

NOTE D'INFORMATION

n° 25.56 – Octobre 2025

Quels enseignants demandent une mobilité ?

- En 2023, parmi les enseignants titulaires d'un poste définitif, un sur sept déclare avoir demandé un changement d'affectation. Ces demandes de mobilité dépendent peu des caractéristiques personnelles des enseignants (sexe, enfant à charge) mais davantage de leur situation professionnelle, notamment l'ancienneté dans l'enseignement mais aussi le type de territoire, le secteur ou le degré d'enseignement. Les enseignants les moins satisfaits professionnellement sont plus nombreux à entreprendre une démarche de mobilité et à changer effectivement d'affectation à la rentrée suivante, indépendamment de leur situation professionnelle. Le fait de ne pas aimer travailler dans son école ou établissement d'exercice et une mauvaise perception des relations avec les collègues sont deux des facteurs d'insatisfaction professionnelle liés à un désir plus marqué de mobilité.

Ministère de l'Éducation nationale,
de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
Directrice de la publication : Magda Tomasini
Auteurs : Tom Azoulay DEPP-A5, Émilie Radé, DEPP-B3
Édition : Johanna Sztanke
Maquettiste : opixido
e-ISSN 2431-7632

► Cette étude porte sur les mobilités des enseignants entre établissements, et notamment sur les facteurs qui en motivent la demande, à partir du Baromètre du bien-être au travail 2023 et des données de mobilités effectives du Panel des personnels (voir champs et sources en ligne). Mobiliser conjointement ces deux sources de données permet de connaître à la fois le profil sociodémographique des enseignants et leur situation professionnelle, mais aussi de prendre en compte leur perception de leur travail et de leurs conditions d'exercice. Le désir de changer d'établissement peut ainsi être appréhendé comme un phénomène complexe, influencé par des déterminants possiblement multiples et interconnectés. Afin d'analyser exclusivement les mobilités souhaitées par les enseignants, cette étude se concentre sur les enseignants titulaires d'un poste définitif dans les secteurs public et privé sous contrat. Les enseignants pour qui la mobilité est obligatoire ne sont donc pas concernés, par exemple les néo-titulaires et les enseignants réaffectés à la suite

d'une fermeture de classe. En 2023, 68 % de l'ensemble des enseignants ont un poste définitif en établissement ou dans une école.

En 2022-2023, un enseignant sur sept déclare avoir réalisé des démarches pour changer d'affectation

Entre les rentrées 2022 et 2023, 15 % des enseignants du primaire et 14 % des enseignants du secondaire déclarent avoir réalisé des démarches pour changer d'affectation à la rentrée suivante [↘ figure 1](#). Les demandes de mobilité vers une autre école du même département concernent 13 % des enseignants dans le premier degré, et les demandes pour un autre établissement de la même académie, 11 % des enseignants dans le second degré. Les demandes de mobilité vers un autre département ou une autre académie sont plus rares (3 % dans le premier degré comme dans le second degré).

Quel que soit le type de mobilité souhaitée, 44 % des demandes se concrétisent dans

le premier degré et 31 % dans le second degré. Les mobilités interdépartementales et interacadémiques se réalisent dans les mêmes proportions, indifféremment du niveau d'enseignement (34 %).

En revanche, au sein de leur département, les mobilités des professeurs des écoles aboutissent plus fréquemment que celles des enseignants du secondaire au sein de leur académie (47 % contre 30 %). Les taux de mobilité interétablissement sont, *in fine*, de 7 % pour les enseignants du primaire et de 4 % pour les enseignants du secondaire. L'écart entre les enseignants du premier degré et leurs collègues du second degré peut être mis en relation avec l'offre d'établissements sur le territoire national. Le nombre plus important d'écoles et la distance plus réduite entre chacune d'entre elles facilitent la mobilité des enseignants du premier degré. Ils sont 6 % à être mobiles au sein de leur département, contre 3 % des enseignants du secondaire au sein de leur académie. Les mobilités entre académies et entre départements sont effectuées dans des proportions similaires au niveau général,

► 1 Mobilités effectives et réalisation de démarches de mobilité des enseignants des premier et second degrés entre 2022 et 2023 (en %)

	Premier degré			Second degré		
	total	intradépartementale	interdépartementale	total	intraacadémique	interacadémique
Taux de demande de mobilité	15,3	12,7	2,6	14,0	10,8	3,2
Taux de mobilité	6,7	5,9	0,9	4,3	3,2	1,1
Taux de conversion	43,8	46,5	34,6	30,7	29,6	34,4

Lecture : entre les rentrées scolaires 2022 et 2023, les enseignants titulaires d'un poste définitif dans le premier degré sont 15,3 % à réaliser une démarche pour changer d'établissement ; 6,7 % ont effectivement changé, c'est-à-dire que 43,8 % des demandes ont abouti à une mobilité effective.

Sources : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, printemps 2023 ; Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Champ : enseignants des premier et second degrés, des secteurs public et privé sous contrat, titulaires d'un poste définitif, en France.

mais les jeunes enseignants du secondaire demandent à changer et changent plus souvent d'académie que leurs jeunes collègues du primaire (voir figure 1a en ligne). À la différence des nouveaux enseignants du second degré, qui sortent d'un concours national et peuvent être affectés dans toutes les académies du territoire en fonction de leur classement et des postes à pourvoir, leurs collègues du premier degré passent un concours organisé au sein de chaque académie. Ils sont ensuite affectés dans un des départements de cette académie, ce qui peut limiter l'éloignement par rapport au lieu de vie souhaité (voir réglementation en ligne).

Quel que soit le degré, des demandes de mobilité interétablissement plus répandues en début de carrière

L'ancienneté des enseignants est fortement liée aux demandes de changement d'établissement, quel que soit le degré. Les titulaires depuis cinq ans ou moins sont les plus susceptibles d'entreprendre des démarches de mobilité : 26% sont concernés dans le premier degré et 24% dans le second degré. Ces proportions décroissent au fil de l'avancée dans la carrière, pour atteindre leur niveau le plus faible pour les enseignants

titularisés depuis plus de 21 ans (11% dans le premier degré, 8% dans le second degré). Ces écarts pourraient toutefois refléter des évolutions liées à l'avancée dans la carrière, par exemple l'accession à des affectations jugées plus attractives : l'analyse économétrique confirme que les demandes de mobilité des jeunes titulaires sont plus fréquentes, indépendamment des caractéristiques de leur lieu d'exercice ou du nombre de changements d'établissement déjà effectués **encadré 1 (et voir figures 2a et 2b en ligne)**. Les liens entre ancienneté et mobilité doivent être interprétés dans les contextes des carrières et des parcours de vie des enseignants. Au fur et à mesure que l'ancienneté avance, l'attachement et l'enracinement géographique se renforcent et réduisent les volontés de changement de lieu de travail. Pour un professeur en fin de carrière, habitué à son établissement, les coûts engendrés par un changement (adaptation à un nouveau lieu, de nouveaux élèves, de nouveaux collègues) peuvent être perçus comme trop importants pour justifier une mobilité, et ce d'autant plus s'il nécessite une mobilité résidentielle ou une augmentation des délais de déplacement domicile-travail. Les demandes de mobilité sont plus rares chez les enseignants du premier degré qui exercent dans des écoles

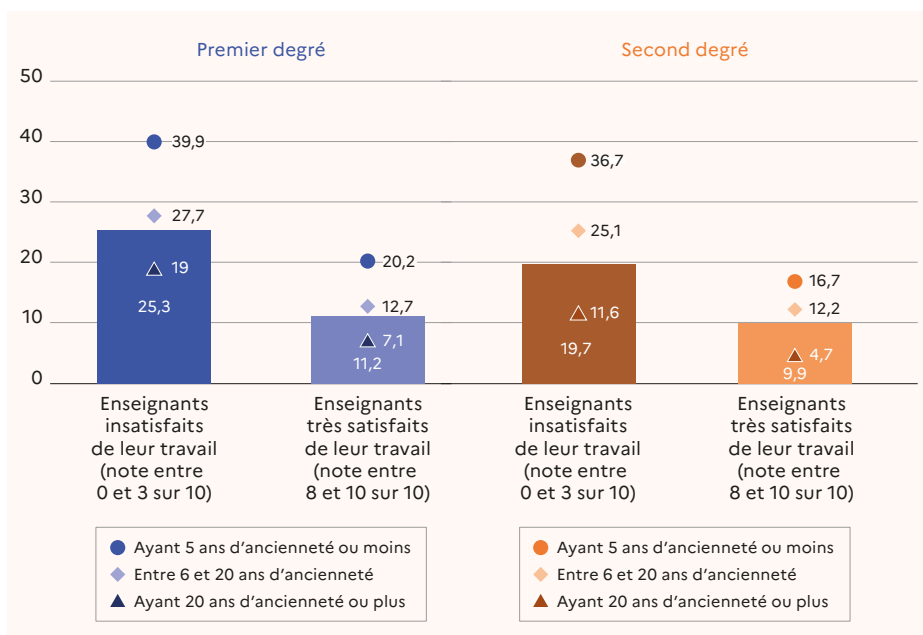
situées en zone rurale (12% contre 15% en moyenne). Cet écart se maintient indépendamment des caractéristiques des enseignants. À caractéristiques comparables, les enseignants du second degré affectés en lycée ont une probabilité plus faible de demander un changement d'affectation que ceux exerçant en collège. En revanche, même si les enseignants du public, du premier comme du second degré, font plus de demandes que ceux du privé, ces écarts ne sont plus significatifs à profils comparables. C'est également le cas des enseignants du secondaire en éducation prioritaire : bien que leur taux de demandes de mobilité soit plus élevé (17% contre 14%), cet écart s'explique par des différences de caractéristiques individuelles, notamment une ancienneté généralement plus faible, et non par leur affectation en éducation prioritaire en tant que telle. Enfin, les enseignants demandent à changer d'affectation dans des proportions comparables qu'ils soient des femmes ou des hommes et qu'ils aient ou non des enfants à charge.

Des demandes de mobilité plus fréquentes pour les enseignants insatisfaits de leur travail en général

Les enseignants les moins satisfaits professionnellement sont plus nombreux à demander à changer d'établissement entre les rentrées 2022 et 2023, y compris à caractéristiques comparables (ancienneté, âge, sexe, enfants à charge, mobilités antérieures, type d'établissement). La satisfaction professionnelle des enseignants a été mesurée via l'enquête Baromètre du bien-être au travail par une note sur 10 **encadré 2**. Dans le premier degré, les enseignants qui déclarent une satisfaction professionnelle faible, entre 0 et 3 sur 10, demandent plus fréquemment à changer d'établissement que ceux qui l'évaluent entre 8 et 10 sur 10, avec un écart de 13 points entre les taux de demande de mobilité de ces deux groupes. Dans le second degré, les différences sont de même ampleur, avec 10 points d'écart entre les enseignants insatisfaits et les enseignants satisfaits **figures 2a et 2b**.

Comme évoqué précédemment, l'aspiration à la mobilité décroît au fil de leur carrière, mais ce lien entre une satisfaction professionnelle faible et des démarches de mobilité plus fréquentes est observé pour toutes les tranches d'ancienneté. Dans le premier degré, les enseignants les moins satisfaits professionnellement demandent plus souvent à changer d'établissement

2a et 2b Réalisation de démarches de mobilité des enseignants des premier et second degrés entre 2022 et 2023, selon le niveau de satisfaction professionnelle et la tranche d'ancienneté dans l'enseignement (en %)

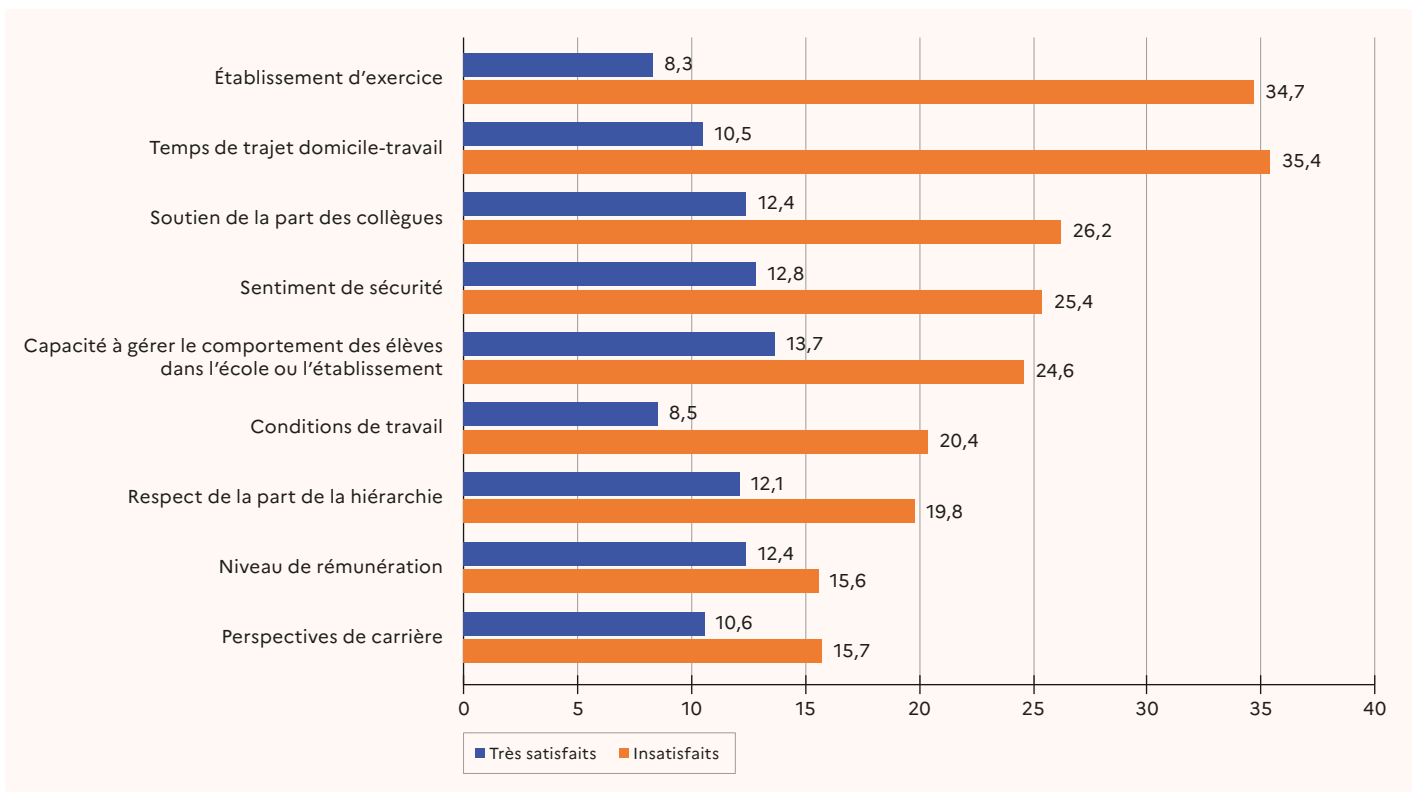


Lecture : dans le premier degré, les enseignants insatisfaits de leur travail, c'est-à-dire qui attribuent une note entre 0 et 3 sur 10 en réponse à la question « Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de votre travail en général ? », sont 25,3% à avoir entrepris des démarches de mobilité entre 2022 et 2023. Ce taux de demande de mobilité des enseignants insatisfaits peut être décliné selon la tranche d'ancienneté dans l'enseignement : 39,9% de ceux qui ont moins de 6 ans d'ancienneté dans l'enseignement ont entrepris des démarches de mobilité.

Sources : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, printemps 2023.

Champ : enseignants des premier et second degrés, des secteurs public et privé sous contrat, titulaires d'un poste définitif, en France. Réf. : Note d'Information, n° 25.56. DEPP

3 Réalisation de démarches de mobilité des enseignants des premier et second degrés entre 2022 et 2023, selon leur niveau de satisfaction dans les différentes dimensions du bien-être au travail (en%)



Lecture : 34,7% des enseignants insatisfaits de leur établissement d'exercice ont effectué une demande de mobilité, contre 8,3% de ceux très satisfaits de leur établissement d'exercice.

Note : les enseignants « pas satisfaits » ont un score de satisfaction entre 0 et 3; les enseignants très satisfaits ont un score entre 8 et 10.

Sources : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, printemps 2023.

Champ : enseignants des premier et second degrés, des secteurs public et privé sous contrat, titulaires d'un poste définitif, en France.

Réf. : Note d'Information, n° 25.56. DEPP

que les plus satisfaits, qu'ils aient moins de 6 ans d'ancienneté (20 points d'écart), entre 6 et 20 ans (15 points) ou plus de 20 ans (12 points). Dans le second degré, ces différences sont respectivement de 20, 13 et 7 points.

La perception de l'établissement d'exercice et des relations entre collègues constitue l'élément d'insatisfaction professionnelle le plus lié à une demande de mobilité

La satisfaction professionnelle globale recouvre de nombreuses dimensions qui ont chacune fait l'objet de questions spécifiques dans le Baromètre du bien-être au travail **encadré 2**. Leur prise en compte dans l'analyse économétrique montre que l'essentiel du lien entre satisfaction professionnelle et souhait de mobilité tient à la satisfaction vis-à-vis de l'école ou de l'établissement d'exercice (voir figures 2a et 2b en ligne), qui elle-même s'explique en partie par la perception des relations entre collègues. En d'autres termes, toutes les dimensions de satisfaction ne sont pas associées de manière égale au souhait de changer d'établissement : ce sont les dimensions organisationnelles

et relationnelles, susceptibles de varier d'un lieu d'exercice à un autre, qui ressortent comme plus déterminantes – ce constat rejoint les conclusions de recherches antérieures (Ingersoll, 2001).

Ce résultat se confirme lorsqu'on compare les proportions d'enseignants demandant une mobilité, en fonction de leur satisfaction vis-à-vis des aspects susceptibles de changer avec une nouvelle affectation.

Le taux est supérieur de 26 points chez les enseignants insatisfaits de leur établissement d'exercice par rapport à ceux qui en sont satisfaits **figure 3**. Sur des critères plus spécifiques, des écarts sont aussi observés entre enseignants insatisfaits et satisfaits de leur temps de trajet domicile-travail (25 points), du soutien entre collègues (14 points), du sentiment de sécurité dans l'établissement (13 points) et du sentiment de pouvoir gérer le comportement des élèves dans l'école ou l'établissement d'exercice (11 points).

À l'inverse, le niveau de satisfaction concernant la rémunération ou les perspectives de carrière n'a pas d'incidence sur le taux de demande de mobilité. En effet, ces éléments relèvent d'un cadre national peu variable d'un établissement à l'autre, en dehors de cas particuliers, notamment les affectations en REP+

qui ouvrent droit à des primes spécifiques, ou l'enseignement au lycée qui offre généralement davantage de possibilités d'heures supplémentaires.

La volonté de changer d'établissement, également motivée par des raisons personnelles et le souhait d'évolution professionnelle

Les résultats précédents peuvent être mis en regard des raisons citées par les enseignants eux-mêmes pour expliquer leur désir de changer d'établissement. Dans l'enquête, les enseignants ayant demandé une mobilité ont en effet pu renseigner une ou plusieurs motivations parmi celles proposées **encadré 2**. Les conditions de travail dans l'établissement restent la raison la plus fréquemment mentionnée par les enseignants pour motiver leurs demandes de mobilité, mais celles-ci peuvent aussi répondre à d'autres logiques **figure 4**.

Dans le premier degré, 35% des enseignants déclarent qu'ils émettent des demandes de mobilité pour convenances personnelles et 42% dans le second degré, ce qui peut notamment avoir trait à une volonté de réduire la distance entre l'établissement d'exercice et le domicile.

4 Motifs désignés par les enseignants qui réalisent des démarches de mobilité entre 2022 et 2023 (en %)

	Premier degré	Second degré
Conditions de travail au sein de mon lieu d'exercice actuel	48,3	41,6
Convenances personnelles	35,2	41,7
Souhait d'évoluer professionnellement	21,5	24,8
Rapprochement de conjoint	10,9	24,2
Autre motif	18,7	19,5
Conditions de travail au sein du lieu d'exercice visé	14,0	13,7
Obligatoire dans ma situation	2,4	2,6

Lecture : dans le premier degré, les conditions de travail au sein du lieu d'exercice actuel sont citées comme un motif de mobilité par 48,3% des enseignants ayant demandé à changer d'école.

Note : il était proposé aux enseignants de sélectionner un ou plusieurs motifs parmi les sept présentés ci-dessous, la somme des pourcentages n'est donc pas égale à 100%.

Source : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, printemps 2023.

Champ : enseignants des premier et second degrés ayant engagé des démarches de mobilité entre 2022 et 2023, exerçant dans les secteurs public et privé sous contrat, titulaires d'un poste définitif, en France.

Réf. : Note d'Information, n° 25.56. DEPP

Dans une moindre mesure, l'envie d'évoluer professionnellement motive également 22% des enseignants dans le premier degré et 25% dans le second degré. Les hommes déclarent ce motif un peu plus souvent que les femmes (voir figure 4a en ligne). Si les perspectives formelles d'évolution de carrière (par exemple l'accès à un poste de direction) sont restreintes, il est probable que l'évolution professionnelle soit comprise au sens large par les répondants à l'enquête, c'est-à-dire comme un renouvellement de l'environnement de travail et du lieu d'exercice.

Enfin, les enseignants du second degré considèrent plus souvent que leurs collègues du premier degré que leur demande de mobilité représente une opportunité de se rapprocher

de leur conjoint, notamment pour ceux qui demandent des mobilités interacadémiques. Cela peut s'expliquer par le système d'affectation nationale en sortie de concours dans le second degré, qui peut conduire à des débuts de carrière éloignés du domicile ou du conjoint. Ainsi, les enseignants désireux de changer d'établissement sont 24% dans le second degré à désigner ce motif, contre 11% dans le premier degré. Cet écart se résorbe sur le champ des enseignants qui déclarent avoir demandé une mobilité vers un autre département ou une autre académie : 26% d'entre eux dans le second degré indiquent que cette démarche vise à se rapprocher de leur conjoint, et une proportion comparable dans le premier degré (28%). ■

ENCADRÉ 1 : POURQUOI MODÉLISER LA PROBABILITÉ DE DEMANDER À CHANGER D'ÉTABLISSEMENT À L'AIDE DE MÉTHODES ÉCONOMÉTRIQUES ?

Des modèles de régression sont utilisés pour estimer quelle serait l'ampleur des écarts de comportements entre des enseignants s'ils ne différaient que sur un aspect précis, par exemple leur ancienneté dans le métier, tout en étant comparables en tout autre point (caractéristiques du lieu d'exercice, perception des conditions de travail, etc.). L'objectif est d'isoler les effets de chacun des facteurs envisagés comme des variables explicatives des souhaits de mobilité.

Plus précisément, cette étude s'appuie sur des modèles de régression dits emboîtés : plusieurs versions d'un même modèle sont construites successivement par l'introduction progressive de nouvelles variables explicatives. Cette démarche permet d'observer si l'effet associé à une variable déjà présente dans le modèle évolue lors de l'ajout de nouveaux éléments : si son effet initial diminue, cela signifie qu'il reflétait en partie d'autres facteurs désormais pris en compte.

Un premier modèle estime la probabilité pour un enseignant de faire une demande de mobilité selon son profil sociodémographique (âge, sexe, enfants à charge), l'ancienneté dans l'enseignement, le corps enseignant (certifié, agrégé, etc.), les mobilités antérieures et le niveau global de satisfaction professionnelle. Une deuxième version du modèle contrôle les variations liées à la nature de l'affectation (type d'école ou d'établissement, secteur public ou privé sous contrat, éducation prioritaire, commune urbaine ou rurale). Les influences des niveaux de satisfaction vis-à-vis de l'établissement d'exercice et des relations avec les collègues sont prises en compte dans un troisième et un quatrième temps (voir figures 2a et 2b en ligne).

ENCADRÉ 2 : LE BAROMÈTRE DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Les réponses de 40 000 enseignants titulaires d'un poste définitif ayant répondu à l'édition 2023 du Baromètre du bien-être au travail ont été utilisées pour cette étude.

Dans cette enquête, les enseignants évaluent différents aspects de leur vie professionnelle en attribuant une note de 0 à 10, 0 correspondant généralement à « pas du tout satisfait » et 10 à « tout à fait satisfait ». Le questionnaire aborde le ressenti global : « Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de votre travail en général ? » Les réponses à cette question permettent, dans cette étude, d'approcher la satisfaction professionnelle. Des dimensions plus précises de la vie professionnelle font ensuite l'objet de questions spécifiques, pour mesurer, par exemple, la satisfaction vis-à-vis de l'établissement d'exercice : « Dans quelle mesure aimez-vous travailler dans l'école, les écoles ou établissement(s) où vous exercez ? » Le questionnaire ne formalise pas explicitement de liens entre questions générales et questions plus spécifiques. La réalisation de démarches de mobilité est identifiée par les réponses positives ou négatives à cette autre question : « Avez-vous réalisé des démarches pour changer de lieu d'exercice à la prochaine rentrée ? » En cas de réponse positive, les enseignants sont invités à sélectionner une ou plusieurs raisons ayant motivé leur démarche parmi une liste comprenant : les conditions de travail dans l'établissement actuel ou l'établissement visé, les convenances personnelles, le souhait d'évoluer professionnellement et le rapprochement de conjoint.

POUR EN SAVOIR PLUS

Retrouvez la Note d'information 25.56, ses figures et données complémentaires sur education.gouv.fr/notes-d-information