



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Mission de conseil pour développer l'intérêt porté au métier d'enseignant de l'enseignement technique agricole

Rapport n° 23079

établi par

Mohamed AARABI

Inspecteur général

Philippe VINCENT

Inspecteur général

Janvier 2024

CGAAER

CONSEIL GÉNÉRAL

DE L'ALIMENTATION

DE L'AGRICULTURE

ET DES ESPACES RURAUX

SOMMAIRE

RESUME.....	6
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	8
1. LE RECRUTEMENT DES PROFESSEURS DANS L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE TECHNIQUE : ETAT DES LIEUX	9
1.1. L'enseignement technique agricole, une composante singulière du système éducatif.....	9
1.1.1. Un système d'enseignement constitué de plusieurs composantes	9
1.1.2. Une population enseignante aux statuts diversifiés	9
1.1.3. Une baisse du nombre de postes d'enseignants fonctionnaires dans le public, compensée par le recrutement de contractuels	10
1.2. Le recrutement des professeurs dans l'enseignement technique agricole : un dispositif en difficulté	11
1.2.1. Un rendement des concours à tendance décroissante	11
1.2.2. Une présence marginale des ingénieurs.....	12
1.2.3. Un recours significatif à des modalités de recrutement alternatives.....	13
2. ANALYSE DES CAUSES POSSIBLES DE LA DESAFFECTION POUR LE METIER D'ENSEIGNANT.....	14
2.1. Quelques éléments qui éclairent l'évitement du choix du métier d'enseignant.....	15
2.1.1. Des représentations des conditions d'exercice de l'activité enseignante pouvant freiner l'entrée dans le métier	15
2.1.2. La perception d'un métier devenu peu prestigieux qui souffre d'une image dégradée et d'un manque de reconnaissance de son statut social.....	16
2.1.3. Générations Y et Z : un vrai défi d'adaptation et d'innovation de la gestion des ressources humaines à relever	18
2.2. Un système d'enseignement mal connu	19
2.3. Des modalités de recrutement insuffisamment adaptées aux viviers potentiels.....	20
2.3.1. Une logique de concours académiques peu adaptée au vivier des professionnels en reconversion.....	20
2.3.2. Un recours aux ingénieurs peu encouragé	20
2.3.3. Une diminution du nombre de candidats aux concours enseignants en partie liée à la mastérisation.....	21
2.3.4. Un parcours incomplet pour les Bac +2	22
2.4. Une entrée dans le métier, insuffisamment sécurisée.....	22
2.4.1. Des CDD d'un an qui génèrent de l'incertitude chez les contractuels et qui ne favorisent pas leur projection dans le métier.....	22
2.4.2. L'appréhension de la mobilité géographique, susceptible de décourager des vocations.....	23

2.4.3. Un système d'affectation complexe qui manque de visibilité.....	24
2.4.4. Une formation initiale insuffisamment adaptée aux différents viviers	25
2.4.5. Des conditions d'accueil inégales dans les établissements	25
2.5. Un accompagnement insuffisant en cours de carrière	26
2.5.1. Un faible recours des enseignants à la formation continue	26
2.5.2. Des possibilités très restreintes pour réaliser une seconde carrière	27
3. LES LEVIERS ET PROPOSITIONS D'EVOLUTION	27
3.1. Des dispositifs de recrutement à adapter aux différents viviers	27
3.1.1. Des viviers de « néo-entrants » à cultiver	27
3.1.2. Fidéliser les enseignants contractuels et sécuriser leurs emplois	29
3.1.3. Développer dans certaines disciplines des formes de bivalence.....	30
3.1.4. Proposer des CDI et une formation adaptée pour les professionnels en reconversion	31
3.2. Promouvoir les revalorisations salariales et mettre en place des mesures d'incitation ciblées	32
3.3. Une entrée dans le métier à sécuriser	34
3.3.1. Proposer des dispositifs d'affectation plus flexibles	34
3.3.2. Protéger les débuts de carrière.....	35
3.4. Un parcours de carrière à conforter	36
3.4.1. Faciliter l'accompagnement des reconversions en cours de carrière	36
3.4.2. Agir sur la formation continue des enseignants pour leur permettre d'améliorer leurs pratiques professionnelles et développer de nouvelles compétences à valoriser dans leur parcours professionnel	37
3.5. Une politique de valorisation du métier et de communication à engager	38
3.5.1. Valoriser l'image des enseignants et engager une réflexion de fond sur leurs conditions de travail.....	38
3.5.2. Développer une politique de communication ambitieuse pour attirer à l'enseignement agricole des profils diversifiés.....	39
CONCLUSION.....	41
ANNEXES	42
Annexe 1. Lettre de mission	43
Annexe 2. Note de cadrage	45
Annexe 3. Organisation de l'enseignement technique agricole en quatre familles	56
Annexe 4. Localisation des établissements publics et privés d'enseignement agricole par département.....	57
Annexe 5. Les enseignants en 2023-2024.....	58
Annexe 6. Les catégories d'enseignants dans l'enseignement technique agricole privé.....	59
Annexe 7. Schéma des concours organisés par le MASA	60

Annexe 8. Évolution du nombre de postes et de candidats en fonction du type de concours	61
Annexe 9. Évolution du nombre de postes et de candidats pour trois exemples de disciplines en tension (concours externe de l'enseignement public)	63
Annexe 10. Nombre d'enseignants contractuels par discipline en 2023-2024 (enseignement public)	64
Annexe 11. Questionnaire à destination des contractuels en formation Tutac	66
Annexe 12. Questionnaire à destination des étudiants MEEF 1 ^{ère} et 2 ^{ème} année et stagiaires ENSFEA.....	71
Annexe 13. Opinion sur les difficultés de l'enseignement.....	76
Annexe 14. Facteurs associés au caractère peu ou pas attractif du métier d'enseignant.....	77
Annexe 16. Les raisons de l'attractivité du métier d'enseignant	79
Annexe 17. La bivalence en Europe	80
Annexe 18. Niveau de salaire estimé (net mensuel) d'un enseignant en début de carrière.....	81
Annexe 19. Liste des personnes rencontrées	82
Annexe 20. Liste des sigles utilisés.....	90
Annexe 21. Liste des textes de références	92
Annexe 22. Bibliographie	95

RESUME

Par courrier du 20 juillet 2023 (cf. annexe n° 1), la directrice de cabinet a confié au Conseil Général de l'Alimentation, de l'Agriculture et des Espaces Ruraux (CGAAER) une mission de conseil pour développer l'intérêt porté aux métiers de l'enseignement technique agricole.

La mission a été chargée de procéder à un état des lieux du recrutement et de l'attractivité du professorat dans l'enseignement technique agricole, d'en analyser l'évolution, de déterminer les freins éventuels au recrutement dans ce métier, d'en appréhender les causes et de soumettre des leviers d'action, en s'inspirant de ce qui se fait de mieux dans les autres ministères et les autres pays de l'OCDE, pour attirer plus de candidats et les meilleurs profils.

La mission s'est appliquée à appuyer ses constats et analyses sur la base d'entretiens et de données fournies par les services du ministère impliqués dans le recrutement et la gestion des enseignants, au niveau central et régional, mais aussi sur des observations effectuées sur place et sur pièces dans les régions Occitanie et Normandie (cf. note de cadrage en annexe n° 2). Ces entretiens ont été complétés par des enquêtes auprès d'un panel d'enseignants contractuels de l'enseignement public nouvellement recrutés par le ministère et en formation TUTAC (tutorat des agents contractuels), auprès des stagiaires lauréats du concours 2023, ainsi que des étudiants en master MEEF (métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation) à l'ENSFEA, sur la base d'un questionnaire portant sur leur représentation du métier d'enseignant et sur les raisons qu'ils avaient de le choisir.

L'analyse des résultats des concours de recrutement met en lumière un problème général d'attractivité du métier d'enseignant, que ce soit dans l'enseignement public ou privé à temps plein : les effectifs de candidats se présentant aux concours ne sont pas suffisants et au final, chaque année, de nombreux postes ne sont pas pourvus faute de candidats suffisants et d'un niveau satisfaisant. En outre, on constate une forte déperdition entre le nombre d'inscrits aux concours et le nombre de présents (-58% en 2023).

En 2023, le taux de couverture n'a pas excédé 43% dans le public et 50% dans le privé. Certaines disciplines sont plus en tension que d'autres : parmi les sections ouvertes en 2023, l'agroéquipement, l'anglais-lettres, la physique-chimie (pour le privé) et les technologies de l'informatique et du multimédia (TIM) sont les plus touchées.

Bien souvent cette situation s'explique par la concurrence d'autres métiers offrant des rémunérations supérieures à diplôme égal. C'est le cas notamment pour l'agroéquipement, les TIM et certains enseignements scientifiques. La question de la rémunération des premières années de la carrière enseignante est à cet égard cruciale.

En parallèle, le recours du ministère aux contractuels s'est amplifié. Les agents contractuels représentaient 27% des effectifs de l'enseignement agricole public à la rentrée scolaire 2023. Leur nombre a augmenté de 20% sur cinq ans, ce qui s'explique notamment par l'existence de postes vacants à l'issue des concours de recrutement, mais aussi par la nécessité d'occuper des postes incomplets ou d'ajustement, ainsi que par la pénurie d'enseignants dans certaines zones géographiques ou dans certaines disciplines en tension.

Le manque d'attrait pour le métier d'enseignant peut être attribué à une diminution de son prestige, une dégradation de son statut social, un manque de reconnaissance des difficultés du métier et du niveau important de responsabilité envers les élèves et les familles, la perception d'une détérioration

des conditions de travail, des salaires relativement bas comparés à ceux d'autres professions intellectuelles, au décalage entre les attentes des générations Y et Z et les spécificités de la fonction publique de l'État, à la méconnaissance du système d'enseignement agricole, aux modalités de recrutement qui ne conviennent pas à tous les viviers, à une entrée dans le métier insuffisamment accompagnée et aux difficultés de faire une seconde carrière.

L'analyse des causes de cette désaffection pour le métier d'enseignant est donc multifactorielle. Les pistes de progrès préconisées ont fait l'objet de sept recommandations, synthétisées en tête de rapport, et doivent être examinées comme un ensemble de leviers, une série de solutions modestes pour certaines, plus audacieuses pour d'autres, permettant progressivement d'améliorer la situation. Elles supposent une approche systémique, déployant des actions à la hauteur des enjeux, relatives à la communication, aux modalités de recrutement, avec une meilleure adaptation aux viviers potentiels, à l'accompagnement de l'entrée dans le métier, à ses conditions d'exercice et aux parcours de carrière.

Mots clés : Enseignement technique agricole – Concours – Recrutement – Attractivité – Enseignant

LISTE DES RECOMMANDATIONS

- R1.** Pour la DGER et le SRH : Mettre en place des mesures adaptées aux différents viviers de « néo entrants » potentiels : Alignement des régimes indemnitaires pour les IAE, en particulier pour les sortants d'école, et proposition de tiers temps, parcours de double diplomation pour les ingénieurs, information systématique pour les étudiants en master MEEF dans les INSPE, prérecrutement et parcours de formation adapté pour les Bac +2.
- R2.** Recommandation adressée au SRH, la DGER et aux chefs d'établissement : Améliorer le recrutement, l'accueil et l'accompagnement des agents contractuels en leur proposant des contrats pluriannuels, notamment dans les disciplines en tension, en simplifiant la procédure de mobilité pour permettre un recrutement plus précoce, en renforçant leur formation à la prise de fonction et leur accueil dans leur établissement.
- R3.** Recommandation adressée à la DGER et au SRH : Étendre la bivalence aux PLPA pour les disciplines professionnelles.
- R4.** Favoriser le recrutement des professionnels en reconversion par l'organisation d'un travail en réseau avec France Travail et les organisations professionnelles, l'utilisation privilégiée de la voie contractuelle, notamment dans les disciplines rares et l'organisation de concours réservés
- R5.** Recommandation adressée au SRH : Expérimenter l'organisation de concours nationaux à affectation locale pour le recrutement des enseignants de l'enseignement agricole
- R6.** Recommandation adressée au SRH et à la DGER : Faciliter la mobilité professionnelle ou la reconversion en cours de carrière, en s'appuyant sur le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS), en proposant des bilans de compétences et en utilisant le levier de la formation continue ou le congé de formation professionnelle, ainsi que le recours au détachement.
- R7.** Recommandation adressée à la DGER et à la DICOM : Mener une campagne de communication structurée et récurrente, afin de mieux faire connaître les aspects positifs du métier et les conditions favorables de son exercice dans l'enseignement agricole.

1. LE RECRUTEMENT DES PROFESSEURS DANS L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE TECHNIQUE : ETAT DES LIEUX

1.1. L'enseignement technique agricole, une composante singulière du système éducatif

1.1.1. Un système d'enseignement constitué de plusieurs composantes

L'enseignement technique agricole¹, marqué par sa spécificité et son identité propre, tout en étant une composante du service public d'éducation et de formation, occupe une place singulière au sein du paysage éducatif français.

La pluralité de ses missions, sa dimension humaine, ainsi que son rattachement à un ministère technique, lui permettent une plus grande réactivité pour s'adapter aux besoins des secteurs professionnels et des territoires.

L'enseignement technique agricole est caractérisé par une diversité des familles d'établissements (cf. annexe n° 3), publics et privés, qui partagent des caractéristiques communes, mais se différencient par leur statut, leur mode de fonctionnement, leur pédagogie et leur offre de formation.

Présent sur le territoire métropolitain et en Outre-mer, l'enseignement technique agricole compte actuellement 803 établissements scolaires :

- 220 lycées agricoles publics ;
- 220 lycées agricoles privés ;
- 369 maisons familiales rurales.

À la rentrée 2023, plus de 210 000 élèves, étudiants et apprentis sont scolarisés dans un établissement de l'enseignement technique agricole.

Les établissements privés sous contrat avec l'État ont une place importante dans l'enseignement agricole technique car ils représentent les trois quarts des établissements scolaires et accueillent près de 61 % des élèves et étudiants.

Les filles représentent 45% des élèves, étudiants et apprentis de l'enseignement technique agricole.

Les résultats aux examens affichent 91% de réussite toutes filières confondues. Les taux d'insertion, 3 ans après l'obtention du diplôme, est de 87% pour les Bac pro et 92% pour les BTSA.

Concernant la répartition des établissements publics et privés (cf. annexe n° 4) dans les différents départements, le maillage territorial est intimement lié à l'histoire de l'enseignement agricole.

1.1.2. Une population enseignante aux statuts diversifiés

Parmi les 11 058 enseignants rémunérés au titre de l'enseignement scolaire par le ministère en charge de l'agriculture au cours de l'année 2023-2024, 55% exercent dans l'enseignement public. Parmi eux, 53% sont certifiés y compris les professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS), 44,5% sont des professeurs de lycée professionnel agricole (PLPA) et 2,2% sont des agrégés (cf. Annexe n° 5).

¹ Notre étude concerne uniquement l'enseignement « technique » qui regroupe les formations du second degré et les BTSA.

Les enseignants du privé en contrat avec l'État (cf. annexes n° 5 et 6) représentent 45% des effectifs. Près de quatre enseignants sur dix (36%) sont de catégorie 4. Plus de trois sur dix (30,7%) sont des enseignants de catégorie 3 et près de trois enseignants sur dix sont de catégorie 2 (27%).²

Dans le secteur public comme dans le privé, les enseignants sont majoritairement des femmes (55,9% dans le public et 61,2% dans le privé), particulièrement parmi les professeurs certifiés et les enseignants de 2^{ème} et 4^{ème} catégories.

La moyenne d'âge chez les enseignants est de 49,7 ans dans le public et de 46,5 ans dans le privé. Les femmes et les hommes ont pratiquement la même moyenne d'âge.

1.1.3. Une baisse du nombre de postes d'enseignants fonctionnaires dans le public, compensée par le recrutement de contractuels

Dans l'enseignement public, la baisse du nombre d'enseignants titulaires a été continue depuis 2019 (-10% entre 2019 et 2023). Pour compenser cette diminution, un recours croissant aux enseignants contractuels et aux heures supplémentaires a été privilégié. La part des non titulaires n'a pas cessé d'augmenter au cours des 5 dernières années (+ 20,3%) pour atteindre 27% de l'effectif global à la rentrée scolaire 2023.

Tableau n° 1 - Évolution des effectifs d'enseignants par statut/corps de 2019 à 2023

Statut/Corps	2020-2021	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	Évolution 2019-2023
Contractuels	1688	1802	1870	1975	2031	↗20,3%
PLPA	2588	2429	2369	2313	2288	↘13,1%
PCEA	3137	3066	2988	2909	2871	↘9,3%
CPE	2	2	2	1	1	↘100%
IAE	172	165	155	158	150	↘14,7%
IPEF	39	34	29	28	27	↘44,4%
PEPS	116	105	91	84	82	↘41,5%
Agrégés	121	118	114	116	113	↘7,0%
Chaire sup.	2	2	2	1	1	↘100%
Total	7865	7723	7620	7585	7564	↘4,0%

Source : EDC - DGER

Les contractuels présentent des caractéristiques analogues aux titulaires : une même tendance à la féminisation est observée et les proportions de femmes sont comparables à celles relevées chez les titulaires avec 57,1% chez les contractuels de 1^{ère} catégorie³ et 60,2% en 2^{ème} catégorie⁴. En

² Catégorie 1 : diplôme d'ingénieur ou une agrégation ou un diplôme d'ingénieur complété par un doctorat.

Catégorie 2 : équivalent à PCEA

Catégorie 3 : recrutement direct hors concours et liste d'aptitude, classement en fonction du diplôme

Catégorie 4 : équivalent à PLPA

³ 1^{ère} catégorie : bac +5

⁴ 2^{ème} catégorie : bac +3/4

revanche, elles sont moins nombreuses que leurs collègues masculins parmi les contractuels de 3^{ème} catégorie⁵, qui interviennent essentiellement dans les matières techniques.

Les femmes sont en moyenne plus jeunes (40 ans contre 42 ans pour les hommes). Elles sont également plus nombreuses à exercer à temps incomplet (22,1% contre 15,2% chez les hommes)

1.2. Le recrutement des professeurs dans l'enseignement technique agricole : un dispositif en difficulté

1.2.1. Un rendement des concours à tendance décroissante

1.2.1.1. Une orientation générale à la baisse du taux de couverture des postes.

Les textes statutaires relatifs aux corps d'enseignants de l'enseignement public et aux agents recrutés sur contrat en catégories 2 et 4 de l'enseignement privé prévoient des recrutements par concours.

Ces derniers sont organisés par session annuelle, pour laquelle sont déterminées les disciplines ouvertes au concours et la répartition entre ces spécialités des postes offerts. Quatre types de concours peuvent être organisés : concours externe, concours interne, troisième concours et concours réservé (voir annexe n° 7). Le nombre de postes offerts au concours interne est limité à 30% des emplois offerts aux concours externe et interne pour le certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré agricole (CAPESA), et à 50% pour le certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique agricole (CAPETA) et pour le concours de recrutement de PLPA⁶.

Ces concours peuvent être caractérisés en prenant en compte différents paramètres : postes offerts à ces concours, nombre d'inscrits, nombre de candidats effectivement présents, nombre d'admissibles et du nombre d'admis. Ces paramètres permettent de calculer le taux de réussite (pourcentage du nombre d'admis par rapport aux candidats présents), et le taux de couverture (pourcentage du nombre d'admis par rapport au nombre de postes offerts).

L'évolution sur dix ans de ces paramètres est présentée en annexe n° 8, en fonction des différents types de concours offerts.

Ces différentes données font apparaître un problème général d'attractivité des concours de recrutement vers les postes d'enseignants, quelle que soit la famille considérée, public ou privé. Une baisse très significative du nombre de candidats, au regard du nombre de postes est illustrée par une diminution drastique du ratio présents/poste, passé de 7,6 en 2013 à seulement 1,4 en 2023. En outre, un nombre très important de candidats inscrits ne se présentent pas aux épreuves d'admissibilité (48% en 2022 et 58% en 2023).

Pour l'enseignement public, le taux de couverture des postes, qui était de l'ordre de 95% en 2013, a connu des variations importantes selon les années, pour atteindre seulement 50 % à la session 2023. Pour cette dernière session, la proportion de postes pourvus reste meilleure pour le concours interne que pour le concours externe, mais le nombre limité de candidats et le taux de couverture

⁵ 3^{ème} catégorie : bac +2

⁶ Article 20 du décret 92-778 du 3 août 1992 relatif au statut particulier des professeurs certifiés de l'enseignement agricole ; article 4 du décret 90-90 du 24 janvier 1990 relatif au statut particulier des professeurs de lycée professionnel agricole

constaté (63% seulement), laissent supposer qu'une partie significative du vivier potentiel représenté par les agents contractuels ne se présente pas à ces concours internes.

Pour l'enseignement privé, le taux de couverture a fluctué avec le temps, pour atteindre son niveau le plus bas à la session 2023, où tous concours confondus, seuls 42% des postes ont été pourvus. De plus, ces données sont trompeuses, étant donné que l'ensemble des candidats au concours externe, également reçus aux concours de l'enseignement public, ont préféré cette destination.

Ces constats sont à rapprocher de ceux du ministère de l'Éducation nationale, qui observe également pour les dernières sessions des concours de recrutement dans le second degré, une baisse du nombre de candidats et un nombre significatif de postes non pourvus (2180 en 2022, 1722 en 2023).

1.2.1.2. Des disciplines particulièrement en tension

Ces difficultés de recrutement par concours ne sont cependant pas homogènes selon les disciplines. Alors que des disciplines telles que la biologie-écologie et l'éducation socio-culturelle tendent à pourvoir l'intégralité des postes offerts, d'autres peinent davantage. Comme l'illustre l'annexe n° 9, les recrutements apparaissent de tous temps difficiles en agroéquipement, où les besoins conduisent à ouvrir un concours tous les ans, pour ne pourvoir sur les cinq dernières années qu'au maximum un tiers des postes.

Pour d'autres disciplines, qui ne connaissaient pas de difficulté importante jusqu'aux sessions 2016 ou 2017, la situation s'est dégradée. C'est le cas pour les technologies informatiques et multimédia (TIM) et les lettres modernes.

Il est à noter que, pour la session 2023, le concours de PLPA ouvert pour la section « anglais-lettres » n'a permis de recruter aucun lauréat. Cette pénurie est également observée dans des disciplines scientifiques (aucun lauréat pour le concours de l'enseignement privé ouvert en physique-chimie). Au total seuls huit des 28 concours ouverts en 2023 ont permis de pourvoir tous les postes offerts.

1.2.2. Une présence marginale des ingénieurs

Les ingénieurs fonctionnaires issus des corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) et des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) constituaient jusqu'au début des années 2000 un vivier régulier pour exercer des fonctions d'enseignant avec une certaine polyvalence, mise à profit majoritairement dans les domaines des productions animales, des productions végétales, de la gestion de l'entreprise et, dans une moindre mesure, des aménagements paysagers et de la biologie-écologie⁷. Leur présence est aujourd'hui marginale : ils ne représentent plus que 3% des enseignants titulaires et leur nombre diminue drastiquement, au fur et à mesure des départs à la retraite (-44% d'IPEF et -15% d'IAE entre 2019 et 2023). Les IPEF enseignants sont d'anciens ingénieurs d'agronomie, recrutés avant les fusions, ayant conduit à la création du corps des IGREF, puis des IPEF. Ils ne seront pas remplacés après leur départ à la retraite ; les membres de ce corps n'ayant vocation qu'à occuper des emplois de direction. Par ailleurs, aucun poste d'enseignant n'est proposé aux IAE sortants de formation depuis plusieurs années. Comme l'a constaté la mission n° 20093 du CGAAER consacrée à l'évaluation de la spécialisation disciplinaire des enseignants : « *Si cette politique se poursuit, les IPEF et les IAE*

⁷ Voir rapport CGAAER 20093 : Évaluation de la spécialisation disciplinaire des enseignants

enseignants sont donc voués à disparaître des enseignements d'enseignement technique agricole public au fil des départs à la retraite », privant ainsi l'enseignement technique agricole, en compléments des autres catégories de professeurs, d'un vivier de qualité pour exercer des fonctions d'enseignant.

Il est à noter que pour l'enseignement privé, le recrutement d'ingénieurs, par la voie qui leur est réservée, sur contrat de première catégorie, est marginal : ils ne représentent qu'1% des enseignants sous contrat de droit public⁸.

1.2.3. Un recours significatif à des modalités de recrutement alternatives

1.2.3.1. Des enseignants contractuels indispensables pour le fonctionnement de l'enseignement agricole

Au 15 novembre 2023, l'enseignement agricole public comptait un agent contractuel de droit public sur 3,7 emplois d'enseignants. La hausse des effectifs d'enseignants contractuels (+20 % entre 2019-20 et 2023-24 pour s'établir à plus de 2000 contractuels) s'explique par une difficulté accrue à pourvoir les postes ouverts aux concours, mais aussi pour occuper des postes incomplets, pallier la pénurie d'enseignants dans certaines zones géographiques ou dans certaines disciplines en tension (cf. annexe n° 10) et pour assurer le remplacement momentané des fonctionnaires. Ces agents constituent un nombre significatif et en croissance continue.

Au vu de leurs effectifs et de leur rôle, *« les contractuels ne peuvent plus être considérés comme simple variable d'ajustement »*⁹. Ils n'assurent plus uniquement la régulation d'un déséquilibre temporaire entre les besoins en enseignement des lycées agricoles et la disponibilité des enseignants titulaires. L'organisation de la rentrée scolaire dépend largement des contractuels occupant des postes d'enseignant non pourvus. Le besoin est devenu structurel.

Le vivier des agents contractuels de droit public qui peuvent demander au bout de 6 années à bénéficier de contrats à durée indéterminée (CDI) va mécaniquement augmenter. Selon le rapport de la Cour des comptes, *« les garanties nouvelles accordées à ces derniers par le nouveau cadre d'emploi, notamment le maintien dans l'établissement, peuvent les inciter à préférer le CDI plutôt que la titularisation par concours, pour éviter la mobilité géographique »*¹⁰. La coexistence de titulaires et de contractuels pour accomplir une même mission va sans doute être plus durable et plus massive que par le passé. Cette situation pourrait conduire le ministère à renoncer au dualisme des règles administrant la carrière des uns et des autres, à les faire converger ce qui l'exposerait à ouvrir la voie à un nouveau plan de titularisation des agents contractuels, soit spécifique¹¹, soit commun¹² au reste de la fonction publique.

⁸ 52 en 1^{ère} catégorie, sur un total de 4990.

⁹ Rapport de la Cour des comptes « Le recours croissant aux personnels contractuels : un enjeu désormais significatif pour l'éducation nationale », mars 2018.

¹⁰ Op.cit.

¹¹ Concours réservés : les derniers plans massifs de déprécarisation sont les dispositifs issus de la loi "Le Pors" du 11 janvier 1984 ; de la loi "Perben" du 16 décembre 1996 et de la loi "Sapin" du 3 janvier 2001

¹² Le dernier en date étant le dispositif issu de la loi Sauvadet en 2012.

1.2.3.2. Un recrutement majoritaire en troisième catégorie dans l'enseignement privé

Les catégories de contrat de droit public des professeurs dans l'enseignement privé nouvellement recrutés ces trois dernières années sont présentées dans le tableau suivant :

Tableau n° 2 - Catégories de contrats pour le recrutement de professeurs de l'enseignement privé

Date du contrat	01/09/2023	01/09/2022	01/09/2021
Catégorie 1	2	2	2
Catégorie 2	1	1	4
Catégorie 3	2	1	1
Catégorie 4	163	218	157
TOTAL	168	222	164

Ce tableau montre que l'enseignement privé sous-contrat a presque exclusivement recours au recrutement direct en troisième catégorie, au détriment du recrutement de candidats issus des concours, qui reste très marginal.

Néanmoins, au total, la répartition des contrats à la rentrée scolaire 2023 est la suivante :

- Catégorie 1 : 52 (1,1%)
- Catégorie 2 : 1347 (28,5%)
- Catégorie 3 : 1535 (32,5%)
- Catégorie 4 : 1791 (37,9%)

Il apparaît donc que l'accès à la deuxième ou à la quatrième catégorie résulte pour une part du concours interne et de la promotion par liste d'aptitude « classique »¹³, mais essentiellement du dispositif de promotion par liste d'aptitude exceptionnelle mis en place de 2020 à 2022¹⁴.

2. ANALYSE DES CAUSES POSSIBLES DE LA DESAFFECTION POUR LE METIER D'ENSEIGNANT

Pour mieux comprendre les différents leviers d'attractivité du métier, la mission propose une exploration des causes possibles du désintérêt pour le métier d'enseignant : image dégradée du métier et statut social en manque de considération, les attentes et la singularité des générations Y et Z¹⁵ qui ne coïncident pas toujours avec les spécificités de la fonction publique de l'État, méconnaissance du système d'enseignement agricole, salaire de début de carrière perçu comme peu attractif, des modalités de recrutement qui ne conviennent pas à tous les viviers, une entrée dans le métier peu sécurisée et possibilités insuffisantes d'une seconde carrière.

¹³ Articles 21 et 22 du décret n° 89-406 du 20 juin 1989 modifié relatif aux contrats liant l'État et les personnels enseignants et de documentation des établissements mentionnés à l'article L. 813-8 du code rural.

¹⁴ Décret n° 2020-1812 du 29 décembre 2020 relatif aux personnels enseignants et de documentation des établissements mentionnés à l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime et fixant des modalités temporaires d'accès à certaines catégories par voie de listes d'aptitude exceptionnelles

¹⁵ La génération Y : entre 1980 et 2000. La génération Z : à partir de l'an 2000.

Pour ce faire la mission a complété son analyse documentaire par une enquête auprès d'un échantillon de contractuels de l'enseignement public récemment recrutés par le ministère sur des postes vacants et en session de formation TUTAC¹⁶, auprès des enseignants stagiaires en formation à l'ENSFEA, ainsi qu'auprès des étudiants inscrits en master MEEF 1^{ère} et 2^{ème} année, sur la base de questionnaires anonymes¹⁷ (cf. annexes n° 11 et 12), portant notamment sur leur représentation du métier de l'enseignement et sur les raisons qu'ils avaient de le retenir dans leur choix d'orientation professionnelle ou de rejeter la perspective de s'y inscrire dans la durée.

2.1. Quelques éléments qui éclairent l'évitement du choix du métier d'enseignant

2.1.1. Des représentations des conditions d'exercice de l'activité enseignante pouvant freiner l'entrée dans le métier

Les représentations que les répondants à l'enquête se font des conditions d'exercice du métier ne sont pas sans influence sur les renoncements à devenir enseignant.

La représentation des conditions d'exercice du métier d'enseignant par les trois catégories ciblées, s'accorde sur deux difficultés importantes (cf. annexe n° 13) : la gestion difficile du comportement des élèves en classe et la complexité de faire progresser et réussir les élèves¹⁸. Ces difficultés touchent particulièrement les enseignants débutants, sans qu'on puisse toujours déterminer si elles proviennent d'un manque d'expérience, d'une représentation différente du métier chez la nouvelle génération ou d'un contexte réputé plus éprouvant qu'auparavant pour la profession.

Les enseignants sont appelés à adapter leur enseignement et leur pédagogie pour tenir compte des différences et des besoins de chaque élève. Ceci concourt à personnaliser les relations pédagogiques dans la classe, avec une implication personnelle des enseignants qui doivent aussi régler des problèmes de socialisation, d'indiscipline et de tensions en classe. Selon Pierre Perier, *« Les fondements de la légitimité des professeurs sont ébréchés par une remise en cause sociétale de la légitimité des savoirs ainsi que par l'affaiblissement du soutien institutionnel à la position enseignante. Les enseignants culpabilisent aussi lorsqu'ils perçoivent un échec de leur engagement professionnel, du fait qu'on leur demande une responsabilisation et une réflexivité plus importantes »*¹⁹.

Ces éléments peuvent être des facteurs qui freinent ou dissuadent certaines personnes redoutant de ne pas être à la « hauteur » pour gérer les difficultés liées à la gestion des comportements des élèves et à leur hétérogénéité.

¹⁶ Session de formation TUTAC à l'EPLEFPA de Castelnaudary du 10 au 11/10/2023.

¹⁷ Inspirés du questionnaire utilisé par le CNET dans son rapport « attractivité du métier d'enseignant : état des lieux et perspectives », novembre 2016, afin de disposer de quelques éléments de comparaison.

¹⁸ Ces deux écueils corroborent les témoignages récurrents des enseignants relatés par Pierre PERIER dans son livre « Professeurs débutants : les épreuves de l'enseignement », PUF, collection « Éducation & Société », Paris 2014.

¹⁹ Op.cit.

2.1.2. La perception d'un métier devenu peu prestigieux qui souffre d'une image dégradée et d'un manque de reconnaissance de son statut social

Un métier qui a perdu de son prestige

Le métier d'enseignant ne fait plus rêver. Les difficultés d'un métier exposé, les violences scolaires, le stress des enseignants, les faibles perspectives de carrière, le niveau de salaire... sont relatés au quotidien dans la presse et sur internet, freinant les candidats potentiels qui pouvaient être intéressés par la profession et rendant le métier moins attractif.

Autrefois, l'enseignant était reconnu comme le détenteur des savoirs. Aujourd'hui, l'école n'a plus le monopole de la transmission et l'accès très rapide de tous à la connaissance porte atteinte à son statut et à sa reconnaissance sociale. Comme l'explique François Dubet, « *le métier des enseignants perd ainsi de son prestige et de son autorité morale* »²⁰. La défiance généralisée et le scepticisme ambiant envers les détenteurs de l'autorité et du savoir expliquent aussi la dégradation de l'image du métier d'enseignant. Les événements dramatiques que constituent les agressions ou même l'assassinat de professeurs conduit à considérer le métier comme étant exposé. C'est pourquoi les enseignants décrivent un métier de plus en plus difficile, de plus en plus épuisant, soumis à des injonctions contradictoires, sans cesse évalué. Un métier où on a le sentiment usant de devoir répondre à de nombreuses injonctions et à être soumis à un impératif d'adaptation permanente, où on s'occupe des élèves, des familles, des problèmes sociaux, de l'orientation, de l'inclusion, de l'insertion, de la mise en œuvre des nouveaux référentiels de diplômes, etc.... Ces éléments sont corroborés par les résultats de l'enquête réalisée par la mission (cf. annexe n° 14).

Les répondants s'accordent globalement sur les raisons qui expliquent le manque d'attractivité du métier d'enseignant. Ce dernier pâtit d'un niveau de salaire jugé insuffisant, d'un manque de choix concernant les premières affectations, d'un manque de perspectives de carrière, mais aussi des faibles taux de réussite aux concours²¹ et d'un manque de reconnaissance du métier d'enseignant.

Les enseignants français gagnent moins qu'ailleurs

Le salaire statutaire des enseignants en France est inférieur à la moyenne européenne à tous les stades de leur carrière (cf. annexe n° 15). Il existe de fortes disparités entre le salaire de départ dans les différents pays. L'Allemagne, l'Espagne, l'Autriche et la Finlande proposent un salaire élevé. À contrario, la Pologne offre un salaire relativement faible. La France fait partie des pays de l'OCDE où les augmentations salariales ont principalement lieu en fin de carrière, ce qui entraîne une grille salariale très défavorable aux enseignants en début de carrière. Ainsi, pour un enseignant du second degré en France, le salaire en début de carrière sera de 35 709 dollars US en PPA²² contre 77 358 en Allemagne. Au bout de 15 ans, 43 133 contre 92 566 et 61 282 contre 100 962 en fin de carrière. En résumé, un enseignant français touchera moins en fin de carrière qu'un enseignant débutant en Allemagne. C'est après dix et quinze ans d'ancienneté que l'écart avec la moyenne des pays européens atteint près de 8 500 dollars annuels (inférieur d'au moins 19% à la moyenne des salaires en Europe).

²⁰ Article dans Alternatives économiques, 09/09/2022.

²¹ Pour les concours externes de PCEA et PLPA, ce taux était de 29,9% en 2023 (25,3% en 2022 et 13,4% en 2021).

²² Les salaires sont en équivalent de dollar américain, convertis par parité de pouvoir d'achat (PPA). La PPA permet de comparer le pouvoir d'achat des devises nationales. De cette manière, les comparaisons entre les pays montrent seulement les différences de quantité des biens et services qu'il est possible d'acheter.

« Au début des années 1980, un enseignant débutant, en France, gagnait l'équivalent de 2,3 fois le smic, aujourd'hui, il touche environ 1,2 fois le salaire minimum ». Cette comparaison éloquente, portée par l'économiste Lucas Chancel, a frappé les esprits ces derniers mois tant elle illustre la chute du salaire des enseignants en quarante ans.

Gérard Longuet a indiqué dans son rapport²³ qu'« une amélioration de l'attractivité du métier d'enseignant devait nécessairement passer par un équilibrage au profit des enseignants débutants ». Les relations entre le revenu et le prestige d'une profession ne sont pas à négliger sur ce plan, car elles renseignent sur la valeur accordée à une activité dans nos sociétés.

La question de l'attractivité du métier d'enseignant est à relier également au manque de reconnaissance sociale des enseignants. En France, le manque de considération accordée au métier d'enseignant est plus fortement ressenti qu'ailleurs en Europe : seuls 7 % des professeurs français estiment que leur profession est appréciée dans la société contre 27 % en moyenne dans les pays de l'OCDE²⁴. Le métier d'enseignant est un métier dénigré en France. Régulièrement nous entendons des remarques du genre : « Vous êtes tout le temps en vacances ! » ; « Moi, je ne finis pas ma journée à 16h » ; « De toute façon vous êtes trop payés pour ce que vous faites ! » ; « Le niveau des élèves baisse, vous leur apprenez quoi à l'école ? » etc... Les enseignants ont le sentiment d'être peu considérés par l'opinion publique, et ressentent un décalage entre la réalité du travail et les représentations.

« L'enseignement, longtemps considéré comme une profession à forte valeur sociale et assez prestigieuse dans de nombreux pays, est désormais de plus en plus associé à l'incertitude des missions, à l'inadaptation de l'école aux transformations de la société, à l'inadéquation de la formation »²⁵. Cette faible reconnaissance professionnelle dont les enseignants estiment bénéficier vient diminuer l'attractivité déjà faible de cette profession.

Un métier qui séduit toujours...

Au vu de ces éléments, la mission s'est posée la question suivante : « pourquoi devenir enseignant malgré ces conditions défavorables ? ». Il ressort des différents entretiens que l'enseignement, malgré les difficultés et les conditions de travail parfois peu favorables, représente un métier noble, captivant et exigeant. Il s'agit d'une vocation qui dépasse les considérations financières, comme le montre l'annexe n° 16.

Sans surprise, les répondants associent globalement leur intérêt pour l'enseignement avec le goût pour leur discipline de formation, combiné avec l'envie de transmettre des savoirs et des connaissances aux élèves. Même si le temps libre et les vacances sont cités par certains, ce ne sont généralement pas ces motivations qui poussent à devenir enseignant. Ces dernières sont souvent ancrées dans le désir d'avoir un impact positif et significatif sur la construction de la société en cultivant les compétences des élèves, en favorisant leur réussite et en leur transmettant les valeurs fondamentales les préparant à devenir les citoyens de demain.

²³ Rapport n° 649 du Sénat sur « la comparaison européenne des conditions de travail et de rémunération des enseignants », juin 2022.

²⁴ Enquête Talis-OCDE, 2019.

²⁵ Guibert P., Malet R. et Périer P. (dir.) « Les enseignants et la reconnaissance professionnelle », Éducation et Sociétés 2022/2 (n°48).

2.1.3. Générations Y et Z : un vrai défi d'adaptation et d'innovation de la gestion des ressources humaines à relever

Plusieurs interlocuteurs de la mission ont évoqué les inflexions des comportements de la nouvelle génération comme élément d'explication de la désaffection des concours. La jeune génération qui constitue le potentiel vivier de recrutement se situe en effet entre la fin de la génération Y (nés entre 1980 et 2000, et le début de la génération Z (nés après 2000). En 2030, 75% des actifs seront issus de ces générations. Il est donc essentiel de comprendre leurs caractéristiques.

Le rapport au travail de cette population est caractérisé par cinq éléments majeurs :

- La recherche de sens, avec notamment une préoccupation marquée pour les questions sociétales et environnementales ;
- L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, en reportant cette exigence vers l'employeur, dont il est attendu qu'il donne les moyens pour parvenir à cet équilibre ;
- La soif de se former et de continuer à apprendre pour acquérir en continu de nouvelles compétences susceptibles de permettre son évolution professionnelle et de donner les moyens de « faire avancer le monde » ;
- Le besoin de reconnaissance, par opposition à ce qu'ils considèrent comme les sacrifices de la génération précédente.²⁶
- La recherche de flexibilité et d'autonomie.

Ces caractéristiques emportent diverses conséquences.

Concernant le recrutement, il ressort d'une étude menée par Elodie Gentina²⁷ auprès de 2300 jeunes étudiants que « 44% ne savent pas s'ils souhaitent exercer le même métier toute leur vie et seuls 26% d'entre eux se projettent dans la même profession ». La même étude montre que cette génération, hyper connectée, a besoin d'être constamment stimulée, et éprouve des difficultés à se projeter sur du long terme. Elle constate, en corollaire, que le contrat à durée indéterminée n'est plus systématiquement recherché, au profit de missions ou d'emplois à court terme qui ont du sens à leurs yeux, répondent à un équilibre de vie, évitent de se lasser ou de s'ennuyer et permettent d'échapper à l'enfermement.²⁸

Le séminaire organisé par le réseau des INSPE le 25 janvier 2023 a fait partager le même constat, porté par Damien Schoennahl²⁹: « Les diplômés d'un M1 ou d'un M2 ne se projettent pas chez un employeur pour plus de trois ans. C'est pourquoi il est anachronique, en 2023, de dire à un jeune : "Vous allez faire cinq ans d'études pour ensuite signer pendant 40 ans dans la même structure". »

Les conditions d'exercice du métier constituent également un défi majeur pour cette nouvelle génération, qui met en exergue différents éléments déterminants :

- Le lieu d'affectation, au regard de la distance avec la résidence familiale ;
- Les conditions d'accueil, pour favoriser l'échanger et le travail collectif ;
- L'entretien et l'enrichissement des compétences par la formation continue ;

²⁶ Podcast ANDRH : « Les Millenials et le monde du travail : recruter n'est pas jouer » - 11/07/2022

²⁷ Docteure en sciences de gestion et professeure en marketing à l'IESEG School of management

²⁸ Elodie Gentina, Marie-Eve Delécluse – Génération Z, des Z consommateurs aux Z collaborateurs – Dunod ed, 2018

²⁹ Directeur général adjoint de l'agence Insign, consultant en communication pour l'Armée de terre

- La possibilité d'évoluer au sein ou en dehors de son entreprise.

Si ces caractéristiques des générations Y et Z ne sont pas spécifiques au vivier susceptible de s'orienter vers les métiers de l'enseignement, la mission considère important de les prendre en compte, tant pour les dispositifs de recrutement que pour l'accompagnement à l'entrée dans le métier et au parcours de carrière.

2.2. Un système d'enseignement mal connu

Les effectifs de jeunes en formation par la voie scolaire dans l'enseignement agricole représentent 2% du total des jeunes scolarisés. Sa position dans le paysage éducatif est donc peu visible, et la campagne massive de communication « L'aventure du vivant », lancée lors du salon international de l'agriculture 2019, a pour cible principale les jeunes et leurs familles susceptibles d'être intéressés par une scolarisation dans l'enseignement agricole.

Les entretiens conduits par la mission avec des agents contractuels, ainsi que le questionnaire qui leur a été adressé montrent qu'hormis le cas minoritaire où ils ont fait tout ou partie de leurs études dans un établissement d'enseignement agricole, ils y sont arrivés à la faveur d'une recherche d'emploi non ciblée, et sans connaître les caractéristiques spécifiques de ce système éducatif. Il ressort néanmoins des entretiens que, malgré des griefs liés à la qualité de leur accueil, ils lui reconnaissent des avantages, notamment comparativement à l'Éducation nationale pour ceux qui y avaient eu une expérience précédente.

Les entretiens avec les étudiants stagiaires rencontrés à l'ENSFEA, en majorité « faux externes », c'est-à-dire déjà en fonction dans l'enseignement agricole au moment où ils ont passé le concours, convergent vers les mêmes observations.

Les sources d'information apparaissent diverses, comme le montre la tableau n° 3. Parmi elles, figure en premier lieu la recherche personnelle par internet. La visibilité sur ce vecteur d'information des métiers de l'enseignement agricole et des voies de recrutement apparaît donc essentielle. Diverses sources d'information sont disponibles, et notamment :

- Une rubrique « découvrir le métier d'enseignant dans l'enseignement agricole sur le site de l'ENSFEA, qui comprend notamment une fiche recto-verso élaborée avec la DGER ;
- Une page consacrée à l'enseignement agricole sur le site « devenirenseignant.gouv.fr » ;
- Une information sur les concours enseignants sur les sites chlorofil.fr, et concours.agriculture.gouv.fr et agriculture.gouv.fr, mais sans que l'accès à cette information soit immédiat et optimal.

Pour amplifier l'information sur les concours offerts au titre de la session 2024, le SRH du MASA a repoussé les dates limites d'inscription et, en lien avec la direction de la communication (DICOM), a publié une « brève », diffusée sur les sites institutionnels de la fonction publique et relayée par 300 acteurs de l'emploi public « Devenir professeur en lycée agricole ».

Ces initiatives méritent d'être saluées, même si elles ne permettent pas d'atteindre tous les viviers potentiels. Il ressort en particulier qu'aucune information spécifique n'est délivrée aux étudiants en formation de master MEEF dans les Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (INSPE), potentiels candidats pour les concours d'enseignants de l'enseignement agricole dans les disciplines générales.

Tableau n° 3 : Sources d'information sur les emplois d'enseignant dans l'enseignement agricole

Sources	Agents contractuels	Stagiaires ENSFEA
Parents ou membres de la famille	17,8%	30,0%
Amis	17,8%	15,0%
Médias	3,7%	-
Services et personnels d'orientation	10,7%	5,0%
Documentation personnelle par internet, salons	39,3%	40,0%
Autre	10,7%	10,0%
Total	100,0%	100,0%

Base : 89 contractuels et 69 enseignants stagiaires de l'ENSFEA

2.3. Des modalités de recrutement insuffisamment adaptées aux viviers potentiels

2.3.1. Une logique de concours académiques peu adaptée au vivier des professionnels en reconversion

Au-delà du problème d'attractivité de l'enseignement agricole, c'est son système de concours qui est mis en cause. Ses formats et contenus sont jugés trop académiques et peu adaptés à l'évaluation des compétences professionnelles. Initialement pensés pour favoriser l'égal accès aux emplois publics, force est de constater que les concours n'ont pas pleinement atteint cet objectif. Ces concours apparaissent peu attractifs pour les professionnels qui souhaiteraient engager une reconversion professionnelle, dotés de compétences reconnues dans leur domaine d'activité. Ces derniers évoquent souvent la difficulté des concours en raison de leur haut niveau d'exigence académique. Pourtant, ces professionnels constituent un vivier intéressant pour répondre aux défis de l'enseignement agricole et présentent certains atouts : une expertise de terrain, une culture de l'entrepreneuriat, un engagement et une logique pragmatique.

La question n'est pas de supprimer les concours, mais de les adapter et les rendre compatibles avec la diversité des parcours, en y incluant des options spécifiques ou en organisant des concours distincts. Il conviendrait ensuite d'accompagner ces professionnels et de les former. « *En Finlande, les enseignants sont recrutés, en partie sur les résultats qu'ils ont obtenus, mais également sur la base d'entretiens individuels destinés à détecter les candidats qui ont la vocation. Ils sont en outre mis en situation, afin de tester leurs capacités à enseigner* »³⁰. On voit combien ce système de recrutement se différencie du concours français, où seules les compétences académiques sont évaluées pour décider de l'admission.

2.3.2. Un recours aux ingénieurs peu encouragé

Comme indiqué dans le § 1.2.2, la présence d'ingénieurs enseignants appartenant aux corps des IPEF et des IAE est en voie de raréfaction. Cette possibilité est désormais fermée pour les IPEF, mais quelques postes restent proposés dans l'enseignement agricole aux IAE sortant d'école. Si une certaine priorité est donnée aux postes de directions (exploitations agricoles ou CFA-CFPPA),

³⁰ Éric Charbonnier, analyste à l'OCDE, lors d'une audition à l'Assemblée nationale en décembre 2012

des postes de chefs de projet³¹ leur sont également proposés. Ces postes de première affectation devraient être de nature à créer une appétence pour l'enseignement agricole et inciter les ingénieurs à y revenir, y compris en y exerçant pour partie un service d'enseignement. Cependant, ils sont difficiles à pourvoir, principalement du fait de la différence conséquente de régime indemnitaire entre les IAE affectés dans un établissement d'enseignement et les IAE affectés en service déconcentré. Ainsi l'indemnité fonctions, sujétions et expertise (IFSE) servie aux IAE stagiaires est de 2000 euros dans l'enseignement et 9000 euros dans les services déconcentrés. Les différences, de l'ordre de 2000 à 8000 euros selon les fonctions exercées, persistent dans la suite de carrière au détriment de ceux étant affectés dans le secteur de l'enseignement³².

Des ingénieurs n'étant pas dans les corps de fonctionnaires peuvent également accéder aux métiers de l'enseignement, par la voie des concours de PCEA ou de PLPA. Cependant, ce vivier potentiel n'est pas spécifiquement informé, repéré et accompagné vers ce choix professionnel. Seules quelques actions ponctuelles non pérennes visant une double diplomation master MEEF/diplôme d'ingénieur ont été mises en œuvre entre l'ENSFEA et les écoles d'ingénieur voisines, l'ENSAT³³ et l'école d'ingénieurs de Purpan.

2.3.3. Une diminution du nombre de candidats aux concours enseignants en partie liée à la mastérisation

La réforme de la mastérisation³⁴ et ses effets ont contribué à accentuer la crise du recrutement en entraînant une diminution mécanique du vivier de recrutement, en générant un coût financier d'une année d'études supplémentaire et en mettant en exergue la concurrence d'autres débouchés au niveau bac +5. Selon la Fondation Jean-Jaurès³⁵, cette réforme a conduit à une diminution du nombre de candidats aux concours enseignants de l'ordre de 40% depuis sa mise en œuvre en 2011. Selon la même source, la réforme a aussi conduit les personnes les plus fragiles socialement et qui n'avaient pas les moyens de poursuivre des études en master à ne plus passer ces concours. Dans son livre³⁶ publié en 2018, Jean-Michel Blanquer, l'ancien ministre de l'Éducation nationale, affirmait aussi que la mastérisation n'a pas eu tous les effets escomptés.

En Angleterre, en Suède et aux Pays Bas où les recrutements des enseignants se font aussi au niveau master, on rencontre les mêmes difficultés.

La question qui se pose est donc celle de la place du concours. Ce dernier n'a cessé de changer de place, passant du niveau licence à la fin du master 1, puis à la fin du master 2. Le ministre actuel de

³¹ Le dispositif consiste à affecter en sortie d'école un(e) jeune ingénieur(e) au sein d'un établissement public d'enseignement technique agricole pour mener à bien un projet partenarial préalablement défini au sein des équipes concernées et sélectionné au niveau national

³² Note de service SG/SRH/SDCAR/2023-411 du 27/06/2023 : règles de gestion relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicables à certains corps et statuts d'emploi affectés au MASA

³³ École nationale supérieure agronomique de Toulouse.

³⁴ Élévation du niveau de recrutement des enseignants à bac +5

³⁵ Fondation reconnue d'utilité publique qui est à la fois un think tank, un acteur de terrain et un centre d'histoire, mobilisant les pouvoirs publics, les politiques et les experts.

³⁶ Jean-Michel BLANQUER : « Construisons ensemble l'École de la confiance », Édition Odile Jacob, 2018

L'Éducation nationale veut placer le concours de professeur des écoles et des professeurs des lycées professionnels à bac+3, suivi de deux années de professionnalisation rémunérée. Cette idée du concours de recrutement en fin de licence n'est pas nouvelle ; elle est déjà mise en œuvre dans l'enseignement agricole pour les disciplines professionnelles.

Les candidats peuvent également se présenter au troisième concours s'ils justifient pendant une durée de 5 ans au moins, d'une ou plusieurs activités professionnelles, en dehors de l'enseignement. Aucune condition de titre ou diplôme n'est exigée.

Mais la position du concours ne va pas tout régler. Pour les concours à venir, le MASA a prolongé de trois semaines les inscriptions aux concours externes jusqu'au vendredi 20 novembre 2023, face au manque de candidats. Le nombre d'inscrits au final a augmenté de 50% par rapport à la date initiale de fin d'inscription aux concours qui était fixée au 30/10/2023 et de 32% par rapport à 2022. Cette action a eu un effet positif sur les inscriptions.

2.3.4. Un parcours incomplet pour les Bac +2

Le vivier représenté par les étudiants issus de brevet de technicien supérieur agricole (BTSA) peut être intéressant pour alimenter les disciplines professionnelles. Ces étudiants acquièrent en effet au cours de leur scolarité des compétences qui conjuguent, dans leur spécialité, savoirs théorique et savoirs faire pratiques. Ils ont par ailleurs l'avantage de connaître le contexte de l'enseignement agricole, où ils ont suivi tout ou partie de leur scolarité. Dans les disciplines professionnelles, ces étudiants n'acquièrent cependant la capacité de se présenter au concours externe qu'après avoir cinq années d'expérience professionnelle.

Il n'existe actuellement pas de dispositif organisé de repérage, d'accompagnement et de fidélisation des étudiants potentiellement intéressés. Or, la réalité de l'intérêt porté à l'enseignement par certains de ces diplômés est attestée par leur recrutement régulier en qualité d'agents contractuels d'établissement. La possibilité de les conduire vers un parcours diplômant (à bac +3, puis, le cas échéant bac +5) préparatoire aux métiers de l'enseignement mérite donc d'être étudiée³⁷.

2.4. Une entrée dans le métier, insuffisamment sécurisée

2.4.1. Des CDD d'un an qui génèrent de l'incertitude chez les contractuels et qui ne favorisent pas leur projection dans le métier

Pour répondre à la pénurie d'enseignants titulaires, des contractuels sont recrutés pour enseigner sans concours, ni certification. Les profils et statuts sont divers. Recrutés à partir d'un bac + 2³⁸, ce

³⁷ En 2002 a été réactivé un dispositif de pré-recrutement à l'Éducation nationale qui avait fonctionné avec succès dans les années 80 : il s'agit du « cycle préparatoire » : deux années rémunérées pour des BTS voulant acquérir une licence universitaire et se mettre au niveau du concours dans certaines spécialités déficitaires de l'enseignement professionnel (200 emplois ont été créés au budget de 2002). Ce dispositif pourrait être développé en fonction de l'évolution des besoins dans les prochaines années, préconisaient Françoise Cros et Jean-Pierre Obin dans leur rapport « attirer, former et retenir des enseignants de qualité », OCDE, avril 2003.

³⁸ Par dérogation, dans des spécialités professionnelles dans lesquelles le recrutement par concours est ouvert aux candidats possédant un BTSA ou un DUT et justifiant de cinq années de pratique professionnelle ou d'enseignement de cette pratique et dans les spécialités pour lesquelles il n'existe pas de diplôme supérieur au niveau 4 et dans lesquelles le recrutement par concours est ouvert

sont des étudiants à la recherche d'une première expérience, des personnes en reconversion professionnelle ou simplement intéressées par l'enseignement. Aujourd'hui, les contractuels sont environ 2000 et forment 27 % du corps professoral. Diverses difficultés sont régulièrement dénoncées par les représentants des personnels et ont été soulignées lors des entretiens de la mission avec des agents contractuels : contrats à durée déterminée remis en cause chaque année³⁹, flexibilité contrainte⁴⁰, valorisation salariale incomplète⁴¹, délais de paiement parfois longs, affectations entraînant pour certains de grandes difficultés, notamment du fait de changements d'établissements récurrents⁴², recrutements parfois peu regardants sur les compétences disciplinaires pour des postes en tension, formation insuffisante et décalée dans le temps pour une première prise de poste, absence d'accompagnement obligatoire par des tuteurs, etc.

Les contrats de travail des enseignants non titulaires leur permettent difficilement une projection vers l'avenir. L'apport de ces personnels au fonctionnement des établissements publics est désormais pourtant indispensable et mérite d'envisager une véritable reconnaissance de leurs missions et la mise en œuvre d'un réel accompagnement.

2.4.2. L'appréhension de la mobilité géographique, susceptible de décourager des vocations

L'attractivité du métier d'enseignant est impactée dès lors que des lauréats aux concours sont affectés pour leur premier poste, et parfois pour plusieurs années, trop loin de leur famille ou de leurs centres d'intérêts matériels et moraux ; ils vivent très mal cette séparation, surtout lorsqu'il s'agit d'une reconversion après avoir exercé un autre métier. Être éloigné ou séparé de son conjoint ou de ses enfants, ne pas pouvoir suivre sa compagne ou son compagnon lorsqu'un changement professionnel intervient dans sa vie, ne pas pouvoir s'occuper d'un parent dépendant... sont autant de difficultés liées aux processus d'affectation et de mobilité, qui font l'objet de saisines adressées au médiateur de l'enseignement agricole. Ces éléments peuvent avoir des répercussions sur la carrière des agents (mise en disponibilité, arrêts de travail répétitifs...), mais aussi sur l'équilibre du système d'enseignement (manque d'attractivité, démissions...).

aux candidats justifiant de sept années d'une pratique professionnelle ou d'enseignement d'une telle pratique et d'un diplôme de niveau 4.

³⁹ Les périodes de CDD sont limitées à six ans sans interruption. Ensuite, on peut en principe bénéficier d'un CDI. Or, beaucoup de ces enseignants contractuels n'arrivent pas à engranger les six années d'ancienneté et à les justifier auprès du ministère qui les emploie.

⁴⁰ La première phase de la procédure nationale d'affectation des enseignants contractuels est prioritairement consacrée au réemploi des ACEN en CDI et au renouvellement/maintien sur place des ACEN en CDD, en fonction de l'évolution de la carte des emplois à la rentrée scolaire (fermeture du poste actuel, ouverture de nouveaux postes à la rentrée), sachant qu'il est possible qu'un poste fasse l'objet de plusieurs candidatures.

⁴¹ La dernière revalorisation salariale date de 2018. Elle s'est traduite par la mise en place d'une nouvelle grille permettant un gain indiciaire pour chaque catégorie en particulier au niveau des premiers échelons ainsi que des durées d'échelons réduites à 3 ans pour les échelons supérieurs. L'objectif poursuivi est de permettre de renforcer l'attractivité des postes pour les agents contractuels de l'enseignement (cf. note de service SG/SRH/SDCAR/2018-730 du 26/09/2018).

⁴² Les contractuels qui changent d'établissement doivent généralement trouver un logement dans l'urgence, ce qui peut avoir des répercussions évidentes sur leur vie de famille.

Le refus de la mobilité est une évolution sociologique saisissante qui s'exprime chez les lauréats de concours, comme chez les contractuels. Avec l'entrée plus tardive dans le métier, les projets personnels sont aussi plus prégnants (vie en couple, enfants, acquisition d'un logement...). La mobilité imposée par le mouvement national est souvent considérée comme décourageante, voire très contraignante pour passer les concours, surtout si elle n'est ni préparée, ni accompagnée, ni valorisée dans la carrière par l'administration.

2.4.3. Un système d'affectation complexe qui manque de visibilité

Le dispositif de mobilité et d'affectation des enseignants est un système complexe conduit en plusieurs étapes :

- 1- La campagne de mobilité des personnels stagiaires néo-titulaires, titulaires et agents contractuels à durée indéterminée (CDI)⁴³ ;
- 2- La phase d'affectation des personnels contractuels sur moyens permanents n'étant pas en CDI, destinée au positionnement des agents déjà sous contrat lors de l'année scolaire qui souhaitent un renouvellement de leur contrat⁴⁴ ;
- 3- La campagne de recrutement des personnels contractuels sur des postes restés vacants suite aux différentes étapes⁴⁵

La première étape se déroule du mois de janvier, où se déroule la phase d'inscription, à fin avril, où s'achève la publication des résultats. Il est en particulier spécifié que les enseignants stagiaires en cours de titularisation doivent obligatoirement participer à cette phase de mobilité. Les affectations sont déterminées selon un barème publié en annexe de la note de service.

La deuxième phase se déroule de mai (saisie des demandes) à début juin (publication des résultats). Certains postes proposés lors de cette phase sont identifiés comme prioritaires pour les lauréats de concours, et leur sont proposés après publication des résultats de ces concours.

La troisième étape est enclenchée mi-juin. Les propositions de recrutement émanent directement des directeurs d'établissements. Les dossiers complets des agents proposés à l'embauche doivent être transmis par les établissements aux SRFD, qui doivent les transférer au bureau gestionnaire du SRH, le bureau des contractuels (BPCO), pour mi-août au plus tard.

Cette présentation succincte des procédures d'affectation appelle les remarques suivantes :

- Le caractère précoce de l'enclenchement de la première phase induit des incertitudes sur les postes réellement vacants (prise de fonction sur des postes de direction et d'inspecteur notamment), et accentue la nécessité d'ajustements ultérieurs, pris en compte dans les phases suivantes ;
- En corollaire, le calendrier des trois étapes induit un caractère tardif de la phase de recrutement de nouveaux agents contractuels ;
- Les postes offerts aux lauréats de concours sont affichés tardivement, et il est laborieux de trouver les informations y afférentes sur le site du ministère.

Pour les candidats potentiels et les lauréats des concours, du fait notamment de la concurrence avec l'Éducation nationale dont le réseau d'établissement est plus dense, l'incertitude sur la

⁴³ Pour la rentrée scolaire 2023 : note de service SG/SRH/SDCAR/2023-28 du 12 janvier 2023

⁴⁴ Pour la rentrée scolaire 2023 : note de service SG/SRH/SDCAR/2023-302 du 4 mai 2023

⁴⁵ Pour la rentrée scolaire 2023 : note de service DGER/SDEDC/2023-388 du 15 juin 2023

localisation des postes peut constituer un sujet de renoncement, ou un facteur de choix en faveur de l'Éducation nationale pour ceux qui sont lauréats des deux concours.

Pour les agents contractuels, le recrutement tardif, conjugué à la lenteur induite par les différentes étapes de la procédure, est susceptible de conduire à des abandons, du fait des incertitudes et du sentiment d'insécurité qui peuvent en résulter (temps de préparation et d'accompagnement réduit ou inexistant).

2.4.4. Une formation initiale insuffisamment adaptée aux différents viviers

La formation initiale des enseignants stagiaires est définie en application d'un cadre réglementaire qui émane des décrets statutaires. Les modalités de cette formation sont déclinées dans une note de service annuelle⁴⁶. Elles sont distinctes selon les types d'accès au métier (concours externe, interne, liste d'aptitude). Elles s'imposent sans tenir compte du parcours et de l'expérience antérieurs. En particulier, l'expérience très fréquente des lauréats au concours externe dans le domaine de l'enseignement⁴⁷ n'est pas prise en compte pour un aménagement ou une individualisation du parcours. Il ressort des entretiens de la mission avec les enseignants stagiaires que cette situation peut conduire à une mauvaise appréciation sur la formation et à un sentiment de perte de temps.

Une attention particulière doit également être portée aux agents contractuels (cf. § 2.4.5 et 3.1.2)

2.4.5. Des conditions d'accueil inégales dans les établissements

Une vigilance toute particulière doit être accordée aux enseignants stagiaires, contractuels et néo-titulaires nouvellement nommés. La qualité de l'accueil prédétermine la réussite de leur intégration dans l'établissement. Elle conditionne une insertion de qualité pour l'agent nouvellement recruté dans l'enseignement agricole et son appropriation de la culture de l'établissement et des missions de l'enseignement agricole. Une prise de fonction réussie dépend également de l'installation matérielle de l'agent.

Dans ce registre, l'importance du rôle et de la responsabilité des chefs d'établissement est à réaffirmer : accueil, information, soutien, valorisation, création de dynamique d'équipes, repérage d'enseignants ayant quelques années d'ancienneté comme accompagnateurs, etc.

Les conditions d'accueil et d'exercice du métier varient d'un établissement à un autre en fonction de l'implication de l'équipe éducative. Il faut souligner à quel point les contextes scolaires sont différenciés en fonction des publics, des conditions d'enseignement et d'accueil, de la constitution des équipes.

Certains établissements font de l'accueil des nouveaux arrivants un axe prioritaire de leur projet d'établissement. Il s'agit de créer un sentiment d'appartenance à l'institution à tous ses niveaux : tout agent nouvellement nommé bénéficie d'une présentation du contexte de l'établissement, faisant ressortir quelques indicateurs phares, les points de vigilance, mais aussi les points d'appui (ressources humaines, organisationnelles et matérielles). Il est destinataire également de tous les documents qui peuvent lui permettre de mieux connaître son milieu professionnel, qu'il s'agisse de

⁴⁶ Pour l'année 2023-2024 : Note de service SG/SRH/SDCAR/2023-432 du 6 juillet 2023

⁴⁷ En 2023, l'ensemble des lauréats du concours externe étaient de « faux externes », déjà ACEN dans l'enseignement agricole ou ayant eu une expérience à l'Éducation nationale

documents constitués (projet d'établissement, présentation de l'établissement, règlement intérieur...) ou de documents spécialement élaborés à son usage, par exemple, le livret d'accueil. Parfois, des personnes ressources sont identifiées dans l'établissement (tuteurs) pour venir en aide au nouvel enseignant. Ce sont des ressources de proximité, dans une position de pair, rapidement sollicitables, en cas de besoin.

Dans d'autres cas, les nouveaux arrivants sont livrés à eux-mêmes et ont de réelles difficultés à s'adapter au fonctionnement de l'établissement et à s'intégrer au sein d'une équipe pédagogique constituée. « *La France fait partie des pays de l'Union européenne où les enseignants collaborent le moins entre eux* ». ⁴⁸

La France fait partie aussi des pays européens où les enseignants stagiaires bénéficient d'un tutorat, d'un temps de l'enseignement réduit et d'un co-enseignement avec des enseignants expérimentés. Toutefois, cet accompagnement reste limité et centré sur l'année de stage. Les néo-titulaires et les contractuels sont exclus de ce dispositif, qui relève plus de l'autonomie de chaque établissement.

2.5. Un accompagnement insuffisant en cours de carrière

2.5.1. Un faible recours des enseignants à la formation continue

Le développement professionnel des enseignants, via la formation continue, constitue un facteur d'attractivité, dans la mesure où il permet un accompagnement des enseignants pour faire face aux évolutions du métier ou de leur discipline, le développement de nouvelles compétences, voire un élément facilitateur pour accéder à une « seconde carrière ».

Or, sans disposer de données spécifiques à ce sujet pour l'enseignement agricole, il apparaît que les enseignants du second degré en France suivent en moyenne 3 jours de formation par an, alors que la moyenne des pays de l'OCDE est de 9 jours. 93% des enseignants expriment cependant fortement un besoin de formation⁴⁹. Les programmes et les modalités de formation proposées ne semblent donc pas en totale adéquation avec la demande et les besoins⁵⁰.

⁴⁸ Rapport du Sénat sur les conditions de travail des enseignants en Europe – op.cit.

⁴⁹ Enquête BVA commanditée par le réseau CANOPE

⁵⁰ Au colloque « Quels professeurs au XXI^e siècle » qui s'est tenu le 1^{er} décembre 2020, dans le cadre du "Grenelle", Franck Ramus, professeur de sciences cognitives à l'École normale supérieure, a caractérisé la formation continue des enseignants ainsi :

- un faible engagement des enseignants dans la formation continue, par manque de temps, à cause de l'inadéquation de l'offre avec les besoins, etc. ;
- aucun objectif concret de la formation continue ;
- des formations trop courtes ;
- aucune certification de ce qu'on y acquiert ;
- trop peu de liens avec les recherches ;
- trop de temps consacré aux formations liées aux réformes.

2.5.2. Des possibilités très restreintes pour réaliser une seconde carrière

Les perspectives de mobilité, internes ou externes au MASA, n'apparaissent pas clairement aux enseignants et encore moins aux candidats potentiellement intéressés par la carrière d'enseignant. Or, cette absence de débouchés peut être un élément dissuasif pour des candidats freinés par l'idée de s'engager pour quarante-trois années dans une carrière uniforme (cf. §2.1.3).

Il existe un dispositif « seconde carrière des enseignants »⁵¹, afin de les aider à réorienter leurs carrières vers l'une des trois fonctions publiques : fonction publique de l'État, fonction publique des collectivités territoriales et des établissements publics à caractère administratif, fonction publique hospitalière. Un tel dispositif apparaît intéressant dans la mesure où il favorise la mobilité des enseignants à mi-carrière vers d'autres administrations, mais il n'a pas rencontré le succès escompté.

Les enseignants peuvent également accéder à des fonctions de direction dans les EPLEFPA et aux fonctions d'inspecteur de l'enseignement agricole. Ces débouchés sont toutefois limités quantitativement vu le nombre de postes ouverts tous les ans⁵².

Les détachements dans les corps d'IAE ou d'attaché d'administration sont limités et les demandes de mise en disponibilité sont difficiles à obtenir, compte tenu des nécessités de service.

En raison de la crise de recrutement des enseignants, la volonté de promouvoir les « secondes carrières » ne représente plus aujourd'hui une priorité ministérielle, la DGER préférant les garder dans le système éducatif.

3. LES LEVIERS ET PROPOSITIONS D'EVOLUTION

3.1. Des dispositifs de recrutement à adapter aux différents viviers

3.1.1. Des viviers de « néo-entrants » à cultiver

Au regard des analyses développées dans la partie 2, trois viviers potentiels peuvent être développés.

Concernant les ingénieurs, deux pistes peuvent être explorées. La première consiste à promouvoir et développer des « tiers temps enseignants » proposés aux IAE sortant d'école. Ce dispositif repose sur une décharge à un service d'enseignement pour conduire un projet développé par un EPLEFPA dans le cadre de ses missions d'animation des territoires et de développement, d'expérimentation et d'innovation, sélectionné dans le cadre d'un appel à projet annuel⁵³. L'intérêt

⁵¹ Ce dispositif, co-porté par le ministre de l'agriculture, est introduit par l'article 77 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Il prévoit notamment que les enseignants totalisant au moins quinze années d'enseignement peuvent être détachés sur des emplois des trois fonctions publiques pour une durée d'un an reconductible deux fois. Au terme d'une année, ils peuvent être intégrés dans leur nouvelle administration ou redevenir enseignants.

⁵² L'appel à candidatures sur les postes de direction sous statut et hors statut d'emploi restés vacants à la rentrée scolaire 2023 au sein des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLEFPA) ou en établissement public d'enseignement technique agricole (EPNA-EPEA) à l'issue de la campagne annuelle de mobilité (note de service DGER du 17/05/2023) proposait 35 postes d'encadrement. 70% de ces postes sont pourvus par des enseignants, soit à peine 25 postes par an.

⁵³ Pour 2023 : Note de service DGER/SDRICI/2023-67 du 30/01/2023

porté par les IAE à ces postes dépend cependant fortement de la convergence à mettre en œuvre entre les montants de RIFSEEP appliqués dans le secteur de l'enseignement et les services déconcentrés.

La deuxième piste concerne les ingénieurs non fonctionnaires, auxquels pourraient être proposés, s'ils sont intéressés par l'enseignement, des parcours de double diplomation⁵⁴ avec un master MEEF délivré par l'ENSFEA, préparatoire au concours externe, sur le modèle des initiatives déjà expérimentées avec l'ENSAT et l'école de Purpan, ou des doubles diplômes déjà existants à l'Institut agro⁵⁵ et Agroparitech⁵⁶.

Un autre vivier potentiel pour le recrutement au concours externe est représenté, pour les disciplines générales, par les étudiants en master MEEF dans les INSPE. Même si les effectifs ont tendance à diminuer, ils restent d'un volume élevé, susceptibles d'être intéressés par une double candidature, aux concours de l'Éducation nationale et ceux de l'enseignement agricole⁵⁷. Il apparaît donc important d'organiser une information ciblée et systématique vers ces étudiants, qui fait aujourd'hui défaut.

Enfin, pour les disciplines professionnelles, des actions ciblées destinées aux étudiants de BTSA méritent d'être mise en œuvre. À cette fin, quatre pistes méritent d'être explorées. La première consiste à aménager un parcours spécifique dans les classes passerelles agro/véto post BTSA et BTS nouvellement créées⁵⁸. Cette solution, déjà envisagée lors des travaux préparatoires à la création de ces classes, supposerait cependant de créer un véritable parcours spécifique préparatoire aux métiers de l'enseignement et permettant le passage du concours au niveau L3, puis l'accès en master MEEF, à côté de ceux existant pour l'accès aux écoles d'ingénieur et vétérinaire. Pour concrétiser cette solution, différents obstacles devraient cependant être levés : l'organisation d'un troisième parcours dans des classes à effectif déjà réduit ; l'attractivité et la pertinence d'une formation centrée sur les disciplines générales pour l'accès à des concours à caractère professionnel, la garantie d'un parcours alternatif pour ceux qui échoueraient au concours. D'autres pistes méritent donc d'être explorées. La deuxième piste résiderait dans un élargissement de la cible de la licence professionnelle, élaborée par l'ENSFEA en étroite collaboration avec l'Institut Agro Dijon, et actuellement en instance d'accréditation par le CNESERAAV. Cette formation, intitulée « Former et accompagner aux changements dans un contexte de transitions agricoles, environnementales et sociales » (FACTAES), visant les besoins de montée en compétence des formateurs CFA-CFPPA, pourrait être étendue pour être accessible à des étudiants issus de BTSA. La troisième piste reposerait sur une intégration aux réflexions actuellement en cours au ministère de l'Éducation nationale, où la contribution des INSPE vise à la mise en place d'un parcours

⁵⁴ La double diplomation permet d'obtenir deux diplômes distincts en cours de formation, souvent issus de deux établissements différents, tels qu'un diplôme d'ingénieur et un master.

⁵⁵ <https://www.institut-agro-rennes-angers.fr/formation/doubles-diplomes-et-accords/au-niveau-national>

⁵⁶ <https://www.agroparitech.fr/international/partenariats-internationaux/doubles-diplomes>

⁵⁷ En 2022-2023, pour le master MEEF second degré, 10300 inscrits en 1^{ère} année et 8800 en 2^{ème} année

⁵⁸ Arrêté du 2 novembre 2023 fixant le régime des études dans les classes mentionnées à l'article D 812-66 du code rural et de la pêche maritime et arrêté du 23 novembre 2023 fixant le programme des classes mentionnées à l'article D 812-66 du code rural et de la pêche maritime

professionnalisant complet dès le post-baccalauréat⁵⁹. Enfin, la quatrième piste se résumerait à étudier la possibilité d'un prérecrutement assorti d'un parcours de sensibilisation au métier d'enseignant et de préparation au concours pour les étudiants recrutés en « Bachelor Agro » prévu dans la loi d'orientation et d'avenir agricoles.

R1. Pour la DGER et le SRH : Mettre en place des mesures adaptées aux différents viviers de « néo entrants » potentiels : Alignement des régimes indemnitaires pour les IAE, en particulier pour les sortants d'école, et proposition de tiers temps, parcours de double diplomation pour les ingénieurs, information systématique pour les étudiants en master MEEF dans les INSPE, prérecrutement et parcours de formation adapté pour les Bac +2.

3.1.2. Fidéliser les enseignants contractuels et sécuriser leurs emplois

Dans un contexte de raréfaction des candidats aux concours, les enseignants contractuels deviennent une ressource essentielle pour le fonctionnement du système éducatif. Il est donc essentiel de caractériser les moyens nécessaires pour disposer d'un vivier d'enseignants expérimentés aux compétences reconnues, ayant vocation, pour ceux qui le souhaitent, à être titularisés.

Cela suppose la mise en œuvre d'actions spécifiques de fidélisation, de formation et d'accompagnement des personnels contractuels pour les amener au concours et à la titularisation. Il conviendrait à cet égard d'envisager, dans les disciplines en tension, un mode de recrutement dès le début par contrat pluriannuel, sous réserve de validation par l'inspection pédagogique.

Une fois le recrutement opéré, les enseignants contractuels bénéficient actuellement d'une formation d'adaptation à l'emploi selon leur parcours professionnel antérieur et, dans la mesure du possible, d'un accompagnement par un tuteur. La DGER a conçu un dispositif national d'accompagnement à la prise de fonction des nouveaux enseignants contractuels (TUTAC⁶⁰), qui vise à leur permettre d'avoir accès, dès leur prise de poste, aux informations nécessaires à l'exercice de leur nouveau métier. En complément de la prise en charge des nouveaux contractuels, les directeurs d'EPLEFPA sont invités à proposer un appui par un collègue expérimenté, sur la base du volontariat.

Ce parcours est conçu pour être suivi dès l'entrée en fonction du nouvel agent, mais aucune formation n'est prévue avant la prise de poste des contractuels. Les enseignants débutants sont confrontés au rite de passage des premiers jours de face à face qui sont déterminants pour la légitimité professionnelle. À l'instar de ce qui se pratique à l'Éducation nationale, notamment dans les académies en difficulté de recrutement, il serait utile d'anticiper le recrutement des contractuels et de proposer des contrats un mois avant la rentrée scolaire, ce qui permettrait aux agents

⁵⁹ Elsa Lang-Ripert, vice-présidente du réseau des INSPE in colloque CANOPE : « La formation professionnelle tout au long de la vie, facteur d'attractivité du métier d'enseignant ».

⁶⁰ Le dispositif TUTAC comporte quatre étapes :

- le parcours à distance «Accueil pour une prise de poste dans un EPL» ;
- le parcours national de formation à distance sur l'évaluation dans l'enseignement agricole et ses spécificités ;
- le regroupement régional de pairs ;
- les regroupements nationaux pédagogique et didactique pour les enseignants.

nouvellement recrutés une prise de contact avec leur établissement d'accueil et de bénéficier du premier module de TUTAC à distance, portant sur les connaissances de base (bien débiter avec un groupe d'apprenants et sur les spécificités et les missions qui incombent au nouvel arrivant).

R2. Recommandation adressée au SRH, la DGER et aux chefs d'établissement : Améliorer le recrutement, l'accueil et l'accompagnement des agents contractuels en leur proposant des contrats pluriannuels, notamment dans les disciplines en tension, en simplifiant la procédure de mobilité pour permettre un recrutement plus précoce, en renforçant leur formation à la prise de fonction et leur accueil dans leur établissement.

Toutefois, le recrutement au fil de l'eau des contractuels pour assurer les remplacements ne facilite effectivement pas ces actions de formation avant la prise de fonction.

Les enseignants contractuels ont la possibilité d'être titularisés par la voie des concours externes et internes. Le volume reste globalement faible vu la taille du vivier : la crainte de nombreux contractuels enseignants est de se soumettre à une mobilité géographique non souhaitée à la suite de la réussite des concours en dépit des mesures destinées à maintenir les lauréats des concours internes dans leur poste, dans la mesure du possible.

Pour les contractuels qui ne souhaitent pas être titularisés par la voie des concours, ils ont la possibilité de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée (CDI). Certains s'en accommodent en échange d'une plus grande stabilité géographique.

3.1.3. Développer dans certaines disciplines des formes de bivalence

Pour couvrir les besoins en enseignants dans certaines disciplines professionnelles, la mission préconise de développer des formes de bivalence. Cette dernière fait référence à la capacité d'un enseignant à intervenir dans au moins deux matières ou disciplines. Une des solutions existantes consiste à encourager les enseignants à développer une double compétence et la faire valider par l'inspection pédagogique. Pour accompagner ce dispositif, il est nécessaire de mettre en place des programmes de formation continue adaptés.

Cette idée d'évolution du modèle disciplinaire fait l'objet d'un des sept scénarios présentés par le Conseil supérieur des programmes (CSP) pour le second degré le 3 mars 2023 : En effet, il serait envisagé d'en venir à une bivalence instaurée dès la licence. Implicitement, il s'agit d'un axe d'évolution soutenu par le CSP, comme en témoigne l'étayage de la mention «Avantages de la bi-disciplinarité» : « *élargissement de la formation générale des enseignants permettant une approche pluridisciplinaire des phénomènes complexes* » ; « *facilitation de la prise en charge des dispositifs pluridisciplinaires existant dans l'enseignement scolaire, dont la prise en charge actuelle est compromise par la formation mono-disciplinaire des enseignants ; apport de souplesse au système pour l'organisation des services et les remplacements* ».

L'examen de la situation des enseignants en Europe montre que la plupart – à l'exception des enseignants espagnols – enseignent au moins deux disciplines (cf. annexe n° 17).

Au MASA, les PLPA d'enseignement général disposent déjà de concours bivalents tels que « mathématiques, physique-chimie », « lettres-histoire » ou « langues-lettres ». Cette bivalence pourrait être étendue aux disciplines techniques, dont le recrutement par concours est organisé pour le moment par option disciplinaire unique. Malgré cette spécificité, un nombre non négligeable d'enseignants techniques, notamment les contractuels, sont amenés à enseigner deux disciplines

techniques dans les lycées agricoles publics et privés, en fonction de leurs compétences. La mission CGAAER n° 20093 sur l'évaluation de la spécialisation disciplinaire des enseignants a identifié ces bivalences dans le public et le privé temps plein.

Dans l'enseignement agricole public, « Outre la bivalence Agronomie - Zootechnie, la mission a identifié les bivalences suivantes :

- Productions horticoles – Agronomie ;
- Aménagement paysager - Aménagement des espaces naturels ;
- Aménagement forestier - Aménagement des espaces naturels ;
- Économie sociale et familiale – Gestion ».

Dans l'enseignement agricole privé temps plein, « les associations de disciplines étant très nombreuses, la mission a recherché les bivalences comportant 2 disciplines techniques et concernant au moins 3 postes. Les bivalences ainsi identifiées (avec la discipline principale en premier) sont classées ci-dessous par ordre décroissant d'importance :

- Aménagement paysager – Agroéquipement ;
- Productions végétales – Agroéquipement ;
- Productions animales – Productions végétales ;
- Agroéquipement – Équipements hydrauliques ;
- GP IAA / Génie alimentaire - Biochimie microbiologie biotechnologie ;
- Agroéquipements – Aménagement paysager ;
- Productions horticoles – Agroéquipement ;
- Agroéquipement – Productions végétales ;
- Aménagement des espaces naturels – Aménagement paysager ;
- Aménagement des espaces naturels – Aménagements hydrauliques ».

Dans l'enseignement agricole privé, les cours d'agroéquipements sont fréquemment dispensés par des enseignants d'agronomie ou d'aménagement.

Favoriser la bivalence des PLPA dans les disciplines professionnelles apporterait plus de simplicité⁶¹ au système et consoliderait le nombre de postes ouverts aux concours et attirerait plus de candidats.

R3. Recommandation adressée à la DGER et au SRH : Étendre la bivalence aux PLPA pour les disciplines professionnelles.

3.1.4. Proposer des CDI et une formation adaptée pour les professionnels en reconversion

Comme indiqué dans la partie 2, les professionnels en reconversion après une période d'activité en entreprise privée constitue un vivier qui se développe. Ce vivier, qui présente notamment l'avantage d'une expérience pratique recherchée et utile pour les formations professionnelles dispensées dans l'enseignement agricole, apparaît à la mission comme important à cultiver. Or, si un dispositif spécifique, dit « troisième concours », est prévu dans les décrets statutaires, le recrutement par

⁶¹ Puisque la création d'un nouveau corps de professeurs bivalents, ainsi qu'une réforme statutaire seraient évitées.

cette voie apparaît peu fructueux⁶². Ce vivier de candidats apparaît en effet, d'une part, peu enclin à se présenter et réussir à des concours dont l'épreuve d'admissibilité reste de nature académique, et d'autre part à risquer les aléas d'une mobilité induite par la réussite aux concours, alors qu'il a une vie familiale installée.

C'est pourquoi, si les mesures présentées en §3.1.1 et §3.3.1 apparaissent particulièrement importantes et adaptées à ce type de public, d'autres dispositions apparaissent nécessaires pour les compléter.

En premier lieu, à l'instar des mesures mises en place au rectorat de Créteil, pourrait être instauré un travail en réseau avec France Travail, les organisations professionnelles agricoles et agroalimentaires et avec l'APECITA, afin de renforcer ou construire des réseaux de sensibilisation, de repérage et de diffusion d'information, au niveau national et au niveau régional.

En second lieu, en particulier pour des disciplines en tension ou des disciplines rares (agroéquipement, aquaculture, hippologie, ...), le recrutement par la voie contractuelle, sur une base pluriannuelle, pourrait être privilégié. Si les agents recrutés donnent satisfaction, ils pourraient alors être maintenus dans l'enseignement agricole, soit sous contrat à durée indéterminée, soit à la faveur des concours internes existants, soit en mettant en place des concours réservés, mieux adaptés à leurs domaines spécifiques.

Pour élargir les opportunités liées au concours interne, il conviendrait alors de supprimer les dispositions limitant la proportion de postes offerts à 50% du total des postes ouverts à l'ensemble des concours⁶³. L'instauration de concours réservés permettrait d'organiser des épreuves adaptées, prenant préférentiellement en compte l'expérience professionnelle, voire les rapports d'inspection déjà existants.

En outre, ces dispositions adaptées au vivier de professionnels en reconversion devraient être complétées par :

- La reprise de l'intégralité de l'expérience professionnelle pour le classement indiciaire, disposition dont la mise en place est en cours, qui doit connaître son achèvement et son application effective ;
- La mise en place de parcours de formation individualisés, tant pour les agents contractuels que pour les enseignants stagiaires.

R4. Favoriser le recrutement des professionnels en reconversion par l'organisation d'un travail en réseau avec France Travail et les organisations professionnelles, l'utilisation privilégiée de la voie contractuelle, notamment dans les disciplines rares et l'organisation de concours réservés

3.2. Promouvoir les revalorisations salariales et mettre en place des mesures d'incitation ciblées

Le niveau de salaire représente un enjeu important dans la perception de l'attractivité du métier d'enseignant et probablement un obstacle pour certains candidats potentiels. L'estimation du salaire

⁶² En 2020 : 17 candidats présents, 5 admis pour 16 postes offerts ; En 2021 : 14 candidats présents, 1 admis pour 10 postes offerts

⁶³ Article 20 du décret 92-778 relatif au statut particulier des professeurs certifiés de l'Éducation nationale ; article 4 du décret 90-90 du 24 janvier 1990 relatif au statut particulier des PLPA

perçu par le panel constitué par la mission semble ne pas avoir intégré les revalorisations salariales des enseignants intervenues courant 2023, présentées en annexe n° 18.

En effet, la rémunération moyenne des professeurs a augmenté de 258 euros net par mois, sans condition, entre avril 2022 et janvier 2024. Ces augmentations sont principalement dues à la hausse de la valeur du point d'indice de juillet 2022 (80 euros), celle de juillet 2023 (36 euros), la revalorisation « SOCLE »⁶⁴ (122 euros) et les cinq points d'indice majoré à partir de janvier 2024.

À ces augmentations sans contrepartie, s'ajoutent des rémunérations complémentaires liées à l'exercice de certaines missions comprises dans le PACTE au service des élèves⁶⁵. En fonction du nombre de tâches complémentaires accomplies, sur la base du volontariat, les enseignants peuvent donc augmenter encore de manière significative leurs revenus. La rémunération associée au PACTE prend la forme d'une nouvelle part de l'ISOE (dite part fonctionnelle) venant s'ajouter à la part fixe, attribuée à tous les agents, et à la part modulable, accordée aux professeurs principaux. Le « pacte » prend la forme de « briques » et chaque brique correspond à une rémunération de 1250 euros bruts annuels exonérés de cotisations sociales et d'impôts sur le revenu au même titre que les heures supplémentaires. Un agent peut cumuler trois briques (3750 euros bruts annuels) et jusqu'à six briques (7500 euros bruts annuels), si les briques correspondent à des missions déployées en faveur d'élèves de la voie professionnelle. Pour bénéficier de ces briques, un enseignant devra, en priorité, faire des remplacements de courte durée, participer à l'orientation et la découverte des formations de l'enseignement agricole et des métiers du vivant, assurer l'accompagnement des élèves à besoins particuliers, animer la relation école-entreprise et accompagner les transitions agroécologiques et climatiques.

Selon un communiqué de presse du MASA du 17/10/2023, « *Dans l'ensemble de l'enseignement public et privé agricole* :

- 58% des agents ont souscrit au moins à une des missions (briques) du PACTE;
- Au total, 65% des missions disponibles ont été attribuées ;
- Le remplacement de courte durée a été largement privilégié avec 28% des missions attribuées permettant de réduire significativement les heures non assurées face aux apprenants de l'enseignement agricole. »

Ce dispositif, même s'il divise la communauté éducative, mérite d'être promu auprès des personnes susceptibles d'écarter l'hypothèse de devenir enseignant par méconnaissance ou sous-évaluation du salaire d'un enseignant débutant.

Bien rémunérer les enseignants ne peut qu'être bénéfique pour rattraper un peu le retard avec les autres pays de l'OCDE. Toutefois, cela ne suffira pas⁶⁶. Au-delà des salaires, il existe plusieurs mesures incitatives que la mission a relevées dans d'autres pays de l'OCDE ou dans d'autres ministères et qui permettent d'attirer des enseignants. Voici quelques exemples :

⁶⁴ Doublement de l'indemnité de suivi et d'orientation (ISOE), soit 2550€ brut par an. En complément, la prime d'attractivité est aussi revalorisée pendant les 15 premières années de carrière (jusqu'à l'échelon 7 inclus).

⁶⁵ Cf. note de service DGER/SDEDC/2023-543 du 24/08/2023.

⁶⁶ En Allemagne, des rémunérations bien plus élevées qu'en France ne permettent pas à elles seules de résoudre le problème de l'attractivité et du vivier insuffisant.

En Angleterre et au Pays de Galles, les néo titulaires se voient accorder une prime pouvant aller jusqu'à 4000 £. Celle-ci est proportionnelle à la pénurie dans la discipline enseignée par le néo titulaire. De plus, lorsque celui-ci enseigne durant au moins 50% de son temps dans une matière où il existe une pénurie d'enseignants, son prêt étudiant peut-être remboursé.

En Estonie, Les meilleurs étudiants peuvent obtenir des bourses pour une formation initiale, d'une durée de 5 ans, aux métiers de l'enseignement et une aide financière est apportée aux enseignants débutants durant les trois premières années.

Le Royaume Uni et la Suède ont instauré des rémunérations différentes suivant les régions et leur attractivité pour endiguer la pénurie des enseignants. La piste des salaires sur mesure est aussi évoquée par le sénateur Gérard Longuet dans son rapport sur la crise d'attractivité du métier d'enseignant⁶⁷. Il suggère, par exemple, de payer davantage les professeurs des disciplines en tension. « *Il faudrait que l'Éducation nationale accepte l'idée de l'offre et de la demande* », plaide le sénateur qui précise aussi que le mécanisme actuel des primes supplémentaires dans les zones d'éducation prioritaire s'inscrit déjà dans cette logique. S'il paraît difficile juridiquement de différencier les salaires des fonctionnaires, cela pourrait s'appliquer aux contractuels, propose le rapport sénatorial qui recommande d'« *étudier les possibilités juridiques permettant de mettre en place une bonification de la rémunération pour les enseignants dans les disciplines et les territoires où le déficit de professeurs est le plus important* ».

À Singapour, les enseignants sont fortement encouragés à se former tout au long de leur carrière. Ils sont ainsi incités à poursuivre des études pour obtenir un diplôme plus élevé, notamment via des incitations financières comme le prêt à taux zéro ou financement total, une revalorisation salariale correspondant au niveau d'études visé, mais aussi par une flexibilité leur laissant la possibilité de suivre des cours. De plus, une grande attention est portée à leur volonté d'évolution de carrière. Trois voies leur sont proposées : enseignement, spécialisation dans un domaine éducatif, management d'équipe, et des formations continues de haut niveau, précises et ciblées leur sont proposées en conséquence. Les établissements dans lesquels les enseignants font des demandes de formation continue obtiennent des postes complémentaires.

À travers ces exemples, il ressort qu'il n'existe pas de solutions toutes faites, mais l'enseignement agricole peut s'en aspirer pour regagner en attractivité. La résolution du problème d'attractivité du métier d'enseignant passe par des approches multiformes.

3.3. Une entrée dans le métier à sécuriser

3.3.1. Proposer des dispositifs d'affectation plus flexibles

Le rapport du CNESCO⁶⁸ identifiait comme levier d'attractivité de « *proposer des dispositifs de mobilité géographique plus flexible* ». En effet, la crainte de la mobilité géographique ou d'une affectation géographique trop éloignée du domicile familial a bien été identifiée comme un frein majeur à l'inscription aux concours.

Les leviers pour y parvenir apparaissent cependant peu nombreux. En effet, les modalités d'organisation des concours et de nomination des fonctionnaires sont régies par le code général de

⁶⁷ Op.cit.

⁶⁸ Op.cit.

la fonction publique. Le cadre fixé induit que, pour la fonction publique d'État, les candidats inscrits sur la liste principale sont nommés sur l'un des postes offerts au concours, et que la validité de la liste complémentaire cesse automatiquement à la date du début des épreuves du concours suivant, ou au plus tard deux ans après avoir été établie⁶⁹. Les lauréats sont aussitôt nommés fonctionnaires stagiaires. Seuls quelques cas précisément définis permettent un report de stage d'un an au plus (état de grossesse, service militaire,...)⁷⁰. Il en résulte qu'en l'état actuel de cadre législatif et réglementaire, prolonger la durée de conservation du bénéfice du concours n'apparaît pas possible. En effet, seul un changement de cadre selon les modalités de recrutement dans la fonction publique territoriale, le permettrait⁷¹.

Le deuxième levier potentiel consisterait à réduire les limites géographiques des premières affectations, comme le proposait le CNESCO pour capter en particulier dans le vivier des professionnels en reconversion. Cette disposition pourrait s'appuyer sur l'organisation de concours nationaux à affectation locale, dont l'un des objectifs est de renforcer l'attractivité des concours en mobilisant des viviers dans une « *circonscription administrative* » déterminée, et donc en réduisant la zone d'affectation. Leur organisation est permise dans l'un ou l'autre des deux cas suivants :

- Lorsque l'autorité organisatrice du concours constate, dans des circonscriptions, des difficultés particulières à pourvoir les emplois relevant du corps concerné ;
- Lorsque l'intérêt du service justifie que l'organisation des concours dans le corps concerné ne soit pas déconcentrée, notamment en raison du faible volume de postes offerts.⁷²

Il apparaît à la mission que les concours d'enseignants de l'enseignement agricole peuvent répondre à ces conditions. Les corps pour lesquels l'organisation de ce type de concours est autorisée figurent dans un arrêté interministériel⁷³. Pour le ministère chargé de l'agriculture, n'y figure actuellement que le corps des techniciens supérieurs. Indépendamment de cette liste, ce type de concours est également prévu dans certains décrets statutaires.

Cette modalité, garantissant une affectation dans une relative proximité, selon la taille des circonscriptions administratives définies, pourrait être utilement expérimentée, a minima pour certaines disciplines en tension.

R5. Recommandation adressée au SRH : Expérimenter l'organisation de concours nationaux à affectation locale pour le recrutement des enseignants de l'enseignement agricole

3.3.2. Protéger les débuts de carrière

Le début de carrière est une période cruciale pour le développement professionnel et personnel des enseignants, où ils acquièrent et développent leurs compétences pédagogiques et construisent leur identité professionnelle. C'est une période où les enseignants débutants sont confrontés à de

⁶⁹ Article L325-36 du code de la fonction publique

⁷⁰ Décret 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires de l'État

⁷¹ Les lauréats des concours sont inscrits sur une liste d'aptitude dont le bénéfice est conservé pendant quatre ans.

⁷² Article L325-23 du code général de la fonction publique et décret 2020-121 du 13 février 2020 relatif à l'organisation de concours nationaux à affectation locale pour le recrutement de fonctionnaires de l'État

⁷³ Arrêté du 11 septembre 2020

nombreux défis et pressions, tels que la gestion de classe, la planification des séquences pédagogiques, l'évaluation des élèves... et ont besoin de soutien et d'accompagnement pour réduire leur stress et leur isolement et réussir dans leur carrière. Des enseignants bien préparés et soutenus sont plus susceptibles de fournir un enseignement de qualité et avoir de meilleurs résultats avec leurs élèves.

Ainsi de nombreux pays comme l'Irlande, la Croatie ou l'Autriche ont pris la décision de protéger les premières années en les titularisant sur des postes jugés moins difficiles. Outre cette protection, des enseignants tuteurs sont nommés pour les aider dans leurs tâches pédagogiques au sein de l'établissement où ils ont pris fonction.

Dans d'autres pays, des programmes de mentorat ont été développés. C'est le cas de 13 pays européens (Angleterre, Autriche, Allemagne, Pays-Bas, Norvège, Ecosse...). Certains de ces programmes suivent, pendant deux ou trois ans, les enseignants stagiaires et néo titulaires. Ils peuvent prévoir une décharge de service pour les nouveaux enseignants ainsi que pour leurs tuteurs, et une formation spécifique.

En Ecosse par exemple, les temps de cours des néo titulaires sont limités à 70% du temps normal obligatoire ; les 30% restant étant consacrés à leur développement professionnel. Les « mentors », pour leur part, ont une décharge horaire de 3h30, afin de pouvoir aider les néo titulaires dans leur intégration et leur développement professionnel.

À Singapour, après une formation initiale très solide, les programmes d'accompagnement ont une double forme. Au niveau national, les néo titulaires bénéficient d'une formation spécifique les familiarisant avec les valeurs, les principes, les convictions et les attitudes de la profession. Au niveau de l'établissement, ils bénéficient du soutien des professeurs expérimentés qui les forment sur les aspects pratiques.

Cette tendance est encline à se généraliser chez nos voisins européens, c'est même une recommandation de l'Union Européenne adressée aux pays membres. La mission préconise de suivre ces orientations bénéfiques pour renforcer l'attractivité du métier.

3.4. Un parcours de carrière à conforter

3.4.1. Faciliter l'accompagnement des reconversions en cours de carrière

La tendance des jeunes générations à ne pas souhaiter s'engager dans un emploi sur le long terme et à refuser les logiques d'enfermement doit être prise en compte. Le ministère des Armées intègre déjà activement cette réalité à son recrutement, en ne signant avec les jeunes que pour quelques années et en travaillant d'emblée avec eux sur leur reconversion post-contrat.

Il apparaît important de faciliter, tout au long du parcours, des passerelles permettant aux enseignants de bifurquer vers d'autres carrières, s'ils le souhaitent. La mise en place des rendez-vous de carrière⁷⁴ peut y contribuer. C'est un temps dédié pour porter un regard sur une période de vie professionnelle, à des moments où il semble pertinent de faire le point sur le chemin parcouru professionnellement. Il s'agit d'un temps d'échange sur les compétences acquises et sur les perspectives d'évolution professionnelle, qui doit être mieux valorisé.

⁷⁴ Cf. note de service SG/SRH/SDCAR/2019-490 relative à la mise en place des rendez-vous de carrière des personnels enseignants et d'éducation à compter de la rentrée scolaire 2019.

Offrir des opportunités de seconde carrière pour les enseignants qui le souhaitent peut aussi contribuer à retenir les enseignants expérimentés en offrant des options de reconversion plutôt que de les perdre complètement du périmètre du ministère. Ceci peut également permettre de valoriser l'expérience et les compétences des enseignants dans d'autres domaines, ce qui peut être bénéfique à la fois pour les individus et pour le système dans son ensemble.

La formation continue demeure le principal levier pour permettre aux enseignants d'acquérir de nouvelles compétences et de se préparer à une seconde carrière s'ils le souhaitent. Ces programmes de formation peuvent être orientés sur des domaines tels que le management, la gestion, les nouvelles technologies ou d'autres compétences transférables.

Fournir des services de conseil en carrière pour les enseignants en quête d'une mobilité professionnelle pourrait faire partie des missions confiées aux ingénieurs et inspecteurs généraux d'appui aux personnes et aux structures (IGAPS), qui sont les mieux placés pour les aider à explorer des options de seconde carrière, à identifier leurs compétences transférables et à élaborer un plan d'action pour leur transition professionnelle. Le MASA peut également sensibiliser les enseignants aux opportunités de seconde carrière dans les autres services du ministère et en interministériel, en organisant des séminaires et des événements spécifiques. Cela peut inclure des témoignages d'anciens enseignants qui ont réussi leur transition professionnelle.

R6. Recommandation adressée au SRH et à la DGER : Faciliter la mobilité professionnelle ou la reconversion en cours de carrière, en s'appuyant sur le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS), en proposant des bilans de compétences et en utilisant le levier de la formation continue ou le congé de formation professionnelle, ainsi que le recours au détachement.

3.4.2. Agir sur la formation continue des enseignants pour leur permettre d'améliorer leurs pratiques professionnelles et développer de nouvelles compétences à valoriser dans leur parcours professionnel

Comme indiqué dans le § 2.5.1, les enseignants sont demandeurs de formation continue, tout en n'utilisant pas pleinement les dispositifs existants. Par ailleurs, la formation continue constitue un facteur d'attractivité pour les jeunes générations (voir § 2.1.3).

Afin de tenter de mieux répondre aux besoins, tant des individus, des établissements que de l'Institution, le ministère de l'Éducation nationale a instauré depuis 2022 des Écoles académiques de la formation continue, et un plan de développement de la formation continue a été lancé⁷⁵. Ce plan interroge notamment l'organisation des temps de formation, et ses modalités. La proximité et de l'adaptation au besoin du terrain (formations in situ ou au niveau d'un besoin de formation), l'équilibre entre distanciel et présentiel sont souvent identifiés comme des facteurs de réussite du

⁷⁵ « Réinventer les contenus et les formats de formation, réinventer le temps de formation, réinventer la place de la formation dans l'évolution de carrière » : Gabriel Attal, Ministre de l'éducation nationale et de la Jeunesse, in colloque CANOPE : « La formation tout au long d la vie, facteur d'attractivité du métier d'enseignant ».

développement de la formation continue, qui doit, in fine, procéder d'une véritable « culture RH », encore insuffisamment développée.⁷⁶

La mission suggère d'actionner des leviers analogues pour l'enseignement agricole, en particulier en matière de formations de proximité et de diversification des outils de formation (distanciel, présentiel, MOOC, ...). Par ailleurs, l'adaptation de l'offre aux besoins individuels et collectifs devraient s'appuyer sur les rendez-vous de carrière mis en place depuis 2017⁷⁷, dont c'était l'un des objectifs (voir § 3.4.1).

3.5. Une politique de valorisation du métier et de communication à engager

3.5.1. Valoriser l'image des enseignants et engager une réflexion de fond sur leurs conditions de travail

Face à la pénurie mondiale d'enseignants, l'UNICEF, l'organisation internationale du Travail et l'Internationale de l'éducation organisent la journée mondiale des enseignants, qui a lieu le 5 octobre. À cette occasion, les directrices générales et directeur exécutif de ces organismes ont diffusé un message conjoint : « *Nous appelons les pays à faire en sorte que l'enseignement devienne partout une profession plus attrayante et valorisée, où les enseignants sont appréciés, écoutés et soutenus de manière adéquate pour répondre aux besoins de chaque apprenant. Des mesures audacieuses seront nécessaires si nous voulons remédier au déclin actuel et réussir à accroître le nombre d'enseignants* ». ⁷⁸

Cette mobilisation des instances internationales les plus prestigieuses montrent qu'il s'agit d'une cause mondiale, certes d'intensité diverse selon les régions du monde, l'importance de l'enjeu est universelle.

À cette fin, certains pays européens ont pris des initiatives de diverses natures, soit pour valoriser l'image des enseignants, soit pour améliorer leurs conditions de travail.

En Estonie, en Lituanie et en Finlande les réussites locales et nationales des enseignants sont médiatisées, avec des remises de récompenses pour les plus méritants. En Allemagne, dans le Land du Brandebourg, des cérémonies publiques sont organisées en l'honneur des nouveaux enseignants entrant en fonction et des enseignants prenant leur retraite, ainsi que l'attribution d'un prix public prestigieux à des projets menés par des enseignants avec leurs élèves.

Le rapport du Conseil national d'évaluation du système scolaire de 2016⁷⁹ préconisait différentes mesures pour valoriser l'image de l'enseignant auprès du grand public :

- Tutorat réalisé par les lycéens auprès des élèves en primaire ou en collège, sous la supervision d'enseignants, pour donner le goût de l'enseignement ;

⁷⁶ Valérie Cabuil, rectrice des hauts de France in colloque CANOPE : « La formation continue tout au long de la vie, facteur d'attractivité du métier d'enseignant ».

⁷⁷ Décret 2017-1031 du 10 mai 2017 modifiant divers décrets portant statut particulier des personnels enseignants et d'éducation du ministère chargé de l'agriculture

⁷⁸ Selon l'UNESCO, la pénurie d'enseignants dans le monde est évaluée à 44 millions pour atteindre l'objectif d'un enseignement primaire et secondaire pour tous d'ici 2030

⁷⁹ Op.cit.

- Opérations de communication grand public récurrentes ;
- Développement d'un réseau social d'échange entre les enseignants et leurs anciens élèves ;
- Formation de communication pour les enseignants afin de dialoguer efficacement avec les parents.

Concernant les conditions de travail, les leviers apparaissent multifactoriels, et rejoignent les éléments développés dans les chapitres précédents. En Finlande et en Norvège, un effort particulier a été fait en matière de formation continue, en instaurant au sein de chaque établissement scolaire des temps d'analyse de pratiques, basés sur la recherche-action. En Allemagne, l'accent a été mis sur le renforcement des équipes pédagogiques, en instaurant des temps de travail collectifs obligatoires hebdomadaires, pour permettre d'échanger. Cette mesure est également mise en œuvre en Belgique et au Danemark, pays où les chefs d'établissement disposent en outre d'une plus grande autonomie pour piloter en fonction des besoins et des aspirations des équipes pédagogiques. Des dispositifs de développement professionnel de l'enseignant sont privilégiés à Singapour.

Cependant, il ressort de différents rapports de l'Union européenne et de l'OCDE que les enseignants *« souffrent d'une crise d'identité et attendent une clarification de leurs missions et de leurs responsabilités qui pourrait rendre le métier d'enseignant plus attractif »*.⁸⁰ En outre, les entretiens conduits par la mission montrent un besoin de stabilité et une recherche de sens. Or, le référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation au sein de l'enseignement agricole date de 2016, et s'appuie sur celui arrêté par le ministère de l'Éducation nationale en 2013. Il apparaîtrait utile à la mission, dix ans après cette publication, compte tenu des évolutions sociétales majeures connues ces dernières années, de se réinterroger sur ce référentiel, d'en définir les priorités, et d'en déduire les mesures à prendre, notamment en matière de modalités de recrutement, de formation initiale et continue, et d'organisation du travail.

Ce chantier, de portée générale, ne pouvant pas être conduit de façon isolé dans le cadre de l'enseignement agricole, la mission ne formule pas de recommandation spécifique, mais préconise de s'associer aux réflexions en cas d'engagement dans ce sens de l'Éducation nationale.

3.5.2. Développer une politique de communication ambitieuse pour attirer à l'enseignement agricole des profils diversifiés

La mission a été frappée par la faiblesse de l'information et de la communication sur le métier d'enseignant au MASA. Il est absolument nécessaire que le ministère prenne la mesure des enjeux, à travers un message fort sur le métier d'enseignant, et en dégagant les moyens adaptés, comme ce qu'il a fait pour la campagne de communication « L'Aventure du vivant », à destination des élèves, avec comme support principal les réseaux sociaux.

Le ministère de l'Éducation nationale a lancé, dès le 15 juin 2023, une campagne de communication nationale avec pour slogan « Un professeur, ça change la vie pour toute la vie ». Cette campagne d'image vise à renforcer l'attractivité du métier d'enseignant, en donnant envie aux candidats potentiels d'exercer un métier porteur de sens. Les cibles de cette campagne sont les étudiants, mais aussi les salariés du secteur privé et du secteur public, ou des demandeurs d'emploi qui

⁸⁰ Alain Michel et Michèle Sellier, IGEN honoraires : L'attractivité du métier d'enseignant en Europe – État des lieux et perspectives, in Administration et Éducation 2014/4

souhaitent changer de métier ou reprendre une activité pour rejoindre les métiers de l'enseignement et donner un nouveau sens et un nouveau souffle à leur parcours professionnel. Cette campagne a été diffusée à la télévision, à la radio et en digital. Elle est largement relayée sur le site de l'Éducation nationale dédié au recrutement des enseignants⁸¹.

L'enseignement agricole a des atouts indéniables qui méritent d'être valorisés dans une large campagne de communication pour attirer les meilleurs profils :

- Le professeur de l'enseignement agricole peut compter sur des conditions de travail souvent plus confortables que dans les autres lycées. Il enseigne à des effectifs réduits et motivés au sein d'établissements de taille humaine ;
- L'enseignement agricole affiche les meilleurs taux de réussite et d'insertion professionnelle ;
- L'enseignement agricole s'est engagé depuis plusieurs années dans une démarche de transformation de l'agriculture vers la transition agroécologique. C'est un enseignement au cœur des grands enjeux d'aujourd'hui et de demain, avec des formations menant à des métiers tournés vers l'avenir, en lien avec les grandes préoccupations de notre société : l'alimentation, le bien-être animal, l'environnement, les territoires, le développement durable, le changement climatique et la transition énergétique...
- L'enseignement agricole se caractérise par une pédagogie innovante, ouverte sur le monde professionnel et l'international.

R7. Recommandation adressée à la DGER et à la DICOM : Mener une campagne de communication structurée et récurrente, afin de mieux faire connaître les aspects positifs du métier et les conditions favorables de son exercice dans l'enseignement agricole.

⁸¹ <https://www.devenirenseignant.gouv.fr/un-professeur-ca-change-la-vie-pour-toute-la-vie-1038>

CONCLUSION

La question du développement de l'intérêt pour le métier d'enseignant dans l'enseignement agricole s'inscrit dans un contexte général de baisse d'attractivité relevé au niveau mondial.

Dans l'enseignement agricole, cette baisse d'attractivité a pour conséquence une désaffection croissante des concours de recrutement et une augmentation du recours à des agents contractuels.

De nombreuses études, au niveau national et international, ont permis d'identifier les causes de cette désaffection. Ces causes ont été confirmées par la mission dans le périmètre de l'enseignement agricole. Elles imposent une approche systémique, intégrant l'ensemble de la chaîne recrutement, accompagnement à l'entrée dans le métier et parcours de carrière.

Leur analyse a permis de déterminer d'une part leur déclinaison spécifique dans cette composante du système éducatif français et d'autre part d'identifier les leviers qui peuvent y être actionnés pour inverser la tendance. Certains de ces leviers, de l'ordre de la revalorisation du métier aux yeux du grand public ou de l'évolution de dispositions réglementaires générales à la fonction publique, ne peuvent pas être actionnés à la seule initiative du ministère chargé de l'agriculture. D'autres, en revanche, mis en avant dans le présent rapport, peuvent s'appuyer sur les spécificités et les atouts certains d'un dispositif de formation original par ses missions, son fonctionnement et son cadre d'exercice.

Relever l'attractivité du métier d'enseignant requiert une mobilisation de tous les acteurs en responsabilité dans l'accompagnement des enseignants pour mieux les armer à l'exercice de ce métier, améliorer leurs conditions de travail et leur donner des ouvertures de carrière.

Signatures des auteurs

Mohamed AARABI

Philippe VINCENT

ANNEXES

Annexe 1. Lettre de mission



Cabinet du ministre

Paris, le 12 JUL. 2023

La Directrice de Cabinet du Ministre
de l'Agriculture et de la Souveraineté
alimentaire

à

Monsieur le Vice-Président du Conseil
Général de l'Alimentation, de l'Agriculture
et des Espaces Ruraux (CGAAER)

N/Réf : CI 847195

V/Réf :

Objet : Mission de conseil pour développer l'intérêt porté aux métiers de l'enseignement technique agricole.

PJ :

L'enseignement technique agricole dispose de spécificités favorisant la réussite des jeunes et une bonne insertion professionnelle. Il offre une large palette de formations qui préparent aux métiers de l'agriculture et de l'agroalimentaire, des services, de l'environnement et de l'aménagement de l'espace. Il constitue un levier essentiel pour la mise en œuvre des politiques publiques portées par le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire.

Pour répondre à ces enjeux, l'enseignement technique agricole doit pouvoir recruter des personnels motivés et compétents, aptes à s'adapter à ses spécificités et à nourrir sa capacité d'innovation, dans un contexte de fort renouvellement des générations, et d'une plus grande diversité d'origine socioprofessionnelle des élèves et étudiants.

Or, depuis plusieurs années, on assiste à une désaffection récurrente pour les postes d'enseignants, ne permettant pas de couvrir par la voie de concours l'ensemble des besoins. Ainsi, malgré un redressement vraisemblablement conjoncturel observé en 2020, le taux de couverture des postes offerts n'excède pas 75 % pour l'enseignement public et 50 % pour l'enseignement privé. À un niveau moindre, la couverture des postes offerts pour le concours interne (de l'ordre de 80 %) reste également insuffisante, malgré un vivier constitué essentiellement d'agents contractuels déjà en situation d'enseignement.

En parallèle, le recours au recrutement d'agents contractuels reste conséquent, avec pour certaines disciplines des difficultés significatives pour trouver des candidats de qualité et un turn-over important.

Ces constats sont à inscrire dans un contexte général de désaffection pour le métier d'enseignant, constaté également au Ministère chargé de l'éducation nationale.

...

Face à ce constat, pour tenter de pallier ces difficultés de recrutement dans l'enseignement agricole, diverses mesures ont été récemment mises en place :

- un plan pluriannuel de recrutement ;
- à l'occasion de la réforme du recrutement, dite de la maîtrise, mise en œuvre en 2023, la possibilité de recruter au niveau licence dans les disciplines professionnelles ;
- un plan d'action spécifique à la discipline « agroéquipements ».

En outre, la mission engagée par le CGAAER sur l'évolution de la spécialisation des enseignants prend en compte cette dimension. Enfin, l'application à l'enseignement agricole de la réforme du cursus de recrutement et de formation des enseignants intègre une diversification des parcours prenant en compte les besoins spécifiques.

Cependant, pour que ces différentes initiatives portent leurs fruits, j'ai décidé de confier au CGAAER une mission visant à identifier les freins aux candidatures et proposer les leviers permettant d'y remédier. Elle dégagera, notamment, des pistes d'actions permettant un élargissement du vivier, notamment par des diplômés du Brevet de Technicien Supérieur Agricole et des étudiants d'écoles d'ingénieur, ainsi qu'une dynamisation du troisième concours.

Elle appréhendera de façon systémique les différentes voies de recrutement, en analysant en particulier le vivier potentiel pour le concours interne représenté par les enseignants directement recrutés tant dans l'enseignement public que dans l'enseignement privé. L'impact potentiel que peuvent avoir les caractéristiques des bassins d'emploi sur la difficulté de recrutement pourra utilement être investigué.

La mission s'appuiera sur un parangonnage, réalisé tant dans le secteur de l'enseignement en France auprès du Ministère chargé de l'éducation nationale que dans des pays européens, ainsi qu'auprès de Ministères mettant en œuvre des campagnes actives de recrutement dans d'autres secteurs tels que ceux des Armées et de l'Intérieur.

Les missionnés établiront un document de cadrage de la mission qu'ils soumettront à ma validation avant d'engager leurs investigations. Compte tenu de l'ampleur des travaux à conduire, le rapport devra m'être remis dans un délai de 6 mois.

Valérie HATSCH

Annexe 2. Note de cadrage



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Mission de conseil pour développer l'intérêt porté aux métiers de l'enseignement technique agricole

Mission n° 23079

Note de cadrage

établie par

Mohamed AARABI

Inspecteur général

Philippe VINCENT

Inspecteur général

Septembre 2023

SOMMAIRE

1. CONTEXTE ET MOTIVATION	47
2. RAPPEL DE LA COMMANDE.....	48
3. CONTEXTUALISATION DE LA MISSION.....	48
4. OBJET ET PERIMETRE DE LA MISSION, EXCLUSIONS NOTOIRES	50
5. DOCUMENTATION DISPONIBLE.....	51
6. DEMARCHE ET PHASAGE, JALONS	52
6.1. Phases de travail	52
6.2. Méthodologie	53
7. PARTIES PRENANTES A RENCONTRER.....	54
8. SUIVI ET LIVRABLES.....	54
9. CALENDRIER D'EXECUTION	54
Annexe 1 : Lettre de mission	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées	81

Par un courrier du 20 juillet 2023, le Ministre de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire a confié au Conseil Général de l'Alimentation, de l'Agriculture et des Espaces Ruraux (CGAAER) une mission de conseil pour développer l'intérêt porté aux métiers de l'enseignement technique agricole.

Mohamed AARABI et Philippe VINCENT, inspecteurs généraux, ont été désignés pour conduire cette mission, sous la supervision d'Éric TISON, président de la sixième section du CGAAER.

1. CONTEXTE ET MOTIVATION

L'analyse des résultats des concours de recrutement met en lumière un problème général d'attractivité du métier d'enseignant, dans l'enseignement public comme dans l'enseignement privé à temps plein⁸² : les effectifs de candidats se présentant aux concours ne sont pas suffisants et au final, chaque année, de nombreux postes d'enseignants stagiaires ne sont pas pourvus faute de candidats. Par ailleurs, seulement 41% des inscrits en 2023 se sont présentés *in fine* au concours externe, un taux de déperdition particulièrement élevé.

Pour faire face aux pénuries de titulaires et couvrir les nombreux postes à temps incomplet⁸³, le recours du ministère aux contractuels (28% des enseignants pour le public⁸⁴) s'est fortement amplifié. Pour l'enseignement privé, le recrutement d'enseignants de 3^{ème} catégorie⁸⁵ reste également très conséquent.

Plusieurs rapports récents attribuaient le manque d'attrait pour la profession enseignante à différents facteurs : salaire relativement bas comparé à celui d'autres professions recrutant à un niveau master, un manque de reconnaissance, la considération accordée au statut social de l'enseignant est parfois négative, la perception d'un métier peu prestigieux, une entrée dans le métier peu sécurisée, des affectations contraintes et un dispositif de mobilité peu flexible,

⁸² Les établissements privés sous contrat sont quasiment tous affiliés à l'une des fédérations suivantes :

- l'Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation (UNMFREO) ;
- le Conseil national de l'enseignement agricole privé (CNEAP) ;
- l'Union nationale rurale d'éducation et de promotion (UNREP).

Le ministère en charge de l'agriculture a contractualisé avec :

- environ 200 établissements privés du temps plein, affiliés en grande partie au CNEAP et à l'UNREP ;
- près de 400 établissements privés du rythme approprié, dont une très large majorité de maisons familiales rurales (UNMFREO) et une vingtaine d'établissements affiliés à l'UNREP.

⁸³ Les postes correspondant à moins de 70% de temps de travail ne peuvent pas être pourvus par des titulaires

⁸⁴ Les enseignants du ministère de l'agriculture affectés dans les établissements privés temps plein sont des agents contractuels de droit public. Ils ne sont pas fonctionnaires, mais ne sont pas non plus des contractuels comme les ACEN et les ACER de l'enseignement agricole public. Le décret 89-406 du 20 juin 1989 régit leur statut.

⁸⁵ Les enseignants contractuels en CDI de droit public sont classés en 4 catégories :

- Catégorie 1 : recrutement sur titre en justifiant d'un diplôme de l'École nationale du génie rural, des eaux et des forêts (AgroParisTech) ou d'un diplôme d'ingénieur complété par un doctorat ou d'une agrégation ;
- Catégorie 2 : recrutement sur concours avec un niveau de diplôme requis de niveau II, soit un master ;
- Catégorie 3 : recrutement sur titre avec un niveau de diplôme requis de niveau II ;
- Catégorie 4 : recrutement sur concours avec un niveau de diplôme requis de niveau II, soit un master.

un accompagnement ponctuel des nouveaux enseignants (néotitulaires et contractuels), des possibilités très restreintes pour réaliser une seconde carrière...

Il s'agit donc d'atteindre des objectifs quantitatifs en recrutant un nombre suffisant d'enseignants, mais aussi des objectifs qualitatifs dans le recrutement, afin de déployer dans toutes les disciplines et sur tous les territoires, des enseignants compétents et formés pour faire face aux grands défis éducatifs de notre ministère.

2. RAPPEL DE LA COMMANDE

La mission est chargée d'établir un état des lieux du recrutement et de l'attractivité des métiers de l'enseignement technique agricole, d'en analyser l'évolution, d'identifier les freins éventuels au recrutement dans ces métiers, d'en comprendre les ressorts et de proposer les leviers permettant d'y remédier. Elle étudiera la mise en œuvre et les impacts des diverses mesures récemment mises en place (voir § 6.1.2), et des réformes statutaires⁸⁶ sur le recrutement des personnels enseignants.

Elle proposera des pistes d'actions destinées à renforcer et stabiliser les équipes pédagogiques, notamment en matière d'information sur ces métiers, de repérage et d'accompagnement des candidats potentiels, de formation initiale et continue des personnels enseignants, d'élargissement du vivier et de valorisation de ces fonctions dans les parcours professionnels.

Des comparaisons internationales seront mobilisées par la mission pour comprendre les politiques d'attractivité menées dans les autres pays de l'OCDE pour attirer à la fois davantage de candidats et les meilleurs profils.

La mission s'appuiera également sur un parangonnage pour identifier ce qui se fait de mieux dans le domaine du recrutement dans d'autres ministères chargés de l'éducation nationale, des Armées et de l'Intérieur.

3. CONTEXTUALISATION DE LA MISSION

Longtemps épargnée par les pénuries d'enseignants qui sévissent depuis plusieurs années dans la plupart des pays européens, la France connaît aujourd'hui de sérieuses difficultés de recrutement dans l'enseignement secondaire. Le métier d'enseignant n'est donc plus comme il se disait il y a quelques décennies « le plus beau métier du monde » car il n'attire plus les nouvelles générations autant qu'il le faudrait.

L'enseignement technique agricole n'échappe pas à cette crise de recrutement. Si ce phénomène n'est pas nouveau, l'année 2022 en a marqué une profonde aggravation, confirmée en 2023. On assiste en effet à une désaffection récurrente pour les postes

⁸⁶ Évolution des niveaux de recrutement en particulier

d'enseignants, ne permettant pas de couvrir par la voie du concours l'ensemble des besoins⁸⁷. En 2023, le MASA a ouvert 28 concours de recrutement de personnels enseignants et d'éducation, dont 14 concours internes et 14 concours externes, pour un total de 184 postes répartis comme suit :

- 109 postes dans l'enseignement agricole public ;
- 67 postes dans l'enseignement agricole privé ;
- 8 postes dans l'enseignement maritime.

Le taux de couverture des postes offerts n'a pas excédé 50%. Malgré un redressement conjoncturel en 2020, la tendance est à la dégradation de la situation.

- 48% pour les concours internes (contre 57% en 2022, 73% en 2021 et 82% en 2020) ;
- 44% pour les concours externes (contre 52% en 2022, 66% en 2021 et 87% en 2020).

Ces difficultés de recrutement se traduisent par un recours croissant aux enseignants contractuels⁸⁸ (2300 postes⁸⁹ publiés chaque année par BPCO). Cette situation s'explique par :

- La forte baisse du nombre de candidats aux concours externes, principales voies d'accès à l'enseignement technique agricole, avec une forte déperdition entre le nombre de candidats inscrits et le nombre de candidats présents (sur 377 candidats inscrits en 2023, 157 se sont présentés aux épreuves écrites d'admissibilité en 2023). Cette érosion est plus forte que celle observée en 2022 (-58% contre -33%) ;
- La nécessité de pourvoir des postes qui ne peuvent pas être occupés par des titulaires : postes permanents à temps incomplets et postes d'ajustement.

Certaines sections sont plus en tension que d'autres : parmi les sections ouvertes en 2023, l'agroéquipement, les productions végétales, l'hippologie, l'anglais-lettres, et la physique-chimie sont particulièrement touchées.

Les résultats de l'ensemble des concours de la session 2023 et les comparaisons avec les sessions précédentes, illustrent la perte d'attractivité des concours enseignants. Seuls huit concours internes et externes sur les 28 affichent une couverture de postes ouverts de 100%, soit moins d'un tiers.

Tous concours confondus, le taux moyen de postes pourvus est de 46% (85 admis sur liste principale sur 184 postes ouverts). Le recours aux admis sur liste complémentaire est susceptible de porter ce taux au maximum à 58%.

Ces éléments de contexte sont devenus structurels. Le manque d'attractivité pour les métiers enseignants figure désormais au rang de problème prioritaire à résoudre et justifie cette mission. Il apparaît ainsi utile de procéder à un recensement précis des causes possibles de

⁸⁷ Source : bilan des concours de recrutement des personnels enseignants et d'éducation de l'enseignement agricole – session 2023.

⁸⁸ Les contractuels représentent 28% du personnel enseignant dans les établissements publics.

⁸⁹ Besoins permanents (ACEN) et besoins occasionnels (ACER), à temps complet ou incomplet.

la baisse d'intérêt pour le métier d'enseignant et d'identifier les pistes d'amélioration possibles de la situation, avec un objectif de pragmatisme et d'opérationnalité.

4. OBJET ET PERIMETRE DE LA MISSION, EXCLUSIONS NOTOIRES

Soucieuse d'apporter une valeur ajoutée à ses analyses sur une question ayant déjà fait l'objet de nombreux rapports et notes (cf. partie 5), la mission s'attachera :

- à fonder ses constats et analyses sur la base des données statistiques fournies par la direction générale de l'enseignement et de la recherche (sous-direction des établissements et des compétences ; inspection de l'enseignement agricole) et par le service des ressources humaines du MASA (bureau de gestion des personnels enseignants et des personnels de la filière formation-recherche -BE2FR- ; bureau de gestion des personnels contractuels -BPCO- ; bureau des concours et des examens professionnels), mais aussi sur des observations qui seront effectuées sur place et sur pièces dans deux régions : Occitanie et Normandie (EPLEFPA, ENSFEA, INSPé). Il a semblé aussi intéressant à la mission d'enquêter auprès d'un échantillon de contractuels⁹⁰ récemment recrutés par le ministère sur des postes vacants, auprès des enseignants stagiaires, ainsi que des étudiants inscrits en master MEEF à l'ENSFEA, sur la base d'un questionnaire portant sur leur représentation du métier de l'enseignement et sur les raisons qu'ils avaient de le choisir. La mission s'est attachée également à entendre les présidents des jurys de concours d'enseignants ouverts en 2023.

Concernant le périmètre de ses investigations, la mission observera :

- La situation du recrutement dans toutes les disciplines, en se centrant sur les situations les plus problématiques (disciplines en tension).
- Les viviers de candidats aux concours de recrutement.

Elle va aussi examiner attentivement les viviers de contractuels et les questionnements relatifs à leur recrutement, intimement lié aux recrutements dans les disciplines déficitaires.

La mission ne va pas s'engager dans une réflexion et une recension portant sur les multiples analyses sociologiques qui ont pu être formulées sur cette question, concernant le ministère de l'éducation nationale et les autres systèmes éducatifs européens. L'essentiel de nos analyses portera sur les causes et les pistes d'évolution relevant de l'action propre du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (MASA).

Il convient de préciser que la mission se concentrera sur l'enseignement agricole public et sur l'enseignement agricole privé temps plein. Elle exclut de ses investigations les personnels

⁹⁰ Contractuels en regroupement TUTAC (Tutorat des Agents Contractuels) à Castelnaudary – octobre 2023

d'éducation (les CPE ne sont pas concernés par cette crise d'attractivité) et les enseignants payés sur budget des EPLEFPA (CFA et CFPPA).

Enfin, la mission s'attachera à établir un état des lieux des solutions ayant déjà pu être expérimentées par le ministère de l'éducation nationale ou d'autres ministères comme celui des Armées ou de l'Intérieur, mais aussi par d'autres systèmes éducatifs des pays membres de l'OCDE.

5. DOCUMENTATION DISPONIBLE

La démarche méthodologique s'est appuyée sur un certain nombre de sources documentaires et statistiques :

Rapports CGAAER :

- Évaluation de la spécialisation disciplinaire des enseignants - mars 2022.
- La formation continue des enseignants de l'enseignement agricole public – avril 2017.

Rapports IGEN-IGAENR :

- L'accompagnement des personnels en académie dans le cadre de la GRH de proximité – février 2019.
- De la gestion quantitative à la gestion qualitative des enseignants – octobre 2018.

Rapports de la Cour des comptes :

- Devenir enseignant : la formation initiale et le recrutement des enseignants des premier et second degrés – février 2023.
- Le recours croissant aux personnels contractuels : un enjeu désormais significatif pour l'éducation nationale – mars 2018.
- Gérer les enseignants autrement : une réforme qui reste à faire – octobre 2017.

Rapports de jury concours interne et externe PCEA et PLPA 2023, 2022 et 2021.

Rapports de la médiatrice de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur :

- 2022 – Apprendre à vivre ensemble.
- 2021 – Renouer le dialogue.
- 2020 – Favoriser le bien-être pour la réussite de chacun.

Rapports du médiateur de l'enseignement agricole technique et supérieur – 2022, 2021, 2020.

Rapport du Sénat :

- Rapport d'information fait au nom de la commission des finances sur la comparaison européenne des conditions de travail et de la rémunération des enseignants – juin 2022.

Rapport du Conseil national d'évaluation du système scolaire (CNESCO) :

- Attractivité du métier d'enseignant : état des lieux et perspectives – novembre 2016.

Rapports Eurydice (réseau européen sur les systèmes éducatifs) :

- Teachers in Europe : careers, development and well-being – mars 2021.
- Les carrières enseignantes en Europe : accès, progression et soutien – janvier 2018.

Rapport de la Dares et France Stratégie :

- Les métiers en 2030 – mars 2022.

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) :

- L'Europe de l'éducation en chiffres – édition 2022.

Textes réglementaires :

- Décret n°90-90 du 24 janvier 1990 relatif au statut particulier des professeurs de lycée professionnel agricole.
- Décret n°92-778 du 3 août 1992 relatif au statut particulier des professeurs certifiés de l'enseignement agricole.
- Décret 89-406 du 20 juin 1989, régissant le statut des contractuels de l'État dans l'enseignement agricole privé.
- Décret n° 2023-808 du 22 août 2023 modifiant le décret n° 94-50 du 12 janvier 1994 instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants.
- Décret n° 2023-841 du 30 août 2023 modifiant certaines dispositions statutaires applicables aux personnels enseignants, d'éducation et de documentation relevant du ministre chargé de l'agriculture.
- Note de service DGER/SDEDC/2023-543 du 24/08/2023 relative à la mise en œuvre du Pacte enseignant.
- Note de service SG/SRH/SDDPRS/2023-106 du 10/02/2023, relative au nombre de places offertes aux concours externes et internes de recrutement dans le corps des PCEA et d'accès à la 2^{ème} catégorie des emplois de professeur des établissements d'enseignement agricole privé au titre de la session 2023.
- Note de service SG/SRH/SDDPRS/2023-107 du 10/02/2023, relative au nombre de places offertes aux concours externes et internes de recrutement dans le corps des PLPA et d'accès à la 4^{ème} catégorie des emplois de professeur des établissements d'enseignement agricole privé au titre de la session 2023.

Plusieurs articles issus de revues de presse.

6. DEMARCHE ET PHASAGE, JALONS

La démarche retenue conjugue trois approches :

- Une étude documentaire et statistique (rapports, statistiques, textes réglementaires, articles de presse...)
- Une série d'entretiens auprès des acteurs concernés (DGER, SRH du MASA, DRH des ministères de l'éducation nationale, des Armées, de l'Intérieur, CNEAP, UNREP, partenaires sociaux...).
- Des visites dans deux régions, pour échanger directement avec les acteurs de terrain (DRAAF, ENSFEA, INSPé, EPLEFPA, lycées privés ...).

6.1. Phases de travail

6.1.1. État des lieux

L'état des lieux des personnels concernés portera sur une période fixée à 5 ans (de 2019 à 2023) pour rendre compte des évolutions en matière de recrutement. La période retenue n'est

certes pas suffisante pour saisir des inflexions ou des ruptures, mais nous permet de collecter des données fiables et détaillées, issues de RenoiRH⁹¹.

Les données statistiques fournies par la DGER et le SRH du MASA, qui devront permettre d'analyser l'évolution du recrutement et l'attractivité des métiers d'enseignant, porteront sur :

- le nombre d'enseignants titulaires (PCEA et PLPA) par discipline (public) ;
- le nombre d'enseignants contractuels par discipline (public et privé) ;
- la pyramide des âges des enseignants ;
- la proportion hommes/femmes dans le 2nd degré ;
- le nombre de ruptures conventionnelles et taux de démission des enseignants ;
- le taux de démission des contractuels ;
- le nombre de candidats inscrits aux concours par discipline et par corps ;
- le vivier des candidats, notamment le profil des personnes recrutées ;
- le nombre de postes au concours par spécialité et nombre de postes pourvus (ratios candidats/postes, taux de sélection des concours, écart entre le nombre de postes créés et nombre de postes pourvus) ;
- le nombre d'enseignants détachés sur un autre poste de la fonction publique (pour mesurer les possibilités de réaliser une « seconde carrière »).

6.1.2. Les actions en place et les attentes du terrain

Pour tenter de pallier les difficultés de recrutement dans l'enseignement agricole, le MASA a récemment mis en place diverses mesures :

- Un plan pluriannuel de recrutement des enseignants ;
- La possibilité de recruter au niveau licence dans les disciplines professionnelles ;
- Un plan d'action spécifique à la discipline « agroéquipement ».

La mission sera amenée à s'assurer de la mise en œuvre de ces mesures et en apprécier les premiers effets.

6.2. Méthodologie

La mission a établi la liste des parties prenantes à rencontrer. Celle-ci reste évolutive ; elle pourra être enrichie au cours de la mission. Les échanges sont conduits sous forme d'entretiens semi-directifs ou libres.

La mission s'efforcera de traiter les points suivants :

- état des lieux de l'attractivité des métiers de l'enseignement et évolution du recrutement dans l'enseignement agricole public et privé temps plein ;

⁹¹2019 correspond à la date de mise en place de RenoiRH, nouveau système d'information de gestion des ressources humaines au MASA. Il a pour vocation de couvrir l'ensemble de la zone fonctionnelle RH, de la gestion administrative à la pré-liquidation de la paye, en conformité avec les outils de la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP). RenoiRH comprend donc les fonctions socles, complétées par la formation continue, la gestion des moyens, de la mobilité, un moteur de calcul des indemnités, la gestion des temps et activités ainsi qu'un portail agent.

- analyse des causes possibles de la désaffection pour le métier d'enseignant ;
- leviers pour améliorer progressivement la situation, en s'appuyant sur des politiques publiques d'attractivité qui ont été menées dans d'autres ministères ou dans quelques pays de l'OCDE.

7. PARTIES PRENANTES A RENCONTRER

La mission a prévu de rencontrer les parties prenantes suivantes :

- Les services de la DGER en charge de l'enseignement technique ;
- l'inspection de l'enseignement agricole ;
- le SRH du MASA;
- des présidents de jurys de concours de recrutement d'enseignants titulaires ;
- l'ENSFEA ;
- des directeurs d'EPLEFPA ;
- les fédérations de l'enseignement privé à temps plein ;
- le représentant du collectif des CSRFD ;
- le représentant de l'union nationale des associations de l'enseignement agricole public (UNAEAP) ;
- les partenaires sociaux ;
- la direction des ressources humaines du MENJS ;
- la direction des ressources humaines du ministère des Armées ;
- la direction des ressources humaines du ministère l'intérieur et des Outre-mer.

Pour le parangonnage interministériel, la mission se cordonnera avec les deux autres missions RH du CGAAER en cours⁹².

Des entretiens complémentaires pourront avoir lieu s'ils apparaissent utiles en cours de mission.

8. SUIVI ET LIVRABLES

Un suivi est assuré par le président de la 6^{ème} section « Gestion publique et réforme de l'État » du CGAAER.

Le livrable prend la forme d'un rapport établi par les deux missionnés. Le Ministre décide de l'opportunité et des modalités de diffusion du rapport.

9. CALENDRIER D'EXECUTION

Les missionnés se sont réunis pour la première fois le 12 septembre 2023 et les entretiens ont débuté le 19 septembre avec la DGER, y compris l'IEA, et le 26 septembre avec le SRH du MASA. La période de juillet à début septembre a été consacrée entre autres à la lecture de la

⁹² Une mission sur les outils à mettre en œuvre pour développer une véritable GEPEC et une mission concernant l'attractivité des métiers au MASA.

documentation disponible.

- Fin septembre _ début octobre 2023 : élaboration et validation de la note de cadrage.
- Octobre – novembre 2023 : entretiens avec les présidents de jurys de recrutement, l'ENSFEA, l'INSPé, des directeurs d'EPLEFPA, les directions des ressources humaines d'autres ministères, représentants institutionnels de l'enseignement agricole public et privé.
- Mi-novembre 2023 : point d'étape avec la DGER et le SRH du MASA.
- Novembre-décembre 2023 : rédaction et ultimes entretiens avec les parties prenantes et les partenaires sociaux.
- 15 Janvier 2024 : remise du rapport.

Annexe 3. Organisation de l'enseignement technique agricole en quatre familles

L'enseignement agricole public est organisé en établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole (EPLEFPA). Chaque EPLEFPA regroupe plusieurs centres constitutifs, qui peuvent être implantés sur plusieurs sites :

- un ou plusieurs lycées : lycée d'enseignement général et technologique agricole (LEGTA) ou lycée professionnel agricole (LPA) ;
- un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (CFA) ;
- un ou plusieurs centres de formation professionnelle et de promotion agricole (CFPPA) ;
- un ou plusieurs ateliers technologiques ou exploitations agricoles.

L'enseignement agricole privé se compose d'établissements gérés par des associations ou organismes affiliés à trois principales fédérations, et pratiquant deux types d'enseignement, à « temps plein » ou en alternance :

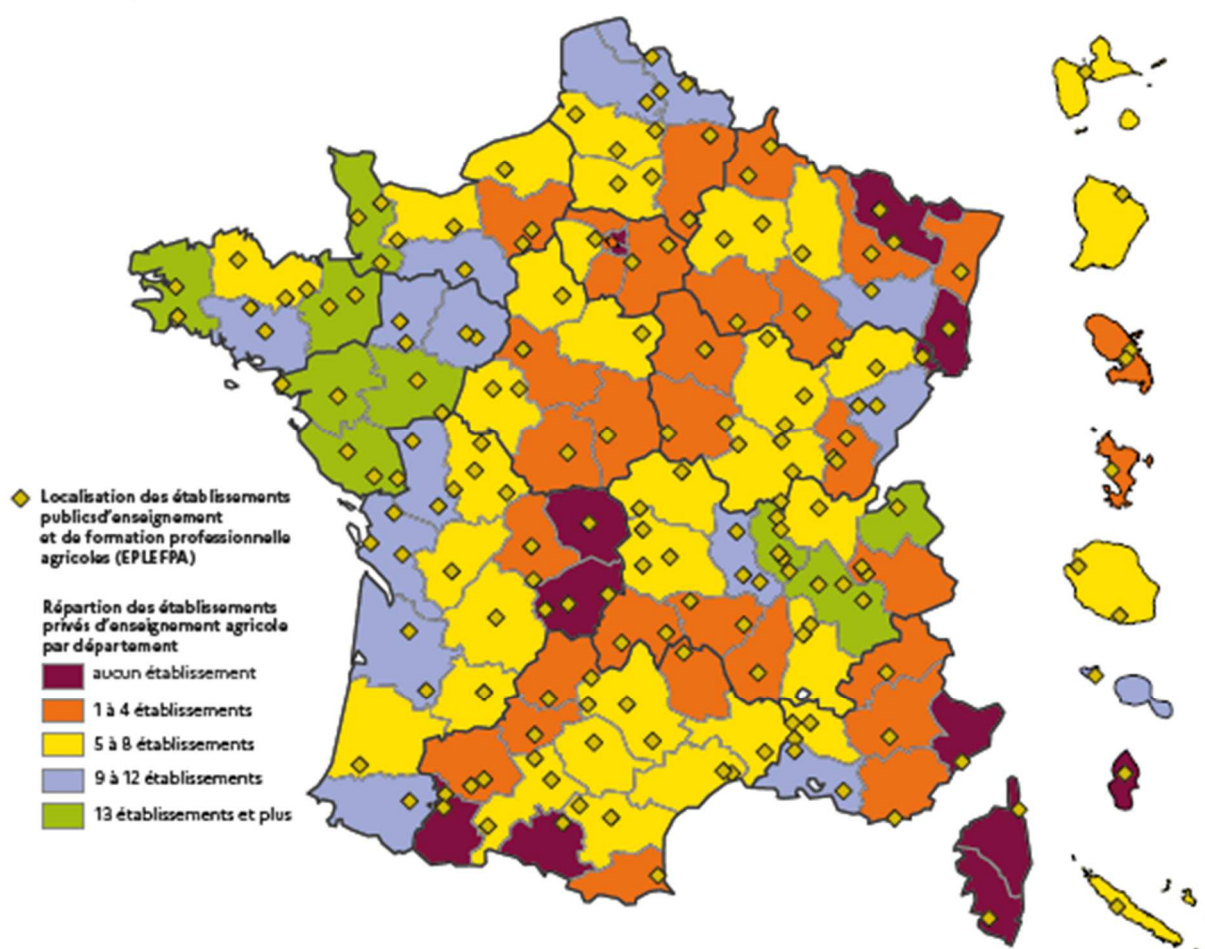
- le Conseil national de l'enseignement agricole privé (CNEAP) fédère les établissements agricoles confessionnels (lycées, centres d'adultes, CFA ou unités de formation par apprentissage), qui dispensent, en formation initiale, un enseignement « à temps plein », comme dans l'enseignement public ;

- l'Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et de formation (UNMFREO) regroupe trois types d'associations (les Maisons familiales rurales, les Instituts ruraux et les Centres de formation et de promotion, pour la formation continue) ; ils dispensent un enseignement dit « à rythme approprié », faisant alterner deux semaines de formation à la MFR et deux semaines de formation en entreprise ;

- le réseau des établissements (lycées agricoles, centres de formation professionnelle continue, centres d'apprentissage) affiliés à l'Union nationale rurale d'éducation et de promotion (UNREP) est constitué d'organismes gestionnaires autonomes d'origines très différents (chambres d'agriculture, chambres de commerce, collectivités territoriales, associations ou fondations reconnues d'utilité publique, comme la Fondation des orphelins d'Auteuil) ; ses établissements scolaires fonctionnent soit à temps plein, soit en alternance.

Annexe 4. Localisation des établissements publics et privés d'enseignement agricole par département

Enseignement technique



Annexe 5. Les enseignants en 2023-2024

	Effectifs				Age moyen		
	Total	Répartition par corps/cat.	Femmes	Part des femmes	Femmes	Hommes	Ensemble
Enseignants dans le public	6068	100%	3391	55,90%	50	49,3	49,7
dont : professeurs de chaire sup.	4	0,1%	3	75,0%	50,3	47	48,7
professeurs agrégés	136	2,2%	57	41,9%	48,8	46,6	47,7
PCEA	3127	51,5%	1866	59,7%	50,1	51,3	50,7
PLPA	2704	44,6%	1430	52,9%	50,1	50,9	50,5
PEPS	97	1,6%	35	36,1%	50,7	50,8	50,7
Enseignants dans le privé	4990	100%	3053	61,20%	46	47	46,5
1ère catégorie*	52	1,0%	28	53,8%	48	51,7	49,8
2ème catégorie**	1347	27,0%	811	60,2%	50,7	52,5	51,6
3ème catégorie***	1535	30,8%	912	59,4%	41,5	41,3	41,4
4ème catégorie****	1791	35,9%	1157	64,6%	51,8	51,7	51,7
Maîtres auxiliaires*****	265	5,3%	145	54,7%	38,1	37,7	37,9
Total	11058		6444	58,30%	48	48,2	48,1

* En catégorie 1 : diplôme d'ingénieur ou une agrégation ou un diplôme d'ingénieur complété par un doctorat.

**En catégorie 2 : équivalent à PCEA

***En catégorie 3 : En catégorie 1 : diplôme d'ingénieur ou une agrégation ou un diplôme d'ingénieur complété par un doctorat.

**En catégorie 2 : équivalent à PCEA

***En catégorie 3 : en fonction du diplôme, l'agent est classé :

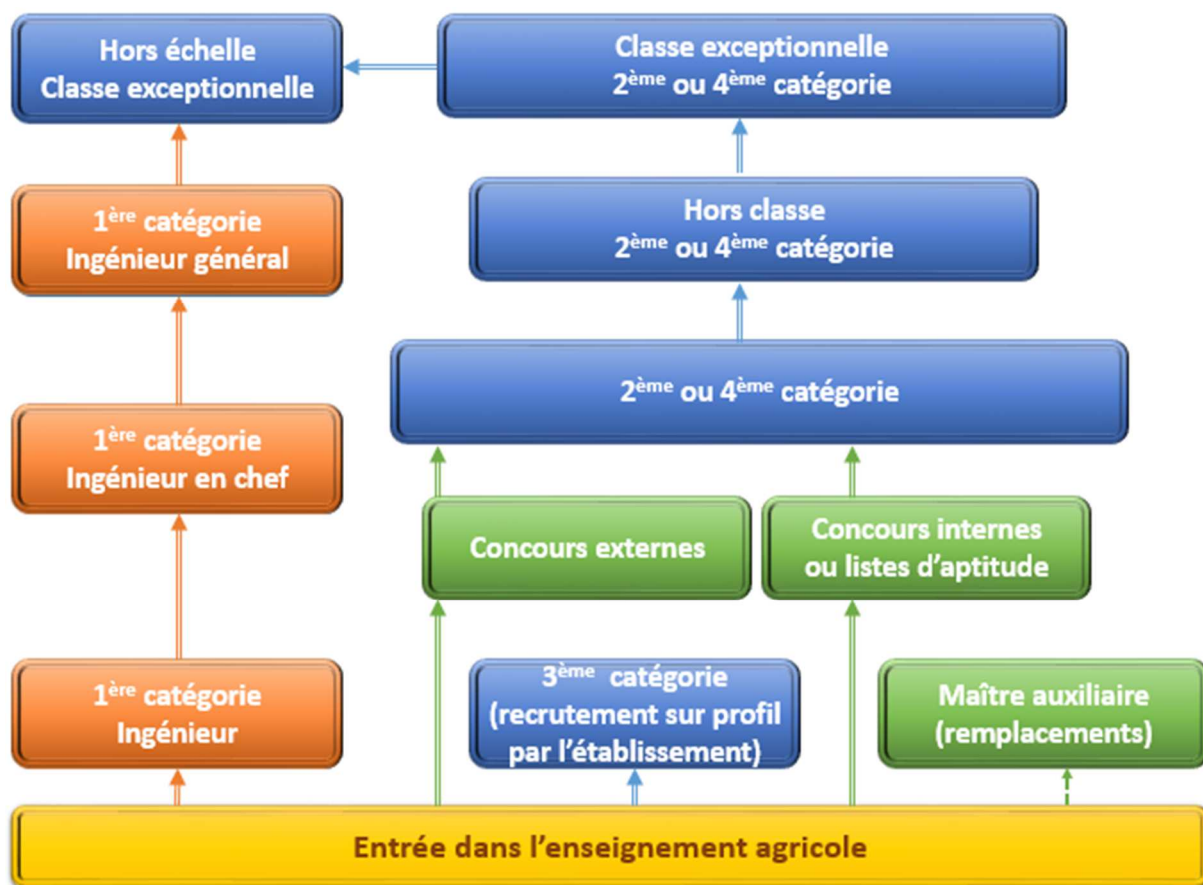
****En catégorie 4 : équivalent à PLPA

****En catégorie 4 : équivalent à PLPA

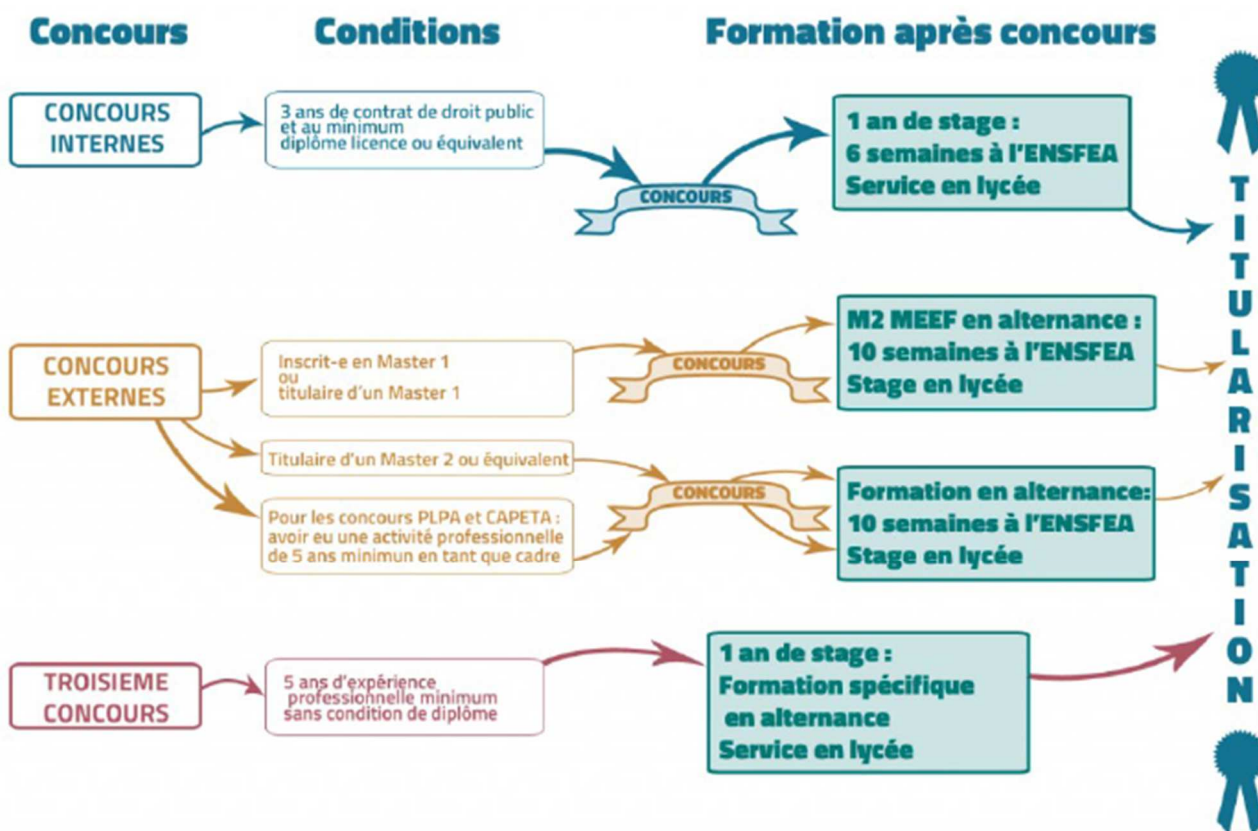
*****Le statut de MA est un contrat en CDD pour assurer un remplacement. En fonction du diplôme, le contractuel est classé MA1 ou MA2.

Source : BE2FR - SRH

Annexe 6. Les catégories d'enseignants dans l'enseignement technique agricole privé



Annexe 7. Schéma des concours organisés par le MASA



Source : ENSFEA

Annexe 8. Évolution du nombre de postes et de candidats en fonction du type de concours

Évolution du nombre de postes et de candidats aux concours externe (PCEA et PLPA de l'enseignement agricole public)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Postes	52	69	67	100	166	97	102	83	60	65	68
Inscrits	746	437	506	814	714	354	266	512	544	308	230
Présents	396	258	286	492	406	228	145	320	328	162	97
Ratio présents/poste	7,6	3,7	4,3	4,9	2,4	2,4	1,4	3,8	5,5	2,5	1,4
Admis	48	59	60	55	114	70	53	73	44	41	29
Taux de réussite	12,1%	22,8%	20,9%	11,2%	28,1%	30,7%	36,5%	22,8%	13,4%	25,3%	29,9%
Taux de couverture	92,3%	85,5%	89,5%	55,0%	68,7%	72,2%	51,9%	87,9%	73,3%	63,1%	42,6%

Évolution du nombre de postes et de candidats aux concours externe (catégories 2 et 4 de l'enseignement privé)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Postes	20	61	49	20	20	20	20	24	20	20	20
Inscrits	204	159	138	80	68	54	58	97	116	38	28
Présents	96	102	77	30	38	27	51	38	60	11	28
Ratio présents/poste	4,8	1,7	1,6	1,5	1,9	1,35	2,55	1,6	3	0,55	0,8
Admis	16	33	24	10	9	12	10	16	9	3	10
Taux de réussite	16,7%	32,3%	31,2%	33,3%	23,7%	44,4%	19,6%	42,1%	15,0%	27,3%	35,7%
Taux de couverture	80,0%	54,1%	48,9%	50,0%	45,0%	60,0%	50,0%	66,6%	45,0%	15,0%	50%

Évolution du nombre de postes et de candidats aux concours interne (PCEA et PLPA de l'enseignement agricole public)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Postes	24	43	56	75	38	59	77	67	37	43	38
Inscrits	240	210	550	492	50	175	139	287	81	157	117
Présents	142	142	287	275	49	175	139	287	79	157	117
Ratio présents/poste	5,9	3,3	5,1	3,7	1,3	2,9	1,8	4,3	2,1	3,6	3,1
Admis	24	42	48	57	15	44	39	53	21	31	24
Taux de réussite	16,9%	29,6%	16,7%	20,7%	30,6%	25,1%	28,1%	18,5%	26,6%	19,7%	20,5%
Taux de couverture	100,0%	97,7%	85,7%	76,0%	39,5%	74,6%	50,6%	79,1%	56,7%	72,1%	63,2%

Évolution du nombre de postes et de candidats aux concours interne (catégories 2 et 4 de l'enseignement privé)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Postes	10	139	101	17	20	20	20	47	47	47	47
Inscrits	20	243	142	27	30	45	103	146	126	48	28
Présents	14	164	142	27	29	45	103	146	125	48	28
Ratio présents/poste	1,4	1,2	1,4	1,6	1,45	2,25	5,1	3,1	2,6	1,02	0,8
Admis	6	86	58	10	12	14	18	40	40	20	18
Taux de réussite	42,8%	52,4%	40,8%	37,0%	41,4%	31,1%	17,5%	27,4%	32,0%	41,7%	64,3%
Taux de couverture	60,0%	61,8%	57,4%	58,8%	60,0%	70,0%	90,0%	85,1%	85,1%	42,5%	38,3%

Source : bureau des concours et des examens professionnels

Annexe 9. Évolution du nombre de postes et de candidats pour trois exemples de disciplines en tension (concours externe de l'enseignement public)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Agroéquipements											
Postes	5	3	6	4	13	6	10	10	15	15	9
Inscrits	13	8	7	13	17	12	17	13	12	9	13
Présents	9	4	4	7	11	8	9	8	9	5	7
Ratio présents/poste	1,8	1,3	0,7	1,7	0,8	1,3	0,9	0,8	0,6	0,3	0,8
Admis	4	1	3	3	4	3	3	2	5	2	3
Taux de réussite**	44,4%	25,0%	75,0%	42,8%	36,3%	37,5%	33,3%	25,0%	55,5%	40,0%	42,8%
Taux de couverture***	80,0%	33,3%	50,0%	75,0%	30,7%	50,0%	30,0%	20,0%	33,3%	13,3%	33,3%
TIM											
Postes			7	7	8	8	9		8		
Inscrits			35	53	24	11	7		20		
Présents			20	32	18	6	4		8		
Ratio présents/poste			2,8	4,6	2,2	0,7	0,4		1		
Admis			7	7	8	4	1		2		
Taux de réussite**			35,0%	21,8%	44,4%	66,6%	25,0%		25,0%		
Taux de couverture***			100,0%	100,0%	100,0%	50,0%	11,1%		25,0%		
Lettres modernes											
Postes	14				7	13	20			6	
Inscrits	39				69	25	59			25	
Présents	19				40	16	30			9	
Ratio présents/poste	1,3				5,7	1,2	1,5			1,5	
Admis	11				7	8	11			3	
Taux de réussite**	57,8%				17,5%	50,0%	36,6%			33,3%	
Taux de couverture***	78,5%				100,0%	61,5%	55,0%			50,0%	

Annexe 10. Nombre d'enseignants contractuels par discipline en 2023-2024 (enseignement public)

DISCIPLINES	Statut			Part des contractuels par discipline
	Contractuel	Titulaire	Total	
Allemand	10	18	28	35,70%
Anglais	69	231	300	23,00%
Bioch. microbio. biotech	27	98	125	21,60%
Biologie-Écologie	121	467	588	20,60%
Documentation	41	245	286	14,30%
E.P.S.	129	289	418	30,80%
Éducation socioculturelle	144	416	560	25,70%
Espagnol	29	48	77	37,70%
Génie procédés IAA/GA	34	82	116	29,30%
Génie procédés IAA/GIA	4	6	10	40,00%
Histoire-Géographie	42	173	215	19,50%
Ingénierie		3	3	0,00%
Italien	6	1	7	85,70%
Lettres Allemand	9	7	16	56,20%
Lettres Anglais	80	134	214	37,40%
Lettres Espagnol	39	31	70	55,70%
Lettres Histoire	86	141	227	37,90%
Lettres Italien		3	3	0,00%
Lettres modernes	57	251	308	18,50%
Mathématiques	77	287	364	21,20%
Maths Physique-Chimie	125	252	377	33,20%
Physique-Chimie	40	248	288	13,90%
PS/Animalerie	13	18	31	41,90%
PS/Aquaculture	10	15	25	40,00%
PS/Hippologie	25	34	59	42,40%
Sc techno équip/Agroéquip	107	205	312	34,30%
Sc techno équip/équip Hyd	12	21	33	36,40%
Sces et tech vigne vin	17	49	66	25,70%
SESG/Eco Sociale et fam.	57	105	162	35,20%
SESG/Gest commerciale	59	93	152	38,80%
SESG/Gest. Entreprise	158	505	663	23,80%
STA/Production horticole	46	99	145	31,70%
STA/Productions animales	89	223	312	28,50%
STA/Productions végétales	78	262	340	22,90%
STAE/Aménagement paysager	71	192	263	26,90%
STAE/Aménagt. forestier	21	50	71	29,60%

STAE/Gest aménag esp nat.	46	96	142	32,40%
TIM	53	135	188	28,20%
Total général	2031	5533	7564	26,80%

Source : EDC-DGER

Annexe 11. Questionnaire à destination des contractuels en formation Tutac

1. Envisagez-vous dans les deux ou trois années qui viennent, de passer un concours :

(Plusieurs réponses possibles)

- ☐ De PLP2 ou PCEA = > Passez en question 3
- ☐ Autre concours de l'enseignement agricole (CPE, documentaliste...)
- ☐ De professeur à l'Éducation nationale
- ☐ Un autre concours de la fonction publique
- ☐ Non, aucun
- ☐ Ne sait pas encore

2. Si vous n'envisagez pas de passer de concours de l'enseignement : Pourquoi, en quelques mots, ne souhaitez-vous pas devenir titulaire ? (Passez ensuite directement en Question 8)

3. Si vous envisagez de passer un concours de l'enseignement, pensez-vous présenter le concours de :

(Cocher une seule réponse)

- ☐ L'enseignement public
- ☐ L'enseignement privé
- ☐ Les deux
- ☐ Ne sait pas

4. À quel moment avez-vous envisagé de devenir enseignant ?

(Cocher une seule réponse)

- ☐ Dès l'école élémentaire
- ☐ Au collège
- ☐ Au lycée
- ☐ En choisissant vos études supérieures
- ☐ Au cours des études supérieures
- ☐ Autre

(préciser) :

.....

5. Quelles sont vos deux sources principales d'information sur le métier d'enseignant ?

(Deux réponses possibles)

- ☐ Parents ou membres de la famille
- ☐ Amis
- ☐ Médias
- ☐ Services et personnels d'orientation
- ☐ Documentation personnelle par internet, salons
- ☐ Autre

: préciser

.....

6. Selon vous, la profession d'enseignant **dans les lycées agricoles** est-elle aujourd'hui :
(Cocher une seule réponse)

- ☐ Très attractive
- ☐ Plutôt attractive
- ☐ Plutôt peu attractive
- ☐ Pas du tout attractive
- ☐ Ne sait pas

7. Quels aspects de l'enseignement rendent cette **profession attractive**, à vos yeux ?
Sélectionner trois éléments ci-dessous et les ordonner de 1 à 3 en reportant la lettre correspondant aux items sélectionnés (1 correspondant à l'élément le plus attractif) :

- A. Le goût pour la matière ou les matières enseigné(e)s
- B. La transmission de savoirs et de connaissances aux élèves
- C. L'éducation et la transmission de valeurs
- D. Être au contact des jeunes générations
- E. Le niveau de salaire
- F. Les perspectives d'évolution dans la carrière
- G. L'autonomie dans le travail
- H. L'intérêt d'exercer dans le secteur public
- I. La sécurité de l'emploi
- J. Le temps libre, les vacances
- K. Autre : préciser

Indiquez la lettre de :

Votre premier choix

Votre second choix

Votre troisième choix

8. Quels aspects de l'enseignement rendent cette **profession peu ou pas attractive** à vos yeux ?

Sélectionner trois éléments ci-dessous et les ordonner de 1 à 3 en reportant la lettre correspondant aux items sélectionnés :

- A. Le niveau de salaire insuffisant
- B. Le niveau de diplôme exigé trop élevé (master)
- C. Les chances aléatoires de réussite au concours
- D. Le manque de reconnaissance du métier d'enseignant
- E. Le manque de choix concernant les premières affectations
- F. Le manque de perspectives de carrière
- G. Les conditions de travail au quotidien
- H. L'image véhiculée par les médias et l'opinion publique sur les enseignants
- I. L'image véhiculée par les médias et l'opinion publique sur les fonctionnaires

J. Autre : préciser

Indiquez la lettre de :

Votre premier choix ☐

Votre second choix ☐

Votre troisième choix ☐

9. Selon vous, après un Master Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la FORMATION (MEEF), les enseignants sont-ils préparés à exercer leur métier ?

(Cocher une seule réponse)

- ☐ Oui, très bien préparés
- ☐ Oui, assez bien préparés
- ☐ Non, assez mal préparés
- ☐ Non, pas préparés du tout
- ☐ Ne sait pas

10. Selon vous, qu'est-ce qui est le plus difficile dans le travail au quotidien des enseignants ? Sélectionner trois éléments ci-dessous et les ordonner de 1 à 3 en reportant la lettre correspondant aux items sélectionnés (1 correspondant à l'élément le plus difficile) :

- A. Le manque d'intérêt des élèves
- B. La gestion du comportement des élèves en classe
- C. Les relations entre enseignants
- D. Les relations avec les parents
- E. Le manque de soutien de l'institution
- F. La charge de travail
- G. L'isolement de l'enseignant
- H. La difficulté de faire progresser et réussir tous les élèves
- I. L'imprévisibilité des situations en classe

J. Autre : préciser

Indiquez la lettre de :

Votre premier choix ☐

Votre second choix ☐

Votre troisième choix ☐

11. Selon vous, quelle est la proportion de candidats qui réussissent le concours de PLP2 dans votre discipline ?

Entourez votre réponse

0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

12. Selon vous, quelle est la proportion de candidats qui réussissent le concours de PCEA dans votre discipline ?

Entourez votre réponse

0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

13. Selon vous, combien gagne un enseignant du secondaire en 2023, en début de carrière ?
..... euros net par mois

14. Voici une liste de professions d'un niveau d'études comparable à ce qui est exigé pour devenir enseignant :

Parmi les professions suivantes :

- cochez les deux professions qui ont, selon vous, le plus haut prestige social
- cochez les deux professions qui ont, selon vous, le plus faible prestige social

	Plus haut prestige (cocher 2 cases)	Plus faible prestige (cocher 2 cases)
Magistrat	☐	☐
Ingénieur	☐	☐
Psychologue	☐	☐
Professeur de lycée agricole	☐	☐
Directeur des ressources humaines	☐	☐
Commissaire de police	☐	☐
Architecte	☐	☐
Journaliste	☐	☐
Trader	☐	☐
Pharmacien	☐	☐
Avocat	☐	☐

15. Parmi les professions suivantes, quelle est la plus attractive à vos yeux ?

(Cocher une seule réponse)

Magistrat	☐
Ingénieur	☐
Psychologue	☐
Professeur de lycée agricole	☐
Directeur des ressources humaines	☐
Commissaire de police	☐
Architecte	☐
Journaliste	☐
Trader	☐
Pharmacien	☐
Avocat	☐

16. Si vous avez coché « **professeur de lycée agricole** » à la question 15, passer directement à la **question 17**. Dans le cas contraire, qu'est-ce qui rend la profession que vous avez sélectionnée plus attractive que le métier d'enseignant ?

(Choisissez les 3 réponses les plus importantes)

- ☐ C'est une profession que je serais plus fier d'exercer
- ☐ Elle offre un salaire plus attractif

- ☐ Elle attire des personnes avec qui j'aimerais davantage travailler
- ☐ Elle offre de meilleures conditions de travail au quotidien
- ☐ Elle récompense mieux les plus compétents
- ☐ Elle permet de mieux concilier vie privée et vie professionnelle
- ☐ C'est une profession socialement plus valorisée
- ☐ Elle offre de meilleures opportunités de carrière
- ☐ C'est une profession moins stressante
- ☐ Autre (préciser) :

17. En devenant enseignant, auriez-vous le sentiment d'occuper une position sociale :

(Une seule réponse)

- ☐ Supérieure à celle de vos parents
- ☐ Comparable à celle de vos parents
- ☐ Inférieure à celle de vos parents
- ☐ Ne sait pas

18. Selon vous, quels changements pourraient rendre le métier d'enseignant plus attractif ?

Sélectionner trois éléments ci-dessous et les ordonner de 1 à 3 en reportant la lettre correspondant aux items sélectionnés (1 correspondant à l'élément le plus attractif) :

- A. Donner plus d'autonomie aux enseignants
- B. Revaloriser le salaire des enseignants
- C. Améliorer l'image de l'enseignement
- D. Améliorer la formation initiale des enseignants (Master MEEF)
- E. Réduire le nombre d'élèves par classe
- F. Permettre aux enseignants de choisir plus facilement leur établissement
- G. Améliorer l'avancement de carrière des enseignants
- H. Mieux récompenser les enseignants les plus investis
- I. Accompagner les enseignants en poste dans les contextes difficiles
- J. Ne pas affecter les professeurs débutants sur les postes difficiles
- K. Donner plus de moyens pour travailler en équipe
- L. Autre : préciser

Indiquez la lettre de

Votre premier choix

Votre second choix

Votre troisième choix

Annexe 12. Questionnaire à destination des étudiants MEEF 1^{ère} et 2^{ème} année et stagiaires ENSFEA

1. À quel moment avez-vous envisagé de devenir enseignant ?

(Cocher une seule réponse)

- ☐ Dès l'école élémentaire
 - ☐ Au collège
 - ☐ Au lycée
 - ☐ En choisissant vos études supérieures
 - ☐ Au cours des études supérieures
 - ☐ Autre (préciser) :
-

2. Quelles sont vos deux sources principales d'information sur le métier d'enseignant ?

(Deux réponses possibles)

- ☐ Parents ou membres de la famille
 - ☐ Amis
 - ☐ Médias
 - ☐ Services et personnels d'orientation
 - ☐ Documentation personnelle par internet, salons
 - ☐ Autre : préciser
-

3. Selon vous, la profession d'enseignant **dans les lycées agricoles** est-elle aujourd'hui :

(Cocher une seule réponse)

- ☐ Très attractive
- ☐ Plutôt attractive
- ☐ Plutôt peu attractive
- ☐ Pas du tout attractive
- ☐ Ne sait pas

4. Quels aspects de l'enseignement rendent cette **profession attractive**, à vos yeux ?
Sélectionner trois éléments ci-dessous et les ordonner de 1 à 3 en reportant la lettre correspondant aux items sélectionnés (1 correspondant à l'élément le plus attractif) :

- A. Le goût pour la matière ou les matières enseigné(e)s
- B. La transmission de savoirs et de connaissances aux élèves
- C. L'éducation et la transmission de valeurs
- D. Être au contact des jeunes générations
- E. Le niveau de salaire
- F. Les perspectives d'évolution dans la carrière
- G. L'autonomie dans le travail
- H. L'intérêt d'exercer dans le secteur public

- I. La sécurité de l'emploi
- J. Le temps libre, les vacances
- K. Autre : préciser

Indiquez la lettre de :

Votre premier choix ☐

Votre second choix ☐

Votre troisième choix ☐

5. Quels aspects de l'enseignement rendent cette **profession peu ou pas attractive** à vos yeux ?

Sélectionner trois éléments ci-dessous et les ordonner de 1 à 3 en reportant la lettre correspondant aux items sélectionnés :

- A. Le niveau de salaire insuffisant
- B. Le niveau de diplôme exigé trop élevé (master)
- C. Les chances aléatoires de réussite au concours
- D. Le manque de reconnaissance du métier d'enseignant
- E. Le manque de choix concernant les premières affectations
- F. Le manque de perspectives de carrière
- G. Les conditions de travail au quotidien
- H. L'image véhiculée par les médias et l'opinion publique sur les enseignants
- I. L'image véhiculée par les médias et l'opinion publique sur les fonctionnaires
- J. Autre : préciser

Indiquez la lettre de :

Votre premier choix ☐

Votre second choix ☐

Votre troisième choix ☐

6. Selon vous, après un Master Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la FORMATION (MEEF), les enseignants sont-ils préparés à exercer leur métier ?

(Cocher une seule réponse)

- ☐ Oui, très bien préparés
- ☐ Oui, assez bien préparés
- ☐ Non, assez mal préparés
- ☐ Non, pas préparés du tout
- ☐ Ne sait pas

7. Selon vous, qu'est-ce qui est le plus difficile dans le travail au quotidien des enseignants ? Sélectionner trois éléments ci-dessous et les ordonner de 1 à 3 en reportant la lettre correspondant aux items sélectionnés (1 correspondant à l'élément le plus difficile) :

- A. Le manque d'intérêt des élèves
- B. La gestion du comportement des élèves en classe

- C. Les relations entre enseignants
- D. Les relations avec les parents
- E. Le manque de soutien de l'institution
- F. La charge de travail
- G. L'isolement de l'enseignant
- H. La difficulté de faire progresser et réussir tous les élèves
- I. L'imprévisibilité des situations en classe
- J. Autre : préciser

Indiquez la lettre de :

Votre premier choix ☐

Votre second choix ☐

Votre troisième choix ☐

8. Selon vous, quelle est la proportion de candidats qui réussissent le concours de PLPA dans votre discipline ?

Entourez votre réponse

0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

9. Selon vous, quelle est la proportion de candidats qui réussissent le concours de PCEA dans votre discipline ?

Entourez votre réponse

0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

10. Selon vous, combien gagne un enseignant du secondaire en 2023, en début de carrière ?
..... euros net par mois

11. Voici une liste de professions d'un niveau d'études comparable à ce qui est exigé pour devenir enseignant :

Parmi les professions suivantes :

- cochez les deux professions qui ont, selon vous, le plus haut prestige social
- cochez les deux professions qui ont, selon vous, le plus faible prestige social

Plus haut prestige (cocher 2 cases)

Plus faible prestige (cocher 2 cases)

Magistrat	☐	☐
Ingénieur	☐	☐
Psychologue	☐	☐
Professeur de lycée agricole	☐	☐
Directeur des ressources humaines	☐	☐
Commissaire de police	☐	☐
Architecte	☐	☐
Journaliste	☐	☐
Trader	☐	☐
Pharmacien	☐	☐

Avocat ☐ ☐

12. Parmi les professions suivantes, quelle est la plus attractive à vos yeux ?

(Cocher une seule réponse)

- Magistrat ☐
- Ingénieur ☐
- Psychologue ☐
- Professeur de lycée agricole ☐
- Directeur des ressources humaines ☐
- Commissaire de police ☐
- Architecte ☐
- Journaliste ☐
- Trader ☐
- Pharmacien ☐
- Avocat ☐

13. Si vous avez coché « **professeur de lycée agricole** » à la question 12, passer directement à la **question 14**. Dans le cas contraire, qu'est-ce qui rend la profession que vous avez sélectionnée plus attractive que le métier d'enseignant ?

(Choisissez les 3 réponses les plus importantes)

- ☐ C'est une profession que je serais plus fier d'exercer
- ☐ Elle offre un salaire plus attractif
- ☐ Elle attire des personnes avec qui j'aimerais davantage travailler
- ☐ Elle offre de meilleures conditions de travail au quotidien
- ☐ Elle récompense mieux les plus compétents
- ☐ Elle permet de mieux concilier vie privée et vie professionnelle
- ☐ C'est une profession socialement plus valorisée
- ☐ Elle offre de meilleures opportunités de carrière
- ☐ C'est une profession moins stressante
- ☐ Autre (préciser) :

14. En devenant enseignant, auriez-vous le sentiment d'occuper une position sociale :

(Une seule réponse)

- ☐ Supérieure à celle de vos parents
- ☐ Comparable à celle de vos parents
- ☐ Inférieure à celle de vos parents
- ☐ Ne sait pas

15. Selon vous, quels changements pourraient rendre le métier d'enseignant plus attractif ? Sélectionner trois éléments ci-dessous et les ordonner de 1 à 3 en reportant la lettre correspondant aux items sélectionnés (1 correspondant à l'élément le plus attractif) :

- A. Donner plus d'autonomie aux enseignants
- B. Revaloriser le salaire des enseignants
- C. Améliorer l'image de l'enseignement
- D. Améliorer la formation initiale des enseignants (Master MEEF)
- E. Réduire le nombre d'élèves par classe
- F. Permettre aux enseignants de choisir plus facilement leur établissement
- G. Améliorer l'avancement de carrière des enseignants
- H. Mieux récompenser les enseignants les plus investis
- I. Accompagner les enseignants en poste dans les contextes difficiles
- J. Ne pas affecter les professeurs débutants sur les postes difficiles
- K. Donner plus de moyens pour travailler en équipe
- L. Autre : préciser

Indiquez la lettre de

Votre premier choix

Votre second choix

Votre troisième choix

16. Selon vous, exercer le métier d'enseignant dans l'enseignement technique agricole est :

(Cocher une seule réponse)

Plus attractif qu'à l'Éducation nationale ☐

Aussi attractif qu'à l'Éducation nationale ☐

Moins attractif qu'à l'Éducation nationale ☐

17. Votre corps et votre spécialité ?

.....

Annexe 13. Opinion sur les difficultés de l'enseignement

Difficultés et contraintes	Contractuels	Étudiants MEEF ENSFEA	Stagiaires ENSFEA
	Citée en premier *		
Le manque d'intérêt des élèves	13%	-	-
La gestion du comportement des élèves en classe	44%	33%	15%
Les relations entre enseignants	-	17%	-
Les relations avec les parents	-	-	-
Le manque de soutien de l'institution	6%	17%	23%
La charge de travail	6%	-	23%
L'isolement de l'enseignant	-	-	-
La difficulté de faire progresser et réussir les élèves	19%	17%	15%
L'imprévisibilité des situations en classe	13%	17%	-
Autre	-	-	23%
Total	100%	100%	100%

Base : 89 contractuels, 31 étudiants MEEF 1 et 2, 69 enseignants stagiaires de l'ENSFEA

* Les enquêtés pouvaient choisir trois réponses en les classant

Annexe 14. Facteurs associés au caractère peu ou pas attractif du métier d'enseignant

Raisons	Contractuels	Étudiants MEEF ENSFEA	Stagiaires ENSFEA
	Cité en premier*		
Le niveau de salaire insuffisant	32%	60%	69%
Le niveau de diplôme exigé (trop élevé)	5%	-	8%
Les chances aléatoires de réussite au concours	14%	-	8%
Le manque de reconnaissance du métier d'enseignant	9%	-	8%
Le manque de choix concernant les premières affectations	23%	20%	8%
Le manque de perspective de carrière	-	20%	-
Les conditions de travail au quotidien	9%	-	-
L'image véhiculée par les médias et l'opinion publique sur les enseignants	5%	-	-
L'image véhiculée par les médias et l'opinion publique sur les fonctionnaires	5%	-	-
Autre	-	-	-
Total	100%	100%	100%

Base : 89 contractuels, 31 étudiants MEEF 1 et 2, 69 enseignants stagiaires de l'ENSFEA

* Les enquêtés pouvaient choisir trois réponses en les classant

Annexe 15. Salaires statutaires des enseignants européens à différentes étapes de leur carrière, en \$ US PPA* en 2021

	Salaire débutant	Salaire à 15 ans d'ancienneté	Salaire en haut de l'échelle
PL	19 622	32 040	33 398
PT	34 400	44 413	74 255
IT	35 428	43 015	52 697
FR	35 709	43 133	61 282
UE-22	37 640	51 507	63 054
FI	39 824	49 168	52 118
AT	47 853	60 420	89 610
ES	48 796	56 428	69 499
DE	77 358	92 566	100 962

Source : Depp « L'Europe de l'éducation en chiffres » 4^{ème} édition, 2022

PL (Pologne), PT (Portugal), IT (Italie), FR (France), UE (Union européenne), FI (Finlande), AT (Autriche), ES (Espagne), DE (Allemagne).

* La parité de pouvoir d'achat (PPA) est un taux de conversion monétaire qui permet d'exprimer dans une unité commune les pouvoirs d'achat des différentes monnaies.

Annexe 16. Les raisons de l'attractivité du métier d'enseignant

Raisons	Contractuels	Étudiants MEEF	Stagiaires ENSFEA
	Cité en premier		
Le goût pour la matière ou les matières enseignées	50%	29%	8%
La transmission de savoirs et de connaissances	45%	14%	42%
L'éducation et la transmission de valeurs	5%	14%	17%
Être au contact des jeunes générations		29%	8%
Le niveau de salaire			
Les perspectives d'évolution dans la carrière			
L'autonomie dans le travail			17%
L'intérêt d'exercer dans le secteur public			8%
La sécurité d'emploi			
Le temps libre, les vacances		14%	8%
Autre			
Total	100%	100%	100%

Base : 89 contractuels, 31 étudiants MEEF 1 et 2, 69 enseignants stagiaires de l'ENSFEA

* Les enquêtés pouvaient choisir trois réponses en les classant

Annexe 17. La bivalence en Europe

Extrait du rapport « Livre vert sur l'évolution du métier enseignant », dit « rapport Pochard », (janvier 2008, p. 174) :

Allemagne et Autriche : la bivalence est obligatoire et inscrite dans la formation initiale des enseignants dès la partie universitaire du cursus. Dans certains Länder, la formation dans une troisième discipline peut être autorisée car elle peut faciliter le recrutement (notamment au niveau du « secondaire inférieur », équivalent du collège).

Belgique (communautés flamande et française de Belgique) : la bivalence est de règle (une majeure, le « titre requis », une mineure, le « titre suffisant ») ; la trivalence est en voie d'extinction. La bivalence s'applique aussi bien aux collèges qu'aux lycées. Il n'existe pas de concours de recrutement d'enseignants (recrutements sur CV directement par les établissements).

Danemark : bivalence ou polyvalence : quatre matières pour les enseignants de Folkeskole (collèges), deux au Gymnasium (lycée). Pas de concours de recrutement, recrutements locaux sur CV.

Italie : bivalence ou polyvalence. Les concours de recrutement très spécialisés par niveau sont ouverts aux titulaires d'une maîtrise exclusivement en rapport avec les disciplines enseignées. Au collège, les professeurs des matières principales sont polyvalents. Au lycée, pour les matières fondamentales, le système de bivalence est de rigueur. Séparation dans les deux cas entre matières « scientifiques » et matières « littéraires ».

Portugal : bivalence. L'offre de formation aussi bien universitaire que professionnelle est définie par le ministère de l'Éducation et les universités (avec indication d'une discipline « majeure » et d'une « mineure »).

Pologne : la bivalence est inscrite dans les nouveaux critères de qualification des enseignants depuis 2004. Ce n'est pas encore une obligation. Statutairement, les enseignants sont employés par le directeur de leur établissement. Tout en n'étant pas fonctionnaires, ils bénéficient dans le cadre de l'exercice de leur profession du régime de protection légale de ceux-ci.

Royaume-Uni : la bivalence est la règle dans le secondaire. Il n'existe ni catégories, ni concours d'accès à la fonction. Le recrutement et la gestion des enseignants sont décentralisés. C'est le chef d'établissement qui apprécie le profil et l'expérience des candidats.

Suède : les enseignants de l'enseignement secondaire, dont le recrutement et la gestion sont assurés par les communes, sont généralement bivalents.

Suisse : les enseignants du second degré sont recrutés et gérés par les établissements, dans le cadre cantonal. La polyvalence est de règle en secondaire I (collège) et secondaire II (lycée).

Annexe 18. Niveau de salaire estimé (net mensuel) d'un enseignant en début de carrière

En euros nets	Contractuels	Étudiants MEEF	Stagiaires ENSFEA
1600 et <	27%	2%	36%
1601-1700	9%	20%	18%
1701-1800	36%	40%	36%
1801-1900	-	-	-
1901-2000	27%	20%	9%
>2000	-	-	-
Total	100%	100%	100%
Salaire net 1 ^{ère} année de titulaire au 01/09/2023	2102 €* 		

source SRH MASA

* Ce montant intègre la hausse de la valeur du point d'indice de juillet 2022 (80 euros), celle de juillet 2023 (36 euros), la revalorisation « SOCLE »⁹³ de l'ISOE (122 euros) et les cinq points d'indice majoré à partir de janvier 2024.

⁹³ Doublement de l'indemnité de suivi et d'orientation (ISOE), soit 2550€ brut par an. En complément, la prime d'attractivité est aussi revalorisée pendant les 15 premières années de carrière (jusqu'à l'échelon 7 inclus).

Annexe 19. Liste des personnes rencontrées

Organisme	Nom et prénom	Fonction	Date de 1 ^{ère} rencontre
DGER	DELMOTTE Emmanuel	Doyen de l'inspection de l'enseignement agricole (IEA)	19/09/2023
	DEVILLIERS Laurent	Assesseur du doyen de l'IEA – domaine pédagogique	19/09/2023
	LIZEE Patrick	Assesseur du doyen de l'IEA – domaine établissements et missions	19/09/2023
	MONTESINOS Cédric	Sous-directeur des établissements, des dotations et des compétences (EDC)	19/09/2023
	PLUTA Angélique	Adjointe du sous-directeur EDC	19/09/2023
	PERS-PHILIPPOUX Laurence	Adjointe du sous-directeur EDC	19/09/2023
	MAURER Luc	Directeur général adjoint	17/10/2023
	SARTHOUE Isabelle	Cheffe du bureau du pilotage des compétences et de la gestion des emplois	17/10/2023
	CORREA Florence	Responsable du pôle communication	17/10/2023
SRH MASA	DELMOTTE Etienne	Chef du bureau de gestion des personnels de la filière formation-recherche (BE2FR- SRH)	26/09/2023
	DE LABORDE-NOGUEZ Susie	Adjointe au chef du bureau BE2FR Chargée de l'enseignement privé	26/09/2023

Organisme	Nom et prénom	Fonction	Date de 1 ^{ère} rencontre
	PIEGAY Gaëlle	Adjointe au chef du bureau BE2FR Chargée de l'enseignement public	26/09/2023
	FUMEY Anne-Sigrid	Cheffe du bureau des personnels contractuels (BPCO)	26/09/2023
	TIBERGHIE Amaury	Adjoint à la cheffe du bureau BPCO	26/09/2023
	LEGER Hervé	Adjoint du chef du bureau des concours et des examens professionnels	19/10/2023
	PLATZ Pierre-Yves	Chef de la mission du pilotage des emplois et des compétences (MIPEC)	17/11/2023
	GANS Sébastien	Adjoint en charge du pôle prospective des ressources humaines (MIPEC)	17/11/2023
	Xavier MAIRE	Chef du service des ressources humaines du MASA	24/11/2023
	Virginie FARJOT	Sous-directrice de la S/D développement professionnel et des relations sociales	24/11/2023
	David CORBÉ-CHALON	Adjoint à la sous-directrice de la S/D développement professionnel et des relations sociales	24/11/2023

Organisme	Nom et prénom	Fonction	Date de 1 ^{ère} rencontre
CGAAER	PRION Régine	Membre du CGAAER, coordonnatrice du groupe des présidents de jury de concours de l'enseignement et travaillant sur une mission concernant l'attractivité des métiers au MASA	04/10/2023
	Anne CROZAT	Membre du CGAAER travaillant sur une mission sur les outils à mettre en œuvre pour développer une véritable GEPEC au MASA	05/10/2023
	Jean-Louis GRENOUILLOUX	Membre du CGAAER travaillant sur une mission sur les outils à mettre en œuvre pour développer une véritable GEPEC au MASA	05/10/2023
	François MOREAU	Membre du CGAAER travaillant sur une mission concernant l'attractivité des métiers au MASA	05/10/2023
	Philippe SEINGER	Membre du CGAAER travaillant sur une mission concernant l'attractivité des métiers au MASA	05/10/2023
ENSFEA	TREMEAU Damien	Directeur	10/10/2023
	CORNEILLE Bruno	Enseignant en aménagement de l'espace	10/10/2023
	VEYRAC Hélène	Enseignante chercheuse en didactique des savoirs professionnels	10/10/2023

Organisme	Nom et prénom	Fonction	Date de 1 ^{ère} rencontre
	COUAILLER Julie	Cheffe de service Formation	10/10/2023
	STRUPIEKOWSKI Katia	Chargée de mission évaluation et prospectives	10/10/2023
	BLANC Julie	Enseignante chercheuse en sciences de l'éducation	10/10/2023
	BUSSON Hélène	Enseignante en encadrement éducatif	10/10/2023
INSPE Toulouse	JESSEL Nadine	Directrice	11/10/2023
	GOBBE MEVELLEC Eurielle	Directrice adjointe formation initiale	11/10/2023
EPLEFPA Castelnaudary	LUGAND François-Xavier	Directeur	11/10/2023
EPLEFPA Toulouse-Auzeville	BASTIE Nicolas	Directeur	12/10/2023
SRFD Île de France	HEMERY Emmanuel	Chef du SRFD et représentant du collectif des CSRFD	19/10/2023
SRFD Occitanie	DETAILLE Anne	Cheffe du SRFD et coreprésentante du collectif des CSRFD	19/10/2023
Ministère éducation, jeunesse, sports, enseignement supérieur, recherche	ESTOURNET Marc	Chef du service des personnels enseignants de l'enseignement scolaire et adjoint au directeur général des ressources humaines	24/10/2023

Organisme	Nom et prénom	Fonction	Date de 1 ^{ère} rencontre
UNREP	CARLE Laurent	Directeur	26/10/2023
CNEAP	MACHEFER Florence	Secrétaire générale	01/12/2023
EPLEFPA Seine-Maritime Yvetot	NOUAIL Nicolas	Directeur	08/11/2023
	DA COSTA Luis	Directeur adjoint chargé de la formation initiale scolaire – site d'Yvetot	08/11/2023
	GALLOIS Sébastien	Directeur adjoint chargé de la formation initiale scolaire – site d'Envermeu	08/11/2023
	VEILLON Laurence	Directrice adjointe chargée de la formation initiale scolaire – site du Pays de Bray	08/11/2023

Organisme	Nom et prénom	Fonction	Date de 1 ^{ère} rencontre
	FOIRY Frédéric	Proviseur adjoint Lycée du Pays de Bray	08/11/2023
Rectorat de Créteil	BERAHA David	Secrétaire général DRRH	13/11/2023
	CHARLES Sonia	Adjointe DRRH en charge des politiques transverses (fonction recrutement, attractivité et Marque employeur	13/11/2023
	HENRY Rachel	Adjointe DRRH	13/11/2023
Elan commun (CGT-SNETAP-SNUITAM SUD)	Gaëlle LE BAYON Frédéric CHASSAGNETTE Marie-Lise FOURNIER Eva ALCANIZ Laurence DAUTRAIX	Représentants au CSA EA	23/11/2023

Organisme	Nom et prénom	Fonction	Date de 1 ^{ère} rencontre
UNSA Fonction publique	Jean-Jacques HENRY	Représentant au CSA EA	23/11/2023
FO	Emmanuel CHARASSE Nicolas GILOT	Représentants au CSA EA	23/11/2023
SGEN-CFDT	Jean-François LECLANCHE Béatrice LAUGRAUD	Représentants au CSA EA	23/11/2023
Ministère de l'Intérieur et des Outre-mer	Jean-Philippe DEGUEULT	Chef de service, adjoint de la DRH, chef de la MGMRH	29/11/2023
	Jean-Marc MILLIOT	Adjoint "police" au chef de la MGMRH	29/11/2023
	Julien ANDREAU	Adjoint "gendarmerie"	29/11/2023

Organisme	Nom et prénom	Fonction	Date de 1 ^{ère} rencontre
Ministère des Armées	Laurent GRAVELAINE	Chef du service des ressources humaines civiles Direction des ressources humaines	01/12/2023
	Anne BONENFANT-HOUYVET	Adjointe au Sous-directeur du recrutement et de l'accompagnement professionnel Direction des ressources humaines	01/12/2023
	Alexis ANTOIS	Chef de la mission attractivité et rayonnement des personnels civils Direction des ressources humaines	01/12/2023
	Claire ANSELIN	Sous directrice du pilotage des ressources humaines et de la politique de rémunération Direction des ressources humaines	01/12/2023
Sneip-CGT	Barbara CHAUVEAU	Représentante au CSM	24/11/2023
FEP-CFDT	Pascale LEMOINE Serge HASTOY	Représentants au CSM	24/11/2024

Annexe 20. Liste des sigles utilisés

ACEN : Agents contractuels d'enseignement nationaux

APECITA : Association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture et de l'agroalimentaire

BE2FR : Bureau de gestion des personnels enseignants et des personnels de la filière formation-recherche

BPCO : Bureau des personnels contractuels

BTSA : Brevet de technicien supérieur agricole

CAPESA : Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré

CAPETA : Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique agricole

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CFA : Centre de formation d'apprentis

CFPPA : Centre de formation professionnelle et de promotion agricoles

CGAAER : Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux

CNESCO : Conseil national d'évaluation du système scolaire

DGER : Direction générale de l'enseignement et de la recherche

DICOM : Délégation à l'information et à la communication

EDC : Sous-direction des établissements, des dotations et des compétences - DGER

ENSFEA : École supérieure de formation de l'enseignement agricole

EPLEFPA : Établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole

IAE : Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement

IFSE : Indemnité fonctions, sujétions et expertise

IGAPS : Ingénieurs ou inspecteurs généraux chargés du réseau d'appui aux personnes et aux structures

IGREF : Ingénieur du génie rural, des eaux et des forêts

INSPE : Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation

IPEF : Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts

MA : Maître auxiliaire

MASA : Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire

MEEF : Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation

MOOC : Massive Open Online Course : cours en ligne ouvert et massif
OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques
PCEA : Professeur certifié de l'enseignement agricole
PEPS : Professeurs d'éducation physique et sportive
PLPA : Professeur de lycée professionnel agricole
PPA : Parité de pouvoir d'achat
RAPS : Réseau d'appui aux personnes et aux structures
RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
SRFD : Service régional de formation et développement
SRH : Service des ressources humaines
TIM : Technologies informatiques et multimédia
TUTAC : Tutorat des agents contractuels
UNICEF : United International Children's Emergency Fund : Fonds des Nations unies pour l'enfance

Annexe 21. Liste des textes de références

Arrêté du 11 septembre 2020 fixant la liste des corps prévue à l'article 1er du décret n° 2020-121 du 13 février 2020 relatif à l'organisation de concours nationaux à affectation locale pour le recrutement de fonctionnaires de l'État.

Arrêté du 18 janvier 2023 fixant la liste des établissements susceptibles d'ouvrir droit à l'attribution de l'indemnité de première affectation à certains personnels enseignants relevant du MASA.

Arrêté du 2 novembre 2023 fixant le régime des études dans les classes mentionnées à l'article D 812-66 du code rural et de la pêche maritime.

Arrêté du 23 novembre 2023 fixant le programme des classes mentionnées à l'article D 812-66 du code rural et de la pêche maritime.

Décret 92-778 relatif au statut particulier des professeurs certifiés de l'Éducation nationale.

Article L325-23 du code général de la fonction publique et décret 2020-121 du 13 février 2020 relatif à l'organisation de concours nationaux à affectation locale pour le recrutement de fonctionnaires de l'État.

Articles 21 et 22 du décret n° 89-406 du 20 juin 1989 modifié relatif aux contrats liant l'État et les personnels enseignants et de documentation des établissements mentionnés à l'article L. 813-8 du code rural.

Article 77 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

Décret 2017-1031 du 10 mai 2017 modifiant divers décrets portant statut particulier des personnels enseignants et d'éducation du ministère chargé de l'agriculture.

Décret 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires de l'État.

Décret n° 2020-1812 du 29 décembre 2020 relatif aux personnels enseignants et de documentation des établissements mentionnés à l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime et fixant des modalités temporaires d'accès à certaines catégories par voie de listes d'aptitude exceptionnelles.

Décret n° 2023-808 du 22 août 2023 modifiant le décret n° 94-50 du 12 janvier 1994 instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants ou exerçant des fonctions d'enseignement dans les établissements publics d'enseignement technique agricole, les établissements publics d'enseignement maritime et aquacole ou affectés au Centre national de promotion rurale.

Décret n° 2023-841 du 30 août 2023 modifiant certaines dispositions statutaires applicables aux personnels enseignants, d'éducation et de documentation relevant du ministre chargé de l'agriculture.

Décret n° 90-90 du 24 janvier 1990 relatif au statut particulier des PLPA.

Décret n° 92-778 du 3 août 1992 relatif au statut particulier des PCEA.

Décret n°91-166 du 12 février 1991 relatif à l'indemnité de première affectation allouée à certains personnels enseignants relevant du ministre chargé de l'agriculture.

Note de service DGER/POFEGTP/N99/N° 2089 du 30 août 1999, relative à l'organisation de l'accueil des nouveaux agents dans les établissements.

Note de service DGER/SDEDC/2023-388 du 15/06/2023, relative aux modalités d'organisation pour la rentrée scolaire 2023 de la campagne de recrutement des personnels contractuels d'enseignement et d'éducation sur moyens permanents de l'enseignement technique agricole public (ACEN).

Note de service DGER/SDEDC/2023-543 du 24/08/2023, relative à la mise en œuvre du Pacte enseignant.

Note de service DGER/SDRICI/2023-67 du 30/01/2023, relative aux appels à projets tiers temps contribuant à la mission d'animation et de développement des territoires, à la mission éducative ou de coopération internationale, à l'attention des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole.

Note de service SG/SRH/SDCAR/2018-730 du 26/09/2018, relative à mise en place d'un nouveau référentiel de rémunération des agents contractuels d'enseignement CDD – CDI exerçant des fonctions d'enseignant et d'éducation des établissements d'enseignement technique agricole publics, pour la rentrée scolaire 2018.

Note de service SG/SRH/SDCAR/2019-490 relative à la mise en place des rendez-vous de carrière des personnels enseignants et d'éducation à compter de la rentrée scolaire 2019.

Note de service SG/SRH/SDCAR/2023-28 du 12 janvier 2023, relative à la campagne annuelle de mobilité des personnels enseignants et d'éducation de l'enseignement technique agricole public (personnels stagiaires futurs néo-titulaires, titulaires et contractuels à durée indéterminée) et sous statut agriculture de l'enseignement maritime : règles et procédure – rentrée scolaire 2023.

Note de service SG/SRH/SDCAR/2023-302 du 04/05/2023, relative aux modalités d'organisation pour la rentrée scolaire 2023 de la campagne annuelle d'affectation des personnels contractuels d'enseignement et d'éducation sur moyens permanents de l'enseignement technique agricole public (ACEN).

Note de service SG/SRH/SDCAR/2023-411 du 27/06/2023 : règles de gestion relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicables à certains corps et statuts d'emploi affectés au MASA.

Note de service SG/SRH/SDCAR/2023-432 du 06/07/2023, relative à l'organisation et l'évaluation de l'année de stage des PCEA et des PLPA, recrutés par la voie des concours externes et internes.

Note de service SG/SRH/SDCAR/2023-801 du 21/12/2023, ayant pour objet la modification du Titre II –chapitre I des LDG du MASA, relatives à la politique de mobilité.

Note de service SG/SRH/SDDPRS/2023-692 du 07/11/2023 relative à la présentation du dispositif de préparation aux concours internes pour le recrutement dans les corps des PCEA,

des PLPA et des CPE pour la session 2024.

Annexe 22. Bibliographie

Blanquer Jean-Michel : "Construisons ensemble l'École de la confiance". Edition Odile Jacob, 2018.

Cabuil Valérie, rectrice des hauts de France in colloque CANOPE : "La formation continue tout au long de la vie, facteur d'attractivité du métier d'enseignant". 2023.

CGAAER : "Bilan des concours de recrutement des personnels enseignants et d'éducation de l'enseignement agricole - session 2022". Juillet 2022.

CGAAER : "Jury de titularisation et de qualification pédagogique des personnels enseignants et d'éducation : rapport de la présidente". Session 2023 - juillet 2023.

CGAAER : "La formation continue des enseignants de l'enseignement agricole public". Rapport - avril 2017.

CGAAER : "L'évaluation de la spécialisation disciplinaire des enseignants". Rapport - mars 2022.

CNESCO : "L'attractivité du métier d'enseignant : état des lieux et perspectives". Rapport - novembre 2016.

Conseil économique, social et environnemental : "Métiers en tension". Janvier 2022

Cour des comptes : "Gérer les enseignants autrement : une réforme qui reste à faire". Rapport - octobre 2017.

Cour des comptes : "Le devenir enseignant : la formation initiale et le recrutement des enseignants des premier et second degré". Rapport - février 2023.

Cour des comptes : "Le recours croissant aux personnels contractuels : un enjeu désormais significatif pour l'éducation nationale". Rapport - mars 2018.

Cros Françoise et Obin Jean-Pierre : "Attirer, former et retenir des enseignants de qualité". Rapport OCDE - avril 2003.

DGAFF : "Rapport annuel sur l'état de la fonction publique : politiques et pratiques de ressources humaines". Edition 2022.

Eurydice : "Les carrières enseignantes en Europe". Janvier 2018.

Eurydis : "Teachers in Europe : careers, development and well-being". 2021.

Farges Géraldine : "Enseigner après une expérience professionnelle : contribution à une analyse des mobilités et des représentations du métier". ENS Editions, 2019.

Gentina Elodie, Delécluse Marie-Eve : "Génération Z, des Z consommateurs aux Z collaborateurs". Dunod éditions, 2018.

Guibert P., Malet R. et Périer P. (dir.) : "Les enseignants et la reconnaissance professionnelle", Éducation et Sociétés 2022/2 (n°48).

IGEN-IGAENR : "De la gestion quantitative à la gestion qualitative des enseignants". Rapport - octobre 2018.

Lang-Ripert Elsa, vice-présidente du réseau des INSPE in colloque CANOPE : "La formation professionnelle tout au long de la vie, facteur d'attractivité du métier d'enseignant". 2023.

Médiateur de l'enseignement agricole technique et supérieur "Rapport 2020".

Médiateur de l'enseignement agricole technique et supérieur "Rapport 2021".

Médiateur de l'enseignement agricole technique et supérieur "Rapport 2022".

Médiatrice de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur : "Apprendre à vivre ensemble". Rapport 2022.

Médiatrice de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur : "Favoriser le bien-être pour la réussite de chacun". Rapport 2020.

Médiatrice de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur : "Renouer le dialogue". Rapport 2021.

Michel Alain et Sellier Michèle, IGEN honoraires : "L'attractivité du métier d'enseignant en Europe – État des lieux et perspectives", in Administration et Éducation. Avril 2014.

Ministère de la transformation de la fonction publique : "Rapport annuel sur l'état de la fonction publique". Edition 2022.

Perrier Pierre : "Professeurs débutants : les épreuves de l'enseignement". PUF, collection "Education & Société". Paris 2014.

Pochard Marcel : "Livre vert sur l'évolution du métier d'enseignant". La documentation française - janvier 2008.

Podcast ANDRH : "Les Millenials et le monde du travail : recruter n'est pas jouer". Juillet 2022.

Ramus Franck : "Quels professeurs au XXIe siècle". Intervention au colloque qui s'est tenu le 1er décembre 2020, dans le cadre du "Grenelle".

Secrétariat général du MASA : "Rapport social unique 2021". Novembre 2023.

Sénat : "Comparaison européenne des conditions de travail et de rémunération des enseignants". Juin 2022.