



*Rapport d'audition du mercredi 13 mars 2024  
par la commission parlementaire des affaires culturelles et de l'éducation*

**Mission d'information sur  
le recrutement et la formation du personnel enseignant dans les collèges et lycées publics  
Commission permanente des affaires culturelle et de l'éducation de l'Assemblée nationale**

Président : M. Roger Chudeau, député du Loir-et-Cher  
Rapporteuse : Mme Cécile Rilhac, députée du Val-d'Oise

**Rapport du Collectif Maths & Sciences**

**Rapport principal**

Vous trouverez dans le document présent les éléments issus des réflexions du Collectif Maths&Sciences présentés lors de notre audition en la table ronde du 13 mars 2024 et les recommandations et points de vigilance qui en résultent.

<b>PRÉAMBULE</b>	<b>2</b>
1. ÉLABORATION DES RÉFORMES	2
2. RÔLE DES POLITIQUES ENVERS LE MÉTIER D'ENSEIGNANT	3
3. ATTRACTIVITÉ	3
4. FORMATION INITIALE	5
5. FORMATION CONTINUE – DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	7

En espérant que ce document puisse alimenter le débat public dans le but d'améliorer l'éducation des jeunes de notre pays.

*Paris, le 16 avril 2024*

Mélanie Guenais, coordinatrice du Collectif Maths&Sciences, vice-présidente de la SMF,  
Yves Bertrand, président de la SIF,  
Marie-Line Chabanol, présidente de l'ADIREM,  
Lara Thomas, membre du bureau de l'UPA.

## PRÉAMBULE

Le Collectif Math&Sciences<sup>1</sup> est un groupe de réflexion dont l'objectif est l'amélioration de la formation scientifique, en particulier au lycée et notamment pour ce qui concerne les inégalités de genre. Il regroupe une trentaine d'associations scientifiques (mathématiques, informatique, physique, biologie, chimie, économie, histoire des sciences) d'universitaires, d'enseignants du 2<sup>nd</sup> degré et CPGE, d'associations de promotion des femmes en sciences et des partenaires des fédérations d'entreprises. Il documente à partir de données publiques et des expériences du terrain des analyses dans le but d'évaluer les politiques éducatives concernant la formation scientifique. À partir des connaissances scientifiques et techniques dont il dispose, il échange pour imaginer des pistes d'amélioration susceptibles d'éclairer les politiques publiques.

**Pour assurer l'efficacité de ces politiques, nous insistons sur la nécessité de penser les réformes sur le temps long et d'y associer en amont l'organisation de leur évaluation ainsi que les professionnels de l'éducation.**

### 1. ÉLABORATION DES RÉFORMES

Dans son rapport de 2023, la cour de comptes souligne l'instabilité de l'organisation de la formation initiale et des recrutements en raison des nombreuses réformes qui se sont succédé, en particulier depuis 2010. Notons que l'enchaînement des réformes semble être une exception française et les plus grands établissements internationaux se caractérisent tous par une stabilité structurelle sur un temps très long.

Cette instabilité est problématique à plusieurs niveaux :

- Le milieu de l'enseignement est un écosystème qui évolue sur le temps long. Toute nouvelle réforme perturbe son équilibre qui met du temps à se rétablir. Elle a un coût sur l'efficacité du système éducatif<sup>2</sup>.
- L'enchaînement des réformes est incompatible avec une démarche d'évaluation des dispositifs. Or, cette démarche est indispensable pour identifier les moyens efficaces à mettre en œuvre.

**Pour réussir les réformes décidées par les politiques publiques, il nous paraît nécessaire de : PLANIFIER – ORGANISER – IMPLIQUER – ÉVALUER.**

Par conséquent, **notre première recommandation porte sur la rationalisation de la politique éducative.** Avant toute mise en place de nouveaux dispositifs, il nous semble indispensable pour pouvoir progresser de construire en amont le protocole d'évaluation associé : **cela suppose d'avoir défini des objectifs à atteindre, des indicateurs qui permettent de mesurer leur réalisation, et d'assurer un suivi de ces indicateurs, rigoureux, transparent et indépendant.**

Pour réussir les réformes, il ne suffit pas de les décider verticalement : **les rapports de l'OCDE rappellent régulièrement l'importance de l'implication et la participation des différents professionnels de l'éducation dans l'élaboration des réformes, d'un dialogue ouvert, de l'appui sur les données probantes de la recherche<sup>3</sup>.** Quelques extraits :

---

<sup>1</sup> <https://collectif-maths-sciences.fr/>

<sup>2</sup> Voir par exemple Michèle Artigue : <https://www.cafepedagogique.net/2023/12/05/pisa-2022-les-mauvais-resultats-sont-principalement-dus-aux-reformes-incessantes/>

<sup>3</sup> [Five elements that together comprise the foundation of effective modern governance](#) PISA 2016

« **Les réformes ne sont efficaces que si elles sont adoptées par l'ensemble du système.** Créer la confiance et construire des ponts entre les secteurs (publics et privés) et les principales parties prenantes (représentants publics, privés, parents, enseignants, élèves) grâce à la transparence et à un dialogue ouvert nécessite de jongler avec les différentes attentes et besoins des acteurs et secteurs clés. Un engagement à partager des informations et à répondre aux préoccupations des différentes parties prenantes permet une plus grande confiance et une plus grande appropriation de la réforme, ce qui est important pour son succès. »<sup>4</sup>

« L'expérience d'un certain nombre de pays indique que, **à moins que les enseignants et leurs représentants ne soient activement impliqués dans la formulation de la politique** enseignante et ne ressentent un sentiment d'appropriation de la réforme, **il est peu probable que des changements substantiels soient mis en œuvre avec succès.** »

« **Au lieu de suivre une approche descendante, dans laquelle les décideurs politiques déterminent isolément l'approche qui correspond au cadre d'apprentissage, les gouvernements et les systèmes éducatifs devraient suivre une approche ascendante qui implique les enseignants** et les écoles et s'appuie sur leurs connaissances pour élaborer les politiques. »<sup>5</sup>

## 2. RÔLE DES POLITIQUES ENVERS LE MÉTIER D'ENSEIGNANT

**Il nous semble important de penser un parcours de formation des enseignants en adéquation avec les besoins : ceux des enseignants, ceux de la nation.**

**Les politiques publiques** interviennent

- dans l'organisation du recrutement,
- dans la définition des missions professionnelles,
- dans l'organisation de l'exercice du métier et du développement professionnel.

Les pouvoirs publics ont pour mission de garantir un vivier renouvelé, à la formation adaptée et de qualité, répondant aux besoins d'un enseignement performant, aussi bien pour l'acquisition des savoir-faire et connaissances disciplinaires que pour l'accompagnement humain des élèves au sein de la classe. Cela suppose de veiller à l'évolution des besoins, de planifier les recrutements, d'évaluer l'adéquation des besoins du terrain pour les élèves avec les contenus de formation. Cela suppose aussi de veiller à garantir un vivier de personnes susceptibles d'entrer dans le métier.

**Rappelons que la planification des recrutements est une obligation légale :**

Code de l'Éducation - Art. L911-2<sup>6</sup> : *Un plan de recrutement des personnels est publié, chaque année, par le ministre chargé de l'éducation. Il couvre une période de cinq ans et est révisable annuellement.*

**Nous recommandons la mise en application de cette loi.**

## 3. ATTRACTIVITÉ

La baisse de l'attractivité du métier se traduit de plusieurs manières :

- la baisse de sélectivité du concours lié à la baisse du nombre et de la qualité des candidats,
- le non remplissage des postes mis au concours,
- le recours accru aux contractuels ou à des personnels insuffisamment formés,
- la pénurie de personnel enseignant en établissement.

---

<sup>4</sup> Synthèse OCDE- [Organisation et gouvernance](#) - *OECD 2018 Responsive School Systems: Connecting Facilities, Sectors and Programmes for Student Success*, OCDE Publishing, Paris 2018

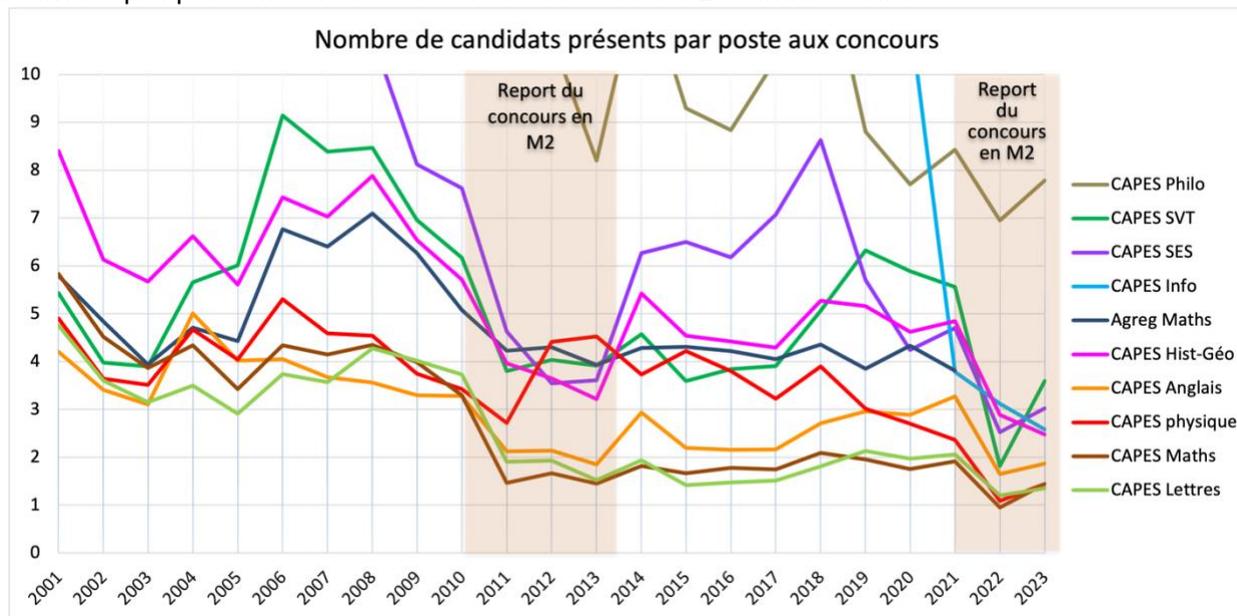
<sup>5</sup> OECD: [Teaching for the Future: Effective Classroom Practices To Transform Education](#), OECD Publishing, Paris, 2018

<sup>6</sup> Voir: [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000006525559](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006525559)

*Rapport d'audition du mercredi 13 mars 2024  
par la commission parlementaire des affaires culturelles et de l'éducation*

Bien qu'elle soit un problème généralisé, l'attractivité du métier d'enseignant est devenue très critique en France après la réforme de 2022 :

Elle se traduit par une baisse massive du nombre de candidats aux concours, principalement due au passage du concours en M2. Les effets observés sur le vivier des candidats suite à la réforme de 2011, déjà fondée sur le report en M2 du concours, rendaient prévisibles les impacts de 2022 : mêmes causes, mêmes effets. Sauf à vouloir détruire le vivier, c'est l'absence de planification et d'évaluation qui mène à ce type d'erreur et pénalise lourdement notre pays et fragilise à terme notre enseignement. Le graphique ci-dessous reprend le suivi de quelques concours de recrutement au cours des 20 dernières années<sup>7</sup>.



La chute du nombre de candidats par poste en 2022 a entraîné ou accentué des pénuries dans certaines disciplines. Les maths sont les plus impactées, suivi par les lettres et l'anglais, puis par la physique-chimie depuis 2022.

La situation extrême des mathématiques provient vraisemblablement d'une compétition avec l'offre d'emploi privé, qui propose des salaires plus élevés et des métiers plus valorisés avec de nombreuses possibilités d'évolution. L'informatique, la physique ou les disciplines technologiques risquent de rencontrer les mêmes problématiques. Au contraire, les secteurs d'emplois compatibles avec des parcours vers l'enseignement de la philosophie, SES, Histoire-géographie ou SVT semblent moins concurrentiels.

La très forte augmentation en France (la plus forte des pays de l'OCDE) dans les déclarations de pénurie figurant dans le rapport PISA 2022 comparé à 2018, où la situation était bien meilleure, confirme l'impact significatif de la réforme du concours et de la formation de 2022 sur l'attractivité du métier. Il y a donc **une cause structurelle à cette baisse de candidats : elle est en partie liée à l'organisation du concours placée trop tardivement dans le cursus universitaire.**

Les autres causes sont **conjoncturelles** et dépassent le cadre national. Elles concernent l'image du métier dans la société, qui est liée aux conditions de travail. Les perceptions des étudiantes et étudiants révélées par l'enquête IPSOS pour la cour des comptes en 2022 donnent des pistes intéressantes pour y remédier :

- Les étudiants estiment que l'image du métier d'enseignant se dégrade, alors qu'il est déjà au bas de leur classement tant pour le prestige que l'attractivité des professions accessibles avec un master.
- Les aspects attractifs des métiers déclarés sont l'intérêt propre, le salaire, les possibilités d'évolution de carrière, la valorisation sociale.
- L'intérêt déclaré pour le métier d'enseignant concerne la transmission des savoirs et le lien social avec les élèves.

<sup>7</sup> <https://www.devenirensignant.gouv.fr/donnees-statistiques-des-concours-du-capes-de-2023->.

*Rapport d'audition du mercredi 13 mars 2024  
par la commission parlementaire des affaires culturelles et de l'éducation*

- Le rejet du métier d'enseignant est attribué aux conditions de travail (manque de moyens, élèves difficiles), au salaire, au manque de reconnaissance par la société.
- Les difficultés du métier perçues par les étudiants concerne la gestion de classe, la possibilité de faire progresser tous les élèves, le manque d'intérêt des élèves, le manque de soutien des enseignants dans leur travail.

Ces visions données par les étudiants coïncident largement avec les constats de l'OCDE (voir regard sur l'éducation 2023<sup>8</sup>). L'imaginaire du métier par les étudiants semble donc assez fidèle à la réalité observée sur le terrain. Par conséquent, en se basant sur les enquêtes précédentes et sur les retours des professionnels de terrain, les pistes d'amélioration de l'image du métier semblent directement liées aux conditions d'exercice.

**Note sur le coût enseignant en France :** le ratio coût enseignant par élève (y compris comparé au budget de l'Éducation nationale) comparé aux performances en maths dans la dernière enquête PISA est l'un des plus bas de toute l'OCDE<sup>9</sup>. On n'améliorera pas le niveau des élèves sans augmentation de ce coût : **les salaires et le temps de travail devant élève sont des priorités qu'il est nécessaire de faire évoluer.**

**Recommandations pour améliorer l'attractivité du métier :**

- **Améliorer l'image du métier et les conditions de travail :** quelques pistes...
  - améliorer les salaires, diminuer le temps devant élèves, la taille des classes en cas de besoin,
  - institutionnaliser un temps dédié au développement professionnel incluant concertation avec les pairs et formation professionnelle en lien avec la recherche disciplinaire, didactique et pédagogique. Valoriser l'engagement en formation dans l'évolution professionnelle,
  - impliquer davantage des enseignantes et enseignants dans l'élaboration des dispositifs nouveaux décidés pour montrer la reconnaissance par la hiérarchie de l'importance de leur rôle,
  - Revoir les règles de mobilité et d'affectation dans les zones difficiles, etc.
- **Avancer le concours actuellement placé en fin de M2 :**
  - Le retour du concours en M1 permettrait de revenir à une organisation connue et à peu près stabilisée, dont on connaît les points forts et à améliorer.
  - L'avancée du concours en L3 permettrait un meilleur étalement de la formation en alternance et une rémunération complète des lauréats dès le M1, mais nécessite pour réussir d'associer les professionnels de la formation à la définition du nouveau cadre, de planifier et d'anticiper l'évaluation et d'assurer les moyens pour la mise en œuvre et le suivi d'une nouvelle réforme. Nous détaillons des recommandations associées à une telle solution dans la partie suivante.

**Point de vigilance : un enseignant n'est pas un exécutant.** La capacité d'autonomie des enseignants dans leur pratique relève de leur statut de cadre, justifié par le grade de master. Reconnaître cette fonction de cadre, et les responsabilités afférentes, fait partie de la reconnaissance institutionnelle nécessaire à la valorisation de l'image du métier.<sup>10</sup>

## 4. FORMATION INITIALE

La formation initiale telle qu'elle était organisée entre 2013 et 2021 était largement appréciée par les étudiants d'après l'enquête IPSOS pour la cour des comptes (73% des étudiants en formation satisfaits<sup>11</sup>). La professionnalisation absente lors de la réforme 2011 est devenue possible après 2014 avec une année

---

<sup>8</sup> En particulier les observations faites dans les filières professionnelles, p. 436.

<sup>9</sup> Voir [Regards sur l'Éducation 2023](#) – graphique C7.3 : le coût enseignant est l'un des plus faibles comparé aux dépenses élèves. À mettre en regard des performances en maths du rapport PISA 2022. Graphique D3.1 : les enseignants gagnent 12% de moins que les autres salariés à diplôme équivalent.

<sup>10</sup> [Transformer l'enseignement en une profession riche en connaissances](#)

Source: OECD: [PISA 2015 Results \(Volume II\): Policies and Practices for Successful Schools](#), OECD Publishing, Paris, 2016.

<sup>11</sup> Enquête IPSOS mai 2022, p. 36 [Facteurs d'attractivité et de rejet du métier d'enseignant chez les étudiants](#).

*Rapport d'audition du mercredi 13 mars 2024  
par la commission parlementaire des affaires culturelles et de l'éducation*

de M2 payée comme stagiaire en alternance à mi-temps. L'organisation actuelle perd en qualité de ce point de vue en raison des perturbations liées au déroulement du concours, de nouveau en M2.

Soulignons que les savoirs théoriques et académiques dispensés pendant le master sont étroitement liés aux savoirs professionnels. Les enseignements disciplinaires et didactiques sont spécifiques aux savoirs à enseigner et servent la qualité des constructions d'activités propices aux apprentissages disciplinaires. Ils sont indispensables pour fournir à l'enseignant des compétences solides qui lui permettront d'améliorer sa démarche de réflexion et de perfectionner sa pratique sur le temps long.

### **Recommandations pour garantir une filière de formation initiale attractive et de qualité**

Assurer une entrée réussie dans le métier suppose :

- Le maintien des enseignements disciplinaires et des enseignements didactiques sur toute la durée du master, dans un volume horaire au minimum équivalent à la formation actuelle.
- Une entrée progressive dans le métier étalée tout au long de la formation, avec une augmentation très progressive de la partie professionnelle.
- Une formation en master rémunérée comme fonctionnaire stagiaire pour les lauréats du concours.

### **Points de vigilance :**

- ◇ Garantir le cadre formatif des périodes de stages pour ne pas les considérer comme des ajustements possibles pour la gestion des ressources humaines dans les établissements. La prise de responsabilité de classe devrait rester réservée pour l'année de M2 sans dépasser le mi-temps.
- ◇ Nécessité de définir les nouveaux contenus du concours en cas d'une avancée en fin de licence.
- ◇ Nécessité de penser une articulation cohérente avec les contenus de licence, particulièrement pour les concours bivalents (physique-chimie, histoire-géographie), sans créer de parcours de licence tubulaire vers le CAPES qui nuiraient à l'attractivité de ces parcours.

### Origine du vivier et pré-recrutement

Particulièrement pour les mathématiques, l'informatique, la physique, la faible part des élèves en licence et les effets de la réforme du lycée sur les effectifs des élèves de formation scientifique ne permettent pas d'envisager la formation initiale comme unique voie d'accès au concours. Actuellement, en mathématiques, environ 50% des lauréats du CAPES sont des extérieurs aux formations MEEF et/ou des reconversions.

Des dispositifs de pré-recrutements adaptés, suivis dans la durée et évalués pourraient amener davantage d'étudiants et d'étudiantes vers les formations d'enseignants. Actuellement, les dispositifs se succèdent sans pilotage ni évaluation de leur efficacité.

Le dispositif actuel AED-prépro pose de nombreux problèmes, dont l'un des plus sérieux est son incompatibilité avec la préparation de l'agrégation. **Les élèves méritants mais socialement défavorisés sont donc écartés de l'agrégation, plus valorisée économiquement que le CAPES.** Ce dernier doit être repensé avec les responsables de formations universitaires pour améliorer la cohérence des parcours des étudiants qui en bénéficient. D'autres difficultés liées à la nature du contrat AED-prépro, mal adapté aux objectifs académiques aussi bien qu'à l'évolution de la prise en charge progressive des gestes professionnels seraient à repenser.

### Le cas des personnels contractuels

Le rapport PISA reporte un taux élevé de personnels non titulaires et insuffisamment formés dans les établissements français. Il montre également que la performance des élèves en maths est plus faible dans les établissements qui ont recours à ces personnels enseignants, avec une baisse plus marquée en France qu'en moyenne dans l'OCDE.<sup>12</sup>

L'absence de formation à l'enseignement et à la didactique de la discipline est un obstacle majeur à la qualité de l'enseignement et à son efficacité sur les performances des élèves<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> Rapport PISA 2022 [tableau IIB1.5.4](#) et [figure II.5.5](#).

<sup>13</sup> Ce point est souligné par l'Académie des Technologies : [The Effect of Teacher Characteristics on Students' Science Achievement](#) Pietro Sancassani, IFO Working Papers, 2021

*Rapport d'audition du mercredi 13 mars 2024  
par la commission parlementaire des affaires culturelles et de l'éducation*

Il est indispensable de prévoir un accompagnement sur le temps long pour les contractuels arrivant dans le métier qui ne se limite pas à l'adaptation pour la prise de poste mais prenne en compte un temps de formation analogue à celui de la formation initiale. Notons que l'ensemble des lauréats et lauréates des concours sont accueillis en DIU (ou anciennement en DU). Les personnels contractuels pourraient également être accueillis de manière analogue aux DIU en 1<sup>ère</sup> ou 2<sup>e</sup> année des master MEEF pour recevoir une formation adaptée à leur fonction.

**Il est essentiel que les personnels contractuels bénéficient d'une formation systématique et rémunérée analogue aux DIU qui leur permette d'acquérir les gestes professionnels et de monter en compétences.**

## 5. FORMATION CONTINUE – DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

La formation continue est indispensable au développement professionnel et à l'amélioration des carrières. Elle doit aussi accompagner la formation des personnels contractuels. Rappelons que la faiblesse de la formation continue des enseignants est une exception française. Par exemple le système de Singapour prévoit un droit à la formation de 100h par an.

L'articulation entre formation initiale et formation continue, en lien avec l'Université est essentielle pour la cohérence des parcours (Talis 2018). Si l'INSPE semble actuellement l'interlocuteur privilégié pour coordonner formation initiale et continue, il est aussi indispensable de garantir son maintien en tant que structure universitaire, seule capable d'assurer une formation de haut niveau de connaissances et savoir-faire indépendante des orientations politiques.

Les difficultés actuelles résident dans l'absence de structuration d'une formation continue clairement identifiée et reconnue par l'ensemble des acteurs de l'éducation : à Québec, la formation continue est entièrement de la charge des universités. Une réflexion sur une meilleure coordination semble indispensable au bon fonctionnement de la formation continue et de sa qualité.

Des structures universitaires pour la formation continue comme les IREM (ou IRES selon les académies) sont bien implantées et favorisent les communautés apprenantes horizontales et en liaison avec les enseignants-chercheurs et les formateurs et formatrices de la formation initiale. L'augmentation des contraintes administratives dégradent son fonctionnement. Elles manquent de reconnaissance et de moyens, notamment en temps enseignants-chercheurs, pour pouvoir pérenniser et développer l'offre de formation et les actions dans les « labo-maths » des établissements scolaires notamment.

Des présentations d'informations émanant de la hiérarchie institutionnelle sont souvent faites dans le cadre de la formation continue. Elles ne sont pas comparables aux formations basées sur les échanges de pratiques et en lien avec la recherche, en particulier didactique et disciplinaire qui participent au développement professionnel. **Il est nécessaire de distinguer clairement ces actions qui n'ont pas la même finalité.**

Les formateurs académiques, même s'ils ont une certification (CAFFA ou CAFIPEMF), n'ont pas tous suivi de formation de formateurs qui leur permette, entre autres de monter en compétences disciplinaires et didactiques et sur la démarche de recherche.

**Nos recommandations portent sur l'importance d'une structuration globale avec :**

- Une coopération entre tous les acteurs et actrices impliqués, universitaires, formateurs, enseignants-chercheurs, inspecteurs pédagogiques, ainsi que la simplification des procédures administratives.
- Des moyens financiers et humains à la hauteur des enjeux, en particulier dans le supérieur.
- Des temps spécifiques intégrés dans les services des enseignants.
- Des liens humains et des formations en présentiel et dans la durée.
- Des formations de formateurs portant sur la didactique et le disciplinaire.