



**HAL**  
open science

## Début de carrière des professeurs des écoles

Yves Dubois

► **To cite this version:**

Yves Dubois. Début de carrière des professeurs des écoles : une insertion professionnelle adaptée versus contraintes de gestion. *Éducation & formations*, 2020, Les enseignants : panorama, carrières et représentations du métier, 101, pp. 75-98. 10.48464/ef-101-04 . hal-03097625

**HAL Id: hal-03097625**

**<https://hal.science/hal-03097625>**

Submitted on 5 Jan 2021

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

# DÉBUT DE CARRIÈRE DES PROFESSEURS DES ÉCOLES

## Une insertion professionnelle adaptée versus contraintes de gestion

Yves Dubois

DEPP-MENJS, bureau des études statistiques sur les personnels

Les premières affectations des nouveaux professeurs des écoles présentent un important enjeu d'insertion professionnelle et d'attractivité du métier. S'inscrivant dans un contexte soumis à de fortes contraintes de gestion pour assurer l'encadrement adéquat des élèves dans chacune des écoles, les nouveaux titulaires sont plus fréquemment que leurs aînés affectés en début de carrière sur des postes fractionnés entre plusieurs établissements, et sur des postes de courte durée. Ils sont aussi plus souvent affectés dans les zones rurales éloignées des grands centres urbains ou dans les zones urbaines présentant des difficultés sociales significatives. Mais ces caractéristiques évoluent très vite ; dès la sixième année, les constats ont beaucoup changé. *In fine*, l'ancienneté moyenne avant obtention de son premier poste définitif est de 2,7 années pour les hommes et de 3,2 années pour les femmes.

Les premières affectations des nouveaux professeurs des écoles présentent d'importants enjeux en termes d'insertion professionnelle et d'attractivité du métier. Les premiers postes proposés se doivent d'être des postes et des environnements adaptés à une entrée en carrière, tout en permettant de capitaliser de l'expérience pour la suite. Outre la question de la facilitation de l'acquisition des compétences relatives au métier, l'entrée en carrière représente un enjeu en matière d'attractivité du métier ; la perspective d'avoir en quelques années accès à un poste définitif sans obligation de mobilité géographique importante peut y contribuer.

**Rappel** : les opinions exprimées dans les articles ou reproduites dans les analyses par les auteurs n'engagent qu'eux-mêmes et pas les institutions auxquelles ils appartiennent, ni a fortiori la DEPP.

**SOURCE**

Cette étude mobilise le panel des personnels de la DEPP. Ce panel est constitué à partir de la base statistique des agents (BSA), qui donne chaque année une photographie de la situation des personnels de l'Éducation nationale (public et enseignants du privé sous contrat) à partir des systèmes d'information de ressources humaines. Les données disponibles dans ce panel portent sur les carrières des personnels du ministère de l'Éducation nationale (grades, échelon, anciennetés, etc.), la situation personnelle des agents, leurs différentes affectations avec les caractéristiques des postes occupés et des établissements d'affectation. Ces informations sont exhaustives pour la période 2008 à 2019. En revanche, cette base de données ne donne pas d'information sur les choix d'affectation des agents lors des campagnes de mobilité, mais seulement le résultat du processus de campagne de mobilité avec l'affectation à la rentrée.

Sauf précisions, dans cette étude n'est considérée que l'affectation principale de l'agent au 30 novembre. Cette affectation correspond à celle issue de la campagne de mobilité, ou à une affectation plus tardive dans le cas des enseignants en zone de remplacement affectés, hors campagne, à l'année, sur un poste en école. Dans le **tableau 1** p. 81, en revanche, l'ensemble des affectations sont présentées (principales et secondaires). Pour élaborer ce tableau, un algorithme<sup>1</sup> a été développé permettant de reconstituer des postes : les affectations sont rapprochées des autres affectations dans l'école. Ce travail permet de tenir compte de la nature du besoin auquel celles-ci répondent (par exemple complément de temps partiel ou de décharge de directeur).

1. L'algorithme n'est pas détaillé ici.

## DE L'ENTRÉE DANS LE MÉTIER AUX PREMIERS POSTES

### Du concours à la période de stage

Les modalités de recrutement et de stage ont fortement évolué depuis la fin des années 1980, en particulier pour améliorer l'insertion professionnelle des nouveaux professeurs des écoles. Pour le recrutement par concours externe, le niveau de formation exigé était, sur la période 1989-2010, un recrutement au niveau licence suivi de deux ans de stage dans les instituts de formation des maîtres (IUFM), avec le passage du concours à l'issue de la première année à l'IUFM. Depuis 2010 et la fermeture des IUFM, le recrutement des professeurs des écoles est effectué au niveau Master, avec une affectation directement en poste à temps complet. En 2013 sont créées les écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ÉSPE) : la possibilité de recrutement au niveau de la première année de Master est introduite pour les étudiants suivant un Master Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF). La première année suivant leur réussite au concours est consacrée à une formation en alternance : les enseignants sont affectés en stage dans une école, où ils enseignent à mi-temps. La seconde moitié du temps, ils suivent leur Master 2. Pour les bénéficiaires du concours qui sont déjà titulaires d'un Master, l'année qui suit la réussite du concours est adaptée à leur situation : en général, est conservé le principe d'une formation dans les ÉSPE en alternance avec un mi-temps en poste. Le concours étant au niveau académique, le département d'affectation au cours de cette période de stage est déterminé par le recteur d'académie sur la base des vœux des candidats et du classement au concours.

### Participation à la campagne de mobilité

Le nombre de recrutements par concours externe dans le corps de professeurs des écoles a fortement évolué au cours des 10 dernières années [Prouteau, 2020] et a pu impacter, outre les modalités de stage, les conditions d'affectation et les premières années d'exercice du métier. Contrairement à la situation du second degré où les concours sont organisés au niveau national, dans le premier degré, la démographie locale détermine le nombre de postes offerts au concours dans chaque académie. La possible mobilité géographique contrainte des nouveaux professeurs des écoles est limitée à l'intérieur de l'académie. L'affectation définitive dans un département est déterminée dès l'issue du concours.

Le nombre de postes offerts au concours au niveau académique est déterminé en même temps que le nombre de postes ouverts au mouvement interdépartemental, pour permettre un recrutement suffisamment significatif dans chaque académie. Par conséquent, il y a un recrutement de nouveaux titulaires, y compris dans des académies, comme la Bretagne, vers lesquelles il y a beaucoup de demandes de mobilité de la part des titulaires. Les mouvements lors de la campagne de mobilité nationale du premier degré restent ainsi faibles (moins de 1 % par an), contrairement au second degré où les concours sont nationaux.

La campagne de mobilité se déroule en deux temps. Dans un premier temps, est réalisée la campagne de mobilité nationale des mouvements interdépartementaux. La participation à cette campagne n'est pas obligatoire, le département de la première affectation est imposé à l'issue du concours. Par la suite, la participation à cette campagne de mobilité est toujours facultative.

Dans un second temps se déroule la campagne de mobilité intradépartementale, qui détermine l'affectation. Une affectation est la combinaison d'un type de poste (par exemple, enseignement en maternelle) avec un lieu (par exemple, l'école Jules Ferry de Bourg-sur-Loire). Pour cette campagne de mobilité, il existe une grande souplesse dans les règles appliquées au niveau des départements, néanmoins les principaux critères entrant dans les priorités du mouvement sont l'ancienneté de service, l'ancienneté dans le poste occupé auparavant, des critères familiaux (en particulier le nombre d'enfants ou le souhait de se rapprocher de son conjoint), et l'exercice dans une zone rencontrant des difficultés de recrutement. Pour les néotitulaires sans ancienneté, est pris en compte le rang de classement au concours. Compte tenu de ces barèmes, les postes obtenus par les néotitulaires sont souvent les moins demandés par ceux qui ont le plus d'ancienneté.

La participation à la campagne de mobilité intradépartementale est obligatoire dans un certain nombre de circonstances. Cette campagne concerne obligatoirement les personnels affectés dans le département suite à la campagne de mobilité interdépartementale, les enseignants impactés par une mesure de carte scolaire, ainsi que enseignants en poste provisoire, c'est-à-dire les enseignants qui n'ont pas été affectés à titre définitif lors de la campagne précédente, ces derniers n'ayant obtenu aucun de leurs vœux. Les stagiaires du certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive (CAPPEI), les personnels réintégrés, à la suite d'une disponibilité par exemple, participent aussi de manière obligatoire. Enfin, sont aussi obligés de participer à cette campagne les néotitulaires à l'issue de la période de stage. Les enseignants titulaires de leur poste, c'est-à-dire ayant obtenu au cours d'une campagne précédente un poste correspondant à leurs vœux, peuvent participer de manière facultative à la campagne, sans obligation de mouvement à l'issue de la campagne, selon les postes qui leur sont proposés.

Outre la détermination géographique du poste, la campagne détermine aussi le type de poste sur lequel l'enseignant est affecté. Pour les écoles élémentaire ou préélémentaire, l'affectation détermine le niveau d'enseignement. Pour les affectations en écoles primaires (écoles où sont présents à la fois les niveaux élémentaires et préélémentaires) le niveau d'enseignement (en élémentaire ou en préélémentaire) est déterminé par le directeur d'école après avis du conseil des maîtres.

Les enseignants participant à la campagne expriment leurs choix, en établissant des listes, qui peuvent à la fois contenir plusieurs types de vœux :

- des postes de nature précise dans un lieu précisé (par exemple, directeur d'école à Jean-Jaurès / remplaçant sur la zone X) ;
- des lieux précis, sans nature précisée (par exemple, école Léon-Gambetta) ;
- des croisements de natures de poste souhaitées et de zones géographiques plus larges (par exemple, poste en école préélémentaire de la circonscription Y).

Les natures de postes possibles dans la liste de vœux sont décrites dans l'**encadré 2**.

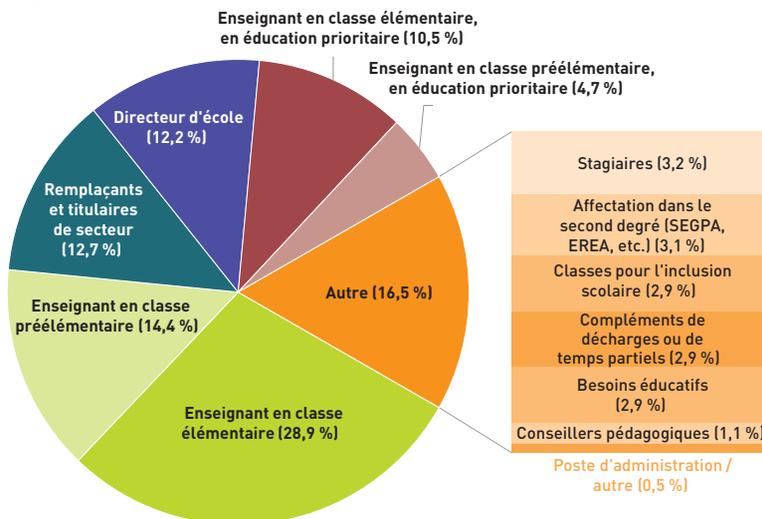
À l'issue de la campagne de mobilité, s'il n'y a pas de correspondance avec les choix formulés par l'agent, l'enseignant reçoit une autre affectation, à titre provisoire, avec obligation l'année suivante de participer à nouveau à la campagne de mobilité. Dans le cas contraire, s'il y a une correspondance avec les choix formulés par l'enseignant, ce dernier est affecté à titre définitif, sans obligation, sauf mesure de carte scolaire, de participer à nouveau à une campagne de mobilité.

Au final, à l'issue de la campagne de mobilité, 59 % des enseignants sont sur un poste définitif ou provisoire d'enseignement non spécialisé dans une école élémentaire ou préélémentaire  **Figure 1**. Les postes de remplacement, ou de titulaire de secteur représentent 12,7 % des affectations. Les postes de directeur d'école représentent quant à eux 12,2 % des affectations. Les autres types de postes sont moins fréquents : il s'agit en particulier des affectations en classes pour l'inclusion scolaire (CLIS), nécessitant pour l'exercer d'avoir le certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive (CAPPEI), des besoins éducatifs particuliers (RASED), ou des postes dans le second degré.

### **La mobilité des jeunes enseignants : un enjeu d'affectation des moyens**

Le code de l'Éducation spécifie dans son premier article que « *la répartition des moyens du service public de l'éducation tient compte des différences de situation, notamment en matière économique et sociale. Elle a pour but de renforcer l'encadrement des élèves dans les écoles et établissements d'enseignement situés dans des zones d'environnement social défavorisé et des zones d'habitat dispersé, et de permettre de façon générale aux élèves en difficulté, quelle qu'en soit l'origine, en particulier de santé, de bénéficier d'actions de soutien individualisé* ». Les campagnes de mobilité ont pour but de répondre aux besoins d'enseignants selon l'évolution des effectifs d'élève dans chaque école, ainsi que des besoins spécifiques de ces élèves (handicaps, etc.). Outre ces évolutions liées à la démographie des élèves, les enseignants affectés à une école doivent être remplacés quand ils partent définitivement (départ en retraite, démission, etc. cf. Feuillet, 2020), ou temporairement (disponibilité, détachements, congé maladie longue durée, etc.), ou encore lorsque la personne déjà présente sur un poste désire changer d'affectation (changement d'école, de département, de nature de poste). Enfin la possibilité pour les enseignants de passer en temps partiel et la nécessité de compenser les décharges accordées aux directeurs créent des besoins de compléments de services dans les écoles.

Figure 1 Répartitions des affectations par types de poste regroupés à l'issue de la campagne de mobilité 2019



Éducation & formations n° 101 © DEPP

**Champ :** France métropolitaine + DROM, affectations des professeurs des écoles et instituteurs titulaires du premier degré public.

**Source :** MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

## Encadré 2

### TYPLOGIE DES POSTES

#### Postes ouverts à tous les professeurs des écoles lors des campagnes de mobilité :

##### **Enseignant en classe élémentaire**

**ou préélémentaire :** ces postes peuvent être occupés à l'issue de la période de stage.

Le niveau de classe (et, dans les écoles comportant à la fois des classes élémentaires et préélémentaires, le niveau d'enseignement élémentaire ou préélémentaire) auquel l'enseignant est affecté est déterminé par le directeur après avis du conseil des maîtres.

**Compensation de décharge de directeur :** ce sont des postes d'enseignement élémentaire ou préélémentaire qui complètent les postes de directeur pour assurer la classe durant les jours où le directeur est déchargé d'enseignement. Ces postes sont fractionnés et l'affectation est complétée avec d'autres affectations pour assurer l'obligation de service. Ces postes sont peu affectés à titre définitif, mais plus

souvent à titre provisoire, ou confiés à l'année à des titulaires de secteur. Ces postes sont communément appelés « rompus de service ».

**Titulaire de secteur :** l'affectation est faite sur un secteur du département (zone secteur d'ajustement : ZSA) ou tout le département (zone départementale d'ajustement : ZDA). Ces enseignants sont amenés à être affectés à l'année pour enseigner dans une ou plusieurs écoles, principalement en compensation de temps partiels et de décharges de directeurs. Les affectations à l'année peuvent changer chaque année selon les besoins.

**Remplaçant :** l'affectation a lieu sur une zone de remplacement, plus ou moins étendue (fraction ou ensemble du département). Ces professeurs sont affectés à l'année, ou sur des périodes plus ou moins longues pour assurer le remplacement des enseignants absents notamment pour maladie, maternité ou stage de formation continue. Ils interviennent dans une ou plusieurs

écoles simultanément, et peuvent intervenir dans l'ensemble du département.

**Postes à exigences particulières :**

**Directeur d'école :** les postes de directeur d'école nécessitent pour être obtenus à titre définitif l'inscription sur une liste d'aptitude aux fonctions de directeur d'école, à l'exception des directeurs d'école ne comportant qu'une seule classe. La décharge de direction dépend principalement du nombre de classes dans l'école. Les directeurs dans les écoles primaires (comportant à la fois des classes élémentaires et préélémentaires) peuvent enseigner dans un niveau ou l'autre.

**Enseignant en classe d'application (ou maître formateur) :** ces postes comportent deux missions. Les enseignants sont responsables d'une classe, mais sont partiellement déchargés d'enseignement pour former les enseignants stagiaires. Ces postes sont réservés aux enseignants du premier degré ayant passé le Certificat d'aptitude aux fonctions d'instituteur ou de professeur des écoles maître formateur (CAFIPEMF). Dans cette étude, ils sont regroupés avec les autres enseignants en classe élémentaire/préélémentaire.

**Conseiller pédagogique :** ces postes sont réservés aux enseignants du premier degré ayant passé le Certificat d'aptitude aux fonctions d'instituteur ou de professeur des écoles maître formateur (CAFIPEMF). Les conseillers pédagogiques peuvent être spécialisés ou généralistes. Ces postes sont implantés au sein d'une circonscription. Les missions du conseiller pédagogique sont : l'accompagnement pédagogique des maîtres et des équipes d'école, la formation initiale et continue des enseignants et la mise en œuvre de la politique éducative.

**Enseignant spécialisé (unités locales d'inclusion scolaire, établissements médico-sociaux, Réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficulté [RASED], etc.) :** ces postes

sont affectés à des professeurs des écoles ou instituteurs ayant obtenu le certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive (Cappei) ou un équivalent antérieur.

**Enseignant dans le second degré,**

**en Segpa ou Erea :** les enseignants de section d'enseignement général et professionnel adapté (Segpa) et des établissements régionaux d'enseignement adapté (Erea) travaillent dans un dispositif pédagogique intégré au collège et scolarisant des adolescents se trouvant en grande difficulté scolaire à l'issue de la scolarité élémentaire. Au sein de l'équipe éducative de la Segpa ou de l'Erea, les professeurs des écoles assurent l'enseignement général en complémentarité avec les professeurs du collège.

Par ailleurs, d'autres postes nécessitent un prérequis (informatique, etc.). Enfin, il existe des postes dits « à profil » : ces postes, dont notamment ceux en services déconcentrés, ne sont pas affectés au barème, la sélection des candidats est faite en amont de la campagne, en fonction du profil. L'ensemble de ces postes, moins fréquents, ont été regroupés dans la catégorie « **Administration / autres** ».

**Postes imposés à l'issue de la campagne :**

**Stagiaires :** à l'issue du concours académique, le département d'affectation du lauréat est déterminé en fonction de ses vœux et de son classement au concours. Il est affecté dans une école sur un poste d'enseignement (dit à responsabilité) à mi-temps, et suit le reste du temps une formation délivrée par les ESPE.

**Compléments de temps partiel et de**

**décharges :** il s'agit de postes de compensations de temps partiel ou de décharge. Ces postes sont affectés de manière provisoire, soit à l'issue de la campagne de mobilité, soit hors campagne pour les titulaires de secteur.

L'ensemble des autres types de postes peuvent aussi être affectés de manière provisoire.

En 2018-2019, 436 000 postes étaient occupés par des enseignants titulaires du premier degré public (professeurs des écoles ou instituteurs) et ont conservé leur titulaire pour l'année scolaire 2019-2020 ↘ **Tableau 1**. En parallèle, il y a eu 157 000 nouvelles affectations d'enseignants titulaires du premier degré public. Ainsi, environ un poste sur quatre a connu un mouvement.

## ↘ **Tableau 1** Ensemble des mobilités selon le type d'affectation et la nature du besoin pédagogique

### A - Départs de postes, selon les modalités du départ

	Sortie définitive des corps enseignants du premier degré <sup>1</sup>	Départ suite à une mesure de carte scolaire	Départ suite à l'obtention d'une nouvelle affectation dans la campagne de mobilité	Changement d'affectation provisoire	Changement du titulaire remplaçant	Changement du titulaire de secteur	Total des départs de poste	Répartition en %
<b>Poste inchangé</b>	<b>11 060</b>	<b>8 148</b>	<b>27 326</b>	<b>19 894</b>	<b>5 898</b>	<b>1 758</b>	<b>74 084</b>	<b>48 %</b>
<b>Départs suite à l'excès de moyens humains</b>								
Suppression de poste (suppression d'une classe dans une école, etc.)	3 274	2 784	7 780	14 104	5 112	2 104	35 158	23 %
Augmentation de la quotité de travail (dont retour à temps plein)	486	n.s.	n.s.	8 742	3 600	3 702	16 676	11 %
Retour d'inactivité temporaire	820	n.s.	n.s.	12 764	3 418	968	18 432	12 %
Diminution de la décharge du directeur	112	n.s.	n.s.	2 328	924	1 008	4 658	3 %
<b>Total des départs liés à un excès de moyens</b>	<b>4 692</b>	<b>3 468</b>	<b>7 990</b>	<b>37 938</b>	<b>13 054</b>	<b>7 782</b>	<b>74 924</b>	<b>48 %</b>
<b>Départ dus à une augmentation des besoins<sup>2</sup></b>								
Diminution de la quotité de travail (passage en temps partiel, etc.)	30	14	2	580	722	398	1 746	1 %
Passage en inactivité temporaire	44	10	10	736	294	264	1 358	1 %
Augmentation de la décharge du directeur	48	46		1 402	1 048	888	3 432	2 %
<b>Total des départs liés à une augmentation des besoins</b>	<b>122</b>	<b>70</b>	<b>12</b>	<b>2 718</b>	<b>2 064</b>	<b>1 550</b>	<b>6 536</b>	<b>4 %</b>
<b>Total des mouvements</b>	<b>15 874</b>	<b>11 686</b>	<b>35 328</b>	<b>60 550</b>	<b>21 016</b>	<b>11 090</b>	<b>155 544</b>	<b>100 %</b>
<b>Postes sans mouvements</b>		<b>79 416</b>	<b>31 636</b>	<b>16 072</b>	<b>7 020</b>	<b>1 548</b>	<b>435 692</b>	

Éducation & formations n° 101 © DEPP

1. Départ en retraite, démission, intégration dans les corps d'inspection, etc.

2. L'augmentation des besoins dans une école entraîne des mobilités. Par exemple, si un directeur qui avait un tiers de décharge passe à une demi décharge d'enseignement, il est probable que le titulaire de secteur qui compensait le tiers de décharge ne soit pas disponible pour plus, et ne soit donc plus affecté sur cette école, pour être remplacé par un autre titulaire de secteur.

**Champ :** France métropolitaine + DROM, affectations principales et secondaires des professeurs des écoles et instituteurs titulaires et non titulaires du premier degré public.

**Source :** MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

## B - Arrivées sur les postes, selon le type d'affectation

	Affectation d'un stagiaire	Affectation définitive	Affectation provisoire	Affectation d'un titulaire remplaçant	Affectation d'un titulaire de secteur	Total des affectations	Répartition en %
<b>Poste inchangé</b>	<b>1 898</b>	<b>46 356</b>	<b>16 046</b>	<b>5 000</b>	<b>4 784</b>	<b>74 084</b>	<b>47 %</b>
<b>Postes nouveaux, dus à une augmentation des besoins humains</b>							
Création de poste (ajout d'une classe dans une école, etc.)	448	14 622	14 050	5 042	5 010	39 172	25 %
Diminution de la quotité de travail (passage en temps partiel, etc.)		n.s.	4 510	2 588	5 914	13 124	8 %
Passage en inactivité temporaire		n.s.	11 432	3 008	1 964	17 092	11 %
Augmentation de la décharge du directeur	2	522	2 362	1 304	2 178	6 368	4 %
<b>Total des postes dus à une augmentation des besoins</b>	<b>450</b>	<b>15 944</b>	<b>32 354</b>	<b>11 942</b>	<b>15 066</b>	<b>75 756</b>	<b>48 %</b>
<b>Postes nouveaux, dus à un excès des moyens humains à disposition<sup>1</sup></b>							
Augmentation de la quotité de travail (dont retour à temps plein)		n.s.	732	568	1 456	2 768	2 %
Retour d'inactivité temporaire		n.s.	686	270	754	1 748	1 %
Diminution de la décharge du directeur		n.s.	594	454	1 130	2 196	1 %
<b>Total des postes dus à un excès de moyens</b>		<b>68</b>	<b>2 012</b>	<b>1 292</b>	<b>3 340</b>	<b>6 712</b>	<b>4 %</b>
<b>Total des mouvements</b>	<b>2 348</b>	<b>62 368</b>	<b>50 412</b>	<b>18 234</b>	<b>23 190</b>	<b>156 552</b>	<b>100 %</b>
<b>Postes sans mouvements</b>		<b>410 858</b>	<b>15 272</b>	<b>7 612</b>	<b>1 950</b>	<b>435 692</b>	

*Éducation & formations n° 101 © DEPP*

1. L'augmentation des moyens consacrés à une école entraîne des mobilités. Par exemple, si un professeur des écoles à temps partiel à 50 % augmente sa quotité à 80 %, le titulaire de secteur compensant le mi-temps part, et un nouveau titulaire de secteur sera affecté sur le poste.

**Note :** sont comptabilisés ici tous les changements de personnes sur les postes (une personne réaffectée sur un même poste n'est pas comptabilisée).

**Champ :** France métropolitaine + DROM, affectations principales et secondaires des professeurs des écoles et instituteurs titulaires et non titulaires du premier degré public.

**Source :** MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

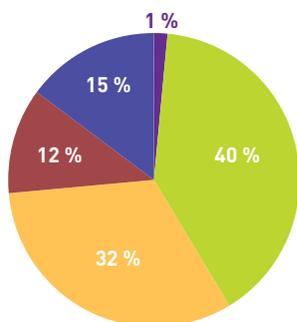
Parmi les 157 000 nouvelles affectations, 25 % se font sur des postes créés en raison de l'ouverture de nouvelles classes en établissement, 47 % des mobilités sont liées à un changement d'affectation d'un enseignant qui était titulaire de son poste. Les changements de quotité de travail (passage d'un temps partiel à un temps plein, ou inversement, ou reprise d'activité après une période d'inactivité), ainsi que les augmentations ou diminutions de décharges de directeurs représentent respectivement 10 % et 5 % des nouvelles affectations.

Selon leur caractère plus ou moins pérenne, et la difficulté à attirer des enseignants sur ces natures de poste, ces postes seront pourvus de manière définitive, provisoire, en ayant recours à des enseignants affectés sur une zone, ou à des enseignants en période de stage, car ils sont amenés à occuper des postes pour leur mi-temps en responsabilité. Sur les 157 000 nouvelles affectations, 62 000 soit 40 % d'entre elles sont des affectations définitives, donc correspondant aux vœux exprimés par les enseignants dans la campagne ↘ **Figure 2**. 32 % sont des affectations à titre provisoire, le titulaire du poste participera donc de nouveau à la campagne de mobilité intradépartementale l'année suivante. Enfin, 28 % de ces nouvelles affectations sont réalisées par des stagiaires ou des personnels qui, affectés principalement en zone de remplacement ou de secteur, ont dans les faits reçu une affectation à l'année dans un établissement.

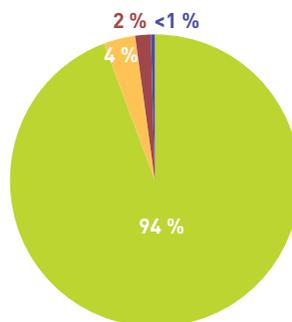
Près de la moitié des postes libérés par un enseignant sont affectés à un nouvel enseignant, l'autre moitié correspondant à une suppression d'un poste. Ces suppressions de poste sont pour 47 % liées à la suppression d'une classe dans l'école et, pour le reste, liées à une reprise d'activité d'un titulaire du poste ou d'une augmentation de la quotité de temps partiel. Plus des trois quarts des enseignants obtenant une affectation définitive lors de la campagne de mobilité, soit 27 300 enseignants, étaient sur un poste qui a été réaffecté suite à leur départ.

### ↘ Figure 2 Répartition des postes selon le type d'affectation

Répartition des postes ayant connu un mouvement selon le type d'affectation



Répartition des postes sans mouvement selon le type d'affectation



- Affectation d'un stagiaire
- Affectation définitive
- Affectation provisoire
- Affectation d'un titulaire remplaçant
- Affectation d'un titulaire de secteur

- Affectation définitive
- Affectation provisoire
- Affectation d'un titulaire remplaçant
- Affectation d'un titulaire de secteur

Éducation & formations n° 101 © DEPP

**Champ :** France métropolitaine + DROM, affectations principales et secondaires des professeurs des écoles et instituteurs titulaires et non titulaires du premier degré public.

**Source :** MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

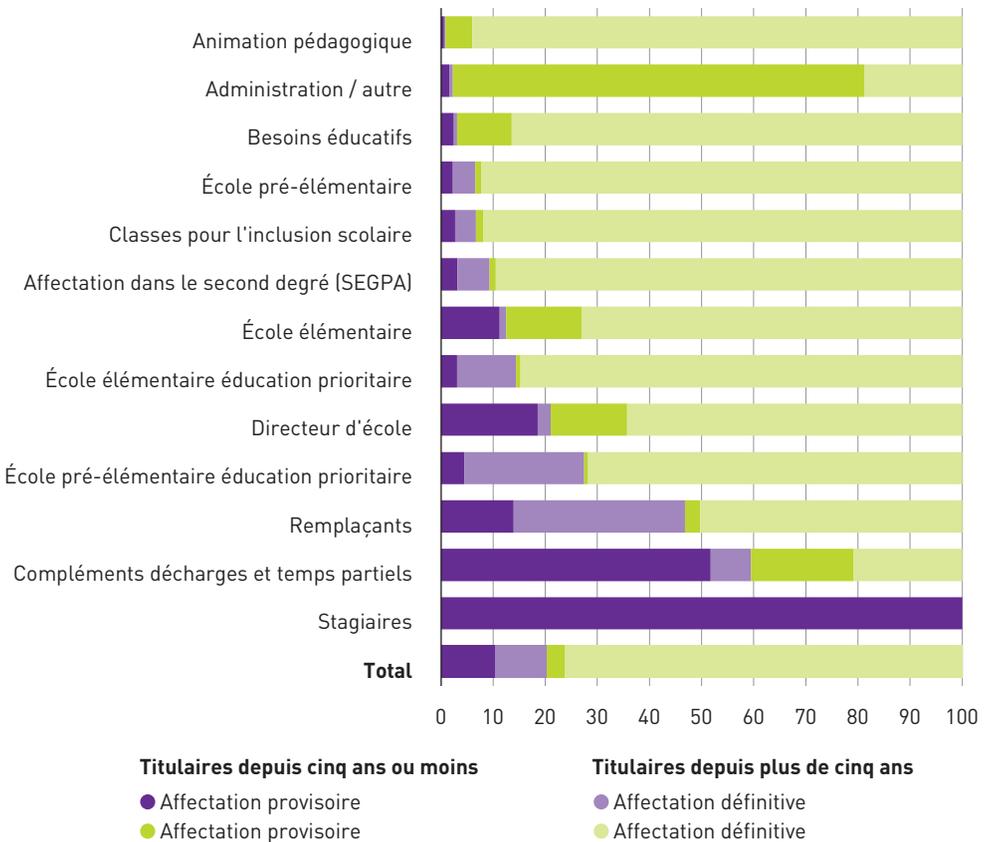
## LES NÉOTITULAIRES SONT SOUVENT AFFECTÉS SUR DES POSTES MOINS PÉRENNES ET PLUS FRAGMENTÉS

La campagne de mobilité privilégie les professeurs des écoles ayant le plus d'ancienneté. Ainsi les nouveaux enseignants ont soit des postes définitifs, mais moins demandés en raison de leur nature ou de leur localisation, soit sont affectés à titre provisoire sur un poste qu'ils n'avaient pas mis dans leurs vœux.

### Des postes plus fragmentés les premières années

Certains postes sont plus fréquemment affectés aux nouveaux titulaires. Ainsi alors qu'ils représentent 20 % du total des enseignants du premier degré, ils représentent 60 % des affectés sur des postes de complément de décharge de directeur et de complément de temps partiel et 47 % des affectés sur des postes de remplacement ↘ **Figure 3**. Si des postes de directeur d'école sont affectés à des néotitulaires, ce sont principalement des postes de directeurs dans des écoles rurales où il n'y a qu'une seule classe.

↘ **Figure 3** Part des moins de cinq ans d'ancienneté selon le type de poste



**Champ :** France métropolitaine + DROM, professeurs des écoles et instituteurs titulaires du premier degré public.  
**Source :** MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

Ainsi, la première année qui suit leur période de stage, les nouveaux titulaires sont majoritairement, à 57 %, affectés sur des postes de remplaçant ou sur des postes fractionnés pour compléter des décharges de directeur et des temps partiels ↘ **Figure 4**. Ces proportions baissent très fortement ensuite selon l'ancienneté puisque seuls 26 % des professeurs des écoles avec six ans d'ancienneté sont sur ce type de poste.

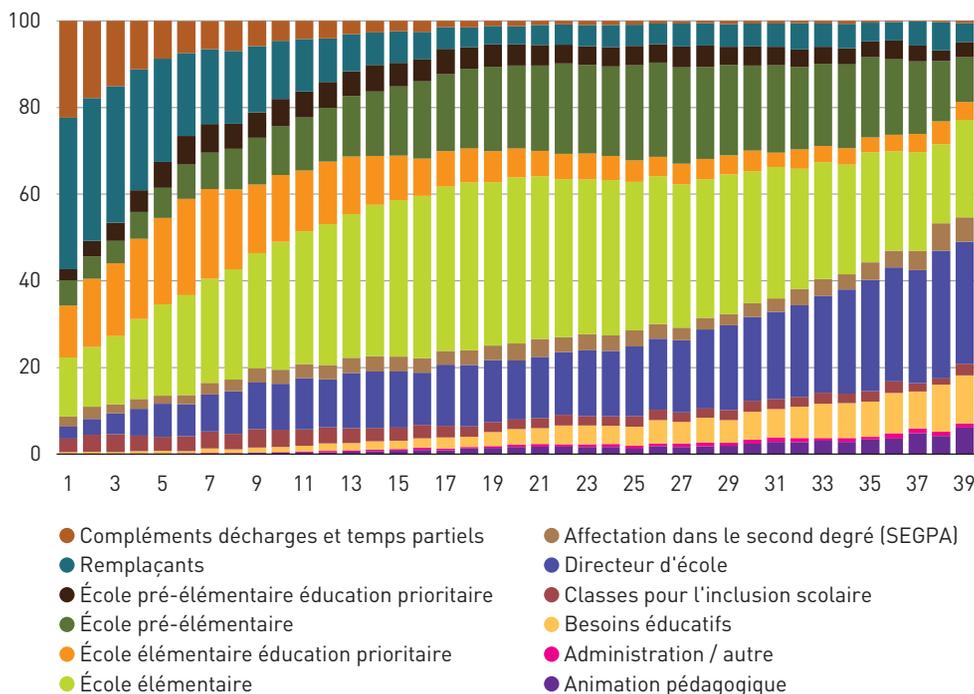
Les plus anciens, quant à eux, occupent des postes plus classiques : à 30 ans d'ancienneté, 31 % des enseignants sont sur des postes d'enseignant en classe élémentaire, 20 % en classe préélémentaire, 19 % sur un poste de directeur d'école. Ils sont également plus souvent conseillers pédagogiques ou sur des postes à besoins éducatifs.

Néanmoins, le type de poste occupé dépend également beaucoup du sexe de l'enseignant ↘ **Encadré 3** p. 89.

### L'accès à un poste définitif en école est plus rapide en éducation prioritaire

Parmi les professeurs des écoles affectés sur des postes d'enseignant en école élémentaire et préélémentaire, ceux ayant moins de cinq ans d'ancienneté sont plus souvent que leurs aînés en éducation prioritaire. Cela s'explique notamment car durant les cinq premières années après la période de stage, l'accès à un poste définitif en école est plus fréquent en réseau d'éducation prioritaire qu'hors éducation prioritaire. Ainsi 79 % des professeurs des écoles de moins de cinq ans d'ancienneté affectés en école élémentaire et 84 % de ceux affectés

↘ **Figure 4** Type de poste selon le nombre d'années d'ancienneté (en %)



Champ : France métropolitaine + DROM, professeurs des écoles et instituteurs titulaires du premier degré public.  
 Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

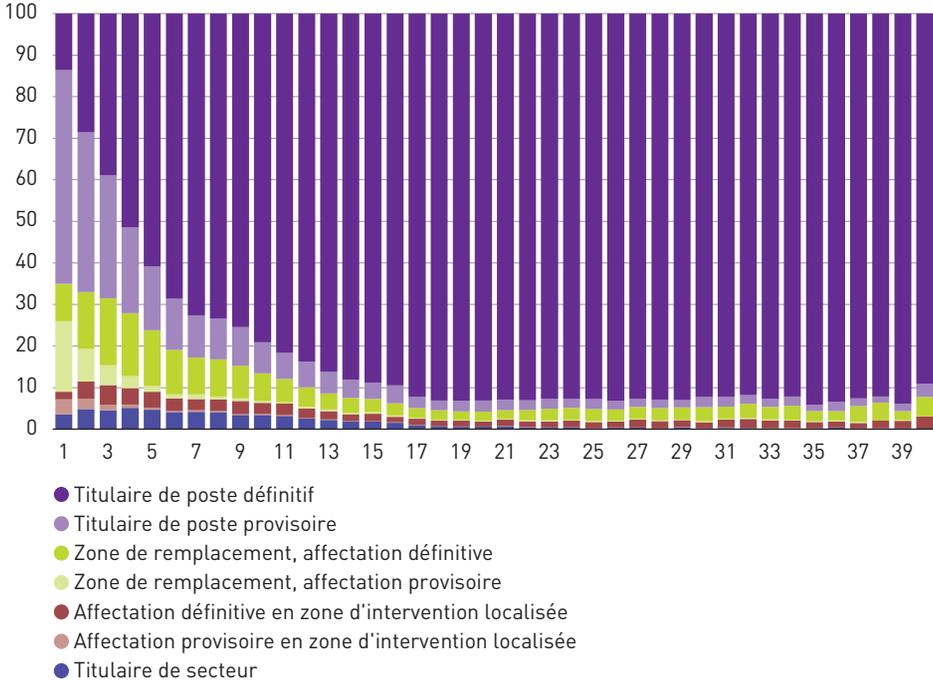
en école préélémentaire le sont de manière définitive, c'est-à-dire à la suite de leurs choix durant la campagne de mobilité. En comparaison, parmi ceux affectés en école élémentaire, 10 % le sont de manière définitive, et 66 % en école préélémentaire.

### Au début beaucoup d'affectations provisoires ou en zone, entraînant des missions temporaires

La première année qui suit leur stage, 86 % des nouveaux professeurs des écoles sont affectés de manière provisoire ou en zone ↘ **Figure 5**. Cette proportion baisse progressivement à moins de 40 % la cinquième année et se stabilise à 8 % la 17<sup>e</sup> année. À partir d'une certaine ancienneté, les affectations provisoires font surtout suite à des changements de départements dans le cadre de la campagne de mobilité nationale, et à des retours de période d'inactivité.

Les postes provisoires ou en zone ont un caractère commun d'instabilité : un poste provisoire est acquis pour une année, un poste en zone donne lieu à une ou des affectations à l'année, ou sur des périodes plus courtes : les affectations en zone d'intervention localisée sont prévues pour des remplacements de courte durée (moins de quinze jours), les affectations sur zone de remplacement pour des remplacements de plus longue durée, et les postes de titulaires de secteur permettent principalement de titulariser les professeurs des écoles sur une zone d'intervention restreinte pour assurer des compléments de décharge de directeur ou de temps partiel. Les titulaires de secteur peuvent ainsi être affectés de manière pérenne sur une zone restreinte pour occuper des postes qui ne peuvent être pérennisés.

↘ **Figure 5** Type d'affectation selon le nombre d'années d'ancienneté (en %)



**Champ :** France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), professeurs des écoles et instituteurs titulaires du premier degré public.

**Source :** MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

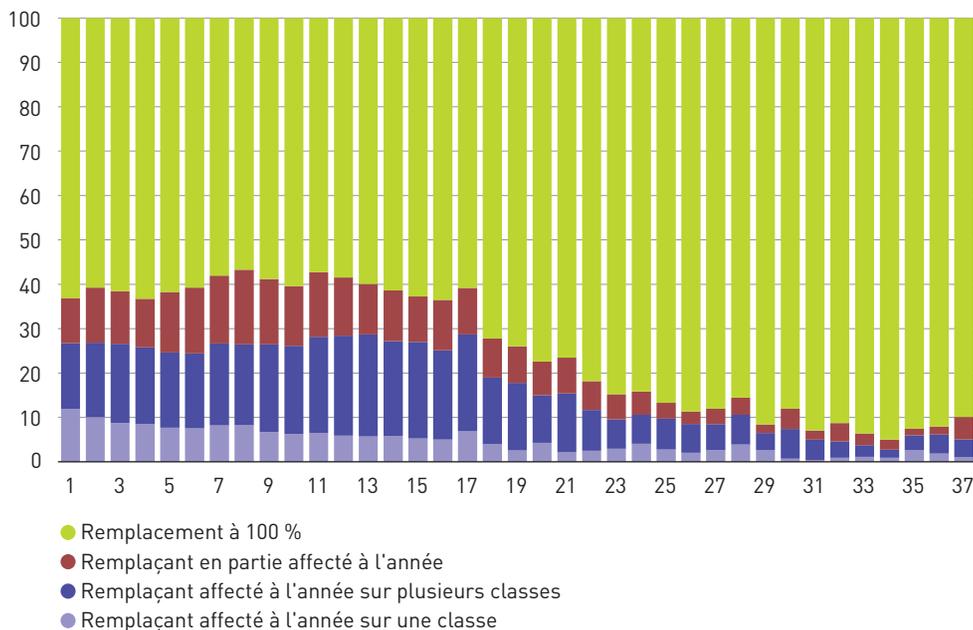
Les zones de remplacement servent souvent, en particulier lorsque l'enseignant est nouveau dans le métier, à compléter les postes non pourvus ou non prévus lors de la campagne de mobilité, en réaffectant l'enseignant à l'année en école. Ces affectations à l'année sont en majorité des affectations fractionnées sur plusieurs écoles pour compléter des temps partiels et décharge de directeur. Seuls de l'ordre de 60 % des postes en zone de remplacement correspondent à des postes qui ne sont pas des postes à l'année, mais sont intégralement disponibles pour des remplacements ponctuels dont les besoins apparaissent au cours de l'année scolaire ↘ **Figure 6.**

### Une plus grande mobilité géographique entre le domicile et l'établissement au début

En France métropolitaine, près d'un tiers des enseignants du premier degré public résident et travaillent dans la même commune [Feuillet *et al.*, 2019]. Néanmoins la grande mobilité des néotitulaires se traduit par de plus grandes distances entre lieu de résidence et le ou les écoles sur lesquelles ils sont affectés.

L'affectation provisoire et l'affectation sur zones de remplacement, d'intervention localisée ou de secteur se traduisent par de plus longs trajets domicile-lieu d'enseignement. Ces plus longs trajets s'expliquent par des affectations dans des écoles distantes d'une année sur l'autre, ainsi que pour les multi-affectés par des écoles distantes entre elles pour les affectations d'une année donnée. Mais c'est aussi la première affectation qui peut se traduire par des déplacements plus longs liés à une non-anticipation ou en attente avant de déménager ou en attente d'un poste plus proche.

↘ **Figure 6 Répartition des enseignants en zone de remplacement selon leur situation pour l'année scolaire selon le nombre d'années d'ancienneté (en %)**



Éducation & formations n° 101 © DEPP

**Champ :** France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), professeurs des écoles et instituteurs titulaires du premier degré public.

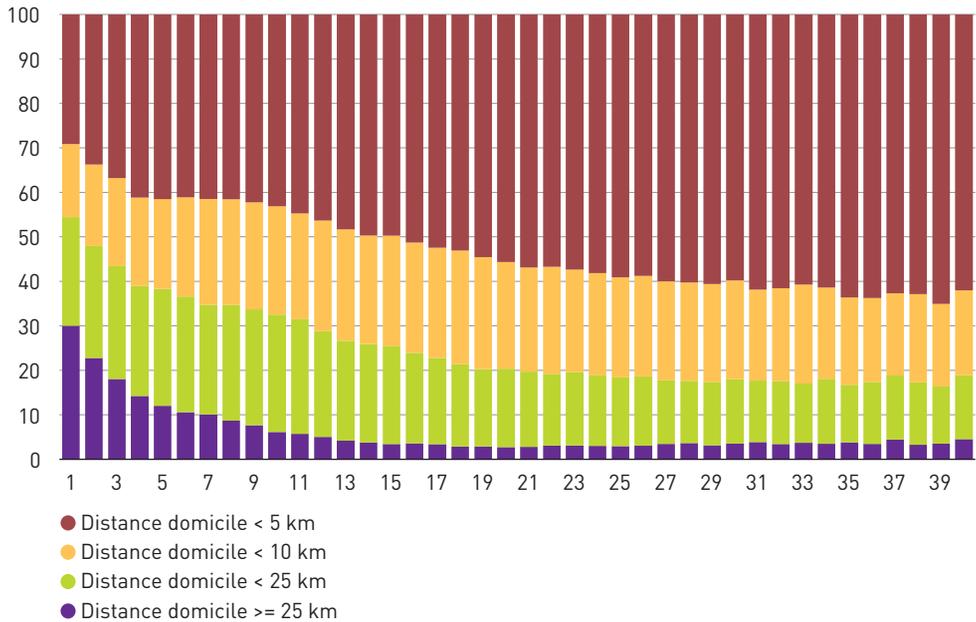
**Source :** MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

Ainsi la distance à vol d'oiseau entre le domicile et l'école d'affectation la plus distante est dans 30 % des cas supérieure à 25 km la première année de titularisation, mais décline de près de moitié la deuxième année et tombe à 12 % à trois ans ↘ **Figure 7**. Elle se réduit ainsi très fortement les premières années et est divisée par cinq au bout de dix années d'ancienneté et par plus de dix au bout de vingt ans d'ancienneté, pour se stabiliser autour de 3,5 % en moyenne.

### Les cinq premières années, une plus grande mobilité géographique d'une année sur l'autre

Les changements de poste d'une année sur l'autre se traduisent par des affectations pouvant être éloignées les unes des autres. Ainsi, entre l'établissement de stage et l'établissement de première affectation, la distance est en moyenne de 50 km, néanmoins moins d'un tiers obtiennent une affectation distante de plus de 25 km de leur établissement de stage ↘ **Figure 8**. Cette distance moyenne entre les affectations successives reste supérieure à 10 km les cinq premières années. Cette distance moyenne cache de fortes disparités : en effet, à partir de la cinquième année, moins de 20 % des enseignants changent d'établissement d'affectation.

↘ **Figure 7** Distance affectation / domicile selon le nombre d'années d'ancienneté (en %)

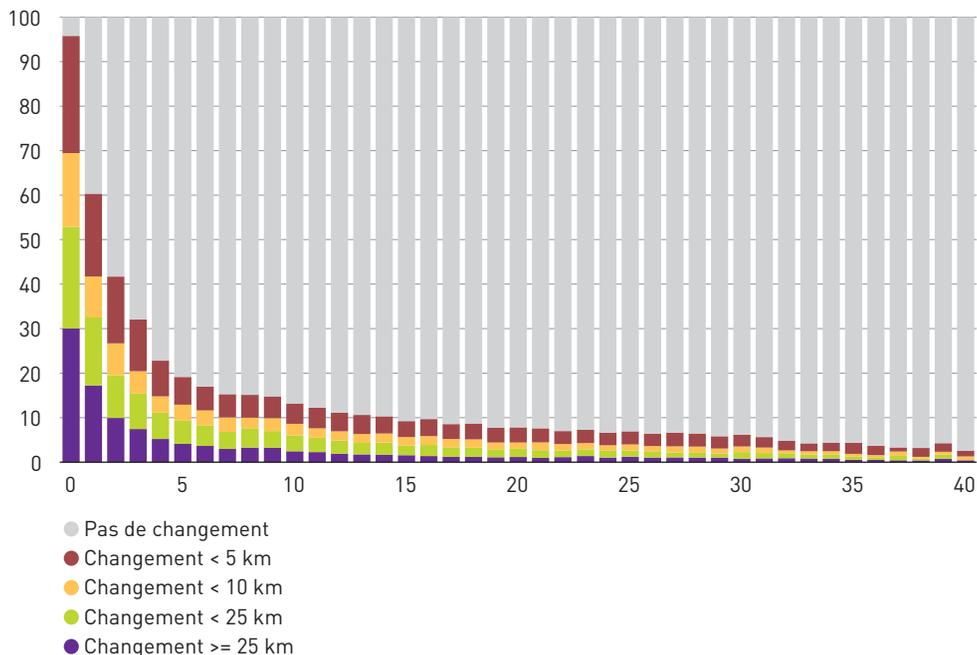


Éducation & formations n° 101 © DEPP

**Champ :** France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), professeurs des écoles et instituteurs titulaires du premier degré public.

**Source :** MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

Figure 8 Distance entre affectation de l'année 2018 et 2019 selon le nombre d'années d'ancienneté (en %)



Éducation & formations n° 101 © DEPP

**Champ :** France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), professeurs des écoles et instituteurs titulaires du premier degré public.

**Source :** MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

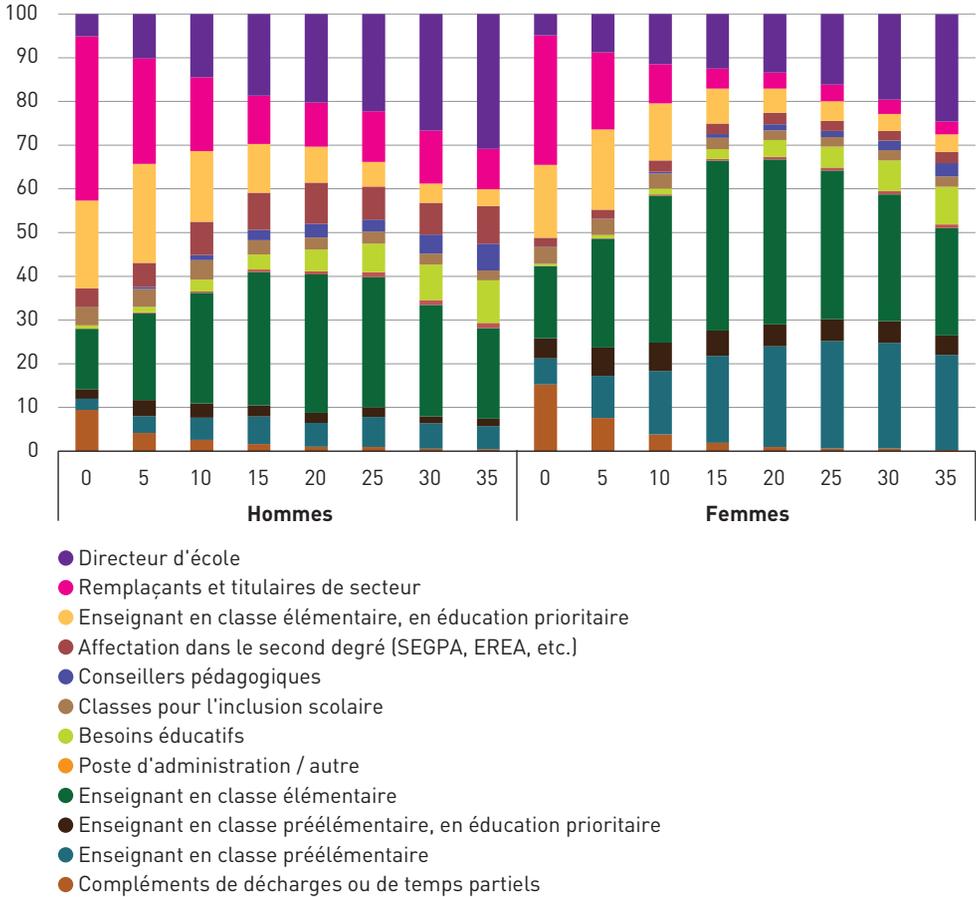
### Encadré 3

#### UNE ÉVOLUTION DE CARRIÈRE TRÈS TÔT SEXUÉES

Les professeurs des écoles sont à 84 % des femmes, cette proportion atteint 87 % pour les néotitulaires de moins de cinq ans d'ancienneté. Néanmoins, les différences d'affectations entre les hommes et les femmes sont très tôt marquées. Les femmes sont cinq fois plus affectées en préélémentaire que les hommes. Cette différence persiste avec les nouvelles générations, puisque les femmes sont plus deux fois plus affectées en préélémentaire que

les hommes au cours de leurs cinq premières années d'ancienneté. En revanche, et dès les cinq premières années d'ancienneté, les hommes sont plus présents sur des postes de remplacement, de directeur d'école et en élémentaire dans les zones d'éducation prioritaires. Les postes fractionnés pour compléter des décharges de directeur ou de temps partiels, sont presque deux fois plus fréquent chez les femmes que chez les hommes au cours des quinze premières années.

📉 **Figure 9 Affectations des hommes et des femmes par type de poste selon le nombre d'années d'ancienneté (en %)**



Éducation & formations n° 101 © DEPP

**Champ :** France métropolitaine + DOM (hors Mayotte pour le privé), professeurs des écoles et instituteurs titulaires du premier degré public.

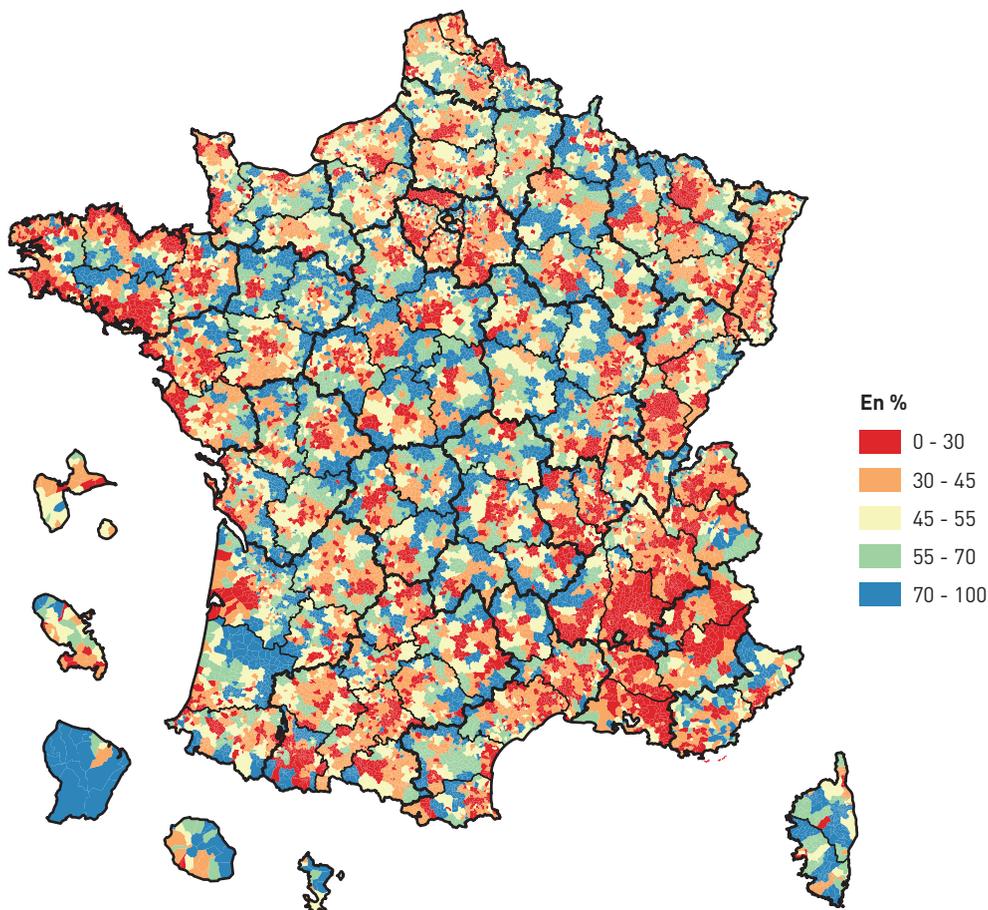
**Source :** MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

## EN ZONES RURALE, LES NOUVEAUX AFFECTÉS SONT PLUS SOUVENT DES NÉOTITULAIRES

### Polarisation géographique des affectations des néotitulaires

L'issue des campagnes de mobilité révèle une grande hétérogénéité des affectations à titre définitif dans les écoles selon leurs caractéristiques géographiques 📉 **Figure 10**. Ainsi, par nature, les professeurs des écoles ayant le moins d'ancienneté se retrouvent plus souvent que leurs aînés, qui ont priorité, dans les écoles situées dans les zones les moins

↘ **Figure 10** Parts des titulaires de moins de 10 ans d'ancienneté parmi les nouvelles affectations



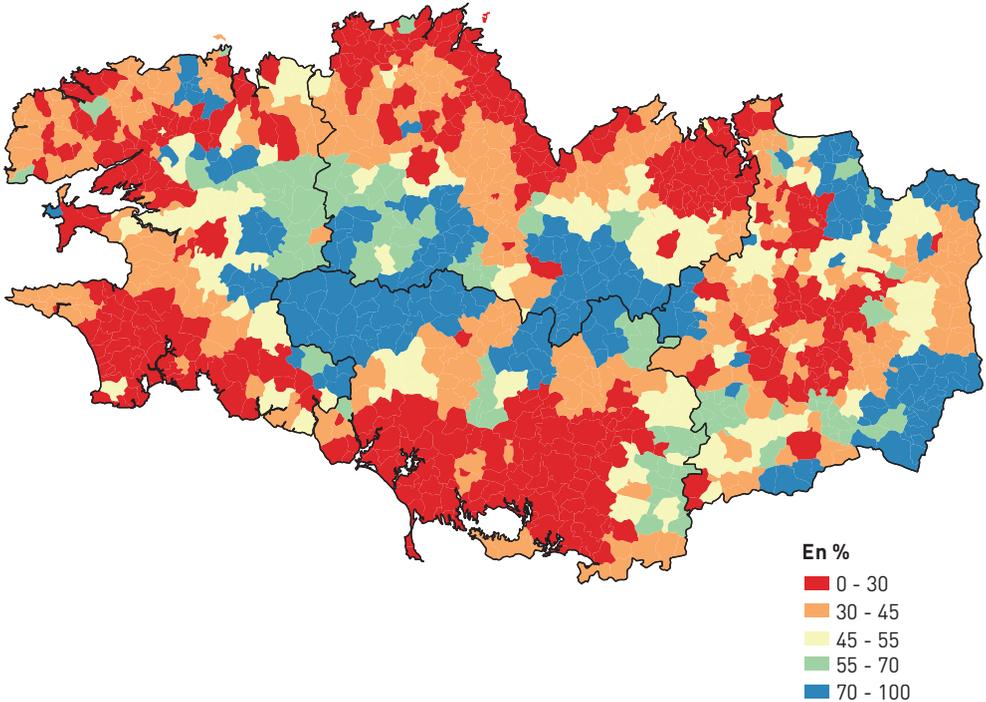
Éducation & formations n° 101 © DEPP

**Champ :** France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), professeurs des écoles et instituteurs titulaires du premier degré public changeant d'établissement.

**Source :** MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

demandées. Les zones rurales isolées de grandes agglomérations de l'intérieur de la France, sont principalement affectées aux nouveaux titulaires par opposition aux zones urbaines. À titre d'exemple, dans l'académie de Bretagne, les professeurs affectés sur les territoires côtiers ou dans les grandes agglomérations ont très majoritairement plus de dix années d'ancienneté ↘ **Figure 11** p. 92. Par opposition, à l'intérieur des terres, généralement plus rural, les nouveaux affectés sont principalement des nouveaux titulaires. Similairement, en région Île-de-France, les affectations des nouveaux titulaires sont proportionnellement plus fréquentes dans les zones ayant les plus faibles indices sociaux ↘ **Figure 12** p. 93 – (voir définition indice de position sociale **encadré 4** p. 93).

↘ **Figure 11** Parts des titulaires de moins de 10 ans d'ancienneté parmi les nouvelles affectations en région Bretagne



Éducation & formations n° 101 © DEPP

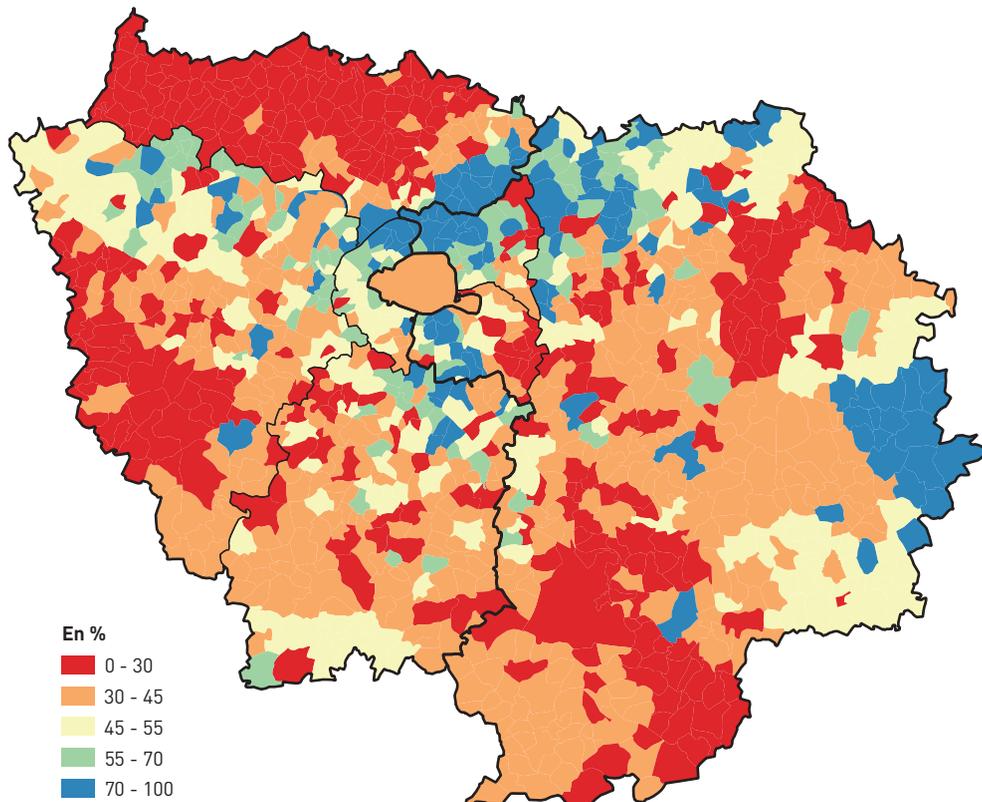
**Champ :** région Bretagne, professeurs des écoles et instituteurs titulaires du premier degré public changeant d'établissement.

**Source :** MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

### Les écoles en zone rurale peu dense ou en zones socialement défavorisées sont les plus accessibles aux nouveaux titulaires

L'ancienneté à l'affectation sur un poste fait ressortir des préférences des professeurs des écoles. Les caractéristiques sociales, économiques et territoriales mises en évidence par cette hétérogénéité de l'ancienneté à l'affectation selon les écoles sont ici synthétisées selon cet axe qu'est l'ancienneté à l'affectation en effectuant une régression linéaire de ces caractéristiques sur l'ancienneté (nombre d'années depuis la titularisation). Cette démarche donne en effet de meilleurs résultats que les approches statistiques alternatives envisagées, telle que l'ACP sans référence à l'ancienneté ou l'analyse discriminante à partir d'une distinction dichotomique entre les postes sur lesquels sont plutôt affectés des professeurs ayant peu d'ancienneté et ceux ayant beaucoup d'ancienneté. De plus cette démarche offre une interprétation plus immédiate en termes de nombre d'années nécessaires avant l'obtention d'un poste selon ses caractéristiques. Ne sont retenues dans la régression que les nouvelles affectations à titre définitif sur des postes d'enseignants en élémentaire ou préélémentaire, ceci afin d'écartier les postes qui présentent des spécificités particulières en terme d'affectation. L'indice de position sociale et la typologie territoriale construits par la DEPP [Rocher, 2016 ; Duquet-Métayer & Monso, 2019] donne un bon arbitrage entre nombre de variables mobilisées et part de l'hétérogénéité expliquée ↘ **Encadré 4.**

Figure 12 Parts des titulaires de moins de 10 ans d'ancienneté parmi les nouvelles affectations en région Île-de-France



Éducation & formations n° 101 © DEPP

**Champ :** Île-de-France, professeurs des écoles et instituteurs titulaires du premier degré public changeant d'établissement.

**Source :** MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

#### Encadré 4

**Indice de position sociale :** l'indice de position sociale des élèves (IPS) est un indicateur synthétique construit par la DEPP à partir des professions et catégories sociales (PCS) des parents. Cet indicateur donne une mesure quantitative standardisée qui associe à chaque PCS un indice calculé à partir d'un ensemble de caractéristiques familiales observées pour la PCS, en lien avec les résultats scolaires (cf. Rocher, 2016). Cet indice peut ensuite être agrégé au niveau de groupes d'élèves comme une école en prenant la moyenne des IPS des élèves de ce groupe.

**Typologie territoriale :** la typologie territoriale est construite au niveau commune à partir des catégories de communes selon le critère morphologique (distinction urbain/rural à partir de grille de densité) et des catégories issues du critère fonctionnel (zonage en aires urbaines ZAU) cf. Duquet-Métayer & Monso, 2019. Cette typologie permet de distinguer neuf types de commune : rurale éloignée très peu dense, rurale éloignée peu dense, rurale périphérique très peu dense, rurale périphérique peu dense, petite ville, ville moyenne, urbaine périphérique peu dense, urbaine périphérique dense, urbaine très dense.

Les résultats obtenus mettent en évidence que les professeurs des écoles affectés sur des postes d'enseignement en école élémentaire des zones d'éducation prioritaire, ont 3,2 années d'ancienneté de moins que ceux affectés sur des postes d'enseignement en élémentaire hors réseau d'éducation prioritaire ↘ **Tableau 2**. De même, les zones rurales, en particulier éloignées et très peu denses sont les plus accessibles aux nouveaux titulaires, ces zones nécessitant quatre ans de moins d'ancienneté que les zones urbaines très denses.

Les écarts entre départements expliquent pour une faible part les différences entre les différentes affectations, en particulier lorsque l'on tient compte de la dynamique démographique des enseignants et de l'hétérogénéité des revenus moyens entre les différentes communes des départements. Moins il y a de nouveaux titulaires dans le département, plus les écarts de revenu sont importants entre les différentes communes du département, plus l'ancienneté pour devenir titulaire d'un poste est importante dans le département.

La partie expliquée par les coefficients du modèle est utilisée pour classer les établissements en cinq classes selon le quintile d'ancienneté estimée ↘ **Figure 13**. *In fine*, les établissements

↘ **Tableau 2 Régression selon l'ancienneté**

	Modèle simple			Modèle avec variables départementales		
	Estimateur	Erreur type	Valeur t	Estimateur	Erreur type	Valeur t
Constante	13,22	0,1323	99,9440	- 5,48	0,5905	- 9,2810
<b>Nature du poste</b>						
Enseignement en élémentaire (hors REP)	-	-	-	-	-	-
Enseignement en élémentaire (éducation prioritaire)	- 3,20	0,0455	- 70,4100	- 3,19	0,0454	- 70,3040
Enseignement en préélémentaire (hors REP)	2,37	0,0390	60,8770	2,36	0,0389	60,6920
Enseignement en pré-élémentaire (éducation prioritaire)	- 0,14	0,0651	- 2,1150	- 0,12	0,0650	- 1,8210
<b>Caractéristiques de l'école</b>						
Indice de position sociale <sup>1</sup>	0,71	0,0240	29,4160	0,70	0,0240	29,3240
Nombre de classes	- 0,08	0,0055	- 15,5550	- 0,08	0,0054	- 15,0780
École avec moins de trois classes	- 1,28	0,0489	- 26,2010	- 1,26	0,0488	- 25,7930
<b>Typologie du territoire auquel la commune appartient <sup>2</sup></b>						
Rurale éloignée très peu dense	- 3,84	0,1890	- 20,3370	- 4,10	0,1796	- 22,8260
Rurale éloignée peu dense	- 2,77	0,2247	- 12,3420	- 3,13	0,2172	- 14,3970
Rurale périphérique très peu dense	- 2,57	0,1326	- 19,4010	- 2,90	0,1199	- 24,2100
Rurale périphérique peu dense	- 1,00	0,1242	- 8,0260	- 1,35	0,1106	- 12,2280
Petite ville	- 0,46	0,1398	- 3,2860	- 0,80	0,1278	- 6,2960
Ville moyenne	0,80	0,1264	6,2970	0,43	0,1133	3,8300
Urbaine périphérique peu dense	0,54	0,1468	3,6820	0,21	0,1354	1,5780
Urbaine périphérique dense	1,39	0,1158	12,0140	1,02	0,1021	10,0060
Urbaine très dense (référence)	-	-	-	-	-	-
<b>Caractéristiques du département</b>						
Ancienneté moyenne des enseignants du département				1,16	0,0331	35,0790
Part de néotitulaires				- 13,48	2,5743	- 5,2380
Hétérogénéité sociale dans le département <sup>3</sup>				8,57	1,2841	6,6710
Taux de mesure de carte scolaire <sup>4</sup>				2,20	0,5044	4,3570
<b>Effets aléatoires</b>						
	Variance	Écart-type		Variance	Écart-type	
Variance inter-départementale	4,256	2,063		1,356	1,165	
Variance intra-départementale	54,258	7,366		54,278	7,367	

Éducation & Formations n° 101 © DEPP

1. cf encadré 4. Pour en savoir plus, cf. [Rocher, 2016].

2. cf. encadré 4, Pour en savoir plus, cf. [Duquet-Métayer & Monso, 2019].

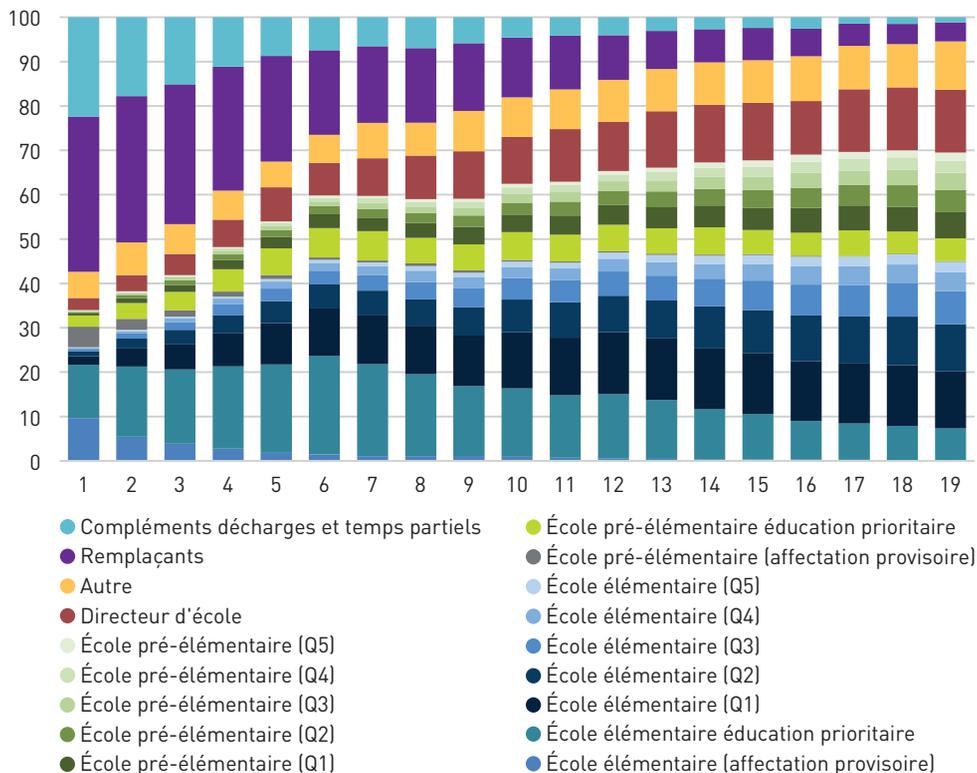
3. Écart entre le décile IPS le plus élevé et le moins élevé dans le département.

4. Part des affectations suite à des mesures de carte scolaire parmi les affectations à titre définitif.

**Champ** : France métropolitaine + DROM, professeurs des écoles et instituteurs titulaires du premier degré public ayant obtenu une affectation définitive au cours de la période 2009-2019.

**Source** : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

📉 **Figure 13 Répartition par caractéristiques de poste et d'école selon le nombre d'années d'ancienneté (en %)**



Éducation & formations n° 101 © DEPP

**Champ :** France métropolitaine + DROM, professeurs des écoles et instituteurs titulaires du premier degré public.

**Source :** MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

en zone rurale peu dense, ainsi que dans les zones d'éducation prioritaire ou dans les zones dont les indices sociaux sont faibles sont les plus accessibles aux nouveaux titulaires, pour sortir des affectations sur des postes fractionnés ou provisoires.

### Ancienneté nécessaire avant l'obtention d'un poste définitif

Sur la période observable, les tailles des cohortes de néotitulaires sont très différentes d'une année à l'autre. Pour calculer la durée passée sur des postes en provisoire avant obtention d'une première affectation définitive, le calcul effectué est similaire au calcul des espérances de vie en démographie afin d'éliminer ces effet de taille de cohorte<sup>1</sup>. En 2019, l'ancienneté moyenne avant obtention de son premier poste définitif est de 2,7 années pour les hommes et de 3,2 années pour les femmes 📉 **Tableau 3**. Cet écart s'explique par une plus grande acceptation de poste définitif sur zone de remplacement des hommes. Pour accéder à un premier poste définitif hors zone de remplacement, l'ancienneté moyenne nécessaire de

1. L'espérance d'ancienneté sur poste provisoire représente l'ancienneté moyenne d'une cohorte fictive soumise aux conditions d'accès au premier poste définitif en 2019. Elle caractérise la durée moyenne passée en poste provisoire à partir de la titularisation indépendamment des effets de structures liés aux différences de niveau de recrutement selon les années.

4,6 années pour les hommes comme pour les femmes. L'accès à un poste définitif hors zone et hors éducation prioritaire est de 5,1 années pour les femmes, elle est un peu moindre pour les hommes (4,7 années) du fait d'effets de structure dans le choix des postes.

La durée passée en poste provisoire est très hétérogène selon les départements : elle oscille entre deux ans pour le département de Seine-Saint-Denis et plus de dix années pour les départements du Jura, le Territoire de Belfort et les Deux-Sèvres ➤ **Figure 14**. Cette hétérogénéité s'explique par une grande disparité des évolutions démographiques entre les départements, par des disparités sociales des territoires au sein des départements et par des modalités de gestion différentes selon les départements.

➤ **Tableau 3** Espérance d'ancienneté sur poste provisoire selon le sexe et le premier poste définitif

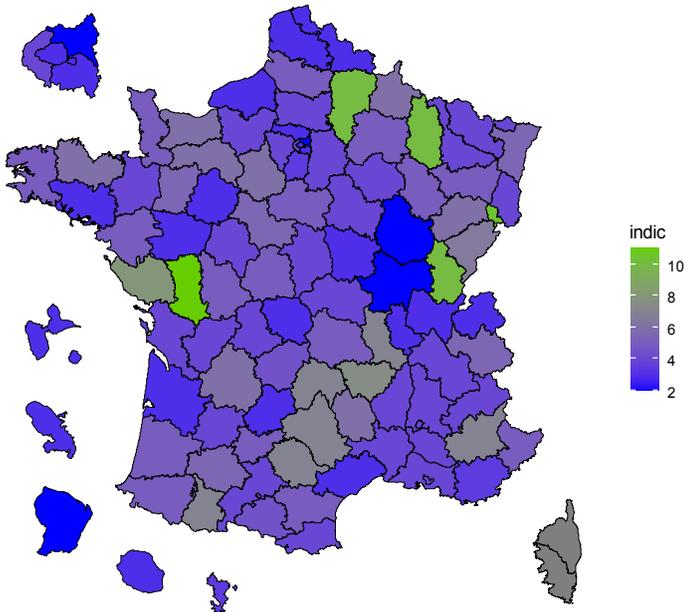
	Hommes	Femmes
Première affectation définitive en zone ou en établissement	2,8	3,2
Première affectation définitive hors zone de remplacement	4,6	4,6
Première affectation définitive hors zone de remplacement et d'éducation prioritaire	4,7	5,1

*Éducation & formations n° 101 © DEPP*

**Champ :** France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), professeurs des écoles titulaires du premier degré public.

**Source :** MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

➤ **Figure 14** Espérance d'ancienneté sur poste provisoire avant affectation sur poste définitif par département



*Éducation & formations n° 101 © DEPP*

**Champ :** France métropolitaine + DROM, professeurs des écoles titulaires du premier degré public.

**Source :** MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

### Tableau 4 Situation à sept ans après obtention du dernier diplôme ou concours

Stabilisation en emploi à durée indéterminée des bac + 5 (hors écoles de commerce et d'ingénieurs)	65 %
Professeur des écoles, accès à un poste définitif en école	73 %
Professeur des écoles, accès à un poste définitif en école ou zone de remplacement	84 %

Éducation &amp; formations n° 101 © DEPP

**Champ :** France entière pour primo-sortants du système éducatif ; France métropolitaine + DROM pour professeurs des écoles du premier degré public.

**Source :** Céreq, enquête 2017 auprès de la Génération 2010 pour l'ensemble des bac + 5 ; MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019 pour les professeurs des écoles.

### Tableau 5 La mobilité géographique selon l'âge des agents fonctionnaires

	Ensemble F.P.E. 2015-2016	Professeurs des écoles 2015-2016	Professeurs des écoles 2018-2019	Professeurs certifiés 2018-2019
Moins de 30 ans	17,9	18,0	16,4	7,7
30 à 34 ans	9,4	8,5	8,5	6,4
34 à 39 ans	5,9	5,2	5,5	4,3
40 à 44 ans	4,6	3,7	3,8	3,0
45 à 49 ans	3,7	3,1	3,1	2,5
50 à 54 ans	3,2	2,9	2,7	2,1
55 à 59 ans	2,6	2,6	2,5	2,1
60 ans et plus	1,7	2,8	2,7	2,1

Éducation &amp; formations n° 101 © DEPP

**Source :** Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information pour l'ensemble FPE, c.f. [BA, 2019]. Panel BSA pour professeurs des écoles.

**Champ :** fonctionnaires civils présents dans un emploi principal entre deux années consécutives en France métropolitaine, hors ministère des Affaires étrangères et hors fonctionnaires stagiaires.

## CONCLUSION

Les tout premiers postes occupés par les nouveaux professeurs des écoles sont moins attractifs que ceux occupés par leurs collègues plus anciens en raison de la priorité donnée à l'ancienneté dans le mouvement. Ils occupent plus fréquemment des postes fragmentés, et sont plus souvent que leurs aînés en zone rurale ou socialement défavorisée. Ils sont également plus souvent en affectation provisoire.

Néanmoins, sept ans après leur titularisation à l'Éducation nationale, 84 % des professeurs des écoles sont en poste définitif, et 73 % en poste définitif en école. À titre de comparaison, dans le secteur privé, c'est au-delà du poste l'emploi qui est peu stable : 65 % de l'ensemble des primo-sortants du système éducatif à bac + 5 (hors écoles de commerce et d'ingénieurs) sont dans un emploi CDI stable sept années après l'obtention de leur diplôme [Tableau 4](#).

En outre, par rapport à d'autres corps de la fonction publique, les professeurs des écoles ont la garantie de pouvoir rester dans l'académie dans laquelle ils ont passé le concours. Tant qu'ils ne sont pas sur poste définitif, ils sont uniquement susceptibles de changer de poste à l'intérieur de leur département d'affectation. Au global, le taux de mobilité entre zones d'emploi d'une année sur l'autre des professeurs des écoles est, par tranche d'âge, similaire et même un peu inférieur à celle de l'ensemble de la fonction publique d'État. Ainsi la mobilité des professeurs des écoles est de 8,4 % entre 2015 et 2016 (8,5 % entre 2018 et 2019) contre 9,5 % pour l'ensemble des titulaires de la fonction publique d'État [Tableau 5](#).

L'auteur remercie Bertrand Delhomme, qui a initié ces travaux lors de son stage effectué à la DEPP en 2017.

## ↳ BIBLIOGRAPHIE

BA, A.Y. (2019). Mobilité géographique des fonctionnaires civils. *Point Stat*, mars 2019, Ministère de l'action et des comptes publics-DGAFP.

Duquet-Métayer, C. & Monso, O. (2019). Une typologie des communes pour décrire le système éducatif. *Note d'Information*, n° 19.35, DEPP-MENJ.

Feuillet, P. (2020). Le devenir des enseignants entre la rentrée 2017 et la rentrée 2018. *Note d'Information*, n° 20.16, DEPP-MENJ.

Feuillet, P., Duquet-Métayer, C. & Jouannic, M. (2019). Enseigner, un métier de proximité. *Note d'Information*, n° 19.27, DEPP-MENJ.

Prouteau, D. (2020). La moyenne d'âge des nouveaux enseignants augmente dans l'enseignement scolaire public. *Note d'Information*, n° 20.17, DEPP-MENJ.

Rocher, T. (2016). Construction d'un indice de position sociale des élèves. *Éducation & formations*, n° 90, DEPP-MENESR, 5-27.