2,9	11,8	6,8	26,7	232,8
		Filière technique	52,5	0,0	19,7	0,0	37,6	
		Total	38,2	2,5	10,4	5,6	27,3	227,0
	Personnels ITRF (2)		41,2	2,0	10,3	4,2	25,0	214,3
	Total		39,4	1,2	9,2	3,0	23,4	242,4
Hommes	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	10,4	1,7	3,6	4,7	34,2	274,0
		Personnels d'inspection	7,5	0,8	2,3	1,7	30,5	224,7
		Encadrement supérieur	6,7	0,6	1,3	1,7	19,0	267,0
		Total	9,5	1,4	3,1	3,8	32,6	268,9
	Personnels de vie scolaire	Personnels d'éducation	32,9	2,0	6,9	5,7	21,1	278,2
		Personnels d'assistance éducative	29,5	0,1	4,9	0,4	16,5	266,2
		Total	29,9	0,4	5,1	1,0	17,1	274,2
	Personnels ASS (1)	Filière administrative	24,9	1,9	6,8	4,1	27,2	214,0
		Filière santé et sociale	30,1	1,7	6,9	4,7	23,0	280,5
		Filière technique	18,1	2,1	6,0	2,9	33,2	136,5
		Total	25,1	1,9	6,8	4,2	26,9	216,9
	Personnels ITRF (2)		27,7	1,4	7,1	3,0	25,7	214,0
	Total		26,2	0,8	5,3	2,1	20,1	244,8
Total	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	14,0	1,9	4,5	5,0	32,5	267,3
		Personnels d'inspection	11,2	1,0	3,2	2,4	28,8	248,6
		Encadrement supérieur	9,9	0,6	2,2	1,5	22,0	256,0
		Total	13,1	1,6	4,1	4,3	31,3	264,9
	Vie scolaire	Personnels d'éducation	39,6	2,6	8,5	7,0	21,5	267,8
		Personnels d'assistance éducative	39,0	0,5	8,3	1,3	21,3	253,4
		Total	39,1	0,7	8,3	1,9	21,3	258,9
	Personnels ASS (1)	Filière administrative	34,6	2,3	9,5	5,1	27,5	223,4
		Filière santé et sociale	43,5	2,9	11,6	6,7	26,6	234,0
		Filière technique	28,4	1,5	10,1	2,0	35,6	136,5
		Total	36,4	2,4	9,9	5,4	27,3	225,9
	Personnels ITRF (2)		34,9	1,7	8,8	3,6	25,3	214,2
	Total		36,8	1,2	8,4	2,8	22,9	242,8

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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 2023-2024, les personnels non enseignants ont été absents 8,4 jours pour maladie ordinaire en moyenne.

Champ : France, CMO et congés longs au cours de l'année 2023-2024 des personnels des corps non enseignants (y compris non titulaires) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

C. LES CONGÉS POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE (ATMP)

Parmi l'ensemble des personnels de l'éducation nationale arrêtés au moins une fois pour accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP), 88 % ont eu un seul arrêt en 2023-2024 (**Figure 9.13**). Quel que soit le nombre d'arrêts, la moitié des agents ont été arrêtés pour une durée de 15 jours maximum et 34 % des agents pour au moins 40 jours.

Pour rappel, les congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) sont inclus dans les congés pour accidents du travail et maladie professionnelle.

Figure 9.13 – Répartition du nombre d'agents arrêtés pour accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP) et selon la durée cumulée et le nombre d'arrêts (en %)

	Un seul arrêt	Deux arrêts et plus	Ensemble
1 jour	6,2		6,2
2 jours	4,3	0,0	4,3
3 jours	4,0	0,1	4,0
4 jours	4,9	0,1	5,1
5 jours	4,4	0,1	4,6
6 à 15 jours	22,5	1,4	23,9
16 à 39 jours	15,0	2,8	17,7
40 jours ou plus	26,9	7,2	34,1
Total	88,3	11,7	100,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : parmi les agents arrêtés au moins une fois pour ATMP, 4 % ont eu un seul arrêt pour une durée cumulée de 3 jours au plus au cours de l'année scolaire 2023-2024.

Champ : France, ATMP au cours de l'année 2023-2024 personnels de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

1. Les ATMP des personnels enseignants du public et du privé sous contrat

Au cours de l'année scolaire 2023-2024, 1,2 % de l'ensemble des enseignants du secteur public ont été arrêtés pour ATMP (**Figure 9.14**). 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 68 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 9.15**). Cela représente respectivement 0,5 jour d'arrêt rapporté à l'ensemble des enseignants du privé sous contrat et 67 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 1,6 et 1,5 jour d'arrêt, ou 60 et 74 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 1,3 jour d'arrêt (94 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 % et 1,3 % contre 1,1 % chez les enseignants de disciplines générales, tous secteurs d'enseignement confondus (**Figure 9.16**). Parmi les disciplines de plus de

100 agents, la spécialité « *Construction et réparation carrosserie* » est celle où la proportion d'ATMP au cours des cinq dernières années scolaires est la plus élevée (3,4 %), suivie de la spécialité « *Coiffure* » (2,2 %) (**Figure 9.17**).

La part d'agents arrêtés pour ATMP équivalente en éducation prioritaire et hors éducation prioritaire mais avec des durées d'arrêts différentes

On constate peu de différences entre les proportions d'agents arrêtés au moins une fois au cours de l'année scolaire 2023-2024 pour ATMP en éducation prioritaire ou non, école ou collège : ces parts sont toutes proches de 1 % (**Figure 9.18**). Rapportés 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 69 jours contre 55 jours pour ceux en éducation prioritaire. C'est l'inverse dans les collèges : les enseignants en éducation prioritaire ont des arrêts plus longs, avec une moyenne de 60 jours contre 55 jours pour ceux hors éducation prioritaire.

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 (1,4 % contre 1,1 %). Il en est de même pour les enseignants multi affectés (1,3 %). Rapportés aux seuls enseignants ayant été arrêtés pour ATMP, ceux affectés en zone de remplacement ont les durées les plus élevées : 90 jours contre 68 jours pour les enseignants affectés sur plusieurs écoles ou établissements et 64 jours pour les autres enseignants (**Figure 9.19**).

Figure 9.14 – 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	64,2
	Titulaires	1,4	0,9	64,6
	Non-titulaires	1,0	0,4	41,4
	Second degré	1,2	0,8	68,9
	Professeurs agrégés ou de chaire supérieure	0,8	0,5	58,7
	Professeurs certifiés	1,1	0,7	65,2
	Professeurs d'éducation physique et sportive	3,1	2,0	63,6
	Professeurs de lycée professionnel	1,5	1,4	93,7
	Autres titulaires	2,6	5,3	203,0
	Non-titulaires	0,9	0,6	64,9
	Total	1,3	0,9	66,1
Hommes	Premier degré	0,8	0,6	75,1
	Titulaires	0,8	0,6	75,9
	Non-titulaires	0,3	0,1	17,3
	Second degré	0,8	0,6	73,0
	Professeurs agrégés ou de chaire supérieure	0,5	0,3	59,3
	Professeurs certifiés	0,6	0,5	77,0
	Professeurs d'éducation physique et sportive	2,3	1,3	56,9
	Professeurs de lycée professionnel	1,2	1,2	94,7
	Autres titulaires	3,4	5,1	151,6
	Non-titulaires	0,5	0,3	58,2
	Total	0,8	0,6	73,5
Total	Premier degré	1,3	0,8	65,2
	Titulaires	1,3	0,9	65,7
	Non-titulaires	0,9	0,4	39,7
	Second degré	1,0	0,7	70,3
	Professeurs agrégés ou de chaire supérieure	0,7	0,4	59,0
	Professeurs certifiés	0,9	0,6	67,9
	Professeurs d'éducation physique et sportive	2,6	1,6	60,2
	Professeurs de lycée professionnel	1,4	1,3	94,2
	Autres titulaires	3,0	5,2	174,4
	Non-titulaires	0,7	0,4	62,6
	Total	1,2	0,8	67,6

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : au cours de l'année scolaire 2023-2024, les enseignants du secteur public ont été absents 0,8 jour pour ATMP.

Champ : France, ATMP au cours de l'année 2023-2024 des personnels des corps enseignants (titulaires et non-titulaires) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

Figure 9.15 – 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	0,5	79,3
	Titulaires	0,7	0,6	80,2
	Non-titulaires	0,4	0,3	70,6
	Second degré	0,9	0,6	60,9
	Professeurs agrégés ou de chaire supérieure	0,7	0,4	60,2
	Professeurs certifiés	0,9	0,5	57,1
	Professeurs d'éducation physique et sportive	2,8	2,3	82,2
	Professeurs de lycée professionnel	1,0	0,8	74,5
	Autres assimilés titulaires	1,3	1,2	90,5
	Maîtres délégués	0,6	0,2	42,6
	Total	0,8	0,6	67,1
Hommes	Premier degré	0,3	0,2	56,5
	Titulaires	0,3	0,2	64,9
	Non-titulaires	0,3	0,0	10,0
	Second degré	0,6	0,4	67,9
	Professeurs agrégés ou de chaire supérieure	0,7	0,4	59,8
	Professeurs certifiés	0,5	0,4	67,9
	Professeurs d'éducation physique et sportive	1,6	1,0	64,8
	Professeurs de lycée professionnel	0,7	0,7	103,5
	Autres assimilés titulaires	1,1	1,5	136,3
	Maîtres délégués	0,4	0,2	39,7
	Total	0,6	0,4	67,2
Total	Premier degré	0,7	0,5	78,3
	Titulaires	0,7	0,6	79,6
	Non-titulaires	0,4	0,3	66,6
	Second degré	0,8	0,5	62,8
	Professeurs agrégés ou de chaire supérieure	0,7	0,4	60,0
	Professeurs certifiés	0,8	0,5	59,1
	Professeurs d'éducation physique et sportive	2,0	1,5	73,8
	Professeurs de lycée professionnel	0,9	0,8	82,8
	Autres assimilés titulaires	1,2	1,3	105,8
	Maîtres délégués	0,5	0,2	41,6
	Total	0,8	0,5	67,1

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : au cours de l'année scolaire 2023-2024, les enseignants du secteur privé sous contrat ont été absents 0,5 jour pour ATMP.

Champ : France, ATMP au cours de l'année 2023-2024 des personnels des corps enseignants (titulaires et non-titulaires) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

Figure 9.16 – Congés pour accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP) des professeurs de lycée professionnel selon le domaine de la discipline enseignée

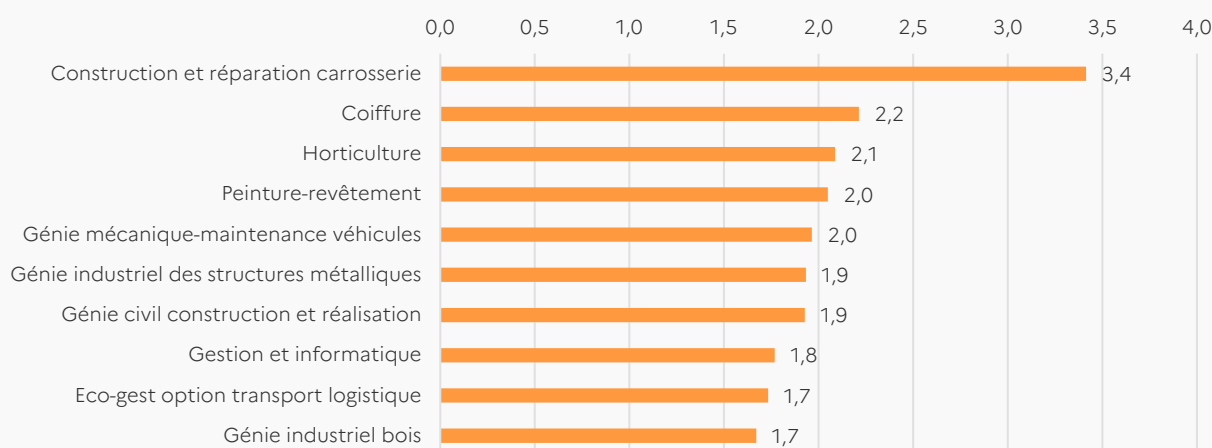
Domaines de la discipline	Proportion d'agents ayant eu au moins un congé pour ATMP (en %)	Durée cumulée moyenne des congés rapportée à ...	
		l'ensemble des agents (en jours)	l'ensemble des agents ayant pris au moins un congé ATMP (en jours)
Domaines des services	1,3	1,4	105,1
Domaines de la production	1,5	1,4	92,0
Disciplines générales	1,1	0,8	79,2
Autres	1,2	1,6	125,7
Total	1,3	1,2	92,8

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : au cours de l'année scolaire 2023-2024, les enseignants de lycée professionnel ont été absents 1,2 jour pour ATMP.
Champ : France, ATMP au cours de l'année 2023-2024 des personnels des corps enseignants de lycée professionnel (titulaires et non-titulaires, public et privé sous contrat confondus) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

Figure 9.17 – 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 2025, DEPP

1. Ce taux représente la proportion moyenne annuelle (2019-2023) d'enseignants concernés par un congé ATMP par rapport à proportion moyenne annuelle (2019-2023) d'enseignants de cette discipline.

Lecture : en moyenne, chaque année au cours des 5 dernières années scolaires (2019/2020 - 2023/2024), 3,4 % des enseignants de lycée professionnel dans la discipline "Construction et Réparation Carrosserie" ont connu au moins un congé pour maladie professionnelle ou accident du travail (y compris CITIS)

Champ : France, CMO et congés longs au cours de l'année 2023-2024 des personnels des corps enseignants de lycée professionnel (titulaires et non-titulaires) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

Figure 9.18 – 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	1,5
		Hommes	Moins de 30 ans	0,3	1,0
			Total	0,8	0,9
		Total	Moins de 30 ans	1,1	1,2
			Total	1,3	1,4
	Collèges	Femmes	Moins de 30 ans	0,9	0,9
			Total	1,1	1,4
		Hommes	Moins de 30 ans	0,8	0,6
			Total	1,0	0,9
		Total	Moins de 30 ans	0,8	0,8
			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	33,8	29,6
			Total	67,5	54,5
		Hommes	Moins de 30 ans	45,5	16,8
			Total	81,6	60,4
		Total	Moins de 30 ans	34,2	28,3
			Total	68,7	55,2
	Collèges	Femmes	Moins de 30 ans	31,2	11,9
			Total	55,8	53,8
		Hommes	Moins de 30 ans	34,2	41,7
			Total	51,4	73,1
		Total	Moins de 30 ans	32,3	21,1
			Total	54,5	59,9

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : pour l'année scolaire 2023-2024, les enseignants de collèges publics en éducation prioritaire et ayant eu au moins un congé ATMP ont été absents 60 jours en moyenne.

Champ : France, ATMP au cours de l'année 2023-2024 des personnels des corps enseignants des écoles et collèges du secteur public (titulaires et non-titulaires) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

Figure 9.19 – 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	2,2	1,4	1,2
			Total	1,4	1,6	1,3
		Hommes	Moins de 30 ans	n.s.	0,5	0,6
			Total	0,3	1,1	0,7
		Total	Moins de 30 ans	2,0	1,3	1,1
			Total	1,3	1,5	1,3
	Second degré	Femmes	Moins de 30 ans	1,2	0,8	0,8
			Total	1,5	1,4	1,1
		Hommes	Moins de 30 ans	1,3	0,5	0,6
			Total	0,9	1,0	0,8
		Total	Moins de 30 ans	1,2	0,7	0,7
			Total	1,3	1,2	1,0
	Total	Moins de 30 ans		1,6	1,0	0,9
		Total		1,3	1,4	1,1
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents pris au moins un congé pour ATMP (en jours)	Premier degré	Femmes	Moins de 30 ans	27,1	40,3	28,7
			Total	33,4	79,8	61,5
		Hommes	Moins de 30 ans	n.s.	22,1	32,3
			Total	11,0	80,6	73,4
		Total	Moins de 30 ans	27,1	39,5	28,9
			Total	32,5	79,9	62,5
	Second degré	Femmes	Moins de 30 ans	23,7	43,6	27,8
			Total	76,4	98,7	65,8
		Hommes	Moins de 30 ans	87,6	19,3	32,9
			Total	65,7	143,4	66,6
		Total	Moins de 30 ans	50,3	36,2	29,7
			Total	73,3	114,1	66,0
	Total	Moins de 30 ans		37,1	38,7	29,2
		Total		67,7	90,4	64,2

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. Enseignants ayant des affectations dans plusieurs écoles ou établissements différents, hors enseignants en zone de remplacement (voir chapitre 2 "missions et lieux d'exercice").

2. Enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement (ZR).

3. Corps enseignants du secteur public n'appartenant pas aux deux catégories précédentes.

Lecture : pour l'année scolaire 2023-2024, les enseignants titulaires du secteur public ayant au moins une affectation en zone de remplacement et ayant eu au moins un congé ATMP ont été absents 90 jours en moyenne.

Champ : France, ATMP au cours de l'année 2023-2024 des enseignants titulaires du secteur public de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

2. Les ATMP des personnels non enseignants

Au cours de l'année scolaire 2023-2024, 1,4 % des personnels des corps non enseignants du secteur public ont eu au moins un congé pour ATMP (**Figure 9.20**). En moyenne, ces congés représentent 0,9 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 66 jours.

Les personnels ASS de la filière technique plus touchés par les ATMP

La part des personnels non enseignants ayant eu au moins un congé pour ATMP s'étend de 1 % pour

les personnels d'encadrement à 2 % pour les personnels ITRF. Cette part est de 1,4 % pour les personnels ASS et de la vie scolaire.

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 liés aux conditions de travail.

Figure 9.20 – Congés pour accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP) des non-enseignants selon le sexe

			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé pour ATMP (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	1,3	1,2	93,8
		Personnels d'inspection	1,5	0,7	45,9
		Encadrement supérieur	1,0	1,4	140,8
		Total	1,3	1,1	85,7
	Personnels de vie scolaire	Personnels d'éducation	1,3	1,2	91,7
		Personnels d'assistance éducative	1,6	0,8	54,0
		Total	1,5	0,9	57,4
	Personnels ASS (1)	Filière administrative	1,5	1,3	87,8
		Filière santé et sociale	1,7	1,6	94,3
		Filière technique	15,0	15,8	105,0
		Total	1,5	1,4	89,6
	Personnels ITRF (2)		2,2	1,5	68,9
	Total		1,5	1,0	65,8
Hommes	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	0,8	0,8	93,7
		Personnels d'inspection	0,6	0,3	50,2
		Encadrement supérieur	0,2	0,5	193,5
		Total	0,7	0,6	90,6
	Personnels de vie scolaire	Personnels d'éducation	1,0	0,9	88,8
		Personnels d'assistance éducative	0,4	0,2	48,3
		Total	0,5	0,3	58,6
	Personnels ASS (1)	Filière administrative	0,8	0,6	74,8
		Filière santé et sociale	1,3	1,9	140,1
		Filière technique	1,1	3,9	366,0
		Total	0,8	0,7	85,6
	Personnels ITRF (2)		1,8	1,0	56,4
	Total		0,7	0,5	67,6
Total	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	1,1	1,0	93,7
		Personnels d'inspection	1,1	0,5	46,9
		Encadrement supérieur	0,6	0,9	154,0
		Total	1,0	0,9	87,2
	Vie scolaire	Personnels d'éducation	1,3	1,2	91,3
		Personnels d'assistance éducative	1,4	0,7	53,7
		Total	1,4	0,8	57,4
	Personnels ASS (1)	Filière administrative	1,3	1,2	86,5
		Filière santé et sociale	1,7	1,6	96,0
		Filière technique	5,2	7,4	142,3
		Total	1,4	1,3	89,2
	Personnels ITRF (2)		2,0	1,3	63,8
	Total		1,4	0,9	66,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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 2023-2024, les personnels non enseignants ont été absents 0,9 jour pour maladie professionnelle ou accident du travail en moyenne.**Champ** : France, ATMP au cours de l'année 2023-2024 des personnels des corps non enseignants (y compris non titulaires) de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.**Source** : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

D. LES CONGÉS POUR ACCUEIL D'ENFANT : MATERNITÉ, PATERNITÉ OU ADOPTION

Au cours de l'année scolaire 2023-2024, 26 400 femmes ont eu un congé maternité (**Figure 9.21**). Dans le détail, cela représente 3,4 % des enseignantes du secteur public, 3,1 % des enseignantes du secteur privé sous contrat et 2,1 % des non-enseignantes. En moyenne, les femmes exerçant leurs fonctions à l'éducation nationale qui ont eu un congé maternité ont été arrêtées 111 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 soit être accolés au congé maternité, pour une durée moyenne de 7 jours, soit être pris avant ou après le congé maternité proprement dit sans y être accolés. Au cours de l'année scolaire 2023-2024, 72 % des femmes ayant eu un congé maternité ont également eu un CMO contre 46 % des femmes âgées de 18 à 50 ans n'ayant pas eu de congé maternité (**Figure 9.22**). De plus, elles sont absentes trois fois plus longtemps pour maladie ordinaire

(hors CMO accolés au congé maternité) : 25 jours contre 8 jours pour les femmes n'ayant pas eu de congé maternité.

Deux hommes sur cent ont eu un congé paternité ou adoption

En 2023-2024, 7 300 personnes ont eu un congé paternité, ou d'adoption, parmi lesquelles 97 % d'hommes (**Figure 9.23**). 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 : 43 jours en moyenne comparée à 22 jours pour les hommes. Pour les hommes, la durée est proche de celle du congé paternité (25 jours calendaires maximum pour un congé de paternité et d'accueil d'enfant après juillet 2022, hormis naissances multiples) qui représente pour eux 63 % 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 9.21 – 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	11 739	110,7	3,9
	Second degré	6 338	109,5	2,8
	Total	18 077	110,3	3,4
Enseignantes du secteur privé sous contrat	Premier degré	1 519	114,4	3,6
	Second degré	1 671	109,4	2,7
	Total	3 190	111,7	3,1
Non-enseignantes		5 162	110,4	2,1
Total		26 429	110,5	3,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : au cours de l'année scolaire 2023-2024, 3,4 % des femmes exerçant leurs fonctions à l'éducation nationale dans le secteur public, soit 18 077 femmes, ont eu un congé maternité. Pour ces femmes, la durée cumulée moyenne du congé est de 110,3 jours.

Champ : France, femmes en activité et rémunérées au 30 novembre 2023 ayant eu au moins un congé maternité de l'éducation nationale au cours de l'année scolaire 2023-2024.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

Figure 9.22 – 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	76,4	6,7	27,0	49,7	8,3
Enseignants second degré du secteur public	74,2	6,4	23,9	50,7	8,7
Enseignants premier degré privé sous contrat	64,5	8,2	22,1	28,1	5,8
Enseignants second degré privé sous contrat	68,7	7,5	21,7	44,4	7,2
Non-enseignants	64,9	6,1	21,6	38,8	8,0
Total	72,4	6,6	24,6	45,6	8,1

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : au cours de l'année scolaire 2023-2024, 72 % des femmes ayant eu un congé maternité ont également eu un CMO.

Champ : France, CMO au cours de l'année scolaire 2023-2024 des femmes de 18 à 50 ans de l'éducation nationale en activité et rémunérées au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

Figure 9.23 – 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	73	46,1	0,0
		Second degré	69	39,2	0,0
		Total	142	42,7	0,0
	Enseignantes du secteur privé sous contrat	Premier degré	8	66,4	0,0
		Second degré	17	44,7	0,0
		Total	25	51,6	0,0
	Non-enseignantes		45	38,7	0,0
Total		212	42,9	0,0	
Hommes	Enseignants du secteur public	Premier degré	1 347	22,3	2,5
		Second degré	3 881	22,1	2,4
		Total	5 228	22,2	2,4
	Enseignants du secteur privé sous contrat	Premier degré	104	21,6	2,7
		Second degré	847	22,4	2,6
		Total	951	22,3	2,6
	Non-enseignants		881	22,4	1,5
Total		7 060	22,2	2,2	
Total			7 272	22,8	0,6

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Note : les congés de paternité ou adoption regroupent les congés paternité et d'accueil d'enfant, les congés d'adoption et les transferts de congé maternité sur le père. Les congés paternité et d'accueil d'enfant sont ouverts au père de l'enfant mais également au conjoint(e) de la mère sans condition filiale avec l'enfant. 0,0 n'indique pas une valeur nulle mais inférieure à 0,05.

Lecture : au cours de l'année scolaire 2023-2024, 2,4 % des hommes exerçant leurs fonctions à l'éducation nationale dans le secteur public, soit 5 228 hommes, ont eu un congé paternité. Pour ces femmes, la durée cumulée moyenne de congé est de 22 jours.

Champ : France, agents en activité et rémunérés au 30 novembre 2023 ayant eu au moins un congé paternité ou adoption de l'éducation nationale au cours de l'année scolaire 2023-2024.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

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 2020-2021⁴ 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 9.24**). Le confinement a pu avoir un effet bénéfique sur la non-transmission d'autres maladies que la Covid-19 (comme la grippe saisonnière). Le contexte sanitaire dissuadant d'un déplacement chez le médecin (phénomène global à toute la population) et le télétravail favorisant peut-être le présentisme peuvent expliquer en partie cette baisse. En 2021-2022, à la sortie de la crise sanitaire, une nette augmentation des congés par rapport aux deux années précédentes est observée. En 2023-2024, le niveau mensuel des congés pour raison de santé et accueil d'enfant ressemble à celui de l'année scolaire 2022-2023 et le nombre de congés connaît une légère hausse comparée à l'année précédente.

La proportion d'agents arrêtés pour raison de santé se stabilise en 2023-2024

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 9.25**). 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, ces populations ayant fortement crû ces dernières années. Les AED et les AESH sont étudiés à part (**Figures 9.28 et 9.29**). L'évolution à la baisse des congés pour raison de santé se constate dans toutes les populations : enseignants du secteur public ou privé et personnels non enseignants (y compris AED et AESH) quel que soit le sexe (**Figures 9.26 et 9.28**).

En 2019-2020, avec le début de la crise sanitaire, la proportion chute de 5 points et atteint 36 % pour l'ensemble des congés pour raison de santé et accueil d'enfant. Encore une fois, la baisse est généralisée pour l'ensemble des catégories de personnels. Par la suite, une reprise 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. 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 privé sous contrat et les personnels non enseignants. En 2022-2023, la proportion baisse de 2 points et reste stable en 2023-2024. La même tendance est observée quand on se limite aux CMO.

La baisse de la proportion d'agents arrêtés au moins une fois à partir de la rentrée 2017-2018 s'explique en partie par l'introduction du jour de carence depuis le 1^{er} janvier 2018, jour de carence qui a été suspendu pendant l'état d'urgence sanitaire et qui n'était pas appliqué pour les congés directement liés au Covid-19 jusqu'au 1^{er} février 2023. À noter que si les CMO sont moins fréquents depuis l'introduction du jour de carence, leur durée s'est allongée (voir encadré « 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 passée à 0,9 % contre 1,2 % en 2018-2019. Ce phénomène est lié aux différentes mesures prises dans le contexte sanitaire pendant les années scolaires 2019-2020 et 2020-2021 : les confinements, l'absence des personnes vulnérables et le recours au télétravail diminuant les accidents liés aux trajets domicile-travail. La proportion a cependant peu à peu augmenté les années suivantes pour retrouver son niveau d'avant la crise (1,1 % en 2023-2024).

La durée moyenne des congés est stable depuis 2021-2022

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 43 jours en 2019-2020, puis 44 jours en 2020-2021, avant de baisser en 2021-2022 pour s'établir à 38 jours, un niveau qui restera

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).

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

relativement stable par la suite. La durée des CMO suit la même évolution.

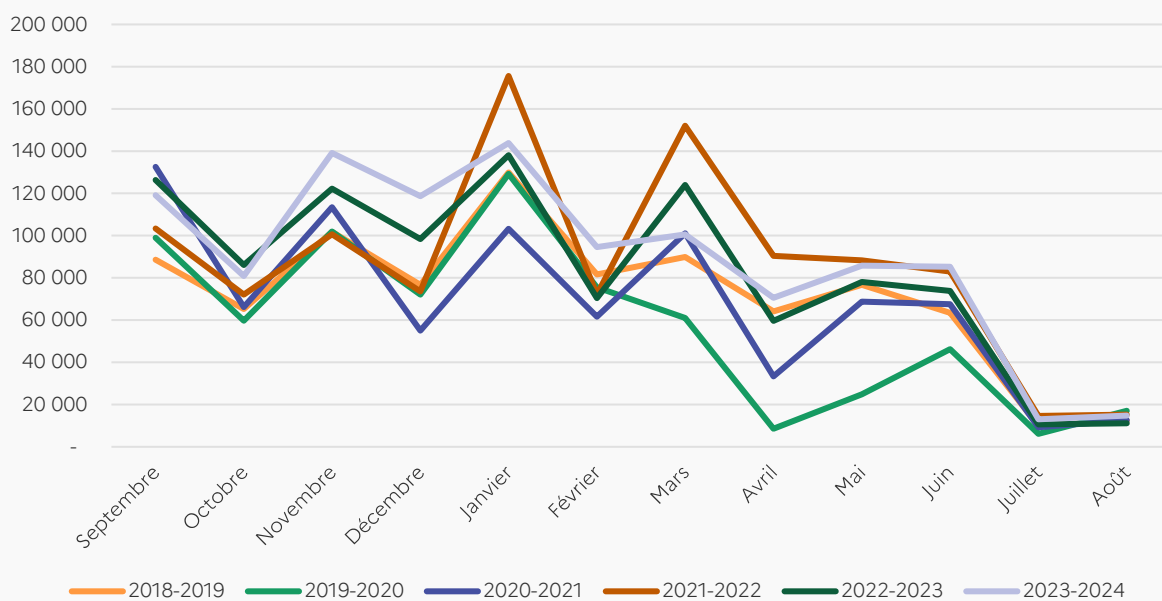
Pour les agents ayant bénéficié d'un congé pour ATMP, la durée cumulée moyenne des absences a progressé régulièrement jusqu'en 2018-2019, avant de connaître une forte hausse de 14 jours pendant la crise sanitaire, atteignant ainsi 68 jours en 2019-2020. Elle a ensuite diminué au cours des deux années suivantes pour s'établir à 65 jours, avant de repartir à la hausse et d'atteindre 70 jours en 2023-2024.

Une évolution similaire pour les femmes et les hommes

Au cours des huit dernières années scolaires, l'évolution de la proportion d'agents qui ont été arrêtés au moins une fois est la même pour les hommes et pour les femmes de même corps (Figures 9.26 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 2023-2024 entre les hommes et les femmes est relativement stable pour les enseignants du secteur public, ceux du second degré privé sous contrat (Figure 9.27) ainsi que pour les non-enseignants (Figure 9.29).

Figure 9.24 – Un niveau mensuel des congés pour raison de santé de l'année scolaire 2023-2024 analogue à celui de 2022-2023

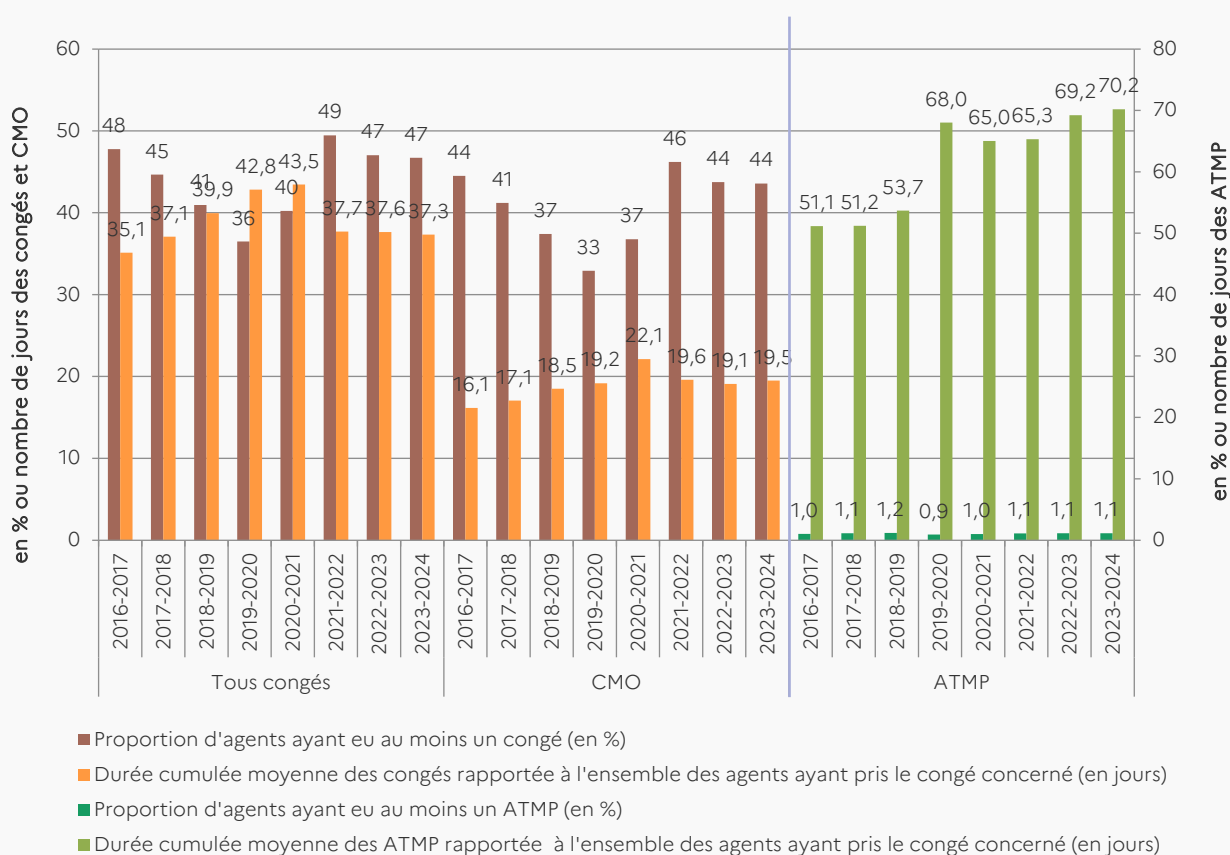


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

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 de novembre 2024.

Figure 9.25 – Évolution de la proportion d'agents ayant eu au moins un congé pour raison de santé et accueil d'enfant et de la durée cumulée moyenne selon le type de congé



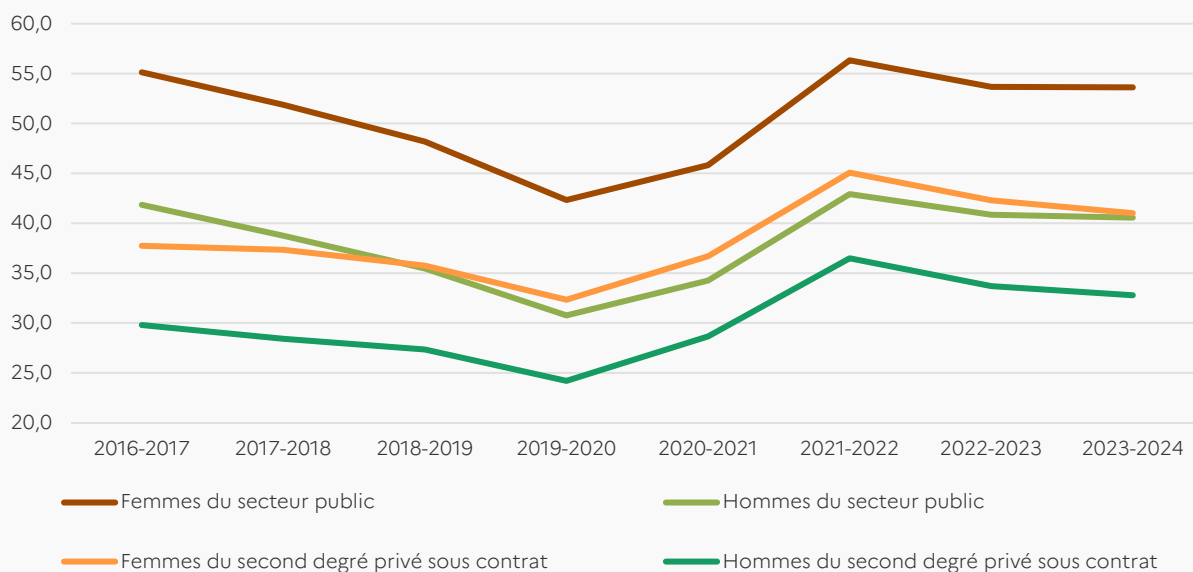
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : au cours de l'année scolaire 2023-2024, 47 % des agents 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 de novembre 2024.

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 %)

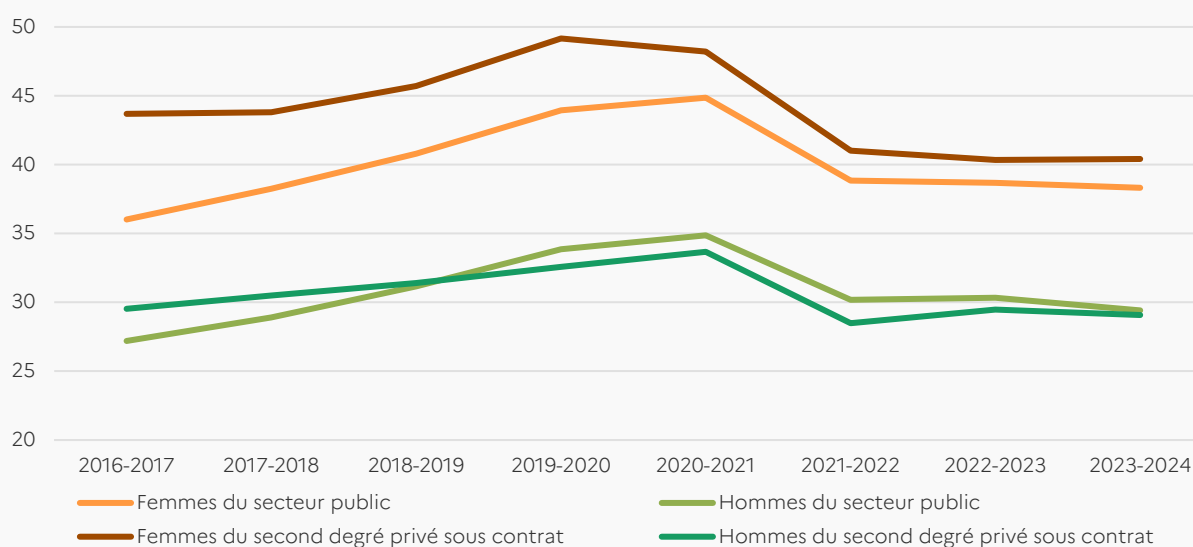


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Champ : France, congés pour raison de santé et accueil d'enfant des personnels enseignants des corps du public et du privé sous contrat de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

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)



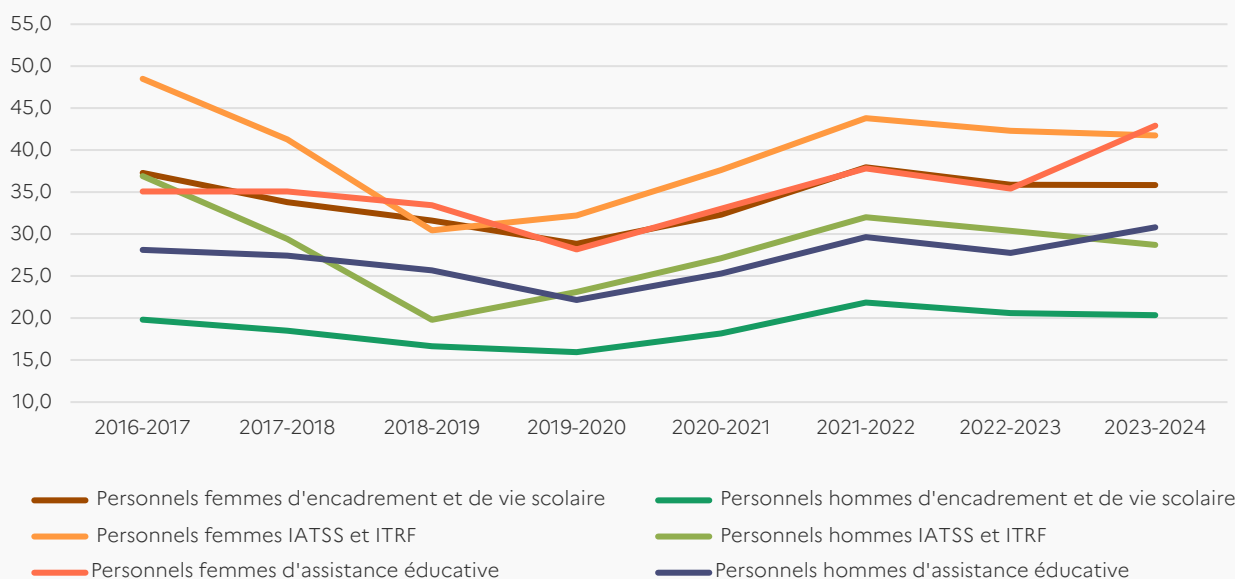
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

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 privé sous contrat de l'éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

Figure 9.28 – Évolution de la proportion de non-enseignants titulaires ayant eu au moins un congé pour raison de santé et accueil d'enfant selon le sexe (en %)

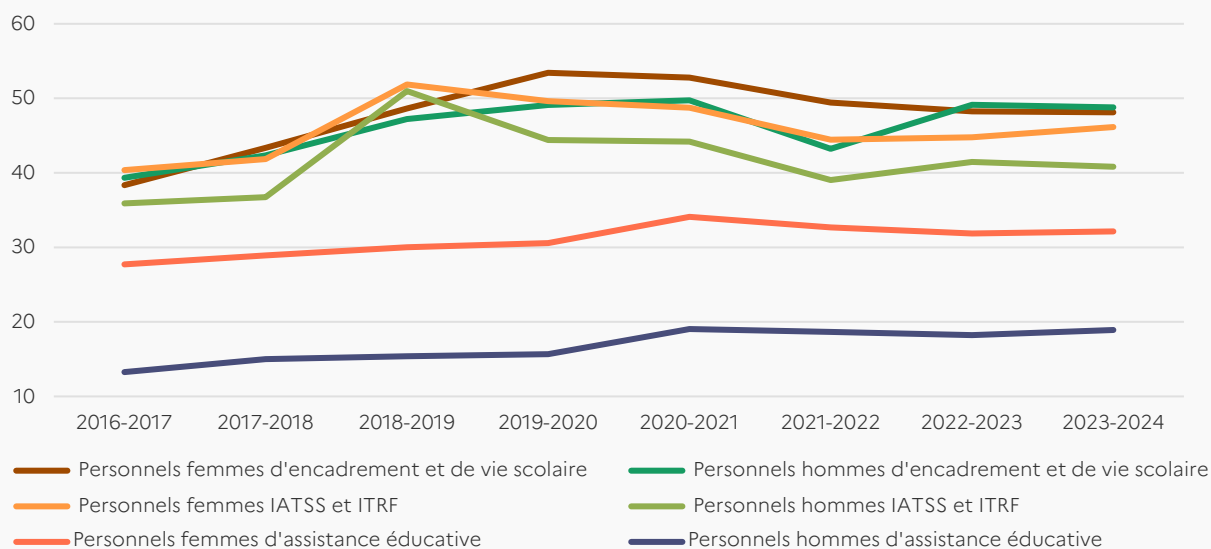


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

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 de novembre 2024.

Figure 9.29 – Évolution de la durée cumulée moyenne (1) des non-enseignants titulaires arrêtés au moins un jour pour raison de santé et accueil d'enfant selon le sexe (en jours)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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 de novembre 2024.

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.

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

- Congés pour raison de santé par type de personnel
<https://www.education.gouv.fr/series-chronologiques-de-donnees-statistiques-sur-le-systeme-educatif-12530>

10. LES DÉPARTS À LA RETRAITE

A. LES DÉPARTS À LA RETRAITE DES PERSONNELS TITULAIRES DU PUBLIC ET ASSIMILÉS TITULAIRES DU PRIVÉ SOUS CONTRAT	289
B. LES RETRAITES DES PERSONNELS TITULAIRES DU PUBLIC PARTIS L'ANNÉE PRÉCÉDENTE	303

CHIFFRES-CLÉS ANNÉE SCOLAIRE 2023-2024

Entre le 1^{er} octobre 2023 et le 30 septembre 2024 :

- **Enseignants titulaires du premier degré public**
 - 5 100 départs à la retraite (1,4 % des agents)
 - Âge moyen de départ des femmes : **61,2 ans**
 - Âge moyen de départ des hommes : **61,9 ans**
- **Enseignants titulaires du second degré public**
 - 6 600 départs à la retraite (1,3 % des agents)
 - Âge moyen de départ des femmes : **63,1 ans**
 - Âge moyen de départ des hommes : **63,7 ans**
- **Enseignants assimilés titulaires du premier degré privé**
 - 800 départs à la retraite (1,9 % des agents)
 - Âge moyen de départ des femmes : **61,8 ans**
 - Âge moyen de départ des hommes : **63,1 ans**
- **Enseignants assimilés titulaires du second degré privé**
 - 1 800 départs à la retraite (1,6 % des agents)
 - Âge moyen de départ des femmes : **63,3 ans**
 - Âge moyen de départ des hommes : **63,9 ans**
- **Titulaires non enseignants**
 - 3 200 départs à la retraite (2,3 % des agents)
 - Âge moyen de départ des femmes : **63,2 ans**
 - Âge moyen de départ des hommes : **63,5 ans**

CONCEPTS

- **Date d'observation** : sont couramment appelés dans ce chapitre « départs en 2024 » les départs à la retraite ayant eu lieu entre le 1^{er} octobre 2023 et le 30 septembre 2024. De même, pour chaque année N, le terme « départs en N » décrit les départs à la retraite ayant eu lieu entre le 1^{er} octobre N-1 et le 30 septembre N. En effet, au moment de la rédaction de ce chapitre, les données des départs de la fin de l'année civile 2024 n'étaient pas disponibles.
- **Effectifs de départs à la retraite** : il s'agit de l'ensemble des cessations de fonction pour départ à la retraite avec liquidation des droits au régime de retraite de la fonction publique de l'État. Ils ne prennent donc pas en compte les bénéficiaires d'allocation pour invalidité temporaire avant la liquidation définitive de leur pension.
- **Catégories actives/sédentaires** : la réforme de 1989 a supprimé pour les nouvelles générations le statut des instituteurs (corps classé en « catégorie active ») et créé le corps des professeurs des écoles (classé en « catégorie sédentaire »). Elle a donc introduit des différences d'âge légal d'ouverture des droits à la retraite entre les enseignants du premier degré. En effet, les enseignants qui bénéficient du statut d'actifs peuvent partir à la retraite à partir de 55 ans (57 ans en 2017 à la suite de la réforme de 2010 et à l'avenir 59 ans à la suite de la réforme de 2023) contre 60 ans pour les sédentaires (62 ans en 2017 à la suite de la réforme de 2010 et à l'avenir 64 ans à la suite de la réforme de 2023). Un enseignant est considéré comme actif s'il est actuellement dans un corps actif ou s'il a passé au moins 15 ans de services dans un corps actif avant d'intégrer un corps sédentaire (ce qui est le cas de nombreux instituteurs devenus professeurs des écoles). Si la quasi-totalité des enseignants atteignant leur âge légal d'ouverture des droits bénéficient du statut d'actifs jusqu'en 2007, le nombre de sédentaires augmente progressivement et représente 21 % des enseignants du premier degré partis à la retraite en 2024.
- **Effectifs atteignant l'âge d'ouverture des droits** : il s'agit du nombre de titulaires ou ex-titulaires en activité ou retraités qui atteignent leur âge légal d'ouverture des droits au cours de l'année scolaire. Cet effectif est reconstitué à partir de l'ensemble des agents encore en activité en décembre 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 titulaires auraient choisi de partir à leur âge d'ouverture des droits. On parle aussi de « départs potentiels ».
- **Effectifs de retraités de l'éducation nationale** : il s'agit de l'ensemble des anciens titulaires de l'éducation nationale, percevant une pension au régime des retraites de la fonction publique d'État, qu'ils soient ou non polypensionnés.
- **Monopensionnés** : personnels 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 sont assimilées 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 titulaires sont constitués à partir de deux sources de données :

- les **fichiers « fin de fonction »** d'extractions des bases de gestions (bases de données constituées à des fins de pilotage : **EPP, EPP privé, AGAPE, AGORA et ITRF**) de 2007 à 2013 ;
- la **base statistique des agents (BSA)** de novembre 2024 pour les années suivantes.

Ces fichiers couvrent l'ensemble du champ des personnels titulaires ou assimilés de l'éducation nationale, donc les secteurs public et privé sous contrat. Pour ce chapitre, seuls sont retenus les agents qui au cours de leur dernière année d'activité étaient affectés sur les programmes budgétaires de la mission interministérielle « Enseignement scolaire » – à l'exception de l'enseignement technique agricole – sur le champ géographique France.

Les effectifs de retraités et les montants de pension des nouveaux retraités versés par le régime de retraite de la fonction publique de l'État sont calculés à partir de la **base des pensions au 31 décembre 2023 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 dont le dernier service de gestion dépend de ce ministère dans son périmètre de fin 2023 et en dehors des personnes relevant des corps de l'enseignement supérieur (maîtres de conférences, professeurs des universités...).

AVERTISSEMENT

Lors de l'édition 2023-2024 du *Panorama statistique des personnels*, les calculs des taux de départs à la retraite et des espérances de vie à la retraite ont été révisés. Les valeurs de ces indicateurs ne peuvent pas être comparées à

celles publiées dans les versions précédentes du *Panorama* pour les années antérieures. Il en est de même pour le nombre des départs à la retraite des personnels d'encadrement qui avait également été révisé pour la période 2017-2023.

ENCADRÉ 1 : ÉVOLUTION DU CADRE LÉGAL DES DÉPARTS À LA RETRAITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les personnels titulaires du secteur public, enseignants ou non-enseignants, en activité au ministère en charge de l'Éducation nationale,

dépendent du régime des retraites de l'État. À ce titre, leur cadre légal antérieur et actuel est le suivant :

		Avant la réforme de 2003	Après la réforme de 2003 : à compter du 01/01/2004	Réforme de 2010 à compter du 1 ^{er} juillet 2011	Réforme de 2023 à compter du 1 ^{er} septembre 2023
Âge d'ouverture des droits (AOD)		Sédentaires : 60 ans		Sédentaires : recul de 60 à 62 ans entre 2011 et 2017 ⁽¹⁾	Sédentaires : recul de 62 à 64 ans entre 2023 et 2032 ⁽²⁾
(c.-à-d. : âge à partir duquel un agent peut prendre sa retraite)		Actifs (c.-à-d. : personnes ayant exercé comme instituteur pendant au moins 15 ans) : 55 ans		Actifs : décalage de 55 à 57 ans	Actifs : décalage de 57 à 59 ans
Départs anticipés : parents de trois enfants ou plus		Mères de trois enfants : pas de condition d'âge		Parents de trois enfants : suppression progressive du régime spécial ⁽³⁾	
Départs anticipés : carrières longues		Néant	Possibilité de partir avant 60 ans pour les assurés ayant commencé à travailler avant 17 ans	Possibilité de partir à 58 ans pour les assurés ayant commencé à travailler avant 16 ans et 60 ans pour ceux ayant commencé à travailler avant 18 ans	Ajout des possibilités respectivement de partir à 62 et 63 ans pour ceux ayant commencé à travailler avant 20 et 21 ans
Durée de service requise pour accéder à une pension de la fonction publique		15 ans de service sauf cas particulier (ex. : inaptitude)		2 ans de service	
Taux plein		75 % (jusqu'à 80 % avec les bonifications)			
Durée d'assurance requise pour obtenir une pension à taux plein		37,5 ans	Convergence vers le régime général : + 2 trimestres/an de 2004 à 2008, puis 1 trimestre/an (41 ans en 2012).	La réforme de 2014 allonge progressivement la durée d'assurance requise de 166 trimestres à 172 trimestres (43 ans) entre les générations 1958 et 1973.	La réforme de 2023 accélère le calendrier de progression établi par la réforme de 2014: la première génération atteignant les 172 trimestres d'assurance requise est la génération de 1968 (au lieu de 1973).
Décote	Montant	Néant	À compter du 01/01/2006 : convergence vers le régime général : de 0,125 % par trimestre manquant (2006) à 1,25 % par trimestre manquant (2015), limite passant de 4 à 20 trimestres		
	Âge d'annulation		Sédentaires : passage de 61 ans (2006) à 63 ans (2012).	Sédentaires : passage progressif à 67 ans	
			Actifs : passage progressif de 60 à 62 ans		
Surcote	Montant et conditions	Néant	0,75 % / trimestre de service supplémentaire (post AOD, au-delà du nombre de trimestres nécessaires pour une pension à taux plein), dans la limite de 20 trimestres (5 ans)	À compter du 01/01/2009 (PLSS 2009) : 1,25 % par trimestre supplémentaire pour les trimestres entièrement accomplis à compter du 01/01/2009 Trimestres d'assurance pris en compte pour la surcote et non plus les trimestres de service	À compter du 01/01/2011 : Nombre de trimestres de surcote illimités
Minimum garanti de pension		Pas de condition		Avoir atteint la durée d'assurance nécessaire pour avoir le taux plein (c.-à-d. sans décote), ou l'âge d'annulation de la décote (en 2015, avant : aménagement progressif)	
Limite d'âge		Sédentaires : 65 ans Actifs : 60 ans		Sédentaires : augmentation de 65 à 67 ans de 2011 à 2017 Actifs : augmentation de 60 à 62 ans	

1. La réforme de 2010 augmente progressivement les âges légaux d'ouverture des droits de 60 ans à 62 ans pour le régime général et les catégories sédentaires de la fonction publique. Il augmente ainsi de 4 mois pour les personnes nées après le 30 juin 1951, puis de cinq mois par génération jusqu'à la génération 1955. Parallèlement, il passe de 55 ans à 57 ans pour les catégories actives de la fonction publique, il atteint 55 ans et quatre mois pour les personnes nées après le 30 juin 1956, puis augmente de cinq mois par génération jusqu'à la génération 1960.

2. La réforme de 2023 poursuit l'augmentation des âges de départ suivant la réforme de 2010 : l'âge de départ passe de 62 ans à 64 ans pour le régime général et les catégories sédentaires de la fonction publique et de 57 ans à 59 ans pour les catégories actives de la fonction publique.

3. Le dispositif de départ anticipé des parents de trois enfants donne droit aux parents d'au moins trois enfants ayant exercé de manière effective au moins quinze ans dans la fonction publique et s'étant arrêtés au moins deux mois à la naissance de chacun de leurs enfants, de partir quand ils le souhaitent. L'arrêt de ce dispositif a été programmé lors de la réforme des retraites de 2010 et son bénéfice a été restreint à partir du 1^{er} juillet 2011 aux personnes à moins de cinq ans de l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite à cette date. Initialement réservé aux femmes, ce dispositif a été étendu aux hommes à la suite d'une décision européenne en 2004, ce qui a permis à un certain nombre d'entre eux de partir de manière anticipée en 2004 et 2005. Mais à partir de mi-2005, l'obligation d'interruption d'activité pour chaque naissance a été introduite, ce qui a exclu de fait la quasi-totalité des hommes.

Âge légal d'ouverture des droits par génération :

Catégories sédentaires		Catégories actives	
Génération	Âge d'ouverture des droits	Génération	Âge d'ouverture des droits
1950	60 ans	1955	55 ans
1951 avant le 1 ^{er} juillet	60 ans	1956 avant le 1 ^{er} juillet	55 ans
1951 à partir du 1 ^{er} juillet	60 ans et 4 mois	1956 à partir du 1 ^{er} juillet	55 ans et 4 mois
1952	60 ans et 9 mois	1957	55 ans et 9 mois
1953	61 ans et 2 mois	1958	56 ans et 2 mois
1954	61 ans et 7 mois	1959	56 ans et 7 mois
1955 à avant le 1 ^{er} septembre 1961	62 ans	1960 à avant le 1 ^{er} septembre 1966	57 ans
1961 à partir du 1 ^{er} septembre	62 ans et 3 mois	1966 à partir du 1 ^{er} septembre	57 ans et 3 mois
1962	62 ans et 6 mois	1967	57 ans et 6 mois
1963	62 ans et 9 mois	1968	57 ans et 9 mois
1964	63 ans	1969	58 ans
1965	63 ans et 3 mois	1970	58 ans et 3 mois
1966	63 ans et 6 mois	1971	58 ans et 6 mois
1967	63 ans et 9 mois	1972	58 ans et 9 mois
à partir de 1968	64 ans	à partir de 1973	59 ans

ENCADRÉ 2 : CADRE LÉGAL DES DÉPARTS À LA RETRAITE POUR LES ENSEIGNANTS ASSIMILÉS TITULAIRES DU SECTEUR PRIVÉ SOUS CONTRAT

Les enseignants assimilés titulaires des établissements du secteur privé sous contrat sont, pour leur retraite, affiliés au régime général de la Sécurité sociale. Ils liquident leurs droits auprès de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) et des régimes complémentaires AGIRC-ARRCO aux mêmes conditions que les salariés du secteur privé. Néanmoins, une allocation temporaire de retraite permet à ces enseignants de cesser leurs

fonctions aux mêmes conditions d'âge que leurs homologues fonctionnaires du public (loi Guemour de 1977), en particulier s'ils bénéficient des dispositifs de cessation anticipée pour service actif ou pour parent de trois enfants. Cette retraite temporaire est versée par le régime de retraite temporaire de l'enseignement privé (RETREP) entre leur date de départ à la retraite et leur date de liquidation au régime général.

A. LES DÉPARTS À LA RETRAITE DES PERSONNELS TITULAIRES DU PUBLIC ET ASSIMILÉS TITULAIRES DU PRIVÉ SOUS CONTRAT

Entre le 1^{er} octobre 2023 et le 30 septembre 2024, 14 900 personnels enseignants et non enseignants titulaires du secteur public et 2 500 enseignants du privé sous contrat sur échelle de rémunération de titulaires ont pris leur 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 titulaires du second degré public ainsi que les titulaires non enseignants sont en moyenne âgés de 63 ans lors de leur départ. Quant aux enseignants titulaires du premier degré public, ils sont nombreux à avoir été instituteurs pendant au moins quinze ans et bénéficient à ce titre d'un âge d'ouverture des droits inférieur de cinq ans à celui des autres. Ils sont ainsi en moyenne âgés de 61 ans au moment de leur départ. Cet âge moyen se rapproche ces dernières années de celui des enseignants titulaires du second degré, sous l'effet cumulé des réformes communes à tous les agents et de l'arrivée progressive à l'âge de la retraite de professeurs des écoles qui ne bénéficient pas du dispositif de départs anticipés.

Les enseignants du secteur privé sous contrat sur échelle de rémunération de titulaires partent en retraite un peu plus tard que leurs homologues du public ; l'écart est de six mois dans le premier degré et d'un mois dans le second degré.

Les femmes partent à la retraite en moyenne dix mois avant les hommes

Les nouvelles retraitées sont un peu plus jeunes dans l'ensemble des corps que leurs homologues masculins à l'exception des professeurs de chaire supérieure. Au global en 2024, elles partent en moyenne dix 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 : 32 % 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 : huit mois plus tôt dans le premier degré public, un an et quatre mois dans le premier degré privé et sept mois dans le second degré (public comme 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, 7 % des nouvelles retraitées ont pu en bénéficier en 2024 (**Figure 10.2**). L'écart est de sept mois si l'on compare l'âge de départ des hommes à celui des femmes non-bénéficiaires du dispositif.

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
Professeurs des écoles	1,4	4 999	3 775	1 224	61,4	61,2	61,9
Instituteurs, instructeurs	8,2	71	54	17	60,8	60,8	60,9
Enseignants titulaires du premier degré public	1,4	5 070	3 829	1 241	61,4	61,2	61,9
Professeurs de chaire supérieure	2,8	86	33	53	64,3	64,6	64,2
Professeurs agrégés	1,3	1 076	560	516	63,5	63,3	63,7
Professeurs certifiés	1,2	3 525	2 169	1 356	63,3	63,1	63,7
Professeurs d'éducation physique et sportive	1,1	462	223	239	63,3	62,7	63,9
Professeurs de lycée professionnel	1,8	1 318	656	662	63,3	63,1	63,5
Professeurs d'enseignement général de collège	30,9	129	59	70	63,8	63,6	63,9
Enseignants titulaires du second degré public	1,3	6 596	3 700	2 896	63,4	63,1	63,7
Enseignants assimilés titulaires du premier degré privé	1,9	784	730	54	61,9	61,8	63,1
Enseignants assimilés titulaires du second degré privé	1,6	1 754	1 165	589	63,5	63,3	63,9
Ensemble titulaires et assimilés titulaires enseignants	1,4	14 204	9 424	4 780	62,6	62,3	63,2
Personnels d'encadrement	2,3	665	334	331	63,5	63,3	63,7
Personnels de vie scolaire	2,1	460	338	122	63,1	63,0	63,3
Personnels administratifs, sociaux et de santé	2,4	1 873	1 605	268	63,3	63,3	63,2
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	2,1	233	143	90	63,2	63,0	63,5
Ensemble titulaires non-enseignants	2,3	3 231	2 420	811	63,3	63,2	63,5
Ensemble titulaires (enseignants et non-enseignants) du public	1,5	14 897	9 949	4 948	62,7	62,4	63,2
Ensemble assimilés titulaires du privé	1,7	2 538	1 895	643	63,0	62,7	63,8
Ensemble	1,5	17 435	11 844	5 591	62,7	62,5	63,3

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. L'indicateur des taux de départ à la retraite a été révisé en 2023. Les données 2024 ne peuvent donc pas être comparées aux valeurs publiées dans les versions du Panorama statistique des personnels antérieures à celle de 2023-2024.

Lecture : 1,4 % des professeurs des écoles relevant de l'enseignement scolaire l'année précédente sont partis à la retraite entre le 1^{er} octobre 2023 et le 30 septembre 2024. Lors de leur départ, ils sont en moyenne âgés de 61,2 ans pour les femmes et de 61,9 ans pour les hommes, soit environ huit mois de moins pour les femmes.

Note : il s'agit des départs entre le 1^{er} octobre 2023 et le 30 septembre 2024. Sont ainsi principalement pris en compte des départs de 2024 (les départs en septembre étant très fréquents).

Champ : France, personnels titulaires ou assimilés titulaires relevant de l'enseignement scolaire partis à la retraite en 2024.

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	61,9	61,2	61,4	58,5	7,7
Enseignants du second degré public	63,7	63,1	63,4	59,6	7,2
Enseignants du premier degré privé	63,1	61,8	62,1	59,2	11,2
Enseignants du second degré privé	63,9	63,3	63,5	58,8	4,1
Non-enseignants	63,5	63,2	63,4	60,0	4,1
Ensemble	63,3	62,5	62,7	59,2	6,7

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : entre le 1^{er} octobre 2023 et le 30 septembre 2024, les enseignantes du premier degré public sont parties à la retraite à un âge moyen de 61,2 ans ; celles bénéficiant du statut de mères de trois enfants sont parties à la retraite à 58,5 ans en moyenne contre 61,4 ans pour celles n'en bénéficiant pas.

Note : il s'agit des départs entre le 1^{er} octobre 2023 et le 30 septembre 2024. Sont ainsi principalement pris en compte des départs de 2024 (les départs en septembre étant très fréquents).

Champ : France, personnels titulaires ou assimilés titulaires relevant de l'enseignement scolaire partis à la retraite en 2024.

Source : DEPP, Base Statistique des Agents (BSA).

1. Les départs à la retraite des enseignants titulaires du premier degré public

Entre le 1^{er} octobre 2023 et le 30 septembre 2024, 5 100 enseignants titulaires d'un corps du premier degré public sont partis à la retraite, en baisse par rapport aux trois années précédentes (8 000 départs par an en moyenne) (**Figure 10.3**). Cette baisse est à mettre en lien avec la réforme des retraites de 2023 qui augmente la durée de cotisation et entraîne une forte baisse du nombre de titulaires atteignant l'âge d'ouverture des droits (voir **Encadré 1**). Ainsi, en 2023-2024, 3 700 enseignants titulaires du premier degré public ont atteint leur âge d'ouverture des droits contre 6 000 l'année précédente.

Une diminution des effectifs atteignant l'âge d'ouverture des droits depuis 2003

Au cours des vingt dernières années, le nombre annuel de départs à la retraite des enseignants titulaires du premier degré a fortement diminué, résultant des effets conjugués de la démographie et des réformes des retraites mises en œuvre depuis 2004. Cette baisse s'explique en premier lieu par celle du nombre d'enseignants titulaires du premier degré atteignant l'âge d'ouverture des droits (« départs potentiels », voir **Définitions**).

- Pour la période 2003-2008, 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 2011-2017, le nombre d'enseignants du premier degré atteignant l'âge d'ouverture des droits est très heurté, en raison de la hausse de l'âge d'ouverture des droits faisant suite à la réforme de 2010 (voir **Encadré 1**) : avec le glissement progressif de l'âge de départ, seule 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 2018⁵.
- Depuis 2018, outre les effets démographiques, le nombre de titulaires atteignant l'âge d'ouverture

des droits reste faible en raison de la baisse progressive de la part de professeurs des écoles ayant fait 15 ans de services en tant qu'instituteurs et pouvant ainsi partir à 57 ans et non 62 ans (**Figure 10.2**). De 2022 à 2024, le nombre de départs observés dépasse le nombre de départs potentiels contrairement aux années 2018 à 2020. Des enseignants ont différé leur départ, pour éviter notamment une décote sur leur pension. La réforme de 2023 a entraîné une baisse importante des départs potentiels en 2024.

Les départs à la retraite dépendent des effectifs atteignant l'âge d'ouverture des droits mais aussi des comportements face aux durées de cotisation notamment

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.
- 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 1^{er} juillet 2011 (voir **Encadré 1**).
- 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 a incité certains enseignants

⁵ En effet, pour les personnes ayant 15 ans de service actif :
 - Entre le 1^{er} octobre 2010 et le 30 septembre 2011, les personnes nées entre octobre 1955 et juin 1956 atteignent leur âge d'ouverture des droits, qui est de 55 ans. Cela correspond donc à 9/12^e d'une génération.
 - Entre le 1^{er} octobre 2011 et le 30 septembre 2012, les personnes nées entre juillet et décembre 1956 atteignent

leur âge d'ouverture des droits, qui est de 55 ans et 4 mois. Cela correspond donc à 6/12^e d'une génération.

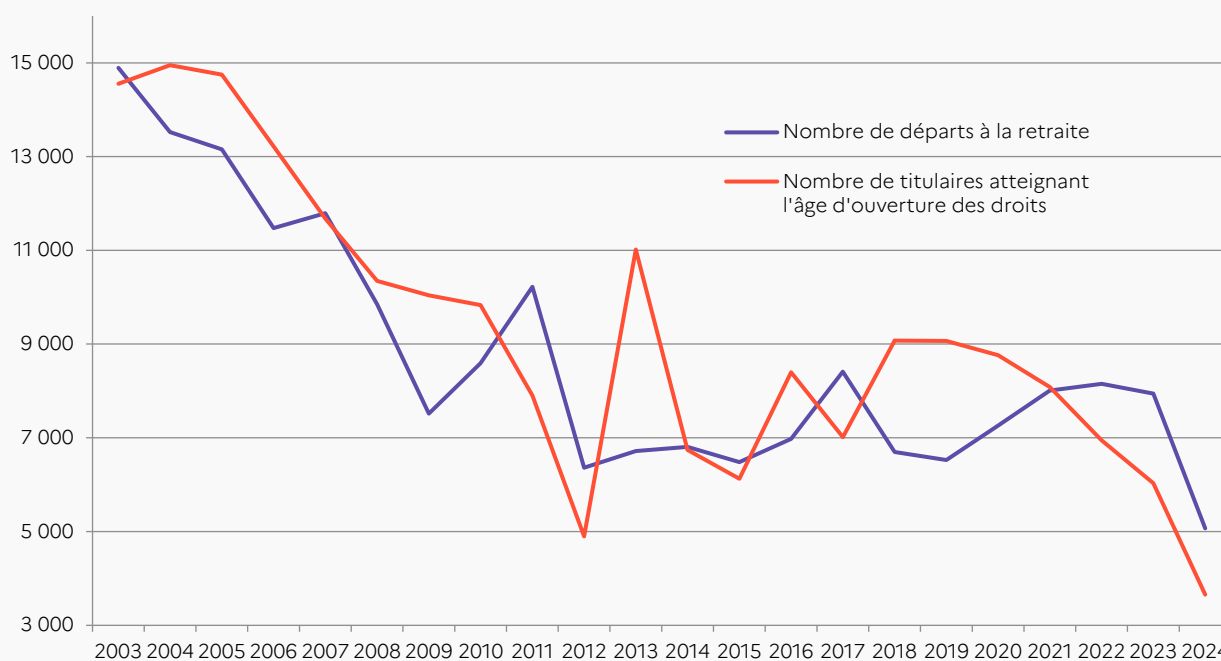
- Entre le 1^{er} octobre 2012 et le 30 septembre 2013, les personnes nées en 1957 atteignent leur âge d'ouverture des droits, qui est de 55 ans et 9 mois. Cela correspond donc à toute une génération.

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 passe ainsi de 36 % pour les générations non touchées par les réformes de 2003 et 2010 (celles nées avant 1949) à 98 % pour la génération 1965, âgée de 55 ans en 2020 ; cette dernière a atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite de 57 ans pour les actifs en 2022.

Figure 10.3 – Évolution du nombre de départs à la retraite des enseignants titulaires du premier degré public et du nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits



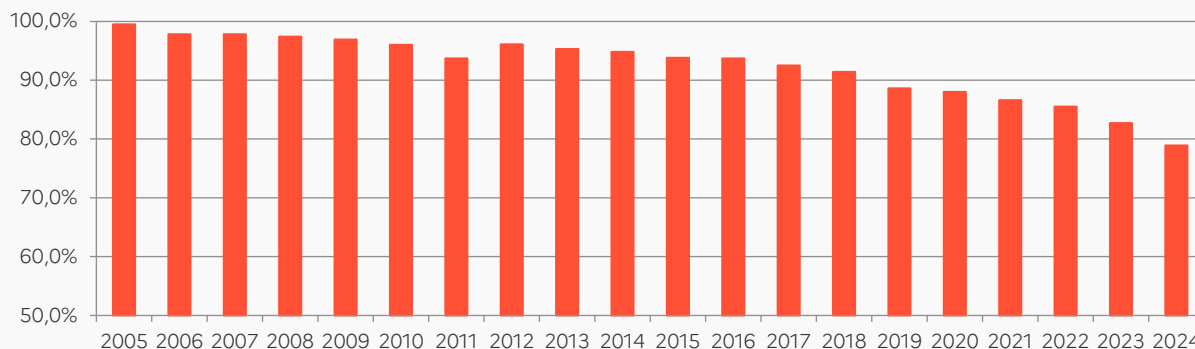
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : entre le 1^{er} octobre 2002 et le 30 septembre 2003, 14 892 enseignants titulaires du premier degré public sont partis à la retraite. 14 553 enseignants titulaires du premier degré public ont atteint l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite au cours de cette même année scolaire (55 ans pour les actifs et 60 ans pour les sédentaires).

Champ : France, enseignants titulaires du premier degré public.

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 titulaires du premier degré public partis à la retraite



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

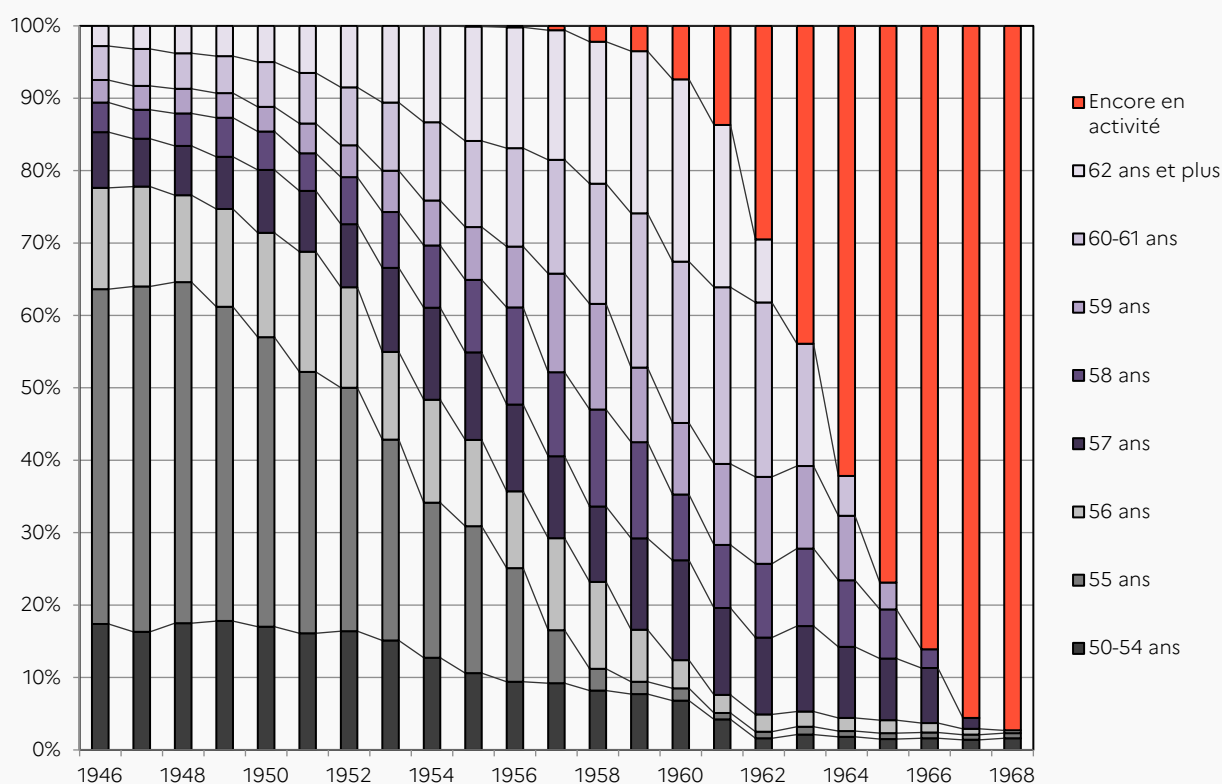
Lecture : entre le 1^{er} octobre 2005 et le 30 septembre 2006, 98 % des enseignants titulaires du premier degré public partis à la retraite avaient 15 ans de service actif.

Note : ce graphique est effectué en estimant les durées de services actifs effectuées à partir des bases de gestion. Il ne s'agit pas du constat réel qui ne serait possible qu'avec les données des retraites liquidées.

Champ : France, enseignants titulaires du premier degré public.

Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

Figure 10.5 – Âge de départ à la retraite des enseignants titulaires du premier degré public par génération



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : 17,4 % des enseignants du premier degré public nés en 1946 sont partis à la retraite entre 50 et 54 ans.

Champ : France, enseignants titulaires du premier degré public, encore en activité à 50 ans, constat au 30 septembre 2024.

Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

2. Les départs à la retraite des enseignants assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat

Les enseignants assimilés titulaires des établissements du premier degré privé sous contrat sont, pour leur retraite, affiliés au régime général de la Sécurité sociale. Néanmoins, une allocation temporaire de retraite permet à ces enseignants de cesser leurs fonctions aux mêmes conditions d'âge que leurs homologues fonctionnaires du public (**Encadré 2**).

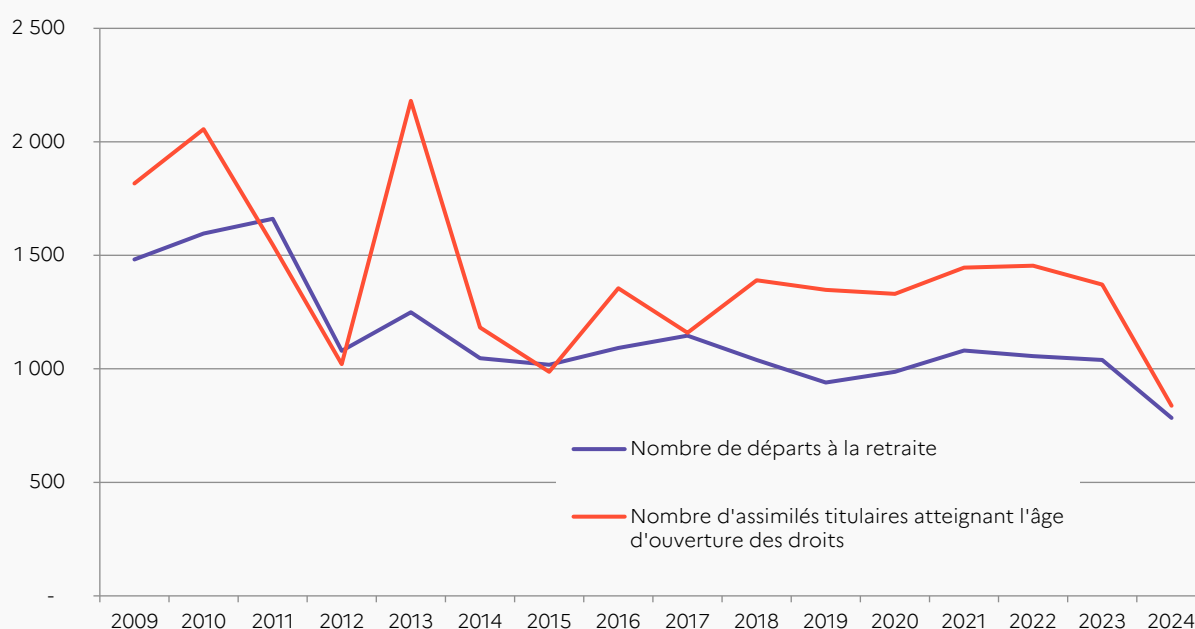
Entre le 1^{er} octobre 2023 et le 30 septembre 2024, 800 maîtres assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat ont pris leur retraite, un chiffre en forte baisse par rapport aux trois années précédentes (1 100 départs par an en moyenne) (**Figure 10.6**). Comme pour le public, cette baisse est à mettre en lien avec la réforme des retraites de 2023 (voir **Encadré 1**) : 800 enseignants titulaires du premier degré privé ont atteint leur âge d'ouverture des droits 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 introduite par la réforme de 2003 et étendue par la réforme de 2014, l'évolution du nombre de départs à la retraite est, de manière similaire aux enseignants du premier degré public, lissée dans le temps par rapport aux seuls effets démographiques et de décalage de l'âge d'ouverture des droits introduit par la réforme 2010 et poursuivi par celle de 2023.

La part des maîtres des écoles privées sous contrat partis à 57 ans ou avant a diminué entre la génération 1960 et la génération 1965 : respectivement 29 % et 11 % (**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



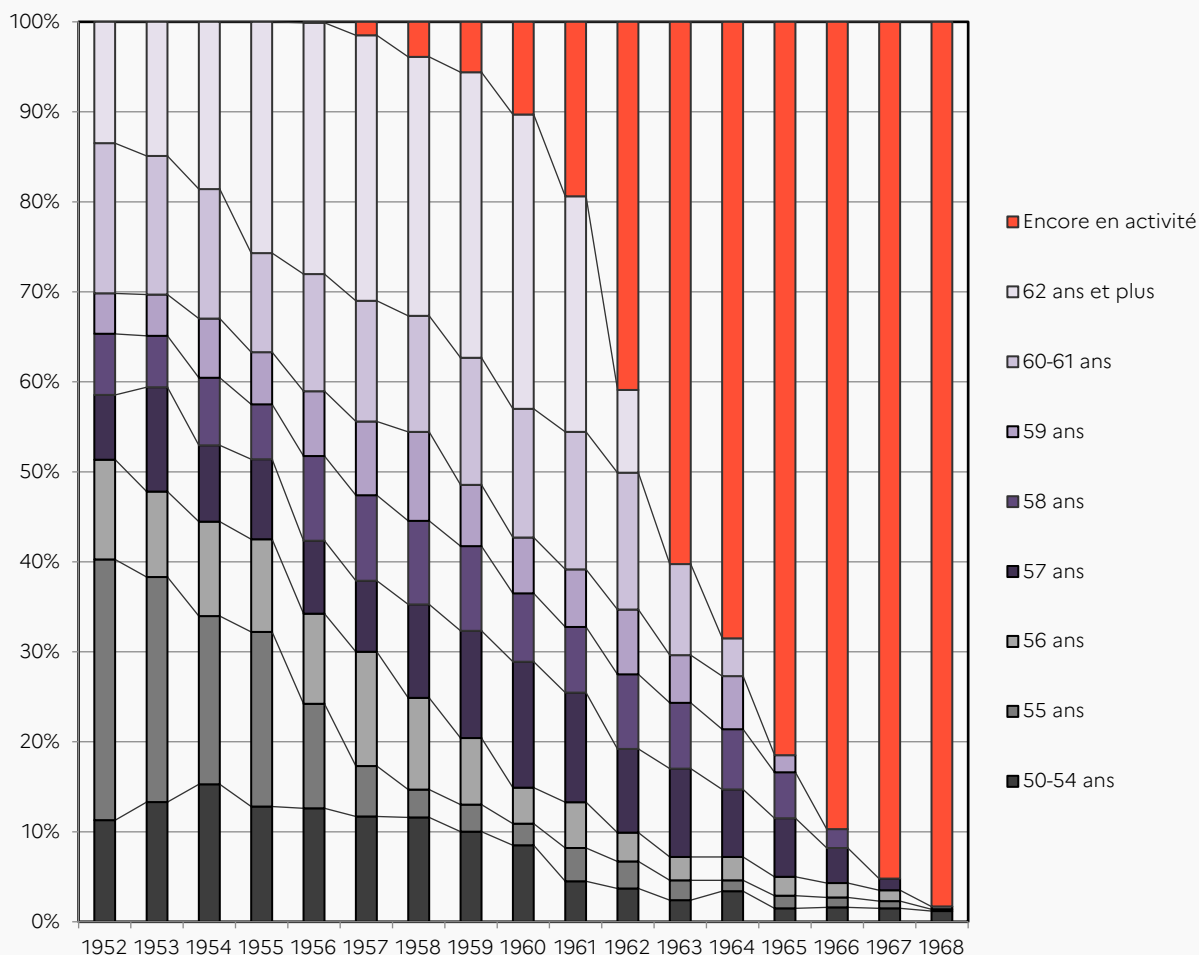
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : entre le 1^{er} octobre 2008 et le 30 septembre 2009, 1 482 enseignants assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat sont partis à la retraite. 1 817 enseignants assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat atteignent l'âge d'ouverture des droits à la retraite cette même année scolaire.

Champ : France, maîtres assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat.

Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

Figure 10.7 – Âge de départ à la retraite des enseignants du premier degré privé sous contrat par génération



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : 11,3 % des enseignants du premier degré privé sous contrat nés en 1952 sont partis à la retraite entre 50 et 54 ans.

Champ : France, maîtres assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat, encore en activité à l'âge de 50 ans, constat au 30 septembre 2024.

Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

3. Les départs à la retraite des enseignants titulaires du second degré public

Entre le 1^{er} octobre 2023 et le 30 septembre 2024, 6 600 enseignants titulaires d'un corps du second degré public sont partis à la retraite, un chiffre en forte baisse par rapport aux trois années précédentes (8 300 départs par an en moyenne) (**Figure 10.8**). Comme pour le premier degré, cette baisse est à mettre en lien avec la réforme des retraites de 2023 (voir **Encadré 1**) : 5 000 enseignants titulaires du second degré public ont atteint leur âge d'ouverture des droits en 2023-2024 contre 8 200 l'année précédente (« 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 titulaires du second degré nés entre 1943 et 1945 appartiennent aux générations creuses de la Seconde Guerre mondiale et sont donc beaucoup moins nombreux que ceux nés immédiatement après la guerre. Ce glissement vers des générations plus nombreuses explique en grande partie le pic du nombre de départs à la retraite observé entre 2006 et 2008. Moins d'enseignants du second degré public sont nés après 1948, ce qui explique en partie la diminution du nombre de départs observée à partir de 2008.

L'effet de la réforme de 2010 maintient, par la suite, un nombre de départs plutôt faible 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.

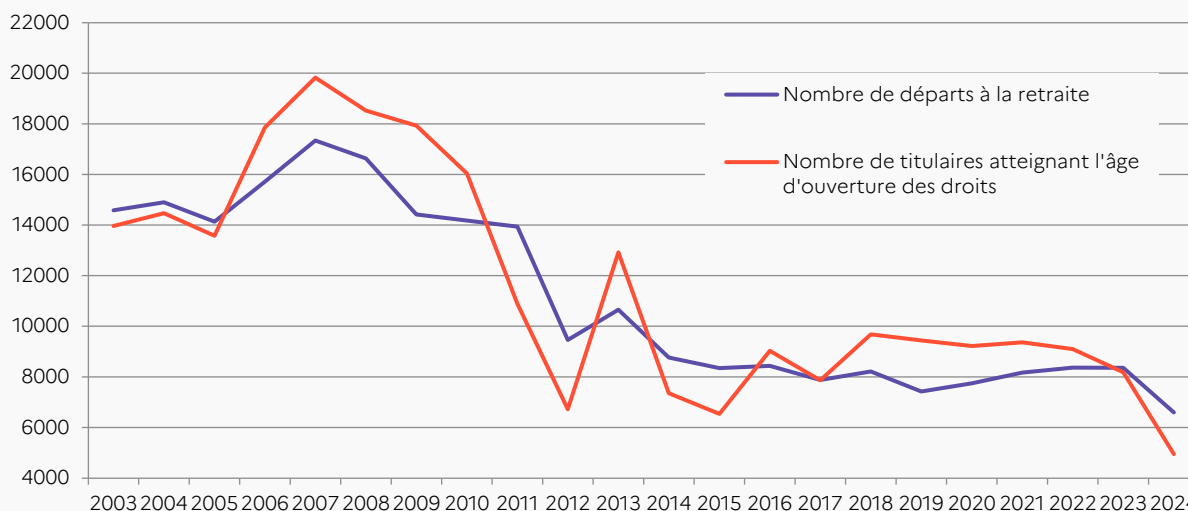
- L'extinction du dispositif de départ anticipé pour parent de trois enfants ou plus entraîne davantage de départs en 2011.
- Une partie des enseignants qui ont eu la possibilité de partir dans les années 2018 à 2022 ont différé leur départ, en partie pour éviter de partir avec une décote ou pour profiter du dispositif PPCR (parcours professionnel, carrière et rémunérations). Cette situation est en partie compensée en 2024, 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 à leur âge d'ouverture des droits. Ainsi, pour les générations 1940 à 1943, non concernées par les réformes de 2003 et 2010, les trois quarts des agents partent à 60 ans et 16 % partent après 60 ans (**Figure 10.9**).

Néanmoins, les âges de départ sont plus variés que précédemment : pour les générations 1955 et 1956, une personne sur cinq est partie à la retraite avant cet âge, deux personnes sur cinq sont parties ou partiront après. Cette proportion de départ à 62 ans ou avant diminue néanmoins à chaque génération. Pour la génération 1960, cette part est de 52 %, contre 59 % pour la génération 1956 et 64 % pour la génération 1955, malgré un âge d'ouverture des droits identique de 62 ans. La proportion d'enseignants partant à 65 ans ou plus ne dépassait pas 5 % pour les générations jusqu'à 1947, alors que près d'un enseignant sur cinq de la génération 1957 est parti après cet âge ou est encore en activité.

Figure 10.8 – Évolution du nombre de départs à la retraite des enseignants titulaires du second degré public et du nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits



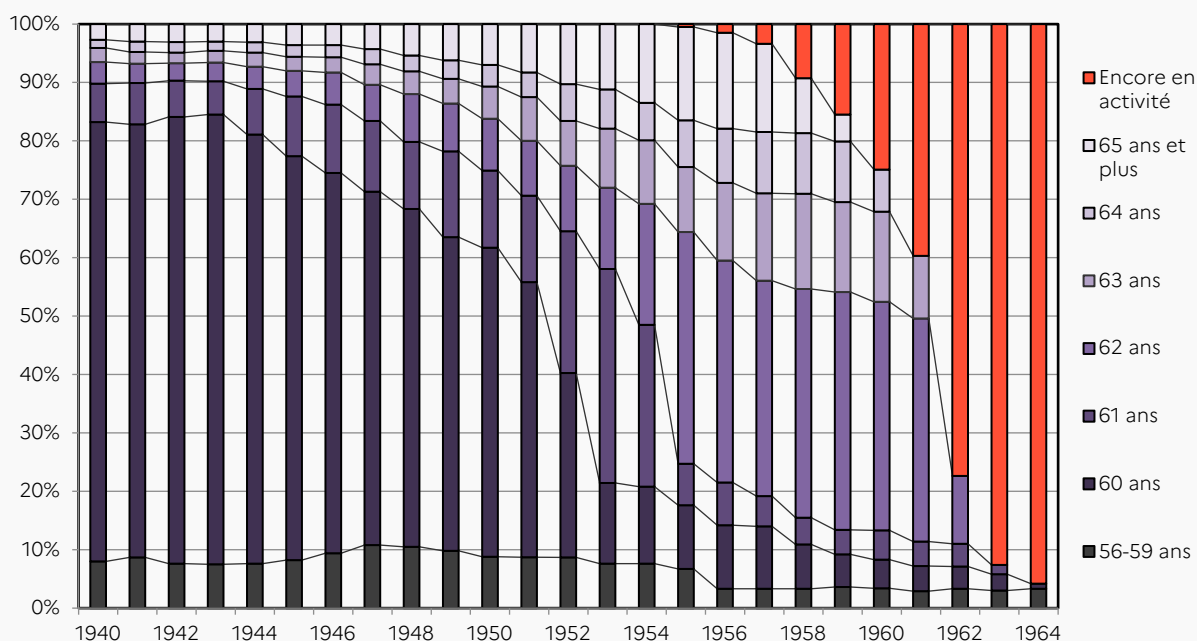
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : entre le 1^{er} octobre 2002 et le 30 septembre 2003, 14 579 enseignants titulaires du second degré public sont partis à la retraite. 13 963 enseignants titulaires du second degré public ont atteint l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite au cours de cette même année scolaire.

Champ : France, enseignants titulaires du second degré public.

Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

Figure 10.9 – Âge de départ à la retraite des enseignants titulaires du second degré public par génération



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : 8 % des enseignants titulaires du second degré public nés en 1940, sont partis à la retraite entre 56 et 59 ans.

Champ : France, enseignants titulaires du second degré public, encore en activité à 56 ans, constat au 30 septembre 2024.

Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

4. Les départs à la retraite des enseignants assimilés titulaires du second degré privé sous contrat

Entre le 1^{er} octobre 2023 et le 30 septembre 2024, 1 800 enseignants assimilés titulaires du second degré privé sous contrat ont pris leur retraite, un chiffre en forte baisse par rapport aux trois années précédentes (2 200 départs par an en moyenne) (**Figure 10.10**). Comme pour le public, cette baisse est à mettre en lien avec la réforme des retraites de 2023 (voir **Encadré 1**) : 1 300 enseignants titulaires du second degré privé ont atteint leur âge d'ouverture des droits en 2023-2024 contre 2 200 l'année précédente (« départs potentiels », voir **Définitions**).

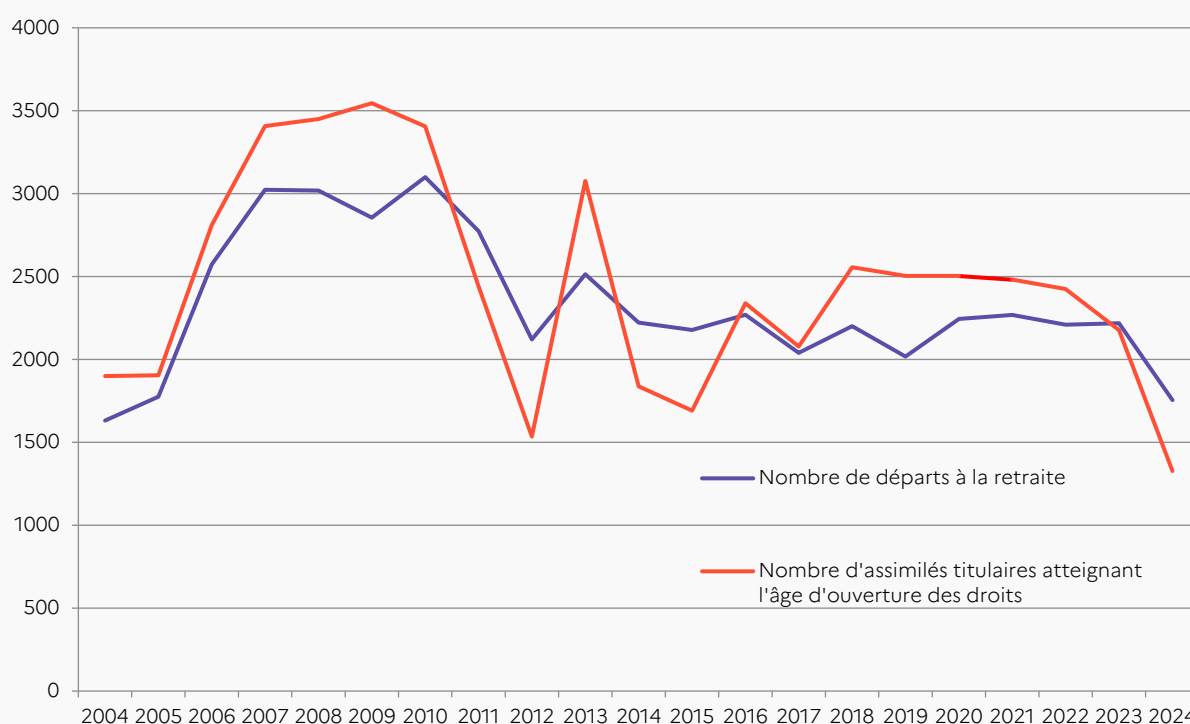
Une diminution du nombre annuel de départs à la retraite depuis 2004

De façon similaire aux enseignants titulaires 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 sous contrat sont proches de ceux des enseignants du second degré public. Pour les générations 1955 et 1956, environ deux enseignants sur cinq sont partis à la retraite à 62 ans (**Figure 10.11**). Par la suite, cette part décline : seul un enseignant sur trois né entre 1957 et 1960 est parti à 62 ans et la part des enseignants partis avant 62 ans passe de 20 % pour la génération 1955 à 14 % pour la génération 1960. La génération 1957 est la première pour laquelle plus de la moitié des enseignants est partie ou partira à 63 ans ou plus.

Figure 10.10 – 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



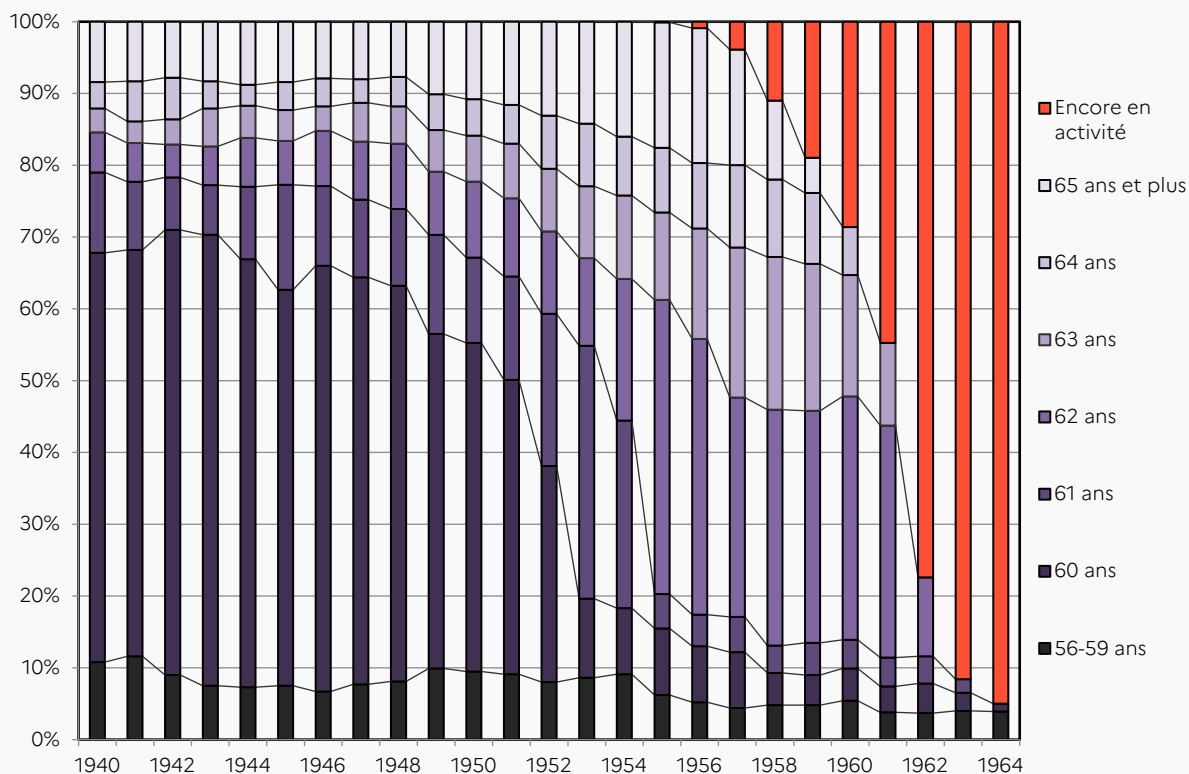
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : entre le 1^{er} octobre 2023 et le 30 septembre 2024, 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 Annuaire 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 2025, 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.

Champ : France, enseignants assimilés titulaires du second degré privé sous contrat, encore en activité à 56 ans, constat au 30 septembre 2024.

Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

5. Les départs à la retraite des personnels titulaires non enseignants du public

Pour les personnels d'encadrement et de vie scolaire, un nombre annuel de départs à la retraite stable depuis 2004

Lors de l'année scolaire 2023-2024, 1 100 personnels titulaires d'encadrement et de vie scolaire sont partis en retraite contre 1 400 les trois années précédentes (**Figure 10.12**). Comme pour les enseignants, cette baisse est à mettre en lien avec la réforme des retraites de 2023 (voir **Encadré 1**) : 800 personnels titulaires d'encadrement et de vie scolaire ont atteint leur âge d'ouverture des droits en 2023-2024 contre 1 200 l'année précédente (« départs potentiels », voir **Définitions**).

Les personnels titulaires d'encadrement et de vie scolaire connaissent un effet générationnel moins fort que les enseignants du second degré. Ainsi, le nombre de départs à la retraite est relativement stable depuis 20 ans.

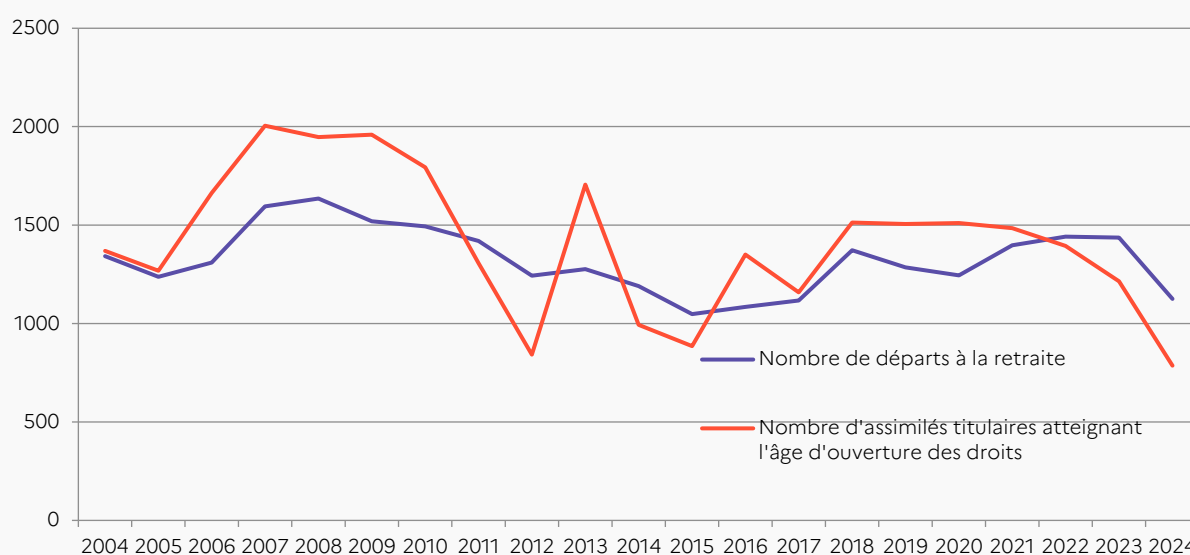
Pour les personnels ASS et ITRF, un nombre annuel de départs à la retraite en diminution depuis 2003

Lors de l'année scolaire 2023-2024, 2 100 personnels titulaires administratifs, sociaux et de santé (ASS) et

ingénieurs et personnels titulaires techniques de recherche et de formation (ITRF) sont partis en retraite contre 2 700 les trois années précédentes (**Figure 10.13**). Cette baisse similaire à celle du nombre de départs des personnels titulaires d'encadrement et de vie scolaire est aussi à mettre en lien avec la réforme des retraites de 2023 (voir **Encadré 1**) : 1 700 personnels ASS et ITRF ont atteint leur âge d'ouverture des droits en 2023-2024 contre 2 800 l'année précédente (« départs potentiels », voir **Définitions**).

La baisse des années 2000 du nombre de départs 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. Les réformes de 2003 et 2010 affectent aussi les personnels ASS et ITRF : la baisse du nombre de retraités depuis 2006 peut ainsi être attribuée au décalage de l'âge d'ouverture des droits et à l'introduction d'une décote puis d'une surcote.

Figure 10.12 – Évolution du nombre de départs à la retraite des personnels titulaires d'encadrement et de vie scolaire et du nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits



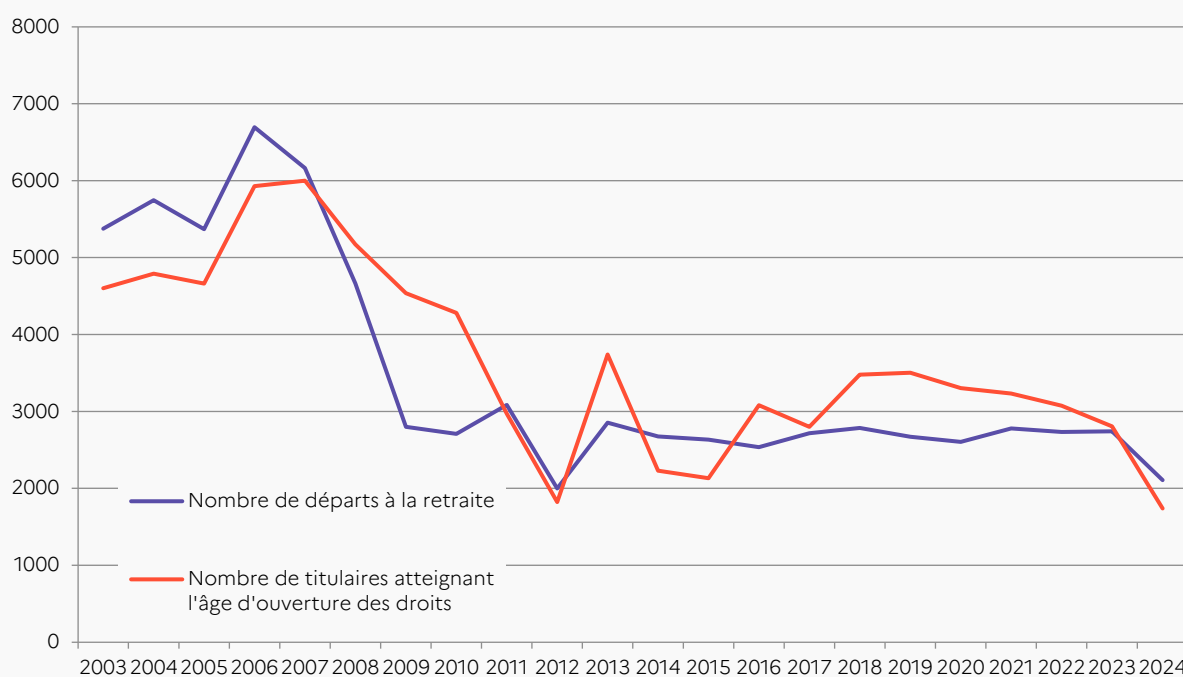
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : entre le 1^{er} octobre 2003 et le 30 septembre 2004, 1 342 personnels titulaires d'encadrement ou de vie scolaire partent à la retraite. 1 371 personnels titulaires d'encadrement ou de vie scolaire atteignent l'âge d'ouverture des droits cette même année scolaire.

Champ : France, personnels titulaires d'encadrement et de vie scolaire.

Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

Figure 10.13 – Évolution du nombre de départs à la retraite des personnels ASS et ITRF et du nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : entre le 1^{er} octobre 2003 et le 30 septembre 2004, 5 375 personnels ASS ou ITRF partent à la retraite. 4 601 personnels ASS ou ITRF atteignent l'âge d'ouverture des droits cette même année scolaire.

Champ : France, personnels titulaires ASS et ITRF.

Sources : DEPP, fichiers de fin de fonction des Annuaire 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

B. LES RETRAITES DES PERSONNELS TITULAIRES DU PUBLIC PARTIS L'ANNÉE PRÉCÉDENTE

Le flux des départs à la retraite alimente le stock du nombre de retraités. Celui-ci est de l'ordre de 725 800 au 31 décembre 2023 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 (environ 295 900) et

du second degré (environ 302 800). 69 % 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	254 822	193 335	61 487
Instituteurs	41 060	36 133	4 927
Enseignants du premier degré public	295 882	229 468	66 414
Professeurs de chaire supérieure	3 180	1 127	2 053
Professeurs agrégés	41 137	21 627	19 510
Professeurs certifiés	148 247	97 984	50 263
Professeurs d'EPS	14 937	7 065	7 872
Professeurs de lycée professionnel	49 649	23 700	25 949
PEGC	39 499	24 924	14 575
Adjoints-chargés d'enseignement	6 154	3 402	2 752
Enseignants du second degré public	302 803	179 829	122 974
Personnels de direction	17 789	7 405	10 384
Personnels d'inspection	3 517	1 388	2 129
Personnels de l'encadrement supérieur	909	294	615
Ensemble des personnels d'encadrement	22 215	9 087	13 128
Conseillers principaux d'éducation	6 399	3 945	2 454
Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	4 286	3 171	1 115
Ensemble des personnels de vie scolaire	10 685	7 116	3 569
Personnels ASS, filière administrative	51 494	46 395	5 099
Personnels ASS, filière santé	6 193	6 009	184
Personnels ASS, filière technique	21 860	16 912	4 948
Ensemble des personnels ASS	79 547	69 316	10 231
Ensemble des ITRF	14 715	8 759	5 956
Ensemble des personnels	725 847	503 575	222 272

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : au 31 décembre 2023, il y a 254 822 anciens professeurs des écoles retraités au régime de retraite de l'État.

Champ : retraités au régime de retraite de l'État dont le dernier service de gestion est le ministère en charge de l'éducation nationale. Pensions en paiement au 31/12/2023.

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État - Base des pensions au 31/12/2023, calculs DEPP.

1. La part des fonctionnaires retraités de l'éducation nationale monopensionnés

Les personnels titulaires 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 titulaire de la FPE

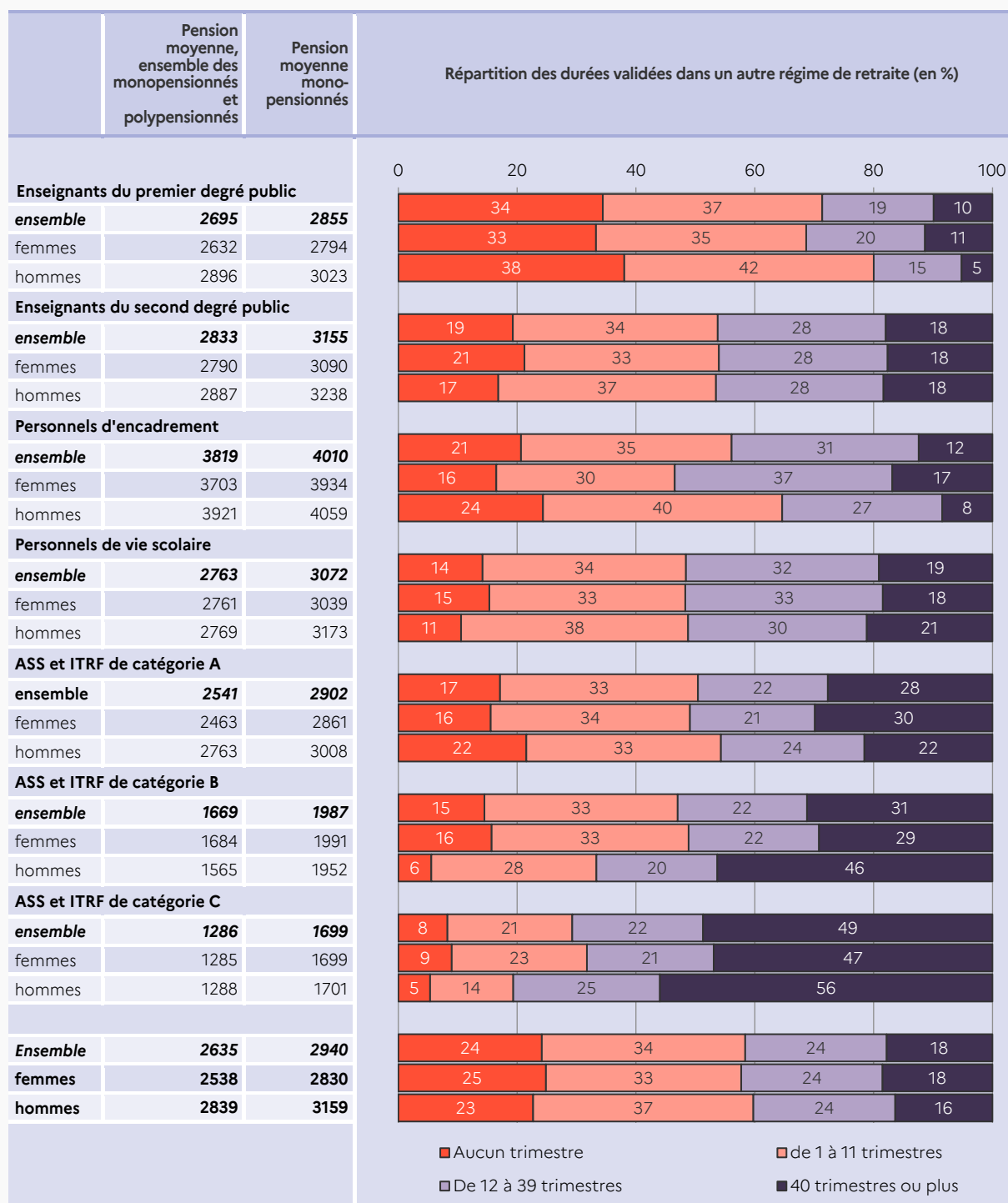
Un nouveau retraité sur quatre anciennement titulaires de l'éducation nationale a connu une carrière complète dans la FPE (**Figure 10.15**). Les trois quarts restants ont soit été non-titulaires de la FPE de manière prolongée, soit eu une autre carrière avant ou après la FPE, soit connu une longue interruption de carrière pour élever un ou plusieurs enfants.

Dans le premier degré, les hommes plus souvent monopensionnés que les femmes

Parmi les retraités de l'éducation nationale anciennement titulaires partis à la retraite au cours de l'année civile 2023, les enseignants titulaires du premier degré sont le plus souvent monopensionnés (c'est-à-dire ayant moins de trois ans de cotisation – 12 trimestres – dans un autre régime que celui de la FPE ; voir **Définitions**). Ils sont ainsi 71 % à avoir moins de trois ans validés dans un autre régime. Ce sont les hommes qui sont le plus souvent monopensionnés (80 % contre 68 %) 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, les femmes sont aussi fréquemment monopensionnées que les hommes (54 %). Pour les non-enseignants titulaires, ce sont les personnels d'encadrement qui sont le plus souvent monopensionnés (56 %), car ces corps ne sont accessibles que par concours interne.

Figure 10.15 – Pensions moyennes brutes par le régime de retraite de l'État et durée de cotisation dans un autre régime de retraite pour les retraités anciennement titulaires du public partis l'année précédente



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : parmi les enseignants du second degré partis à la retraite en 2023, 19 % n'avaient validé aucun trimestre dans un autre régime de retraite que le Régime de retraite de l'État. 18 % avaient validé 10 ans ou plus dans un autre régime.

Champ : France, ensemble des pensionnés au Régime de retraite de l'État partis à la retraite en 2023, personnels titulaires 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 31/12/2023, calculs DEPP.

2. Les montants de pension des fonctionnaires retraités de l'éducation nationale partis en 2023

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 2023, la majorité part à taux plein ou en surcote (**Figure 10.16**). Les enseignants sont tout de même 36 % dans le premier degré et 33 % dans le second degré, à partir avec une décote. Cette décote est supérieure à 10 % pour respectivement 15 % et 14 % d'entre eux. Ce taux plus important de départs avec décote dans le premier degré s'explique principalement par la possibilité pour les anciens instituteurs de partir plus tôt (57 ans jusqu'à la génération 1965), âge auquel ils n'ont pas pu cotiser le nombre de trimestres nécessaires pour partir au taux plein (168 trimestres soit 42 ans pour la génération 1965 ayant eu 57 ans en 2022).

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 2023, les nouveaux retraités perçoivent en moyenne 2 600 euros par mois de pensions du système de retraite de l'État (SRE) (**Figure 10.15**). Néanmoins, pour les retraités monopensionnés, c'est-à-dire ayant moins de trois ans de cotisation dans un autre régime que celui de la FPE, la pension moyenne perçue au SRE est plus importante avec 2 900 euros par mois.

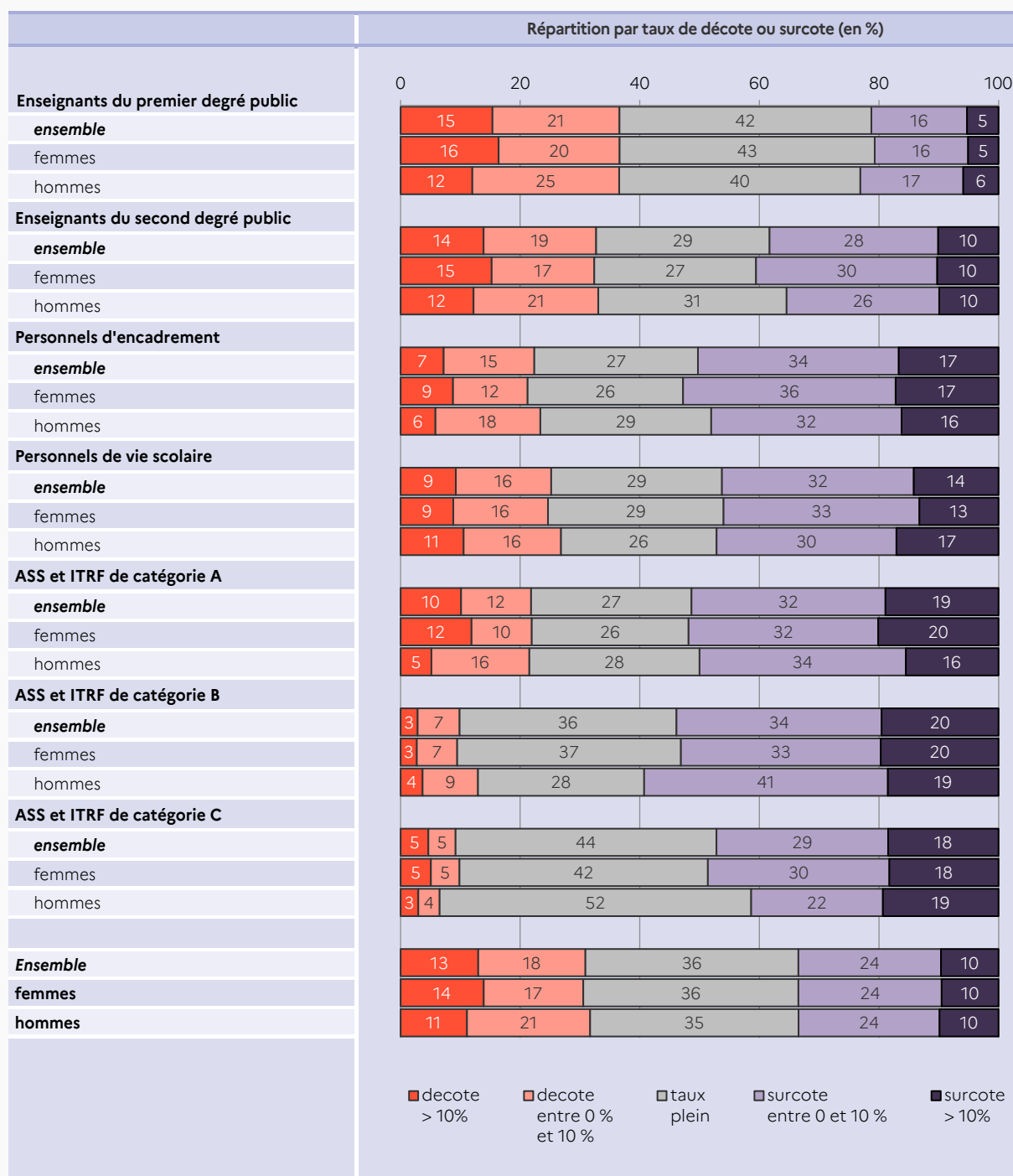
Les monopensionnés ne bénéficient de pensions directes qu'au régime de la FPE. Pour les enseignants du premier degré monopensionnés partis au cours de l'année civile 2023, la pension moyenne s'élève à 2 900 euros par mois, celle des enseignants du second degré à 3 200 euros (**Figure 10.17**). L'écart 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. En outre, il y a davantage de départs avec décote dans le premier degré.

Les personnels monopensionnés titulaires des corps de vie scolaire ont une pension intermédiaire, en moyenne de 3 100 euros par mois. Les personnels d'encadrement perçoivent 4 000 euros de retraite par mois en moyenne. Enfin, au sein des personnels ASS et ITRF, la pension moyenne des personnels de catégorie A s'élève à 2 900 euros contre 2 000 pour les personnels de catégorie B et 1 700 pour ceux de catégorie C.

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 330 euros mensuels pour l'ensemble des personnels monopensionnés titulaires de l'éducation nationale ayant pris leur retraite en 2023. Une grande 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**). À l'intérieur des différents métiers, les écarts sont bien plus faibles. Par rapport aux hommes, les femmes obtiennent une pension inférieure de 230 euros pour les enseignants du premier degré, de 150 euros pour les enseignants du second degré, de 130 euros pour les personnels d'encadrement et les personnels de vie scolaire et de 150 euros pour les ASS de catégorie A. En revanche, les femmes ASS de catégorie B gagnent 40 euros de plus et celles de catégorie C autant que leurs homologues masculins.

Figure 10.16 – Décotes et surcotes pour les retraités anciennement titulaires du public partis l'année précédente



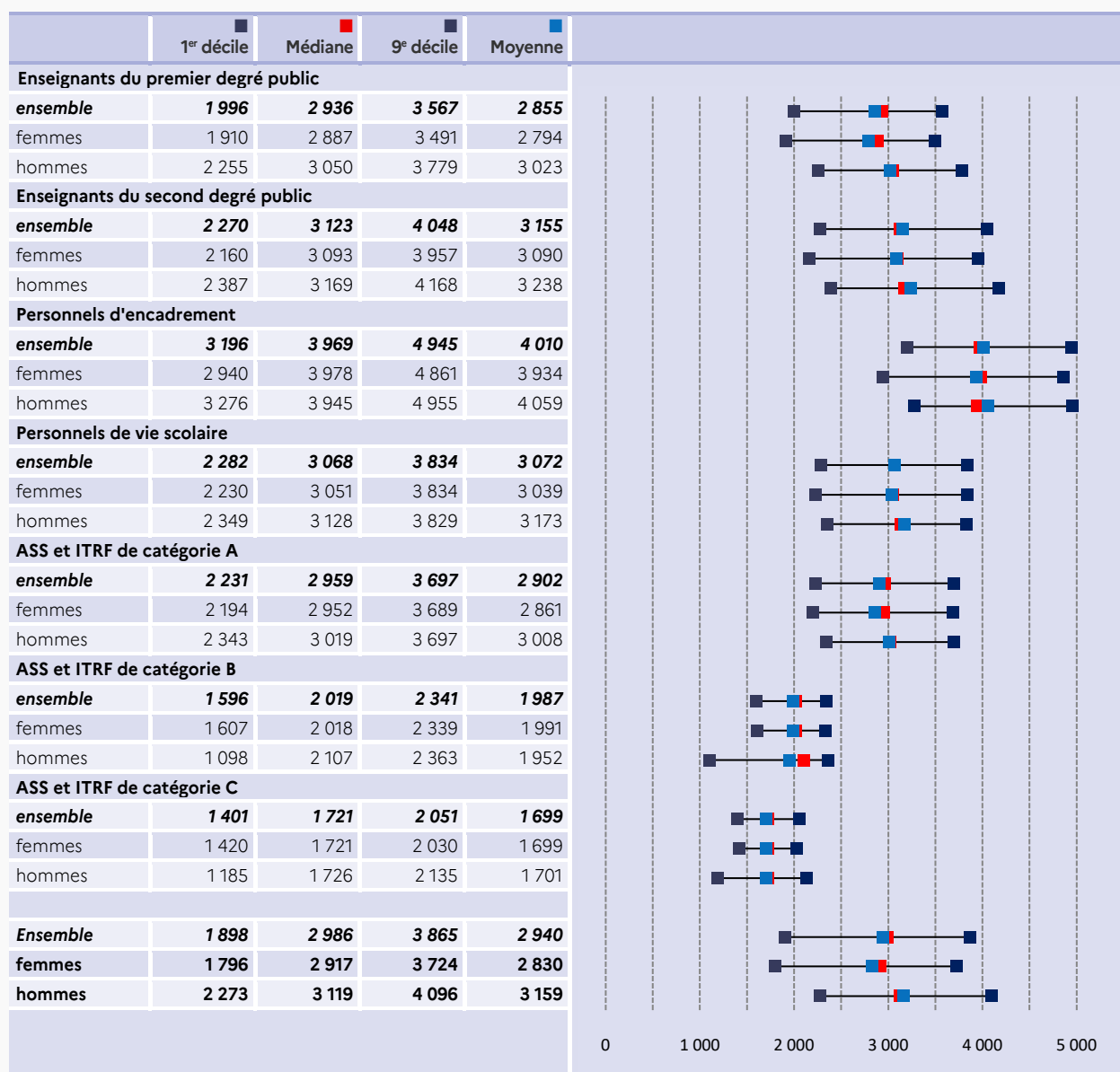
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Lecture : parmi les enseignants du second degré partis à la retraite en 2023, 33 % ont liquidé leur retraite au Régime de retraite de l'État sans décote, ni surcote (taux plein), 14 % ont liquidé leur retraite avec une décote supérieure à 10 %.

Champ : France, ensemble des pensionnés au Régime de retraite de l'État partis à la retraite en 2023, personnels titulaires 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 31/12/2023, calculs DEPP.

Figure 10.17 – Distribution du montant de pensions mensuelles brutes (en euros) pour les retraités anciennement titulaires monopensionnés du public partis l'année précédente



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : parmi les enseignants du second degré monopensionnés, partis à la retraite en 2023, 10 % perçoivent moins de 2 270 euros par mois ; 10 % perçoivent plus de 4 048 euros.

Note : les pensions reportées ici ne concernent que les pensions versées par le régime de retraite de l'État, pour les retraités ayant moins de trois ans de durée validée dans un autre régime que celui de la Fonction publique d'État.

Champ : France, ensemble des monopensionnés au Régime de retraite de l'État partis à la retraite en 2023, personnels titulaires 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 31/12/2023, 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

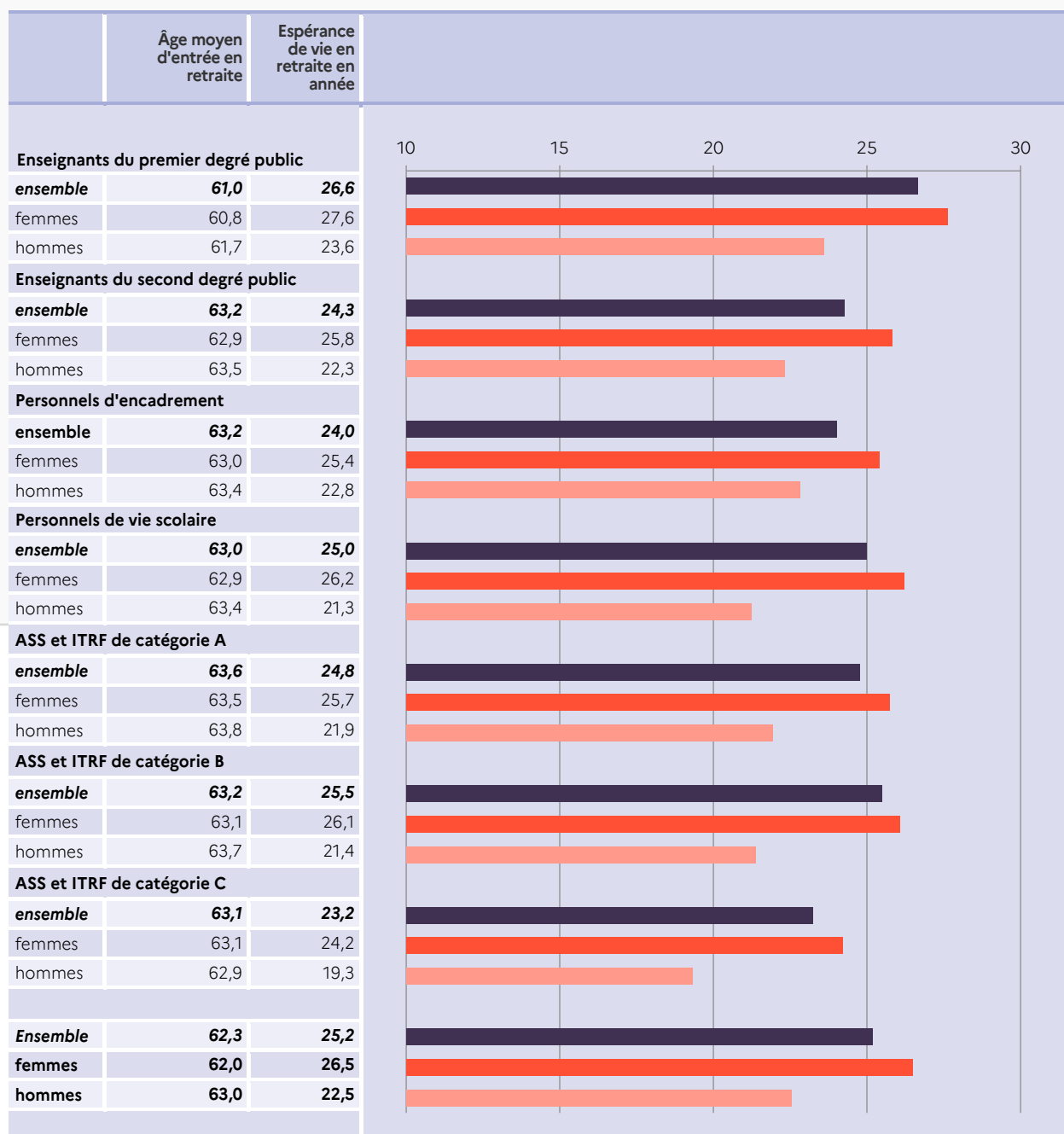
À la fin de l'année 2023, l'espérance de vie en retraite est de 25,2 ans pour les fonctionnaires partis de l'éducation nationale. Elle est de 26,5 ans pour les femmes et de 22,5 ans pour les hommes (**Figure 10.18**) : les femmes passeront donc en moyenne quatre années à la retraite de plus que les hommes. 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. Pour les personnels ASS et ITRF, les agents de catégorie A et B ont une plus grande espérance de vie à la retraite que ceux de catégorie C. Les personnels ASS et ITRF de catégorie C ont l'espérance de vie en retraite la plus faible de toutes les catégories : avec 23,2 ans ils sont deux années en dessous de la moyenne de l'ensemble des pensionnés au régime de retraite de l'État, avec un âge de départ moyen supérieur à la moyenne.

Figure 10.18 – Espérance de vie à la retraite observée (1)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. L'indicateur des taux de départ à la retraite a été révisé en 2023. Les données 2024 ne peuvent donc pas être comparées aux valeurs publiées dans les versions du Panorama statistique des personnels antérieures à celle de 2023-2024.

Lecture : en 2023, les enseignants du premier degré sont partis à la retraite à un âge moyen de 61 ans, pour une espérance de vie à la retraite moyenne de 26,6 ans

Note : les âges moyens de départ peuvent différer légèrement du tableau 10.1. les deux tableaux sont construits à partir de sources différentes, de plus, l'âge moyen présenté ici est celui à la date d'entrée en jouissance des droits, contrairement au tableau 10.1, où il est celui à la date de radiation des cadres.

Champ : France, ensemble des pensionnés au Régime de retraite de l'État ayant touché leur première pension de retraite en 2023, personnels titulaires 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 31/12/2023, calculs DEPP.

POUR EN SAVOIR PLUS

DEPP, 2025, *Repères et références statistiques*, Paris.

- Fiche 9.26 - Les départs à la retraite des personnels

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.

11. LES DÉPARTS VOLONTAIRES DES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC

A. L'ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DÉPARTS VOLONTAIRES	315
B. LES DÉMISSIONS DES ENSEIGNANTS STAGIAIRES.....	319

CHIFFRES-CLÉS ANNÉE SCOLAIRE 2023-2024

- **2 400 enseignants fonctionnaires ont volontairement quitté l'éducation nationale, soit 3,4 départs pour 1 000 enseignants fonctionnaires en poste :**
 - 1 400** dans le premier degré, soit 4,2 départs pour 1 000 enseignants du premier degré en poste
 - 900** dans le second degré, soit 2,7 départs pour 1 000 enseignants du second degré en poste
 - 1 600** ont démissionné.
 - 800** ont obtenu une rupture conventionnelle.
- **500 enseignants stagiaires ont démissionné, soit 27 démissions pour 1 000 stagiaires :**
 - 300** dans le premier degré, soit 27 démissions pour 1 000 stagiaires du premier degré
 - 200** dans le second degré, soit 27 démissions pour 1 000 stagiaires du second degré

SOURCE ET CHAMP

Ce chapitre s'intéresse aux personnels fonctionnaires des corps enseignants du secteur public. Il se restreint aux enseignants en activité, affectés au 30 novembre de l'année N sur un poste à l'éducation nationale, quel qu'il soit, sur le champ géographique de la France. La date du 30 novembre est retenue car elle correspond à celle où la quasi-totalité des affectations de la rentrée N sont terminées.

Les stagiaires sont inclus. Les enseignants qui ne sont pas en position d'activité (en détachement ou en disponibilité, par exemple) ne sont pas dans le champ.

Dans cette population, sont comptabilisés ceux partis définitivement de leur corps entre le 01/12/N et le 30/11/N+1, en ayant démissionné ou signé une rupture conventionnelle. Le ratio que ces départs représentent sur la population initiale est ensuite calculé.

Les effectifs de départs volontaires ont été constitués à partir des données de la **base statistique des agents (BSA)**, elle-même provenant des systèmes d'information de gestion administrative des agents.

DÉFINITIONS

Départ définitif volontaire

Un départ définitif volontaire correspond à une démission ou à une rupture conventionnelle. L'acceptation du départ par l'administration rend celui-ci irrévocable. Lorsque le départ est accepté, les liens du fonctionnaire avec le service sont rompus. Il ne pourra être réintégré que par le fait d'une nouvelle nomination soumise aux règles ordinaires (concours...).

Démission

La démission résulte d'une demande écrite de l'intéressé marquant sa volonté expresse de quitter son administration. L'administration peut refuser la demande de l'agent, dans l'intérêt du service. En cas de refus, le fonctionnaire peut saisir la commission administrative paritaire.

La démission peut donner lieu à une indemnité de départ volontaire (IDV), sans que cela soit automatique.

Rupture conventionnelle

En expérimentation depuis le 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025 pour les enseignants titulaires (article 72 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique), la rupture conventionnelle résulte de l'accord du fonctionnaire et de l'administration. Ainsi, elle peut être refusée sans motif par l'une ou l'autre des parties. Elle ne s'applique pas aux fonctionnaires stagiaires.

La rupture conventionnelle donne automatiquement lieu à une indemnité spécifique et permet de bénéficier des allocations chômage.

AVERTISSEMENT

Le fait de ne considérer que les départs volontaires de personnes ayant une affectation à la rentrée scolaire peut engendrer des divergences avec des chiffres plus globaux sur l'ensemble des

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 2023-2024, 2 400 enseignants fonctionnaires du public en poste à la rentrée 2023 ont choisi de quitter définitivement l'éducation nationale (**Figure 11.1**). Ce nombre de départs volontaires est en légère baisse par rapport à 2022-2023, avec 100 départs en moins.

Sur 1 000 enseignants en poste à la rentrée 2023, 3,4 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 3,4 ‰, c'est-à-dire que pour 1 000 enseignants en poste, 3,4 sont définitivement partis. Ce taux est de 4,2 ‰ pour les enseignants du premier degré, soit une diminution de 0,2 ‰ par rapport à l'année scolaire précédente. Dans le second degré, 2,7 ‰ des enseignants ont choisi de partir durant l'année scolaire 2023-2024, soit un taux de départs stable par rapport à 2022-2023 (diminution de 0,1 ‰).

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 de façon expérimentale depuis le 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025 pour les enseignants titulaires⁶. Ainsi, en 2023-2024, pour 1 000 enseignants en poste à la rentrée, 2,3 ont démissionné et 1,2 ont signé une rupture conventionnelle, soit une situation stable par rapport à l'année scolaire précédente.

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 (**Figure 11.2**). 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. Ce contexte très incertain a pu peser sur les choix de certains enseignants en termes de perspective professionnelle. En 2020-2021, le taux de départs volontaires est reparti à la hausse de manière significative (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.

Un départ volontaire sur cinq concerne un enseignant stagiaire

En 2023-2024, 22 % des départs volontaires concernent des enseignants stagiaires, 19 % des enseignants titulaires depuis moins de cinq ans et 59 % des enseignants avec plus de cinq ans d'ancienneté (contre respectivement 3 %, 10 % et 87 % de l'ensemble des fonctionnaires) (**Figure 11.3**). Cette répartition est stable par rapport à 2022-2023.

De 2014-2015 à 2018-2019, les stagiaires représentaient la moitié des départs volontaires. Leur part a donc fortement chuté ces dernières années. À l'inverse, la part des enseignants avec plus de cinq ans d'ancienneté a fortement augmenté, passant de 34 % en 2019-2020 à 59 % en 2022-2023. Cela fait suite à la mise en place des ruptures conventionnelles qui concernent seulement les titulaires.

⁶ Article 72 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

**Figure 11.1 – Évolution des départs définitifs volontaires
parmi l'ensemble des enseignants fonctionnaires du public**

Année scolaire	ENSEMBLE ENSEIGNANTS		Premier degré		Second degré	
	Effectif	Taux (‰)	Effectif	Taux (‰)	Effectif	Taux (‰)
2008-2009	364	0,5	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	2 366	3,4	1 442	4,2	924	2,7

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

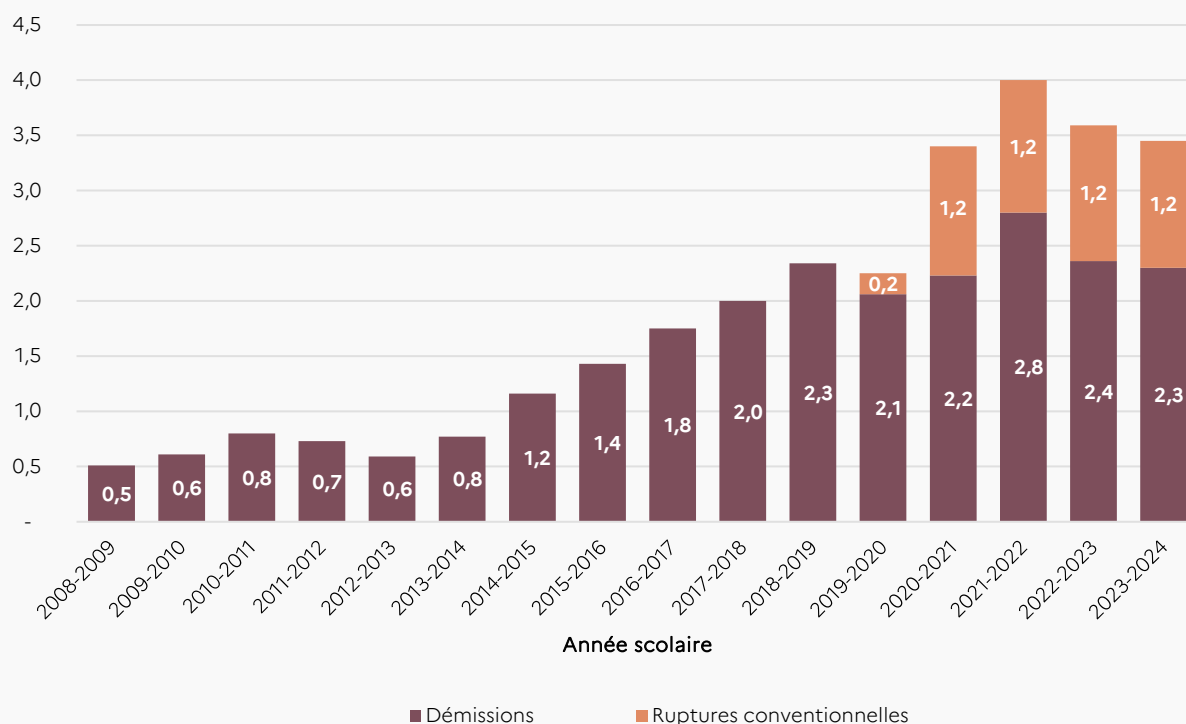
Note : les résultats relatifs à l'année scolaire 2022-2023 diffèrent légèrement de l'édition précédente du Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire. Ils ont été mis à jour avec des données plus récentes.

Lecture : parmi l'ensemble des enseignants titulaires en poste à la rentrée 2008, 0,5 ‰ ont choisi de quitter définitivement l'éducation nationale durant l'année scolaire 2008-2009, soit 364 enseignants.

Champ : France. Pour l'année N-N+1, enseignants fonctionnaires du public en activité, rémunérés au titre de l'éducation nationale et ayant une affectation au 30 novembre de l'année N, y compris stagiaires. Démissions et ruptures conventionnelles.

Source : DEPP, Panels des personnels issus de BSA.

Figure 11.2 – Évolution du taux de départs définitifs volontaires parmi l'ensemble des enseignants fonctionnaires du public, réparti par types de départ (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

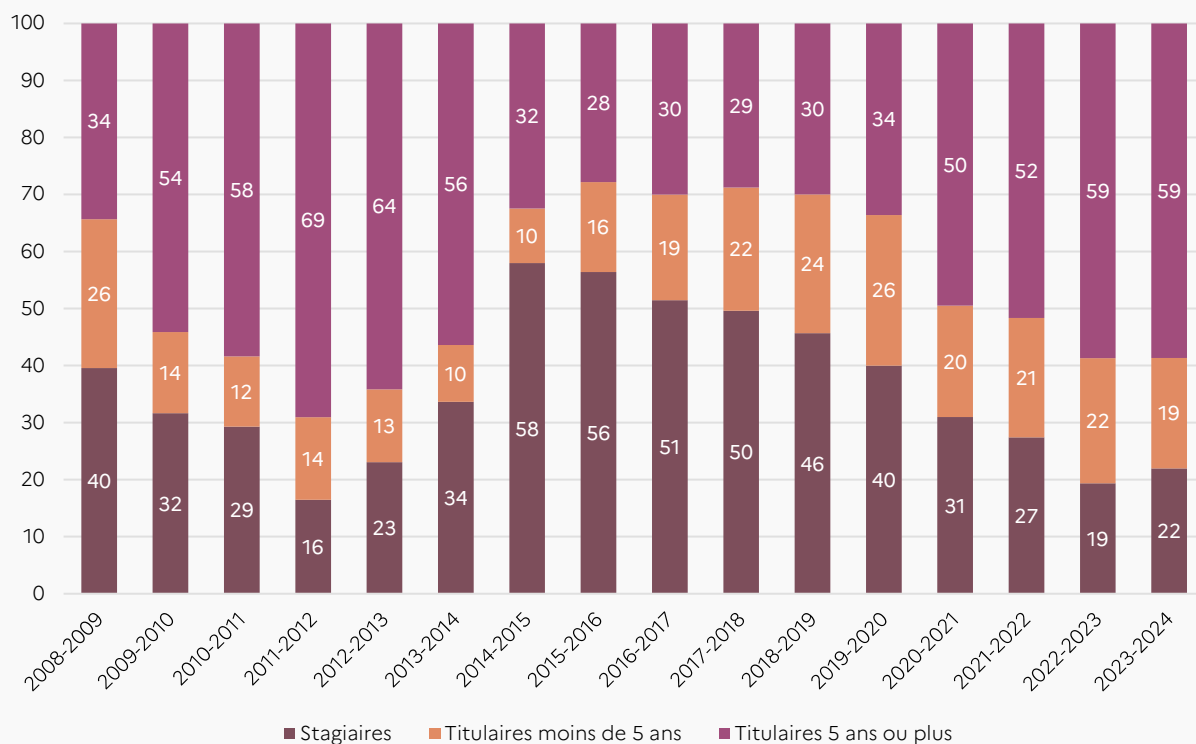
Note : les résultats relatifs à l'année scolaire 2022-2023 diffèrent légèrement de l'édition précédente du Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire. Ils ont été mis à jour avec des données plus récentes.

Lecture : parmi les enseignants en poste à l'éducation nationale à la rentrée 2008, 0,5 % ont choisi de quitter définitivement l'éducation nationale durant l'année scolaire 2008-2009, exclusivement des démissions, et 3,4 % en 2023-2024, dont 2,3 % de démissions et 1,2 % de ruptures conventionnelles.

Champ : France. Pour l'année N-N+1, enseignants fonctionnaires du public en activité, rémunérés au titre de l'éducation nationale et ayant une affectation au 30 novembre de l'année N, y compris stagiaires.

Source : DEPP, Panels des personnels issus de BSA.

Figure 11.3 – Évolution de la répartition par ancienneté des départs définitifs volontaires des enseignants fonctionnaires du public (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Note : les résultats relatifs à l'année scolaire 2022-2023 diffèrent légèrement de l'édition précédente du Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire. Ils ont été mis à jour avec des données plus récentes.

Lecture : parmi les enseignants en poste à l'éducation nationale à la rentrée 2008 et ayant 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.

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.

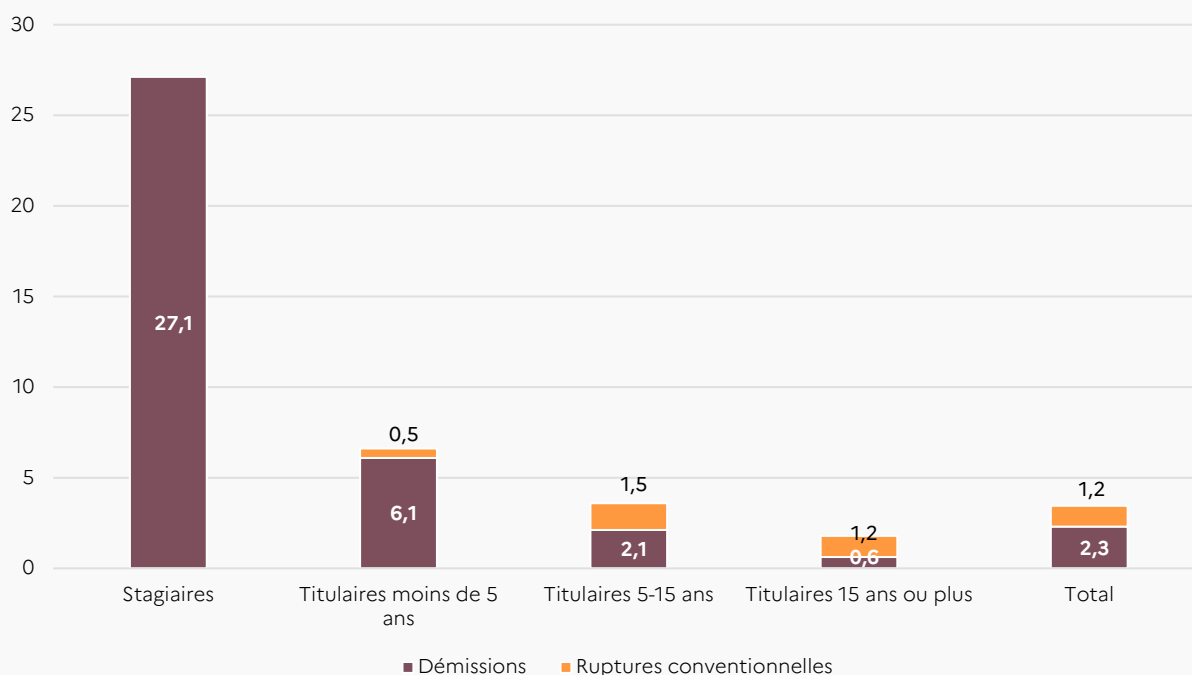
B. LES DÉMISSIONS DES ENSEIGNANTS STAGIAIRES

En 2023-2024, les démissions restent beaucoup plus fréquentes, toutes proportions gardées, parmi les enseignants stagiaires : 27,1% d'entre eux choisissent de quitter l'éducation nationale, contre 6,1% des titulaires ayant moins de cinq ans d'ancienneté, 2,1% 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, 27,4 ont démissionné dans le premier degré et 26,8 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 se stabilise en 2023-2024. 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 parmi l'ensemble des enseignants fonctionnaires du public, par ancienneté (en ‰)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : parmi les enseignants titulaires depuis moins de 5 ans et en poste à l'éducation nationale à la rentrée 2023, 6,1 ‰ ont démissionné durant l'année scolaire 2023-2024 et 0,5 ‰ 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 2023, y compris stagiaires.

Source : DEPP, Panel des personnels issus de BSA, novembre 2024.

Figure 11.5 – Évolution des démissions parmi l'ensemble des enseignants stagiaires du public

Année scolaire	ENSEMBLE STAGIAIRES		Premier degré		Second degré	
	Effectif	Taux (‰)	Effectif	Taux (‰)	Effectif	Taux (‰)
2008-2009	144	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	520	27,1	286	27,4	234	26,8

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Note : les résultats relatifs à l'année scolaire 2022-2023 diffèrent légèrement de l'édition précédente du Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire. Ils ont été mis à jour avec des données plus récentes.

Lecture : parmi l'ensemble des enseignants stagiaires en poste à la rentrée 2008, 9,4 ‰ ont choisi de quitter définitivement l'éducation nationale durant l'année scolaire 2008-2009, soit 144 stagiaires.

Champ : France. Pour l'année N-N+1, enseignants stagiaires du public en activité, rémunérés au titre de l'éducation nationale et ayant une affectation au 30 novembre de l'année N. Démissions.

Source : DEPP, Panels des personnels issus de BSA.

POUR EN SAVOIR PLUS

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	325
B. LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AESH.....	331

CHIFFRES-CLÉS RENTRÉE 2024

- **134 800** accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)
 - dont **94 % de femmes**
 - dont **64 %** d'AESH en **CDI**
- Une progression des effectifs **de 5 %** sur 1 an
- Une **quotité travaillée** qui reste **stable** (63 % d'un temps plein)

SOURCE

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

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

CHAMP

Les personnels dénombrés sont les 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 PIAL interviennent dans tous les établissements d'un même PIAL.

Les PIAL ont été déployés progressivement à partir de la rentrée 2019.

AVERTISSEMENT

Des travaux de fiabilisation de notre source de données nous contraignent à suspendre momentanément la publication des informations

sur les bénéficiaires de l'obligation à l'emploi (BOE) dans ce chapitre du *Panorama*.

A. LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES AESH

À la rentrée 2024, 134 775 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, ils sont plus nombreux que les enseignants du second degré privé.

Depuis la rentrée 2020, date à laquelle tous les contrats aidés ont basculé en contrat d'AESH, le nombre d'AESH a augmenté de 17 % (**Figure 12.3**). L'augmentation en équivalent temps plein (ETP) est un peu plus rapide (+19 %), témoignant d'un léger allongement de la quotité de travail.

Huit AESH sur dix sont rattachés à un PIAL inter degré

À la rentrée 2024, 10 % des AESH exercent leurs fonctions dans le premier degré, 6 % dans le second degré et 84 % 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 2024.

Six AESH sur dix sont désormais en CDI

86 100 AESH sont en CDI à la rentrée 2024, ce qui représente 64 % d'entre eux. 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. À partir du 1^{er} 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.

Par ailleurs, les AESH se voient souvent proposer des temps incomplets : ils exercent en moyenne à 63 % d'un temps plein, ce qui est proche du temps de scolarisation des élèves. Ces quotités de temps de travail sont plus élevées selon qu'ils exercent dans le second degré (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 61 %).

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 45,3 ans en 2023 à 45,6 ans en 2024. Ainsi, la part des 50 ans ou plus augmente d'un point en 2024 passant à 39 % et la part des moins de 35 ans diminue d'un point passant à 15 % entre 2023 et 2024. Cette augmentation de l'âge s'inscrit dans une tendance à long terme puisque depuis 2020 l'âge moyen des AESH a augmenté d'1 an. De même, la part des moins de 35 ans a baissé de 3,5 points et la part des 50 ans ou plus a augmenté dans les mêmes proportions.

570 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 (accompagnants des élèves en situation de handicap). Des vacataires ou des contractuels sont recrutés pour les autres personnels en situation de handicap qui exercent leurs fonctions dans les services déconcentrés (rectorats ou directions des services départementaux de l'Éducation nationale), car les AESH n'exercent qu'en établissements scolaires.

À la rentrée 2024, parmi les 570 APSH recensés, un peu plus d'un tiers interviennent auprès d'enseignants du premier degré dans les écoles (**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 2024, 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. La région académique des Hauts-de-France et celle de la Normandie sont les académies de France hexagonale où la part des jeunes AESH est la plus élevée (18 % de moins de 35 ans). Dans les DROM, la part des moins de 35 ans

est particulièrement forte à Mayotte (45 %) et en Guyane (51 %). À *contrario*, la Bretagne est la région académique où les AESH âgés de 50 ans ou plus sont les plus fréquents (46 %), suivie par la Corse (45 %). La part des femmes, de 93 % en moyenne, est moins élevée dans l'académie de Paris (81 %) et, dans les DROM, en Guyane (86 %).

Que sont devenus à la rentrée 2024 les AESH présents à la rentrée 2021 ?

Parmi les 119 000 personnels qui étaient AESH à la rentrée 2021, 73 % sont toujours AESH à la rentrée 2024, dont 96 % en CDI. Un quart ne sont plus en activité dans l'éducation nationale, 1 % sont devenus enseignants (**Figure 12.6**).

Les AESH qui sont partis entre 2021 et 2024 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 2021 et 40 % avaient plus de 50 ans. Ces proportions étaient respectivement de 14 % et 36 % pour les AESH toujours en poste. Ils se caractérisent aussi par une quotité moyenne de travail plus faible à la rentrée 2021 (61 % d'un temps plein au lieu de 63 % pour ceux qui sont restés en poste).

Parmi les 50 200 personnels qui étaient AESH à la rentrée 2017, une plus forte proportion que pour les AESH en 2021 l'était toujours trois ans après : 78 %, dont seulement 44 % 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
1 ^{er} degré	Femmes	12 593	9		16	40	45,8	98,2	61,9	7 797
	Hommes	857	1		41	28	40,3	97,1	60,2	516
	Ensemble	13 450	10	94	17	39	45,5	98,1	61,8	8 313
2 nd degré	Femmes	6 819	5		14	44	46,8	92,1	69,3	4 717
	Hommes	876	1		25	38	44,5	89,7	71,3	624
	Ensemble	7 695	6	89	15	44	46,6	91,8	69,5	5 341
inter degré	Femmes	107 107	79		15	38	45,7	98,0	63,0	67 450
	Hommes	6 523	5		26	36	43,8	97,0	64,8	4 222
	Ensemble	113 630	84	94	15	38	45,6	98,0	63,1	71 673
Ensemble des AESH	Femmes	126 519	94		15	39	45,8	97,7	63,2	79 964
	Hommes	8 256	6		27	36	43,5	96,2	65,0	5 362
	Ensemble	134 775	100	94	15	39	45,6	97,6	63,4	85 326

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. Le temps incomplet est un temps de travail choisi par l'administration en fonction de ses besoins, il n'inclut pas le temps partiel qui est un temps de travail choisi par l'agent.

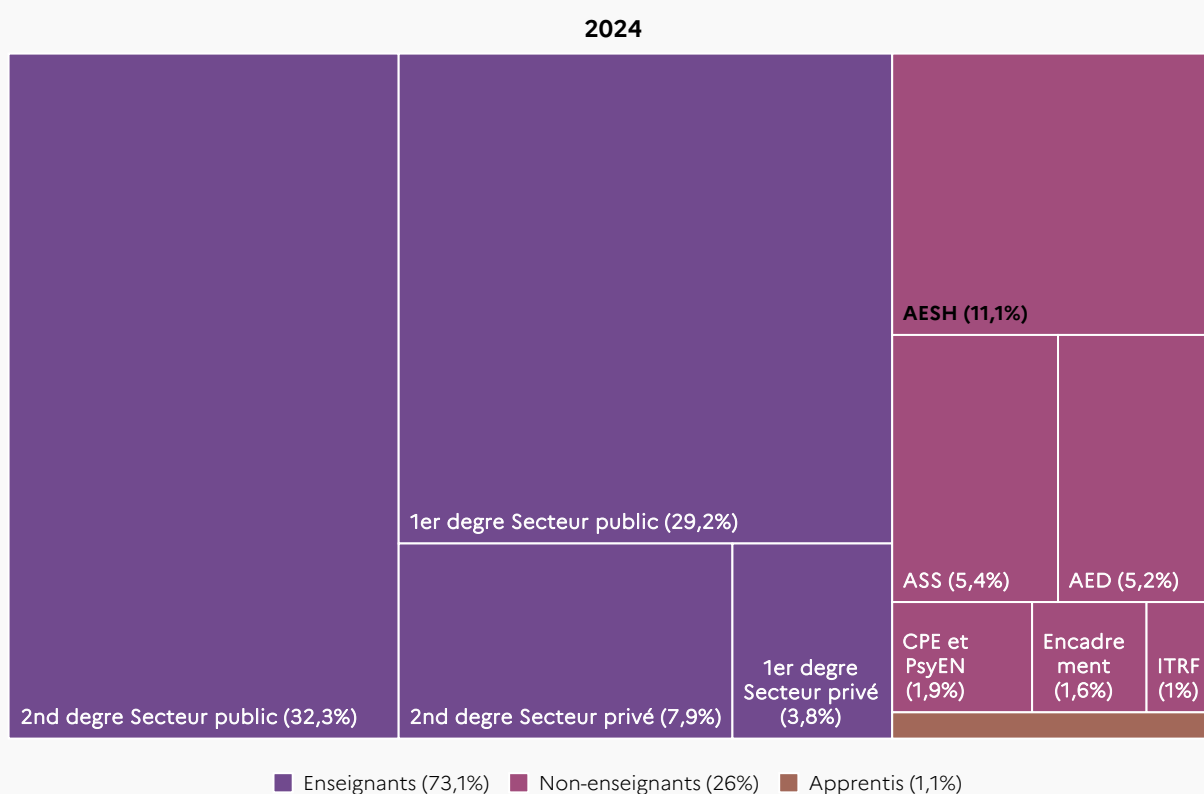
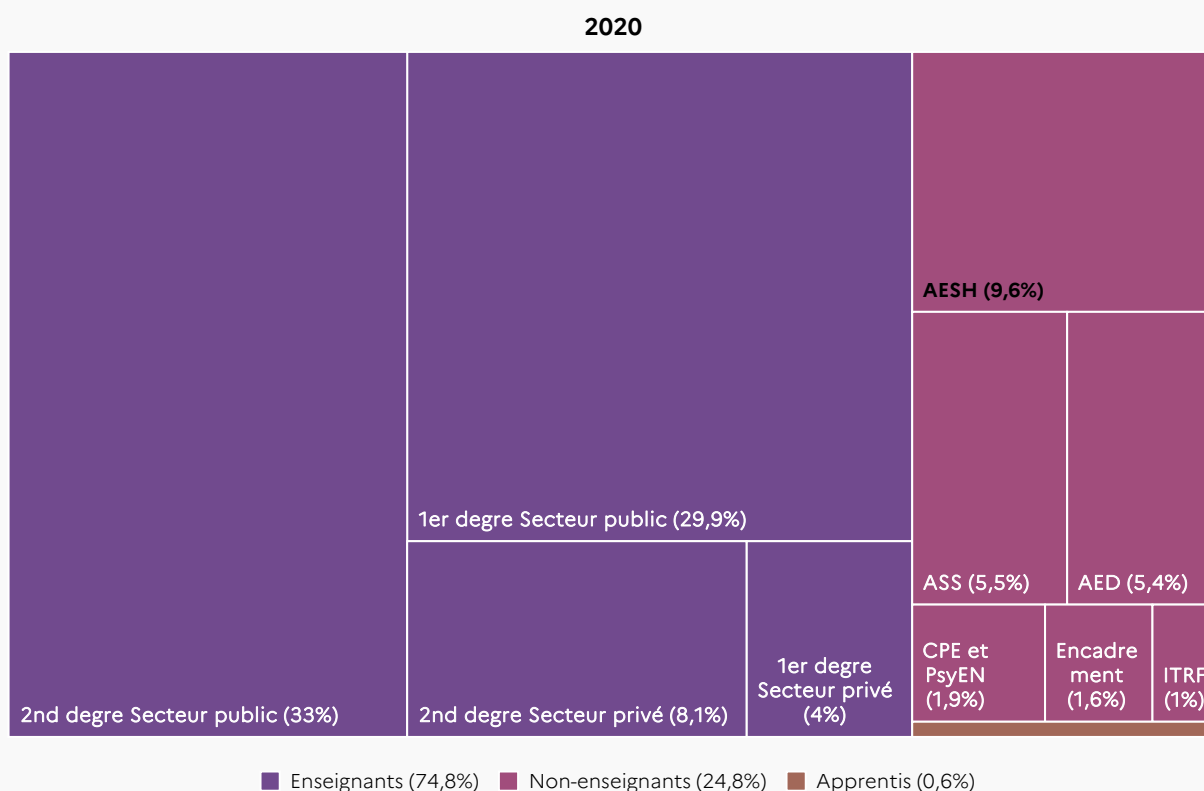
2. La quotité moyenne désigne la quotité de travail réalisée par l'agent, qu'il soit à temps plein, à temps incomplet ou à temps partiel.

Lecture : À la rentrée 2024, parmi les 134 775 AESH, on compte 94 % de femmes, 15 % de personnes de moins de 35 ans et 39 % de personnes de 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 45,6 ans. 97,6 % sont à temps incomplet. Leur quotité moyenne de travail est de 63,4 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 85 326 personnes.

Champ : France, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 12.2 – Les AESH parmi l'ensemble des personnels



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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 2024.

Figure 12.3 – Évolution des effectifs d'AESH depuis 4 ans (hors contrats aidés)

	2020	2021	2022	2023	2024	Évolution 2020-2024	Évolution 2023-2024
Effectifs des AESH	115 305	119 018	121 580	128 466	134 775	16,9	4,9
dont en CDI	18 094	19 176	24 474	78 393	86 118	375,9	9,9
% CDI	15,7	16,1	20,1	61,0	63,9		
ETP des AESH	71 612	74 639	76 615	81 164	85 326	19,1	5,1
Quotite moyenne	62,1	62,7	63	63,2	63,4	2,1	0,3
quotite moyenne CDD	61,2	61,8	62,0	61,2	61,4	0,3	0,3
quotite moyenne CDI	67,1	67,5	67,0	64,4	64,5	-3,9	0,2
Age moyen	44,6	45	45,1	45,3	45,6	2,2	0,7
% des moins de 35 ans	18,8	17,7	17,1	16,3	15,3		
% des 50 ans ou plus	35,3	36,3	36,6	37,5	38,7		

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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 2024.Figure 12.4 – Évolution des AESH depuis 4 ans (hors contrats aidés)
selon le type de mission

		2020	2021	2022	2023	2024
Accompagnant enseignant en situation de handicap (APSH)	1 ^{er} degré	206	217	221	200	198
	2 nd degré	431	416	393	388	371
	Ensemble	637	633	614	588	569
Accompagnant élève collectif	1 ^{er} degré	1 751	1 136	668	494	436
	2 nd degré	1 810	1 292	808	639	544
	Ensemble	3 561	2 428	1 476	1 133	980
Accompagnant élève individuel	1 ^{er} degré	18 550	12 737	4 692	4 248	4 738
	2 nd degré	8 178	5 531	2 115	1 500	1 276
	Ensemble	26 728	18 268	6 807	5 748	6 014
Accompagnant élève mutualisé	1 ^{er} degré	19 012	12 992	5 211	1 321	1 006
	2 nd degré	7 653	5 204	2 558	1 071	813
	Ensemble	26 665	18 196	7 769	2 392	1 819
Accompagnant élève organisé en pôle inclusif d'accompagnement localisé (PIAL)	1 ^{er} degré	7 520	9 743	10 338	8 162	7 072
	2 nd degré	5 629	6 844	6 876	5 412	4 689
	Inter degré	44 564	62 905	87 698	105 027	113 630
	Ensemble	57 713	79 492	104 912	118 601	125 391
Ensemble	1^{er} degré	47 039	36 825	21 130	14 426	13 450
	2nd degré	23 702	19 288	12 752	9 013	7 695
	Inter degré	44 564	62 905	87 698	105 027	113 630
	Ensemble	115 305	119 018	121 580	128 466	134 775

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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 2024.

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	2 052	2	96	15	39	45,5	62,6	1 284
Grenoble	7 533	6	96	14	40	46,0	62,7	4 720
Lyon	7 550	6	94	16	38	45,4	64,8	4 895
Auvergne-Rhône-Alpes	17 135	13	95	15	39	45,6	63,6	10 899
Besançon	1 683	1	94	11	42	46,6	60,8	1 023
Dijon	3 100	2	94	13	42	46,4	60	1 860
Bourgogne-Franche-Comté	4 783	4	94	12	42	46,5	60,3	2 882
Bretagne (Rennes)	6 760	5	93	11	46	47,5	63,1	4 264
Centre-Val-de-Loire (Orléans-Tours)	3 858	3	94	17	36	44,8	63,4	2 445
Corse	476	0	96	15	45	46,7	54,9	261
Nancy-Metz	4 249	3	95	13	43	46,5	65,2	2 768
Reims	2 461	2	95	16	37	45,4	58,2	1 433
Strasbourg	2 998	2	93	19	34	44,1	64,3	1 927
Grand Est	9 708	7	94	16	38	45,5	63,1	6 128
Amiens	4 285	3	95	22	31	43,2	65,3	2 797
Lille	10 527	8	95	16	34	44,5	62,8	6 610
Hauts-de-France	14 812	11	95	18	33	44,1	63,5	9 407
Créteil	8 328	6	95	16	36	45,2	65,1	5 421
Paris	3 318	2	81	23	41	45,2	62	2 057
Versailles	10 051	7	95	13	41	46,4	63,8	6 411
Île-de-France	21 697	16	93	16	39	45,7	64	13 889
Normandie	5 945	4	94	18	36	44,8	64,2	3 816
Bordeaux	6 648	5	95	13	42	46,4	60,9	4 046
Limoges	1 520	1	93	17	37	45,0	59,2	899
Poitiers	3 003	2	93	12	43	46,9	64,9	1 948
Nouvelle-Aquitaine	11 171	8	94	13	42	46,4	61,7	6 893
Montpellier	6 691	5	94	14	42	46,5	63,1	4 219
Toulouse	8 148	6	94	14	39	46,1	64,9	5 287
Occitanie	14 839	11	94	14	41	46,3	64,1	9 506
Pays de la Loire (Nantes)	6 476	5	94	14	40	45,9	62,2	4 026
Aix-Marseille	7 185	5	94	13	41	46,6	64,1	4 563
Nice	3 872	3	96	11	45	47,4	65,8	2 550
Provence-Alpes-Côte d'Azur	11 057	8	95	12	42	46,9	64,7	7 113
France métropolitaine	128 717	96	94	15	39	45,8	63,4	81 529
Guadeloupe	1 127	1	94	18	37	45,0	54,8	617
Guyane	869	1	86	51	17	36,3	63,8	555
Martinique	703	1	94	12	47	47,2	68,8	484
Mayotte	333	0	92	45	6	36,0	68,1	227
Réunion	3 026	2	90	25	24	41,9	63,3	1 915
Ensemble DROM	6 058	4	91	27	27	42,0	62,7	3 797
France	134 775	100	94	15	39	45,6	63,4	85 326

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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 2024.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Figure 12.6 – Évolution professionnelle des AESH au bout de 3 ans, cohorte 2021

Situation à la rentrée 2024	Rentrée 2021 : Caractéristiques des AESH						
	Effectifs des AESH à la rentrée 2021 (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	87 156	73	93	14	36	45,2	63,2
dont en CDI	83 636	70	93	14	36	45,2	63,4
Enseignant titulaire	758	1	92	40	5	36,7	62,5
Enseignants non titulaires ou apprentis	590	0	89	31	15	39,6	64,8
Non enseignants titulaires	182	0	95	26	18	40,8	70,8
AED	392	0	89	47	12	36,5	63
Plus en activité à l'éducation nationale	29 940	25	91	26	40	44,9	61,1
Total	119 018	100	92	18	36	45	62,7

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : Parmi les 119 018 AESH à la rentrée 2021, 73 % sont toujours AESH à la rentrée 2024. Pour ceux qui sont restés AESH, au moment de leur observation à la rentrée 2021, on compte 93 % de femmes, 14 % de personnes de moins de 35 ans et 36 % de personnes de 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 45,2 ans. Leur quotité moyenne de travail est de 63,2 %.

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 2024.

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
Enseignant titulaire	259	1	88	43	4	36,5	62,6
Enseignants non titulaires ou apprentis	147	0	88	33	10	38,5	62,1
Non enseignants titulaires	94	0	94	35	10	38,6	69,9
AED	141	0	79	63	9	32,4	57,1
Plus en activité à l'éducation nationale	10 609	21	91	34	28	41,4	57,8
Total	50 237	100	93	22	27	42,8	60,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : parmi les 50 237 AESH à la rentrée 2017, 78 % sont toujours AESH à la rentrée 2020. Pour ceux qui sont restés AESH, au moment de leur observation à la rentrée 2017, on compte 94 % de femmes, 19 % de personnes de moins de 35 ans et 27 % de personnes de 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 43,3 ans. Leur quotité moyenne de travail est de 60,5 %.

Champ : France, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

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

B. LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AESH

1. La rémunération en 2023

Durant l'année civile 2023, les AESH ont en moyenne perçu un salaire net mensuel de 1 030 € (**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 63 % d'un temps plein en 2023. Si tous les AESH exerçaient leur fonction à temps plein, alors le salaire net mensuel moyen s'élèverait à 1 580 €, 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 1 000 € nets par mois contre 1 040 € 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 1 000 € alors que celui des CDI est de 1 140 €.

Figure 12.8 – Salaires mensuels moyens des AESH

	Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
En CDD	1 240	1 000	1 560
En CDI	1 420	1 140	1 640
Moins de 30 ans	1 250	1 000	1 570
30-49 ans	1 300	1 040	1 600
50 ans ou plus	1 260	1 010	1 560
Femmes	1 280	1 030	1 580
Hommes	1 330	1 070	1 580
Ratio F/H	0,96	0,96	1,00
Ensemble	1 280	1 030	1 580

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Unité : salaire en euros.

Champ : France hors Mayotte, public.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Les principales mesures réglementaires en 2023

En 2023, la rémunération des AESH a été impactée par diverses mesures réglementaires venues relever le niveau de salaire.

Sur le volet indiciaire, la grille de rémunération des AESH a été révisée : 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, à compter du 1er septembre 2023, une indemnité de fonction est créée : elle est versée mensuellement à tous les AESH sur la base de 1 529 € bruts annuels pour un temps plein. Par ailleurs, dès le 1er janvier 2023, les AESH exerçant dans les réseaux d'éducation prioritaire perçoivent désormais l'indemnité REP/REP+.

2. Les congés pour raison de santé et les congés accueil d'enfant

En 2023-2024, 43 % des AESH ont eu au moins un congé pour raison de santé. Cette proportion augmente peu si on intègre les congés de maternité, paternité ou adoption (44 %) (**Figure 12.9**). C'est une proportion plus faible que pour l'ensemble des personnels rémunérés par l'éducation nationale (45 % - voir **chapitre 9**). Après 40 ans, la proportion d'AESH ayant eu au moins un congé pour raison de santé est similaire à l'ensemble des personnels. Avant 40 ans, elle est

plus faible : 41 % contre 45 % pour l'ensemble des personnels avant 30 ans et 43 % contre 49 % entre 30 et 39 ans.

En moyenne, un AESH est arrêté 13 jours sur l'année pour des raisons de santé et 9 jours pour les seuls CMO (**Figure 12.10**). C'est proche du nombre de jours moyen d'arrêt de l'ensemble de personnels (avec respectivement 14 jours et 9 jours)

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	42,2	0,7	1,9	43,7	1,8	0,0	44,3	119 979
	Hommes	30,6	0,5	0,9	31,5	n.c.	0,9	31,9	8 487
Âge	Moins de 30 ans	40,6	0,1	1,5	41,1	5,9	0,2	43,0	10 468
	De 30 à 39 ans	41,7	0,2	1,4	42,5	4,7	0,2	44,4	27 812
	De 40 à 49 ans	40,7	0,6	1,8	42,1	0,5	0,1	42,3	41 961
	50 ans ou plus	42,1	1,2	2,3	44,2	0,0	0,0	44,2	48 225
Total		41,5	0,7	1,9	42,9	1,7	0,1	43,5	128 466

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

n.c. : non concernés.

Lecture : au cours de l'année scolaire 2023-2024, 43,5 % des AESH 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 2023-2024 des AESH en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

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	9,8	1,9	1,1	12,8	2,0	0,0	14,8	119 979
	Hommes	6,8	1,3	0,5	8,6	n.c.	0,2	8,8	8 487
Âge	Moins de 30 ans	8,2	0,2	0,5	8,9	6,3	0,0	15,3	10 468
	De 30 à 39 ans	9,0	0,6	0,7	10,3	5,6	0,0	15,9	27 812
	De 40 à 49 ans	9,1	1,6	1,0	11,7	0,6	0,0	12,3	41 961
	50 ans ou plus	10,7	3,1	1,4	15,2	0,0	0,0	15,2	48 225
Total		9,6	1,9	1,0	12,5	1,9	0,0	14,4	128 466

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

n.c. : non concernés.

Lecture : au cours de l'année scolaire 2023-2024, un AESH est absent en cumulé 14,4 jours pour raison de santé et accueil d'enfant en moyenne.

Note : la somme en ligne des proportions est supérieure au total (tous congés), les agents pouvant avoir pris des congés de types différents au cours de l'année.

Champ : France, congés pour raison de santé et accueil d'enfant au cours de l'année scolaire 2023-2024 des AESH en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

3. Le bien-être au travail

Le Baromètre du bien-être au travail est une enquête qui interroge périodiquement les personnels de l'éducation nationale exerçant en école ou en établissement scolaire sur différents aspects relatifs à leur satisfaction au travail (voir **chapitre 13**). La deuxième édition de cette enquête, menée au printemps 2023, a interrogé pour la première fois les AESH.

Quatre AESH sur dix interviennent à la fois dans le premier degré et dans le second degré

Selon ce baromètre, la moitié des AESH déclare faire des interventions mutualisées, c'est-à-dire qu'ils accompagnent plusieurs élèves, plus d'un tiers effectuent des interventions individualisées et 13 % des interventions collectives auprès des élèves (classes Ulis).

Quatre AESH sur dix déclarent intervenir à la fois en école et en établissement du second degré, en lien avec le fonctionnement des PIAL inter degrés. Par ailleurs, un quart des AESH interviennent dans un seul établissement du second degré, un autre quart interviennent dans une seule école et 8 % interviennent dans plusieurs écoles (très rarement

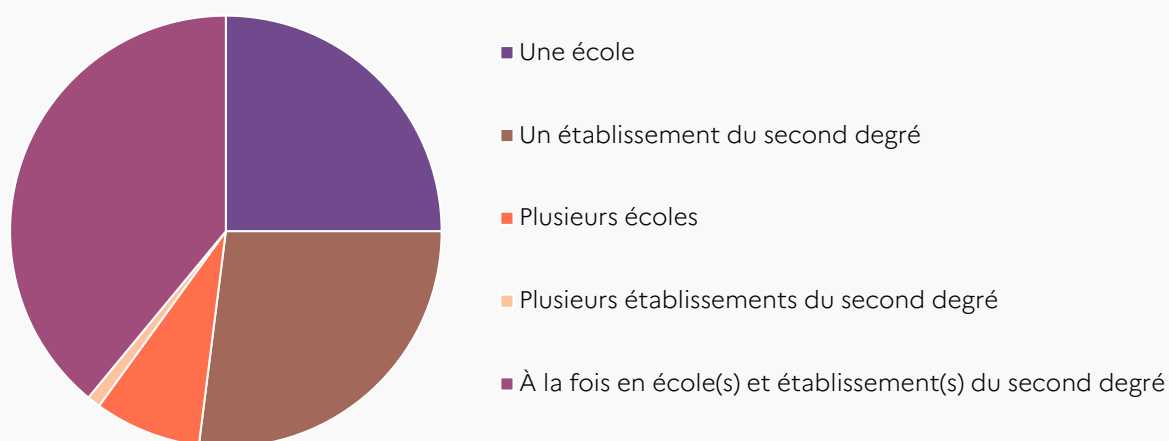
dans plusieurs établissements du second degré) (**Figure 12.11**).

Enfin, une majorité des AESH interrogés interviennent auprès de plusieurs élèves : 44 % accompagnent 2 à 3 élèves, 43 % 4 élèves ou plus, alors que seulement 13 % interviennent auprès d'un seul élève.

Les AESH évaluent leur satisfaction professionnelle à 7,1 sur 10

Les AESH évaluent leur satisfaction professionnelle en moyenne à 7,1 sur 10, une note supérieure à celle attribuée par l'ensemble des personnels de l'éducation nationale (6,1) et similaire à celle attribuée par les Français en emploi (**Figure 12.12**). En particulier, ils sont plus satisfaits de l'équilibre entre leur vie personnelle et professionnelle (7,9 sur 10 contre 5,6 sur 10 pour l'ensemble des personnels en établissements scolaires). Leurs déclarations sont au contraire légèrement moins favorables que celles de l'ensemble des personnels de l'éducation nationale concernant la satisfaction quant à leur niveau de rémunération (2,1 contre 3,2 sur 10) et leurs perspectives de carrière (2,2 contre 2,8 sur 10).

Figure 12.11 – Lieux d'intervention des AESH interrogés dans le baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale 2023

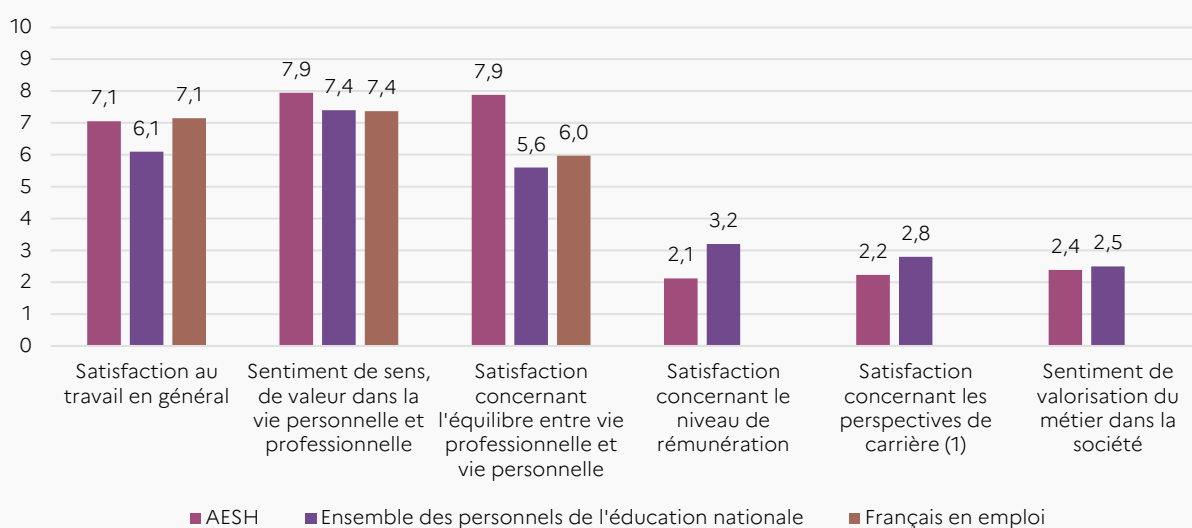


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Champ : France, AESH.

Source : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, 2023.

Figure 12.12 – Satisfaction des AESH vis-à-vis de leur travail, comparée à celle des autres personnels de l'éducation nationale exerçant dans en école ou établissement scolaire, et aux Français en emploi (notes sur 10)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : au printemps 2023, les AESH rapportent une satisfaction professionnelle de 7,1 sur 10, contre 6,1 en moyenne pour l'ensemble des personnels de l'éducation nationale et 7,1 sur 10 pour l'ensemble des Français en emploi.

Champ : France, AESH.

Source : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, 2023.

Insee, Cepremap, plate-forme « Bien-être » de l'enquête de conjoncture auprès des ménages, juin 2023.

4. Les acteurs qui accompagnent les AESH

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 122 à la rentrée 2024 (**Figure 12.13**). 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 2 428 à la rentrée 2024. Ils sont toujours en augmentation depuis la rentrée 2020 (+ 12 %). 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 998 à la rentrée 2024. 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 12.13 – Effectifs des personnels pour le pilotage et l'accompagnement des AESH

	2020	2021	2022	2023	2024
IEN adaptation scolaire handicap	128	130	122	128	122
Enseignants référents	2 177	2 264	2 313	2 372	2 428
Dont secteur privé	186	198	206	218	220
AESH référents	206	390	448	712	998

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, 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 2024.

13. LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL, LE CLIMAT SCOLAIRE ET LA VICTIMATION

A. LE BIEN ÊTRE AU TRAVAIL DES PERSONNELS DES ÉTABLISSEMENTS DU PREMIER ET DU SECOND DEGRÉS.....	340
B. LE CLIMAT SCOLAIRE ET L'EXPOSITION DES PERSONNELS DU SECOND DEGRÉ AUX ATTEINTES.....	358

CHIFFRES-CLÉS 2024

Le climat scolaire et l'exposition des personnels du second degré aux atteintes à la personne et aux biens

- **60 %** des personnels du second degré déclarent que leur établissement offre un climat d'apprentissage favorable aux élèves
- **51 %** estiment qu'il y a peu ou pas de violence au sein de leur établissement
- **42 %** ont subi de l'arrogance ou du mépris au moins une fois au cours de l'année scolaire
Des élèves sont identifiés comme auteurs de ces atteintes par **64 %** des personnels concernés
- **27 %** ont été confrontés à un refus ou une contestation d'enseignement ou d'exercice de leurs missions au moins une fois au cours de l'année scolaire
Des élèves sont identifiés comme auteurs de ces faits par **77 %** des personnels concernés
- **38 %** signalent au moins une atteinte pour un motif professionnel, qui constitue le motif le plus souvent cité

SOURCES

La direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) mène régulièrement des enquêtes auprès des personnels de l'éducation nationale afin d'appréhender leur perception de leurs conditions de travail. Parmi ces dispositifs, le Baromètre du bien-être au travail a interrogé au printemps 2023 un échantillon représentatif de l'ensemble des personnels de l'éducation nationale exerçant en école ou en établissement scolaire, et l'Enquête nationale de climat scolaire et de victimation a été menée au printemps 2024 auprès des personnels du second degré.

Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale de 2022 et 2023

L'enquête Baromètre du bien-être au travail a été conçue par la DEPP en collaboration avec des chercheurs de l'Observatoire du bien-être du CEPREMAP et du Conseil scientifique de l'éducation nationale. Un an après sa première édition, l'enquête a été reconduite au printemps 2023. Ce dispositif constitue un outil de connaissance et de suivi du bien-être au travail des personnels, et de diagnostic des conditions d'exercice les plus propices à son amélioration.

L'enquête aborde les multiples aspects du bien-être au travail : l'environnement de travail, les relations sociales dans le cadre professionnel, la rémunération, la formation, les perspectives de carrière, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et le sens associé au travail.

74 000 personnes y ont répondu au printemps 2023 ; 62 000 au printemps 2022.

Enquête nationale de climat scolaire et de victimation auprès des personnels du second degré de 2024

L'enquête nationale de climat scolaire et de victimation de 2024 s'inscrit dans la continuité des enquêtes réalisées périodiquement par la DEPP auprès des élèves et des personnels des établissements scolaires.

Elle a interrogé les personnels du second degré sur le climat scolaire et sur les éventuelles atteintes subies dans les établissements scolaires, que ces actes aient été ou non signalés au sein de l'établissement ou auprès des autorités académiques, policières, judiciaires ou administratives.

Elle s'articule autour de trois grands thèmes :

- Le climat scolaire aborde le sentiment des personnels vis-à-vis de l'ambiance dans l'établissement, dans la classe, mais également les relations entretenues avec les élèves, les parents d'élèves, les pairs et les autres personnels de l'établissement ;
- Les conditions de travail ;
- Les victimations subies, leurs conséquences et leurs éventuels traitements par les institutions.

35 000 personnels y ont répondu.

CHAMP

Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale de 2022 et 2023

L'enquête interroge les personnels des premier et second degrés exerçant dans les écoles et établissements scolaires, publics ou privés sous contrat, en France métropolitaine et dans les DOM. Dans le premier degré, sont interrogés : les enseignants, remplaçants ou non, et exerçant ou non une charge de direction. Dans le second degré, sont interrogés : les enseignants, remplaçants ou non, les personnels de direction, les personnels d'administration et les conseillers d'éducation. Les personnels du secteur médico-social de l'éducation nationale sont également interrogés : les assistants sociaux, les infirmiers, les médecins et les psychologues de l'éducation nationale. Les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) ont été interrogés pour la première fois lors de la deuxième édition, en 2023.

Enquête nationale de climat scolaire et de victimation auprès des personnels du second degré de 2024

L'enquête interroge d'une part les personnels des corps enseignants du second degré ayant au moins

une affectation sur une mission d'enseignement dans un établissement du second degré public ou privé sous contrat en France à la rentrée scolaire 2023, d'autre part les personnels de direction, d'éducation, d'administration ou médico-sociaux affectés en établissement du second degré du secteur public en France.

Chaque personnel enquêté est rattaché à un établissement. Les personnels multi-affectés, c'est-à-dire ayant exercé dans plusieurs établissements depuis la rentrée scolaire, ont été invités à répondre à l'enquête en se basant sur leur vécu au sein de leur établissement d'affectation principale. Tous les personnels affectés sur zone ou remplaçants sont exclus du champ de l'enquête : il s'agit des enseignants remplaçants sur la totalité de leur service ou des personnels affectés en circonscription, en DSDEN ou au rectorat (conseillers pédagogiques, RASED, chargés de mission, professeurs ressources...). Les personnels des établissements sanitaires et médico-sociaux et les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH), affectés dans des pôles inclusifs d'accompagnement localisé, ne sont pas non plus interrogés par l'enquête.

AVERTISSEMENT

Les résultats du Baromètre du bien-être au travail portent sur les données collectées aux printemps 2022 et 2023. La partie A de ce chapitre est donc

une reconduction à l'identique des résultats présentés dans l'édition 2023-2024.

A. LE BIEN ÊTRE AU TRAVAIL DES PERSONNELS DES ÉTABLISSEMENTS DU PREMIER ET DU SECOND DEGRÉS

Le bien-être au travail des personnels peut être mesuré par la note moyenne de satisfaction professionnelle. Celle-ci correspond à la moyenne des notes sur 10 attribuées par les personnels en réponse à la question « Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de votre travail en général ? » (0 signifiant pas du tout, 10 tout à fait). Cette question étant également posée dans des enquêtes en population générale, elle permet de comparer les personnels de l'éducation nationale à l'ensemble des personnes en emploi en France. À partir de cette note de satisfaction professionnelle, deux groupes sont distingués : les personnels « insatisfaits professionnellement », qui attribuent des notes entre 0 et 3 et les personnels « satisfaits professionnellement », qui attribuent des notes entre 8 et 10.

La perception qu'ont les personnels des différents aspects attenants au bien-être au travail est également mesurée par des notes sur 10 : le ressenti global vis-à-vis du travail, la satisfaction concernant les conditions de carrière, les conditions d'exercice et les rapports sociaux au travail. Ces notes sont présentées en moyenne pour l'ensemble des personnels, et sont accompagnées lorsque c'est possible d'une indication d'évolution entre les déclarations de 2022 et 2023. Les notes sont aussi présentées spécifiquement pour les groupes des personnels satisfaits et insatisfaits professionnellement. Ces derniers résultats ont une portée comparative : de façon générale, les déclarations des personnels les plus satisfaits sont plus favorables que celles des moins satisfaits, mais l'observation des écarts permet d'identifier les domaines vis-à-vis desquels le point de vue de ces deux groupes diverge le plus fortement.

1. La satisfaction professionnelle des personnels

Au printemps 2023, les personnels de l'éducation nationale exerçant dans les écoles et les établissements scolaires du second degré évaluent leur satisfaction professionnelle à 6,1 sur 10 en moyenne, un résultat stable par rapport à l'année précédente (sur l'ensemble des personnels hors AESH, la note moyenne sur 10 est 5,9 en 2023, contre 6,0 en 2022) (**Figure 13.1**). Comme en 2022, la satisfaction professionnelle des personnels de l'éducation nationale est inférieure à celle des personnes en emploi en France (7,1 sur 10) et de celles ayant un niveau de diplôme d'au moins bac+3 (7,3 sur 10). Les personnels satisfaits professionnellement représentent 29 % des personnels de l'éducation nationale, soit 21 points de moins que les personnes en emploi en France satisfaites professionnellement. Au contraire, les personnels de l'éducation nationale comptent 15 % de personnels insatisfaits professionnellement soit +10 points par rapport au niveau national. Les personnels de l'éducation nationale sont également plus susceptibles d'évaluer leur satisfaction professionnelle par des notes entre 4 et 7 sur 10 (57 %, soit +12 points par rapport au niveau national).

Les enseignants représentent la majorité de l'effectif des personnels de l'éducation nationale. Sans surprise, leur satisfaction professionnelle est donc

proche du niveau d'ensemble de 5,9 sur 10. La note est légèrement supérieure pour les enseignants exerçant dans le premier degré (6,0) par rapport à ceux exerçant dans le second degré (5,8). Cet écart est conforté par la distribution des notes déclarées : les enseignants du second degré sont plus fréquemment insatisfaits professionnellement (18 %) que ceux du premier degré (13 %). Un enseignant sur quatre, tant dans le premier que le second degré, se déclare satisfait de son travail. Ces proportions sont similaires à celles observées l'année précédente.

Les personnels de direction, d'administration et d'éducation du second degré, comme les personnels médico-sociaux, évaluent leur satisfaction professionnelle à des niveaux légèrement plus élevés que les enseignants (respectivement 6,3 et 6,1 sur 10). La proportion de personnels médico-sociaux satisfaits professionnellement progresse entre 2022 et 2023 (+7 points). La relative variabilité des déclarations pour cette catégorie professionnelle peut s'expliquer par leur effectif, plus réduit par rapport aux autres catégories de personnels.

Avec une satisfaction professionnelle estimée à 7,1 sur 10 en moyenne, les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) se démarquent des autres personnels de l'éducation nationale. Ce niveau de satisfaction est similaire à celui déclaré au niveau national. Les résultats des AESH pour 2022 ne

sont pas présentés, ces personnels ayant été interrogés sur leur bien-être au travail à partir de 2023. L'intégration des AESH, qui représentent 10 % des personnels de l'éducation nationale, au champ de l'enquête lors de sa dernière édition peut expliquer la progression de la proportion des personnels de l'éducation nationale satisfaits professionnellement par rapport à l'année précédente (+ 4 points).

La satisfaction professionnelle varie entre les femmes et les hommes et selon l'ancienneté

Le niveau de satisfaction professionnelle varie suivant l'expérience professionnelle. Il est plus élevé

pour les personnels qui exercent à l'éducation nationale depuis 5 ans ou moins que pour ceux en milieu de carrière, quelle que soit la mission exercée. Le niveau le plus faible est observé entre 21 et 35 ans d'ancienneté, avant un rebond en fin de carrière.

La satisfaction professionnelle des enseignants diffère également selon le sexe : les enseignantes ont un niveau de satisfaction professionnelle supérieur à celui de leurs collègues masculins de 0,5 point sur 10 dans le premier degré et 0,3 dans le second.

Figure 13.1 – Note de satisfaction professionnelle selon la catégorie de personnels, le sexe et l'ancienneté à l'éducation nationale

Catégorie de personnels			Note moyenne sur 10	Insatisfaits professionnellement (1)		Satisfaits professionnellement (1)	
				Part en 2023 (%)	Évolution par rapport à 2022 (pp)	Part en 2023 (%)	Évolution par rapport à 2022 (pp)
Premier degré – Enseignants	Ensemble		6,0	13	+1	25	+1
	Sexe	Femmes	6,1	12	+1	26	+1
		Hommes	5,6	20	+0	23	+2
	Ancienneté à l'éducation nationale	5 ans ou moins	6,3	11	+0	30	+3
		Entre 6 et 20 ans	6,0	13	+0	23	+1
		Entre 21 et 35 ans	6,0	14	+2	25	+1
		Plus de 35 ans	6,3	12	+2	35	+2
Second degré – Enseignants	Ensemble		5,8	18	+1	26	+1
	Sexe	Femmes	5,9	16	+1	26	+1
		Hommes	5,6	22	+0	26	+1
	Ancienneté à l'éducation nationale	5 ans ou moins	6,4	13	+1	36	+2
		Entre 6 et 20 ans	5,8	18	+0	24	+0
		Entre 21 et 35 ans	5,6	21	+0	23	+1
		Plus de 35 ans	5,9	21	+1	31	+3
Second degré – personnels de direction, d'administration et d'éducation	Ensemble		6,3	14	+2	36	+0
	Sexe	Femmes	6,1	12	+2	36	+1
		Hommes	6,4	17	+4	33	-2
	Ancienneté à l'éducation nationale	5 ans ou moins	6,7	10	+1	43	+3
		Entre 6 et 20 ans	6,4	12	+1	36	+2
		Entre 21 et 35 ans	6,2	15	+3	33	-2
		Plus de 35 ans	6,3	15	+6	37	-4
Accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)	Ensemble		7,1	6		47	+0
	Sexe	Femmes	7,1	6		47	+0
		Hommes	7,0	7		45	+0
	Ancienneté à l'éducation nationale	5 ans ou moins	7,3	4		51	+0
		Entre 6 et 20 ans	6,9	8		42	+0
		Entre 21 et 35 ans	6,7	0		49	+0
		Plus de 35 ans	5,1	39		39	+0
Personnels médico-sociaux	Ensemble		6,1	12	-5	28	+7
	Sexe	Femmes	6,2	12	-5	28	+8
		Hommes	5,7	22	+0	25	+1
	Ancienneté à l'éducation nationale	5 ans ou moins	6,5	9	-2	36	+9
		Entre 6 et 20 ans	6,0	13	-4	24	+5
		Entre 21 et 35 ans	6,0	14	-7	25	+6
		Plus de 35 ans	6,0	16	-7	28	+1
Ensemble des personnels de l'éducation nationale	y compris les AESH (2)	en 2023	6,1	15	+0	29	+4
		à l'exclusion des AESH (2)	5,9	16	+1	26	+1
		en 2022	6,0	15		25	
Français en emploi			7,1	5	+0	50	+0
Français en emploi de niveau bac + 3 ou plus			7,3	4	+2	53	+3

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. Les personnels insatisfaits professionnellement attribuent une note entre 0 et 3 sur 10 en réponse à la question "Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de votre travail en général ?", les personnels satisfaits professionnellement attribuent une note entre 8 et 10 sur 10.

2. À la différence de l'édition 2022, l'édition 2023 de l'enquête permet de présenter une note de satisfaction professionnelle attribuée en moyenne par l'ensemble des personnels de l'éducation nationale, y compris les AESH (6,1 sur 10). La note moyenne de satisfaction professionnelle attribuée par l'ensemble des personnels en 2023 est également présentée à l'exclusion des AESH (5,9 sur 10) afin de permettre une comparaison à champ constant avec la note moyenne attribuée en 2022 (6,0 sur 10).

Lecture : les enseignants du premier degré évaluent leur satisfaction professionnelle à 6,0 sur 10 en moyenne. 13 % d'entre eux attribuent une note entre 0 et 3 sur 10.

Champ : France, personnels de l'éducation nationale des établissements des premier et second degrés.

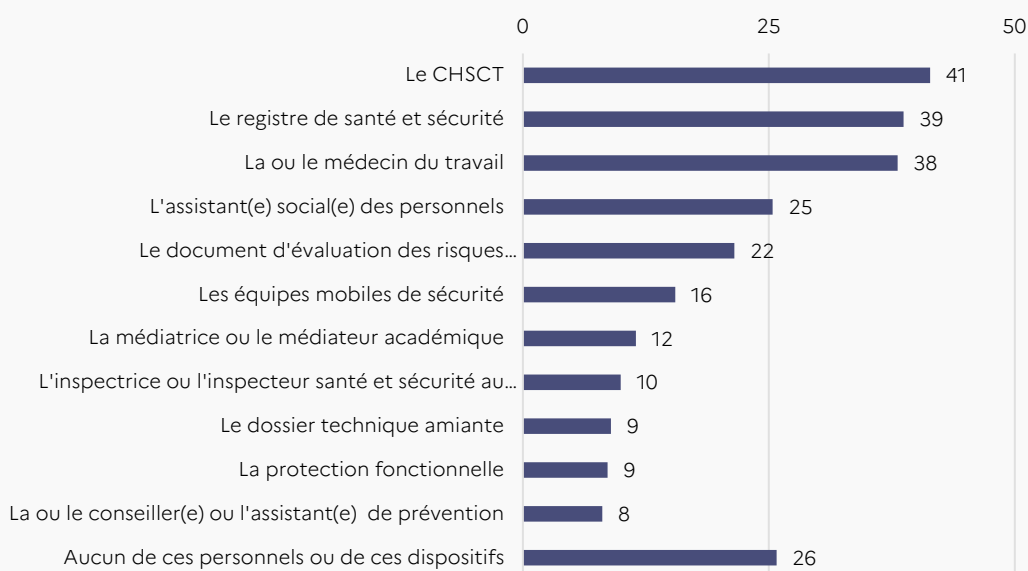
Source : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, éditions 2022 et 2023.

Insee, Cepremap, plate-forme « Bien-être » de l'enquête de conjoncture auprès des ménages, juin 2023.

LA CONNAISSANCE DES DISPOSITIFS DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION PAR LES PERSONNELS DES ÉTABLISSEMENTS DES PREMIER ET SECOND DEGRÉS

Les personnels de l'éducation nationale exerçant en école ou établissement scolaire du second degré ont répondu à une question sur leur connaissance des différents dispositifs de prévention et de protection de la santé au travail (**Figure 13.2**). Ils sont 41 % à se dire familiers avec le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et 39 % avec le registre de santé et sécurité au travail. Le médecin du travail et l'assistant social des personnels sont des acteurs connus par respectivement 38 % et 25 % des personnels. Le document d'évaluation des risques professionnels, les équipes mobiles de sécurité, le médiateur académique et l'inspecteur santé et sécurité au travail sont connus par moins d'un personnel sur cinq, tandis que le dossier technique amiante, la protection fonctionnelle et le conseiller ou assistant de prévention sont connus de moins d'un personnel sur dix. Un quart des personnels de l'éducation nationale déclarent qu'ils n'ont connaissance d'aucun de ces dispositifs ou acteurs.

Figure 13.2 – Connaissance des dispositifs de prévention et de protection par les personnels de l'éducation nationale (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Champ : France, personnels de l'éducation nationale des établissements des premier et second degrés.
Source : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, 2023.

2. Le ressenti global vis-à-vis du travail

Des métiers perçus comme porteurs de sens mais faiblement valorisés dans la société

Au printemps 2023, comme l'année précédente, les personnels de l'éducation nationale décrivent un ressenti mitigé vis-à-vis de leur métier. Ils partagent le sentiment que leur métier est très faiblement valorisé dans la société. À cet égard, ce sont les enseignants du second degré qui attribuent, en moyenne, la note la plus faible (2,3 sur 10) et les personnels de direction, d'administration et d'éducation du second degré la note la plus élevée (3,5) (**Figure 13.3**). À l'opposé, le sentiment que ce qu'ils font dans leur vie personnelle et professionnelle a du sens, de la valeur, comme l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres, sont évalués à des niveaux supérieurs à 7 sur 10, quelle que soit la catégorie professionnelle.

Dans le cadre de leur travail, les personnels éprouvent de la fierté à des niveaux proches de 6 sur

10 quelle que soit la catégorie professionnelle, à l'exception des AESH qui expriment ce sentiment de fierté à un niveau nettement supérieur (7,7). De la même manière, les sentiments d'épanouissement et d'enthousiasme sont estimés par les personnels en moyenne entre 5 et 6 sur 10, tandis que les AESH attribuent des notes plus élevées (respectivement 6,9 et 7,2 sur 10).

Le niveau d'épuisement est évalué par des notes entre 6,2 et 7,2 sur 10, la lassitude entre 5,2 et 5,7 et l'anxiété entre 5,4 et 6,1 par l'ensemble des catégories de personnels hormis les AESH. Ces sentiments sont ressentis à des niveaux plus faibles pour cette dernière catégorie, avec des écarts d'au moins 1 point avec les déclarations des autres personnels. Les enseignants du premier degré se démarquent avec des déclarations reflétant des niveaux plus élevés d'épuisement (7,2 sur 10) et d'anxiété (6,1).

Figure 13.3 – Ressenti des personnels vis-à-vis de leur travail (notes sur 10)

	Ensemble des personnels		Insatisfaits professionnellement (1)	Satisfaits professionnellement (1)
	Note moyenne sur 10 en 2023	Évolution par rapport à la note attribuée en 2022	Note moyenne sur 10 en 2023	Note moyenne sur 10 en 2023
Enseignants du premier degré				
Sentiment que le métier est valorisé dans la société	2,5	+0,0	1,0	3,5
Sentiment que ce qui est fait dans la vie personnelle et professionnelle a du sens, de la valeur	7,6	+0,0	5,1	9,0
Impression de faire quelque chose d'utile aux autres	7,8		5,8	8,8
Sentiment de fierté liée au métier	6,2	+0,0	3,6	7,7
Sentiment d'épanouissement lié au métier	5,7	-0,1	2,7	7,5
Sentiment d'enthousiasme lié au métier	6,0	+0,0	3,1	7,6
Sentiment d'épuisement lié au métier	7,2	+0,1	8,7	6,1
Sentiment de lassitude liée au métier	5,4	+0,0	8,0	3,5
Sentiment d'anxiété liée au métier	6,1	+0,1	7,8	4,9
Enseignants du second degré				
Sentiment que le métier est valorisé dans la société	2,3	+0,0	0,9	3,5
Sentiment que ce qui est fait dans la vie personnelle et professionnelle a du sens, de la valeur	7,1	+0,1	4,3	8,9
Impression de faire quelque chose d'utile aux autres	7,0		4,4	8,6
Sentiment de fierté liée au métier	5,6	+0,0	2,9	7,6
Sentiment d'épanouissement lié au métier	5,4	+0,0	2,3	7,5
Sentiment d'enthousiasme lié au métier	5,6	+0,0	2,6	7,7
Sentiment d'épuisement lié au métier	6,7	+0,0	8,0	5,4
Sentiment de lassitude liée au métier	5,7	+0,0	7,9	3,5
Sentiment d'anxiété liée au métier	5,5	+0,1	7,0	4,2
Personnels de direction, d'administration et d'encadrement du second degré				
Sentiment que le métier est valorisé dans la société	3,5	+0,0	1,7	4,5
Sentiment que ce qui est fait dans la vie personnelle et professionnelle a du sens, de la valeur	7,3	+0,0	4,5	8,7
Impression de faire quelque chose d'utile aux autres	7,6		5,3	8,7
Sentiment de fierté liée au métier	6,2	+0,0	3,2	7,7
Sentiment d'épanouissement lié au métier	5,7	-0,1	2,3	7,5
Sentiment d'enthousiasme lié au métier	5,9	+0,0	2,5	7,7
Sentiment d'épuisement lié au métier	6,3	+0,1	7,8	5,3
Sentiment de lassitude liée au métier	5,2	+0,0	7,6	3,5
Sentiment d'anxiété liée au métier	5,6	+0,1	7,2	4,5

Figure 13.3 – (suite)

	Ensemble des personnels		Insatisfaits professionnellement (1)	Satisfaits professionnellement (1)
	Note moyenne sur 10 en 2023	Évolution par rapport à la note attribuée en 2022	Note moyenne sur 10 en 2023	Note moyenne sur 10 en 2023
Accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)				
Sentiment que le métier est valorisé dans la société	2,4		0,6	3,0
Sentiment que ce qui est fait dans la vie personnelle et professionnelle a du sens, de la valeur	8,0		4,7	8,9
Impression de faire quelque chose d'utile aux autres	8,6		6,2	9,3
Sentiment de fierté liée au métier	7,7		4,7	8,6
Sentiment d'épanouissement lié au métier	6,9		3,1	8,1
Sentiment d'enthousiasme lié au métier	7,2		3,7	8,3
Sentiment d'épuisement lié au métier	5,5		6,3	5,1
Sentiment de lassitude liée au métier	3,9		6,2	2,9
Sentiment d'anxiété liée au métier	4,1		5,6	3,4
Personnels médico-sociaux				
Sentiment que le métier est valorisé dans la société	3,1	+0,4	1,4	3,9
Sentiment que ce qui est fait dans la vie personnelle et professionnelle a du sens, de la valeur	7,5	+0,3	5,0	8,8
Impression de faire quelque chose d'utile aux autres	7,9		5,9	8,9
Sentiment de fierté liée au métier	6,0	+0,3	3,4	7,6
Sentiment d'épanouissement lié au métier	5,6	+0,3	2,7	7,5
Sentiment d'enthousiasme lié au métier	5,7	+0,4	2,7	7,5
Sentiment d'épuisement lié au métier	6,2	-0,4	7,8	4,6
Sentiment de lassitude liée au métier	5,2	-0,3	7,7	3,3
Sentiment d'anxiété liée au métier	5,4	-0,1	6,8	4,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. Les personnels insatisfaits professionnellement attribuent une note entre 0 et 3 sur 10 en réponse à la question "Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de votre travail en général ?", les personnels satisfaits professionnellement attribuent une note entre 8 et 10 sur 10.

Lecture : au printemps 2023, les enseignants du premier degré notent le sentiment que leur métier est valorisé dans la société à 2,5 sur 10 en moyenne, une note stable par rapport à leurs déclarations en 2022. Le sentiment de valorisation du métier dans la société est évalué à 1,0 sur 10 par les enseignants du premier degré dont la satisfaction professionnelle est faible (entre 0 et 3 sur 10) et à 3,5 sur 10 par ceux dont la satisfaction professionnelle est élevée (entre 8 et 10 sur 10).

Champ : France, personnels de l'éducation nationale des établissements des premier et second degrés.

Source : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, éditions 2022 et 2023.

3. Les conditions de carrière

Un niveau élevé d'insatisfaction concernant la rémunération et les perspectives de carrière, stable entre 2022 et 2023

Interrogés sur leur satisfaction concernant leur niveau de rémunération, les personnels de l'éducation nationale attribuent en 2023, comme l'année précédente, des notes faibles. Les enseignants du premier degré l'évaluent à 3,2 sur 10 et ceux du second degré à 3,3 (**Figure 13.4**). De même pour la satisfaction concernant les perspectives de carrière, évaluée par les enseignants du premier degré à 3,0 sur 10 et à 2,8 par ceux du second degré. Les déclarations des personnels médico-sociaux sont proches de ces niveaux : leur satisfaction est estimée à 3,6 vis-à-vis de la rémunération, 2,9 vis-à-vis des perspectives de carrière. Dans ces deux domaines, les personnels de direction, d'administration et d'éducation attribuent des scores faibles également, mais plus élevés que les autres catégories professionnelles, notamment pour ce qui est des perspectives de carrière (3,6 sur 10). Au contraire, avec les notes respectives de 2,1 et 2,2 sur 10, les AESH se déclarent plus insatisfaits que les autres personnels.

L'expression d'une surcharge de travail

En réponse à la question « *Estimez-vous que votre charge de travail est trop importante ?* », les notes élevées attribuées par les personnels traduisent la perception d'une surcharge de travail. Hormis les AESH (4,5 sur 10), les autres catégories professionnelles l'estiment à un niveau dépassant 7

sur 10. Les enseignants du premier degré se distinguent de ceux du second degré avec une note moyenne de 7,8 sur 10 pour les premiers, contre 7,1 sur 10 pour les seconds. En ce qui concerne la fin de carrière, les souhaits d'aménager leur emploi du temps à l'approche de la retraite et de partir en retraite le plus tôt possible sont exprimés par les personnels à des niveaux dépassant globalement 7 sur 10. Ces scores progressent en 2023, année marquée par une réforme repoussant l'âge légal de départ à la retraite.

L'équilibre entre vie personnelle et professionnelle est apprécié à un niveau variable selon les catégories de personnels. Les enseignants du premier et du second degré, ainsi que les personnels de direction, d'administration et d'éducation expriment une satisfaction modérée (respectivement 5,0, 5,4 et 5,4 sur 10). Pour l'ensemble des catégories interrogées en 2022 et 2023, la satisfaction dans ce domaine diminue entre les deux années, en particulier pour les personnels de direction, d'administration et d'éducation du second degré (-0,8 point). Pour les personnels médico-sociaux, le niveau de satisfaction vis-à-vis de l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle est stable entre les deux années, et plus élevé que les catégories de personnels précédentes (6,2). Il est plus élevé encore pour les AESH (7,9). Enfin, le temps de transport reste en 2023 un sujet de satisfaction globalement élevée pour l'ensemble des catégories, avec des scores supérieurs à 7 sur 10.

Figure 13.4 – Satisfaction des personnels concernant leurs conditions de carrière (notes sur 10)

		Ensemble des personnels		Insatisfaits professionnellement (1)	Satisfaits professionnellement (1)
		Note moyenne sur 10 en 2023	Évolution par rapport à la note attribuée en 2022	Note moyenne sur 10 en 2023	Note moyenne sur 10 en 2023
Enseignants du premier degré					
Satisfaction concernant	le niveau de rémunération	3,2	-0,2	1,8	4,2
	les perspectives de carrière (avancement, promotion, rémunération)	3,0	-0,1	1,3	4,1
Impression que la charge de travail est trop importante		7,8		8,5	7,1
Souhait d'aménager son emploi du temps à l'approche de la retraite		8,7	+0,3	8,9	8,4
Souhait de partir à la retraite le plus tôt possible		7,4	+0,4	8,5	6,6
Satisfaction concernant	l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	5,0	-0,6	2,8	6,3
	le temps de transport	8,1	+0,0	7,3	8,5
Enseignants du second degré					
Satisfaction concernant	le niveau de rémunération	3,3	-0,1	1,8	4,4
	les perspectives de carrière (avancement, promotion, rémunération)	2,8	-0,1	1,3	4,0
Impression que la charge de travail est trop importante		7,1		7,7	6,3
Souhait d'aménager son emploi du temps à l'approche de la retraite		8,7	+0,2	8,9	8,4
Souhait de partir à la retraite le plus tôt possible		7,2	+0,3	8,4	6,1
Satisfaction concernant	l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	5,4	-0,4	3,5	6,9
	le temps de transport	7,4	-0,1	6,6	8,0
Personnels de direction, d'administration et d'encadrement du second degré					
Satisfaction concernant	le niveau de rémunération	3,8	-0,2	2,6	4,4
	les perspectives de carrière (avancement, promotion, rémunération)	3,6	-0,2	1,9	4,5
Impression que la charge de travail est trop importante		7,2		7,9	6,6
Souhait d'aménager son emploi du temps à l'approche de la retraite		8,4	+0,4	8,7	8,0
Souhait de partir à la retraite le plus tôt possible		7,2	+0,4	8,0	6,5
Satisfaction concernant	l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	5,4	-0,8	3,2	6,8
	le temps de transport	8,2	-0,1	7,6	8,5

13.4 – (suite)

		Ensemble des personnels		Insatisfaits professionnellement (1)	Satisfaits professionnellement (1)
		Note moyenne sur 10 en 2023	Évolution par rapport à la note attribuée en 2022	Note moyenne sur 10 en 2023	Note moyenne sur 10 en 2023
Accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)					
Satisfaction concernant	le niveau de rémunération	2,1		0,6	2,8
	les perspectives de carrière (avancement, promotion, rémunération)	2,2		0,4	3,0
Impression que la charge de travail est trop importante		4,5		5,5	4,1
Souhait d'aménager son emploi du temps à l'approche de la retraite		7,1		7,4	7,0
Souhait de partir à la retraite le plus tôt possible		5,9		7,1	5,4
Satisfaction concernant	l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	7,9		5,7	8,6
	le temps de transport	8,3		7,0	8,7
Personnels médico-sociaux					
Satisfaction concernant	le niveau de rémunération	3,6	+0,1	2,3	4,2
	les perspectives de carrière (avancement, promotion, rémunération)	2,9	-0,1	1,4	3,7
Impression que la charge de travail est trop importante		7,6		8,2	6,8
Souhait d'aménager son emploi du temps à l'approche de la retraite		8,5	+0,3	8,7	8,2
Souhait de partir à la retraite le plus tôt possible		7,1	+0,1	8,1	6,3
Satisfaction concernant	l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	6,2	-0,1	4,2	7,5
	le temps de transport	7,4	+0,1	6,1	8,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. Les personnels insatisfaits professionnellement attribuent une note entre 0 et 3 sur 10 en réponse à la question "Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de votre travail en général ?", les personnels satisfaits professionnellement attribuent une note entre 8 et 10 sur 10.

Lecture : au printemps 2023, les enseignants du premier degré estiment leur satisfaction concernant leur niveau de rémunération à 3,2 sur 10 en moyenne, une note de 0,2 point inférieure à celle attribuée en 2022. La satisfaction concernant le niveau de rémunération est évaluée à 1,8 sur 10 par les enseignants du premier degré dont la satisfaction professionnelle est faible (entre 0 et 3 sur 10) et à 4,2 sur 10 par ceux dont la satisfaction professionnelle est élevée (entre 8 et 10 sur 10).

Champ : France, personnels de l'éducation nationale des établissements des premier et second degrés.

Source : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, éditions 2022 et 2023.

4. Les conditions d'exercice

Une satisfaction modérée concernant les conditions de travail

Concernant leurs conditions de travail, les enseignants des premier et second degrés, ainsi que les personnels médico-sociaux, rapportent une satisfaction légèrement inférieure à 5 sur 10, et légèrement inférieure à 6 sur 10 pour les personnels de direction, d'administration et d'éducation et les AESH (**Figure 13.5**). Le nombre trop élevé d'élèves en classe ou dans les établissements est considéré comme un frein important à l'exercice des missions par les enseignants du premier degré (7,5 sur 10) et du second degré (7,8), les AESH (6,0) et les personnels médico-sociaux (8,1). Les aspects relatifs aux locaux, aux équipements et au manque de formation viennent ensuite. Ce classement diffère pour les personnels de direction, d'administration et d'éducation, qui identifient le manque de formation comme une entrave plus importante à l'exercice de leur métier (4,8). L'année précédente, en 2022, les personnels avaient évalué ces entraves dans un contexte d'application des mesures contre l'épidémie de coronavirus, et c'était alors la crise sanitaire qui ressortait comme l'entrave la plus importante à l'exercice des missions.

Une atmosphère de travail globalement appréciée et sécurisante

Quelle que soit leur catégorie professionnelle, les personnels de l'éducation nationale font des déclarations qui reflètent une bonne appréciation de leur lieu de travail. Ils estiment à plus de 7 sur 10 leur satisfaction concernant les écoles, les collèges ou les lycées où ils exercent. Le sentiment de sécurité dans et aux abords des écoles et établissements s'élève à des niveaux proches de 8 sur 10. Le sentiment de parvenir à gérer le comportement des élèves dans l'enceinte des écoles et des établissements scolaires est évalué en moyenne par des notes entre 7 et 8 sur 10 et le sentiment de pouvoir aborder tous les sujets souhaités avec les élèves est évalué par des notes entre 6 et 8 sur 10.

Les enseignants et les personnels de direction, d'administration et d'éducation ont également évalué leur ressenti vis-à-vis de l'ambiance de travail. Dans les écoles, les enseignants du premier degré ont le sentiment qu'il existe une culture de partage des responsabilités (6,8 sur 10), une culture de collaboration qui se traduit par un soutien mutuel (7,3) et qu'ils peuvent compter les uns sur les autres (7,6). Dans les collèges et les lycées, les enseignants du second degré et les personnels de direction, d'administration et d'éducation évaluent ces sentiments par des notes légèrement plus modérées (entre 5 et 6 sur 10).

Figure 13.5 – Satisfaction des personnels concernant leurs conditions d'exercice (notes sur 10)

		Ensemble des personnels		Insatisfaits professionnellement (1)	Satisfaits professionnellement (1)
		Note moyenne sur 10 en 2023	Évolution par rapport à la note attribuée en 2022	Note moyenne sur 10 en 2023	Note moyenne sur 10 en 2023
Enseignants du premier degré					
Satisfaction concernant les conditions de travail		4,6	-0,2	2,0	6,1
Degré d'empêchement du métier lié	à un nombre trop élevé d'élèves en classe	7,5		8,2	6,9
	aux équipements et aux outils	6,2	+0,3	6,7	5,8
	aux locaux et lieux de travail	5,8	+0,6	6,6	5,2
	à un manque de formation	4,8	-0,3	4,8	4,8
Appréciation de l'école comme lieu d'exercice		7,3	-0,1	4,5	8,6
Sentiment de sécurité au sein et aux abords de l'école		7,8	-0,2	6,8	8,4
Sentiment de parvenir à gérer le comportement des élèves dans l'école		7,8	+0,0	7,2	8,2
Sentiment de pouvoir aborder tous les sujets souhaités avec les élèves		7,0	-0,3	6,1	7,6
Sentiment qu'il existe dans l'école une culture de partage des responsabilités face aux problèmes à traiter		6,8		5,4	7,5
Sentiment qu'il existe dans l'école une culture de collaboration qui se traduit par un soutien mutuel		7,3		6,1	7,9
Sentiment que les enseignants peuvent compter les uns sur les autres		7,6		6,5	8,1
Enseignants du second degré					
Satisfaction concernant les conditions de travail		4,8	-0,1	2,4	6,6
Degré d'empêchement du métier lié	à un nombre trop élevé d'élèves en classe	7,8		8,5	6,9
	aux équipements et aux outils	5,8	+0,3	6,4	5,2
	aux locaux et lieux de travail	5,5	+0,5	6,2	4,7
	à un manque de formation	4,8	+1,0	4,8	4,8
Appréciation de l'établissement comme lieu d'exercice		6,8	+0,0	4,1	8,5
Sentiment de sécurité au sein et aux abords de l'établissement		8,0	-0,2	7,1	8,7
Sentiment de parvenir à gérer le comportement des élèves dans l'établissement		7,3	-0,2	6,6	7,9
Sentiment de pouvoir aborder tous les sujets souhaités avec les élèves		6,7	-0,4	5,7	7,4
Sentiment qu'il existe dans l'établissement une culture de partage des responsabilités face aux problèmes à traiter		5,1		3,5	6,4
Sentiment qu'il existe dans l'école une culture de collaboration qui se traduit par un soutien mutuel		5,7		4,2	6,8
Sentiment que les enseignants peuvent compter les uns sur les autres		6,5		5,4	7,3

Figure 13.5 – (suite)

		Ensemble des personnels		Insatisfaits professionnellement (1)	Satisfaits professionnellement (1)
		Note moyenne sur 10 en 2023	Évolution par rapport à la note attribuée en 2022	Note moyenne sur 10 en 2023	Note moyenne sur 10 en 2023
Personnels de direction, d'administration et d'encadrement du second degré					
Satisfaction concernant les conditions de travail		5,5	-0,3	2,6	7,1
Degré d'empêchement du métier lié	à un nombre trop élevé d'élèves dans l'établissement	4,2		4,8	3,7
	aux équipements et aux outils	4,4	+0,2	4,6	3,9
	aux locaux et lieux de travail	4,5	+0,4	5,0	4,0
	à un manque de formation	4,8	+0,5	4,8	4,8
Appréciation de l'établissement comme lieu d'exercice		7,1	-0,1	3,8	8,7
Sentiment de sécurité au sein et aux abords de l'établissement		8,2	+0,0	7,5	8,6
Sentiment de parvenir à gérer le comportement des élèves dans l'établissement		7,8	+0,0	7,5	8,1
Sentiment de pouvoir aborder tous les sujets souhaités avec les élèves		6,8	-0,1	6,3	7,2
Sentiment qu'il existe dans l'établissement une culture de partage des responsabilités face aux problèmes à traiter		5,5		3,6	6,6
Sentiment qu'il existe dans l'école une culture de collaboration qui se traduit par un soutien mutuel		5,8		3,7	6,9
Sentiment que les personnels peuvent compter les uns sur les autres		6,0		5,0	6,6
Accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)					
Satisfaction concernant les conditions de travail		5,6		2,1	6,7
Degré d'empêchement du métier lié	à un nombre trop élevé d'élèves dans l'établissement	6,0		6,6	5,5
	aux équipements et aux outils	5,3		5,7	5,1
	aux locaux et lieux de travail	5,2		5,6	4,9
	à un manque de formation	4,8		4,8	4,8
Appréciation des écoles ou établissements comme lieux d'exercice		8,4		5,8	9,2
Sentiment de sécurité au sein et aux abords des écoles ou établissements d'exercice		8,2		7,2	8,6
Sentiment de parvenir à gérer le comportement des élèves dans les écoles ou établissements		7,9		7,4	8,4
Sentiment de pouvoir aborder tous les sujets souhaités avec les élèves		6,7		5,2	7,2
Personnels médico-sociaux					
Satisfaction concernant les conditions de travail		4,8	+0,2	2,3	6,4
Degré d'empêchement du métier lié	à un nombre trop élevé d'élèves dans l'établissement	8,1		8,8	7,4
	aux équipements et aux outils	6,1	+0,1	7,0	5,7
	aux locaux et lieux de travail	6,2	+0,5	7,2	5,6
	à un manque de formation	4,8	-0,2	4,8	4,8
Appréciation des écoles ou établissements comme lieux d'exercice		7,2	+0,2	4,9	8,6
Sentiment de sécurité au sein et aux abords des écoles ou établissements d'exercice		8,0	-0,2	7,4	8,4
Sentiment de parvenir à gérer le comportement des élèves dans les écoles ou établissements		7,4	-0,1	6,9	7,9
Sentiment de pouvoir aborder tous les sujets souhaités avec les élèves		7,8	-0,2	7,1	8,3

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. Les personnels insatisfaits professionnellement attribuent une note entre 0 et 3 sur 10 en réponse à la question "Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de votre travail en général ?", les personnels satisfaits professionnellement attribuent une note entre 8 et 10 sur 10.

Lecture : au printemps 2023, les enseignants du premier degré estiment leur satisfaction concernant leurs conditions de travail à 4,6 sur 10 en moyenne, une note de 0,2 point inférieure à celle attribuée en 2022. La satisfaction concernant les conditions de travail est évaluée à 2,0 sur 10 par les enseignants du premier degré dont la satisfaction professionnelle est faible (entre 0 et 3 sur 10) et à 6,1 sur 10 par ceux dont la satisfaction professionnelle est élevée (entre 8 et 10 sur 10).

Champ : France, personnels de l'éducation nationale des établissements des premier et second degrés.

Source : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, éditions 2022 et 2023.

5. Les rapports sociaux au travail

Bonnes satisfactions concernant les relations avec les élèves et les collègues, moindre avec les parents d'élèves

Les relations sociales des personnels avec les membres de la communauté éducative se passent globalement bien. Ils se sentent respectés par les élèves : les enseignants des premier et second degrés évaluent ce sentiment de respect par des notes supérieures ou égales à 7 sur 10, et supérieures ou égales à 8 pour les personnels de direction, d'administration et d'éducation, les AESH et les personnels médico-sociaux (**Figure 13.6**). Le sentiment d'être respectés par les parents d'élèves est légèrement moindre : les enseignants du premier et du second degrés l'estiment respectivement à 6,1 et 6,2 sur 10, tandis que les autres personnels attribuent des notes supérieures à 7 sur 10. Quelle que soit leur catégorie professionnelle, les personnels partagent, à un degré élevé, le sentiment d'être soutenus par leurs collègues en cas de problème (notes comprises entre 7 et 8 sur 10). Les déclarations des personnels au printemps 2023 confirment la tendance de l'année précédente (les notes ne sont toutefois pas présentées, la satisfaction des personnels concernant leurs relations sociales au travail ayant alors été évaluée selon une autre échelle de mesure).

Un lien de confiance plus fort avec les représentants hiérarchiques et institutionnels les plus proches

Les personnels évaluent le sentiment d'avoir le soutien de leur hiérarchie en cas de problème à des

niveaux compris entre 6 et 7 sur 10, à l'exception des enseignants du premier degré. Cette note est en effet plus faible pour les enseignants du premier degré, où le supérieur hiérarchique est l'inspecteur de l'éducation nationale de circonscription, que pour ceux du second degré, où le supérieur hiérarchique est le chef d'établissement (5,1 contre 6,0 sur 10).

L'estimation par les personnels du sentiment d'avoir la confiance de leur inspecteur et la confiance de leur ministre éclaire par ailleurs leur perception de l'institution scolaire. Les enseignants font davantage confiance à leur inspecteur qu'à leur ministre (6,8 contre 2,9 sur 10 dans le premier degré ; 6,8 contre 2,7 sur 10 dans le second degré). Le sentiment d'avoir la confiance du ministre est également évalué par des notes faibles par les personnels de direction, d'administration et d'éducation (4,1), les AESH (3,8) et les personnels médico-sociaux (3,6).

Des relations avec l'administration modérément appréciées

Les relations avec l'administration constituent un sujet de satisfaction modérée, tant concernant les délais de traitement des demandes, l'évaluation professionnelle, la gestion de carrière que l'animation et l'accompagnement dans l'exercice des missions. Sur ces différents aspects, les personnels expriment une satisfaction proche de 5 sur 10 quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Figure 13.6 – Déclarations des personnels concernant leurs rapports sociaux au travail (notes sur 10)

		Ensemble des personnels		Insatisfaits professionnellement	Satisfaits professionnellement (1)
		Note moyenne sur 10 en 2023	Évolution par rapport à la note attribuée en 2022	Note moyenne sur 10 en 2023	Note moyenne sur 10 en 2023
Enseignants du premier degré					
Sentiment d'être respecté(e)	par les élèves	7,4		6,1	8,3
	par les parents d'élèves	6,1		4,5	7,3
Sentiment d'être soutenu(e)	par ses collègues en cas de problème	8,0		6,9	8,6
	par sa hiérarchie en cas de problème	5,1		2,8	6,4
Sentiment d'avoir la confiance	de l'inspecteur	6,8	+0,1	4,9	7,8
	du ministre	2,9	+0,2	1,4	4,3
Satisfaction concernant	les relations avec l'administration pour la gestion de carrière	5,1	+0,2	3,7	5,9
	les relations avec l'administration pour l'évaluation professionnelle	5,3	+0,2	3,9	6,1
	les relations avec l'administration pour l'animation et l'accompagnement dans l'exercice des missions	4,9	+0,1	3,6	5,8
	les délais de traitement des demandes par l'administration	5,6	-0,2	4,4	6,3
Enseignants du second degré					
Sentiment d'être respecté(e)	par les élèves	7,0		5,6	8,1
	par les parents d'élèves	6,2		4,7	7,4
Sentiment d'être soutenu(e)	par ses collègues en cas de problème	7,5		6,4	8,2
	par sa hiérarchie en cas de problème	6,0		3,9	7,5
Sentiment d'avoir la confiance	de l'inspecteur	6,8	+0,0	5,2	7,9
	du ministre	2,7	+0,4	1,2	4,4
Satisfaction concernant	les relations avec l'administration pour la gestion de carrière	5,1	-0,1	3,7	6,2
	les relations avec l'administration pour l'évaluation professionnelle	5,3	-0,2	3,9	6,5
	les relations avec l'administration pour l'animation et l'accompagnement dans l'exercice des missions	5,0	-0,2	3,5	6,2
	les délais de traitement des demandes par l'administration	5,6	-0,2	4,4	6,6

Figure 13.6 – (suite)

		Ensemble des personnels		Insatisfaits professionnellement	Satisfaits professionnellement (1)
		Note moyenne sur 10 en 2023	Évolution par rapport à la note attribuée en 2022	Note moyenne sur 10 en 2023	Note moyenne sur 10 en 2023
Personnels de direction, d'administration et d'encadrement du second degré					
Sentiment d'être respecté(e)	par les élèves	8,0		7,5	8,5
	par les parents d'élèves	7,2		6,2	7,8
Sentiment d'être soutenu(e)	par ses collègues en cas de problème	7,3		5,6	8,2
	par sa hiérarchie en cas de problème	6,7		3,9	8,1
Sentiment d'avoir la confiance du ministre		4,1	+0,4	2,3	5,3
Satisfaction concernant	les relations avec l'administration pour la gestion de carrière	5,4	-1,0	3,9	6,2
	les relations avec l'administration pour l'évaluation professionnelle	5,5	-1,1	3,9	6,5
	les relations avec l'administration pour l'animation et l'accompagnement dans l'exercice des missions	5,0	-1,5	3,2	6,0
	les délais de traitement des demandes par l'administration	5,5	-0,4	4,1	6,3
Accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)					
Sentiment d'être respecté(e)	par les élèves	7,6		8,2	6,1
	par les parents d'élèves	7,4		8,1	5,7
Sentiment d'être soutenu(e)	par ses collègues en cas de problème	8,0		8,7	5,6
	par sa hiérarchie en cas de problème	7,0		8,0	3,7
Sentiment d'avoir la confiance du ministre		3,8		4,6	2,1
Satisfaction concernant	les relations avec l'administration pour la gestion de carrière	5,2		6,1	2,7
	les relations avec l'administration pour l'évaluation professionnelle	5,7		6,5	3,6
	les relations avec l'administration pour l'animation et l'accompagnement dans l'exercice des missions	5,2		6,2	2,3
	les délais de traitement des demandes par l'administration	5,8		6,5	3,8

Figure 13.6 – (suite)

		Ensemble des personnels		Insatisfaits professionnellement	Satisfaits professionnellement (1)
		Note moyenne sur 10 en 2023	Évolution par rapport à la note attribuée en 2022	Note moyenne sur 10 en 2023	Note moyenne sur 10 en 2023
Personnels médico-sociaux					
Sentiment d'être respecté(e)	par les élèves	8,2		8,6	7,8
	par les parents d'élèves	7,4		8,0	6,6
Sentiment d'être soutenu(e)	par ses collègues en cas de problème	7,1		8,2	5,5
	par sa hiérarchie en cas de problème	6,4		7,7	4,2
Sentiment d'avoir la confiance du ministre		3,6	+0,9	5,0	1,8
Satisfaction concernant	les relations avec l'administration pour la gestion de carrière	4,8	-0,7	5,6	3,5
	les relations avec l'administration pour l'évaluation professionnelle	5,6	-0,3	6,4	4,3
	les relations avec l'administration pour l'animation et l'accompagnement dans l'exercice des missions	5,3	+0,5	6,4	3,6
	les délais de traitement des demandes par l'administration	5,3	+0,3	6,1	4,1

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

1. Les personnels insatisfaits professionnellement attribuent une note entre 0 et 3 sur 10 en réponse à la question "Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de votre travail en général ?", les personnels satisfaits professionnellement attribuent une note entre 8 et 10 sur 10.

Lecture : au printemps 2023, les enseignants du premier degré estiment leur sentiment d'avoir la confiance de leur inspecteur à 6,8 sur 10 en moyenne, une note de 0,1 point supérieure à celle attribuée en 2022. Le sentiment d'avoir la confiance de l'inspecteur est évalué à 4,9 sur 10 par les enseignants du premier degré dont la satisfaction professionnelle est faible (entre 0 et 3 sur 10) et à 7,8 sur 10 par ceux dont la satisfaction professionnelle est élevée (entre 8 et 10 sur 10).

Champ : France, personnels de l'éducation nationale des établissements des premier et second degrés.

Source : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, éditions 2022 et 2023.

6. Des déclarations différenciées selon le niveau global de satisfaction professionnelle

Comparer les déclarations des personnels les plus satisfaits de leur travail (29 % des personnels évaluent leur satisfaction professionnelle entre 8 et 10 sur 10) et celles des plus insatisfaits (15 % évaluent leur satisfaction professionnelle entre 0 et 3 sur 10) permet d'appréhender les aspects qui peuvent peser sur la différence de bien-être global au travail. Les différences de perception se traduisent par des écarts d'en moyenne 2,5 points entre les notes sur 10 attribuées par les deux groupes de personnels, mais cet écart peut varier selon le domaine décrit.

Une appréciation de l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle, des relations avec la hiérarchie et des conditions d'exercice nettement moins favorables pour les personnels insatisfaits professionnellement

Interrogés sur les sentiments éprouvés vis-à-vis du travail, les personnels satisfaits et insatisfaits professionnellement se distinguent particulièrement par les niveaux de fierté, d'épanouissement et d'enthousiasme ressentis : l'écart entre les notes attribuées en moyenne par les deux groupes de personnels dépassant 4 points sur 10 (**Figure 13.3**). Par comparaison, les personnels satisfaits et insatisfaits professionnellement ont un ressenti plus proche vis-à-vis du sentiment de déficit de valorisation de leur métier dans la société et de leur niveau d'anxiété au travail, avec des écarts inférieurs à 3 points.

L'équilibre entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle est également un sujet de divergence entre les personnels : les plus satisfaits professionnellement rapportent des niveaux de satisfaction dépassant 6 sur 10 sur cet aspect. Ce qui est en moyenne supérieur de 3 points aux déclarations des personnels les moins satisfaits de leur travail (**Figure 13.4**).

Enfin, le sentiment d'avoir le soutien de sa hiérarchie en cas de problème constitue un sujet de

différenciation entre les personnels satisfaits et insatisfaits professionnellement, avec des écarts dépassant 3 points sur 10 en moyenne entre leurs réponses (**Figure 13.5** et **Figure 13.6**). Les personnels satisfaits et insatisfaits professionnellement font également des déclarations de satisfaction nettement divergentes concernant les conditions de travail et leur école ou établissement d'exercice. Les écarts constatés dans ces domaines sont variables selon la catégorie professionnelle mais proches de 4 points sur 10.

Le niveau de rémunération, les perspectives de carrières et le sentiment de sécurité sont perçus de façon tout aussi défavorable par les personnels satisfaits et insatisfaits de leur travail

Au contraire, avec des écarts relativement contenus, le niveau de rémunération et les perspectives de carrière apparaissent comme des domaines d'insatisfaction pour l'ensemble des personnels. Dans ces deux domaines, si les personnels insatisfaits professionnellement évaluent leur satisfaction à un niveau inférieur à 3 sur 10, les niveaux de satisfaction des personnels satisfaits professionnellement sont inférieurs à 5 sur 10. Les écarts entre les notes attribuées par ces deux groupes sont donc inférieurs à 3 points sur 10. Les personnels satisfaits et insatisfaits partagent par ailleurs une impression de surcharge de travail et revendiquent des besoins d'aménagements concernant la fin de carrière (écarts inférieurs ou égaux à 1,5 point sur 10).

De même, mais avec des niveaux d'appréciation plus favorables, les déclarations des personnels satisfaits et insatisfaits professionnellement sont relativement homogènes concernant le sentiment de sécurité dans et aux abords des établissements scolaires, les relations avec les élèves, les parents d'élèves et les collègues (écarts inférieurs à 3 points sur 10).

B. LE CLIMAT SCOLAIRE ET L'EXPOSITION DES PERSONNELS DU SECOND DEGRÉ AUX ATTEINTES

Au printemps 2024, une enquête de climat scolaire et de victimation a été menée auprès des personnels des établissements du second degré. Elle permet d'actualiser les résultats de la dernière enquête sur

ce sujet, conduite en 2019, et apporte un éclairage complémentaire aux données du Baromètre du bien-être au travail présentées dans la première partie de ce chapitre.

1. La perception de la violence scolaire et du climat d'apprentissage

Huit personnels du second degré sur dix déclarent ne pas ressentir d'appréhension avant d'aller au travail en raison du climat scolaire

Au printemps 2024, la moitié des personnels estiment qu'il y a peu ou pas de violence au sein de leur établissement, proportion stable par rapport à l'enquête 2019 (**Figure 13.7**). La proportion de personnels qui pensent que les règles de vie collectives sont respectées dans leur établissement est en baisse (63 % en 2024 contre 70 % en 2019). Pour autant, les personnels du second degré déclarent majoritairement ne pas ressentir d'appréhension avant d'aller au travail en raison du climat scolaire (82 % en 2024, 79 % en 2019). Ils sont par ailleurs 60 % à déclarer que leur établissement d'exercice offre un climat d'apprentissage favorable aux élèves, c'est-à-dire que les élèves y apprennent bien.

Des résultats plus contrastés selon le secteur et l'appartenance à l'éducation prioritaire

Les déclarations des personnels varient selon le type d'établissement dans lequel ils exercent. Un tiers des personnels exerçant dans les collèges publics en éducation prioritaire (EP) estiment que leur établissement offre un climat d'apprentissage favorable aux élèves, contre 57 % dans les collèges publics hors EP et 80 % dans les collèges privés. Les personnels des lycées publics sont également moins nombreux à déclarer que les élèves y apprennent bien : 67 % en lycée d'enseignement général et technologique (LEGT) ou lycée polyvalent (LPO) et

40 % en lycée professionnel (LP) ou établissement régional d'enseignement adapté (EREA) contre 78 % des personnels des lycées privés.

De même, les personnels des collèges publics en EP sont 50 % à déclarer que les règles de vie collective dans l'établissement sont respectées contre 61 % et 82 % des personnels exerçant respectivement dans les collèges publics hors EP et dans les collèges privés. Ce sentiment est également plus faible dans les LP et EREA publics (51 %) que dans les LEGT et LPO publics (65 %) et les lycées privés (77 %). Les personnels des établissements publics rapportent que la violence est davantage présente dans l'établissement que leurs homologues du secteur privé.

Les enseignants, moins positifs que les autres personnels sur la qualité du climat d'apprentissage

Parmi les différentes catégories de personnels interrogés, ce sont les enseignants qui jugent le climat scolaire dans leur établissement le moins favorablement. Ainsi, 56 % d'entre eux estiment que les élèves apprennent bien dans leur établissement, contre 70 % à 80 % parmi les autres catégories de personnels (**Figure 13.8**). De même, six enseignants sur dix déclarent que les règles de vie collectives sont respectées dans leur établissement, contre sept assistants d'éducation sur dix et des proportions encore supérieures parmi les personnels administratifs, techniques, sociaux, de santé (ASS), les conseillers principaux d'éducation (CPE) et les personnels de direction.

Figure 13.7 – Déclarations des personnels du second degré sur le climat scolaire (en %)

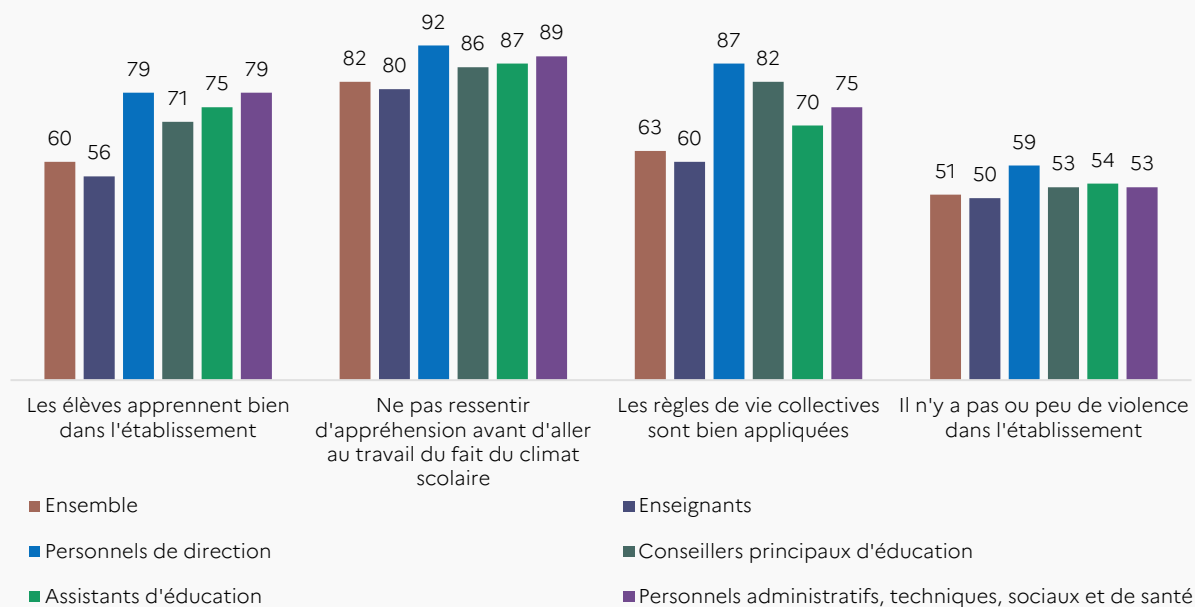
	Ensemble		Nature de l'affectation					
	2023-2024	2018-2019	Collège public hors EP	Collège public REP/REP+	Collège privé	LEGT ou LPO public	LP ou EREA public	Lycée privé
Les élèves apprennent bien dans l'établissement	60	62	57	33	80	67	50	78
Ne pas ressentir d'appréhension avant d'aller au travail du fait du climat scolaire	82	79	76	72	87	83	76	88
Les règles de vie collectives sont bien appliquées	63	70	61	50	82	65	51	77
Il n'y a pas ou peu de violence dans l'établissement	51	49	44	22	72	60	40	77

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : au printemps 2024, 60 % des personnels du second degré estiment que les élèves apprennent bien au sein de leur établissement. C'est le cas de 57 % des personnels dont l'établissement d'affectation principale est un collège public hors éducation prioritaire.

Champ : France, personnels affectés dans les établissements du second degré des secteurs public et privé sous contrat.

Source : DEPP, enquête nationale de climat scolaire et de victimation auprès des personnels du second degré, printemps 2024.

Figure 13.8 – Déclarations des personnels du second degré sur le climat scolaire, selon la mission exercée (en %)

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : au printemps 2024, 60 % des personnels du second degré estiment que les élèves apprennent bien au sein de leur établissement. C'est le cas de 56 % des enseignants.

Champ : France, personnels affectés dans les établissements du second degré des secteurs public et privé sous contrat.

Source : DEPP, enquête nationale de climat scolaire et de victimation auprès des personnels du second degré, printemps 2024.

2. L'exposition des personnels du second degré aux atteintes dans le cadre de leurs fonctions

Les personnels du second degré ont par ailleurs été interrogés sur les atteintes qu'ils ont pu subir dans le cadre scolaire au cours de l'année scolaire 2023-2024. L'enquête porte tant sur les atteintes susceptibles d'avoir été commises par des élèves, des adultes de l'établissement ou des personnes extérieures, qu'elles aient ou non fait l'objet d'un signalement officiel.

L'arrogance ou le mépris et le refus ou la contestation d'exercice des missions sont les deux atteintes les plus fréquemment signalées

En 2024, six personnels sur dix déclarent avoir subi au moins une atteinte à la personne ou aux biens dans le cadre de leurs fonctions. Les situations d'arrogance ou de mépris constituent la forme d'atteinte la plus fréquemment rapportée : 42 % des personnels du second degré y ont été confrontés au moins une fois au cours de l'année scolaire (**Figure 13.9**). Ils sont 27 % à avoir connu au moins une situation de refus ou de contestation d'enseignement ou d'exercice des missions. Ces deux types d'atteintes sont également les plus souvent mentionnés dans le premier degré (**Fréchou et Simon, 2023**). Les autres violences non physiques sont rapportées par les personnels du second degré dans des proportions plus faibles : les moqueries ou insultes (15 %), les mises à l'écart ou marginalisations (7 %), les menaces (5 %), les propos à caractère sexiste ou sexuel (4 %) et enfin le harcèlement (5 %). Concernant les atteintes physiques, 2 % des personnels indiquent avoir été bousculés intentionnellement, frappés ou blessés au cours de l'année scolaire. Enfin, les atteintes aux biens tels que les vols ou dégradations de matériel pédagogique ou professionnel sont signalés par 14 % des personnels du second degré et les vols ou dégradations de biens personnels par 4 % d'entre eux.

Des atteintes plus fréquentes en éducation prioritaire et dans le secteur public

Les personnels exerçant dans les collèges publics, en particulier en EP, déclarent plus fréquemment avoir subi au moins une atteinte depuis la rentrée scolaire que les personnels exerçant dans les collèges privés sous contrat (respectivement 62 % et 65 % contre 46 %). C'est également le cas des personnels des LEGT ou LPO public (54 %) et des LP ou EREA (63 %) par rapport aux personnels des lycées privés (46 %). Ces niveaux d'exposition aux atteintes sont cohérents avec leur perception de la violence dans l'établissement.

En revanche, la prévalence varie peu en fonction de la mission exercée : les personnels ASS sont les seuls à être un peu moins concernés (44 %) que les autres catégories de personnels (**Figure 13.10**).

Les violences envers les personnels du second degré majoritairement attribuées aux élèves

Les personnels ayant subi de l'arrogance ou du mépris sont 64 % à citer un élève ou un groupe d'élèves comme auteurs des faits (**Figure 13.11**). De même, des élèves sont impliqués dans la majorité des situations de moqueries et d'insultes (83 %), de refus ou de contestation d'enseignement ou d'exercice des missions (77 %), de vols ou de dégradations de matériel pédagogique (77 %) et de menaces (69 %). Cela distingue les personnels du second degré de leurs collègues du premier degré, qui citent principalement les parents d'élèves comme auteurs des atteintes auxquelles ils ont été confrontés (**Fréchou et Simon, 2023**).

À la différence des autres formes d'atteintes, le harcèlement est principalement imputé à des collègues ou des membres de la hiérarchie (60 %). Les parents d'élèves sont également cités par un quart des personnels ayant subi de l'arrogance ou du mépris et par un quart des personnels ayant été menacés au cours de l'année scolaire.

Les raisons d'ordre professionnel sont les plus mentionnées comme motif des atteintes verbales, physiques et du harcèlement

Les personnels du second degré ont été interrogés sur le motif des atteintes vécues lorsqu'ils déclaraient avoir subi une atteinte à la personne (hors propos ou agressions à caractère sexuel). Les motifs d'ordre professionnel sont les plus fréquemment invoqués : 38 % de l'ensemble des personnels du second degré ont connu au cours de l'année une atteinte pour une raison liée à leur statut, leur fonction ou encore leur corps (**Figure 13.12**). Les autres motifs sont cités dans des proportions nettement moindres : l'apparence physique ou la tenue vestimentaire (4 %), les convictions personnelles réelles ou supposées (4 %), le sexisme (4 %). Le racisme ou l'antisémitisme, l'origine sociale, géographique ou l'accent, l'état de santé ou le handicap, le nom ou le prénom, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, la religion réelle ou supposée sont, chacun, invoqués par moins de 2 % des personnels ayant été victime d'une atteinte.

Figure 13.9 – Exposition des personnels du second degré aux atteintes dans le cadre de leurs fonctions (en %)

	Ensemble	Nature de l'affectation					
		Collège public hors EP	Collège public REP/REP+	Collège privé	LEGT ou LPO public	LP ou EREA public	Lycée privé
Atteintes à la personne							
Arrogance ou mépris	42	46	48	32	40	47	33
Contestation ou refus d'enseignement ou d'exercice des missions	27	31	30	19	25	31	19
Moquerie(s) ou insulte(s)	15	19	22	10	11	18	9
Mise à l'écart, marginalisation	7	7	10	8	7	9	7
Menace(s)	5	6	8	2	4	8	2
Propos à caractère sexuel ou sexiste	4	4	4	3	4	5	2
Harcèlement	5	5	5	4	4	7	4
Bousculade(s) intentionnelle(s), coup(s), blessure(s)	2	3	4	1	2	3	1
Agression ou tentative d'agression sexuelle	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,0
Atteintes aux biens							
Vol ou dégradation de matériel pédagogique ou professionnel	14	17	20	8	10	18	8
Vol ou dégradation d'objet(s) personnel(s)	4	5	7	3	3	6	3
Avoir subi au moins une atteinte	57	62	65	46	54	63	46

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : au printemps 2024, 42 % des personnels du second degré déclarent avoir été confrontés au moins une fois à de l'arrogance ou du mépris au cours de l'année scolaire, dans le cadre de leurs fonctions. C'est le cas de 46 % des personnels dont l'établissement d'affectation principale est un collège public hors éducation prioritaire.

Champ : France, personnels affectés dans les établissements du second degré des secteurs public et privé sous contrat.

Source : DEPP, enquête nationale de climat scolaire et de victimation auprès des personnels du second degré, printemps 2024.

Figure 13.10 – Déclarations des personnels du second degré sur le climat scolaire, selon la mission exercée (en %)

	Ensemble	Mission exercée				
		Enseignants	Personnels de direction	Conseillers principaux d'éducation	Assistants d'éducation	Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé
Atteintes à la personne						
Arrogance ou mépris	42	42	49	53	50	35
Contestation ou refus d'enseignement ou d'exercice des missions	27	29	26	29	23	9
Moquerie(s) ou insulte(s)	15	16	11	13	18	7
Mise à l'écart, marginalisation	7	7	5	12	6	10
Menace(s)	5	5	12	11	9	3
Propos à caractère sexuel ou sexiste	4	4	4	4	6	2
Harcèlement	5	5	7	6	6	4
Bousculade(s) intentionnelle(s), coup(s), blessure(s)	2	2	1	3	6	1
Agression ou tentative d'agression sexuelle	0,1	0,1	0,0	0,0	0,5	0,0
Atteintes à la personne						
Vol ou dégradation de matériel pédagogique ou professionnel	14	16	3	3	7	4
Vol ou dégradation d'objet(s) personnel(s)	4	5	3	2	6	3
Avoir subi au moins une atteinte	57	58	60	63	61	44

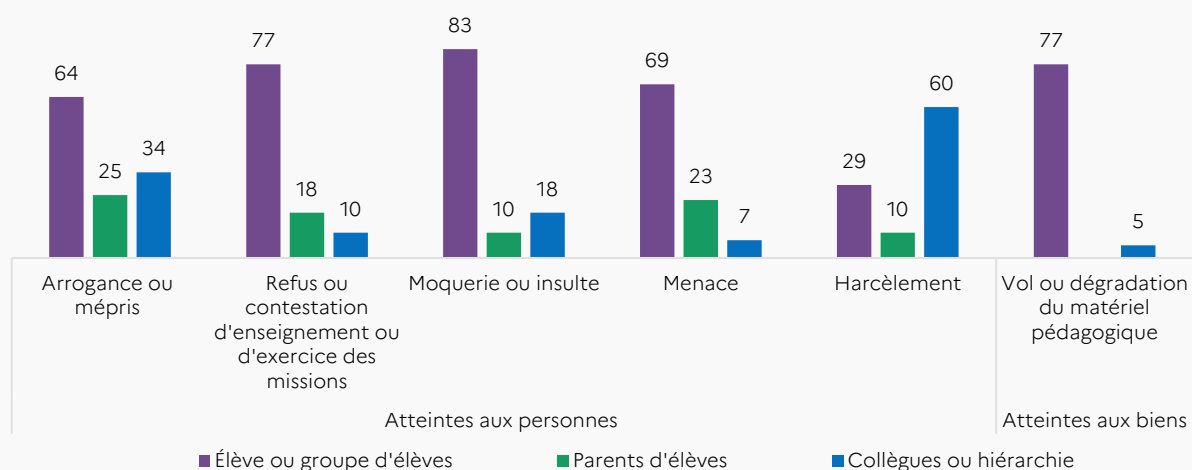
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : au printemps 2024, 42 % des personnels du second degré déclarent avoir été confrontés au moins une fois à de l'arrogance ou du mépris au cours de l'année scolaire, dans le cadre de leurs fonctions. C'est le cas de 42 % des enseignants du second degré.

Champ : France, personnels affectés dans les établissements du second degré des secteurs public et privé sous contrat.

Source : DEPP, enquête nationale de climat scolaire et de victimation auprès des personnels du second degré, printemps 2024.

Figure 13.11 – Auteurs des atteintes subies par les personnels du second degré (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

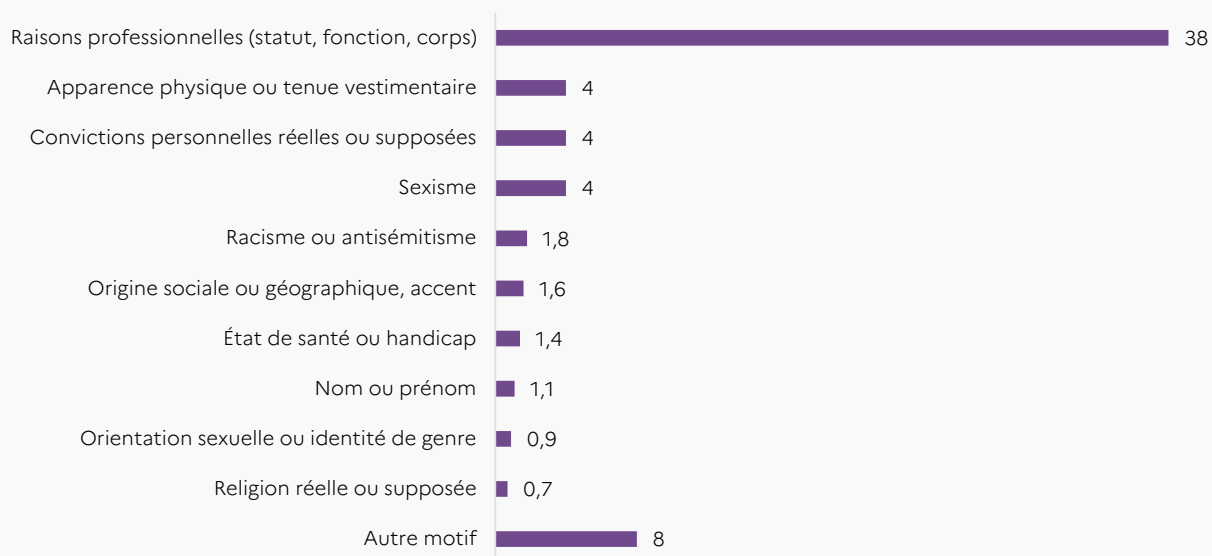
Lecture : Parmi les personnels du second degré déclarant avoir été confrontés, au moins une fois en 2023-2024, à de l'arrogance ou du mépris dans le cadre de leurs fonctions, 64 % citent un élève ou un groupe d'élèves parmi les auteurs.

Notes :

- Les déclarations des personnels sur le profil des auteurs des atteintes ne sont présentées que pour les atteintes signalées par au moins 5 % des personnels, afin d'éviter des commentaires reposant sur des effectifs trop restreints.
- Plusieurs auteurs ayant pu être mentionnés, la somme des pourcentages n'est pas nécessairement égale à 100 %.

Champ : France, personnels affectés dans les établissements du second degré des secteurs public et privé sous contrat.

Source : DEPP, enquête nationale de climat scolaire et de victimation auprès des personnels du second degré, printemps 2024.

Figure 13.12 – Motifs des atteintes subies par les personnels du second degré (en %)

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP

Lecture : 38 % des personnels du second degré déclarent avoir subi, au moins une fois au cours de l'année scolaire 2023-2024, une violence verbale, physique ou des faits de harcèlement pour des raisons professionnelles.

Champ : France, personnels affectés dans les établissements du second degré des secteurs public et privé sous contrat.

Source : DEPP, enquête nationale de climat scolaire et de victimation auprès des personnels du second degré, printemps 2024.

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

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.

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.

Radé É., 2023, "Satisfaction professionnelle des enseignants : un niveau plus élevé en début et en fin de carrière", *Note d'Information*, n° 23.38, DEPP.

Fréchou H., Simon C. 2023, "Résultats de l'enquête nationale de climat scolaire et de victimation 2022 auprès des directeurs d'école et des enseignants du premier degré", *Note d'Information*, n° 23.15, DEPP.

Radé É., 2022, "Premiers résultats du Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'Éducation nationale exerçant en établissement scolaire", *Note d'Information*, n° 22.31, DEPP.

Traore B., 2023, "6,7 % des collégiens déclarent cinq violences ou plus de façon répétée", *Note d'Information*, n° 23.08, MENJ-DEPP.

Traore B., 2023, "93 % des élèves déclarent se sentir "bien" ou "tout à fait bien" dans leur collège", *Note d'Information*, n° 23.07, MENJ-DEPP.

Traore B., 2022, "Résultats de la première enquête de climat scolaire et victimation auprès des élèves de CM1-CM2", *Note d'Information*, n°22.08 MENJS-DEPP. [Infographie : Le point de vue des élèves de CM1-CM2 sur le climat scolaire].

« ANNEXES » LES ÉTUDES DEPP SUR LES PERSONNELS

A. LES NOTES D'INFORMATION	366
B. RÉFÉRENCES DES PUBLICATIONS DE LA DEPP	370

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>

« Profil des admis aux concours enseignants 2023 »

À la session 2023, 23 800 candidats sont admis aux différents concours enseignants organisés par le ministère chargé de l'éducation nationale, dont 84 % dans l'enseignement public. La voie externe est la principale voie de recrutement par concours (80 % des admis). Après une session 2022 fortement influencée par le nouveau positionnement des concours externes en fin de deuxième année de master, le vivier de candidats étudiants est en partie reconstitué. Les étudiants, principalement issus des instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (Inspé), constituent l'essentiel des candidats des concours externes. La part des étudiants parmi les admis augmente sans retrouver le niveau de la session 2021 avant la réforme. En lien avec l'organisation spécifique des concours par rapport au niveau d'enseignement, cette part varie selon les académies dans le premier degré, selon le concours et la discipline dans le second degré. Les admis, en majorité des femmes, sont en moyenne plus jeunes dans le public que dans le privé sous contrat. Parmi les candidats déclarés admis, certains avaient échoué l'année précédente. Dans le public, 16 % des recalés en 2022 et inscrits en 2023 ont réussi un concours externe.

Référence :

Catherine Valette (DEPP), « Profil des admis aux concours enseignants 2023 », *Note d'information* n°25.02, janvier 2025, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-25-02>

« Les signalements d'incidents graves envers les personnels des écoles publiques et des collèges et lycées publics et privés sous contrat en 2022-2023 »

Au cours de l'année scolaire 2022-2023, aucun incident grave envers les personnels n'est déclaré pour plus de huit écoles sur dix et dans un établissement du second degré sur deux. Dans les écoles publiques, 85 % des victimes d'incidents graves envers les personnels sont des enseignants. Cette proportion est de 61 % dans les collèges et lycées publics et privés sous contrat. Les personnels non enseignants sont également concernés : ils représentent 15 % des victimes des incidents graves dans les écoles publiques et 39 % dans les collèges et lycées publics et privés sous contrat. La violence envers les personnels dans le milieu scolaire se manifeste majoritairement par des atteintes verbales. Dans le premier degré, parmi les incidents graves commis envers les enseignants, 44 % proviennent des familles. Dans le second degré, ces incidents graves envers les enseignants sont davantage le fait d'élèves ou de groupes d'élèves.

Référence :

Muriella Rakotobe (DEPP), « Les signalements d'incidents graves envers les personnels des écoles publiques et des collèges et lycées publics et privés sous contrat en 2022-2023 », *Note d'information* n°25.08, février 2025, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-25-08>

« Enquête Epode sur les pratiques enseignantes »

L'enquête Epode a mobilisé en 2022 un échantillon national représentatif de 2 170 enseignants de collège et a porté sur 86 activités, pratiques, postures ou gestes professionnels, en questionnant leur fréquence, leur faisabilité et leur caractère prioritaire. Les résultats montrent une certaine stabilité des pratiques enseignantes par rapport à 2018 : les pratiques collaboratives à finalité éducative (trouver des solutions partagées entre professionnels de l'établissement pour remédier à des besoins spécifiques d'élèves ou à des incivilités, par exemple) ainsi que les pratiques d'enseignement explicite restent celles qui définissent le plus fortement la culture professionnelle des enseignants de collège. L'utilisation pédagogique du numérique,

malgré la période de continuité pédagogique imposée par la pandémie de Covid-19 en 2020, demeure peu fréquente. Les pratiques collaboratives à finalité pédagogique (conception commune d'outils pédagogiques, par exemple) connaissent un recul en 2022. Les pratiques de gestion de classe, nouvellement documentées, occupent une part importante du temps des enseignants et ils jugent prioritaires celles contribuant à la construction pérenne d'un environnement de classe propice aux apprentissages.

Référence :

Nagui Bechichi, Norbert Rugambage, Rémi Zignani (DEPP) et Christian Monseur (Université de Liège), « Enquête Epode sur les pratiques enseignantes », *Note d'information* n°25.27, avril 2025, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-25-27>

« Les heures supplémentaires des enseignants des établissements du second degré en 2023-2024 »

En 2023-2024, 88 % des enseignants exerçant dans un établissement du second degré effectuent au moins une heure supplémentaire par semaine, sous la forme d'heures supplémentaires annualisées (HSA) et d'heures supplémentaires effectives (HSE). Les enseignants des corps les mieux rémunérés sont plus nombreux à faire des heures supplémentaires et en effectuent davantage. Un enseignant perçoit en moyenne 3 220 € pour les heures supplémentaires effectuées sur l'ensemble de l'année. Un enseignant sur deux cumule des HSA et des HSE. Au total, 65 % des enseignants effectuent au moins une HSE. Les hommes en réalisent plus que les femmes (respectivement 25 et 20 en moyenne). La part des HSE dans le total des heures supplémentaires diminue en 2023-2024 par rapport à l'année précédente, dans le contexte de la mise en place du Pacte enseignant à la rentrée 2023, qui propose certaines missions similaires.

Référence :

Éva Baradji (DEPP), « Les heures supplémentaires des enseignants des établissements du second degré en 2023-2024 », *Note d'information* n°25.30, mai 2025, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-25-30>

« Les heures supplémentaires annualisées des enseignants à la rentrée 2024 dans les établissements du second degré »

À la rentrée 2024, 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'heures supplémentaires annualisées (HSA). Sept enseignants sur dix font au moins une HSA. Cette proportion est en baisse par rapport à la rentrée 2023, en particulier pour les femmes. En revanche, la part d'enseignants à temps partiel effectuant des HSA continue d'augmenter. Les hommes font plus fréquemment des HSA que les femmes et quand ils en font, ils en réalisent davantage. Aussi, une femme qui fait des HSA perçoit en moyenne 3 190 € sur l'année contre 3 930 € pour un homme. Depuis 2023, les enseignants peuvent s'engager également dans le Pacte enseignant. À la rentrée 2024, trois enseignants du second degré sur dix y avaient adhéré.

Référence :

Éva Baradji (DEPP), « Les heures supplémentaires annualisées des enseignants à la rentrée 2024 dans les établissements du second degré », *Note d'information* n°25.31, mai 2025, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-25-31>

« La part du temps d'enseignement non assuré dans les établissements publics du second degré en 2023-2024 »

Au cours de l'année scolaire 2023-2024, 9 % des heures d'enseignement n'ont pas été assurées dans les établissements publics du second degré, dont 7 % en raison du non-remplacement des enseignants absents et 2 % du fait de la fermeture totale de l'établissement. La part du temps d'enseignement non assurée diminue de 2 points par rapport à l'année précédente. Les 10 % des établissements ayant le plus d'heures

non assurées perdent, en moyenne, plus de 14 % d'heures d'enseignement, tandis que les 10 % des établissements ayant le moins d'heures d'enseignement non assurées en perdent moins de 4 %. Il y a peu d'écarts de temps d'enseignement non assuré entre établissements selon l'origine sociale des élèves accueillis mais les collèges en éducation prioritaire perdent davantage d'heures.

Référence :

Alexia Stefanou (DEPP), « La part du temps d'enseignement non assuré dans les établissements publics du second degré en 2023-2024 », *Note d'information* n°25.36, juin 2025, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-25-36>

« Le vécu au travail des personnels du second degré, en 2023-2024 »

Au printemps 2024, la majorité des personnels du second degré se sentent respectés par les élèves et en sécurité dans les collèges ou lycées où ils ont exercé durant l'année scolaire. Un sur deux estime que la violence y est absente ou marginale. Le climat d'apprentissage est perçu plus défavorablement en éducation prioritaire et par les enseignants comparés aux autres personnels. Les personnels du second degré sont 72 % à partager l'impression d'avoir un métier utile aux autres, mais 22 % estiment être rémunérés à leur juste valeur. L'appréciation des moyens matériels et humains est meilleure dans le secteur privé sous contrat. Les personnels de direction sont les plus critiques sur l'intensité du travail : 28 % considèrent disposer d'assez de temps pour effectuer leurs missions. L'arrogance ou le mépris, et les refus ou contestations d'enseignement ou d'exercice des missions, sont les atteintes les plus fréquemment signalées par les personnels du second degré. Dans la majorité des cas où un motif est renseigné, les atteintes sont rapportées à des raisons professionnelles, par exemple le statut ou la fonction exercée.

Référence :

Émilie Radé, Muriella Rakotobe, Catherine Simon, Boubou Traore (DEPP), « Le vécu au travail des personnels du second degré, en 2023-2024 », *Note d'information* n°25.47, juillet 2025, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-25-47>

« L'évolution du salaire des enseignants titulaires et assimilés titulaires entre 2022 et 2023 »

En 2023, un enseignant titulaire ou assimilé titulaire de l'éducation nationale, qu'il soit à temps complet, partiel ou incomplet, perçoit en moyenne 2 920 euros nets par mois : 3 010 euros lorsqu'il est à temps complet et 2 190 euros lorsqu'il est à temps partiel ou incomplet. 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 1,5 fois plus que les professeurs des écoles. En 2023, pour les enseignants rémunérés en 2022 et toujours présents en 2023, le relèvement du point d'indice et la revalorisation de diverses primes (en particulier les indemnités de suivi des élèves et la prime d'attractivité) ont permis une hausse du salaire moyen de 1,6 % en euros constants. Au-delà de la moyenne, les évolutions individuelles sont contrastées avec une hausse du salaire net pour 53 % des enseignants, une stabilité pour 17 % et une diminution pour 30 %. 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 :

Mélanie Drégoir (DEPP), « L'évolution du salaire des enseignants titulaires et assimilés titulaires entre 2022 et 2023 », *Note d'information* n°25.48, août 2025, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-25-48>

« Combien d'élèves devant un enseignant pendant une heure de cours dans les établissements du second degré à la rentrée 2024 ? »

À la rentrée scolaire 2024, si l'on tient compte des cours assurés en groupe, un enseignant est face à 21,7 élèves par heure de cours en moyenne dans les établissements du second degré, y compris les formations



post-bac. Dans les seules formations du second degré (hors post-bac), cet indicateur est de 21,9 élèves, une valeur stable depuis plusieurs années. Il s'élève à 23,6 élèves pour les formations en collège (hors Segpa) et à 23,9 élèves pour les formations générales et technologiques en lycée. Il est en revanche moins élevé pour les formations professionnelles en lycée avec 15,3 élèves, et en Segpa avec 12,2 élèves. Les conditions d'encadrement sont plus favorables dans les collèges situés en milieu rural et en éducation prioritaire. Par ailleurs, la rentrée 2024 est marquée par la mise en place des groupes de besoins dans les classes de sixième et cinquième. Dans ces classes, trois quarts des heures d'enseignement de français et de mathématiques sont organisées en groupe dans le public en 2024, soit 4 à 6 fois plus qu'en 2023. Toutefois, avec deux disciplines concernées, le nombre d'élèves par structure ne recule que de 0,3 dans l'ensemble des formations en collège.

Référence :

Éva Baradji (DEPP), « Combien d'élèves devant un enseignant pendant une heure de cours dans les établissements du second degré à la rentrée 2024 ? », *Note d'information* n°25.49, août 2025, DEPP.
<https://doi.org/10.48464/ni-25-49>

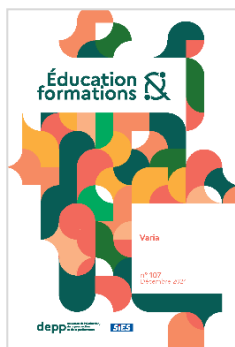
« Les pratiques d'enseignement en petite section de maternelle pour l'acquisition des premiers outils mathématiques à l'école en 2021 »

L'enquête nationale sur les pratiques d'enseignement en petite section de classe maternelle constitue l'un des trois volets du dispositif d'enquêtes associé au nouveau Panel qu'a lancé la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) à la rentrée 2021. L'enquête vise à documenter les différents types de pratiques professionnelles mises en œuvre à ce niveau d'enseignement, notamment dans le domaine de l'acquisition des premiers outils mathématiques. Les pratiques portant sur les nombres et leurs utilisations, fréquemment mises en œuvre par une majorité d'enseignants, présentent des contrastes surtout quant à leur usage cardinal (expression d'une quantité). L'exploration des suites organisées d'objets, autre partie du domaine mathématique, est fréquente et très répandue. La fréquence des pratiques en mathématiques varie selon certains facteurs individuels ou contextuels, tels que le sentiment d'être bien préparé dans des domaines professionnels clés ou la place qu'occupent les élèves de petite section dans la classe. Les pratiques d'enseignement en petite section sont porteuses de contrastes et de spécificités dans l'intensité de traitement des grands aspects du domaine mathématique.

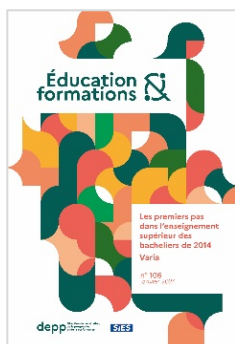
Référence :

Roseline Verdon (DEPP), « Les pratiques d'enseignement en petite section de maternelle pour l'acquisition des premiers outils mathématiques à l'école en 2021 », *Note d'information* n°25.50, septembre 2025, DEPP.
<https://doi.org/10.48464/ni-25-50>

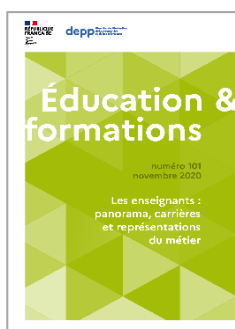
B. RÉFÉRENCES DES PUBLICATIONS DE LA DEPP



Pascaline Feuillet (DEPP), « Les parcours de reconversion professionnelle vers les métiers enseignants », 2024, *Éducation & formations*, 107, 91-119. DEPP, SIES.
<https://doi.org/10.48464/ef-107-04>



Mélina Hillion (Insee) et Édouard Maugendre (DEPP), « L'effet du « jour de carence » sur les absences pour maladie des personnels du secteur public de l'éducation nationale », 2024, *Éducation & formations*, 106, 143-166. DEPP, SIES.
<https://doi.org/10.48464/ef-106-06>



Les enseignants : panorama, carrières et représentations du métier, *Éducation & formations* n° 101, DEPP.
<https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/digital-viewer/c-47102>

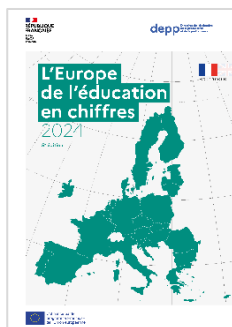


DEPP, 2025, *Repères et références statistiques*, Paris
<https://rers.depp.education.fr/>



DEPP, 2024, *L'état de l'École*, fiches 11 à 20, Paris.

<https://www.education.gouv.fr/l-etat-de-l-ecole-2024-415758>



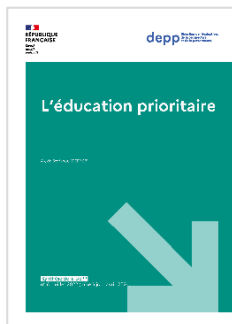
DEPP, 2024, *L'Europe de l'éducation en chiffres*, chap. 4, Paris

<https://www.education.gouv.fr/l-europe-de-l-education-en-chiffres-2024-416032>



Lucie Goube, Agnès Lugand, David Potrel, Christelle Raffaëlli, Anne Vibert, Maryse Bianco, Pascal Bressoux et Laurent Lima (DEPP), 2024, « Pratiques d'enseignement du français en classe de CM2. Résultats de l'enquête Praesco Français 2021 », *Document de travail - série études*, n° 2024.E09, DEPP.

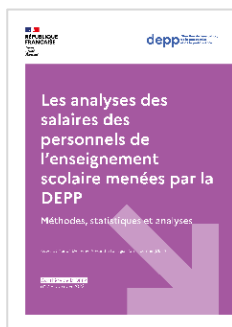
<https://www.education.gouv.fr/pratiques-d-enseignement-du-francais-en-classe-de-cm2-415378>



Alexia Stefanou (DEPP), « L'éducation prioritaire »,

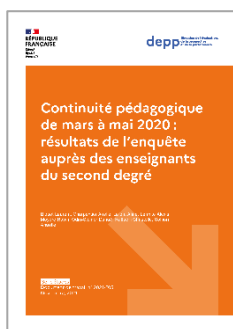
Synthèse de la DEPP, n° 6, juillet 2022 (mise à jour avril 2024), DEPP.

<https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/doc/SYRACUSE/55016/l-education-prioritaire-alexia-stefanou>



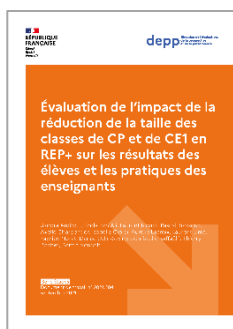
Marion Defresne, Alexandra Farrugia et Yann Fournier (DEPP), « Les analyses des salaires des personnels de l'enseignement scolaire menées par la DEPP », *Synthèses de la DEPP* n°7, novembre 2022, DEPP.

<https://www.education.gouv.fr/synthese-de-la-depp-105296>



Laurent Blouet, Axelle Charpentier, Aline Lafont, Alexis Lermite, Robin Moyere, Danaé Odin-Steiner, Christelle Raffaëlli, Solnon Anaëlle (DEPP), « Continuité pédagogique de mars à mai 2020 : résultats de l'enquête auprès des enseignants du second degré », *Document de travail - série études*, n° 2021.E05, DEPP.

<https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/digital-viewer/c-50917>



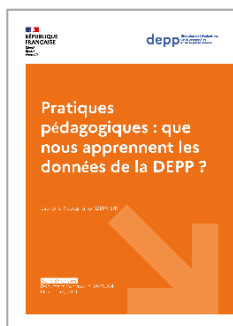
Sandra Andreu, Linda Ben Ali, Laurent Blouet, Pascal Bressoux, Axelle Charpentier, Isabelle Cioldi, Aurélie Lacroix, Laurent Lima, Fabrice Murat, Danaé Odin-Steiner, Christelle Raffaëlli, Thierry Rocher, Ronan Vourc'h (DEPP), « Évaluation de l'impact de la réduction de la taille des classes de CP et de CE1 en REP+ sur les résultats des élèves et les pratiques des enseignants », *Document de travail - série études*, n° 2021.E04, DEPP.

<https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/digital-viewer/c-50756>



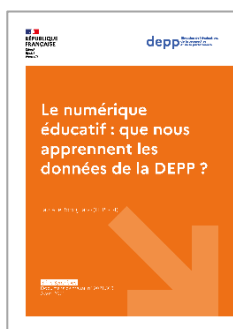
Ghazala Azmat, Denis Fougère (Sciences Po), Clémence Lobut (DEPP et Sciences Po), « Évaluation multidimensionnelle de l'impact de l'utilisation d'équipements numériques mobiles sur les apprentissages des élèves - Premiers résultats du Plan numérique de 2015 », *Document de travail - série études*, n° 2021.E01, DEPP.

<https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/digital-viewer/c-48363>



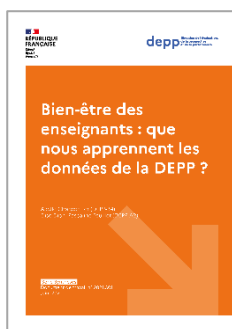
Laurène Bocognano (DEPP), « Pratiques pédagogiques : que nous apprennent les données de la DEPP ? », *Document de travail - série synthèses*, n° 2021.S04, DEPP.

<https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/digital-viewer/c-50878>



Laurène Bocognano (DEPP), « Le numérique éducatif : que nous apprennent les données de la DEPP ? », *Document de travail - série synthèses*, n° 2021.S03, DEPP.

<https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/digital-viewer/c-50460>



Axelle Charpentier, Élise Dion, Pascaline Feuillet (DEPP), « Bien-être des enseignants : que nous apprennent les données de la DEPP ? », *Document de travail - série synthèses*, n° 2021.S01, DEPP.
<https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/digital-viewer/c-50202>



Table des sigles

AED Assistant d'éducation	CIO Centre d'information et d'orientation
AESH Accompagnants des élèves en situation de handicap	CITIS Congé pour invalidité temporaire imputable au service
Agape Aide à la gestion automatisée des professeurs des écoles	CLD Congé de longue durée
Agora Aide à la gestion optimisée des ressources ASS	CLM Congé longue maladie
APSH Accompagnant de personnels en situation de handicap	CMO Congé maladie ordinaire
ASS (personnels) Administratifs, sociaux et de santé	Cnav Caisse nationale d'assurance vieillesse
ATMP Accident du travail ou maladie professionnelle	Cned Centre national d'enseignement à distance
ATSEM Agent territorial spécialisé des écoles maternelles	CNDP Centre national de documentation pédagogique
AVPF Assurance vieillesse du parent au foyer	CNRACL Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales
BOE Bénéficiaire de l'obligation d'emploi	COM Collectivités d'outre-mer
BSA Base statistique des agents	COP Conseiller d'orientation-psychologue
CAER Concours d'accès à une échelle de rémunération	CPE Conseiller principal d'éducation
Cafep Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement privé	CPGE Classe préparatoire aux grandes écoles
Canopé Réseau de création et d'accompagnement pédagogique (remplace CNDP, CRDP et CDDP)	CRDS Contribution au remboursement de la dette sociale
Capeps Certificat d'aptitude professionnelle à l'enseignement de l'éducation physique et sportive	CRPE Concours de recrutement des professeurs des écoles
Capes Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré	CSG Contribution sociale généralisée
Capet Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique	Cyclades Cycle automatisé des examens et concours
CAPLP Certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel	DAF Direction des affaires financières (MENESR)
CDAPH Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées	DASEN Directeur académique des services de l'éducation nationale
CE Classe exceptionnelle	DAASEN Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale
CDD Contrat à durée déterminée	DEPP Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (MENESR)
CDI Contrat à durée indéterminée	DGAFP Direction générale de l'administration de la fonction publique
CHSCT Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail	DGESCO Direction générale de l'enseignement scolaire (MENESR)
	DGRH Direction générale des ressources humaines (MENESR)



DGFIP Direction générale des finances publiques	INM Indice majoré
DROM Départements et régions d'outre-mer	INRP Institut national de recherche pédagogique
DSDEN Direction des services départementaux de l'éducation nationale	Insee Institut national de la statistique et des études économiques
DSN Déclarations sociales nominatives	IR Indemnité de résidence
ECR Échelle de rémunération	ISAE Indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves
EP Éducation prioritaire	ISOE Indemnité de suivi et d'orientation des élèves
EPA Établissement public à caractère administratif	ISS Indemnité de sujétion spéciale
EPLE Établissement public local d'enseignement	ITRF Ingénieur et personnel technique de recherche et de formation
EPP Emploi-Poste-Personnel	LEGT Lycée d'enseignement général et technologique
EPS Éducation physique et sportive	LP Lycée professionnel
EQTP Équivalent temps plein (annualisé)	MDPH Maison départementale des personnes handicapées
EREA Établissement régional d'enseignement adapté (ex-ENP)	MENESR Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
ERSEH Enseignant référent pour la scolarisation des enfants en situation de handicap	MIES Mission interministérielle « Enseignement scolaire »
ETP Équivalent temps plein	NBI Nouvelle bonification indiciaire
FPE Fonction publique d'État	Ocean Organisation des concours et examens, académiques et nationaux
GAIA Gestion académique informatisée des actions de formations	Onisep Office national d'information sur les enseignements et les professions
GIPA Garantie individuelle de pouvoir d'achat	PAF Plan académique de formation
GM Congé de grave maladie	PEGC Professeur d'enseignement général de collège
Greta Groupement d'établissements	PEPS Professeur d'éducation physique et sportive
HSA Heure supplémentaire annualisée	PIAL Pôle inclusif d'accompagnement localisé
HSE Heure supplémentaire effective	PLP Professeur de lycée professionnel
IA-IPR Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	PNF Plan national de formation
IEN Inspecteur de l'éducation nationale (intègre depuis 1990 les IDEN, IET, IIO)	PPCR Parcours professionnels, carrières et rémunérations
IEN ASH Inspecteur de l'éducation nationale chargé de l'adaptation scolaire et de la scolarisation des élèves handicapés	PPR Période de Préparation au Reclassement
IFSE Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise	PsyEN Psychologues de l'éducation nationale
IGEN Inspecteur (Inspection) général(e) de l'éducation nationale	RAEP Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
IGE Ingénieur d'études	Rased Réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficulté
IGR Ingénieur de recherche	
IMP Indemnités pour missions particulières	



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 2025
sur les presses de reprographie
du site Dutot MEN – 75015 Paris

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire

2024-2025

- **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 bien-être au travail, le climat scolaire et la victimation



Entièrement téléchargeable sur
education.gouv.fr/etudes-et-statistiques

ISBN : 978-2-11-179464-1

e-ISBN : 978-2-11-179465-8



9 782111 794641