

# Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du Centre d'études de l'emploi et du travail  
Mars 2024

195 le cnam  
ceet

## LES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS SONT-ILS DES ENSEIGNANTS COMME LES AUTRES ?

Célestine Lohier  
Cnam, Lirsa et CEET

À l'instar de nombreux pays de l'OCDE, l'enseignement public français fait face à des difficultés croissantes pour recruter des enseignants du primaire et du secondaire. Dans ce contexte, l'Éducation nationale mobilise des canaux de recrutement en parallèle du traditionnel recrutement par concours, au premier rang desquels le recours au contrat, en augmentation quasi continue ces vingt dernières années.

Pourtant, les enseignants recrutés par ce biais sont encore peu étudiés et donc peu connus. Ce numéro de *Connaissance de l'emploi* en propose un portrait et un tour d'horizon de leurs conditions d'emploi.

L'exploitation des données de l'enquête Emploi montre que ce canal de recrutement alternatif conduit à recruter des enseignants au profil différent de ceux recrutés par la voie du concours. De plus, l'Éducation nationale leur offre à la fois moins de formation et des conditions d'emploi moins avantageuses qu'à leurs homologues titulaires.

Le 1<sup>er</sup> février 2024, les principaux syndicats enseignants appellent à la grève, revendiquant notamment davantage de reconnaissance et de meilleures conditions de travail. Cette grève intervient alors que l'enseignement public est au cœur de vifs débats sur le non-remplacement des enseignants absents, largement lié aux difficultés de recrutement. À l'issue des concours enseignants du public (internes et externes, premier et second degrés), c'est plus de 4 000 postes qui n'avaient pas été pourvus en 2022 (DEPP, 2023). Le manque d'attractivité des concours enseignants conduit l'Éducation nationale à recruter des enseignants contractuels pour compléter ses effectifs. Ces personnels représentent en 2022-23 près de 10 % des enseignants du second degré public, et 2 % des enseignants du premier degré (DEPP, 2023).

Le phénomène n'est pas nouveau, mais en augmentation quasi continue depuis 2005, notamment dans le secondaire, suggérant que le recours au contrat n'est plus un moyen de compenser ponctuellement et de façon temporaire la lenteur du processus de recrutement par concours, mais une réponse pérenne au manque durable de fonctionnaires (Lohier, 2024). Qui sont ces enseignants, recrutés sans avoir réussi les concours? Se distinguent-ils de leurs homologues titulaires au-delà de la voie par laquelle ils sont entrés dans le métier? Ce numéro de *Connaissance de l'emploi* met en avant les spécificités du profil des enseignants contractuels. Il souligne également la précarité à laquelle ces enseignants sont confrontés.

## MÉTHODOLOGIE

Cet article repose sur l'exploitation des enquêtes Emploi de l'INSEE de 2013 à 2020 et reprend certains éléments d'un travail de thèse (Lohier, 2023). Nous avons créé une base regroupant les enquêtes Emploi (INSEE) de 2013 à 2020, tout en conservant les variables de pondérations propres à chaque année. Depuis 2013, les enquêtes sont interrogées à 6 reprises sur 18 mois, mais nous nous concentrons ici sur la première interrogation.

Les enseignants sont repérés par leur profession, et la catégorie juridique de l'employeur nous permet de restreindre l'échantillon aux enseignants du public. Les enseignants du privé sous contrat sont écartés de l'analyse, car les variables disponibles dans l'enquête Emploi ne permettent pas de déterminer leur statut d'emploi avec certitude. Nous écartons également l'enseignement supérieur du fait de son mode de recrutement et d'un fonctionnement très particulier par rapport au primaire et au secondaire.

L'échantillon final compte 8 974 enseignants du primaire et du secondaire en emploi dans l'enseignement public. À partir de cet échantillon, nous réalisons des statistiques descriptives ainsi qu'une régression logistique binaire visant à déterminer les éléments jouant sur la probabilité d'être contractuel plutôt que titulaire quand on est enseignant. La régression permet d'isoler les effets de différentes variables explicatives (ici le sexe, le niveau de diplôme, l'ancienneté, l'ascendance migratoire, le type d'établissement, le temps de travail et l'année d'enquête) sur le statut.

## ● Un profil atypique ? Des enseignants plus jeunes, plus souvent d'origine étrangère

Le recours à la voie contractuelle vient élargir les frontières de la main-d'œuvre à laquelle l'Éducation nationale a recours, faisant apparaître un profil d'enseignant différent de celui des titulaires. L'analyse des données des enquêtes Emploi indique en effet que la proportion d'hommes parmi les enseignants contractuels est plus élevée que parmi les enseignants titulaires (tableau 1), dont le caractère féminin est particulièrement marqué. Cette différence tient sans doute en partie au fait que les enseignants contractuels sont plus nombreux dans le secondaire, moins féminisé que le primaire, mais la différence, quoique moindre, persiste lorsqu'on contrôle par le niveau d'enseignement (tableau 1). Ajoutons que les contractuels sont en moyenne plus jeunes que leurs homologues titulaires et ont moins d'ancienneté dans la fonction publique. La régression met également en avant que le fait d'avoir une ascendance migratoire<sup>1</sup> accroît la probabilité d'être contractuel (tableau 1), effet qui persiste si l'on contrôle par la nationalité des individus eux-mêmes (européenne<sup>2</sup> vs hors Europe). Meurs et al. (2006) montrent que, si les descendants d'immigrés ont une participation à la fonction publique d'un niveau proche de celui des Français sans ascendance migratoire, l'accès à la fonction publique des premiers se fait davantage sur des emplois précaires (contractuels ou emplois aidés), et ce quels

<sup>1</sup> Nous considérons ici comme ayant une ascendance migratoire les individus dont au moins l'un des deux parents est né à l'étranger et de nationalité étrangère.

<sup>2</sup> Le statut de fonctionnaire n'est accessible qu'aux personnes de nationalité française ou d'un autre pays européen.

**Tableau 1 : profils et conditions d'emploi des enseignants titulaires et non titulaires (% en col., effectifs pondérés)**

Caractéristiques	Statistiques descriptives			Probabilité d'être contractuel plutôt que titulaire quand on est enseignant	
	Contractuels	Titulaires	Ensemble	log (OR)	SE
<b>Sexe</b>					
Femme	57 %	71 %	70 %	—	—
Homme	43 %	29 %	30 %	0,22**	0,118
<b>Âge moyen</b>	38,5 ans	42,3 ans	42,2 ans		
<b>Origine</b>					
Étrangère	36 %	12 %	13 %	—	—
Française	64 %	88 %	87 %	-1,2***	0,126
<b>Ancienneté dans la fonction publique</b>					
Moins de 5 ans	55 %	14 %	16 %	—	—
5 ans ou plus	45 %	86 %	84 %	-1,9***	0,125
<b>Niveau de diplôme</b>					
Bac +5 ou sup	42 %	26 %	27 %	—	—
Bac +3/4	40 %	63 %	62 %	0,09	0,133
Bac +2 ou inf.	18 %	12 %	11 %	0,66***	0,165
<b>Type d'établissement</b>					
Lycée général/CPGE	16 %	17 %	17 %	—	—
Collège	48 %	27 %	28 %	0,58***	0,163
Lycée professionnel	27 %	10 %	11 %	0,67***	0,188
Maternelle ou primaire	9 %	46 %	44 %	-1,5***	0,209
<b>Temps de travail</b>					
Complet	65 %	89 %	88 %	—	—
Partiel	35 %	11 %	12 %	1,3***	0,136

Source : enquête Emploi 2013-2020.

Champ : ensemble des enseignants du premier et du second degré du public, occupés, en 1<sup>re</sup> interrogation.

Lecture : d'après les enquêtes Emploi (2013-2020), 35 % des enseignants contractuels sont à temps partiel ; c'est le cas de 11 % des enseignants titulaires. Toute chose égale par ailleurs, être à temps partiel plutôt qu'à temps complet joue positivement et significativement sur la probabilité d'être contractuel plutôt que titulaire quand on est enseignant.

Note : \*\* significatif au seuil de 1 % ; \* significatif au seuil de 5 % ; \* significatif au seuil de 10 %.

Mais l'un des aspects les plus souvent questionnés dans le débat public est le niveau de diplôme et de formation des enseignants contractuels. Ces derniers ne sont pas recrutés dans le cadre homogène, collégial et très normé des concours, mais la plupart du temps à l'issue d'un entretien individuel avec un inspecteur d'académie (Lohier, 2023). Ce dernier peut recruter à partir d'un niveau Bac +3 (niveau de diplôme exigé pour se présenter au CAPES<sup>3</sup> et au CRPE<sup>4</sup> interne), et « à titre exceptionnel » au niveau Bac +2, tandis que les enseignants recrutés par le biais des concours externes sont désormais recrutés à Bac +5. À l'ancienneté donnée, selon les résultats de la régression logistique, les enseignants contractuels sont effectivement moins diplômés que leurs homologues titulaires (tableau 1). Toutefois, le fait que les enseignants contractuels soient plus jeunes et entrés plus récemment dans la fonction publique que leurs homologues titulaires explique la proportion importante de diplômés d'un diplôme de niveau Bac +5 ou supérieur parmi les enseignants contractuels, près de deux fois plus élevée que celle des enseignants titulaires. Il reste important de souligner que plus de 80 % des enseignants contractuels ont un diplôme de niveau Bac +3 ou supérieur, proportion qui indique que les recrutements à Bac +2 sont minoritaires (18 %).

<sup>3</sup> Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement Secondaire.

<sup>4</sup> Concours de Recrutement des Professeurs des Écoles.

L'accès à la formation professionnelle après le recrutement apparaît en revanche plus difficile pour les enseignants contractuels que pour leurs homologues titulaires. Le décret du 29 août 2016 relatif aux agents contractuels de l'enseignement prévoit que ces personnels doivent « *bénéficier d'une formation d'adaptation à l'emploi* » et « *en tant que de besoin, d'un accompagnement par un tuteur* ». L'organisation et le choix du contenu de cette formation relèvent du rectorat et sont mis en œuvre par les inspecteurs d'académie de chaque discipline et académie sans harmonisation (Lohier, 2023). Dans un rapport récent, la Cour des comptes (2023) souligne toutefois que ces formations restent « *très limitées, consistant le plus souvent en un ou deux jours d'information sur l'environnement professionnel et le cadre d'exercice des futures fonctions* » (p. 44). De plus, les recrutements s'étalant sur toute l'année scolaire, il est difficile pour les académies d'offrir une formation à tous les enseignants contractuels avant leur première prise de poste effective. En comparaison, les fonctionnaires stagiaires n'effectuent sur leur première année d'enseignement que la moitié d'un service complet tout en percevant un traitement complet, allègement qui leur permet de se former en parallèle à l'INSPÉ<sup>5</sup>. De surcroît, tous les enseignants fonctionnaires stagiaires se voient attribuer un tuteur, pas seulement « *en tant que de besoin* ». Pour ceux qui ont suivi le master dédié à la préparation des concours enseignants s'ajoutent 18 semaines de stage en amont du concours.

Ces résultats montrent que l'Éducation nationale élargit les frontières de la main-d'œuvre à laquelle elle recourt, ouvrant la profession enseignante à des profils plus variés, auxquels elle offre un accès moindre à la formation, mais aussi des conditions d'emploi moins favorables.

## ● Entre précarité et contrainte : des conditions d'emploi moins favorables que celles des titulaires

De par leur statut, les enseignants contractuels sont plus précaires que leurs homologues fonctionnaires, mais comment se traduit concrètement cette précarité ? Près de 80 % des enseignants contractuels sont en contrat à durée déterminée (CDD) et parmi ces CDD la majorité est d'une durée inférieure à un an (DEPP, 2023).

Cette durée relativement courte des contrats est aux fondements de la précarité que connaissent la plupart des enseignants contractuels. D'abord, elle implique de fréquents changements d'établissements et un manque de visibilité, sur le long, voire le moyen terme. Elle soulève ensuite la question de la précarité financière qui accompagne souvent l'instabilité de l'emploi : les contractuels ne sont jamais sûrs d'être réembauchés après une première affectation, et peuvent donc ne pas être rémunérés pendant plusieurs mois. Par ailleurs, les contractuels recrutés sur des contrats ne couvrant pas toute l'année scolaire ne sont généralement pas rémunérés durant la période estivale.

Les enseignants parvenant à cumuler six ans d'ancienneté en tant que contractuels de la fonction publique, sans interruption de plus de quatre mois, peuvent accéder au contrat à durée indéterminée (CDI). Toutefois, s'il représente une situation moins précaire que le CDD (avec notamment la garantie d'être rémunéré même si l'on n'a pas d'affectation), le CDI est loin d'offrir la stabilité attachée au statut de fonctionnaire (changements fréquents d'établissement, de niveau d'enseignement, etc.).

Ces conditions d'emploi peuvent expliquer que parmi les contractuels qui souhaitent avoir un autre emploi — c'est le cas de 22 % du total des contractuels contre 7 % des titulaires — la raison principale de ce souhait est d'avoir un emploi plus stable (36 %), tandis que les attentes des titulaires concernent d'abord leurs conditions de travail (tableau 2).

**Tableau 2 : part d'enseignants souhaitant avoir un autre emploi et raison motivant ce souhait en fonction du statut (% en col. effectifs pondérés)**

	Contractuels	Titulaires	Ensemble
<b>Souhait d'avoir un autre emploi en remplacement ou en plus de l'emploi actuel</b>			
Oui	22 %	7 %	8 %
Non	78 %	93 %	92 %
<b>Parmi ceux qui souhaitent avoir un autre emploi, raison principale de ce souhait</b>			
Augmenter ses revenus	29,9 %	23,2 %	23,8 %
Changer de métier	7,0 %	19,1 %	17,6 %
Avoir de meilleures conditions de travail (autres que rémunération et temps de travail)	7,1 %	29,1 %	26,3 %
Avoir un travail plus intéressant	7,3 %	15,7 %	14,6 %
Avoir un emploi plus stable	37,4 %	0,8 %	5,4 %
Travailler plus d'heures	5,8 %	0,6 %	1,2 %
Autres raisons	5,5 %	11,7 %	10,9 %

Source : enquête Emploi 2013-2020.

Champ : ensemble des enseignants du premier et du second degré du public, occupés, en 1<sup>re</sup> interrogation.

Lecture : d'après les enquêtes Emploi (2013-2020), 22 % des enseignants contractuels souhaitent avoir un autre emploi en remplacement ou en plus de leur emploi actuel, et parmi ces enseignants souhaitant avoir un autre emploi, 5,4 % le souhaitent pour pouvoir travailler plus d'heures.

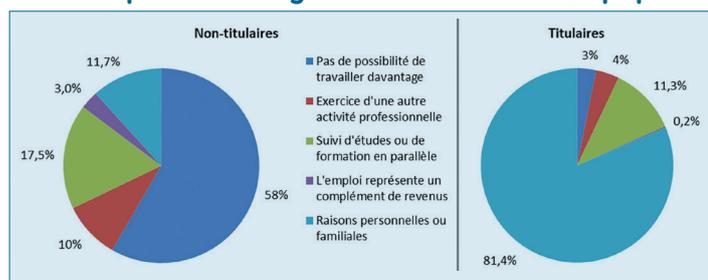
Augmenter ses revenus est la seconde raison la plus souvent mentionnée par les enseignants contractuels qui disent souhaiter avoir un autre emploi (tableau 2). Selon le Bilan social 2021 du ministère de l'Éducation nationale<sup>6</sup>, le salaire net mensuel moyen d'un enseignant contractuel du public est de 1 856 €, contre 2 595 € pour un enseignant titulaire.

Cet écart s'explique en partie par le fait que les enseignants non titulaires ne sont pas concernés par les grilles de rémunérations des enseignants titulaires, et qu'ils ont en moyenne moins d'ancienneté. Il faut aussi faire le lien avec leur temps de travail plus faible ; les enseignants contractuels sont plus souvent à temps partiel que leurs homologues titulaires, temps partiel qui semble davantage subi : 58 % des enseignants contractuels à temps partiel déclarent être à temps partiel, car ils n'ont pas la possibilité de travailler plus, tandis que ce n'est le cas que de 3 % des enseignants titulaires à temps partiel (figure 1). Parmi ces derniers, l'immense majorité (81,3 %) déclare être à temps partiel pour des raisons personnelles ou familiales, donc, à priori, pas du fait d'une contrainte émanant de l'État employeur.

<sup>5</sup> Institut national supérieur du professorat et de l'éducation.

<sup>6</sup> Les données de la DEPP sont mobilisées ici car les salaires sont mal renseignés dans l'enquête Emploi.

**Figure 1 : raison du temps partiel pour les enseignants se déclarant à temps partiel**



Source : enquête Emploi 2013-2020.

Champ : ensemble des enseignants du premier et du second degré du public, occupés, en 1<sup>re</sup> interrogation, à temps partiel.

Lecture : d'après les enquêtes Emploi (2013-2020), 58 % des enseignants contractuels à temps partiel sont dans cette situation par impossibilité de travailler davantage, c'est le cas de 3 % des enseignants titulaires à temps partiel.

Ces enseignants cumulent donc des contrats précaires relativement courts, et une durée hebdomadaire de travail limitée, deux indices possibles du rôle de variable d'ajustement qu'ils peuvent jouer au sein du corps enseignant.

L'information sur leurs lieux d'exercice donne aussi des indications sur ce rôle de variable d'ajustement. Les enseignants contractuels sont majoritairement affectés dans les collèges et les lycées professionnels, et peu nombreux dans les lycées généraux, souvent plus recherchés par les enseignants titulaires (tableau 1). De même, les contractuels sont plus nombreux dans les académies qui enregistrent chaque année plus de sorties que d'entrées de titulaires, comme c'est le cas dans les académies de Créteil et de Versailles (Hilary et Louvet, 2014). Si les enseignants stagiaires et jeunes titulaires sont très souvent affectés dans ces académies, ils cherchent à les quitter dès que leur ancienneté le leur permet. Les contractuels viennent compenser cette « désertion » des titulaires. On a ici un exemple de facteurs externes à l'Éducation nationale qui viennent contraindre ou modeler la stratégie de l'État employeur : la situation économique et sociale de départements comme la Seine-Saint-Denis rend le secteur peu attractif et « force » l'Éducation nationale à faire appel aux contractuels, mais aussi à mettre en place diverses incitations, pour ces derniers comme pour les titulaires, telles que l'indemnité REP et REP+.

\*\*\*

Les enseignants contractuels, qui jouent un rôle essentiel pour compenser le manque de candidats qualifiés et pour répondre aux besoins spécifiques d'enseignement, présentent des caractéristiques sociodémographiques distinctes des titulaires. Plus jeunes et plus souvent d'origine étrangère, ces contractuels sont recrutés localement sur des emplois marqués par la précarité. Ce portrait des enseignants contractuels témoigne de la coexistence de deux voies d'entrée dans le métier enseignant, l'une clairement plus favorable que

l'autre. Le tableau ébauché ci-dessus invite entre autres à se poser la question du devenir de ces enseignants précaires. Bertrand Delhomme (2019) suit les trajectoires d'enseignants contractuels du second degré recrutés en 2010. Parmi ceux qui sont encore dans la fonction publique huit ans plus tard, la majorité a été titularisée (56 %) ou « CDIsés » (24 %), attestant que le statut de contractuel peut donc être une voie d'accès au statut de fonctionnaire. Mais près de la moitié des contractuels recrutés en 2010 ne sont plus enseignants huit ans plus tard, indiquant une déperdition élevée certainement à mettre en lien avec les conditions d'emploi défavorables que nous décrivons. Ces éléments posent la question de l'attractivité et de la pertinence, notamment sur le long terme, du recours aux contractuels comme solution au manque de candidats aux concours.

## RÉFÉRENCES

**Baradji Eva, Idmachiche Salah, Schreiber Amandine.** 2012. « Les descendants d'immigrés dans la fonction publique ». *INSEE Références*.

**Cour des comptes.** 2023. « Devenir enseignant : la formation initiale et le recrutement des enseignants des premier et second degré ». Rapport public thématique.

**Delhomme Bertrand.** 2019. « Les trajectoires d'emploi des enseignants non titulaires du second degré public : un exemple sur la cohorte d'enseignants recrutés en 2010 ». Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. La Documentation française. DGAFP.

**DEPP.** 2023. « Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche ». RERS. Paris : Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance.

**Hilary Solène, Louvet Alexandra.** 2014. « Enseignants de collège et lycée publics en 2013 : panorama d'un métier exercé par 380 000 personnes ». *Vue d'ensemble — Portrait de la population*, 25-38.

**Lohier Célestine.** 2023. « L'emploi des enseignants en France : segmentations et mutations de la relation d'emploi ». Thèse en sciences économiques, Université Paris 8 Vincennes — Saint-Denis.

**Lohier Célestine.** 2024. « La place du contrat dans la reconfiguration du système d'emploi des enseignants de l'enseignement public en France ». *Travail et Emploi*, n° 174-175.

**Meurs Dominique, Pailhé Anne, Simon Patrick.** 2006. « Persistance des inégalités entre générations liées à l'immigration : l'accès à l'emploi des immigrés et de leurs descendants en France ». *Population* 61 (5-6) : 763-801.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi et du travail (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : [ceet.cnam.fr](http://ceet.cnam.fr)  
Elles sont également disponibles via les comptes [X @CeetEtudes](https://twitter.com/CeetEtudes) et [LinkedIn Cnam-CEET](https://www.linkedin.com/company/ceet-cnam).

### Centre d'études de l'emploi et du travail

29, promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand CEDEX

Directrice de publication : Christine Erhel - Responsable éditorial et relations Presse : Bilel Osmane - [bilel.osmane@lecnam.net](mailto:bilel.osmane@lecnam.net)

Mise en page : Ad Tatum - Dépôt légal : 1805-066 - Mars 2024 - ISSN : 1767-3356

Ce numéro est en accès libre et sous licence Creative Commons