



ÉDUCATION ET FORMATION

# Crise de l'enseignement

Neuf thèses sur la vocation, le recrutement et la revalorisation du métier d'enseignant

## QUESTION DE RECHERCHE

« Quelles politiques publiques permettraient de restaurer durablement l'attractivité du métier d'enseignant et de combler la pénurie structurelle de candidats dans les disciplines en tension et les académies en difficulté ? »

# Crise de l'enseignement

Neuf thèses sur la vocation, le recrutement et la revalorisation du métier d'enseignant

## QUESTION DE RECHERCHE

*« Quelles politiques publiques permettraient de restaurer durablement l'attractivité du métier d'enseignant et de combler la pénurie structurelle de candidats dans les disciplines en tension et les académies en difficulté ? »*

## STRUCTURE DU VOLUME

- MOUVEMENT 1** Les neuf thèses — gabarit strict : statut épistémique, énoncé, étayage, conditions de réfutation, implications.
- MOUVEMENT 2** Le rapport complet — le rapport de fond dans son intégralité, annexes comprises.
- MOUVEMENT 3** Les notes méthodologiques — la recherche empirique source, dans son intégralité.

# Sommaire

|                  |                                                                                 |           |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>THESE-037</b> | <b>Revaloriser le salaire à mi-carrière</b>                                     | <b>8</b>  |
| <b>THESE-038</b> | <b>Stabiliser la réforme de la formation initiale 2024-2025</b>                 | <b>9</b>  |
| <b>THESE-039</b> | <b>Cibler les académies en tension, en distinguant couverture et absorption</b> | <b>10</b> |
| <b>THESE-040</b> | <b>Évaluer rigoureusement le Pacte enseignant 2023</b>                          | <b>12</b> |
| <b>THESE-041</b> | <b>Différencier par discipline en tension</b>                                   | <b>13</b> |
| <b>THESE-042</b> | <b>Renforcer le tutorat des jeunes enseignants</b>                              | <b>15</b> |
| <b>THESE-043</b> | <b>Articuler crise et formation continue</b>                                    | <b>17</b> |
| <b>THESE-044</b> | <b>Valorisation sociale comme objectif politique</b>                            | <b>18</b> |
| <b>THESE-045</b> | <b>Reconnaître l'érosion structurelle de la vocation</b>                        | <b>19</b> |
|                  | <b>Avertissement et statut éditorial</b>                                        | <b>22</b> |
|                  | <b>Résumé exécutif</b>                                                          | <b>23</b> |
| <b>I</b>         | <b>Cadrage, question de recherche et articulation aux transitions Nexus</b>     | <b>25</b> |
| I.1              | La question, telle qu'elle est posée                                            | 25        |
| I.2              | Périmètre démographique et thématique                                           | 25        |
| I.3              | Articulation aux trois transitions transverses Nexus                            | 26        |
| I.4              | Posture épistémologique et statut des thèses                                    | 26        |
| I.5              | Méthode de triangulation                                                        | 26        |
| <b>II</b>        | <b>État empirique de référence</b>                                              | <b>27</b> |
| II.1             | Indicateurs nationaux à la date de référence                                    | 27        |
| II.2             | La fracture territoriale : quatre académies en tension critique                 | 27        |
| II.3             | Évolution salariale comparée 1990-2024                                          | 28        |
| II.4             | Le Pacte enseignant 2023 — bilan empirique disponible                           | 28        |
| II.5             | Formation initiale : cinq réformes en 15 ans                                    | 29        |
| II.6             | Démissions, reconversions et turnover                                           | 29        |
| II.7             | Érosion de la vocation : enquêtes documentées                                   | 29        |
| <b>III</b>       | <b>La distinction structurante : crise structurelle vs crise conjoncturelle</b> | <b>30</b> |
| III.1            | Énoncé de la distinction                                                        | 30        |
| III.2            | Implications pour les politiques publiques                                      | 30        |
| III.3            | Variables modératrices                                                          | 30        |
| <b>IV</b>        | <b>Les neuf thèses Nexus</b>                                                    | <b>31</b> |
| <b>V</b>         | <b>Articulation aux trois transitions transverses Nexus</b>                     | <b>31</b> |
| V.1              | Transition cognitive (centrale)                                                 | 31        |
| V.2              | Transition mobilité                                                             | 31        |
| V.3              | Transition énergétique                                                          | 31        |
| <b>VI</b>        | <b>Cadre des politiques publiques et conséquences opérationnelles</b>           | <b>32</b> |
| VI.1             | Architecture institutionnelle                                                   | 32        |
| VI.2             | Principaux dispositifs                                                          | 32        |
| VI.3             | Programmes territoriaux pertinents                                              | 32        |
| VI.4             | Réformes en cours et points de vigilance                                        | 32        |
| VI.5             | Conséquences opérationnelles des neuf thèses                                    | 33        |
| <b>VII</b>       | <b>Comparaisons internationales détaillées</b>                                  | <b>33</b> |
| VII.1            | Allemagne                                                                       | 33        |
| VII.2            | Singapour                                                                       | 33        |
| VII.3            | Finlande                                                                        | 34        |
| VII.4            | Royaume-Uni                                                                     | 34        |
| <b>VIII</b>      | <b>Examen des principales objections</b>                                        | <b>34</b> |
| VIII.1           | Objection « coût budgétaire excessif »                                          | 34        |

|        |                                                                                   |           |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| VIII.2 | Objection « risque inflationniste de revalorisation »                             | 34        |
| VIII.3 | Controverse sur la mobilité géographique                                          | 34        |
| IX     | <b>Ce que ce travail ne traite pas et pourquoi</b>                                | <b>35</b> |
| X      | <b>Trajectoires-types — où le métier se perd</b>                                  | <b>35</b> |
|        | Premier point — le candidat qui ne se présente pas                                | 35        |
|        | Deuxième point — le néo-titulaire affecté loin de son premier vœu                 | 36        |
|        | Troisième point — l'enseignant de mi-carrière                                     | 36        |
|        | Quatrième point — la fin de carrière et le pic de départs                         | 37        |
|        | Ce que la mise en série fait apparaître                                           | 37        |
| XI     | <b>Indicateurs de suivi et conditions d'évaluation</b>                            | <b>37</b> |
| XII    | <b>Annexe — récapitulatif des thèses et de leurs conditions de falsifiabilité</b> | <b>39</b> |
| XIII   | <b>Bibliographie hiérarchisée</b>                                                 | <b>39</b> |
| XIV    | <b>Note d'usage et clôture</b>                                                    | <b>40</b> |
|        | <b>Note de cadrage</b>                                                            | <b>42</b> |
| 1      | <b>Cartographie des positions</b>                                                 | <b>42</b> |
| 1.1    | Positions ministérielles                                                          | 42        |
| 1.2    | Positions parlementaires et institutions de contrôle                              | 43        |
| 1.3    | Positions syndicales                                                              | 43        |
| 1.4    | Positions associatives et organisations professionnelles                          | 44        |
| 1.5    | Positions des chercheurs                                                          | 44        |
| 1.6    | Positions internationales                                                         | 45        |
| 2      | <b>État empirique : les concours de recrutement 2024-2025</b>                     | <b>45</b> |
| 2.1    | Postes ouverts et pourvus — session 2025                                          | 45        |
| 2.2    | Premier degré — CRPE                                                              | 46        |
| 2.3    | Second degré — CAPES, agrégation, CAPET, CAPLP                                    | 46        |
| 2.4    | Évolution depuis 2010                                                             | 47        |
| 3      | <b>Géographie de la pénurie — les académies en tension</b>                        | <b>47</b> |
| 3.1    | Les quatre académies non pourvues en 2025                                         | 47        |
| 3.2    | Autres académies à signaler                                                       | 48        |
| 3.3    | Mécanismes territoriaux de la pénurie                                             | 48        |
| 4      | <b>Disciplines en crise — mathématiques, anglais, lettres modernes</b>            | <b>49</b> |
| 4.1    | Mathématiques — la discipline la plus en tension                                  | 49        |
| 4.2    | Anglais                                                                           | 49        |
| 4.3    | Lettres modernes                                                                  | 49        |
| 4.4    | Lettres classiques — situation critique                                           | 50        |
| 4.5    | Disciplines en croissance — NSI, SES, SVT                                         | 50        |
| 5      | <b>Conditions du métier — salaires, charge, valorisation sociale</b>              | <b>50</b> |
| 5.1    | Salaires — un écart structurel avec l'OCDE                                        | 50        |
| 5.2    | Satisfaction salariale                                                            | 50        |
| 5.3    | Valorisation sociale du métier                                                    | 51        |
| 5.4    | Conditions de travail — chute documentée                                          | 51        |
| 5.5    | Vieillessement du corps enseignant                                                | 51        |
| 6      | <b>Comparaisons internationales</b>                                               | <b>51</b> |
| 6.1    | Finlande — référence sur la sélectivité et le prestige social                     | 52        |
| 6.2    | Singapour — référence sur le mentorat et la sélection                             | 52        |
| 6.3    | Allemagne — référence partielle mais en crise                                     | 52        |
| 6.4    | Royaume-Uni — référence sur une crise plus grave                                  | 53        |
| 6.5    | Synthèse comparative                                                              | 53        |
| V      | <b>Controverses identifiées</b>                                                   | <b>53</b> |
| V.1    | Amélioration 2025 réelle ou artificielle ?                                        | 53        |
| V.2    | Effet du Pacte enseignant 2023                                                    | 54        |
| 7      | <b>Mécanismes de l'érosion de la vocation</b>                                     | <b>54</b> |
| 7.1    | Démythification du métier                                                         | 54        |
| 7.2    | Effet salaire-statut                                                              | 54        |
| 7.3    | Effet conditions de travail                                                       | 54        |
| 7.4    | Effet hiérarchique et institutionnel                                              | 54        |
| 7.5    | Effet générationnel                                                               | 55        |

|           |                                                             |           |
|-----------|-------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>8</b>  | <b>Politiques publiques en cours</b>                        | <b>55</b> |
| 8.1       | Revalorisations salariales 2022–2025                        | 55        |
| 8.2       | Pacte enseignant 2023                                       | 55        |
| 8.3       | Réforme de la formation initiale 2024–2025                  | 55        |
| 8.4       | Politiques spécifiques aux académies en tension             | 55        |
| 8.5       | Projet de loi de finances 2026                              | 56        |
| <b>9</b>  | <b>Articulation aux trois transitions transverses Nexus</b> | <b>56</b> |
| 9.1       | Transition cognitive                                        | 56        |
| 9.2       | Transition mobilité                                         | 56        |
| 9.3       | Transition énergétique                                      | 56        |
| <b>10</b> | <b>Angles morts et limites empiriques</b>                   | <b>57</b> |
| 10.1      | Effet propre des revalorisations non isolé                  | 57        |
| 10.2      | Mesure de la vocation difficile                             | 57        |
| 10.3      | Comparaisons internationales fragiles                       | 57        |
| 10.4      | Granularité géographique limitée                            | 57        |
| 10.5      | Démissions précoces sous-mesurées                           | 57        |
| 10.6      | Effet du Pacte enseignant débattu                           | 57        |
| 10.7      | Vieillessement et pic de retraites                          | 58        |
| <b>11</b> | <b>Sources mobilisées : liste hiérarchisée</b>              | <b>58</b> |
| 11.1      | Premier rang                                                | 58        |
| 11.2      | Second rang                                                 | 59        |
| 11.3      | Sources écartées                                            | 60        |
| 11.4      | Note méthodologique de triangulation                        | 60        |



ÉDUCATION ET FORMATION

PREMIER MOUVEMENT

# Les neuf thèses

---

Neuf thèses consolidées, chacune sous le même gabarit strict : statut épistémique et robustesse empirique en marge, puis énoncé, étayage, conditions de réfutation, implications. Les conditions de réfutation sont le contrat de révision publique du rapport.

## THÈSE-037

STATUT ÉPISTÉMIQUE  
Thèse consolidée

ROBUSTESSE  
Forte

## Revaloriser le salaire à mi-carrière

**ÉNONCÉ** Les politiques de revalorisation salariale des enseignants doivent cibler prioritairement la mi-carrière (15-25 ans d'ancienneté), au-delà des seuls débutants qui ont concentré les revalorisations 2022-2024. Le creux de mi-carrière documenté (salaire net mensuel à ~2 700 €) est, à la date de référence, le défaut principal de la structure salariale enseignante française.

**ÉTAYAGE** Comparaison internationale OCDE 2024 : la France présente le creux de mi-carrière le plus marqué parmi les pays comparés. Enquêtes IFOP : les enseignants en milieu de carrière expriment la plus forte frustration salariale. Effet attendu : amélioration de la rétention (réduction des reconversions) et de l'attractivité (perspective de carrière améliorée).

**CONDITIONS DE RÉFUTATION (5)**

1. Évaluation contrefactuelle démontrant que la revalorisation à mi-carrière produit un effet propre marginal sur la rétention.
2. Évolution de la structure salariale comparée OCDE rendant le creux français comparable à la moyenne, sans intervention spécifique.
3. Refus politique d'une trajectoire pluriannuelle de revalorisation, faute de marges budgétaires.
4. Substitution efficace par d'autres leviers (Pacte étendu, primes ciblées, bonifications territoriales) à coût et effet équivalents.
5. Publication, sur trois sessions consécutives, d'un taux de pourvoiement des concours externes supérieur à 95 % à périmètre de postes ouverts constant, sans qu'aucune revalorisation ciblée sur la mi-carrière n'ait été engagée.

**IMPLICATIONS** Engager une trajectoire pluriannuelle de revalorisation ciblée sur les quinze à vingt-cinq ans d'ancienneté, distincte des mesures d'entrée de carrière et identifiée comme telle en loi de finances ; le rapport en estime le coût à 2 à 3 milliards d'euros annuels. Publier chaque année la grille effective par tranche d'ancienneté, comparée aux moyennes de l'OCDE, seule série qui permette de vérifier que l'effort porte bien sur la tranche visée. Conditionner la poursuite de la trajectoire à une évaluation de son effet sur la rétention.

THESE-O38

# Stabiliser la réforme de la formation initiale 2024-2025

STATUT ÉPISTÉMIQUE

Thèse consolidée

ROBUSTESSE

Forte

La réforme de la formation initiale 2024-2025 (passage du concours au niveau Bac+3, formation post-concours sur 2 ans) doit être stabilisée pour au moins cinq années universitaires avant toute nouvelle réforme structurelle. L'instabilité réglementaire (5 réformes en 15 ans) est, à elle seule, un facteur de désengagement documenté.

ÉNONCÉ

Cinq réformes structurelles en 15 ans (Chatel 2010, Peillon 2013, MEEF 2014, INSPÉ 2019, Belloubet 2024-2025). Enquêtes syndicales et associatives convergent sur la déstabilisation des équipes formatrices. Comparaison internationale : les pays à formation initiale stable (Finlande, Singapour) présentent de meilleurs indicateurs d'attractivité.

ÉTAYAGE

1. Émergence d'une démonstration empirique que la réforme 2024-2025 est structurellement défailante et nécessite une révision rapide.
2. Évolution sociétale majeure (transition cognitive accélérée, nouvelle catégorie d'enseignants nécessaire) imposant une révision avant 5 ans.
3. Stabilisation déjà effective de la réforme 2024-2025 avec indicateurs d'amélioration mesurables avant l'horizon 5 ans.
4. Réforme structurelle conduite avec accompagnement substantiel (formation continue des formateurs, ressources dédiées) compensant les coûts de la transition.
5. Démonstration empirique qu'une sixième réforme de la formation initiale engagée avant le terme de cinq ans améliore les taux de pourvoiement et de démission précoce, au lieu de les dégrader comme les cinq précédentes.

CONDITIONS DE RÉFUTATION  
(5)

Prendre un engagement public de non-modification du cadre de la formation initiale pour cinq années pleines, opposable au calendrier politique. Publier un suivi annuel des cohortes issues de la réforme — taux de réussite au concours, taux d'affectation, taux de démission à un et à trois ans — sans lequel la stabilisation ne pourra pas être évaluée. Accompagner les formateurs des INSPÉ avant toute évaluation du dispositif, la réforme modifiant leur propre métier.

IMPLICATIONS

## THESE-039

## STATUT ÉPISTÉMIQUE

Thèse consolidée

## ROBUSTESSE

Forte

## Cibler les académies en tension, en distinguant couverture et absorption

## ÉNONCÉ

Un plan pluriannuel ciblé sur les académies en tension doit être engagé, en distinguant deux situations que le taux de pourvoiement agrège à tort. En métropole, Créteil et Versailles relèvent d'une tension d'absorption : primes territoriales renforcées, accès au logement, accompagnement des premières affectations et limitation de la mobilité imposée. Outre-mer, la Guyane et Mayotte relèvent d'une tension de couverture : titularisation et formation des contractuels, construction d'un vivier local de candidats. Amiens, en position intermédiaire, relève d'un suivi renforcé plutôt que d'un plan dédié.

## ÉTAYAGE

À la session 2025, quatre académies n'ont pas pourvu l'ensemble de leurs postes au concours de professeur des écoles : Créteil, Versailles, la Guyane et Mayotte, pour 525 postes non pourvus sur 10 217 offerts et un taux de couverture national de 94,7 % (ministère de l'Éducation nationale). Les mécanismes diffèrent. Créteil et Versailles absorbent un flux d'entrants sans commune mesure avec leur poids : la part des nouveaux fonctionnaires y atteint 22 % des enseignants du second degré public, contre 11 % en moyenne nationale, et ces deux académies accueillent à elles seules 19 % et 16 % de l'ensemble des nouveaux fonctionnaires (DEPP, note d'information n° 26.37, données 2024) ; la Cour des comptes y relevait 1,2 et 1,3 candidat par poste, contre 6,8 à Limoges et 6,7 à Toulouse, et une barre d'admission au concours de 7 et 8 sur 20 (rapport du 31 janvier 2023). La Guyane et Mayotte présentent une tension d'une autre nature : les contractuels en contrat à durée déterminée y représentent 24 % et 54 % des enseignants, contre 8 % en moyenne nationale. Amiens se situe entre les deux, avec 14 % de nouveaux fonctionnaires. Aucune de ces trois sources ne place l'académie de Lille parmi les académies en tension : la DEPP ne la cite que pour une ancienneté des enseignants proche de la moyenne nationale.

CONDITIONS DE RÉFUTATION  
(5)

1. Évolution démographique et scolaire de ces académies rendant le ciblage caduc.
2. Évaluation d'un plan pilote démontrant un effet propre nul ou marginal.
3. Refus politique du ciblage géographique au nom de l'égalité.
4. Substitution par un plan national uniforme produisant un effet équivalent à coût comparable.

5. Convergence de la part des nouveaux fonctionnaires de Créteil et de Versailles vers la moyenne nationale — écart inférieur à cinq points sur trois années consécutives — et retour de la part de contractuels en Guyane et à Mayotte sous quinze pour cent, sans plan ciblé.

Décliner deux plans distincts plutôt qu'un plan unique. En métropole, sur le modèle du plan engagé à Créteil en 2022 — dont le taux de postes pourvus est passé de 40,1 % à 55,4 % en deux ans, amélioration réelle mais insuffisante : prime de fidélisation, accès au logement, accompagnement des néo-titulaires. Outre-mer, un plan de titularisation et de formation des contractuels, et la construction d'un vivier local, la Guyane et Mayotte ne pouvant pas compter sur la seule affectation nationale. Publier, par académie, le taux de pourvoiement, la part de nouveaux fonctionnaires, la part de contractuels et le taux de mutation sortante à trois ans : le ministère ne publie aujourd'hui aucune ventilation académique pour le second degré, ce qui interdit d'évaluer le plan.

#### IMPLICATIONS

## THESE-040

## STATUT ÉPISTÉMIQUE

Thèse consolidée

## ROBUSTESSE

Forte

## Évaluer rigoureusement le Pacte enseignant 2023

## ÉNONCÉ

Toute reconduction substantielle du Pacte enseignant 2023, ou toute extension du dispositif, doit être conditionnée à la publication d'une évaluation contrefactuelle rigoureuse permettant d'isoler ses effets propres sur la rétention, l'attractivité, et la qualité du service scolaire.

## ÉTAYAGE

Le Pacte représente un coût budgétaire de ~700 M€ annuels en 2024. Son effet propre n'a pas été évalué contrefactuellement. Les évaluations partielles disponibles sont méthodologiquement insuffisantes.

CONDITIONS DE RÉFUTATION  
(5)

1. Publication d'une évaluation contrefactuelle démontrant un effet propre significatif et soutenable du Pacte.
2. Évolution structurelle du Pacte (intégration au traitement principal, conditionnalité modifiée) modifiant les paramètres de l'évaluation.
3. Substitution du Pacte par un dispositif alternatif évalué.
4. Reconnaissance institutionnelle publique de la méthode d'évaluation contrefactuelle comme standard de pilotage des dispositifs Éducation nationale.
5. Établissement méthodologique qu'aucun groupe de contrôle ne peut être construit pour ce dispositif, ce qui rendrait l'exigence d'évaluation contrefactuelle inopérante et imposerait de lui substituer un autre protocole.

## IMPLICATIONS

Conditionner toute reconduction ou extension du Pacte à la publication d'une évaluation contrefactuelle de son effet propre ; à défaut, publier les raisons méthodologiques de cette impossibilité. Rendre publiques les données d'engagement par académie et par niveau — environ 35 % d'enseignants pactant en 2024-2025, avec une dispersion importante que les chiffres agrégés masquent. Distinguer dans l'évaluation l'effet sur l'attractivité du métier de l'effet sur la charge de travail, les deux étant aujourd'hui confondus dans le débat.

THESE-O41

## Différencier par discipline en tension

STATUT ÉPISTÉMIQUE

Hypothèse de travail

ROBUSTESSE

Moyenne

ÉNONCÉ

Le traitement des disciplines structurellement déficitaires (mathématiques en premier lieu, allemand, lettres classiques, technologie) doit être différencié : primes disciplinaires ciblées, voies d'accès alternatives pour les profils en reconversion (par exemple ingénieurs vers mathématiques), partenariats université-écoles d'ingénieurs pour le recrutement.

ÉTAYAGE

Les taux de pourvoiement de la session 2025 séparent trois groupes nettement distincts. Des disciplines pourvues à 100 % ou davantage : histoire-géographie, philosophie, sciences de la vie et de la Terre, arts plastiques, espagnol, sciences économiques et sociales, documentation, numérique et sciences informatiques. Des disciplines en tension modérée, entre 80 et 95 % : anglais à 93,4 %, lettres modernes à 87,7 %, physique-chimie, technologie, langues vivantes autres que l'anglais et l'espagnol. Des disciplines en crise, sous 80 % : mathématiques à 74,4 %, lettres classiques. Plus de vingt-cinq points séparent le premier groupe du dernier. Pour les mathématiques, trois causes sont documentées par l'APMEP, l'IPP et l'IGÉSR : un rapport de salaire de deux à trois pour un avec le secteur privé dès la sortie de master, une perte d'environ 25 % des effectifs de la spécialité en terminale depuis 2019, et une dégradation de l'image du métier dans la discipline. Un traitement uniforme appliqué à des situations séparées par vingt-cinq points ne peut pas produire d'effet mesurable là où le déficit est concentré.

CONDITIONS DE RÉFUTATION  
(5)

1. Évolution démographique des candidatures rééquilibrant spontanément les disciplines en tension.
2. Évaluation d'un dispositif pilote démontrant un effet propre marginal des primes disciplinaires.
3. Refus politique de la différenciation disciplinaire au nom de l'égalité.
4. Substitution efficace par d'autres leviers (sensibilisation lycéens, attractivité des études disciplinaires en amont).
5. Réduction de l'écart de pourvoiement entre le groupe de disciplines excédentaires et le groupe déficitaire en dessous de dix points sur trois sessions consécutives, sans dispositif différencié.

IMPLICATIONS

Réserver les primes disciplinaires aux disciplines dont le taux de pourvoiement est inférieur à 80 %, et les rendre révisables annuellement sur cet indicateur plutôt que fixées par décret pluriannuel. Ouvrir des voies d'accès adaptées aux profils en reconversion, notamment des ingénieurs vers les mathématiques, et conventionner avec les

universités et les écoles d'ingénieurs. Traiter le vivier en amont : sans redressement des effectifs de la spécialité mathématiques en terminale, les mesures d'aval ne feront que redistribuer une pénurie constante.

THESE-O42

# Renforcer le tutorat des jeunes enseignants

STATUT ÉPISTÉMIQUE

Hypothèse de travail

ROBUSTESSE

Moyenne

ÉNONCÉ

Le tutorat des jeunes enseignants doit être substantiellement renforcé selon le modèle allemand (18 mois de tutorat structuré post-concours) ou singapourien (mentorat institutionnel pluriannuel), avec ressources dédiées aux tuteurs.

ÉTAYAGE

Deux systèmes qui ne connaissent pas la même tension à l'entrée organisent un accompagnement long des débutants. L'Allemagne assure un tutorat structuré de dix-huit mois après le concours. Singapour sélectionne ses enseignants parmi les 30 % de diplômés les mieux classés et encadre les dix-huit premiers mois par un mentorat formalisé, avant une carrière segmentée en trois voies. En France, les démissions précoces, entre un et trois ans de carrière, sont en hausse, particulièrement dans les académies en tension, et l'enquête TALIS 2024 documente une chute de vingt points de l'indicateur de conditions de travail entre 2018 et 2024 — la plus forte de l'OCDE sur la période. L'entrée dans le métier est donc le moment où l'écart entre la représentation initiale et l'exercice réel se solde en départs. Le cas allemand impose toutefois une réserve que le rapport assume : l'Allemagne connaît elle aussi une pénurie, avec 15 000 enseignants manquants à la rentrée 2019, malgré des salaires de début supérieurs de moitié aux salaires français. Le tutorat ne compense pas à lui seul les autres déterminants.

CONDITIONS DE RÉFUTATION  
(5)

1. Évaluation démontrant que le tutorat actuel (modeste mais existant) est déjà efficace.
2. Saturation du marché des tuteurs (impossibilité de mobiliser le nombre d'enseignants expérimentés nécessaire).
3. Évolution culturelle du métier rendant le tutorat formel moins pertinent.
4. Substitution par d'autres dispositifs d'accompagnement (réseaux numériques, supervision pédagogique).
5. Stabilisation du taux de démission précoce, à un et à trois ans, en dessous de son niveau de 2020, sans extension du tutorat — sous réserve que cet indicateur soit publié, ce qui n'est pas le cas à la date de référence.

IMPLICATIONS

Porter l'accompagnement des néo-titulaires à dix-huit mois, avec une décharge horaire identifiée pour le tuteur comme pour le tuteuré : sans décharge, le tutorat s'ajoute à une charge déjà documentée comme en dégradation. Concentrer d'abord le dispositif sur les académies dont le taux de mutation sortante à trois ans dépasse la moyenne nationale. Publier le taux de démission à un et à trois ans par académie et

par discipline, aujourd'hui absent des statistiques — sans cette série, l'effet du tutorat ne pourra pas être établi.

## THESE-O43

## Articuler crise et formation continue

STATUT ÉPISTÉMIQUE  
Hypothèse de travail

ROBUSTESSE  
Moyenne

La crise du recrutement doit être articulée à un investissement substantiel dans la formation continue des enseignants en poste : actualisation pédagogique, formation aux nouveaux outils (IA générative notamment), accompagnement aux transformations disciplinaires.

ÉNONCÉ

L'enquête TALIS 2024 range l'accès à la formation continue parmi les composantes dégradées des conditions de travail en France. Or la transformation du métier ne concerne pas d'abord les entrants : 39 % des enseignants du second degré ont cinquante ans ou plus, et la transition cognitive engagée par l'intelligence artificielle générative — traitée par le rapport S1 — modifie les attendus du métier pour des enseignants déjà en poste, dont la formation initiale est ancienne. Une politique de recrutement qui n'agirait que sur l'entrée laisserait donc sans réponse la partie du corps la plus nombreuse et la plus exposée, à l'approche du pic de départs de 2025-2035.

ÉTAYAGE

1. Évaluation démontrant que la formation continue actuelle est déjà efficace.
2. Saturation du marché de la formation continue (insuffisance de formateurs).
3. Évolution des besoins rendant la formation continue formelle moins pertinente (auto-formation, communautés de pratique).
4. Substitution par d'autres leviers d'attractivité et de rétention.
5. Publication d'une évaluation établissant que l'effort de formation continue des enseignants en poste est sans effet mesurable sur le taux de rétention et sur la valorisation perçue du métier.

CONDITIONS DE RÉFUTATION  
(5)

Inscrire en loi de finances un volume horaire annuel de formation continue opposable, distinct des missions rémunérées du Pacte, dont il ne doit pas devenir une variable d'ajustement. Publier le taux d'accès effectif à la formation continue par académie et par discipline, série aujourd'hui indisponible. Articuler explicitement ce volume à la transition cognitive, c'est-à-dire aux conclusions du rapport S1 sur les usages pédagogiques de l'intelligence artificielle.

IMPLICATIONS

## THESE-044

STATUT ÉPISTÉMIQUE  
Hypothèse de travail

ROBUSTESSE  
Opinion assumée

## Valorisation sociale comme objectif politique

## ÉNONCÉ

La valorisation sociale du métier d'enseignant doit être un objectif politique explicite, articulé à un dispositif observable (campagnes nationales de communication, prix nationaux, événements publics, articulation école-société renforcée).

## ÉTAYAGE

L'enquête TALIS 2024 place la France au dernier rang de l'OCDE sur la valorisation sociale perçue du métier : 4 % des enseignants français estiment leur métier socialement valorisé, et 54 % seulement jugent que les avantages du métier l'emportent nettement sur ses inconvénients. La satisfaction salariale s'établit à 27 % au collège et 22 % au primaire, contre 40 % en moyenne dans l'OCDE. Le rapport retient que ces deux dimensions, économique et symbolique, se cumulent plutôt qu'elles ne se compensent. Le cas finlandais le montre par contraste : un salaire compétitif sans être exceptionnel y coexiste avec un prestige social élevé et l'absence de crise structurelle du recrutement. Nexus assume que la conclusion politique tirée de ce constat — faire de la valorisation un objectif explicite de politique publique — relève d'un jugement et non d'une déduction empirique ; c'est la raison pour laquelle la thèse est publiée au statut d'opinion assumée.

CONDITIONS DE RÉFUTATION  
(5)

1. Évaluation démontrant qu'une politique de valorisation symbolique n'a pas d'effet propre sur l'attractivité.
2. Évolution culturelle spontanée restaurant la valorisation sans intervention politique.
3. Refus du débat sur la valorisation symbolique comme objet de politique publique.
4. Substitution par d'autres leviers (revalorisation salariale, conditions de travail) produisant un effet équivalent.
5. Publication d'une enquête établissant que la valorisation perçue du métier progresse durablement en France sans politique publique dédiée, ce qui rendrait l'objectif politique superflu.

## IMPLICATIONS

Faire de l'indicateur TALIS de valorisation perçue un indicateur de pilotage suivi et publié, au même titre que les taux de pourvoiement. Assortir toute campagne nationale d'un protocole de mesure défini avant son lancement, faute de quoi son effet restera invérifiable. Ne pas substituer la valorisation symbolique aux mesures salariales : le rapport documente que les deux dimensions portent sur des déterminants distincts et qu'aucune ne rattrape l'autre.

THESE-O45

# Reconnaître l'érosion structurelle de la vocation

**STATUT ÉPISTÉMIQUE**  
Hypothèse de travail

**ROBUSTESSE**  
Opinion assumée

ÉNONCÉ

La politique publique doit reconnaître publiquement l'érosion structurelle de la vocation enseignante et abandonner la rhétorique du rebond imminent, qui consomme du capital politique sans produire d'effet mesurable.

ÉTAYAGE

La lecture conjoncturelle s'appuie sur l'amélioration de la session 2025 : 525 postes non pourvus contre 1 163 en 2024, soit une baisse de 55 %. Le rapport établit que cette amélioration ne peut pas être lue comme un retournement. Trois facteurs distincts y concourent sans qu'aucun n'ait été isolé : une hausse relative des candidatures au premier degré, une réduction du nombre de postes ouverts dans les disciplines les plus déficitaires — qui diminue mécaniquement le nombre de postes non pourvus — et l'effet éventuel des revalorisations de 2022-2024, jamais évalué contrefactuellement. Les déterminants de fond, eux, ne se sont pas inversés : dernier rang de l'OCDE sur la valorisation perçue, chute de vingt points de l'indicateur de conditions de travail entre 2018 et 2024, 39 % du corps du second degré âgé de cinquante ans ou plus à l'approche du pic de départs. Nexus assume le caractère politique de la thèse : nommer une érosion structurelle plutôt qu'un creux passager est un acte de cadrage, et le rapport le revendique comme tel.

**CONDITIONS DE RÉFUTATION**  
(5)

1. Inflexion empirique majeure de la dynamique du recrutement (taux de pourvoiement >95 % sur 3 ans) validant la lecture conjoncturelle.
2. Émergence d'un consensus politique sur le caractère structurel rendant la position Nexus consensuelle plutôt qu'argumentée.
3. Démonstration que la rhétorique politique du rebond a un effet mobilisateur positif documenté.
4. Substitution par une autre rhétorique mobilisatrice produisant un effet équivalent.
5. Publication d'une évaluation contrefactuelle attribuant l'amélioration de la session 2025 aux politiques de revalorisation engagées, ce qui établirait le caractère réversible de la dynamique et validerait la lecture conjoncturelle.

IMPLICATIONS

Fonder le discours public sur les indicateurs de fond — valorisation perçue, conditions de travail, pyramide des âges — plutôt que sur le solde annuel des postes non pourvus, qui varie avec le nombre de postes ouverts. Publier à chaque session le taux de pourvoiement à périmètre de postes ouverts constant, seule série comparable d'une année sur l'autre. Assumer devant le Parlement un horizon de

redressement pluriannuel, plutôt qu'un rebond annoncé chaque année depuis vingt-cinq ans.

ÉDUCATION ET FORMATION

DEUXIÈME MOUVEMENT

# Le rapport complet

---

Le rapport de fond dans son intégralité — cadrage, état empirique du recrutement, conditions du métier, comparaisons internationales, cadre des politiques publiques, angles morts, bibliographie hiérarchisée et annexes.

---

## Avertissement et statut éditorial

Le présent rapport est une refonte densifiée (version 2-0) du rapport Crise du recrutement enseignant et érosion de la vocation, validé par le comité de lecture Nexus. La refonte porte le rapport au standard de profondeur du premier rapport Nexus (IA à l'école), avec étayage empirique étendu, comparaisons internationales détaillées, conditions de réfutation étendues à 4-6 items par thèse, et articulation explicite aux trois transitions transverses Nexus.

Périmètre. Le périmètre couvre l'enseignement public en France métropolitaine, premier et second degré, soit environ 870 000 enseignants titulaires et contractuels en 2024-2025 selon le bilan social du ministère de l'Éducation nationale. L'enseignement privé sous contrat (~140 000 enseignants) est partiellement couvert lorsque pertinent (comparaisons et données convergentes), mais n'est pas le périmètre principal. L'enseignement supérieur (universités, grandes écoles, IUT) est écarté du périmètre, traité dans un rapport dédié (S29 sur l'enseignement supérieur). L'Outre-mer est écarté du périmètre principal pour les raisons usuelles.

Conformément au protocole de la Charte Nexus, chaque thèse reçoit un identifiant unique (THESE-037 à 045), un statut épistémique explicite, un niveau de robustesse empirique gradué en trois échelons (forte / moyenne / opinion assumée), et des conditions de réfutation publiquement formulées étendues à 4-6 items par thèse.

Avertissement falsificationniste. La crise du recrutement enseignant est documentée par plusieurs sources convergentes (rapports de la Cour des comptes 2023, du Sénat 2023, du CNESCO 2023, de la DEPP 2024-2025) mais reste statistiquement hétérogène. Le ratio postes pourvus / postes ouverts aux concours externes du second degré varie fortement par discipline (de plus de 95 % en histoire-géographie à moins de 60 % en mathématiques et allemand). La part des contractuels dans le corps enseignant augmente structurellement. L'érosion de la vocation, documentée par les enquêtes IFOP/CNESCO, est un phénomène multi-déterminé dont les composantes (salaires, conditions de travail, valorisation sociale, autonomie pédagogique) sont difficiles à séparer dans les analyses disponibles.

---

## Résumé exécutif

Question structurante. Pourquoi le métier d'enseignant en France connaît-il une crise de recrutement structurelle et croissante depuis le milieu des années 2010, malgré plusieurs vagues de revalorisation salariale et de réformes de la formation initiale ? Quels leviers de politique publique permettraient d'enrayer la crise et de restaurer l'attractivité du métier ?

Réponse cardinale. La crise du recrutement enseignant français n'est pas un creux conjoncturel mais une transformation structurelle, articulant cinq déterminants documentés : (a) érosion salariale comparative depuis 1990 (perte d'environ 25 % de pouvoir d'achat relatif par rapport à la moyenne des cadres) ; (b) dégradation des conditions de travail perçues et mesurées (hétérogénéité des classes, charge administrative, climat scolaire) ; (c) érosion de la valorisation sociale du métier (enquêtes IFOP documentent une baisse continue de l'attractivité symbolique) ; (d) concurrence du secteur privé sur les disciplines à haute valeur marchande (mathématiques, sciences, langues vivantes) ; (e) ressentiment institutionnel face à la succession des réformes structurelles non évaluées rigoureusement. La sortie de crise ne peut être conjoncturelle ; elle exige une trajectoire politique pluriannuelle articulant les cinq déterminants.

Architecture argumentative. Le rapport documente la crise sur trois plans : statistique (postes pourvus vs ouverts, démissions, taux d'attractivité des concours, démographie du corps), qualitatif (enquêtes IFOP, CNESCO, syndicales) et comparatif international (Allemagne, Singapour, Finlande, Royaume-Uni). Il formule neuf thèses ciblant les leviers de sortie de crise, avec articulation aux académies en tension — Créteil et Versailles en métropole, la Guyane et Mayotte outre-mer — et aux disciplines structurellement déficitaires (mathématiques, allemand, lettres classiques, technologie).

Les neuf thèses Nexus. THESE-O37 à O45. Quatre consolidées : O37 (revaloriser à mi-carrière), O38 (stabiliser la formation initiale 2024-2025), O39 (cibler les quatre académies en tension), O40 (évaluer le Pacte enseignant 2023). Trois hypothèses de travail : O41 (différencier par discipline), O42 (tutorat des jeunes enseignants), O43 (articulation crise-formation continue). Deux opinions assumées : O44 (valorisation sociale comme objectif politique), O45 (reconnaître l'érosion structurelle de la vocation).

Trois priorités stratégiques. Premièrement, la revalorisation salariale à mi-carrière (15-25 ans d'ancienneté) au-delà des seuls débutants — la trajectoire actuelle a concentré les revalorisations 2022-2024 sur l'entrée dans le métier et néglige le creux salarial de mi-carrière

documenté. Deuxièmement, la stabilisation pluriannuelle de la formation initiale 2024–2025 sans nouvelle réforme structurelle avant 5 ans — l’instabilité réglementaire de la formation initiale (5 réformes en 15 ans) est un facteur documenté de désengagement. Troisièmement, l’évaluation contrefactuelle rigoureuse du Pacte enseignant 2023 et des revalorisations 2022–2024 avant toute reconduction substantielle — la transparence évaluative est, comme dans les autres rapports Nexus, une exigence démocratique.

Cadre des politiques publiques. Le sujet mobilise l’architecture institutionnelle dense de l’Éducation nationale : ministère de l’Éducation nationale (rectorats, DSDEN, écoles), INSPÉ (Instituts Nationaux Supérieurs du Professorat et de l’Éducation, créés en 2019), DEPP (statistique éducation), CNESCO (Conseil National d’Évaluation du Système Scolaire), Conseil supérieur des programmes, IGÉSR (Inspection générale). Les concours externes (CAPES, agrégation, CRPE pour le premier degré), le Pacte enseignant 2023 (mission complémentaire rémunérée), la formation initiale post-Master (parcours MEEF), et les politiques de mobilité géographique sont les leviers principaux. Le coût budgétaire de la masse salariale enseignante dépasse 60 milliards d’euros annuels.

Comparaisons internationales. Quatre pays mobilisés. L’Allemagne (salaires enseignants 30–40 % supérieurs au cas français à parité de pouvoir d’achat, tutorat structuré de 18 mois pour les jeunes enseignants, prestige social maintenu). Singapour (modèle de sélection à l’entrée très strict, plan de carrière différencié, valorisation sociale très forte du métier). La Finlande (formation initiale à Master sélectif, autonomie pédagogique forte, valorisation sociale élevée). Le Royaume-Uni (crise du recrutement similaire à la France, plusieurs trains de réformes, dispositifs Teach First et Teaching Schools).

Angles morts. Effet propre des revalorisations 2022–2024 non évalué contrefactuellement (THESE–O40). Données sur les démissions et reconversions hors Éducation nationale fragmentaires. Comparaisons internationales par discipline à granularité fine inaccessibles. Indicateurs de qualité de vie au travail des enseignants non standardisés.

Conditions globales de réfutation. Trois familles d’événements pourraient déclencher une révision : retournement substantiel et durable des ratios postes pourvus / ouverts (au-delà de 95 % sur trois années consécutives, validant la sortie de crise) ; publication d’évaluations contrefactuelles modifiant la lecture de l’efficacité des leviers ; réforme structurelle majeure (statut, formation initiale, rémunération) modifiant les paramètres du raisonnement.

## I

# Cadrage, question de recherche et articulation aux transitions Nexus

## La question, telle qu'elle est posée

I.1

La question structurante du rapport est la suivante : « Pourquoi le métier d'enseignant en France connaît-il une crise de recrutement structurelle et croissante depuis le milieu des années 2010, malgré plusieurs vagues de revalorisation salariale et de réformes de la formation initiale ? Quels leviers de politique publique permettraient d'enrayer la crise et de restaurer l'attractivité du métier ? ».

Cette formulation est volontairement étroite. Elle écarte plusieurs questions adjacentes : la pédagogie et les méthodes d'enseignement (renvoyées au rapport S29 sur l'enseignement supérieur et S1 sur l'IA-école), l'évaluation des élèves et les programmes (rapport dédié à venir), l'enseignement privé hors contrat (hors périmètre Nexus), et les questions de laïcité et de climat scolaire (rapport S23 sur la laïcité). Elle vise spécifiquement la crise du recrutement et l'érosion de la vocation comme phénomène social, économique et institutionnel.

La période de référence empirique est 2015-2026, avec une focale sur les données les plus récentes (rentrée 2024-2025, données DEPP 2025). L'horizon prospectif implicite est 2030-2035 : les conséquences des politiques publiques formulées dans les thèses se déploient typiquement sur cet horizon, du fait du temps long de formation et de carrière des enseignants.

## Périmètre démographique et thématique

I.2

Le périmètre démographique couvre l'ensemble des enseignants du public en France métropolitaine, soit environ 870 000 personnes en 2024-2025 (premier degré : ~370 000 ; second degré : ~500 000). Cet effectif inclut les titulaires (~85 %), les stagiaires (~3 %), et les contractuels (~12 %, en hausse continue depuis 5 ans). La part des contractuels a doublé depuis 2015. Le périmètre couvre toutes les disciplines, avec attention particulière aux disciplines structurellement déficitaires (mathématiques, allemand, lettres classiques, technologie).

Le périmètre thématique couvre cinq dimensions. Premièrement, l'attractivité du métier (candidatures aux concours, taux d'occupation, démissions). Deuxièmement, la rémunération (grilles indiciaires, primes, Pacte 2023, comparaisons internationales). Troisièmement, la formation initiale (parcours MEEF, INSPÉ, concours, année de stage). Quatrièmement, les conditions de travail (charge horaire, climat scolaire, mobilité, charge administrative). Cinquièmement, la valorisation

sociale (image du métier dans la société, prestige perçu, sondages IFOP).

### **I.3 Articulation aux trois transitions transverses Nexus**

Le rapport relève du domaine structurant « Éducation et formation » de la Charte Nexus, en articulation avec le rapport S1 (IA à l'école). Il mobilise les trois transitions transverses Nexus. La transition cognitive est centrale : la transformation du travail enseignant sous l'effet de l'intelligence artificielle générative (rapport S15, à paraître) modifiera les attendus du métier ; cette transformation peut être un levier d'attractivité (déchargeant les enseignants des tâches répétitives) ou un facteur d'aggravation de la crise (incertitude sur l'avenir professionnel). La transition mobilité est mobilisée comme facteur de tension entre académies (mobilité géographique imposée des néo-titulaires, articulation à la vie personnelle). La transition énergétique intervient sur les conditions de travail effectives (rénovation thermique des bâtiments scolaires, qualité de l'air intérieur).

### **I.4 Posture épistémologique et statut des thèses**

Conformément à la section IV de la Charte Nexus, les thèses sont graduées en quatre consolidées (O37, O38, O39, O40), trois hypothèses de travail (O41, O42, O43) et deux opinions assumées (O44, O45). Le statut épistémique est explicite pour chaque thèse, avec robustesse empirique gradée en trois échelons et conditions de réfutation étendues à 4-6 items par thèse dans la présente refonte v2-O.

### **I.5 Méthode de triangulation**

Les données structurantes ont été triangulées sur au moins deux sources indépendantes. Effectifs enseignants 2024-2025 : triangulation DEPP, bilan social ministère, INSEE — convergence sur ~870 000 enseignants public. Taux de pourvoiement des concours externes 2025 : triangulation DEPP, rapports Cour des comptes, communications syndicales — convergence sur des taux variant fortement par discipline. Comparaisons salariales internationales : triangulation OCDE Education at a Glance, Eurydice (Eurostat), bilan social ministère — convergence sur l'érosion comparée.

## II

## État empirique de référence

### Indicateurs nationaux à la date de référence

II.1

Les données DEPP les plus récentes établissent à la date de référence le panorama suivant.

- Effectif total enseignants public France métropolitaine 2024-2025 : ~870 000 (premier degré ~370 000, second degré ~500 000).
- Part des contractuels : ~12 % (vs ~6 % en 2015), en hausse continue.
- Taux de pourvoiement aux concours externes second degré session 2024 : 86 % (vs 97 % en 2015).
- Disciplines en tension critique (taux < 75 %) : mathématiques (66 %), allemand (54 %), lettres classiques (62 %), technologie (61 %).
- Disciplines équilibrées : histoire-géographie (98 %), philosophie (95 %), espagnol (93 %).
- Taux d'admission au CRPE (premier degré) session 2024 : 92 % (en baisse depuis 2018).
- Démissions stagiaires premier et second degré année 2023-2024 : 1 800 (en hausse de 35 % par rapport à 2019).
- Pyramide des âges enseignants : âge médian 44 ans, 30 % de plus de 50 ans (départs en retraite à anticiper).

Lecture analytique. La crise est marquée par une dégradation continue depuis 2015 sur tous les indicateurs principaux. La hausse des contractuels traduit l'écart entre besoins et candidatures titulaires. La fracture disciplinaire est documentée comme structurelle (mathématiques en tension chronique depuis 2017, allemand en tension depuis 2013).

### La fracture territoriale : quatre académies en tension critique

II.2

La crise du recrutement est géographiquement différenciée. Quatre académies n'ont pas pourvu l'ensemble de leurs postes à la session 2025 : Créteil, Versailles, la Guyane et Mayotte (ministère de l'Éducation nationale, bilan de la session 2025). Elles ne relèvent pas du même mécanisme. Créteil et Versailles concentrent une tension d'absorption : la part des nouveaux fonctionnaires y atteint 22 % des enseignants du second degré, contre 11 % en moyenne nationale (DEPP, note n° 26.37, données 2024), pour 1,2 et 1,3 candidat par poste contre 6,8 à Limoges (Cour des comptes, 2023). La Guyane et Mayotte relèvent d'une tension de couverture : les contractuels en contrat à durée déterminée y représentent respectivement 24 %

et 54 % des enseignants, contre 8 % en moyenne. Amiens occupe une position intermédiaire (14 % de nouveaux fonctionnaires). Ces académies cumulent les facteurs aggravants : densité scolaire élevée, hétérogénéité sociale forte, attractivité résidentielle dégradée, mobilité géographique imposée des néo-titulaires sans ancrage local. Les taux d'occupation des postes y sont inférieurs de 10 à 15 points à la moyenne nationale, et la rotation des effectifs y est plus forte (durée moyenne dans le poste inférieure à 4 ans en Créteil contre 7 ans en moyenne nationale). La thèse THESE-039 propose un plan pluriannuel ciblé sur ces quatre académies.

### II.3 Évolution salariale comparée 1990-2024

La rémunération enseignante française a subi une érosion comparative substantielle depuis 1990. Salaire moyen enseignant français rapporté au salaire moyen des cadres : 0,85 en 1990, 0,68 en 2024 (érosion de ~20 % sur 35 ans). Salaire moyen enseignant français rapporté au salaire moyen des enseignants OCDE : 0,82 en 2010, 0,73 en 2024 (érosion comparative de ~11 %). Salaire de début de carrière (échelon 1, classe normale) : ~2 100 € net mensuel en 2024 (après revalorisation 2023-2024). Salaire à mi-carrière (15-25 ans d'ancienneté) : creux documenté à environ 2 700 € net mensuel — niveau inférieur à celui de la plupart des cadres expérimentés du secteur privé. Salaire en fin de carrière (hors hors-classe) : ~3 800 € net mensuel.

Le « creux de mi-carrière » est, à la date de référence, le défaut principal de la structure salariale enseignante française. Les revalorisations 2022-2024 ont concentré les augmentations sur l'entrée dans le métier (passage de 2 000 à 2 100 € net mensuel pour le débutant) et sur le Pacte enseignant (mission complémentaire rémunérée). Le creux de mi-carrière n'a pas été corrigé, ce qui produit une frustration documentée chez les enseignants expérimentés. La thèse THESE-037 propose une revalorisation ciblée sur la mi-carrière.

### II.4 Le Pacte enseignant 2023 — bilan empirique disponible

Le Pacte enseignant, créé par le ministre Pap Ndiaye en septembre 2023 et étendu par sa successeure, propose aux enseignants une mission complémentaire rémunérée (heures supplémentaires, soutien scolaire, remplacement de courte durée, projets innovants) en échange d'une indemnité forfaitaire (~1 250 € annuels par brique de mission). Le bilan empirique à 18 mois est partiel. Taux d'adhésion : environ 35 % des enseignants éligibles ont signé au moins une brique en 2023-2024 ; taux variable selon les disciplines et les académies. Effet sur l'attractivité du métier : non évalué contrefactuellement à la date de référence (THESE-040). Coût budgétaire annuel : ~700 millions d'euros en 2024. Effet sur la qualité du service scolaire : non

évalué. Critique syndicale majeure : le Pacte instaure une rémunération conditionnelle qui n'est pas intégrée dans le traitement principal et ne contribue pas à la retraite.

## Formation initiale : cinq réformes en 15 ans

II.5

La formation initiale des enseignants français a connu cinq réformes structurelles en 15 ans : suppression des IUFM en 2010 (réforme Chatel), création des ESPE en 2013 (réforme Peillon), nouveaux MEEF en 2014, création des INSPÉ en 2019 (loi Blanquer), nouveaux parcours 2024-2025 (passage du concours au niveau Bac+3 / formation post-concours sur 2 ans, ministre Belloubet). Cette instabilité institutionnelle a deux conséquences documentées : déstabilisation des équipes formatrices, perte de lisibilité pour les candidats potentiels. La thèse THESE-O38 propose la stabilisation pluriannuelle de la réforme 2024-2025 sans nouvelle réforme structurelle avant 5 ans.

## Démissions, reconversions et turnover

II.6

Les démissions de stagiaires (jeunes enseignants en première ou deuxième année) ont substantiellement augmenté : 1 800 en 2023-2024 vs 1 333 en 2019-2020, soit +35 %. Les démissions de titulaires hors retraite restent statistiquement marginales (~1 000 par an, soit 0,12 % du corps), mais leur évolution est en hausse. Les reconversions vers d'autres métiers (hors démission formelle) sont mal documentées par la statistique publique. Les enquêtes syndicales suggèrent qu'environ 15-20 % des enseignants en début de carrière envisagent activement une reconversion à 5 ans, niveau jamais atteint historiquement.

## Érosion de la vocation : enquêtes documentées

II.7

Les enquêtes IFOP et CNESCO documentent une érosion continue de l'attractivité symbolique du métier. En 2024, 78 % des Français considèrent que les enseignants sont mal payés (vs 62 % en 2010), 68 % considèrent que le métier est devenu très difficile (vs 51 %), 54 % conseilleraient à leur enfant de ne pas devenir enseignant (vs 35 % en 2010). Les enquêtes auprès des étudiants en formation initiale (UFR, INSPÉ) documentent une montée des préoccupations sur les conditions de travail (78 % des candidats au CAPES citent les conditions de travail comme principale préoccupation), le salaire (72 %), la mobilité géographique imposée (65 %).

## III

# La distinction structurante : crise structurelle vs crise conjoncturelle

### III.1 Énoncé de la distinction

La distinction analytique structurante du rapport oppose deux lectures de la crise. La lecture conjoncturelle interprète la crise comme un creux temporaire, susceptible de se résorber sous l'effet de la démographie favorable (départs en retraite massive des baby-boomers) ou d'une révolution culturelle (retour de la vocation). La lecture structurelle interprète la crise comme une transformation profonde du marché du travail enseignant et de la valorisation sociale du métier, irréductible à un creux conjoncturel.

Le rapport prend explicitement position pour la lecture structurelle (THESE-O45). L'étayage est triple. Durée du mouvement : 10 années consécutives de dégradation des indicateurs (2015-2025). Convergence internationale : crise documentée dans plusieurs pays comparables (Royaume-Uni, Allemagne sur certaines disciplines, États-Unis sur le K-12). Étayage structurel : les déterminants identifiés (érosion salariale comparative, dégradation des conditions de travail perçues, instabilité réglementaire, concurrence privée sur disciplines à haute valeur) sont structurels et non conjoncturels.

### III.2 Implications pour les politiques publiques

Quatre implications : abandonner la rhétorique du retour spontané ; investir dans les leviers structurels (revalorisation à mi-carrière, stabilisation formation initiale, plan ciblé territoires en tension) ; évaluer rigoureusement les dispositifs existants avant reconduction (Pacte 2023) ; reconnaître publiquement l'enjeu démocratique.

### III.3 Variables modératrices

Quatre variables modératrices documentées : discipline (mathématiques, allemand structurellement déficitaires) ; académie (les 4 en tension critique vs les autres) ; ancienneté (entrants vs mi-carrière vs seniors) ; type d'établissement (REP+, lycée général, collège ordinaire, lycée professionnel).

## IV

## Les neuf thèses Nexus

*Les neuf thèses consolidées — THESE-037 à THESE-045 — ouvrent ce volume : elles sont exposées en tête, dans le premier mouvement. La numérotation d'origine des sections du rapport de fond est conservée telle quelle, afin que les renvois internes restent valides.*

## V

## Articulation aux trois transitions transverses Nexus

### Transition cognitive (centrale)

V.1

La transition cognitive est centrale dans ce rapport. La transformation du travail enseignant sous l'effet de l'intelligence artificielle générative (rapport S15, à paraître) modifiera substantiellement les attendus du métier dans les 5-10 prochaines années. Cette transformation peut être un levier d'attractivité (l'enseignant déchargé des tâches répétitives et de la production de matériaux pédagogiques de routine peut se concentrer sur l'accompagnement individualisé, qui constitue la dimension la plus valorisée du métier selon les enquêtes IFOP). Elle peut aussi être un facteur d'aggravation de la crise si elle est mal anticipée (incertitude sur l'avenir professionnel, déstabilisation de l'identité enseignante, formation insuffisante aux nouveaux outils). Le rapport S15 fournira les éléments d'arbitrage qui devront être intégrés à la lecture de la crise du recrutement.

### Transition mobilité

V.2

La transition mobilité est mobilisée comme facteur de tension entre académies. La mobilité géographique imposée aux néo-titulaires (affectation post-concours sans choix géographique pour la majorité des disciplines) est un facteur documenté de désengagement et de démission. L'articulation à la vie personnelle (conjoint, enfants, ancrage familial) est rendue difficile par cette mobilité. La thèse THESE-039 propose un plan ciblé qui inclut un soutien à la mobilité.

### Transition énergétique

V.3

La transition énergétique intervient sur les conditions de travail effectives. La rénovation thermique des bâtiments scolaires (estimée à 25-35 milliards d'euros à mobiliser sur 15 ans) modifie substantiel-

lement les conditions d'exercice du métier. Les bâtiments scolaires français sont parmi les plus anciens des secteurs publics français (40 % construits avant 1980), avec un parc dégradé thermiquement (35 % en DPE F ou G). La rénovation, articulée à l'accessibilité (rapport S3 sur le handicap) et à la qualité de l'air intérieur, est un levier indirect d'amélioration des conditions de travail.

## VI

# Cadre des politiques publiques et conséquences opérationnelles

### VI.1 Architecture institutionnelle

Le sujet mobilise l'architecture institutionnelle dense de l'Éducation nationale : ministère de l'Éducation nationale (décisions nationales, budget, programmes, concours) ; rectorats des 30 académies (mise en œuvre régionale, gestion des personnels) ; DSDEN départementales (mise en œuvre départementale, premier degré) ; INSPÉ (formation initiale, créés en 2019) ; DEPP (statistique éducation) ; CNESCO (Conseil National d'Évaluation du Système Scolaire) ; IGÉSR (Inspection générale) ; Conseil supérieur des programmes.

### VI.2 Principaux dispositifs

Concours externes (CAPES, agrégation, CRPE pour le premier degré). Concours internes (pour les personnels en poste). Concours réservés (pour les contractuels). Pacte enseignant 2023 (mission complémentaire rémunérée). Indemnité de Suivi et d'Accompagnement des Élèves (ISAE), Indemnité de Sujétion (ISS). REP+ et REP (primes territoriales). Mobilité géographique annuelle (mouvement intra et inter-académique).

### VI.3 Programmes territoriaux pertinents

Le plan Mathématiques de 2023 (renforcement de l'enseignement des mathématiques au lycée). Le plan Lecture en primaire. Les programmes REP et REP+ (Réseau d'Éducation Prioritaire). Le programme Cités éducatives (105 territoires). Les cordées de la réussite.

### VI.4 Réformes en cours et points de vigilance

Réforme 2024-2025 de la formation initiale (concours à Bac+3 puis 2 ans de formation post-concours) — sa stabilisation est l'objet de la thèse THESE-038. Pacte enseignant 2023 — son évaluation contre-factuelle est l'objet de la thèse THESE-040. Plan Mathématiques 2023

— son effet sur le recrutement de la discipline est à suivre. Réforme du baccalauréat et du lycée — articulation à la stabilisation pédagogique.

## Conséquences opérationnelles des neuf thèses

VI.5

Si les neuf thèses étaient adoptées comme cadre de pilotage : revalorisation salariale ciblée mi-carrière (O37) ; stabilisation pluriannuelle de la formation initiale (O38) ; plan ciblé sur quatre académies en tension (O39) ; évaluation contrefactuelle du Pacte 2023 (O40) ; différenciation par discipline en tension (O41) ; renforcement tutorat des jeunes enseignants (O42) ; articulation crise-formation continue (O43) ; valorisation sociale comme objectif politique explicite (O44) ; reconnaissance publique de l'érosion structurelle de la vocation (O45).

# VII

## Comparaisons internationales détaillées

### Allemagne

VII.1

L'Allemagne présente un modèle de référence sur trois dimensions. Premièrement, la rémunération : salaires enseignants 30-40 % supérieurs au cas français à parité de pouvoir d'achat (OCDE 2024). Le creux de mi-carrière allemand est moins marqué (différentiel de 5-8 % entre les âges 30 et 50). Deuxièmement, le tutorat structuré : Referendariat de 18 mois post-concours, avec mentorat institutionnel obligatoire, évaluation finale, et engagement progressif dans le métier. Troisièmement, la valorisation sociale : le Beamter (fonctionnaire fédéral) jouit d'un prestige social maintenu, articulé à un statut juridique stable et à une rémunération différée (retraite très favorable). Le modèle allemand est cité dans les thèses THESE-O37 (mi-carrière) et THESE-O42 (tutorat).

### Singapour

VII.2

Singapour présente un modèle de sélection à l'entrée très strict, avec ratio de 1 admis pour 8 candidats au National Institute of Education. Plan de carrière différencié en trois voies (Teaching Track, Leadership Track, Senior Specialist Track) permettant à chaque enseignant de progresser selon ses préférences. Valorisation sociale très forte du métier dans la société singapourienne. Coût comparable à la France à parité de pouvoir d'achat, mais résultats PISA largement supérieurs. Le modèle est cité dans la thèse THESE-O42 (mentorat institutionnel pluriannuel).

### VII.3 Finlande

La Finlande présente un modèle de formation initiale très sélective (Master sélectif avec ratio 1 admis pour 10 candidats). Autonomie pédagogique des enseignants particulièrement forte (peu de pilotage centralisé, confiance institutionnelle). Valorisation sociale élevée. Stabilité institutionnelle remarquable (peu de réformes structurelles depuis 30 ans). Le modèle finlandais inspire la thèse THESE-038 sur la stabilisation pluriannuelle de la formation initiale.

### VII.4 Royaume-Uni

Le Royaume-Uni connaît une crise du recrutement similaire à la France (taux de pourvoiement déclinant, démissions en hausse). Les dispositifs Teach First (programme d'excellence pour les profils diplômés de haut niveau) et Teaching Schools (établissements porteurs de formation initiale) ont produit des effets modestes mais documentés sur les disciplines en tension. La comparaison franco-britannique est instructive sur la dynamique commune des deux pays.

## VIII

# Examen des principales objections

### VIII.1 Objection « coût budgétaire excessif »

La revalorisation salariale ciblée mi-carrière est estimée à 2-3 Md€ annuels supplémentaires. L'objection budgétaire est sérieuse. Réponse Nexus. Le coût d'inaction est élevé : recrutement de contractuels (sous-rémunérés mais nécessaires), conséquences sur la qualité du service (rotation, démotivation), conséquences à long terme sur le système éducatif. L'investissement dans la masse salariale enseignante a un retour social et économique élevé documenté.

### VIII.2 Objection « risque inflationniste de revalorisation »

Une objection technique est qu'une revalorisation enseignante substantielle pourrait produire un effet d'entraînement sur la fonction publique générale. Réponse Nexus. Le ciblage sur la mi-carrière limite l'effet d'entraînement. La spécificité du métier enseignant (statut, missions, demande sociale) justifie un traitement différencié.

### VIII.3 Controverse sur la mobilité géographique

La mobilité géographique imposée aux néo-titulaires est un facteur de désengagement, mais sa suppression poserait des problèmes de

couverture géographique. Réponse Nexus. Le ciblage sur les quatre académies en tension permet de traiter le problème principal sans déstabiliser le système national.

---

## IX

### Ce que ce travail ne traite pas et pourquoi

Conformément à la Charte Nexus, le rapport signale ses angles morts assumés. Premier angle mort : l'enseignement privé sous contrat, hors périmètre principal. Deuxième angle mort : l'enseignement supérieur (rapport S29). Troisième angle mort : les questions pédagogiques (programmes, méthodes) hors périmètre. Quatrième angle mort : l'effet propre des revalorisations 2022-2024 non évalué contrefactuellement (THESE-040). Cinquième angle mort : les données fines sur les reconversions hors Éducation nationale. Sixième angle mort : les comparaisons internationales par discipline à granularité fine. Septième angle mort : les indicateurs de qualité de vie au travail des enseignants non standardisés.

---

## X

### Trajectoires-types — où le métier se perd

La crise du recrutement enseignant ne se joue pas en un point mais en quatre, le long d'une même carrière. Les distinguer permet de voir sur lequel chaque thèse agit, et de constater qu'aucune n'agit sur tous. Les quatre situations ci-dessous ne sont pas des cas individuels : ce sont des configurations documentées par les chapitres précédents, restituées ici du point de vue de la personne concernée.

#### Premier point — le candidat qui ne se présente pas

La perte commence avant le concours. En mathématiques, la spécialité de terminale a perdu environ 25 % de ses effectifs depuis la réforme du baccalauréat de 2019, les filles ayant particulièrement décroché ; le vivier de candidats au CAPES se contracte donc en amont de toute décision de carrière. S'y ajoute un rapport de salaire de deux à trois pour un avec le secteur privé dès la sortie de master

pour les profils mathématiques. Le résultat se lit à la session 2025 : 74,4 % de postes pourvus en mathématiques, contre des disciplines qui atteignent ou dépassent 100 %. Aucune mesure portant sur les conditions d'exercice ne rattrape un candidat qui ne s'est jamais présenté.

Thèses qui agissent sur ce point : THESE-O41 (différenciation par discipline), et, en amont du rapport, la transition cognitive traitée au chapitre V.

## Deuxième point — le néo-titulaire affecté loin de son premier vœu

Le deuxième décrochage a lieu dans les trois premières années. Les académies de Créteil et de Versailles concentrent les affectations contraires au premier vœu géographique : 670 postes non pourvus au second degré à Créteil et 692 à Versailles en 2024, un ratio d'environ 0,7 candidat par poste au concours de professeur des écoles de 2023. Trois mécanismes s'additionnent, documentés par l'IGÉSR et le CNESCO : un coût du logement hors de portée d'un salaire de début situé entre 1 800 et 2 000 euros nets, l'éloignement du territoire d'origine, et une concentration de la charge en réseau d'éducation prioritaire sans accompagnement proportionné. La sortie prend la forme d'une mutation rapide vers les académies structurellement excédentaires — Rennes, Nantes, Bordeaux, Toulouse — ou d'une démission précoce.

Thèses qui agissent sur ce point : THESE-O39 (plan par académie) et THESE-O42 (tutorat des entrants).

## Troisième point — l'enseignant de mi-carrière

Le troisième point ne produit pas de départ visible mais un désengagement. Entre 2015 et 2024, les salaires d'entrée français ont progressé de 8 % quand la moyenne de l'OCDE progressait de 17 % dans le primaire et de 16 % dans le secondaire ; sur la même période, les salaires des enseignants expérimentés ont progressé de 1 % dans le secondaire et de 0 % dans le primaire. Les revalorisations de 2022-2024 ont porté sur l'entrée de carrière. À quinze ou vingt ans d'ancienneté, un enseignant a donc vu son métier se transformer sans que sa rémunération réelle bouge : la satisfaction salariale s'établit à 27 % au collège et 22 % au primaire, contre 40 % en moyenne dans l'OCDE. C'est la tranche où l'écart avec les cadres du privé à diplôme équivalent atteint environ 30 %.

Thèses qui agissent sur ce point : THESE-O37 (revalorisation ciblée sur la mi-carrière), THESE-O40 (évaluation du Pacte) et THESE-O43 (formation continue).

## Quatrième point — la fin de carrière et le pic de départs

Le quatrième point est démographique. En 2023, 39 % des enseignants du second degré français ont cinquante ans ou plus, proportion supérieure à la moyenne de l'OCDE. Le pic de départs en retraite attendu entre 2025 et 2035 se superpose donc à une crise d'entrée, sans que ses volumes, sa géographie ni sa répartition disciplinaire soient modélisés — le rapport le signale comme un angle mort. Un système qui peine déjà à pourvoir ses postes devra les pourvoir en plus grand nombre.

Thèses qui agissent sur ce point : THESE-O43 (formation continue des enseignants en poste), THESE-O44 et THESE-O45 (valorisation et cadrage public de la crise).

## Ce que la mise en série fait apparaître

Aucune des neuf thèses ne couvre les quatre points, et deux d'entre eux — le vivier amont et le pic de départs — ne sont couverts qu'indirectement. Ce déséquilibre est assumé : le rapport porte sur les leviers dont l'effet est documenté, non sur l'ensemble des causes. Il implique en revanche que l'adoption des neuf thèses comme cadre de pilotage ne suffirait pas à fermer la crise, et que deux chantiers — l'attractivité des études disciplinaires en amont, la modélisation du pic de départs — restent ouverts.

# XI

## Indicateurs de suivi et conditions d'évaluation

Les conditions de falsifiabilité des neuf thèses n'ont de portée que si les indicateurs qu'elles invoquent sont publiés, et publiés sous une forme comparable d'une année sur l'autre. Ce chapitre récapitule ces indicateurs, nomme leur producteur, et signale ceux qui n'existent pas encore. Il ne propose pas de nouveaux instruments de mesure : il rend explicite ce que le rapport exige déjà pour pouvoir être réfuté.

| INDICATEUR                                                                         | PRODUCTEUR                               | CE QU'IL PERMET DE RÉFUTER | DISPONIBLE                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------|--------------------------------------------------------------|
| Taux de pourvoiement des concours externes, à périmètre de postes ouverts constant | Ministère de l'Éducation nationale, DEPP | THESE-037, THESE-045       | Non — publié sans neutralisation du volume de postes ouverts |
| Taux de pourvoiement par discipline                                                | DEPP                                     | THESE-041                  | Oui                                                          |
| Taux de pourvoiement par académie                                                  | DEPP, rectorats                          | THESE-039                  | Oui                                                          |
| Taux de démission à un et à trois ans, par académie et discipline                  | Ministère, DEPP                          | THESE-042, THESE-045       | Non — chiffres globaux seulement                             |
| Taux de mutation sortante à trois ans                                              | Ministère                                | THESE-039, THESE-042       | Partiellement                                                |
| Grille salariale effective par tranche d'ancienneté, comparée OCDE                 | DEPP, OCDE                               | THESE-037                  | Oui                                                          |
| Valorisation sociale perçue du métier                                              | OCDE, enquête TALIS                      | THESE-044                  | Oui — périodicité pluriannuelle                              |
| Indicateur synthétique de conditions de travail                                    | OCDE, enquête TALIS                      | THESE-042, THESE-043       | Oui — périodicité pluriannuelle                              |
| Taux d'engagement dans le Pacte, par académie et par niveau                        | Ministère                                | THESE-040                  | Partiellement                                                |
| Effet propre du Pacte, méthode contrefactuelle                                     | DEPP, évaluateur indépendant             | THESE-040                  | Non — c'est l'objet même de la thèse                         |
| Taux d'accès effectif à la formation continue                                      | DEPP                                     | THESE-043                  | Non                                                          |
| Suivi de cohorte des formations issues de la réforme initiale                      | Ministère, INSPÉ                         | THESE-038                  | Non — la réforme est trop récente                            |
| Projection du pic de départs par académie et discipline                            | DEPP                                     | THESE-043, THESE-045       | Non                                                          |

Sur quatorze indicateurs, six ne sont pas disponibles à la date de référence et deux ne le sont que partiellement. Cette proportion est elle-même un résultat : une partie des thèses du rapport ne peut pas, en l'état, être réfutée faute d'instrument, ce qui affaiblit le contrat de révision publique que la Charte attache à chaque thèse. Le rapport soutient en conséquence que la production de ces séries constitue un préalable au pilotage, et non un raffinement ultérieur.

Un indicateur mérite une mention distincte. Le taux de pourvoiement brut, tel qu'il est publié, varie avec le nombre de postes ouverts : réduire les postes ouverts dans une discipline déficitaire améliore mécaniquement le taux sans qu'aucun candidat supplémentaire ne se soit présenté. La session 2025 en fournit l'illustration, avec une baisse de 55 % des postes non pourvus à laquelle ce facteur contribue. Tant que la série n'est pas publiée à périmètre constant, elle ne permet ni de confirmer ni de réfuter la lecture structurelle défendue par THESE-045.

XII

# Annexe — récapitulatif des thèses et de leurs conditions de falsifiabilité

Les neuf thèses du rapport et leurs conditions de réfutation, récapitulées. Le tableau est engendré à partir des thèses elles-mêmes : il ne peut pas diverger de leur contenu. Le rapport énonce au total 45 conditions de falsifiabilité, qui constituent son contrat public de révision.

| IDENTIFIANT | THÈSE                                                                    | STATUT ÉPISTÉMIQUE   | ROBUSTESSE      | CONDITIONS |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------|------------|
| THESE-O37   | Revaloriser le salaire à mi-carrière                                     | Thèse consolidée     | Forte           | 5          |
| THESE-O38   | Stabiliser la réforme de la formation initiale 2024-2025                 | Thèse consolidée     | Forte           | 5          |
| THESE-O39   | Cibler les académies en tension, en distinguant couverture et absorption | Thèse consolidée     | Forte           | 5          |
| THESE-O40   | Évaluer rigoureusement le Pacte enseignant 2023                          | Thèse consolidée     | Forte           | 5          |
| THESE-O41   | Différencier par discipline en tension                                   | Hypothèse de travail | Moyenne         | 5          |
| THESE-O42   | Renforcer le tutorat des jeunes enseignants                              | Hypothèse de travail | Moyenne         | 5          |
| THESE-O43   | Articuler crise et formation continue                                    | Hypothèse de travail | Moyenne         | 5          |
| THESE-O44   | Valorisation sociale comme objectif politique                            | Hypothèse de travail | Opinion assumée | 5          |
| THESE-O45   | Reconnaître l'érosion structurelle de la vocation                        | Hypothèse de travail | Opinion assumée | 5          |

XIII

# Bibliographie hiérarchisée

Les sources de ce rapport sont réunies en une bibliographie unique, hiérarchisée en trois rangs conformément à la Charte Nexus, dans le troisième mouvement — « Sources mobilisées : liste hiérarchisée ». Elle rassemble les références du rapport de fond et celles du document d'appui, dédoublonnées.

## XIV

### Note d'usage et clôture

Note d'usage. Le présent rapport est destiné à éclairer le débat public sur la crise du recrutement enseignant. Il ne se substitue pas aux travaux des institutions publiques d'évaluation, dont il mobilise les productions tout en signalant les lacunes.

Protocole de révision. Le rapport sera réexaminé en cas de retournement substantiel et durable des ratios postes pourvus / ouverts ; de publication d'évaluations contrefactuelles ; de réforme structurelle majeure (statut, formation initiale, rémunération).

Clôture. La crise du recrutement enseignant français est documentée comme structurelle. Sa résolution ne peut être conjoncturelle ni rhétorique ; elle exige une trajectoire politique pluriannuelle articulant cinq leviers : revalorisation salariale à mi-carrière, stabilisation pluriannuelle de la formation initiale, plan ciblé sur les territoires en tension, évaluation rigoureuse des dispositifs existants, reconnaissance publique de l'érosion structurelle de la vocation. La présente refonte v2-0 entend contribuer à cette trajectoire en proposant un cadre analytique opérationnel et neuf thèses falsifiables.

— Comité de lecture Nexus —

Version 2-0, refonte densifiée

ÉDUCATION ET FORMATION

TROISIÈME MOUVEMENT

# Les notes méthodologiques

---

L'inventaire raisonné de la matière empirique sur laquelle le rapport s'appuie : cartographie des positions, hiérarchisation des sources, controverses identifiées, angles morts assumés. Ce document ne porte pas de thèses formalisées ; il expose la matière qui permet de les contester.

---

## Note de cadrage

Conformément à la commande, ce document ne formule aucune thèse Nexus, aucune recommandation politique, aucune position partisane. Il cartographie les positions, hiérarchise les sources, triangle les données, et signale explicitement les limites empiriques.

Périmètre. Premier degré (CRPE) et second degré (CAPES, agrégation, CAPET, CAPLP). Ensemble du territoire français avec focus sur les académies en tension. Date de référence : mai-juin 2026 (après publication des résultats des concours 2025).

Avertissement falsificationniste général. Le corpus disponible est riche mais inégal : les statistiques de postes pourvus aux concours sont publiées par discipline et académie ; les comparaisons internationales OCDE (TALIS) sont fiables mais publiées avec retard ; les analyses de « vocation » et d'attractivité du métier reposent sur des enquêtes déclaratives dont les biais sont à signaler. La causalité entre baisse des candidats et baisse de la qualité de recrutement, entre revalorisation salariale et hausse des candidats, fait l'objet de débats académiques non tranchés.

Articulation aux rapports antérieurs. Ce rapport s'articule directement à plusieurs travaux Nexus déjà publiés. Le rapport S1 (IA-école) a formulé THESE-007 sur la formation enseignante préalable comme condition du déploiement, hypothèse de travail à robustesse moyenne. Le rapport S2 (Villes moyennes et 18-25 ans) a traité l'emploi des jeunes en territoires intermédiaires. La présente recherche enrichit le diagnostic du métier enseignant comme objet de politique publique structurelle.

---

# 1

## Cartographie des positions

### 1.1 Positions ministérielles

Le ministère de l'Éducation nationale porte la doctrine et la mise en œuvre des concours. Le constat officiel 2025 est celui d'une « amélioration significative » : postes non pourvus en baisse de 55 % (525 vs 1 163 en 2024). Cette présentation est contestée par plusieurs acteurs qui signalent que la baisse résulte en partie d'une réduction du nombre de postes ouverts. Le ministère pilote depuis 2023 une réforme de la

formation initiale (master MEEF en 5 ans, concours en M2) dont l'effet sur l'attractivité reste à évaluer.

Le ministère de l'Enseignement supérieur copilote la réforme de la formation initiale des professeurs avec l'Éducation nationale. Les INSPÉ (Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation) en sont les opérateurs.

Le Conseil supérieur de l'Éducation nationale et le Conseil scientifique de l'Éducation nationale (CSEN) ont produit plusieurs avis sur la formation enseignante. Position CSEN : nécessité d'une formation continue substantielle, particulièrement en didactique et en gestion de classe.

## Positions parlementaires et institutions de contrôle

1.2

La Cour des comptes a publié plusieurs rapports sur la politique enseignante. Constat récurrent : sous-financement structurel du salaire enseignant par rapport aux comparaisons internationales, difficulté à évaluer rigoureusement les effets des revalorisations partielles 2022-2025, fragmentation du pilotage entre niveaux d'enseignement.

Le Sénat (rapport Berthet 2022 sur les rémunérations enseignantes ; rapport Burfin 2025 sur la formation initiale) et l'Assemblée nationale (mission Drouet 2024) ont produit plusieurs travaux convergents : l'écart salarial avec d'autres professions à qualification équivalente est documenté, la valorisation sociale du métier est en chute, les conditions de travail se dégradent.

L'Inspection générale de l'Éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR) a publié plusieurs rapports sur le métier enseignant, dont en 2024 un rapport sur les conditions d'exercice dans les académies en tension (Créteil, Versailles, outre-mer).

Le Sénat a, dans son projet de loi de finances pour 2026, sénatoriale rapport budget Enseignement scolaire, formulé des recommandations sur la trajectoire pluriannuelle des salaires enseignants.

## Positions syndicales

1.3

Le paysage syndical est fortement clivé sur les analyses, plus convergent sur certains constats.

### Premier degré.

SNUipp-FSU (majoritaire) et SE-Unsa portent une analyse convergente : crise de recrutement structurelle, sous-revalorisation salariale, dégradation des conditions de travail, particulièrement en REP+ et académies en tension. Le SNUipp-FSU porte une critique virulente de la réforme de la formation initiale et du Pacte enseignant.

### Second degré.

SNES-FSU (majoritaire), SE-Unsa, SGEN-CFDT, SNALC, FO. Le SNES-FSU porte une position de défense statutaire forte et de critique des

réformes successives. Le SE-Unsa et le SGEN-CFDT sont plus réformateurs sur les questions de carrière et de mission. Le SNALC porte une position centrée sur le métier d'enseignant et la défense des disciplines.

Positions convergentes inter-syndicats. Sur cinq points, les syndicats représentatifs convergent en 2025-2026 : (a) sous-revalorisation salariale persistante malgré les annonces ; (b) charge administrative en hausse continue ; (c) violence et incivilités en hausse en zones difficiles ; (d) absence de pilotage de carrière satisfaisant ; (e) érosion de la valorisation sociale du métier.

CGT Educ'action, SUD Éducation portent des positions plus militantes, articulées à une critique générale du système éducatif et des conditions de travail.

#### 1.4 Positions associatives et organisations professionnelles

Association française des enseignants de français (AFEF), Association des professeurs de mathématiques (APMEP), Association des professeurs d'histoire et de géographie (APHG), Société française de physique, et de nombreuses associations disciplinaires. Position commune : reconnaissance académique du métier, défense de la formation disciplinaire dans la formation initiale, alerte sur la baisse du niveau des candidats.

Conférence des directeurs d'INSPÉ. Position : nécessité de stabiliser la réforme de la formation initiale, de renforcer le financement des INSPÉ, d'articuler formation et recherche en éducation.

#### 1.5 Positions des chercheurs

##### **Sociologie du métier enseignant.**

Anne Barrère (Université Paris-Cité) — sociologie des conditions de travail et de la vocation enseignante. Marie Duru-Bellat (Sciences Po, IREDU) — sociologie de l'éducation. Christian Maroy (Université de Montréal) — comparaisons internationales et nouvelles régulations de l'éducation. Bernard Lahire (ENS Lyon) — sociologie des inégalités et de l'éducation.

##### **Économie de l'éducation.**

Pierre Cahuc, Dominique Goux, Eric Maurin (CREST, ENS) — économie de la formation et des concours. Robert Gary-Bobo (CREST) — économie publique. Travaux IPP (Institut des politiques publiques) sur l'effet des revalorisations.

##### **Didactique et formation des enseignants.**

André Tricot (Université Paul-Valéry) — charge cognitive et didactique. Stanislas Dehaene (CSEN) — neurosciences cognitives et enseignement. Olivier Houdé (Académie des sciences) — développement

cognitif. Margarida Romero (INSPÉ Nice) — formation des enseignants à l'IA. Roland Goigoux (Université Clermont Auvergne) — didactique du français.

## Positions internationales

1.6

OCDE — enquête TALIS (Teaching and Learning International Survey), édition 2024 publiée en septembre 2025. Référence centrale pour les comparaisons internationales sur les conditions et perceptions du métier enseignant. La France y figure en dernière position de l'OCDE pour la valorisation sociale du métier (4 % d'enseignants estimant leur métier valorisé).

OCDE — Regards sur l'éducation (Education at a Glance), édition 2025. Données salariales comparées, ratio personnel enseignant / élève, formation initiale et continue.

UNESCO — World Teachers' Day (5 octobre), rapports sur la condition enseignante mondiale. Constat : pénurie mondiale d'enseignants, particulièrement aiguë en Afrique subsaharienne et en Asie du Sud.

CNESCO (Centre national d'étude des systèmes scolaires) — Conférence de comparaisons internationales 2024 sur Le métier d'enseignant. Synthèse française des comparaisons internationales.

## 2

# État empirique : les concours de recrutement 2024-2025

## Postes ouverts et pourvus — session 2025

2.1

Les données publiées par le ministère de l'Éducation nationale en 2025 (publication août-septembre 2025) fournissent le panorama suivant.

- Postes non pourvus 2025 (toutes voies) : 525.
- Postes non pourvus 2024 : 1 163.
- Baisse 2024-2025 : -55 %.

Cette baisse résulte de plusieurs facteurs. D'abord, une amélioration relative du nombre de candidats en 1er degré. Ensuite, une réduction du nombre de postes ouverts dans certaines disciplines en tension (CAPES mathématiques notamment), ce qui mécaniquement réduit le nombre de postes non pourvus. Enfin, l'effet du Pacte enseignant 2023 et des revalorisations salariales 2022-2024, dont l'effet propre reste à évaluer rigoureusement.

## 2.2 Premier degré — CRPE

CRPE (Concours de recrutement de professeurs des écoles) session 2025 :

- Taux de postes pourvus au niveau national : 94,7 % (y compris CRPE supplémentaire).
- Taux 2024 : 88,3 %. Hausse de 6,4 points.
- Quatre académies n'ont pas réussi à pourvoir l'ensemble de leurs postes : Créteil, Versailles, Guyane, Mayotte.
- Sur le territoire métropolitain, Créteil et Versailles sont les seules académies en tension structurelle.

Le ratio candidats/postes pour le 1er degré en 2023 dans les académies de Créteil et Versailles était d'environ 0,7 — c'est-à-dire moins d'un candidat par poste. La situation 2025 reste tendue malgré l'amélioration relative.

## 2.3 Second degré — CAPES, agrégation, CAPET, CAPLP

CAPES session 2025 :

- Taux de postes pourvus toutes voies confondues : 89,1 %.
- Taux 2024 : 86,4 %.

Le tableau de couverture disciplinaire en 2025 fait apparaître trois groupes nettement distincts.

### **Disciplines bien pourvues (proches ou au-dessus de 100 %).**

- Histoire-géographie.
- Philosophie.
- Sciences de la Vie et de la Terre (SVT).
- Arts plastiques.
- Espagnol.
- Sciences économiques et sociales (SES).
- Documentation.
- Numérique et sciences informatiques (NSI).

### **Disciplines en tension modérée (80-95 % de postes pourvus).**

- Anglais : 93,4 % de postes pourvus.
- Lettres modernes : 87,7 %.
- Allemand, italien, portugais (langues vivantes hors anglais et espagnol) : variable selon les concours.
- Physique-chimie, technologie.

### **Disciplines en crise (< 80 % de postes pourvus).**

- Mathématiques : 74,4 % de postes pourvus — discipline la plus en tension.
- Lettres classiques : situation critique structurelle (à confirmer).

Lecture. La crise de recrutement n'est pas générale : elle est concentrée sur quelques disciplines (mathématiques en premier lieu) et quelques académies (Créteil, Versailles, outre-mer). Cette concentra-

tion interdit toute analyse globale et appelle des politiques différenciées.

## Évolution depuis 2010

2.4

Les données 2010–2025 montrent une crise structurelle, particulièrement marquée depuis 2015 et accélérée en 2022–2023.

- 2010 : taux de postes pourvus proche de 100 % dans la quasi-totalité des disciplines.
- 2015–2017 : premiers déficits significatifs en mathématiques, anglais, lettres modernes.
- 2018–2020 : extension des déficits, apparition des académies en tension structurelle (Créteil, Versailles).
- 2022 : creux historique. À Créteil, taux de postes pourvus tombé à 40,1 % au 1er degré.
- 2023–2024 : stabilisation à un niveau dégradé.
- 2025 : amélioration relative dans un contexte de réduction du nombre de postes ouverts.

# Géographie de la pénurie — les académies en tension

3

## Les quatre académies non pourvues en 2025

3.1

Créteil. Académie historiquement en tension. 670 postes non pourvus au 2nd degré (2024). Concentration de quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), de territoires industriels en transition, de réseaux REP/REP+ denses. Les enseignants néo-titulaires y sont massivement affectés contre leur premier vœu géographique, ce qui produit des départs rapides (taux de mutation sortante élevé). Le taux de postes pourvus au CRPE est passé de ~75–80 % entre 2017 et 2021 à 40,1 % en 2022, puis à 55,4 % en 2024.

Versailles. 692 postes non pourvus au 2nd degré (2024). Académie paradoxalement en tension malgré son apparence privilégiée : coût du logement très élevé pour les jeunes enseignants à salaire de début, concentration de QPV en Yvelines et Essonne, distances pendulaires importantes. Le ratio candidats/postes au CRPE 2023 : ~0,7.

Guyane. Académie d'outre-mer à très forte croissance démographique (la plus forte de France), à fort niveau de scolarisation jeune, à offre de formation locale limitée. Tensions structurelles sur tous les concours.

Mayotte. Académie d'outre-mer la plus jeune (moitié de la population a moins de 18 ans) et la plus défavorisée. Tensions extrêmes sur le 1er degré comme le 2nd. Articulation avec la situation sociale et migratoire complexe.

### 3.2 Autres académies à signaler

Plusieurs académies métropolitaines présentent des tensions plus modérées mais structurelles : Amiens, Lille, Reims (effet des bassins industriels en transition), Nancy-Metz (Lorraine), Nice (effet du coût du logement, particulièrement sur le littoral), Guadeloupe et Martinique (outre-mer).

À l'inverse, plusieurs académies sont structurellement excédentaires en candidats : Rennes, Nantes, Bordeaux, Toulouse, Lyon, Aix-Marseille (sauf certaines zones). Cette dissymétrie produit des mutations massives sur les premières années de carrière, depuis les académies à forte affectation (Créteil, Versailles) vers les académies à forte demande (Rennes, Nantes).

### 3.3 Mécanismes territoriaux de la pénurie

Plusieurs mécanismes documentés (IGÉSR 2024, CNESCO, travaux Barrère 2023) :

- Effet logement. Les académies à coût du logement élevé (Créteil, Versailles, Nice) repoussent les jeunes enseignants à salaire de début (~1 800-2 000 € nets).
- Effet capital social. Les jeunes diplômés des concours préfèrent rester dans leur région d'origine ; les flux d'affectation contre les premiers vœux produisent des démissions précoces.
- Effet conditions de travail. Les zones difficiles (REP+, QPV) concentrent la charge cognitive et émotionnelle ; sans accompagnement renforcé, l'usure professionnelle est rapide.
- Effet vieillissement enseignant. 39 % des enseignants du secondaire ont 50 ans+ ; les départs en retraite massifs des prochaines années accentueront les tensions.

## 4

## Disciplines en crise — mathématiques, anglais, lettres modernes

### Mathématiques — la discipline la plus en tension

4.1

Le CAPES de mathématiques est, depuis 2015, la discipline la plus structurellement en tension. Taux de postes pourvus 2025 : 74,4 %. Évolution depuis 2010 :

- 2010 : taux proche de 100 %.
- 2015 : premier déficit significatif (~85 % pourvus).
- 2020 : creux (~70 % pourvus).
- 2022 : pic de crise (~65 % pourvus dans certains rapports).
- 2025 : 74,4 %.

Causes documentées (APMEP, IPP, IGÉSR) :

- Concurrence du secteur privé pour les profils mathématiques (data science, finance, recherche). Le ratio salaire mathématicien privé / enseignant est de l'ordre de 2-3 dès la sortie de Master.
- Effondrement du vivier en amont. La spécialité mathématiques en Terminale a perdu ~25 % d'élèves entre la réforme du bac 2019 et 2025. Les femmes ont particulièrement décroché.
- Image dégradée du métier d'enseignant en mathématiques (charges supplémentaires liées aux groupes de niveau, complexité des programmes).

### Anglais

4.2

CAPES anglais 2025 : 93,4 % de postes pourvus — discipline en tension modérée mais structurelle. La forte demande d'anglais (toutes filières) confronte à un vivier de candidats limité par la concurrence du secteur privé (traduction, communication internationale, enseignement supérieur).

### Lettres modernes

4.3

CAPES lettres modernes 2025 : 87,7 %. Tension structurelle liée à la baisse du vivier de candidats : Master de lettres en chute d'effectifs depuis 15 ans, concurrence des écoles de journalisme et de communication, image dégradée du métier en collège (gestion de la classe en français).

#### 4.4 Lettres classiques — situation critique

Les lettres classiques (latin, grec) sont, depuis longtemps, dans une situation critique : nombre de candidats très réduit, postes ouverts limités. La discipline est souvent associée à d'autres (lettres modernes) en pratique d'enseignement. À surveiller : déclin structurel à 10 ans.

#### 4.5 Disciplines en croissance — NSI, SES, SVT

À l'inverse, certaines disciplines connaissent une croissance d'attractivité : Numérique et sciences informatiques (NSI), créée en 2019, recrute facilement. Sciences économiques et sociales (SES), philosophie, SVT, arts plastiques, espagnol pourvoient leurs postes sans difficulté majeure.

## 5

### Conditions du métier — salaires, charge, valorisation sociale

#### 5.1 Salaires — un écart structurel avec l'OCDE

L'enquête TALIS 2024 (OCDE, publication septembre 2025) confirme un constat structurel : les salaires des enseignants français sont inférieurs aux moyennes de l'OCDE, particulièrement pour les enseignants expérimentés.

Évolution comparée 2015–2024 :

- Salaires d'entrée France : +8 %.
- Salaires d'entrée OCDE primaire : +17 %.
- Salaires d'entrée OCDE secondaire : +16 %.
- Salaires expérimentés France secondaire : +1 %.
- Salaires expérimentés France primaire : 0 %.

Lecture. Les revalorisations 2022–2024 (loi du 8 août 2022 sur la revalorisation, Pacte enseignant 2023) ont concerné principalement les débutants. Les enseignants expérimentés (15+ ans de carrière) n'ont quasiment pas vu leur salaire évoluer en termes réels.

#### 5.2 Satisfaction salariale

TALIS 2024 :

- Satisfaction salariale en France : 27 % au collège, 22 % au primaire.
- Moyenne OCDE : 40 %.
- Écart France/OCDE : -12 à -18 points selon les niveaux.

## Valorisation sociale du métier

5.3

L'indicateur le plus marquant de TALIS 2024 est la valorisation sociale perçue du métier. La France occupe la dernière place de l'OCDE :

- 4 % seulement des enseignants français estiment leur métier valorisé socialement.
- 54 % seulement disent que les avantages d'être enseignant l'emportent nettement sur les inconvénients.

Cette donnée est structurellement préoccupante. Elle articule la question salariale (économique) et la question sociale (symbolique) : un métier dévalorisé socialement et insuffisamment rémunéré cumule les freins à la vocation.

## Conditions de travail — chute documentée

5.4

TALIS 2024 documente une chute de 20 points de l'indicateur synthétique « conditions de travail » entre 2018 et 2024 en France. Aucun autre pays de l'OCDE n'a connu une chute aussi forte sur cette période.

Composantes documentées :

- Charge administrative en hausse.
- Effectifs de classe : 23 élèves en moyenne au collège en France (vs 22 OCDE).
- Violence et incivilités : signalements en hausse, particulièrement en collège et lycée professionnel.
- Soutien hiérarchique et collégial : perception en baisse.
- Accès à la formation continue : limité.

## Vieillessement du corps enseignant

5.5

39 % des enseignants du secondaire français ont 50 ans ou plus en 2023. Le vieillissement est plus marqué en France qu'en moyenne OCDE. Conséquences attendues : pic de départs en retraite 2025-2035, exacerbation des tensions de recrutement à moyen terme. La pyramide des âges enseignante française est devenue un facteur structurel de la crise.

---

# 6

## Comparaisons internationales

Quatre pays de référence sont mobilisés. Aucun ne constitue un modèle directement transposable à la France, mais chacun éclaire par contraste une dimension du système français.

### 6.1 Finlande — référence sur la sélectivité et le prestige social

La Finlande est, à la date de référence, l'un des rares pays développés qui ne connaît pas de crise structurelle de recrutement enseignant. Caractéristiques du modèle finlandais :

- Master obligatoire pour enseigner (Bac+5).
- Sélection très forte à l'entrée des formations enseignantes (taux d'admission ~10 % des candidats).
- Formation initiale fortement orientée vers la recherche en éducation.
- Salaire compétitif mais pas exceptionnel par rapport au privé.
- Prestige social fort du métier (enquêtes d'image récurrentes : enseignant fait partie du top 5 des métiers admirés).
- Autonomie pédagogique très large.

Limites du modèle finlandais. La taille du pays (5,5 millions d'habitants) et l'homogénéité sociale relative simplifient les défis. La transposition mécanique à la France n'est pas réaliste, mais des principes (sélectivité-prestige, autonomie pédagogique, formation à la recherche) peuvent inspirer.

### 6.2 Singapour — référence sur le mentorat et la sélection

Singapour sélectionne ses enseignants parmi les top 30 % des diplômés (universités). Programmes de mentorat très structurés pendant les 18 premiers mois. Carrière segmentée en trois voies (excellence pédagogique, leadership, expertise disciplinaire) avec progression salariale différenciée. Système éducatif performant aux classements PISA.

Limites. Le contexte singapourien (cité-État, fort consensus social autour de l'éducation, méritocratie poussée) n'est pas transposable. Mais le principe d'une sélection à l'entrée articulée à un mentorat structuré peut inspirer la réforme française de la formation initiale.

### 6.3 Allemagne — référence partielle mais en crise

L'Allemagne présente un statut Beamter (fonctionnaire à vie) pour les enseignants, avec salaire élevé (~50 000 € bruts/an pour un débutant, contre ~30 000 € en France) et conditions de retraite favorables. Tutorat de 18 mois pour les jeunes enseignants. Formation initiale décentralisée par Land.

Mais l'Allemagne est, à la date de référence, également en crise de recrutement : il manquait 15 000 enseignants à la rentrée 2019, projection 26 000 manquants en primaire d'ici 2025. La crise allemande s'aggrave malgré des salaires plus élevés qu'en France, signal que le salaire seul n'est pas la variable décisive.

Royaume-Uni — référence sur une crise plus grave 6.4

Le Royaume-Uni connaît une crise de recrutement enseignant plus grave que la France : taux de démission élevé (20 % des nouveaux enseignants quittent dans les 5 ans), programme Teach First de recrutement de jeunes diplômés non-enseignants en zones difficiles, recours massif aux suppléances privées. Le coût budgétaire de la crise britannique est documenté comme considérable.

Synthèse comparative 6.5

| PAYS        | CRISE DE RECRUTEMENT                     | SALAIRE DÉBUTANT | SPÉCIFICITÉ                                            |
|-------------|------------------------------------------|------------------|--------------------------------------------------------|
| France      | Oui (4 académies, plusieurs disciplines) | ~30 000 € bruts  | Valorisation sociale dernière OCDE (4 %)               |
| Finlande    | Non                                      | ~40 000 € bruts  | Master obligatoire, sélectivité forte, prestige social |
| Singapour   | Non                                      | ~45 000 € équiv. | Top 30 % diplômés, mentorat structuré                  |
| Allemagne   | Oui (15-26k manquants)                   | ~50 000 € bruts  | Statut Beamter, salaire élevé mais crise               |
| Royaume-Uni | Oui (grave)                              | ~32 000 € équiv. | 20 % démissionnent en 5 ans, Teach First               |

Source : OCDE TALIS 2024, Education at a Glance 2025. Salaires non strictement comparables (parité de pouvoir d'achat, structure de carrière variable).

Lecture transversale. La Finlande est l'exception européenne : pas de crise. L'Allemagne montre que le salaire seul ne suffit pas. La France cumule un déficit salarial et un déficit de valorisation sociale. La Finlande pointe vers une articulation prestige-sélectivité-autonomie comme combinaison la plus prometteuse, mais peu transposable mécaniquement.

REPRIS DE  
synthèse méthodologique § V

Controverses identifiées

Amélioration 2025 réelle ou artificielle ? v.1

Position 1 (ministère) : amélioration réelle, fruit des revalorisations. Position 2 (syndicats, AEFInfo) : amélioration relative due à la réduction des postes ouverts, sans rebond de candidats. La synthèse retient une position intermédiaire (THESE-O40 sur l'évaluation contrefactuelle).

## v.2 Effet du Pacte enseignant 2023

Position 1 (ministère, SE-Unsa, SGEN-CFDT) : le Pacte est utile, rémunère un travail supplémentaire. Position 2 (SNES-FSU, SNUipp-FSU, CGT) : le Pacte rémunère un travail supplémentaire mais ne revalorise pas le métier ; risque d'épuisement professionnel. La synthèse signale la controverse.

# 7

## Mécanismes de l'érosion de la vocation

La notion de « vocation » enseignante, héritée de la tradition jésuite et républicaine, désigne traditionnellement l'engagement professionnel et symbolique au-delà de la stricte rétribution économique. Plusieurs mécanismes documentés expliquent son érosion en France depuis 2010-2015.

### 7.1 Démythification du métier

Le métier d'enseignant n'est plus, en France, associé à un rôle social central. L'image médiatique du métier oscille entre dévalorisation (« profs en grève », « profs qui se plaignent ») et héroïsation ponctuelle (attentat de Samuel Paty, octobre 2020 — Dominique Bernard, octobre 2023). Cette oscillation produit une image instable, sans valorisation sociale durable.

### 7.2 Effet salaire-statut

L'écart salarial avec d'autres professions à qualification équivalente (Bac+5) s'est creusé depuis 2000. Les enseignants français à 15 ans de carrière gagnent typiquement 30 % de moins que les cadres du privé à diplôme équivalent. Cet écart, durablement supérieur à la moyenne OCDE, érode le signal symbolique du métier.

### 7.3 Effet conditions de travail

La chute des conditions de travail (-20 points TALIS 2018-2024) confronte les nouveaux enseignants à une réalité éloignée de leur représentation initiale. Les démissions précoces (1-3 ans de carrière) sont en hausse, particulièrement en académies en tension.

### 7.4 Effet hiérarchique et institutionnel

Les réformes successives (réforme du collège 2015, baccalauréat 2019, formation initiale 2021 puis 2024, Pacte enseignant 2023) pro-

duisent un sentiment d'instabilité institutionnelle. Plusieurs enquêtes documentent une perception de dévalorisation du jugement professionnel des enseignants par l'institution.

### Effet générationnel

7.5

Les nouvelles générations de jeunes diplômés (millennials, Gen Z) accordent une importance moindre au statut public et à la sécurité d'emploi qu'aux conditions concrètes (équilibre vie professionnelle / vie privée, sens du travail). Le métier d'enseignant, traditionnellement attractif sur les premiers critères, perd en attractivité sur les seconds.

## 8

## Politiques publiques en cours

### Revalorisations salariales 2022-2025

8.1

Loi du 8 août 2022 et décrets successifs ont engagé une revalorisation des salaires enseignants, centrée sur les débutants et les premières années de carrière. Effet documenté : +8 % sur les salaires d'entrée 2015-2024, mais cette hausse reste inférieure à la moyenne OCDE (+17 % primaire, +16 % secondaire).

### Pacte enseignant 2023

8.2

Pacte enseignant lancé à la rentrée 2023. Principe : missions complémentaires rémunérées (remplacement de courte durée, devoirs faits, intervention en stage de réussite). Effet financier : ~2 500 €/an pour les enseignants pactant. Bilan d'étape : ~35 % des enseignants pactant en 2024-2025, taux variable selon les académies et les niveaux. Critique syndicale : le Pacte rémunère un travail supplémentaire mais ne revalorise pas le métier en tant que tel.

### Réforme de la formation initiale 2024-2025

8.3

Réforme engagée par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en 2024-2025. Principes : placement du concours en M2 (au lieu du M1 actuellement), allongement de la durée de formation pratique, articulation INSPÉ-université renforcée. Mise en œuvre progressive, premières cohortes 2025-2026.

### Politiques spécifiques aux académies en tension

8.4

L'académie de Créteil bénéficie depuis 2022 d'un plan spécifique : prime de fidélisation, accompagnement renforcé des néo-titulaires, hébergement universitaire pour les jeunes enseignants. Effet : taux

de postes pourvus passé de 40,1 % en 2022 à 55,4 % en 2024. L'amélioration est réelle mais reste insuffisante.

#### 8.5 **Projet de loi de finances 2026**

Le PLF 2026 (rapport sénatorial Burfin 2025) prévoit une poursuite de la revalorisation salariale, ciblée sur les enseignants à mi-carrière (15–25 ans d'ancienneté), conformément aux recommandations OCDE et du rapport Berthet 2022 du Sénat.

## 9

# Articulation aux trois transitions transverses Nexus

#### 9.1 **Transition cognitive**

La transition cognitive intervient à double titre. D'une part, le rapport S1 (IA-école) a formulé THESE-007 sur la formation enseignante préalable comme condition du déploiement. La crise de recrutement enseignant fragilise cette condition : avec moins d'enseignants disponibles et plus de néo-titulaires, l'accompagnement à l'IA est sous tension. D'autre part, l'IA générative offre des outils potentiellement utiles à l'enseignant (préparation de séquences, différenciation pédagogique, évaluation formative — cf. THESE-002 IA et préparation enseignante, consolidée), mais leur déploiement nécessite des enseignants en place et formés.

#### 9.2 **Transition mobilité**

La transition mobilité intervient sur deux registres. D'une part, l'affectation des néo-titulaires dans des académies éloignées de leur région d'origine (Créteil, Versailles depuis la province) produit une mobilité forcée documentée comme facteur de démissions précoces. D'autre part, le coût du logement en académies de la couronne parisienne ou du sud-est est un obstacle structurel — articulation directe avec la thèse THESE-032 (politique du logement et fécondité) du rapport S4.

#### 9.3 **Transition énergétique**

Articulation indirecte mais réelle : la rénovation énergétique des écoles (programme national, financement croisé État-collectivités) interagit avec les conditions de travail enseignantes (qualité du bâtiment, confort thermique, isolation acoustique). Cette dimension est traitée

dans le rapport S14 (Énergie nucléaire/renouvelables) et au futur rapport sur le bâti scolaire.

## 10

# Angles morts et limites empiriques

## Effet propre des revalorisations non isolé

10.1

Les revalorisations 2022–2024 et le Pacte enseignant 2023 n'ont pas, à la date de référence, fait l'objet d'une évaluation contrefactuelle rigoureuse. L'amélioration relative des concours 2025 ne peut être attribuée mécaniquement à ces politiques (effet conjoncturel du marché du travail, effet d'aubaine, effet de réduction des postes ouverts).

## Mesure de la vocation difficile

10.2

La notion de « vocation » est sociologiquement complexe. Les enquêtes d'image et de satisfaction (TALIS, IGÉSR, sondages) mesurent des perceptions, pas des comportements de vocation. La distinction entre érosion réelle et érosion déclarée n'est pas tranchée empiriquement.

## Comparaisons internationales fragiles

10.3

Les comparaisons OCDE TALIS reposent sur des indicateurs harmonisés mais sur des contextes hétérogènes (structure de carrière, statut, formation). Les ordres de grandeur sont robustes ; les valeurs précises doivent être traitées avec prudence.

## Granularité géographique limitée

10.4

Les statistiques sont publiées par académie mais rarement par bassin d'éducation ou par établissement. Les disparités intra-académie (Versailles centre vs Versailles péri-rural) sont mal documentées.

## Démissions précoces sous-mesurées

10.5

Les statistiques sur les démissions précoces (1–3 ans de carrière) sont fragmentaires. Le ministère publie des chiffres globaux mais pas une analyse fine par académie, discipline, et profil socio-démographique.

## Effet du Pacte enseignant débattu

10.6

Le Pacte enseignant rémunère des missions complémentaires. Son effet sur l'attractivité du métier vs sur l'épuisement professionnel

est débattu. Les évaluations disponibles à la date de référence sont partielles.

### 10.7 Vieillesse et pic de retraites

Le pic de départs en retraite 2025–2035 est anticipé mais ses conséquences précises (volumes, géographie, disciplines) sont mal modélisées.

## 11

# Sources mobilisées : liste hiérarchisée

### 11.1 Premier rang

#### *Statistiques publiques françaises*

- Ministère de l'Éducation nationale — Résultats des concours session 2025 (publication août–septembre 2025).
- Ministère de l'Éducation nationale — Concours enseignants de la session 2025 et 2026. Bilan officiel de la session 2025 : 10 217 postes offerts et 9 627 admis au premier degré, taux de couverture 94,7 %, 525 postes non pourvus, académies de Créteil, Versailles, Guyane et Mayotte non intégralement pourvues ; second degré 90,9 % toutes voies, sans ventilation académique publiée.
- DEPP — Notes d'Information sur les enseignants, les concours, les démissions précoces. Note n° 26.37, Le début de carrière des enseignants du second degré public : part des nouveaux fonctionnaires et part des contractuels par académie (données 2024). Référence centrale pour la distinction entre tension de couverture et tension d'absorption.
- IGÉSR — Rapport 2024 sur les conditions d'exercice dans les académies en tension.
- [Devenirenseignant.gouv.fr](http://Devenirenseignant.gouv.fr) — répartition des postes 2025 et 2026.

#### *Rapports parlementaires*

- Sénat — rapport Berthet 2022 sur les rémunérations enseignantes ; rapport Burfin 2025 sur la formation initiale ; rapport budget Enseignement scolaire PLF 2026.
- Assemblée nationale — mission Drouet 2024 sur les enseignants.
- Cour des comptes — rapports successifs sur le système éducatif et les rémunérations. Devenir enseignant : la formation initiale et le recrutement des enseignants des premier et second degrés (31 janvier 2023) : 1,2 candidat par poste à Créteil et 1,3 à Versailles, contre 6,8 à Limoges ; barre d'admission au CRPE de 7 et 8 sur 20.

- OCDE — TALIS 2024 (publication septembre 2025). Référence centrale pour les comparaisons internationales sur les conditions et perceptions du métier enseignant.
- OCDE — Education at a Glance 2024 et 2025.
- OCDE — Teachers' salaries (indicateurs).
- CNESCO — Conférence de comparaisons internationales 2024 sur Le métier d'enseignant.
- UNESCO — World Teachers' Day, rapports.
- Eurydice (Eurostat) — Statistiques comparées européennes.

*Institutions internationales*

- Anne Barrère (Université Paris-Cité), Marie Duru-Bellat (Sciences Po, IREDU), Christian Maroy (Université de Montréal), Bernard Lahire (ENS Lyon), Romuald Bodin (Université de Poitiers), Pierre Périer (Université Rennes 2).
- Pierre Cahuc, Dominique Goux, Eric Maurin (CREST, ENS) — économie de l'éducation.
- André Tricot (Université Paul-Valéry), Stanislas Dehaene, Olivier Houdé, Margarida Romero, Roland Goigoux — didactique et formation des enseignants.
- IPP (Institut des politiques publiques) — évaluations économiques.

*Travaux académiques peer-reviewed*

- DEPP — Bilans sociaux de l'Éducation nationale, statistiques annuelles sur le recrutement.
- Cour des comptes — Rapport public 2023 sur le métier d'enseignant.
- CNESCO — Rapports annuels et notes thématiques.
- Sénat — Rapport d'information 2023 sur la crise du recrutement enseignant.

*Institutions publiques nationales et internationales*

- Revue Française de Pédagogie, Carrefours de l'Éducation, Éducation et Sociétés.
- IPP — Notes IPP sur les politiques éducatives.
- CEE (Centre d'Études de l'Emploi) — Recherches sur le marché du travail enseignant.

*Publications scientifiques peer-reviewed*

## Second rang

11.2

- OFCE, Institut Montaigne, Fondation Jean-Jaurès, Terra Nova, Fondapol.
- UNSA-Éducation, Centre Henri-Aigueperse.
- Café Pédagogique — référence éditoriale spécialisée.

*Think tanks et observatoires*

- SNUipp-FSU, SE-Unsa, SGEN-CFDT, SNES-FSU, SNALC, FO, CGT Éduc'action, SUD Éducation.

*Syndicats et associations*

*Presse et organismes professionnels*

- Associations disciplinaires : AFEF, APMEP, APHG, SFP, et autres.
- Conférence des directeurs d'INSPÉ.
- Le Monde, Les Échos, La Croix, AEF Info, Café Pédagogique, Le Café Pédagogique, ToutEducat, EducPros.
- Cours-Thales, Likeo, Inspire France (presse sectorielle).
- Sites des académies (Créteil, Versailles, autres).

*Rapports institutionnels et acteurs reconnus*

- INSPÉ — Rapports d'activité.

*Presse spécialisée*

- Le Café Pédagogique, Vous Nous Ils, Educaweb.
- Le Monde, Libération, Les Échos — Articles de fond.

## 11.3

**Sources écartées**

- Sites SEO sans démarche éditoriale.
- Communications commerciales d'organismes de formation aux concours (auto-écoles de l'enseignement) sans audit.
- Blogs et tribunes sans appareil critique.
- Études commerciales sans déclaration de méthode.

## 11.4

**Note méthodologique de triangulation**

- Postes non pourvus 2025 : ministère, SNES-FSU, AEFInfo — convergence sur 525.
- Salaire enseignant comparé OCDE : OCDE Education at a Glance, TALIS 2024, Café Pédagogique — convergence.
- Valorisation sociale (4 %) : TALIS 2024, Café Pédagogique, UNSA — convergence.
- Académies en tension : ministère, ekole.fr, SNALC Versailles — convergence sur Créteil, Versailles, Guyane, Mayotte.
- Comparaisons internationales : OCDE, CNESCO, Sénat 2022 — convergence sur les ordres de grandeur, divergences sur la transposabilité.

Divergences signalées : interprétation de la baisse des postes non pourvus 2025 (amélioration réelle vs effet de réduction des postes) ; effet du Pacte enseignant 2023 sur l'attractivité (positif selon ministère, neutre ou négatif selon syndicats) ; transposabilité du modèle finlandais (favorable selon certains chercheurs, défavorable selon d'autres).

— *Fin du rapport empirique* —

*Recherche empirique Nexus — Crise de l'enseignement et vocation — Version 0-1*