



Commission des Affaires culturelles
et de l'éducation

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MISSION FLASH SUR LE RECRUTEMENT, L'AFFECTATION ET LA MOBILITE DES ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRE

La commission des Affaires culturelles et de l'éducation a confié à M. Rodrigo Arenas, député de Paris (*La France insoumise - NUPES*) et Mme Cécile Rilhac, députée du Val d'Oise (*Renaissance*), une mission flash sur le recrutement, l'affectation et la mobilité des enseignants du premier degré. Il s'agissait d'envisager des évolutions à des mécanismes, qui, au-delà des questions salariales et de reconnaissance, contribuent au déficit actuel d'attractivité de la profession.

Ces trois sujets – recrutement, affectation, mobilité – sont intrinsèquement liés et font apparaître des lignes de tension empêchant une réponse immédiate : la nécessité d'avoir une gestion humaine des ressources tout en gérant de très grandes masses ; celle de concilier le droit des élèves à avoir un professeur et le droit des professeurs à exercer dans des conditions acceptables. Si les difficultés tendent globalement à s'accroître, en particulier depuis la crise sanitaire qui a renforcé les demandes de départ des territoires les plus urbanisés, de fortes disparités territoriales sont à souligner et les académies sont confrontées à des enjeux qui diffèrent, celles d'Île-de-France et d'outre-mer étant particulièrement concernées.

À l'issue de nombreuses auditions, les rapporteurs estiment que plusieurs leviers doivent être actionnés pour renforcer l'attractivité de la profession d'enseignant du premier degré : repenser le recrutement pour élargir le vivier et faciliter l'entrée dans le métier, mais aussi agir sur les mécanismes d'affectation et de mobilité pour leur redonner de la souplesse, mieux valoriser les personnels et leurs parcours et offrir des perspectives d'évolution tout au long de la carrière.

Voir [ici](#) la vidéo de la réunion de la commission du 23 novembre 2022
Voir [ici](#) l'intégralité de la communication de
M. Rodrigo Arenas et Mme Cécile Rilhac



Rapporteur
[M. Rodrigo Arenas](#)
Député de Paris
(La France insoumise – NUPES)



Rapporteuse
[Mme Cécile Rilhac](#)
Députée du Val d'Oise
(Renaissance)

Repenser le recrutement pour élargir le vivier et faciliter l'entrée dans le métier par une professionnalisation accrue

Constituer un vivier plus large et diversifié par un accompagnement précoce

Un premier levier d'action réside dans l'élargissement et la diversification du vivier de recrutement, qui passe, notamment, par le développement de parcours de formation anticipés. Le parcours préparatoire au professorat des écoles et le dispositif de préprofessionnalisation, certes trop récents pour être évalués, semblent des pistes pour identifier précocement les étudiants intéressés par l'enseignement et leur donner toutes les chances de réussir. De plus, la labellisation de toutes les filières permettant la préparation au concours de recrutement de professeurs des écoles (CRPE) leur donnerait de la visibilité et accroîtrait leur attractivité. Une réflexion peut enfin être conduite sur l'opportunité de constituer de véritables écoles de formation des futurs enseignants, selon des modalités à préciser (sélection à l'entrée, formation dès la fin du lycée ou après la licence, rémunération et engagement envers l'État, etc.). En tout état de cause, il est souhaitable de conserver des modes de formation puis de recrutement diversifiés, adaptés à la variété des profils qui rejoignent aujourd'hui l'Éducation nationale.

Repenser le positionnement du concours en maintenant l'exigence de maîtrise

Le positionnement du concours au sein de la formation doit être réévalué, sans remettre en cause l'exigence finale d'un diplôme de niveau master 2 (M2), essentielle pour que le métier demeure hautement qualifié et bénéficie de la reconnaissance sociale associée. Pour répondre aux critiques émises quant au déplacement du concours à la fin du M2, qui repousse d'une année l'obtention d'un salaire, entraîne une charge de travail excessive et rend plus difficile la

réorientation en cas d'échec, doit être étudiée la possibilité de fixer le concours de recrutement en fin de troisième année de licence, suivi de deux années de professionnalisation rémunérées. Les étudiants en master pourraient être formés en alternance selon des quotités augmentant progressivement, dans un statut et pour des missions qui restent à préciser. L'entrée dans la fonction publique sous le statut de fonctionnaire-stagiaire resterait conditionnée à l'obtention du M2.



Accroître la professionnalisation dans le cadre du parcours de formation

Enfin, la professionnalisation de la formation doit être accrue, par le développement de l'alternance et une réflexion sur le contenu du concours, aujourd'hui trop théorique. Il s'agit d'apprendre concrètement un métier qui requiert des compétences et des gestes professionnels précis, mais aussi de « tester » très tôt la profession au contact des élèves, pour permettre une entrée plus sereine dans le métier et éviter les désillusions tardives.

En parallèle, une réflexion doit être conduite sur la pertinence d'une formation plus complète à l'ensemble des métiers de l'éducation, qui permettrait des évolutions professionnelles mais aussi une réorientation en cas d'échec au concours.

Modifier les mécanismes d'affectation et de mobilité qui affectent défavorablement l'attractivité de la profession

Modifier le mécanisme d'affectation et renforcer l'accompagnement des néo-titulaires

- *Le mécanisme d'affectation renforce les inégalités et peut être dissuasif*

Le mécanisme actuel d'affectation initiale apparaît insatisfaisant, dès lors qu'il conduit à affecter les néo-titulaires dans les territoires les plus déconsidérés ou sur des postes particulièrement complexes requérant pourtant davantage d'expérience. Par ailleurs, il ne permet pas de tenir compte des parcours antérieurs des personnels contractuels ou en reconversion professionnelle, pouvant en dissuader certains de rechercher une titularisation. Il doit dès lors pouvoir faire l'objet d'une différenciation plus fine, dans le respect du principe d'égalité.



- *Une réflexion à mener sur la bonne échelle d'affectation*

Face au caractère parfois aberrant des frontières administratives des départements ou des académies, notamment en Île-de-France, mais aussi au fort attachement des personnels à une gestion départementale en particulier dans les académies très hétérogènes, une réflexion pourrait être conduite sur la bonne échelle d'affectation, permettant de conserver une forme de proximité tout en introduisant davantage de souplesse. Une distinction selon les

caractéristiques des territoires pourrait être envisagée.

- *Un accompagnement à renforcer*

En tout état de cause, l'accompagnement des néo-titulaires, en particulier lorsqu'ils sont affectés sur un poste difficile, doit être renforcé, notamment par l'action de directeurs d'établissement qui pourraient être davantage déchargés à cet effet, et par des tuteurs exerçant au sein de l'école d'affectation, correctement indemnisés pour ce travail exigeant et aujourd'hui essentiel.

Renforcer la mobilité géographique et professionnelle

- *Mieux prendre en compte les situations individuelles*

Le barème permettant le classement des demandes de mobilité en fonction des priorités légales est un vecteur d'égalité de traitement qui n'est pas à remettre en cause. En revanche, les situations individuelles complexes – telles que celles de parent isolé ou de proche aidant – pourraient être mieux prises en compte au sein du pouvoir d'appréciation dont dispose l'administration pour la mise en œuvre des opérations de mobilité. En parallèle, il peut être souhaitable de valoriser davantage la réitération d'un même vœu ou l'exercice dans une zone rencontrant des difficultés particulières de recrutement. Par ailleurs, la pertinence de la phase complémentaire du mouvement, l'*ineat-exeat*, doit être évaluée.

- *Instaurer davantage de transparence*

La participation des organisations syndicales aux opérations du mouvement, au travers des organismes paritaires, doit être renforcée, pour mettre fin à la défiance vis-à-vis de l'institution qui résulte de la suppression des commissions administratives paritaires

depuis 2020 et permettre de mieux expliciter les décisions prises auprès des personnels.

- *Actionner tous les leviers pour attirer vers les académies déficitaires*

Le déficit d'attractivité de certains territoires s'ajoute au problème d'attractivité du métier d'enseignant, et nécessite une réponse globale, jouant parallèlement sur l'amélioration des conditions de travail, l'accélération de carrière des personnels en poste, la mise en place d'éventuelles garanties de retour ainsi que les salaires, le logement et les transports, en lien avec les collectivités territoriales.

- *Ouvrir davantage la voie à la mobilité professionnelle*

Les possibilités de mobilité professionnelle doivent être renforcées par l'amélioration de la formation continue, l'assouplissement des procédures de détachement et la réduction des frontières, notamment au sein de l'Éducation nationale (1^{er} degré-2nd degré-enseignement supérieur; enseignement-inspection-direction). La valorisation des acquis de l'expérience doit venir faciliter le retour des personnels en mobilité et viser à faire d'eux de véritables ressources pour l'Éducation nationale.

Propositions des rapporteurs

- Accroître la lisibilité des différentes filières de préparation au CRPE.
- Engager une réflexion sur le développement d'écoles de formation, éventuellement dès la fin du lycée et permettant une formation rémunérée en contrepartie d'années d'engagement au service de l'État.
- Engager une réflexion sur le déplacement du concours en fin de troisième année de licence, suivi de deux années de professionnalisation rémunérées.
- Accroître la professionnalisation de la formation pour faciliter l'entrée dans le métier.
- Organiser une formation plus complète à l'ensemble des métiers de l'éducation, facilitant la réorientation ou les évolutions professionnelles ultérieures.
- En concertation avec les organisations syndicales, envisager la possibilité d'une primo-affectation différenciée pour les lauréats précédemment contractuels ou en reconversion professionnelle *via* des mécanismes de reprise d'ancienneté.
- Mener une réflexion sur l'échelle pertinente de l'affectation en distinguant les territoires.
- Renforcer l'accompagnement des néo-titulaires, en particulier ceux affectés dans une zone ou sur un poste difficile.
- Renforcer la prise en compte de situations personnelles dans le pouvoir d'appréciation dont l'administration dispose pour la mise en œuvre des opérations de mobilité, en particulier s'agissant des situations de parent isolé ou de proche aidant.
- Évaluer la pertinence de la phase complémentaire, *l'ineat-exeat*.
- Rétablir la participation des organismes paritaires aux opérations de mobilité.
- Renforcer l'attractivité des académies déficitaires en jouant parallèlement sur l'amélioration des conditions de travail, l'accélération de carrière des personnels en poste, la mise en place d'éventuelles garanties de retour ainsi que le salaire, le logement et les transports, en lien avec les collectivités territoriales.
- Accentuer la mobilité professionnelle par l'amélioration de la formation continue, l'assouplissement des procédures de détachement, la réduction des frontières entre milieux professionnels et la valorisation des acquis de l'expérience.

Pour toute information complémentaire :

Commission des affaires culturelles et de l'éducation

Téléphone : 01.40.63.65.95 – culture-social.sec@assemblee-nationale.fr