

LES *notes* D'HORIZONS

Cette note a pour objectif de poser le cadre d'une réflexion de fond et son contenu ne constitue en rien une prise de position d'Horizons.

L'avenir du métier d'ENSEIGNANT

Édito

« Notre but doit être de faire de chacun de nos élèves non un savant intégral mais une raison complète », écrivait Emile Durkheim dans *L'Évolution pédagogique en France*. Et il invitait à s'y atteler par « les moyens les plus efficaces : la culture par les langues, la culture scientifique, la culture historique. » Vaste programme ! Et j'ajouterais que la raison est un combat de tous les jours, une conquête individuelle et collective qui commence à l'école.

Fils d'enseignants, j'ai toujours aimé l'école et respecté les professeurs. C'est un métier redoutablement exigeant, usant et néanmoins passionnant humainement et intellectuellement. J'éprouve une immense admiration pour celles et ceux qui l'exercent et une forme de consternation, pour ne pas dire de colère, face à la crise que traverse l'Éducation nationale : crise des vocations, crise de confiance, crise de nos assises républicaines.

Les racines de cette crise sont profondes. Dans son dernier livre, *Finir prof. Peut-on se réconcilier avec le collège ?*, Mara Goyet utilise une image terrible en comparant l'Éducation nationale à Notre-Dame de Paris. Les échafaudages qui devaient présider à sa réfection sont demeurés longtemps après son incendie. La cathédrale était en cendres mais la structure résistait. « Voilà où nous en sommes », écrit-elle : la structure de l'Éducation nationale continue à tenir, mais quoi ?

Alors que s'est-il passé depuis ces premiers temps d'apostolat laïc que décrit Marcel Pagnol dans *La Gloire de mon père* ? « J'en ai connu beaucoup, de ces maîtres d'autrefois. Ils avaient une foi totale dans la beauté de leur mission, une confiance radieuse dans l'avenir de la race humaine », écrit-il. Peut-être idéalise-t-il un peu la figure de son père. Mais quand même.

Depuis trop longtemps, le statut et l'autorité du professeur ont été battus en brèche. A force de se dégrader, les conditions d'enseignement sont devenues aléatoires, parfois fautives. Le niveau de nos élèves s'est effondré dans la foulée, notamment en sciences et en français. Et quand l'école reproduit les inégalités sociales, quand elle hésite à défendre et à illustrer le socle de nos principes et de nos valeurs, peut-elle encore se dire pleinement républicaine ? L'enseignement à distance et l'assassinat de Samuel Paty ont aussi révélé des fractures qu'il faut nommer et réparer.

J'accorde ainsi beaucoup de prix à cette première note sur l'éducation. L'enseignement doit redevenir un métier attractif par la rémunération, par les perspectives d'évolution et par l'amélioration des conditions d'exercice. Il doit redevenir un moyen de façonner des citoyens éclairés, qui aiment ou, du moins, respectent la République. Il doit enfin former des jeunes solidement outillés, et patiemment accompagnés, pour exceller dans la filière qu'ils auront choisie. C'est à cette unique condition que nous resterons un grand pays, fier que notre jeunesse nous ouvre de nouveaux horizons.



ÉDOUARD PHILIPPE

Édouard Philippe Président d'HORIZONS

L'avenir du métier **d'ENSEIGNANT**

1 – Le métier d'enseignant en crise

1.1 Des difficultés à recruter

L'Éducation nationale fait face aujourd'hui à une crise majeure de l'attractivité du métier d'enseignant, qui doit collectivement nous interroger. Les candidatures au CAPES ont diminué de 63% entre 1999 et 2021. Cette chute est de 25% pour le premier degré entre 2010 et 2021. Cette baisse du nombre de candidatures a entraîné une baisse de la sélectivité avec des seuils d'admission très bas dans certaines académies et dans certaines spécialités (les mathématiques notamment, où le niveau est régulièrement jugé insuffisant par le jury du CAPES).

Plus inquiétant, près de 15% des postes sont restés vacants à l'issue du concours en 2022, soit 4 000 postes non pourvus, ce qui a entraîné le recrutement de personnels contractuels sans grande expérience ni formation (les contractuels représenteraient aujourd'hui 20% des effectifs de l'Éducation nationale selon la Cour des comptes). Il faut toutefois souligner que la situation française n'est pas singulière, le constat est européen voire mondial : 60 % des 43 systèmes éducatifs qui composent le réseau Eurydice sont confrontés à des difficultés de recrutement dans certaines disciplines.

1.2 Un métier qui ne fait plus rêver et un absentéisme grandissant

En 2022, seuls 5 % des enseignants français pensent que leur métier est valorisé par la société, ce qui est bien moins que la moyenne des pays de l'OCDE (31 %). Selon un sondage Ipsos de 2020, 82% des enseignants estiment par ailleurs que leur rémunération et leur carrière ne témoignent pas d'une juste reconnaissance de leur travail.

Le malaise enseignant est réel et pèse sur la capacité du système à assumer ses missions : le phénomène de l'absentéisme non remplacé a représenté, pour l'année scolaire 2018-2019, selon un rapport de la Cour des comptes, près de 10 % d'heures de cours perdues, soit une progression de 24 % par rapport à l'année précédente. Cela signifie souvent, pour les élèves, une année scolaire morcelée et des difficultés accumulées tout au long de leur parcours académique.

1.3 Un public et des exigences de plus en plus en décalage

De manière générale, d'après l'OCDE, la France est l'un des pays où le milieu social est le plus prédictif des performances scolaires, ce qui révèle la difficulté de notre système à redresser les inégalités de destin. Ce phénomène se manifeste par des classes bien plus hétérogènes que par le passé, où les conditions d'enseignement sont de plus en plus complexes : toujours selon l'OCDE, la France se situe aussi parmi les pays où les classes sont les plus chargées, avec 20% d'effectifs de plus qu'en Allemagne par exemple. Dans ces conditions, il est de plus en plus difficile pour les professeurs d'accorder beaucoup de temps individualisé aux élèves en difficulté ou en situation de handicap afin de les accompagner.

À cette question des effectifs trop nombreux s'ajoutent des difficultés pédagogiques, avec des programmes de moins en moins adaptés et surchargés par les réformes successives. Cette surcharge et, de plus en plus, cette incohérence des programmes, notamment au niveau des contenus, provoque un sentiment d'instabilité pour les élèves et les professeurs, aggravé par les réformes successives et nombreuses du fonctionnement de l'école.

1.4 Une formation et de premières affectations de moins en moins adaptées

Dans un rapport de 2020, l'OCDE estimait que la formation des enseignants est rarement considérée comme une priorité pour réduire les inégalités et améliorer la performance globale du système scolaire. Elle affirme pourtant que développer des politiques éducatives permettant d'améliorer les performances des enseignants est l'une des stratégies les plus prometteuses et les moins onéreuses pour améliorer le niveau global des élèves. Or, le constat d'un rapport sénatorial de 2018 sur la formation des enseignants français est sévère, avec une atomisation des parcours de formation et une baisse générale de leur qualité : « à l'issue de la formation initiale, nous n'avons pas la certitude d'avoir de bons professeurs ».

La Cour des comptes montrait en outre en 2017 que les établissements en difficultés reçoivent beaucoup d'enseignants débutants, moins « rodés » à la pratique, et des équipes qui changent plus souvent qu'ailleurs, renforçant la spirale de difficultés. Les néo-titulaires font pour beaucoup leur première rentrée dans un nouvel établissement, souvent sur des postes délaissés par les enseignants plus chevronnés, en éducation prioritaire (20 % des néo-titulaires du premier degré, 14 % du second), en zone rurale isolée ou sur des postes de remplaçants.

2 – Comment expliquer cette crise ?

La crise de vocation que traverse l'Éducation nationale trouve notamment son origine dans des conditions de travail détériorées, des carrières peu attractives et une crise de sens alimentée par l'inadéquation entre les modalités d'exercice du métier d'enseignant et les évolutions de la société.

2.1 Des conditions de travail détériorées

Les Français ont bien conscience de la dégradation des conditions d'enseignement. Ainsi, selon un sondage Ipsos de 2022, si 77% des Français déclarent que l'école maternelle fonctionne bien, seulement 41% ont la même opinion pour le collège et le lycée. Pour 71% des Français, la situation se dégrade dans les collèges et pour 69% dans les lycées.

Parallèlement, on constate un irrespect grandissant et des incidents de plus en plus nombreux envers les enseignants : selon l'enquête cadre de vie et sécurité (CVS) de l'INSEE, 12 % des personnels de l'Éducation nationale déclarent être victimes chaque année de menaces ou d'insultes dans l'exercice de leur métier, soit une proportion près de deux fois plus élevée que dans l'ensemble des autres professions. Cette hausse des violences reflète également une évolution du comportement des parents vis-à-vis des professeurs. Autrefois respectés, ceux-ci ont vu leur autorité se déliter, les familles n'hésitant plus à intimider les professeurs pour défendre leur enfant. Il n'y aura pas de redressement de l'Éducation nationale sans une restauration de l'autorité du professeur et de l'école comme sanctuaire républicain.

2.2 Un manque d'autonomie

Au-delà des violences, l'absence d'autonomie des professeurs revient souvent comme l'une des raisons principales de leur mécontentement. Les enseignants ne disposent en effet que de peu de moyens en propre, notamment pour acheter du matériel, organiser des activités ou encore moderniser leurs cours (la prime d'équipement informatique est actuellement de 150 euros nets annuels) et sont insuffisamment associés à l'organisation de leur établissement, tout en subissant à intervalles réguliers des réformes de programme ou de structure percutant leur activité.

2.3 Un parcours de carrière inexistant

De manière générale, la gestion des ressources et des relations humaines dans le système éducatif est de plus en plus éloignée des personnels enseignants qui ne se sentent pas écoutés, voire même dépréciés par leur administration selon l'enquête de Marie-Pierre Luigi dans le rapport « Administration & éducation n° 159 (2018/3) ».

À leurs débuts, les nouveaux enseignants sont affectés sur des critères géographiques avec une première affectation en général très éloignée de leur académie d'origine ou en zone REP/REP+ (45 % des enseignants en zone difficile sont de jeunes professeurs). D'autre part, le mouvement des enseignants du second degré s'effectue au niveau national alors qu'il est académique pour les professeurs des écoles : si les seconds obtiennent un poste dans leur académie d'origine (celle où le concours a été passé), les premiers participent à un mouvement national, ce qui crée un déséquilibre moral et familial certain.

L'évolution de carrière des professeurs est lente et n'offre quasiment aucune réelle perspective, à court, moyen et long terme. Au sein d'une entreprise, les plans de carrière sont fréquents et répertorient les objectifs à atteindre pour un salarié. Dans l'Éducation nationale, un enseignant n'a vocation à bénéficier que de trois rendez-vous de carrière dans une vie professionnelle sans certitude d'obtenir une promotion en raison des quotas imposés.

2.4 Une formation initiale et continue mal adaptée et pas assez complète

La formation des enseignants passe essentiellement par les instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (INSPE) qui répondent de moins en moins aux besoins des enseignants. La formation initiale et continue s'est progressivement éloignée du quotidien des professeurs avec des sujets tels que l'appropriation des enjeux éducatifs transversaux et des grands sujets sociétaux, le droit de la fonction publique, la sociologie...qui ne sont pas indispensables à la prise de fonctions, alors que d'autres sujets fondamentaux comme l'accompagnement des élèves en situation de handicap ou l'usage des outils numériques sont insuffisamment traités.

Devenus trop universitaires avec peu de personnels en lien direct avec le quotidien du métier, ces instituts composés essentiellement de chercheurs ou autres cadres de l'Éducation nationale ne mettent plus en situation et ne privilégient pas ou très peu le terrain, la réalité du métier. Quant à la formation continue, outre le fait qu'au cours de leur carrière, les enseignants français en bénéficient moins que leurs confrères de l'OCDE, l'offre existante ne répond pas à leurs attentes puisque près de 40% des personnels estiment qu'elle ne convient pas à leurs besoins et qu'elle est trop centrée sur l'accompagnement à d'éternelles réformes.

2.5 Un niveau de salaire en décalage avec le niveau de responsabilité des professeurs

La France est l'un des pays où le nombre d'élèves par classe est le plus élevé parmi les pays riches. D'après le ministère de l'Éducation nationale, le taux moyen d'encadrement en primaire est de 22,5 (pouvant atteindre 28 hors Réseau d'Éducation Prioritaire), de 25,6 en collège et de 30 en lycée (voire 35). Si, dans le premier degré, un maître n'a en charge qu'une seule classe, dans le second degré, un professeur peut avoir jusqu'à plus de 150 élèves répartis sur plusieurs divisions.

Ce niveau d'encadrement, partout ailleurs dans le monde, a pour conséquence un niveau salarial adapté. Or, aujourd'hui, et ce malgré la récente augmentation salariale annoncée par le gouvernement, les salaires des professeurs français sont bas et nettement inférieurs à ceux de leurs homologues européens puisque selon les chiffres publiés par la Commission européenne pour l'année scolaire 2020/2021 (données Eurydice), un enseignant du secondaire gagne 29 382 euros brut annuels contre 60 163 euros en Allemagne ou encore 37 634 en Finlande. Cette stagnation salariale conduit à un déclassement général des professeurs par rapport au reste du marché du travail : au début des années 1980, un enseignant débutant gagnait 2,1 fois le SMIC ; en 2021, cette différence n'est plus que d'1,2.

“

Débattre de l'école est essentiel, particulièrement dans un moment de notre vie démocratique où nos concitoyennes et concitoyens expriment une crainte de déclassement pour eux-mêmes, leurs enfants et pour notre pays.

Car il s'agit bien là d'une sorte de « totem » français, où l'excellence qui fut la nôtre n'a pas résisté à l'accélération du monde, à de grands défis sans cesse reportés et à nos pesanteurs administratives, voire à certaines lubies pédagogiques. Aujourd'hui, les classements internationaux le montrent, nous manquons collectivement à la promesse républicaine d'émancipation par le savoir et l'État se heurte à ses propres limites d'employeur.

Pour voir loin, gardons-nous des humeurs du moment ; procédons avec ordre et méthode pour construire du commun, tant sur le diagnostic, que sur l'ambition et la mise en œuvre. La commission que je préside y travaille concrètement, notamment en s'étant emparée des problématiques du recrutement, de l'affectation et de la mobilité des enseignants du premier degré¹, de l'apprentissage des sciences et des mathématiques, du développement de l'esprit critique et des atteintes à la laïcité.

Autant d'enjeux qui nécessitent à la fois des corrections de court terme, des inflexions de moyen terme et un souffle profond vers l'avenir : je suis convaincue que la maîtrise de ces trois temporalités est essentielle. Elle est aussi lisible et parlante pour les enseignants, et donc efficace pour nos enfants. ”

**ISABELLE
RAUCH**



Présidente de la commission des affaires culturelles et de l'éducation de l'Assemblée nationale
Députée de la 9^{ème} circonscription de Moselle

¹ Rodrigo ARENAS (rap.), Cécile RILHAC (rap.), Mission flash sur le recrutement, l'affectation et la mobilité des enseignants du premier degré, 23 novembre 2022.

3 – Quelles solutions pour dynamiser l'attractivité du métier d'enseignant ?

Comme l'affirmait Jaurès dans sa fameuse « Lettre aux instituteurs et institutrices » de 1888, parce qu'ils tiennent entre leurs mains « l'intelligence et l'âme des enfants », les professeurs sont « responsables de la patrie ». Il n'y a pas de fonction plus cruciale dans la République : demain comme hier, le professeur sera le fer de lance du redressement du pays. Notre pays a déjà surmonté une crise du métier d'enseignant dans les années 1980 grâce à une politique volontariste. Nous y arriverons encore. Voici quelques lignes de force pour débattre des contours d'un métier de professeur replacé au cœur d'une grande politique d'éducation nationale.

3.1 Des conditions de travail améliorées

Le débat sur la condition enseignante ne saurait se résumer à la question salariale, même si le mouvement engagé de revalorisation pour tendre vers les standards européens, notamment pour les jeunes professeurs, doit être poursuivi. Débattons aussi des conditions de travail et d'enseignement ! De meilleures conditions de travail pour les professeurs, c'est à la fois un métier plus attractif et des élèves qui réussissent mieux. À ce titre, l'organisation du temps est primordiale. L'enseignant de demain devra pouvoir mieux combiner son temps d'enseignement devant les élèves (qui pourrait être harmonisé pour tous les enseignants) et un temps de travail en équipe mieux réparti et utilisé dans le cadre d'établissements plus autonomes (cf. infra).

Le temps devant les élèves doit notamment faire l'objet d'une vraie réflexion, avec pour objectif la passation des savoirs et leur bonne appropriation dans les meilleures conditions. Comment faire du temps d'enseignement un temps efficace et de qualité ? Un triptyque semble s'imposer : des classes plus réduites en collège et lycée et l'élargissement du dispositif de dédoublement en CP et CE1 engagé par le gouvernement à la totalité des écoles élémentaires avec l'objectif de l'étendre, à terme, au CM2 ; des programmes allégés, centrés sur les fondamentaux et sanctionnés par des paliers de connaissances réalistes à chaque niveau ; des séquences d'enseignement raccourcies à 45 minutes (au lieu d'une heure) ou de 1h30 (au lieu de deux heures) qui facilitent l'apprentissage. Cette réflexion pédagogique sur la meilleure façon de transmettre les savoirs et les compétences dans une société qui change est aujourd'hui essentielle.

Enfin, la question de la gestion du temps scolaire pose celle du remplacement, qui demeure l'un des points faibles de l'organisation scolaire. Au-delà du renforcement des effectifs dédiés au remplacement, une réflexion sur la complémentarité générationnelle (remplacements d'enseignants plus âgés par des stagiaires dans le cadre d'obligations de services redéfinies) pourrait être engagée pour limiter l'impact de l'absentéisme sur le parcours des élèves.

3.2 Un recrutement, une formation et une affectation renouvelés

Le métier de professeur est un métier de mission et suscite encore les vocations. C'est ce qui explique que de plus en plus d'actifs ayant déjà une carrière professionnelle derrière eux sont intéressés par une reconversion vers le métier d'enseignant pour une seconde partie de carrière. Depuis 2015, 25 % des admis aux concours de l'enseignement ne sont pas étudiants mais salariés en activité dans le public ou le privé ou demandeurs d'emploi, dans une démarche de reconversion professionnelle. Ces reconversions doivent être encouragées, notamment sur les disciplines en tension comme les mathématiques. Le vivier de recrutement des professeurs est désormais un enjeu majeur, qui nécessite de construire une politique de recrutement sur le long-terme combinant politique salariale attractive (progressions de salaire de l'ensemble du corps enseignant avec un effort particulier pour les débutants), action en amont sur les filières universitaires en tension (encourager notamment les études scientifiques) et dispositif contractuel adapté aux reconversions professionnelles.

Pour ce qui est de la formation, faisons simple et efficace, très tôt. La pré-professionnalisation des futurs professeurs pourrait être encouragée, avec le renforcement de la licence de parcours préparatoire au métier d'enseignant, adossée à une licence généraliste et dispensée en partie dans un lycée et en partie dans une université pendant trois années. La formation au niveau master serait co-pilotée par le second degré et l'université, avec des écoles dotées de personnels enseignants en exercice. La première année d'enseignement serait davantage axée sur les programmes, les conditions d'apprentissage du quotidien, la formation aux outils et logiciels numériques, l'évaluation et l'élève, alors que la seconde concernerait plutôt les stages de mise en situation, les analyses de pratique et la préparation au concours.

Enfin, une réflexion globale doit être menée sur l'affectation des jeunes enseignants pour la rendre plus en adéquation avec la réalité du terrain. Les affectations obligatoires en REP/REP+ sont-elles

adaptées pour de jeunes professeurs sans expérience ? Ne faudrait-il pas inverser la logique en favorisant les débuts de carrière dans des zones moins difficiles avant une affectation en milieu de carrière en zone d'éducation prioritaire ? Les trois premières années doivent dans tous les cas faire l'objet d'un accompagnement plus important, couronné par un entretien de carrière à l'issue de cette période permettant d'évaluer les besoins en formation et d'orienter les futures affectations.

3.3 Un accompagnement et une mobilité renforcés

Les enseignants doivent être mieux accompagnés au cours de leur carrière, à la fois en termes de progression et de formation continue, qui est l'un des points faibles du système actuel (les enseignants français sont moins nombreux à avoir recours à la formation continue que leurs homologues de l'OCDE). Pour personnaliser l'accompagnement des professeurs, un plan de suivi biannuel conduit par les chefs d'établissement (2nd degré) ou un nouveau corps de conseillers pédagogiques à créer (1^{er} et 2nd degrés) pourrait être instauré. Combinant visite de séance et entretien de posture pédagogique et professionnelle, il permettrait de mieux cibler les besoins de formation tout au long de la carrière.

D'autre part, la mobilité des enseignants au cours de la carrière pourrait être facilitée, avec la création d'un mouvement unique pour tous les enseignants sur la base d'une région académique et un allègement pour les situations familiales particulières ou les rapprochements familiaux. La rotation des effectifs et les affectations dans les zones les moins attractives (REP/REP+ et rurales) pourraient être encouragées par un système de primes plus ambitieux ou des contrats courts permettant, au terme d'une mission de quelques années en zone tendue, d'obtenir une priorisation dans les choix d'affectation. On parle beaucoup de la désertification médicale, mais la désertification enseignante pourrait devenir une réalité aussi problématique dans certains territoires si nous n'agissons pas.

3.4 Plus de responsabilités, de liberté et de cohérence

Le professeur de demain devra être de plus en plus libre et autonome dans sa pédagogie, les outils utilisés et son inscription dans sa communauté de travail. Cette évolution est en marche et il faut en tirer le meilleur, tant pour l'épanouissement des professeurs que pour celui des élèves.

Les professeurs auront notamment un rôle accru à jouer dans la gestion d'établissements plus autonomes. Au sein d'une équipe éducative animée par un chef d'établissement au statut clarifié et renforcé, ils auront vocation à participer davantage à l'organisation pédagogique, au fonctionnement interne et à l'emploi des moyens conférés à l'établissement.

Le numérique est également un formidable vecteur de la liberté pédagogique et la crise du Covid a montré qu'une meilleure intégration du numérique dans la formation des professeurs, les programmes et les pratiques scolaires était une nécessité et permettait de mieux adapter les contenus aux élèves tout en pilotant plus finement le travail des classes.

Le professeur de demain aura un impact pédagogique positif plus important sur l'apprentissage de chacun de ses élèves grâce à des technologies favorisant la personnalisation de son enseignement (apprentissage adaptatif) et à l'augmentation de l'engagement cognitif de ses élèves à travers de nouvelles formes d'exercices virtuels plus ludiques (« gamification » de l'apprentissage). Pour cela, il faudra renforcer la capacité des chefs d'établissement voire des enseignants eux-mêmes, grâce à une enveloppe budgétaire autonome, à financer leurs propres outils numériques, labellisés par le ministère de l'Éducation nationale, et leurs projets pédagogiques, en lien avec la communauté éducative et les collectivités locales.

Enfin, une liberté et une responsabilité accrues auraient logiquement comme contrepartie l'instauration d'une part au mérite dans les évolutions de carrière (affectations et rémunérations) : n'ayons pas peur de lancer ce débat, il conditionne comme ailleurs des carrières plus attractives et plus riches !

4 – Ouvrons le débat !

La question de l'attractivité du métier d'enseignant est de plus en plus présente dans l'actualité et cela mérite réflexion ! Comme vous le savez, chez Horizons, nous voulons voir loin pour faire bien. Au moment où l'avenir du métier d'enseignant fait débat, nous avons souhaité vous livrer quelques pistes de travail - non exhaustives ! - et nous vous proposons de poursuivre les échanges dans vos comités municipaux et de nous adresser vos remarques et vos idées à l'adresse suivante : idees-comites@horizonsleparti.fr.

Outre les points abordés, nous pouvons élargir la concertation à certaines questions :

1. Éducation nationale, instruction publique... quelles sont selon vous les missions de l'école de demain ?
2. Quelles sont selon vous les actions qui devraient être mises en place par l'Éducation nationale pour répondre à la pénurie d'enseignants ?
3. Existe-t-il près de chez vous des initiatives pour attirer davantage de candidats aux concours d'enseignants ?
4. Comment concevez-vous la place de l'enseignant au sein de l'Éducation nationale ? Quel doit-être son rôle ? Comment restaurer son autorité ?
5. Pensez-vous qu'il faille rendre les enseignants plus libres dans des établissements plus autonomes pour améliorer l'attractivité du métier ?

5 – Pour aller plus loin...

Ce sujet vous intéresse ? Voici quelques rapports et articles qui vous permettront d'aller plus loin et de nourrir votre réflexion :

- Rapport de diagnostic intitulé « Évaluation de la politique publique sur la formation continue des professeurs du premier degré » de l'IGEN et de l'IGAENR (juin 2017)
- Rapport de synthèse rédigé à la suite du colloque scientifique « Quels professeurs au XXI^{ème} siècle ? » organisé le 1^{er} décembre 2020 dans le cadre du Grenelle de l'Éducation
- Rapport intitulé « Le recours croissant aux personnels contractuels : un enjeu désormais significatif pour l'Éducation Nationale » de la Cour des comptes (mars 2018)
- Rapport intitulé « La gestion des absences des enseignants : garantir la continuité pédagogique » de la Cour des comptes (décembre 2021)
- Rapport intitulé « Pénurie des enseignants : et si on diversifiait les voies de recrutement ? » de l'Institut Montaigne (septembre 2022)
- Rapport intitulé « Métier d'enseignant : un cadre rénové pour renouer avec l'attractivité » fait au nom de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication du Sénat (juillet 2018)

Merci aux jeunes Horizons pour leur contribution à cette note.