

Les trajectoires professionnelles des contractuels : entre emploi pérenne et cumul de CDD courts

Les trajectoires d'emploi
des contractuels entre 2009 et 2015 **2.1**

Chaque année, près d'un contractuel
sur dix devient fonctionnaire **2.2**

Les profils de carrière variés
des contractuels **2.3**

Le devenir des personnes sorties de contrats aidés :
à caractéristiques équivalentes, un accès à l'emploi
supérieur à celui des autres bénéficiaires
du secteur non marchand **2.4**

Les trajectoires d'emploi des enseignants non titulaires
du second degré public : un exemple sur la cohorte
d'enseignants recrutés en 2010 **2.5**

Les trajectoires professionnelles des contractuels : entre emploi pérenne et cumul de CDD courts

En 2017, 22,5 % des agents de la fonction publique sont contractuels, soit 1,4 million d'agents (Partie 1). Mais ce statut est souvent une étape dans le parcours professionnel de ces agents.

Cette partie du dossier s'appuie sur plusieurs études pour illustrer les parcours professionnels des agents contractuels de la fonction publique, à partir de diverses sources et échantillons.

Une première étude décrit les six premières années du parcours professionnel des contractuels de la fonction publique recrutés en 2009.

Une deuxième partie regarde plus spécifiquement les titularisations des contractuels dans les trois versants de la fonction publique depuis 2013.

Une perspective plus longue est également proposée comme point de repère *via* l'étude des carrières des contractuels de la génération 1953 (65 ans en 2018).

Ensuite, deux focus sont présentés, le premier sur le devenir des bénéficiaires des dispositifs de contrats aidés, le second sur les contractuels de l'enseignement secondaire.

Sur les années récentes, les agents contractuels restent au sein de la fonction publique ou la quittent dans des proportions similaires (60/40 % sur les trois versants, 50/50 % pour les contractuels du secondaire de l'Éducation nationale). Ce maintien dans la fonction publique est souvent lié à une titularisation, avec un contractuel sur dix devenant fonctionnaire chaque année. Cet accès à la titularisation était plus faible pour la génération de 1953, puisque seuls 11 % de ces contractuels ont été titularisés sur l'ensemble de leur carrière.

Par ailleurs, au cours des années récentes, les plus jeunes sont plus mobiles entre secteurs public et privé, et vers la titularisation mais aussi le chômage. Les titularisations sont plus fréquentes pour les femmes et, dans la FPH où le passage par le statut de contractuel est notamment inhérent au passage des concours sur titre. S'ils sont moins fréquemment titularisés, les contractuels les plus âgés sont davantage représentés parmi les 10 % des enseignants contractuels du secondaire recrutés en 2010 qui ont été cédés.

Toutes les trajectoires professionnelles ne sont pas stables. Même si le risque de chômage est plus faible pour les contractuels de la fonction publique que pour les contrats à durée limitée¹ du privé, 18 % des contractuels du public sont au chômage ou inactif au bout de six ans. Sur la génération 1953, un tiers, souvent des femmes, a cumulé des périodes de contrats, souvent à temps incomplet, associés à des rémunérations plus faibles. Dans l'enseignement secondaire, 10 %, à nouveau des femmes en majorité, cumulent depuis 2010 des contrats inférieurs à l'année scolaire.

1 Les contrats à durée limitée agrègent différents types de contrats : CDD, vacataires, travailleurs à l'acte...

À l'inverse, la fonction publique offre des opportunités à certains profils. On observe ainsi des passages du privé vers le public. Ces dernières années, ce phénomène concerne notamment les femmes jeunes employées sur des contrats à durée limitée du privé. C'est aussi le cas de 17 % des contractuels de la génération 1953, notamment des femmes dans la FPT. La fonction publique offre également, par la voie des contrats aidés, un accès à l'emploi à des personnes qui en sont éloignées. Ce dispositif permet à près d'un bénéficiaire sur deux de rester en emploi six mois après la fin du contrat aidé dont un tiers dans le secteur privé. Ces emplois sont cependant en CDD dans 75 % des cas et à temps partiel dans la moitié des cas.

2.1 Les trajectoires d'emploi des contractuels entre 2009 et 2015

Odran BONNET
Simon GEORGES-KOT
Pierre PORA²

60 % des contractuels de la fonction publique en 2009 sont toujours dans la fonction publique six ans plus tard et près de la moitié sont devenus fonctionnaires

Les salariés principalement³ contractuels de la fonction publique⁴ en 2009, qu'ils soient en CDI ou en contrat à durée déterminée⁵, restent majoritairement dans la fonction publique les six années suivantes. Effectivement, 70 % des contractuels de la fonction publique de 2009 sont toujours dans la fonction publique un an plus tard et 60 % le sont toujours six ans plus tard. Ces salariés ne gardent pas nécessairement le même statut puisque six ans plus tard près de la moitié des contractuels toujours dans le public sont devenus fonctionnaires.

Parmi les 40 % de contractuels de la fonction publique en 2009 qui ne sont plus en emploi dans la fonction publique six ans plus tard, près de la moitié sont chômeurs ou inactifs. Les autres sont en emploi dans le secteur privé, et sont majoritairement salariés en CDI (**Figure D 2.1-1**).

Ces trajectoires d'emploi contrastent avec celles suivies par les salariés en contrats à durée limitée⁶ du secteur privé en 2009. Ces derniers sont plus souvent soumis au risque de chômage : 30 % d'entre eux sont sans emploi six ans plus tard, contre 18 % des contractuels du public. Les passages entre fonction publique et secteur privé se font plus souvent du public vers le privé que l'inverse. Seuls 6 % des contrats à durée limitée du privé de 2009 sont dans la fonction publique six ans plus tard, alors que 18 % des contractuels du public de 2009 sont dans le privé. Cela peut simplement refléter le poids plus important du secteur privé dans l'emploi.

2 Insee.

3 Cette étude est réalisée à partir du panel Tous actifs. Pour chaque individu, sa situation principale d'emploi est définie chaque année entre 2009 et 2015. Si un individu cumule plusieurs situations au cours de l'année (contractuel, fonctionnaire, chômeur...), sa situation principale est définie selon le revenu que lui a apporté chacune de ces situations et selon sa durée.

4 Il s'agit des trois versants de la fonction publique : fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière.

5 Les données du panel Tous actifs ne permettent pas de distinguer finement les trajectoires des contractuels de la fonction publique selon le type de contrats sous lequel ils sont employés.

6 Les contrats à durée limitée agrègent différents types de contrats : CDD, vacataires, travailleurs à l'acte...

50 % des contractuels de la fonction publique âgés de 16 à 35 ans en 2009 ne sont plus employés dans la fonction publique six ans plus tard, contre 30 % de ceux âgés de 35 à 50 ans

Les trajectoires des contractuels de la fonction publique diffèrent selon les tranches d'âges considérées. Les jeunes contractuels de 2009 (les 35 ans ou moins) ont plus souvent quitté la fonction publique les années suivantes que leurs aînés (les 35-50 ans). Ainsi, 21 % des hommes et 27 % des femmes contractuelles du public, en 2009, âgés de 35 ans ou moins travaillent dans le secteur privé six ans plus tard, alors que ce n'est le cas que de 11 % des hommes et des femmes âgés de 35 à 50 ans (**Figure D 2.1-2**). Inversement, les transitions vers le public sont plus fréquentes pour les salariés en contrat à durée limitée du privé en 2009 chez les moins de 35 ans, en particulier chez les femmes (10 % chez les femmes, 4 % chez les hommes), que chez les plus âgés (7 % chez les femmes et 3 % chez les hommes). De plus, les contractuels de 35 ans ou moins sont également plus souvent devenus inactifs ou chômeurs six ans plus tard, c'est le cas de 20 % d'entre eux, contre seulement 16 % des 35 à 50 ans.

Quelles que soient les catégories d'âges considérées, les femmes contractuelles deviennent plus souvent fonctionnaires que les hommes. Parmi les contractuelles en 2009 âgés de 35 ans ou moins, c'est le cas de 32 % d'entre elles contre 26 % des hommes, et parmi les 35 à 50 ans de 27 % d'entre elles contre 19 % des hommes.

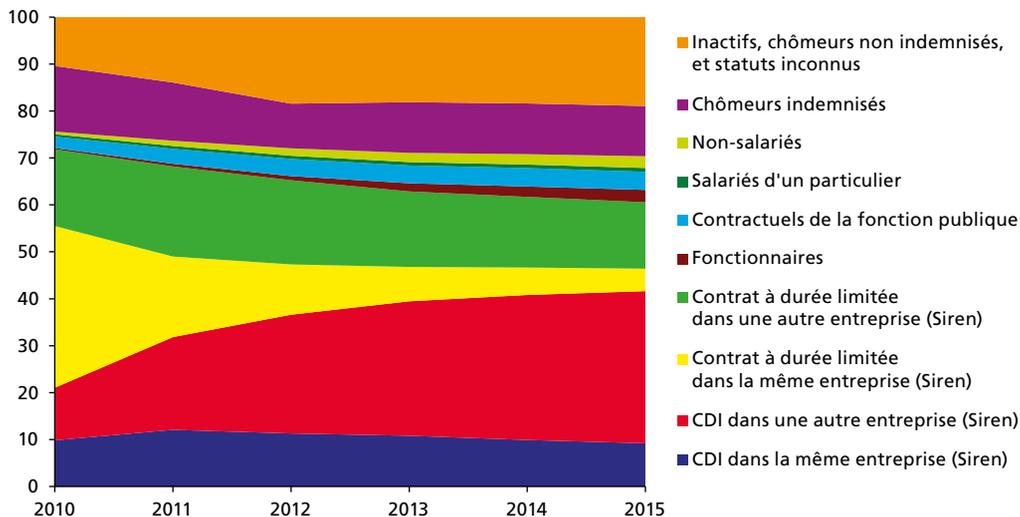
Une explication possible mais non quantifiée des différences de trajectoires selon le sexe et l'âge est que les choix de carrière et de contrat diffèrent selon ces catégories, mais une autre est que les niveaux de qualification ou les métiers exercés par ces différents groupes ne sont pas les mêmes et qu'ils peuvent impliquer des trajectoires différentes.

2 Les contractuels dans la fonction publique

Figure D 2.1-1 : Trajectoires des salariés en contrat à durée limitée dans le secteur privé et des contractuels de la fonction publique

[en %]

1) Salariés du secteurs privé

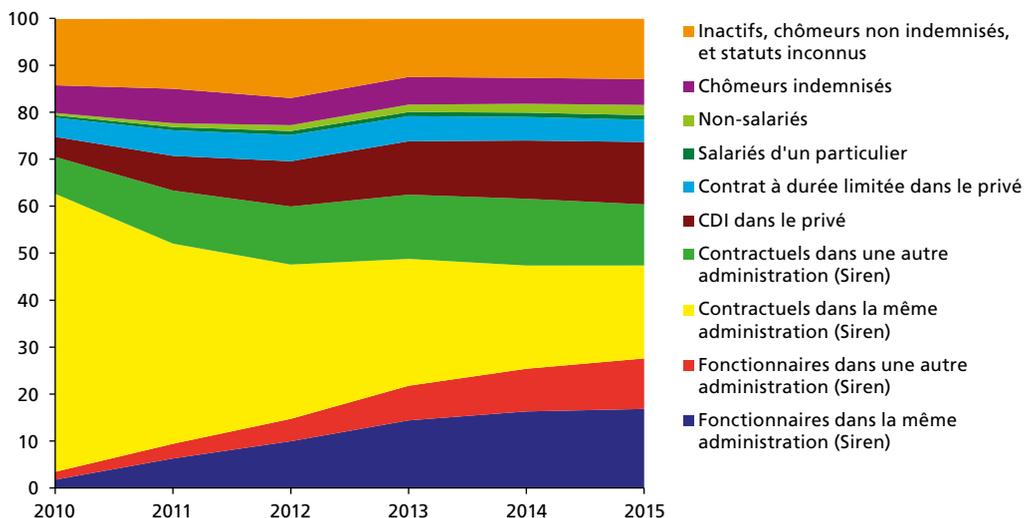


Source : Insee, panel Tous actifs.

Champ : Salariés âgés de 16 à 50 ans en 2009, hors apprentis et stagiaires.

Lecture : 9 % des salariés en contrat à durée limitée dans le secteur privé en 2009 étaient en CDI dans la même entreprise en 2015.

2) Contractuels de la fonction publique



Source : Insee, panel Tous actifs.

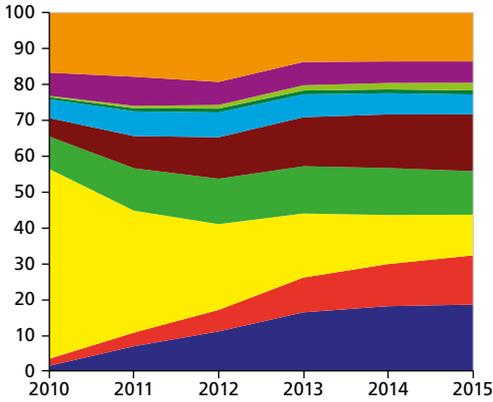
Champ : salariés âgés de 16 à 50 ans en 2009, hors apprentis et stagiaires.

Lecture : 17 % des salariés contractuels de la fonction publique en 2009 étaient fonctionnaires dans la même administration en 2015.

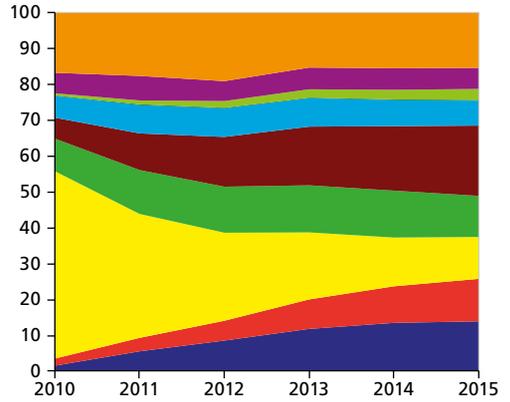
Figure D 2.1-2 : Trajectoires des salariés contractuels de la fonction publique en 2009, selon le sexe et l'âge

[en %]

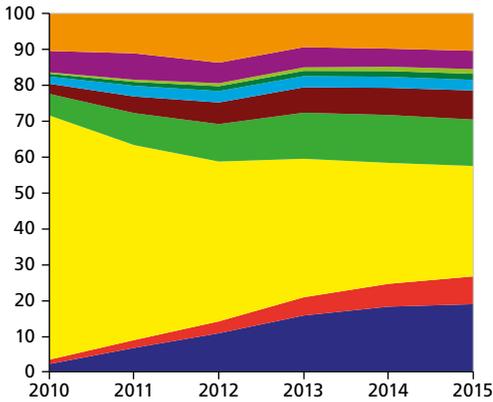
a. Femmes, 16-35 ans



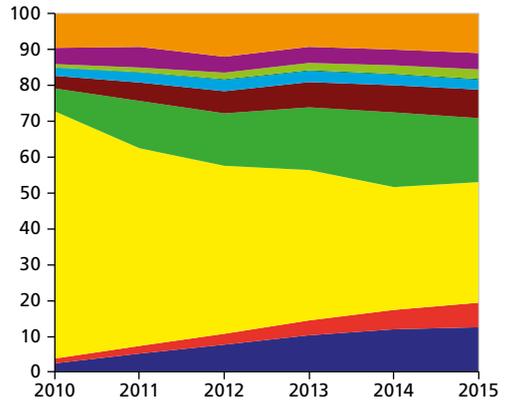
b. Hommes, 16-35 ans



c. Femmes, 36-50 ans



d. Hommes, 36-50 ans



- Inactifs, chômeurs non indemnisés, et statuts inconnus
- Chômeurs indemnisés
- Non-salariés
- Salariés d'un particulier
- Contrat à durée limitée dans le privé
- CDI dans le privé
- Contractuels dans une autre administration (Siren)
- Contractuels dans la même administration (Siren)
- Fonctionnaires dans une autre administration (Siren)
- Fonctionnaires dans la même administration (Siren)

Source : Insee, panel *Tous actifs*.

Champ : salariés contractuels de la fonction publique âgés de 16 à 50 ans en 2009, hors apprentis et stagiaires

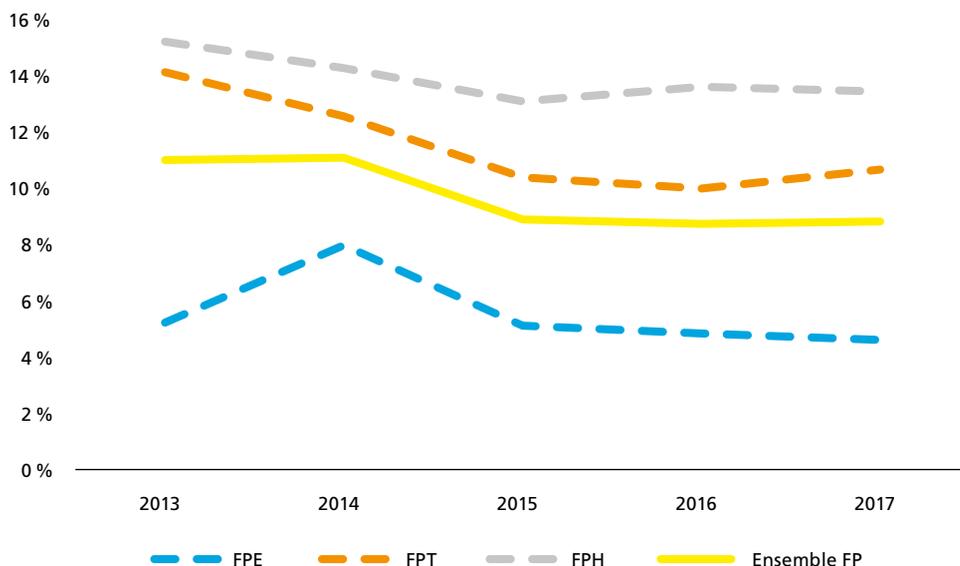
Lecture : 19 % des femmes salariées contractuelles de la fonction publique en 2009 âgées entre 16 et 35 ans étaient fonctionnaires dans la même administration en 2015.

2.2 Chaque année, près d'un contractuel sur dix devient fonctionnaire

Amadou Yaya BA
Yannig PONS⁷

En 2017, 8,8 % des contractuels en 2016 toujours présents en 2017 deviennent fonctionnaires (Figure D 2.2-1). En effet, 10,3 % d'entre eux changent de statut et dans 85,7 % de ces cas, ils deviennent fonctionnaires. Au total, 85 900 contractuels sont devenus fonctionnaires chaque année entre 2015 et 2017. Les passages de contractuel à fonctionnaire sont plus fréquents dans la FPH (13,5 %), notamment en raison du processus de recrutement des infirmiers (hors infirmiers, ce taux serait de 11,4 %) et la FPT (10,7 %) que dans la FPE (4,6 %). Cette part baisse entre 2013 et 2015 et est stable ensuite (Figure D 2.2-1). D'une part, le nombre de titularisations induites par le dispositif Sauvadet diminue rapidement après 2013, notamment dans la FPT. D'autre part, en 2014, de nombreuses titularisations ont eu lieu dans la FPE suite à la modification du calendrier du concours du premier et second degrés au ministère de l'Éducation nationale. Environ 15 000 postes de contractuels avaient été ainsi créés temporairement pour les candidats admissibles en juin 2013 et qui ont passé leurs épreuves d'admission en juin 2014.

Figure D 2.2-1 : Part des contractuels présents deux années consécutives qui deviennent fonctionnaires



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF – Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal deux années consécutives, en tant que contractuel la première des deux années.

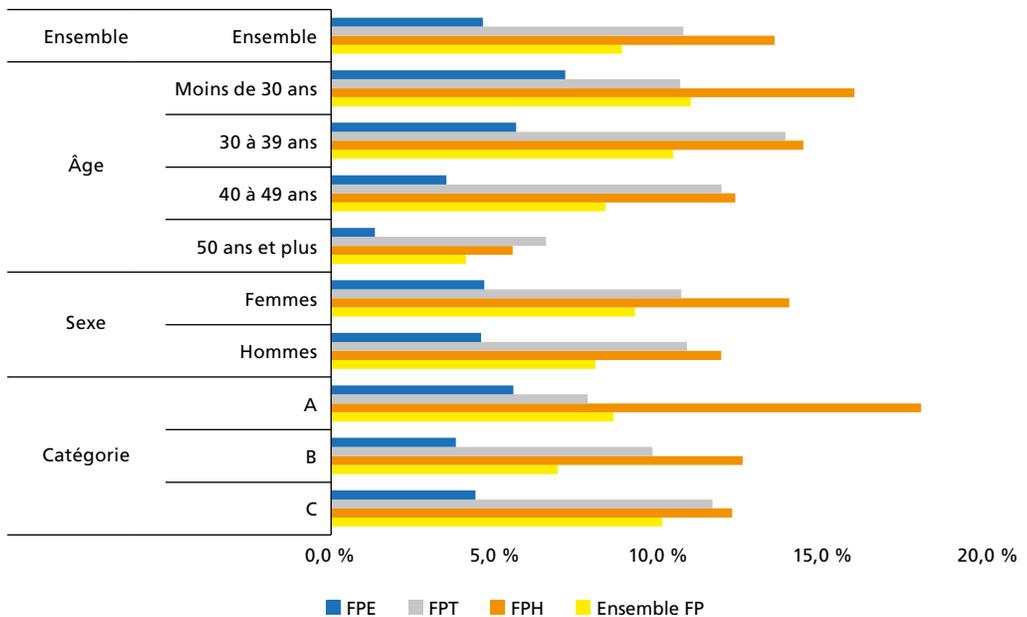
Lecture : 11,0 % des contractuels présents en 2012 et en 2013 sont devenus fonctionnaires au cours de l'année 2013.

⁷ DGAFF.

Les titularisations concernent davantage les jeunes

En 2017, les titularisations concernent 10,9 % des contractuels de moins de 30 ans présents deux années consécutives contre 4,1 % des 50 ans et plus (Figure D 2.2-2). Dans tous les versants, les plus âgés sont les moins titularisés. Dans la FPT, ce sont les contractuels de 30 à 39 ans qui deviennent le plus souvent fonctionnaires alors que dans la FPE et la FPH, ce sont les jeunes de moins de 30 ans. Dans la FPE, l'effet de l'âge est plus marqué : les contractuels de moins de 30 ans deviennent fonctionnaires deux fois plus souvent que ceux de 40 à 49 ans. Dans la FPH, ces titularisations concernent massivement de jeunes infirmiers en raison du processus de recrutement assis sur une période durant laquelle les jeunes diplômés sont d'abord stagiaires ou employés comme contractuels avant de pouvoir passer des concours sur titre. Cela explique à la fois la part élevée de ces changements de statut pour les jeunes, les catégories A et les femmes. Dans la FPT et la FPE, femmes et hommes sont titularisés dans des proportions comparables.

Figure D 2.2-2 : Part des contractuels qui deviennent fonctionnaires en 2017 selon leurs caractéristiques



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2016 et en 2017, en tant que contractuel en 2016.

La majorité des agents contractuels titularisés restent dans leur catégorie d'origine

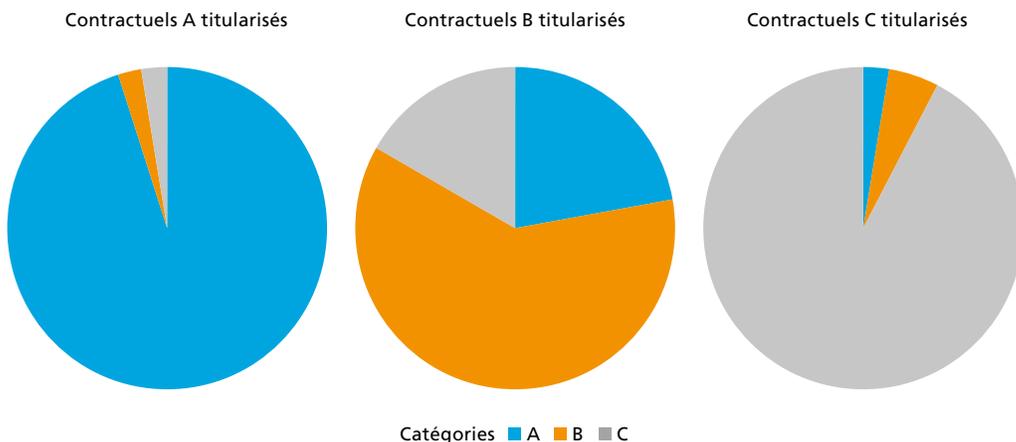
Dans l'ensemble de la fonction publique, six contractuels sur dix qui deviennent fonctionnaires relèvent de la catégorie C tandis que les contractuels assimilés catégories A et B représentent chacun deux titularisations sur dix. Cette prévalence de la catégorie C reflète la part de cette catégorie dans l'emploi public plus que des écarts de chance individuelle de titularisation. Dans la FPT, la fréquence des changements de statut diminue avec le niveau hiérarchique (11,6 % pour les contractuels assimilés à la catégorie C contre 7,8 % pour ceux de catégorie A). Dans la FPE et

2 Les contractuels dans la fonction publique

la FPH, à l'inverse, les contractuels de niveau A sont plus souvent concernés par ces titularisations (5,5 % dans la FPE et 17,9 % dans la FPH, à cause du processus de recrutement des infirmiers). Les écarts par niveau hiérarchique sont moins prononcés dans la FPE que dans les deux autres versants.

La majorité des agents contractuels qui deviennent fonctionnaires restent dans leur catégorie d'origine. Ainsi, parmi les titularisations d'agents contractuels de niveau C, 92 % sont fonctionnaires dans la même catégorie un an plus tard ; parmi les autres les deux tiers deviennent fonctionnaires de catégorie B et un tiers A (**Figure D 2.2-3**). Parmi les contractuels de niveau A devenus fonctionnaires, 95 % le sont dans la même catégorie, les autres se répartissent à parts égales entre la catégorie B et la catégorie C. Les contractuels assimilés de catégorie B sont moins souvent titularisés dans leur catégorie d'origine : 22 % deviennent A, 17 % C et 61 % restent dans leur catégorie d'origine. Sur l'ensemble des contractuels B qui changent de statut en devenant fonctionnaires de catégorie A, plus de la moitié était assistants d'éducation en 2016 (40 % d'entre eux deviennent professeurs des écoles).

Figure D 2.2-3 : Répartition des contractuels qui deviennent fonctionnaires par catégorie hiérarchique



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2016 et en 2017, en tant que contractuel en 2016.

2.3 Les profils de carrière variés des contractuels

Marion BULCOURT⁸
Fanny GODET⁹

Cet article exploite l'analyse des carrières des cotisants à l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec) réalisée dans « Typologie des profils de carrière à l'Ircantec » par Marion Bulcourt en 2019. Cette caisse de retraite affine les agents contractuels des trois versants de la fonction publique, les fonctionnaires à temps non complet des collectivités locales¹⁰ (**voir Définition**), les praticiens hospitaliers, les contractuels employés par un organisme public ou parapublic¹¹ (dont le champ ne relève pas de la fonction publique comme les Epic) et les élus locaux. L'étude menée se concentre sur les individus nés en 1953, vivants au 1^{er} janvier 2018, et n'ayant pas liquidé leurs droits à pension au moment de la campagne du droit à l'information de 2013. Lorsqu'on se restreint aux seuls agents contractuels (c'est-à-dire hors praticiens hospitaliers et élus locaux), environ 4 agents sur 10 de la génération 1953 ont cotisé à l'Ircantec soit en tant que contractuel du secteur public soit en tant que fonctionnaire à temps incomplet.

L'étude repose sur une analyse en composantes multiples permettant de classifier les carrières. Bulcourt (2019) distingue sept types de carrières parmi ces cotisants ou anciens cotisants (**Figure D 2.3-1**). Au sein de cette typologie, 50 % des agents ont poursuivi (ou démarré) leur carrière dans le privé ou en tant que fonctionnaire, 30 % ont effectué la majorité de leur carrière en tant que contractuels avec une rémunération peu élevée et 20 % ont cotisé à l'Ircantec dans le cadre d'une activité secondaire.

Contractuel : une étape dans la vie professionnelle pour la moitié d'entre eux

On peut distinguer trois types de carrière de contractuels selon qu'elles se poursuivent dans le privé, débouchent sur une titularisation au sein de la fonction publique ou commencent dans le privé.

Le premier groupe (classe 4) correspond aux cotisants ayant poursuivi leur carrière dans le secteur privé et représente près d'un ancien agent contractuel de la génération sur cinq (21 %). La durée moyenne d'activité dans le secteur public est inférieure à 7 ans et ces périodes d'activité se concentrent essentiellement avant l'âge de 40 ans. Plus de la moitié de ces agents ont été employés principalement par l'État lorsqu'ils étaient contractuels.

Le deuxième groupe (classe 7) concentre les contractuels qui sont ensuite devenus fonctionnaires. Leurs profils de carrière sont très proches du groupe précédent : ils ont cotisé en moyenne 8 ans¹² comme contractuels avant leur quarantième anniversaire. Leur employeur était principalement l'État. Ils se distinguent de la classe 4 par un taux plus élevé de féminisation : plus de 60 %. Ce taux est comparable au taux de féminisation observé parmi les fonctionnaires de la fonction publique. Les cotisants de ce groupe représentent 11 % des agents de la génération 1953 ayant cotisé à l'Ircantec au cours de leur carrière comme contractuel.

8 CDC, Caisse des dépôts et consignations. Voir Bulcourt M. (2019), « Typologie des profils de carrière à l'Ircantec », *Questions retraite et solidarité*, Les études n° 25, janvier 2019.

9 DGAFP.

10 Les fonctionnaires territoriaux à temps incomplet dont le temps de travail est inférieur à 28 h hebdomadaires sont affiliés à la CNAV et à l'Ircantec et non à la CNRACL qui affine les autres fonctionnaires territoriaux.

11 La loi du n° 2014-40 précise que les contractuels de droit privé nouvellement recrutés par des organismes du secteur public ne seront plus affiliés à l'Ircantec, sauf les contractuels de Pôle emploi.

12 Cette moyenne est sans doute biaisée, les fonctionnaires titularisés avant le 1^{er} janvier 2013 pouvaient demander la validation de leurs services de contractuels auprès des caisses de retraite de fonctionnaire et dans ce cas ne peuvent plus faire partie des anciens cotisants à l'Ircantec.

À l'inverse, on trouve également des agents contractuels qui, terminent leur carrière professionnelle sous un statut de cotisant à l'Ircantec après une carrière relativement longue dans le secteur privé (classe 6). Ces cotisants représentent 17 % des contractuels de la génération 1953. La durée de cotisation moyenne est d'environ 10 ans autour de la cinquantaine. Ces emplois sont souvent précaires puisque seul un cotisant sur dix cotise encore au moment de son départ en retraite. Ce groupe est composé à 80 % de femmes et les postes occupés sont essentiellement des emplois de la fonction publique territoriale.

Un statut pérenne pour plus du tiers des contractuels de la génération 1953

Parmi les affiliés pérennes à l'Ircantec nés en 1953, on retrouve essentiellement des femmes avec des rémunérations annuelles faibles (classe 3), sans doute car leur activité est soit à temps partiel soit à temps incomplet. Parmi les contractuels de la génération, 30 % font partie de cette classe. Parmi eux un agent sur cinq cumule en plus des périodes de contractuels des périodes en tant que fonctionnaire à temps non complet.

Dans un deuxième groupe plus marginal (classe 1A), les agents ont fait la majorité de leur parcours professionnel en tant que contractuel. Ce groupe est constitué essentiellement de contractuels de droit privé des établissements publics à caractère industriel et commercial, des entreprises semi-publiques ou publiques ou encore des associations. Parmi ces employeurs, beaucoup d'entre eux ne font pas partie de la fonction publique sauf Pôle emploi. 1 % des contractuels cotisants de la génération 1953 font partie de cette classe.

Une situation d'emploi secondaire pour près d'un contractuel sur cinq

Parmi les affiliés à l'Ircantec, on distingue également deux ensembles d'individus pour lesquels la période de cotisation à l'Ircantec est secondaire dans le déroulement de leur carrière professionnelle.

Pour les premiers (classe 2), il s'agit d'individus ayant effectué des activités secondaires avec des rémunérations relativement élevées. Leur assiette de cotisation se situe en moyenne au niveau du plafond de sécurité sociale. Leur passage dans la fonction publique a eu lieu généralement en milieu de carrière, l'âge moyen de fin de cotisation comme contractuels se situant à 48 ans. Ce groupe est constitué aux trois quarts d'hommes, employés essentiellement dans la fonction publique de l'État et plus particulièrement dans le domaine de l'enseignement et de la recherche. Ils représentent environ 5 % des contractuels de la génération 1953.

Une dernière classe (classe 5) concentre les individus ayant effectué une activité secondaire ou des vacations dans la fonction publique. Elle regroupe 15 % des contractuels de la génération et leurs rémunérations dans le secteur public sont plus faibles que dans la classe 2.

Figure D 2.3-1 : Typologie de carrières de cotisants à l'Ircantec pour la génération 1953

Classes	Profils	Employeur principal	Part dans l'effectif des cotisants Ircantec	Part dans l'effectif des cotisants contractuels ⁽¹⁾
1A	Praticiens hospitaliers à temps complet	FPH	3,3 %	0 %
1B	Pôle emploi/Epic	Autres	7,2 %	1 %
2A	Praticien hospitalier à temps partiel et/ou avec une activité libérale	FPH	1,8 %	0 %
2B	Hommes pour des activités d'expertise ponctuelle Enseignement et recherche	FPE	4,5 %	5 %
3	Femmes dans la territoriale à temps partiel ou non complet	FPT	26,8 %	30 %
4	Début de carrière à l'Ircantec puis carrière dans le privé	FPE	18,2 %	21 %
5	Activité secondaire et vacation	Non significatif	13,3 %	15 %
6	Femmes avec une fin de carrière à l'Ircantec après un parcours dans le privé	FPT	15,0 %	17 %
7	Début de carrière à l'Ircantec puis carrière dans la fonction publique ou une entreprise relevant d'un régime spécial	FPE	9,9 %	11 %

Source : Base de données des bénéficiaires du droit à l'information 2013, données Ircantec, échantillon interrégime de retraite 2017, calculs Caisse des dépôts, DGAFP – Dessi.

(1) Calculs effectués par le Dessi pour se ramener au champ des contractuels de la fonction publique, c'est-à-dire champ Ircantec duquel sont soustraits les praticiens hospitaliers, les élus, les fonctionnaires à temps non complet et les salariés des Epic.

Bibliographie

- Boccanfuso J., Bozio A., Bréda T. et Imbert C. (2015), « Les carrières des non-titulaires du secteur public : analyse rétrospective et projections », *Questions retraite et solidarité* – Les cahiers, n° 2, janvier 2015.
- Emons F., Micallef P. (2014), « Les non-titulaires de la Fonction publique affiliés à l'Ircantec : une population diversifiée », *Questions retraite et solidarité, Les études* n° 7, avril 2014.

2.4 Le devenir des personnes sorties de contrats aidés : à caractéristiques équivalentes, un accès à l'emploi supérieur à celui des autres bénéficiaires du secteur non marchand

Sandrine FIRQUET¹³

Yannig PONS¹⁴

En 2017, parmi les bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique, 44 % travaillent dans la FPE, à plus de 90 % au sein de l'Éducation nationale, 46 % dans la FPT et 10 % dans la FPH. Les autres bénéficiaires de contrats aidés du secteur non marchand travaillent dans des associations ou des fondations. Dans la FPT et la FPH, les contrats uniques d'insertion (CUI-CAE¹⁵) représentent près des trois quarts des bénéficiaires de contrats aidés, les autres sont recrutés en emploi d'avenir¹⁶. Les personnes sortant de ces dispositifs sont interrogées six mois après la fin de leur contrat pour mesurer leur accès à l'emploi. En 2017, parmi les anciens bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique, 49 % des anciens CUI-CAE et 58 % des anciens emplois d'avenir étaient en emploi six mois après la fin de leur contrat aidé, soit un niveau identique à celui des autres bénéficiaires d'un contrat aidé non marchand (Figure D 2.4-1).

Les sortants d'un contrat aidé de la fonction publique ont une insertion identique voire supérieure à celle des anciens bénéficiaires des autres contrats aidés non marchands

En moyenne, l'accès à l'emploi est similaire en sortant de la fonction publique ou du reste du secteur non marchand

En 2017, l'accès à l'emploi des sortants d'un contrat unique d'insertion ou d'un emploi d'avenir de la fonction publique est identique à celui des autres anciens bénéficiaires du secteur non marchand¹⁷. En revanche, il est inférieur à celui des sortants du secteur marchand. La nature des contrats explique en partie cette différence et rend les comparaisons difficiles : environ deux tiers des contrats aidés dans le secteur marchand ont une durée indéterminée alors que ces types de contrat sont quasi inexistantes dans la fonction publique. Pour les contrats à durée indéterminée, la fin de l'aide d'État ne signifie alors pas la fin du contrat. Par ailleurs, les bénéficiaires d'un contrat aidé non marchand sont généralement plus éloignés du marché du travail à l'entrée en contrat aidé. Par exemple, parmi les sortants d'un contrat unique d'insertion, 41 % étaient demandeurs d'emploi depuis au moins deux ans dans le secteur non marchand (42 % dans la seule fonction publique) à leur entrée dans le dispositif contre 36 % de ceux du secteur marchand.

¹³ Dares, voir Firquet S. (2019), « Le devenir des personnes sorties de contrat aidé », *Dares Résultats* n° 017, avril.

¹⁴ DGAFP.

¹⁵ Le contrat unique d'insertion associe accompagnement professionnel et aide financière pour l'employeur. Il est destiné à un public éloigné de l'emploi. Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) s'adresse au secteur non marchand et le contrat initiative emploi (CUI-CIE) au secteur marchand.

¹⁶ Les emplois d'avenir s'adressent aux jeunes âgés de 16 à 25 ans sans emploi, peu ou pas qualifiés, afin de leur donner accès à une qualification et une insertion professionnelle durable.

¹⁷ Le secteur non marchand recouvre la fonction publique et les organismes privés à but non lucratif, tels que les associations ou les fondations.

Figure D 2.4-1 : Situation professionnelle à six mois des sortants de contrats aidés interrogés en 2017

(en %)

		Emploi	dont emploi durable	Stages de formation, études	Chômage	Inactivité
CUI-CAE	FPE	54	43	4	37	5
	FPH	47	29	7	40	6
	FPT	44	31	3	50	4
	Ensemble FP	49	36	4	43	5
	Non marchand hors FP	49	35	5	43	4
CUI-CIE	Marchand	72	61	1	25	2
Emploi d'avenir non marchand	FPH	52	40	9	33	5
	FPT	60	46	4	35	2
	Ensemble FP	58	45	5	34	3
	Non marchand hors FP	58	43	6	34	3
	Marchand	67	56	3	28	3

Source : ASP, Enquête auprès des sortants de contrats aidés, traitements Dares.

Champ : Personnes sorties d'un contrat aidé non marchand interrogées en 2017 ; France entière.

(1) L'emploi durable intègre les CDI, les CDD de plus de six mois, les titularisations dans la fonction publique et les emplois de travailleur indépendant. Les emplois aidés sont exclus de cette catégorie, quelle que soit leur durée.

Lecture : En 2017, 54 % des personnes sorties d'un CUI-CAE de la fonction publique de l'État déclarent être en emploi six mois après.

À caractéristiques équivalentes, les sortants de la fonction publique ont une insertion supérieure à celle des autres bénéficiaires d'un contrat aidé non marchand

Les sortants de contrats aidés de la fonction publique ont des caractéristiques socio-économiques moins favorables à l'emploi que dans le reste du secteur non marchand. Parmi les bénéficiaires de contrats aidés du secteur non marchand, à caractéristiques équivalentes¹⁸, l'accès à l'emploi six mois après la fin du dispositif est cependant plus élevé pour ceux qui ont fait leur contrat dans la fonction publique que pour les autres du secteur non marchand. Cet écart est davantage prononcé pour les contrats uniques d'insertion (CUI-CAE) que pour les emplois d'avenir.

L'accès à l'emploi est plus élevé dans la FPE pour les anciens bénéficiaires d'un CUI-CAE et dans la FPT pour les anciens emplois d'avenir

Pour les bénéficiaires d'un CUI-CAE, l'insertion, notamment sur un emploi durable, est plus fréquente pour ceux de la FPE

En 2017, 54 % des sortants de CUI-CAE de la FPE sont en emploi six mois après contre seulement 47 % dans la FPH et 44 % dans la FPT. Cet écart s'explique en partie par la transformation de contrats aidés des établissements publics locaux d'enseignement de l'Éducation nationale, qui concentrent plus de 90 % des contrats aidés de la FPE, en postes d'accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) contractuels. La différence d'insertion entre la FPE et les deux autres

18 Les variables prises en compte dans cette analyse (régression logistique) portent sur les caractéristiques du bénéficiaire (âge, sexe, nationalité, niveau de formation, résidence ou non en quartier prioritaire de la politique de la ville), sa situation sur le marché du travail (bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et de minima sociaux, durée d'inscription à Pôle emploi) et les caractéristiques de l'emploi (type de contrat, durée de travail hebdomadaire, métier exercé, formation...).

2 Les contractuels dans la fonction publique

versants est encore plus marquée au niveau de l'accès à l'emploi durable (43 % dans la FPE contre 31 % dans la FPT et 29 % dans la FPH). Enfin, ils sont également plus nombreux à être en emploi chez un autre employeur : 32 % des anciens bénéficiaires de contrats aidés de la FPE sont en emploi chez un autre employeur contre seulement 23 % de ceux de la FPH et moins de 20 % de ceux de la FPT (**Figure D 2.4- 2**). Ils sont en revanche légèrement moins souvent employés dans une entreprise privée (14 % contre 23 % pour ceux de la FPH et 16 % pour ceux de la FPT).

Figure D 2.4-2 : Employeurs des sortants de contrats aidés non marchands de la fonction publique

[en %]

	FPE		FPH	FPT	
	Éducation nationale	Établissement public	Établissement public	Collectivités territoriales	Établissement public
	CUI-CAE				
Même employeur et même poste	17	5	16	21	14
Même employeur, autre poste	5	10	7	4	3
Autre employeur ou en emploi non salarié	32	40	23	19	17
Sans emploi	47	45	53	55	66
	Emploi d'avenir non marchand				
Même employeur et même poste			23	30	27
Même employeur, autre poste			8	5	7
Autre employeur ou en emploi non salarié			20	22	22
Sans emploi			49	42	44

Source : ASP, Enquête auprès des sortants de contrats aidés, traitements Dares.

Champ : Personnes sorties d'un contrat aidé de la fonction publique interrogées en 2017 ; France entière.

Lecture : En 2017, 17 % des personnes sorties d'un CUI-CAE de l'Éducation nationale se déclarent en emploi, chez le même employeur et sur le même poste, six mois après leur sortie.

Les différences de caractéristiques des bénéficiaires de CUI-CAE expliquent en partie les écarts mesurés d'accès à l'emploi d'un versant à l'autre. Ainsi, 65 % sont diplômés d'un baccalauréat ou d'un diplôme supérieur dans la FPE contre 35 % dans la FPH et la FPT. Ces personnes, qui accèdent plus fréquemment à l'emploi, sont plus nombreuses dans la FPE que dans la FPT. En outre, pour les populations les plus éloignées de l'emploi (peu diplômés notamment, bénéficiaires de *minima* sociaux ou travailleurs handicapés) l'insertion est plus fréquente dans la FPE que dans la FPT (**Figure D 2.4-3**).

Figure D 2.4-3 : Taux d'insertion dans l'emploi à six mois selon les caractéristiques des salariés en contrat aidé non marchand de la fonction publique

[en %]

		FPE	FPH	FPT	FPH	FPT
Sexe	Hommes	50	48	43	57	62
	Femmes	55	47	44	50	57
Âge	Moins de 22 ans				52	56
	22 ans et plus				53	62
	Moins de 26 ans	54	46	57		
	26 à 49 ans	57	50	44		
	50 ans ou plus	44	42	32		
Niveau de formation	Inférieur au CAP	37	42	28	48	49
	BEP-CAP	50	47	41	54	61
	Bac	55	49	54	51	63
	Supérieur au Bac	60	56	63	76	81
Chômeurs de très longue durée (2 ans ou plus)		51	45	35	46	55
Allocataires d'un minimum social		46	39	32	37	54
dont	RSA	45	39	29		
	ASS	48	40	36		
Travailleurs handicapés		52	43	43	54	66
Ensemble		54	47	44	52	60

Source : ASP, Enquête auprès des sortants de contrats aidés, traitements Dares.

Champ : personnes sorties d'un contrat aidé de la fonction publique interrogées en 2017 ; France entière.

Lecture : 50 % des hommes sortis d'un CUI-CAE de la fonction publique de l'État et interrogés en 2017 déclarent être en emploi six mois après la fin de l'aide versée par l'État.

Enfin, si les anciens bénéficiaires de contrats uniques d'insertion de la FPE accèdent plus fréquemment à l'emploi dans les six mois qui suivent leur sortie du dispositif, ils sont en revanche amenés à travailler plus souvent dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (83 % contre 78 % dans la FPH et 67 % dans la FPT) et nettement plus fréquemment à temps partiel (68 % contre 42 % dans la FPT et 38 % dans la FPH).

Pour les anciens bénéficiaires d'un emploi d'avenir, l'accès à l'emploi est plus élevé dans la FPT, notamment en restant sur le même poste

Les anciens bénéficiaires d'un emploi d'avenir de la FPT accèdent plus souvent à l'emploi que ceux de la FPH¹⁹. Cette meilleure insertion professionnelle s'explique notamment par un maintien sur le même poste avec un nouveau contrat non aidé plus fréquent (30 % dans les collectivités territoriales et 27 % des établissements publics de la FPT contre 23 % dans la FPH). Ils étaient pourtant plus souvent demandeurs d'emploi de longue durée à leur entrée dans le dispositif (35 % contre 29 % dans la FPH). Ainsi, l'accès à l'emploi est supérieur pour les anciens emplois d'avenir de la FPT que pour ceux de la FPH quelles que soient les caractéristiques (âge, sexe, diplôme...).

Enfin, malgré un accès à l'emploi plus élevé que les sortants de contrat unique d'insertion, la situation de ces sortants d'emploi d'avenir demeure précaire : 82 % d'entre eux sont à temps partiel et seuls 24 % de ceux issus de la FPH et 43 % de la FPT obtiennent un contrat à durée indéterminée.

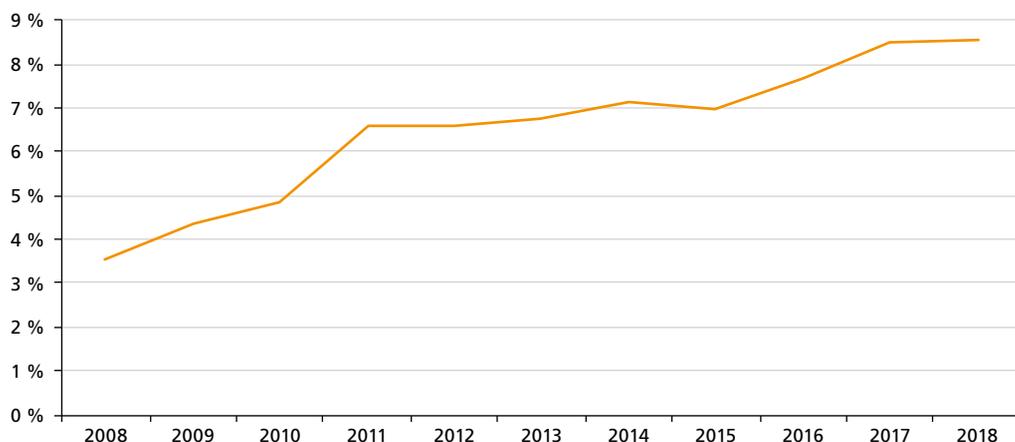
19 Les emplois d'avenir ne concernent que la FPT et la FPH.

2.5 Les trajectoires d'emploi des enseignants non titulaires du second degré public : un exemple sur la cohorte d'enseignants recrutés en 2010

Bertrand DELHOMME²⁰

En 2018, 8,5 % des enseignants du second degré public de France métropolitaine²¹ sont des contractuels de la fonction publique. Cette proportion était, en 2008, de 3,5 %, faisant passer le nombre d'agent sous ce statut de 12821 à 30749 en une dizaine d'années (**Figure D 2.4-1**). Les académies ont en charge le recrutement et la gestion de leurs contractuels. Ces recrutements peuvent être utilisés pour couvrir les hausses de besoins d'enseignement, notamment après 2013, ou compenser une baisse du nombre de fonctionnaires dans la période 2008-2013 (**Figure D 2.5-2**). Les académies peuvent chercher à stabiliser leur vivier d'enseignants contractuels d'une année sur l'autre ou au contraire recruter sur des contrats courts et ponctuels en fonction du besoin. Par exemple, sur les 30749 contractuels que les académies de France Métropolitaine emploient en 2018, 75 % ont une expérience d'enseignant contractuel les années précédentes et 25 % sont de nouveaux recrutements pour couvrir les besoins supplémentaires et le renouvellement particulièrement élevé comparé aux fonctionnaires. L'étude des trajectoires d'emploi de ces enseignants permet entre autres d'éclairer ces enjeux.

Figure D 2.5-1 : Évolution de la part des enseignants contractuels du second degré public



Source : MENJ-DEPP, Base statistique des agents 2018.

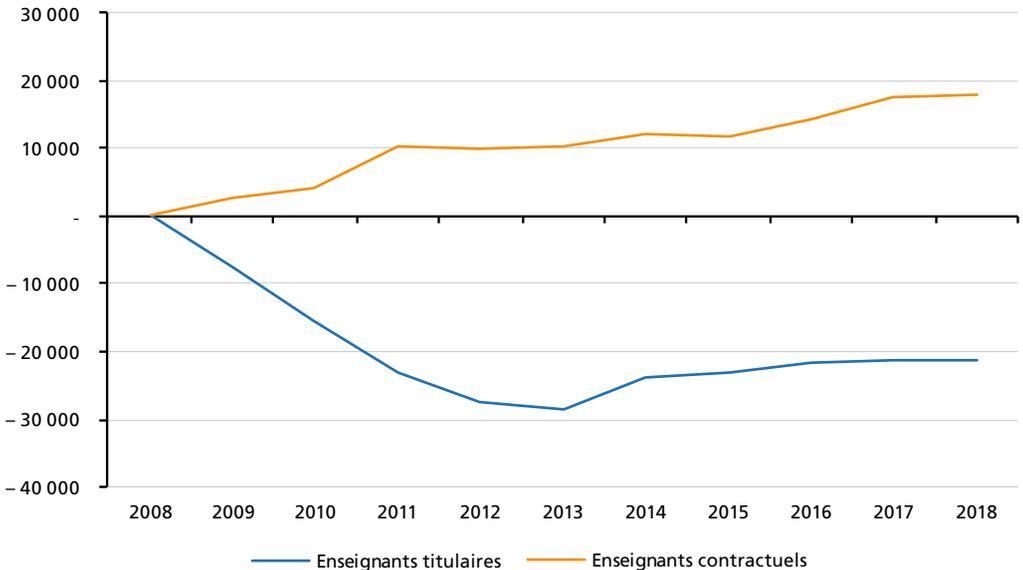
Champ : Enseignants du second degré public en France métropolitaine rémunéré par l'Éducation nationale, en activité et ayant une affectation au 30 novembre, chargés d'enseignement sur classes attirées ou en remplacement. Sont exclus du champ en 2013 les candidats contractuels admissibles à la session exceptionnelle des concours enseignants de l'année 2013-2014 et les professeurs documentalistes.

Lecture : En 2008, 3,5 % des enseignants du second degré public sont contractuels.

²⁰ CMH-ENS, CITERES-Université de Tours. Étude réalisée dans le cadre d'une convention d'accueil à la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse (MENJ-DEPP), propriétaire des données exploitées. L'auteur remercie la Depp pour la mise à disposition des données.

²¹ Le champ est restreint pour cette étude à la France métropolitaine, les académies des DOM ayant leurs propres spécificités concernant les enseignants contractuels.

Figure D 2.5-2 : Évolution de l'effectif des enseignants du second degré public par statut par rapport à 2008



Source : MENJ-DEPP, Base statistique des agents 2018.

Champ : Enseignants du second degré public en France métropolitaine rémunérés par l'Éducation nationale, en activité et ayant une affectation au 30 novembre, chargés d'enseignement sur classes attitrées ou en remplacement. Sont exclus du champ en 2013 les candidats contractuels admissibles à la session exceptionnelle des concours enseignants de l'année 2013-2014. Les professeurs documentalistes sont exclus du champ.

Lecture : En 2013, l'effectif des enseignants titulaires a baissé de 28 392 personnes par rapport à 2008 quand celui des contractuels a augmenté de 10 505 personnes.

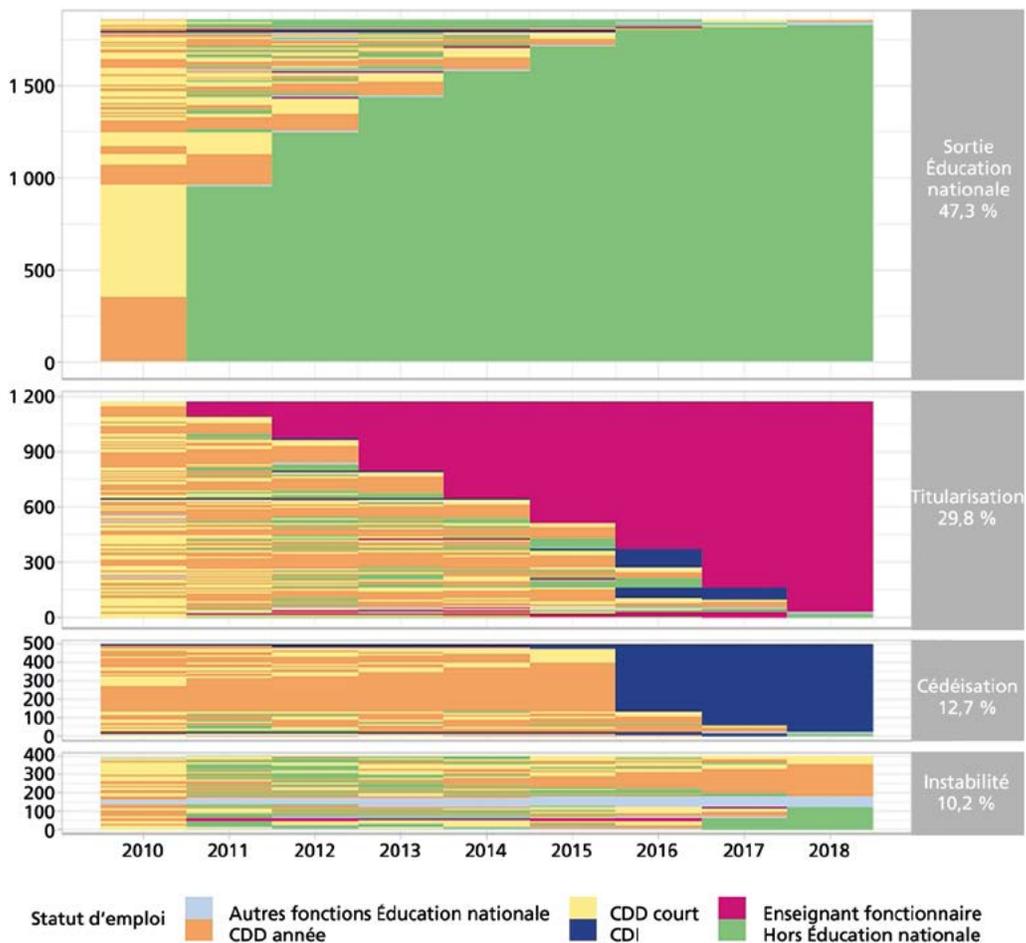
L'étude pose un constat empirique sur ces trajectoires d'emploi en prenant l'exemple de la cohorte recrutée pour la première fois en 2010 qui ne peut être étendu qu'en postulant une certaine stabilité de la typologie des trajectoires entre générations de primo-recrutés. Les données utilisées sont celles de la base statistique des agents 2018 du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse (MENJ-DEPP-BSA)²². L'observation sur neuf années (2010-2018) des statuts d'emploi de ces agents permet d'identifier quatre modèles types de trajectoire après le premier recrutement. Quelques variables sociodémographiques semblent influencer l'appartenance des enseignants à l'un de ces modèles types. Une analyse de séquence²³ permet d'identifier quatre grands types de trajectoires, dépendant essentiellement de la poursuite du métier. Neuf ans après leur recrutement, 50 % des enseignants contractuels recrutés en 2010 ont quitté l'Éducation nationale, 30 % ont été titularisés, 10 % ont obtenu un CDI d'enseignant et 10 % ont eu une trajectoire plus chaotique (Figure D 2.5-3).

22 La base statistique des agents (BSA) est issue des systèmes d'information de gestion administrative des agents. Les informations de BSA restituent une image des personnels en début d'année scolaire (données extraites au 30 novembre).

23 Méthodologie statistique permettant de créer une typologie de trajectoire en regroupant celles qui se « ressemblent » le plus. La ressemblance entre deux trajectoires est identifiée en construisant une mesure de distance. Ici, l'appariement optimal, couplé à une classification ascendante hiérarchique pour construire la typologie, a été utilisé.

2 Les contractuels dans la fonction publique

Figure D 2.5-3 : Chronogramme des quatre modèles types de trajectoires des enseignants contractuels



Source : MENJ-DEPP, Base statistique des agents 2018.

Champ : Enseignants du second degré public non titulaires en France métropolitaine rémunérés par l'Éducation nationale en activité et ayant une affectation au 30 novembre 2010, et recrutés pour la première fois en tant qu'enseignant contractuel en 2010 en France métropolitaine.

Les statuts d'emploi ont été définis selon des règles précisées dans l'encadré « Définitions des statuts d'emploi ».

Lecture : Chaque ligne représente un individu. Un individu est caractérisé chaque année par son statut d'emploi. Le chronogramme constitue en la superposition de chaque individu. Ainsi, 353 agents sont recrutés en CDD annuel en 2010, et sont hors Éducation nationale de 2011 à 2018.

Des recrutements différents par genre, âge, académie et discipline

La part des femmes parmi les enseignants contractuels est moins élevée que parmi les fonctionnaires (52,2 % contre 58,7 % en 2018). Ils sont plus jeunes en moyenne (40,1 ans contre 44,3 en 2018, voir **Figure D 2.5-4**), la part des moins de 30 ans est largement plus importante chez les contractuels (21,7 % contre 11,1 % en 2018) et celle des plus de 50 ans nettement plus faible (21 % contre 32,8 %). Ils sont également plus présents dans les académies de Créteil et Versailles, peu attractives pour les fonctionnaires (26,1 % contre 16,8 % pour les fonctionnaires en 2018). Enfin, l'enseignement professionnel est surreprésenté chez les contractuels (30,1 % contre 15,4 % en 2018), bien que cette tendance soit en diminution dans le temps (45,4 % contre 16,1 % en 2010).

Figure D 2.5-4 : Caractéristiques des enseignants du second degré public par type, en 2010 et 2018

Année	Type d'enseignant	Effectif	Part des femmes	Âge moyen	Part des moins de 30 ans	Part des enseignants dans les académies de Créteil et Versailles	Part affectée sur des missions de remplacement	Part affectée en lycée professionnel
2010	Fonctionnaire stagiaire ⁽¹⁾	6 813	62,6 %	27,9	77,7 %	40,8 % ⁽²⁾	1,1 %	16,6 %
	Néo-contractuel	3 938	54,0 %	35,3	38,9 %	24,3 %	51,7 %	41,1 %
	Fonctionnaire	327 938	58,1 %	43,0	12,1 %	17,1 %	3,9 %	16,1 %
	Contractuel	17 128	52,9 %	39,5	20,7 %	25,2 %	31,7 %	45,4 %
2018	Fonctionnaire	322 158	58,7 %	44,3	11,1 %	16,8 %	2,4 %	15,4 %
	Contractuel	30 749	52,2 %	40,1	21,7 %	26,1 %	34,9 %	30,1 %

Source : MENJ, DEPP, Base statistique des agents 2018.

Champ : Enseignants du second degré public en France métropolitaine rémunérés par l'Éducation nationale en activité et ayant une affectation au 30 novembre.

(1) Le champ est restreint ici aux enseignants stagiaires en 2010, non enseignant fonctionnaire (y compris stagiaire) en 2009.

(2) La part d'enseignants dans les académies de Créteil et Versailles a été calculée pour la première année en tant que titulaire, soit en 2011. Le champ est donc restreint pour cette statistique sur les enseignants stagiaires en 2010 et en activité et titulaire en 2011.

En 2010, 3 938 enseignants contractuels du second degré public ont été recrutés pour la première fois en France métropolitaine (**Figure D 2.5-5**). Parmi ces agents, 54 % sont des femmes, proportion moins importante que chez les néo-recrutés après un concours en 2010 (62,6 %). Lors du recrutement, un enseignant sur deux a plus de 33 ans : une grande partie de ces agents s'engagent dans l'enseignement après une ou plusieurs autres expériences professionnelles. Ce phénomène semble bien moins important pour les fonctionnaires (77,7 % de moins de 30 ans chez les fonctionnaires stagiaires). Il est légèrement plus net pour les hommes qui ont une moyenne d'âge au recrutement de 36 ans contre 34,7 ans pour les femmes. Il ne se vérifie néanmoins pas pour toutes les disciplines : en anglais par exemple, les femmes sont recrutées en moyenne à 36,5 ans alors que les hommes le sont à 35,9. Sur le territoire, le phénomène n'est également pas homogène : si dans l'académie de Créteil les femmes sont effectivement plus jeunes (36,2 ans pour les hommes, 34,7 ans pour les femmes) dans l'académie d'Aix-Marseille la situation inverse est observée (35,7 ans pour les hommes, 36,2 ans pour les femmes). Ces écarts peuvent s'expliquer entre autres par les besoins disciplinaires différenciés en fonction des académies. Enfin, sur les 3 938 enseignants contractuels recrutés en 2010, 41 % l'ont été pour couvrir des besoins dans des disciplines d'enseignement professionnel (c'est le cas pour seulement 16,6 % des fonctionnaires stagiaires).

2 Les contractuels dans la fonction publique

Figure D 2.5-5 : Caractéristiques des quatre groupes de trajectoires d'emploi identifiées dans la cohorte

Type de trajectoire	Effectif	Part du groupe dans la cohorte	Part des femmes	Âge moyen au recrutement	Part des moins de 30 ans au recrutement	Part des enseignants dans les académies de Créteil et Versailles	Part des CDD court lors du premier recrutement	Part affectée en lycée professionnel	Part en temps incomplet (au 30 novembre 2010)
Groupe 1 : Sortie Éducation nationale	1 861	47,3 %	51,0 %	36	38,4 %	21,3 %	57,1 %	40,7 %	38,6 %
Groupe 2 : Titularisation	1 175	29,8 %	59,5 %	32,9	45,6 %	24,6 %	45,5 %	44,8 %	32,9 %
Groupe 3 : Cédéisation	499	12,7 %	48,5 %	37,2	28,3 %	31,3 %	40,7 %	41,1 %	32,5 %
Groupe 4 : Instabilité	403	10,2 %	58,3 %	36,7	34,2 %	28,0 %	53,3 %	32,3 %	37,7 %
Ensemble de la cohorte	3 938	100,0 %	54,0 %	35,3	38,8 %	24,3 %	51,2 %	41,1 %	36,0 %

Source : MENJ, DEPP, Base statistique des agents 2018.

Champ : Enseignants du second degré public non titulaires en France métropolitaine rémunérés par l'Éducation nationale en activité et ayant une affectation au 30 novembre 2010, et recrutés pour la première fois en tant qu'enseignant contractuel du second degré public en 2010 en France métropolitaine.

Lecture : La moyenne d'âge au recrutement des enseignants appartenant à la trajectoire « titularisation » est de 32,9 ans.

Les horizons d'emploi des enseignants contractuels

Le recteur d'académie recrute en CDD²⁴ des enseignants contractuels pour une année scolaire ou moins²⁵, éventuellement reconductible jusqu'à six ans maximum de service effectif. La durée initiale du CDD est fixée en fonction du besoin : il peut s'étendre sur l'ensemble de l'année scolaire, menant alors à une rémunération pendant les congés estivaux, ou sur une période plus courte, par exemple, la durée du congé maladie d'un enseignant fonctionnaire. À compter de six ans d'exercice sans interruption de plus de 4 mois, l'enseignant contractuel ne peut plus être reconduit en CDD, il se voit soit proposer un CDI, soit ne continue pas l'emploi d'enseignant contractuel. Sous certaines conditions statutaires, notamment en termes de niveau de diplôme ou d'ancienneté, les enseignants contractuels peuvent également intégrer un corps de l'enseignement par la voie des concours²⁶ et acquérir ainsi le statut d'enseignant titulaire.

Les enseignants contractuels peuvent alors connaître des trajectoires très heurtées comme des trajectoires relativement stables : non-renouvellement du CDD dès les premières années, reconduction uniquement sur des périodes courtes ne couvrant pas l'année scolaire ou au contraire reconduction pour l'année entière, et recrutement en CDI ou titularisation.

Quatre grands types de trajectoires sont identifiés par cette étude, dépendant essentiellement de la poursuite du métier ou non (Figure D 2.5-3). Les caractéristiques de chaque groupe sont présentées ci-dessous (Figure D 2.5-5).

Un enseignant contractuel sur deux quitte l'Éducation nationale dans les huit ans

La sortie de l'Éducation nationale est la voie majoritaire pour les contractuels recrutés en 2010. Cette situation contraste nettement avec les enseignants recrutés par la voie des concours où

24 Sauf conditions exceptionnelles, il n'est pas possible de recruter un enseignant contractuel sous CDI dès la première année.

25 Sous certaines conditions, prévues entre autres par l'article 4-2° de la loi 84-16 du 11 janvier 1984, les enseignants contractuels peuvent être recrutés sur des CDD d'une durée allant jusqu'à 3 ans, renouvelable dans la limite de 6 ans.

26 En plus des concours internes et externes, certains enseignants de la cohorte remplissant les conditions statutaires pouvaient bénéficier des concours réservés et examens professionnalisés du dispositif Sauvadet prolongés dans le cadre de la loi « Déontologie » de 2016.

le taux de démission après la première année est de 2,48 % en 2015-2016²⁷. En 2018, seul un enseignant contractuel sur deux recruté en 2010 continue d'exercer en tant qu'enseignant. La sortie du métier est concentrée dès l'entrée dans la profession puisque 51 % des agents quittant finalement l'Éducation nationale le font dès la fin de la première année. Les femmes ont tendance à légèrement moins sortir de l'Éducation nationale : 51 % des « sortants » sont des femmes, alors qu'elles représentent 54 % du total de la cohorte. Les enseignants de ce groupe sont légèrement plus âgés lors de leur recrutement. Par ailleurs, les individus recrutés en CDD court lors de la première année de recrutement quittent plus fréquemment le métier (ils représentent 57 % du groupe contre 51 % de l'ensemble des recrutements) et plus rapidement. Deux hypothèses peuvent expliquer ce phénomène. Les conditions d'emploi des enseignants contractuels pourraient influencer sur leur volonté de renouvellement du contrat. Ce type de contrat peut également correspondre à des besoins très ponctuels et localisés.

Le fait d'être affecté en lycée professionnel n'est pas corrélé à une plus ou moins grande sortie de l'Éducation nationale, alors même que la proportion de contractuels est plus forte dans les disciplines d'enseignement professionnel. La sortie de l'Éducation nationale n'est cependant pas uniforme selon l'académie. Les sorties sont moins fréquentes dans les académies de Versailles et Créteil que dans le reste de la France.

Ceux qui quittent la profession après au plus un an sont légèrement moins jeunes : ils sont 40,4 % à avoir moins de 30 ans lors de leur recrutement, alors que la part de moins de 30 ans de l'ensemble des sortants est de 38,4 %. Quand elles quittent l'Éducation nationale, les femmes ont tendance à le faire plus jeunes que les hommes : la part des femmes de moins de 30 ans est de 1,5 point plus importante que dans l'ensemble du groupe des sortants (52,6 % contre 51 %).

Deuxième groupe de trajectoires : près d'un enseignant sur trois devient titulaire de la fonction publique

Le deuxième scénario majeur pour les enseignants contractuels recrutés en 2010 est la titularisation dans un des corps d'enseignement. Cette situation concerne 30 % des enseignants recrutés en 2010, mais surtout, elle est la voie majoritaire de stabilisation dans le métier d'enseignant : 60 % des agents encore présents en 2018 sont titulaires de l'enseignement. Les titularisés sont issus de trois types de concours : un tiers des concours internes, un tiers des recrutements réservés du dispositif Sauvadet, et un tiers des concours externes.

Les enseignants recrutés contractuels en 2010 et fonctionnaires en 2018 sont très majoritairement titulaires dans les corps des professeurs certifiés (50 %²⁸) et des professeurs de lycée professionnel (40 %). La part des agrégés est particulièrement faible (1,8 % contre environ 15 % dans l'ensemble de l'emploi d'enseignant du secondaire) et celle de l'enseignement privé également (6,1 % contre 18 % pour l'ensemble des enseignants du second degré).

Les femmes et les jeunes enseignants ont plus tendance à intégrer un corps de l'enseignement (**voir Figure D 2.5-5**). Les contractuels affectés en 2010 dans l'enseignement professionnel, y compris les disciplines générales en lycée professionnel, ont tendance à plus acquérir le statut de fonctionnaire.

La titularisation est homogène sur l'ensemble du territoire, y compris dans les académies les plus attractives où la crainte de mobilité inter-académique à la suite de la réussite à un concours pourrait être un frein à la volonté des contractuels d'être titularisé. Dans la cohorte d'étude,

²⁷ Est appelée première année, l'année de stage. Source : MENESR, mentionné dans l'avis présenté au nom de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication du Sénat sur le projet loi de finances pour 2017, tome 3, chapitre Enseignement scolaire, page 37.

²⁸ En comptant l'intégration dans le corps des professeurs certifiés celui des professeurs d'éducation physique et sportive (5 % de l'ensemble des titularisés en 2018).

73,3 % des enseignants néo-titulaires²⁹ enseignent dans leur dernière académie d'affectation en tant que contractuel.

Contrairement au phénomène de sortie qui est majoritairement situé à la fin de la première année, la titularisation est progressive dans le temps (voir Figure D 2.5-3). La proportion d'enseignants fonctionnaires augmente chaque année en moyenne de trois points de pourcentage.

Troisième groupe de trajectoires : plus d'un contractuel sur dix est recruté en CDI

Les enseignants finissant par exercer en CDI composent 13 % du total de la cohorte. Ces enseignants représentent le quart des agents encore en fonction en 2018, montrant la place majeure de ce type de statut dans la stabilisation des enseignants contractuels bien que des différences de profil enseignant semblent émerger entre ceux « cédésés » et ceux titularisés. À l'inverse des personnels qui obtiennent le concours de fonctionnaire, ces enseignants ont été recrutés en 2010 plus tardivement dans leur parcours professionnel : la part des moins de 30 ans est particulièrement faible par rapport au reste de la cohorte (28,3 % contre 38,8 %). Toujours à l'opposé du groupe qui devient titulaire, les femmes sont aussi beaucoup moins présentes dans ce groupe de trajectoires. Ce phénomène de « cédésésation » semble toucher toutes les filières d'enseignement, puisque la proportion d'enseignants de lycée professionnel dans ce groupe est similaire au reste de la cohorte. Contrairement au groupe des agents « cédésésés », un effet territorial important semble ici jouer puisque les académies de Créteil et Versailles sont surreprésentées dans ce groupe. Ces académies, peu attractives pour les enseignants fonctionnaires, concentrent la majorité du besoin en enseignants contractuels pour assurer les heures d'enseignement. Elles semblent alors adopter des stratégies de stabilisation plus importante. Par exemple à l'académie de Versailles, 58 % des recrutés en 2010 le sont sur un CDD durant l'année scolaire entière, alors que ce niveau n'est que de 46,7 % au niveau national.

En lien probablement avec les conditions réglementaires requises pour obtenir un CDI dans la fonction publique, ces enseignants ont eu un parcours marqué par de nombreux CDD annuels renouvelés avant l'acquisition d'un contrat en CDI, et peu de recrutements sur des contrats courts tout au long de leur trajectoire.

Quatrième groupe : un enseignant contractuel sur dix a un parcours très instable

Après les parcours stabilisés, soit par l'acquisition du statut de fonctionnaire soit, dans une moindre mesure, par la signature d'un CDI, et les parcours dans l'enseignement vite arrêtés, 10,2 % des enseignants de la cohorte vont connaître des trajectoires à forte instabilité. Ils sont majoritairement recrutés tout au long de la période d'étude sur des CDD d'une durée inférieure à l'année scolaire, traduisant l'absence de rémunération pendant les congés estivaux. Les femmes sont plus présentes dans ce groupe d'enseignants : 58,3 % pour 54 % dans l'ensemble de la cohorte, et les enseignants s'engageant après d'autres expériences professionnelles semblent être plus nombreux puisque la part des moins de 30 ans est nettement plus faible dans ce groupe de trajectoires (voir Figure D 2.5-5). Par ailleurs, les disciplines d'enseignement professionnel sont nettement moins touchées par ces trajectoires instables.

Enfin, une partie de ces enseignants non stabilisés dans leur statut d'emploi vont toutefois connaître une stabilisation progressive par l'intermédiaire de CDD annuel renouvelé à partir de 2015, année où le besoin en enseignants contractuels augmente (voir Figure D 2.5-2).

²⁹ L'année de néo-titulaire correspond à la première année après le stage d'un an nécessaire pour être titularisé. Dans notre analyse, un enseignant stagiaire a le statut d'emploi d'« enseignant fonctionnaire ».

Définitions des statuts d'emploi

Un enseignant est caractérisé chaque année par son statut d'emploi défini ainsi :

- CDD court : contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à l'année scolaire. Sont considérés comme tels les contrats d'une durée inférieure à 320 jours.
- CDD long : contrat à durée déterminée sur l'ensemble de l'année scolaire (d'une durée égale ou supérieure à 320 jours).
- CDI : contrat à durée indéterminée.
- Enseignant fonctionnaire : titulaire ou stagiaire d'un corps de l'enseignement, premier ou second degré, ou exerçant en tant que maître des établissements d'enseignement privés sous contrat.
- Autres fonctions Éducation nationale : rémunéré par l'éducation nationale en activité et avec une affectation, et ne correspondant à aucun des statuts d'emploi définis ci-dessus.

L'étude des trajectoires a permis d'observer trois grandes tendances de carrière en termes de statut d'emploi des agents contractuels : le renouvellement massif par rapport aux enseignants intégrant par les concours de la fonction publique, la place encore majeure du statut de fonctionnaire dans la stabilisation des parcours professionnels surtout pour les plus jeunes et les femmes, et le rôle non négligeable mais encore minoritaire du CDI dans la stabilisation, surtout pour les hommes et les recrutés plus tardivement dans leur carrière. Toutefois, l'historique nécessaire pour étudier des dynamiques de carrière ne permet pas de saisir les évolutions les plus récentes liées à l'augmentation importante de la proportion d'enseignants contractuels, ce que d'autres indicateurs pourraient permettre d'appréhender. À titre d'exemple, en 2018, la part des enseignants contractuels est restée stable par rapport à l'année 2017, tout comme entre 2014 et 2015. Pourtant en 2018, la part des agents contractuels recrutés pour la première fois est plus faible qu'en 2015 (25 % en 2018, 27 % en 2015), traduisant ainsi un mouvement de stabilisation des enseignants contractuels.