

les

dossiers

Enseignants et personnels de l'éducation

Portrait des nouveaux personnels de direction du second degré

Interrogation de la promotion 2004,
six mois après sa nomination
en février-mars 2005

192 [juin 2008]

ministère
éducation
nationale



les dossiers

Ministère de l'Éducation nationale
Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

Ministère de l'Éducation nationale
Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance
61-65 rue Dutot – 75732 Paris Cedex 15

Directeur de publication : **Daniel VITRY**

les dossiers

Responsable de ce numéro : **Michèle THAUREL-RICHARD**

DEPP – Département de la valorisation et de l'édition
61-65 rue Dutot 75732 Paris Cedex 15
Téléphone : 01 55 55 72 04

Prix : 15 euros

Centre de documentation de la DEPP
Téléphone : 01 55 55 73 58

Portrait des nouveaux personnels de direction du second degré

*Interrogation de la promotion 2004,
six mois après sa nomination
en février-mars 2005*

Michèle THAUREL-RICHARD

Ministère de l'Éducation nationale
Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

REMERCIEMENTS

Cette étude a bénéficié de la précieuse collaboration d'un comité de pilotage et d'un groupe technique qui a participé activement à l'analyse des résultats.

Que chacun en soit vivement remercié :

- Inspections générales : Madame Monique GHESQUIERE, Monsieur Jacques VERCLITTE,
- Ministère de l'Education nationale : Mesdames Dominique ALLAIN, Martine BURDIN, Claudine PERETTI, Patricia VASSELLE
- Messieurs Jean-Paul DISPAGNE, Bernard DURIX, Jean-Claude EMIN, Alain LOPES, Fransisco PERNIAS, Alain PICQUENOT
- Inspections académiques et rectorats : Mesdames Viviane HENRY et Marie PAILLARD
- Personnels de direction : Mesdames Frédérique JEANNEROD, Dominique ROY-PICARDI
- Messieurs Jean-Luc BERTHIER, Jean-François BOURDON, Jean-Armel LE GALL, Patrick SORIN
- Universitaire-chercheur : Madame Agnès PÉLAGE

Que soient également remerciés les personnels de direction qui ont accepté de tester le questionnaire.

Cette étude a pu être menée à bien grâce au concours des personnels de direction stagiaires qui ont pris le temps de répondre à ce questionnaire, qu'ils en soient également remerciés.

SOMMAIRE

SYNTHESE	9
INTRODUCTION.....	17
PUBLICATIONS.....	19
Note d'information « Qui sont les nouveaux personnels de direction nommés en septembre 2004 ? »	
Note d'information « Motivations, perspectives et conditions d'exercice des nouveaux personnels de direction nommés en septembre 2004 »	
DISPOSITIF D'ENQUETE.....	33
RESULTATS	39
1. CARACTERISTIQUES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES DES NOUVEAUX PERSONNELS DE DIRECTION.....	41
Les nouveaux personnels de direction sont relativement âgés et sont majoritairement des hommes	41
Une personne sur six a déclaré vivre seule.....	42
Forte homogamie dans le secteur public.....	47
Deux tiers des nouveaux personnels de direction occupent un logement de fonction	53
Majoritairement d'anciens bons élèves dans le secondaire	54
Fortement diplômés	57
Plus d'un quart n'a pas suivi de formation initiale professionnelle	59
2. LE PARCOURS PROFESSIONNEL ANTERIEUR DANS ET HORS DE L'EDUCATION NATIONALE.....	61
L'ancienneté médiane dans la fonction publique est de 19 ans.....	61
L'ancienneté médiane de titulaire dans la fonction publique est de 14 ans	62
Six personnes sur dix ont occupé un statut de non-titulaire à l'éducation nationale.....	66
Beaucoup d'expérience hors de l'éducation nationale	66
15 % ont une expérience d'éducation ou d'enseignement à l'étranger.....	67
Un tiers a une expérience de faisant fonction de personnel de direction.....	67
Des personnes aux responsabilités nombreuses et engagées.....	68
Les deux tiers sont issus de corps d'enseignant du second degré	74
Un attrait différencié pour les enseignants du second degré selon leur corps, leur discipline et leur genre.....	76
La moitié d'entre eux avaient un poste d'enseignant avant d'être nommé	79
La grande majorité exerçaient en établissement scolaire	81
3. L'ACCES AU METIER ET LA PRISE DE FONCTION.....	83
L'accès au métier de personnel de direction : une décision récente ou prise en milieu de carrière	83
Trois sur dix avaient tenté d'autres poursuites de carrière.....	85
Six sur dix déclarent avoir été sollicités par la hiérarchie pour devenir personnel de direction ...	86
Les motivations : élargir son champ d'action pour faire réussir les élèves	89
Un métier socialement reconnu	93
Préparation du concours avec l'aide des personnels de direction en poste	97
Les nouveaux personnels sont satisfaits de leur affectation	99
Ils sont satisfaits de l'accueil dans l'établissement.....	100
La passation de fonction avec leur prédécesseur est mitigée.....	101

4.	LES CONDITIONS D'EXERCICE ET LE CADRE DE TRAVAIL	104
	Des rencontres professionnelles fréquentes au sein de l'établissement.....	104
	Des rencontres professionnelles variées avec l'extérieur	108
	Un sur deux déclare effectuer au moins 50 heures de travail par semaine	113
	Des activités centrées sur la vie scolaire essentiellement.....	114
	Majeure partie du temps consacré à l'organisation pédagogique et manque de temps pour participer aux réflexions sur le pilotage de l'établissement	117
	Des opinions mitigées sur leurs conditions de travail.....	122
	Concertation et réflexion avec leur chef pour la moitié.....	123
	Six personnes sur dix déclarent avoir rencontré des situations difficiles à gérer depuis leur prise de fonction	123
	La fonction de personnel de direction : planificateur-organisateur pour les trois quarts	130
	Des relations professionnelles satisfaisantes avec leur chef d'établissement	131
	Le chef d'établissement est la personne qui apporte le plus d'aide en cas de difficultés	133
	Des personnes qui ont trouvé leur place dans l'établissement et qui se sentent reconnues comme personnel de direction.....	134
	Dans l'idéal, leur vision du métier est de conduire une politique pédagogique et éducative, mais dans la réalité le travail administratif prévaut	135
	Etonnement dans cette nouvelle fonction, plus fréquent pour les personnes n'ayant pas d'expérience de direction	137
	L'établissement leur paraît être un lieu d'éducation et un lieu d'enseignement.....	147
	Une vision relativement positive de leur établissement.....	149
	Les actions prioritaires à mener dans l'établissement concernent d'abord la pédagogie et ensuite la vie scolaire	150
5.	LES PERSPECTIVES DE CARRIERE	153
	La mobilité s'inscrit dans une carrière professionnelle.....	154
	L'aboutissement d'une carrière de personnel de direction réussie	158
6.	AUTRES ELEMENTS COMMUNIQUEES EN FIN D'ENQUETE.....	160
7.	APPROFONDISSEMENT	169
	Vision du métier dans l'idéal et la réalité	169
	Analyses des trajectoires professionnelles antérieures, à l'éducation nationale	183
	Etablissement d'affectation.....	201

ANNEXES	215
---------------	-----

SYNTHESE

La DEPP a réalisé en février-mars 2005 une enquête auprès de l'ensemble des nouveaux personnels de direction nommés au 1^{er} septembre 2004, quel que soit le mode d'accès à ce corps, soit 866 personnes. Elle porte sur le poste actuel, les caractéristiques individuelles, la trajectoire antérieure, l'accès au métier et les perspectives de carrière. L'entrée par concours s'adresse pour l'essentiel aux personnels de catégorie A (corps de personnels enseignants, d'éducation ou d'orientation relevant du ministre de l'éducation nationale). Le concours est le mode d'accès dominant : 70 admis en 1^{ère} classe (C1 : agrégé ou chaire supérieure) et 675 en 2^{ème} classe (C2 : autres personnels de corps enseignants, éducation et orientation de l'éducation nationale). Le détachement (DE), prévu par les textes de 2002, s'élargit aux non-enseignants et aux autres cadres A de la fonction publique (Etat, collectivités territoriales ou établissements publics et magistrats) ; il se fait en 1^{ère} ou 2^{ème} classe, compte tenu du corps/grade précédent. Le 3^{ème} mode d'accès, par liste d'aptitude (LA), conduit à la 2^{ème} classe. En 2004, l'accès par détachement (66 personnes) et par liste d'aptitude (55 personnes) concerne un nouveau personnel sur sept (14 %).

Huit fois sur dix, anciens enseignants du second degré

Près de huit nouveaux personnels de direction sur dix (78 %) sont d'anciens enseignants dont 14 % sont originaires du premier degré (quasiment tous des professeurs des écoles (PE)). Un nouveau personnel de direction sur cinq n'est donc pas originaire d'un corps d'enseignants : 17 % sont d'anciens conseillers d'éducation (CPE) et 2 % des personnels d'orientation (directeur de centre d'information et d'orientation ou conseiller d'orientation-psychologue). L'élargissement du recrutement aux fonctionnaires de catégorie A, hors des corps traditionnels, « les administratifs » est faible (3 %).

Les deux tiers sont donc des enseignants originaires de corps du second degré. Les certifiés sont largement dominants (31 % de certifiés généraux CAPES-CAPEPS et 10 % de certifiés techniques CAPET) suivis par les professeurs de lycée professionnel (PLP) (13 %) et par les agrégés ou assimilés (9 %).

Globalement les femmes représentent 45 % de la promotion. Elles sont relativement moins nombreuses parmi les détachés et nommés sur liste d'aptitude. Quel que soit leur corps d'origine, la proportion de femmes est inférieure à celle observée dans ce dernier. Les enseignants du second degré sont plus souvent PLP et moins souvent agrégés. Ils sont plus souvent d'anciens professeurs d'histoire-géographie ou de discipline de service. En prenant en compte simultanément corps d'origine et type de discipline (général, production, service et EPS), on constate une sous-représentation des disciplines générales (hors EPS) parmi les agrégés et certifiés généraux et une sur-représentation des disciplines générales parmi les PLP. L'attrait des disciplines de service s'observe quel que soit le corps d'origine. Ce qui tendrait à prouver que la question de discipline va au-delà de l'effet corps et qu'elle n'est pas due à la seule sur-représentation des PLP. Ces derniers sont beaucoup plus fortement attirés par ce concours que les certifiés, mais le réussissent moins bien.

Plus d'une fois sur deux, ils ont commencé à travailler à l'éducation nationale comme non titulaires

Plus de la moitié ont commencé à travailler à l'éducation nationale comme non titulaires (maître d'internat/surveillant d'externat (MI/SE) ou enseignant). Les personnels d'éducation et d'orientation sont très nombreux à avoir débuté comme non titulaires à l'éducation nationale, beaucoup plus souvent que les anciens enseignants, particulièrement parmi ceux du premier degré et les agrégés. Dans le second degré, les enseignants des disciplines technico-professionnelles en font davantage part que ceux des disciplines générales.

On peut estimer que trois sur dix ont commencé comme enseignants non titulaires et un sur quatre comme MI-SE. CPE et administratifs ont plus souvent commencé comme MI-SE que comme enseignants non titulaires ; c'est l'inverse pour les enseignants du second degré, excepté en histoire-géographie.

Les nouveaux personnels de direction ont commencé leur carrière de titulaire, le plus fréquemment comme certifiés (35 %), et dans une moindre mesure comme instituteurs (16 %), PLP (14 %) et CPE (13 %), les autres corps de l'éducation nationale étant faiblement représentés. La grande majorité a appartenu à un seul corps de titulaires de l'éducation nationale, voire deux et rarement plus. Le changement de corps de titulaires est beaucoup plus fréquent parmi les personnes ayant 40 ans ou plus ou ayant 15 ans ou plus d'ancienneté comme titulaire de la fonction publique. Les PLP ont été massivement dans un seul corps de titulaires (98 %). Si les certifiés ont été majoritairement dans un seul corps de titulaires (72 %), ils ont connu des débuts de titulaires variés : adjoint d'enseignement ou chargé d'enseignement (corps de titularisation des maîtres auxiliaires) et professeur d'enseignement général des collèges (PEGC) (10 % chacun) et 5 % instituteur. Deux tiers (63 %) des agrégés ont commencé comme certifiés et quatre PE sur dix comme instituteurs titulaires. Quant aux CPE, on peut estimer qu'un sur dix a appartenu au corps de conseillers d'éducation et 6 % ont débuté comme instituteurs ou PE.

Beaucoup d'expérience professionnelle, hors de l'éducation nationale, et pour la moitié une expérience de direction d'établissement d'enseignement ou de formation

Quatre sur dix déclarent avoir eu une expérience professionnelle – à titre d'activité principale –, hors de l'éducation nationale. Un tiers déclare avoir une expérience professionnelle en entreprise – plus souvent pour les certifiés techniques et les PLP – et un quart en milieu associatif (deux fois plus fréquent pour les professeurs d'EPS). Un sur dix déclare avoir travaillé dans un établissement scolaire privé. 12 % ont travaillé dans la fonction publique, hors éducation nationale, le plus souvent dans la fonction publique d'Etat.

Hommes ou femmes, 15 % ont eu des activités professionnelles, à l'étranger dans l'éducation et l'enseignement. Ce taux passe à 25 % parmi les agrégés.

Près de la moitié a déjà exercé des fonctions de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, dont un tiers comme « faisant fonction de personnel de direction du second degré », un quart l'étant avant cette nomination actuelle (situation plus fréquente pour les anciens CPE et PLP).

La moitié déclare avoir eu des responsabilités d'animation/formation de groupes ou de commissions dans l'éducation nationale : 37 % comme formateur, 22 % comme coordonnateur disciplinaire et 20 % comme conseiller pédagogique. Ils ont été ou sont très souvent membres d'association, les hommes plus souvent que les femmes. Ils sont rarement simples adhérents et exercent majoritairement une responsabilité quand ils sont membres d'association ou de clubs sportif, culturel ou musical ou d'association ayant des activités péri ou para-scolaires. Près de la moitié (46 %) ont déclaré faire (ou avoir fait) partie de groupement syndical ou professionnel ; ce type d'adhésion concerne 56 % des PE.

Une carrière de personnel de direction qui débute à un âge avancé

Devenir personnel de direction constitue une deuxième, voire une troisième carrière. L'accès à ce nouveau métier se fait à un âge relativement avancé et avec une expérience variée. La moitié des nouveaux personnels a 43 ans ou plus (révolus en 2004). La moitié a une ancienneté dans la fonction publique de 19 ans ou plus. 50 % ont déclaré une ancienneté de titulaire de 14 ans ou plus.

Cette poursuite de carrière est plus ou moins attractive selon les corps d'origine, compte tenu des possibilités de progression offertes selon les statuts antérieurs (agrégation, corps d'inspection, par exemple) et le niveau de diplôme détenu. Ainsi, en moyenne, les anciens CPE et PLP sont les plus jeunes et ont le moins d'ancienneté comme titulaire. A l'inverse, les anciens PE et les professeurs d'EPS accèdent à ce métier à un âge plus avancé et avec une ancienneté plus élevée. Les femmes accèdent à ce métier, en moyenne, un peu plus tardivement que les hommes, mais avec une ancienneté voisine.

Une origine sociale plutôt favorisée

Environ 9 personnes sur 10 ont déclaré avoir (eu) un conjoint/partenaire. Dans ce cas, ce dernier est 9 fois sur 10 salarié, deux fois plus souvent dans le secteur public que dans le secteur privé ; phénomène encore plus renforcé pour les hommes. Globalement les professions des conjointes sont plus élevées que celles des conjoints. Les dominantes relatives étant une compagne enseignante (42 %) ou un compagnon cadre supérieur (34 %).

A ce stade de leur carrière, les femmes déclarent vivre un peu plus souvent seules et ont moins souvent des enfants que les hommes. Leur famille est souvent de taille plus réduite.

Près de la moitié des nouveaux personnels de direction ont un père appartenant aux classes moyennes ou supérieures. Un sur six est enfant d'enseignant. Les non-enseignants sont issus de catégorie socio-professionnelle plus modeste que les enseignants. De même, les admis sur liste d'aptitude sont, en moyenne, d'origine plus modeste que les détachés, eux mêmes devancés par les lauréats des concours, en particulier ceux du C1 qui se recrutent parmi les agrégés. Les femmes sont d'origine sociale plus favorisée que les hommes.

D'anciens bons élèves diplômés

La grande majorité se décrit comme d'anciens bons, voire de très bons élèves dans le secondaire. 54 % déclarent ne jamais avoir redoublé dans les premier ou second degrés. La très grande majorité a obtenu un baccalauréat, à l'issue de ses études secondaires, très souvent avec mention. Ils sont quasiment tous détenteurs d'un diplôme supérieur au bac¹, en majorité une licence ou une maîtrise (30 % chacun) et 19 % de niveau bac >=5.

Plus d'un quart dit ne pas avoir suivi de formation initiale professionnelle, situation plus fréquente pour les non-enseignants que les enseignants. Les enseignants issus du premier degré ont quasiment tous suivi une formation professionnelle initiale, le plus souvent en étant passé par l'école normale, après le baccalauréat.

La moitié des nouveaux personnels de direction avaient un poste d'enseignant avant d'être nommé. 35 % étaient en position de direction au sens large (faisant fonction de personnel de direction, directeur d'école ou d'enseignement adapté, chef de travaux). Nombreuses étaient les personnes qui n'occupaient plus un poste correspondant à leur corps d'origine, en particulier parmi les PE. Si la grande majorité exerçaient en établissement scolaire du premier ou second degré, de l'ordre de un sur dix n'était pas en poste dans un établissement scolaire.

Personnel de direction, une continuité dans le parcours professionnel plus affirmée pour les CPE que pour les agrégés

Devenir personnel de direction se situe plus ou moins en continuité dans le parcours professionnel. Dans l'ensemble, le sentiment de continuité est davantage affirmé par les CPE et beaucoup moins pour les agrégés. Le sentiment de rupture est ressenti plus fortement par les anciens enseignants du second degré. Avoir décidé de devenir personnel de direction correspond le plus souvent à une décision récente ou de début de carrière ou fait suite à une première expérience de faisant fonction. Mais compte tenu de l'âge avancé, cette décision peut correspondre à une décision de fin de carrière dans les faits comme le dit une personne « *mes perspectives de carrière ne sont pas très longues, compte tenu de mon âge* ».

« Travailler dans un contexte plus large à la réussite des élèves » (25 %) est la motivation qui a le plus contribué à cette décision, suivie par « élargir son champ d'action et valoriser ses compétences » (20 %) et « prendre des responsabilités en dirigeant un établissement » (19 %).

Huit sur dix estiment avoir accédé à une profession socialement reconnue, taux fort élevé qui s'explique pour partie à l'entrée dans un nouveau métier librement choisi, en rejoignant un corps d'encadrement à l'éducation nationale.

Six sur dix déclarent avoir été sollicités par la hiérarchie pour devenir personnel de direction

Le recrutement de personnel de direction constitue un enjeu important pour le système éducatif et l'encadrement a été fortement incité à solliciter de futurs candidats. Bien qu'il soit difficile d'apprécier objectivement le rôle joué par les proches ou certaines figures marquantes dans le choix de telle ou telle profession, on peut néanmoins prendre en compte la place accordée, a posteriori, par certaines personnes dans le processus d'accès au métier. Ainsi 6 personnes sur 10 déclarent avoir été sollicitées par l'encadrement pour devenir personnel de direction. Si les parents, amis et anciens collègues occupent une place importante, on peut souligner l'importance des chefs d'établissement dans la genèse du choix professionnel. Cette empreinte est davantage évoquée par les anciens CPE que par les anciens agrégés. Un tiers des personnes citent le rôle important des corps d'inspection, particulièrement parmi les PE.

Seuls 15 % ont déclaré avoir préparé leur candidature seul. Cette préparation s'est faite le plus souvent avec l'aide des personnels en poste ou en suivant des stages de préparation du plan académique de formation.

¹ Le certificat d'aptitude à la profession d'instituteur étant reconnu comme un diplôme de niveau bac +2, c'est le seul diplôme de formation professionnelle initiale qui a été reconnu comme tel.

Satisfaits de leur affectation et de l'accueil dans l'établissement, mitigés sur la passation de fonction avec leur prédécesseur

Un quart a changé d'académie, sans différence selon le mode d'accès. La très grande majorité des nouveaux personnels de direction se disent satisfaits de leur affectation : 79 % pour la procédure et 93 % pour le poste. Le taux de satisfaction est plus élevé parmi les personnes restées dans leur académie.

Ils se disent également satisfaits de l'accueil dans l'établissement, et ce par les différentes catégories de personnel. Ils sont un peu moins élogieux sur les conditions matérielles.

Deux tiers occupent un logement de fonction. Les autres bénéficient de dérogation ou ne peuvent en bénéficier (15 %). Le logement de fonction – qui peut être perçu comme un avantage ou un frein dans l'accès à ce métier – fait moins l'objet d'opinions favorables (69 % contre 30 % de défavorables).

Les trois quarts déclarent avoir rencontré leur prédécesseur pour faire un état de lieux de l'emploi du temps et une bonne moitié pour examiner des dossiers spécifiques. Seuls les deux tiers se déclarent satisfaits. 12 % sont très insatisfaits. La passation de fonction semble un point critique, à mettre sans doute en relation avec le calendrier du mouvement : une nomination connue tardivement et une prise de poste qui a le plus souvent lieu à partir de la deuxième quinzaine d'août. Cette insatisfaction est plus importante quand il y a eu changement d'académie.

De nombreux contacts professionnels, dans et en dehors de l'établissement, jugés satisfaisants

La quasi totalité des nouveaux personnels de direction sont nommés comme adjoint en établissement scolaire. Si le chef d'établissement et ses adjoints forment l'équipe de direction, d'autres personnes ont également un rôle d'encadrement dans l'établissement scolaire. Outre le gestionnaire et l'agent comptable, qui sont en charge de la partie budgétaire, et les CPE, responsables de la vie scolaire, d'autres personnes peuvent également rejoindre l'équipe d'encadrement : directeur de sections d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA) et chef de travaux dans les lycées offrant de l'enseignement technologique. Selon la déclaration des nouveaux personnels de direction, le gestionnaire est quasi systématiquement considéré comme faisant partie de l'équipe d'encadrement, les autres catégories l'étant environ neuf fois sur dix, lorsqu'elles existent.

Les nouveaux personnels de direction déclarent rencontrer une à plusieurs fois par semaine le chef d'établissement, le secrétariat de direction et les CPE, et un peu moins souvent les élèves. Les rencontres avec le pôle social de santé, les parents d'élèves et le conseiller d'orientation-psychologue (COP) sont beaucoup moins fréquentes. Au vu du contexte et par rapport à leurs attentes, les relations sont généralement jugées satisfaisantes. Globalement, elles le sont d'autant plus qu'elles sont fréquentes. Toutefois, lorsque la catégorie existe, la proportion d'insatisfaits de la collaboration dépasse 10 % pour les COP (21%), le CPE (14 %), les autres adjoints (13 %), le gestionnaire (agent comptable) (11 %) et le chef de travaux (11 %). A noter que 9 % se déclarent insatisfaits de la relation avec leur chef : les femmes plus que les hommes ainsi que les anciens agrégés et certifiés.

Interrogés sur leurs contacts professionnels avec l'extérieur de l'établissement, on observe une forte diversité dans les catégories de personnes rencontrées - liées aux objectifs du cycle d'enseignement correspondant. Si la grande majorité déclare avoir été en contact avec les collègues du bassin ou district, les types de contact varient selon le type d'établissement. Ainsi les personnes nommées en collège ont davantage cité les services de santé et sociaux, les associations de parents d'élèves, de quartier ou les services culturels ou sportifs tandis que celles nommées en lycée professionnel ont plus souvent mentionné les GRETA, les entreprises et les services d'insertion, contacts qui sont révélateurs de la proximité avec le monde professionnel. En moyenne, les personnes affectées en collège évoquent plus les contacts avec les différents services ou institutions, hors de l'éducation nationale que celles nommées en LEGT. Les contacts avec les autorités hiérarchiques de l'éducation nationale sont davantage mentionnés en LP que dans les autres types d'établissement. Là encore, les relations, sont dans l'ensemble, jugées satisfaisantes, lorsqu'elles existent. La proportion de satisfaits varie entre 83 % (service de justice) et 97 % (conseillers techniques). La collaboration, au sein de l'éducation nationale, avec les autorités hiérarchiques, les collaborateurs techniques ou conseillers sont plus fortement appréciées que celles avec les collectivités locales ou territoriales (représentants ou services) ou d'autres ministères.

Un sur deux déclare effectuer au moins 50 heures par semaine

La moitié déclare avoir travaillé, la dernière semaine précédant l'enquête, 50 heures ou plus et un quart au moins 55 heures. Les personnes nommées en collège ont déclaré un temps de travail un peu plus faible que

celles nommées en lycées. Le temps de travail est un peu plus faible lorsqu'il n'y a pas de logement de fonction offert dans l'établissement.

L'activité des nouveaux personnels de direction est essentiellement centrée sur la vie scolaire. Ils se disent majoritairement associés, avec responsabilités, à l'organisation de la vie scolaire et aux instances et commissions internes, autres que réglementaires, ou extérieures à l'établissement. De manière plus opérationnelle, ils sont le plus souvent complètement responsables de l'organisation de conseils de classe, de la pédagogie d'un niveau d'enseignement ou du réaménagement des emplois du temps.

Si l'organisation de la vie pédagogique est l'activité la plus prenante, quatre sur dix manquent de temps pour participer aux réflexions sur le pilotage

Parmi les deux tâches – dans une liste prédéfinie de 15 – qui leur prennent le plus de temps, arrive nettement en tête l'organisation de la vie pédagogique (examens blancs, rencontres, etc.), suivie par les contacts avec les enseignants (29 %) et les élèves (27 %). La lecture d'ouvrages ou de textes à caractère théorique sur les enjeux de l'école ou du système éducatif et la participation au pilotage de l'établissement sont les deux tâches pour lesquelles ils regrettent de ne pas pouvoir y consacrer autant de temps qu'ils l'auraient souhaité. La lecture et la prise de connaissance de documents (circulaires, notes, etc.) semble chronophage. Elle arrive en 4^{ème} position pour le plus de temps et en 3^{ème} pour le manque de temps.

Quel que soit le type d'établissement, l'organisation de la vie pédagogique est l'activité qui prend le plus de temps, mais avec de fortes variations (55 % en LP, 61 % en collège et 77 % en LEGT) ; les femmes la mentionnent plus souvent que les hommes. La seconde activité, en termes de fréquence de citations, varie selon le type d'établissement : contacts avec les élèves (collège), contacts avec les enseignants (LEGT) et lire et prendre connaissance des documents (LP).

Le manque de temps ressenti pour la lecture d'ouvrages ou textes à caractère théorique sur les enjeux de l'école et du système éducatif est beaucoup plus évoqué en collège – niveau accueillant la quasi-totalité d'une génération, orientée en cours ou à l'issue de ce cursus – qu'en lycées. Dans ces derniers, participer aux réflexions sur le pilotage de l'établissement arrive en tête, devant de quelques points, la lecture d'ouvrages théoriques. Ainsi, quatre nouveaux personnels de direction sur dix citent ce besoin de participer aux réflexions, et ce quel que soit le type d'établissement. Réflexion et décision constituent l'expertise et la partie noble du métier de personnel de direction. Les personnes ayant une expérience de direction le ressentent plus fortement que celles qui n'en ont pas. L'arrivée en tête de ce besoin en lycées peut s'expliquer par l'importance de l'analyse de la performance scolaire (indicateurs de résultats des lycées), au vu des résultats aux examens et des cursus au sein des établissements. Il peut s'expliquer aussi, par la recherche de diversification des parcours permettant de faciliter la poursuite d'études, particulièrement en enseignement professionnel, qui accueille des populations scolaires en difficulté.

Des opinions mitigées sur leurs conditions de travail

La grande majorité (95 %) déclare devoir interrompre fréquemment une tâche qu'ils sont en train de faire pour en faire une autre non prévue. Ces interruptions sont vécues de façon variée. Quatre sur dix considèrent que cela perturbe leur travail, tandis que trois sur dix les perçoivent positivement et autant disent que cela est sans conséquences sur leur travail.

Interrogés sur leurs conditions de travail, les opinions sont mitigées. De l'ordre de la moitié estiment qu'ils ont un temps suffisant et des collaborateurs en nombre suffisant. Seuls deux tiers estiment avoir des informations claires et suffisantes (68 %) et des logiciels et des programmes informatiques bien adaptés (65 %). Un sur dix affirme qu'il n'a pas la possibilité de coopérer. Les raisons peuvent être nombreuses (manque de personnel qualifié, relations médiocres, etc.). Engagés dans l'action et devant faire face à des situations très variées, 64 % estiment qu'ils manquent de temps pour un bilan ou une évaluation. C'est en LP que le temps semble le plus manquer. Globalement, les hommes ont une vision plus positive que les femmes sur leurs conditions de travail.

Six personnes sur dix déclarent avoir rencontré des situations difficiles depuis leur prise de fonction

Six personnes sur dix déclarent avoir rencontré des situations difficiles depuis leur prise de fonction. Sans différence entre hommes et femmes, les moins de 35 ans en font davantage part, ainsi que les anciens enseignants. Ces déclarations sont plus fréquentes dans les établissements situés en éducation prioritaire. Les difficultés rencontrées portent pour moitié sur la gestion de conflits impliquant des élèves. L'autre moitié fait état de leur positionnement d'adjoint au sein de l'établissement, des relations avec leur chef d'établissement et le CPE, de la gestion des personnels et de la vie pédagogique.

Concertation et réflexion avec leur chef pour la moitié

Interrogés sur le style d'encadrement qui caractérise le mieux celui de leur chef avec eux, la moitié déclarent qu'il y a concertation et réflexion ensemble. Ensuite viennent, dans des proportions identiques (un sur cinq) « indiquer ce qui est à faire, en donnant toutes les informations nécessaires, après la recherche d'une adhésion » et « le contrat de délégation, qui laisse l'adjoint décider et gérer la question ». On peut remarquer qu'un personnel sur dix estime que le chef prend les décisions, que l'adjoint exécute. Le style d'encadrement de type concertation est plus fréquent en collège qu'en lycées (LEGT ou LP) au bénéfice de celui de délégation dans ces derniers.

Les trois quarts décrivent leur fonction, en retenant dans une liste de termes prédéfinis, celui de planificateur-organisateur et ensuite de coordinateur. Etre planificateur-organisateur est plus fréquemment retenu en LEGT que dans les autres types d'établissement.

Une appréciation positive sur leur participation à la vie de l'établissement

Après quelques mois dans leurs nouvelles fonctions, la grande majorité (89 %) estime avoir une participation élevée à l'organisation de l'établissement. Un peu moins de un sur dix (8,5 %) estime avoir une faible place. Cette proportion d'insatisfaits est plus élevée dans les tranches d'âge extrêmes (12 % parmi les moins de 35 ans et 14 % parmi les 50 ans ou plus). Ce sentiment de faible participation à l'organisation est un peu plus souvent exprimé par les personnes nommées en collège que par celles nommées en lycées.

La grande majorité fait état de relations professionnelles satisfaisantes avec leur chef, dont la moitié de situations toujours positives. Quatre sur dix ont des opinions toujours positives, mais un peu plus nuancées, en rencontrant rarement des situations négatives. Un sur dix formule des opinions négatives à ce sujet. En cas de difficultés dans l'exercice de leurs fonctions, c'est d'abord le chef d'établissement qui leur apporte le plus d'aide. Viennent ensuite les autres personnels stagiaires et les CPE. La moitié citent des enseignants de l'établissement ainsi que leur tuteur.

Six mois après leur prise de fonction, neuf personnes sur dix (92 %) ont l'impression d'avoir trouvé leur place dans l'établissement, la moitié déclarant l'avoir tout à fait trouvée. Les hommes plus fréquemment que les femmes. Ce sentiment décroît avec l'âge. La très grande majorité des nouveaux personnels de direction se sent reconnue comme personnel de direction au sein de leur établissement - un peu moins par leur chef que par les autres catégories de personnel -, et moins par les partenaires extérieurs. Les hommes se sentent davantage reconnus que les femmes. Les personnes détachées sont un peu plus réservées et se sentent un peu moins reconnues par leur chef et par les enseignants.

Dans l'idéal, leur vision du métier est de conduire une politique pédagogique et éducative, mais dans la réalité le travail administratif prévaut

L'écart entre la conception du métier et la réalité, appréhendé à partir du classement des quatre grands domaines d'activités identifiés dans le référentiel des compétences des personnels de direction (conduire une politique pédagogique et éducative, conduire et animer la gestion de l'ensemble des ressources humaines, assurer les liens avec l'environnement et administrer l'établissement) montre un décalage entre la représentation du métier et la réalité du terrain. Dans l'idéal, conduire une politique pédagogique et éducative arrive nettement en tête avec 82 % de citations mais seulement 18 % dans la réalité. Inversement « Administrer l'établissement » est peu cité dans l'idéal (7 %), mais arrive premier dans la réalité (55 %). D'où des écarts très élevés entre réalité et idéal sur ces deux domaines. Les deux autres domaines présentent des écarts de moindre amplitude.

Ce décalage résulte d'une part des aspirations professionnelles, qui se définissent notamment au regard des expériences vécues, et d'autre part des conditions d'exercice.

La majorité des nouveaux personnels de direction ont l'impression d'avoir leur métier en main. Un dixième tout à fait (9,5 %) et les trois quarts plutôt (75 %). En revanche, un peu plus d'un dixième estime ne pas l'avoir en main.

Etonnement face à la charge de travail et la multiplicité des tâches, aux réactions des personnels

Invités à s'exprimer dans une question ouverte, à la fin de la partie « conditions d'exercice et cadre professionnel », huit personnes sur dix ont fait part de ce qui les a le plus étonné dans ces nouvelles fonctions. Le fait de s'exprimer varie beaucoup selon le mode de recrutement : minimal parmi les nommés sur liste d'aptitude (56 %) et maximal pour les lauréats du C1 (86 %), détachés et lauréats du C2 étant proches de la moyenne.

L'analyse statistique du discours recueilli fait ressortir trois registres d'étonnement :

- la charge de travail et la multiplicité des activités (40 %), plus souvent mentionnées par les personnes nommées en lycée, agrégés ou sans expérience de la fonction : « *la multiplicité et la variété des tâches qu'on accomplit en même temps* » ; « *l'ampleur des tâches et la disponibilité* » ; « *la fuite du temps, on travaille dans l'urgence* » ;
- des attitudes du personnel, enseignant ou non (25 %), davantage évoquées par les personnes ayant moins de 35 ans ou 10 ans d'ancienneté dans la fonction publique : « *les résistances du personnel enseignant* », « *les attitudes parfois figées par rapport à l'autorité des partenaires* », « *l'immobilisme de certains enseignants et les difficultés que certains rencontrent* », « *le manque de souci pour les élèves* » ;
- des situations vécues ou des opinions sur la diversité des fonctions selon le contexte (type établissement, personnel en poste, mode de fonctionnement), exprimées de manière plus personnelle, en se référant à leur expérience précédente ou à leur situation actuelle (35 %), plus souvent citées par les anciens faisant fonction et les PE.

Une vision relativement positive de leur établissement

Invités à choisir, parmi une liste de 12, trois expressions maximum pour caractériser le mieux l'établissement scolaire actuel ou idéal, ce sont les expressions « lieu d'éducation », « lieu d'enseignement » et « communauté humaine » qui ont été le plus souvent retenues. A leurs yeux, l'établissement est d'abord un lieu d'enseignement (65 %) et d'éducation (51 %). Toutefois, le « projet éducatif » arrive nettement en tête, dans la vision de l'établissement idéal, suivi par « un lieu d'éducation » et « une communauté humaine » (respectivement 61 %, 54 % et 48 %). La dimension organisation est davantage présente dans la vision de la réalité ainsi que le côté administratif.

Au sujet de leur établissement d'affectation, ils rapportent des propos plutôt élogieux d'abord de l'équipe de direction pour les trois quarts (73 %), puis des parents et des professeurs (six sur dix) et enfin des élèves (54 %). Les hommes sont plus positifs que les femmes. Les personnes nommées en LP font état d'opinions plus réservées.

Quant à leur vision de l'établissement, elle est plutôt positive sur l'enseignement et un peu moins sur la vie scolaire. Ils sont plus réservés sur l'absentéisme des élèves que sur la violence. La proportion d'opinions négatives dépasse systématiquement les 10 %, sur la vie scolaire, la violence et l'absentéisme. Entre un quart et un tiers se positionnent sur la valeur moyenne. Les personnes nommées en LEGT ont, en moyenne, la vision la plus positive de leur établissement. Les problèmes de violence sont particulièrement ressentis en LP et en collège, ceux d'absentéisme en LP et dans une moindre mesure en LEGT.

Ils sont relativement majoritaires à estimer se trouver dans un établissement facile. Toutefois un sur cinq considère être dans un établissement difficile. La difficulté varie selon le type d'établissement : plus facile en LEGT et plus difficile en LP. Les établissements les plus difficiles sont plus souvent en éducation prioritaire ou sont des collèges avec SEGPA.

Selon eux, les actions prioritaires à mener dans leur établissement concernent, en tout premier lieu, la pédagogie, suivie par la vie scolaire. Viennent ensuite, dans des proportions moindres, la gestion des ressources humaines, le climat et l'image. Quel que soit le type d'établissement et son appartenance ou non à l'éducation prioritaire, l'action prioritaire citée en premier porte sur la pédagogie et ensuite sur la vie scolaire, excepté en lycée où elle se retrouve au même niveau que son image. Des nuances se dessinent toutefois, en fonction du type d'établissement. Ainsi le choix pédagogique est beaucoup plus affirmé en collège qu'en lycées (46 % contre 34 % en LP et 35 % en LEGT) et la vie scolaire atteint son maximum en LP (24 % contre 19 % en moyenne).

Poursuivre cette carrière dans un cadre élargi

Ils ont une vision relativement large de leur poursuite de carrière. Etre en poste dans un établissement scolaire peut d'ailleurs constituer une étape. Si 88 % ont cité, comme premier vœu, poursuivre cette carrière

de personnel de direction, 8 % ont évoqué d'autres perspectives davantage citées en second par les autres : autre position fonctionnelle dans l'éducation nationale, poste dans un autre ministère ou collectivité locale. Rejoindre un corps d'inspection semble être un projet plus masculin, de personnes jeunes, lauréats des concours, et plus évoqué par les agrégés et les CPE.

La grande majorité envisage une mobilité dans les prochaines années, la moitié dans trois ans et un sur cinq même avant. La mobilité est envisagée principalement en termes de carrière, 55 % souhaitant plutôt devenir chef d'établissement. Deux sur dix évoquent des raisons d'ordre plus personnel : rapprochement familial ou mobilité géographique. Dans ce cas, devenir chef d'établissement est plus fréquemment cité en second choix. Deux sur dix mentionnent des motifs pouvant relever de la stratégie de carrière : changer de type d'établissement (16 %) et changer pour un établissement plus complexe (5 %). L'examen de leur second motif semble refléter des stratégies de carrière en obtenant d'abord un établissement plus attractif.

Selon leurs dires, l'aboutissement d'une carrière réussie c'est majoritairement avoir concrétisé un ou plusieurs projets professionnels (52 %) et ensuite diriger un établissement de leur choix (32 %). Un sur dix (9 %) envisage d'être responsable territorial (IA DSDEN) ou d'exercer une fonction d'inspection. Alors être personnel de direction ne pourrait être qu'une étape dans leur carrière professionnelle.

Au bout de ces quelques mois, la majorité des nouveaux personnels de direction semble contente d'avoir fait ce choix, et ce malgré les difficultés rencontrées. Cependant, on remarque toutefois sur un certains nombre de questions, un petit noyau de 10 % d'insatisfaits.

Cette enquête que les personnes ont pris le temps de remplir, souvent en plusieurs fois, a été l'occasion de réflexions personnelles. Un quart a ajouté des commentaires et apports, en fin d'enquête. Cela a été l'occasion d'évoquer notamment :

- les difficultés d'entrée liées au dispositif de formation, qui les éloigne de l'établissement, et à la méconnaissance du métier ;
- le rôle du chef d'établissement d'accueil dans la formation des personnels de direction ;
- la satisfaction du choix de carrière « *c'est un choix que je ne regrette nullement et un métier passionnant, mais six mois de recul, c'est encore minime au vue de la carrière qui s'offre à un personnel de direction* » ;
- l'intérêt pour cette fonction et ses difficultés « *profession : enrichissante ; dévoreuse de temps ; stressante ; passionnante ; étonnante ; variée ; humainement exceptionnelle, en position de solitude au milieu de la foule* ».

D'où l'intérêt de poursuivre ces études à travers une interrogation régulière en suivant ces jeunes personnels de direction et en interrogeant un échantillon de personnels de direction en poste (chefs et adjoints).

INTRODUCTION

Le recrutement des chefs d'établissement a été longtemps considéré comme difficile et, dans la mesure où les personnes en majorité accèdent à ce métier à un âge mûr, le renouvellement de ce corps est relativement important. Depuis les années 1980, l'établissement est reconnu comme une réalité organisationnelle et politique. Suite à la décentralisation et à la déconcentration, les chefs d'établissement pilotent l'établissement et gèrent le budget alloué. Ils dirigent l'établissement en qualité de représentant de l'état et de président du conseil d'administration, sous l'autorité du recteur et de l'inspecteur d'académie. Ils sont chargés de conduire la politique pédagogique et éducative de l'établissement, en concertation avec l'ensemble de la communauté éducative, pour offrir aux élèves les meilleures conditions d'apprentissage. Ils travaillent avec les représentants des collectivités territoriales et veillent au développement de partenariats avec le monde économique, social et culturel. Ils collaborent avec les autres services de l'Etat, les corps d'inspection pédagogique et les autres chefs d'établissement, afin d'améliorer la qualité de l'offre éducative.

Les personnels de direction sont régis par le décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001. Leurs missions, fixées par le statut particulier du corps, sont précisées par le référentiel annexé au protocole du 16 novembre 2000 et publiées au BO spécial du 3 janvier 2002. Le recrutement, la formation, la gestion, l'évaluation et la promotion des personnels de direction sont mis en œuvre sur ces bases.

Depuis la rentrée scolaire 1999, la formation initiale des personnels de direction a été modifiée tant dans sa conception que son organisation. Les lauréats du concours sont détachés pendant deux ans en qualité de stagiaires dans le corps des personnels de direction. Ils sont affectés en responsabilité en établissement scolaire et bénéficient d'une formation par alternance. Cette formation est d'une durée minimale de 70 jours sur deux ans, pour les personnes recrutées par concours. Les personnes, recrutées soit sur liste d'aptitude, soit par détachement, bénéficient d'une formation dont les modalités peuvent être différentes selon les académies. A la suite du décret de 2002, le dispositif de formation initiale des personnels de direction a été revu.

Depuis 2004, la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance a mis en place un dispositif d'enquêtes auprès des nouveaux personnels de direction.

Ces enquêtes prennent place dans un contexte d'évolution de la formation des personnels de direction et de réflexion sur leur métier.

Leurs objectifs sont :

- ❶ d'évaluer la formation initiale et son impact ;
- ❷ de mieux cerner l'image du métier, et l'évolution de sa perception ;
- ❸ de mieux connaître les motivations pour l'accès au métier.

Ces travaux s'appuient sur un comité de pilotage réunissant autour de la DEPP des représentants des inspections générales, de la direction de l'encadrement, de l'école supérieure de l'éducation nationale, d'universitaires, des inspecteurs académique-inspecteur pédagogique régional Vie scolaire, des représentants des autorités académiques, des responsables et intervenants en formation initiale, des chefs d'établissement. Les résultats alimentent les réflexions du ministère, notamment celles de la direction de l'encadrement, sur le pilotage du système éducatif.

La première enquête, réalisée en juin 2004, auprès des lauréats des concours 2002, était centrée sur la perception de la formation initiale des personnels de direction, à la fin de leurs deux années de stage².

La seconde enquête a été menée sur l'ensemble de la promotion 2004, interrogée six mois après sa nomination, en février-mars 2005. Les données recueillies portent sur :

- les caractéristiques socio-démographiques des nouveaux personnels de direction ;
- le parcours professionnel antérieur, dans et hors de l'éducation nationale ;
- l'accès au métier et la prise de fonction ;
- les conditions d'exercice et le cadre de travail ;
- leurs perspectives de carrière.

Certaines questions, notamment sur les caractéristiques socio-démographiques et passé scolaire, sont communes à d'autres enquêtes menées auprès des enseignants par la DEPP ; l'objectif étant de pouvoir comparer ces nouveaux personnels de direction à ces populations proches.

Le présent rapport restitue l'ensemble des données collectées dans la seconde enquête et les deux publications y afférant.

Les résultats présentés décrivent l'ensemble de la promotion en prenant en compte des caractéristiques individuelles (sexe, âge et ancienneté, corps d'origine et mode d'accès,...) et de contexte (type d'établissement, appartenance à l'éducation prioritaire,...).

Deux questions ouvertes étaient incluses dans ce questionnaire. L'une portait sur la situation la plus difficile rencontrée et l'autre sur ce qui les a le plus étonnés dans la fonction. Avec la possibilité d'ajouter des commentaires en fin de questionnaire, au final trois questions ouvertes ont été traitées. Elles apportent un éclairage complémentaire au questionnement quantitatif sur l'entrée dans ce métier et les difficultés rencontrées. Elles font part aussi du plaisir à exercer ce métier et de l'enrichissement qu'il procure. Nombreux ont regretté de ne pas avoir abordé dans cette enquête le thème de la formation initiale, qui a fait l'objet de la première enquête. S'ils apprécient majoritairement ce dispositif de formation par alternance et sont heureux d'exercer ce nouveau métier, ils ressentent le manque de temps comme tous les personnels de direction, mais peut-être encore plus fortement du fait d'être à la fois en poste et en formation. Ils doivent faire face à une multitude de tâches au quotidien et définies sur un autre rythme temporel.

Cette enquête expose essentiellement le point de vue d'adjoints débutants, dans le corps des personnels de direction, mais ayant pour un tiers d'entre eux, une expérience de faisant fonction de personnel de direction du second degré. Elle donne des premiers éléments descriptifs.

Elle montre la diversité des origines professionnelles et une certaine homogénéité des vues sur le métier. Les différences sont relativement faibles, on en remarque toutefois selon le mode d'accès et les corps d'origine, en particulier pour les agrégés qui semblent les plus critiques. Quelques différences apparaissent également dans l'exercice du métier, selon le type d'établissement. Si l'organisation de la vie pédagogique est l'activité la plus prenante, cela est encore plus affirmé en lycée général et technologique qu'en lycée professionnel ou en collège. Quatre sur dix déclare manquer de temps pour participer aux réflexions sur le pilotage de l'établissement. Ce manque est encore plus affirmé en lycées qu'en collège, où la diffusion des indicateurs de résultats est peut-être plus importante. Les contacts avec les élèves prennent davantage de temps en collège qu'en lycées ; ceux avec les enseignants sont plus cités en LEGT qu'en LP et en collège.

Pour continuer cette analyse exploratoire et descriptive, la DEPP envisage de ré-interroger de jeunes chefs d'établissement, ayant quelques années d'expérience dans la fonction, pour faire notamment un bilan à moyen terme de la formation initiale et ensuite d'élargir le questionnement proposé à un échantillon de personnel de direction en poste.

² Elle a été menée sur l'ensemble de la promotion des lauréats du concours 2002, en poste en établissement scolaire après leurs deux années de formation par alternance. Elle complétait les évaluations menées par les académies, la direction de l'encadrement et les inspections générales. Ses résultats ont donné lieu à plusieurs publications. Cette enquête a permis également de préparer une enquête plus générale pour suivre un panel de nouveaux personnels de direction, issus de la promotion 2004, tous modes d'accès confondus.

LES PUBLICATIONS

www.education.gouv.fr

La « photographie » de la promotion des nouveaux personnels de direction nommés en 2004 – réalisée en février-mars 2005 – fait ressortir quelques points saillants : percée importante des enseignants du premier degré (14 %), dont les trois quarts par la voie du concours, et forte proportion de CPE (17 %). Si les enseignants du second degré demeurent majoritaires, certaines disciplines sont plus représentées que dans le vivier : histoire-géographie et disciplines technologiques des services. Les femmes sont moins présentes que dans leur corps d'origine mais sont plus diplômées que les hommes.

Qui sont les nouveaux personnels de direction nommés en septembre 2004 ?

La Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) a réalisé une enquête auprès de l'ensemble des nouveaux personnels de direction¹ nommés au 1^{er} septembre 2004, quel que soit le mode d'accès à ce corps, soit 866 personnes (voir l'encadré p. 5). Cette enquête porte sur le poste actuel, les caractéristiques individuelles, la trajectoire antérieure, l'accès au métier et les perspectives de carrière. Le concours est le mode d'accès dominant : 70 admis en 1^{ère} classe (C1 : agrégé ou chaire supérieure) et 675 en 2^{ème} classe (C2). L'entrée par concours s'adresse pour l'essentiel aux personnels de catégorie A relevant des corps enseignants, d'éducation ou d'orientation. Le détachement (DE), prévu par les textes de 2002, s'élargit aux non-enseignants et aux autres cadres A de la fonction publique (État, collectivités territoriales ou établissements publics et magistrats) ; il se fait en 1^{ère} ou 2^{ème} classe, compte tenu du corps/grade précédent. Le troisième mode d'accès, par liste d'aptitude (LA), conduit à la 2^{ème} classe. En 2004, l'accès par détachement (65 personnes) et par liste d'aptitude (55 personnes) concerne un nouveau personnel sur sept (14 %).

1. Le statut des personnels de direction est défini dans le *Bulletin officiel* du 3 janvier 2002. Le corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement et de formation comporte trois grades : deuxième classe, première classe et hors classe. L'accès, majoritairement par concours, peut se faire également par détachement ou liste d'aptitude.

La description qui suit porte sur l'ensemble des répondants de la promotion (97 %), tous modes d'accès confondus.

Plus des trois quarts sont d'anciens enseignants

Près de huit nouveaux personnels de direction sur dix (78 %) sont d'anciens enseignants, dont 14 % sont originaires du premier degré (quasiment tous des professeurs des écoles (PE)). Pendant la période 2000-2004, on observe une percée importante des professeurs des écoles parmi les nouveaux personnels de direction recrutés par concours. Il ne s'agit plus seulement d'enseignants ayant fait fonction de direction en enseignement spécialisé² (SEGPA, EREA, ERPD) (postes occupés en grande majorité par des enseignants originaires du premier degré) qui représentent 2 % des admis au concours C2 en 2004.

Plus d'un nouveau personnel de direction sur cinq n'est pas originaire d'un corps d'enseignants : 17 % sont issus de corps d'éducation, pour l'essentiel des CPE, et 2 % des personnels d'orientation (directeur de CIO³ ou conseiller d'orientation-psychologue) (tableau 1). L'élargissement du recrutement

2. SEGPA : section d'enseignement général et professionnel adapté. EREA : établissement régional d'enseignement adapté. ERPD : école régionale du premier degré.

3. CIO : centre d'information et d'orientation.

aux fonctionnaires de catégorie A non enseignants est faible : 3 %, dont 2 % dans les corps administratifs de l'Éducation nationale (attachés ou CASU⁴).

Les deux tiers sont donc des enseignants originaires de corps du second degré. Les certifiés sont largement dominants (31 % de certifiés généraux CAPES-CAPEPS et 10 % de certifiés techniques CAPET⁵) suivis par les professeurs de lycée professionnel (PLP) (13 %) et par les agrégés ou assimilés (9 %). Les professeurs d'enseignement général des collèges (PEGC) (corps en extinction depuis 1986) ainsi que les adjoints ou chargés d'enseignement (AE et CE) sont très faiblement représentés, de l'ordre de 1 %.

Accès dominant par concours

Si 86 % des personnels sont entrés par concours, ce taux varie selon les origines professionnelles. L'accès par liste d'aptitude qui requiert une expérience de direction est relativement fréquent parmi les enseignants issus du premier degré.

Parmi les détachés, deux tiers sont issus de corps qui peuvent se présenter au concours, seul un tiers est originaire de corps administratifs, appartenant le plus souvent à l'Éducation nationale (*graphique 1*).

Globalement, les femmes représentent 44 % de la promotion. Elles sont moins nombreuses que les hommes et ce, quel que soit le mode d'accès ; le taux de féminisation est maximal en C2 (46 %) et minimal parmi les listes d'aptitude (35 %).

Les femmes sont moins représentées que dans leur corps d'origine

Quel que soit le corps d'origine, la proportion de femmes parmi les nommés est toujours inférieure à celle constatée dans le corps d'origine, que ce soit globalement ou en considérant le vivier correspondant.

4. CASU : conseiller d'administration scolaire et universitaire.

5. CAPES : certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré. CAPEPS : certificat d'aptitude professionnelle à l'enseignement de l'éducation physique et sportive. CAPET : certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique.

Proche de trois sur dix pour les certifiés techniques et les PE, elle est de l'ordre de la moitié pour les certifiés généraux (CAPES-CAPEPS) et les personnels

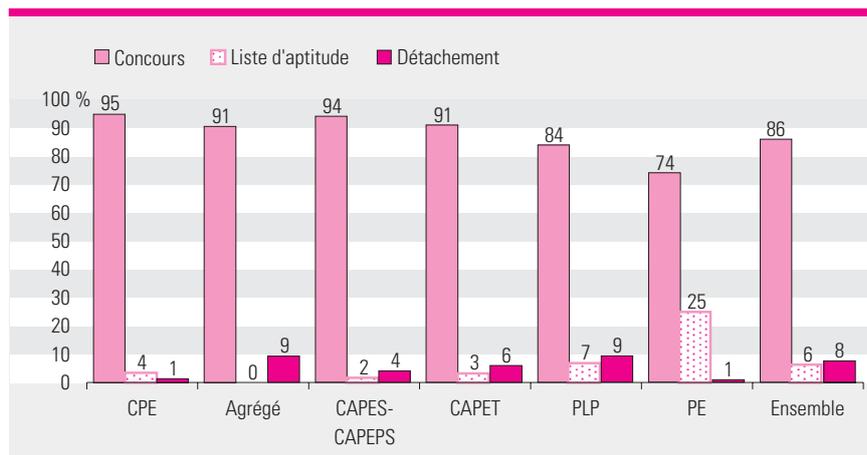
d'éducation (*graphique 1*). Cette sous-représentation relative des femmes varie beaucoup, de 4 points pour les PLP à 44 points pour les PE (*graphique 2*).

TABLEAU 1 – Répartition des nouveaux personnels de direction selon leur corps d'origine et mode d'accès (en %)

Corps	Concours				Ensemble
	C1	C2	LA	DE	
Corps enseignant	100	77	91	57	78
<i>Second degré</i>		64	36	55	64
dont agrégé(e) ou chaire supérieure	100			11	9
dont certifié(e) ou bi-admissible		49	16	31	41
dont PLP		14	14	15	13
<i>Premier degré</i>		13	55	2	14
dont professeurs des écoles		13	49	2	13
Corps d'éducation et d'orientation		23	9	8	19
Conseiller(ère) (principal) d'éducation		20	9	3	17
Directeur(trice) CIO / Cons. Orient. Psycho.		3		5	2
Corps administratifs				35	3
MEN				24	2
hors MEN				11	1
Total	100 (65)	100 (658)	100 (55)	100 (65)	100 (843)

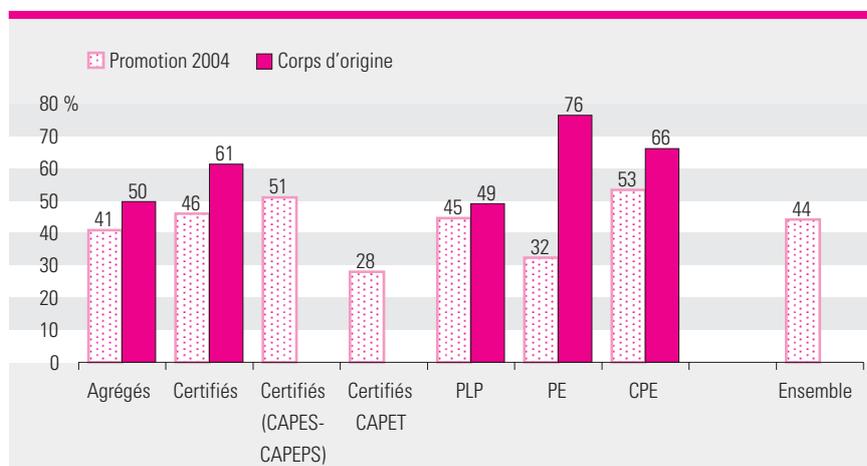
Source : enquête MEN-DEPP 2005

GRAPHIQUE 1 – Mode d'accès selon l'origine professionnelle des nouveaux personnels de direction nommés à la rentrée scolaire 2004



Source : enquête MEN-DEPP 2005

GRAPHIQUE 2 – Pourcentage de femmes selon les principaux corps d'origine



Sources : pour le corps d'origine : personnel en activité dans les établissements publics, rémunérés par le MEN au 31/01/2004. Les données disponibles pour les certifiés ne font pas la distinction entre certifiés généraux et techniques. Promotion 2004 : enquête MEN-DEPP 2005

Des enseignants du second degré plus souvent anciens professeurs d'histoire-géographie ou de discipline de service

Une rapide comparaison entre la structure par corps du vivier des enseignants du second degré public avec celle des nouveaux personnels de direction montre une relative proximité, que ce soit dans l'ensemble de la promotion ou seulement parmi les lauréats aux concours. L'écart maximal est de 2 points, au bénéfice des PLP qui sont les plus représentés, relativement. En revanche, la comparaison de la répartition des enseignants du second degré devenus personnels de direction selon la discipline⁶ avec celle de l'ensemble des enseignants du secteur public fait apparaître des différences. Ainsi les enseignants d'histoire-géographie sont en proportion plus nombreux à devenir personnel de direction, tandis que ceux des disciplines littéraires le sont nettement moins (- 9 points) (tableau 2). On constate également une légère sous-représentation en éducation physique et sportive (EPS). Bien que la nomenclature utilisée dans l'enquête pour les disciplines de recrutement « sciences économiques ou de gestion » ne puisse pas isoler les sciences économiques et sociales (1 % des enseignants du second degré public) de l'économie et gestion (80 % des disciplines de service et 7 % des enseignants du second degré public), on peut faire l'hypothèse que la discipline économie et gestion est largement dominante : compte tenu du poids beaucoup plus élevé des certifiés CAPET que des certifiés CAPES dans ce groupe, on peut conclure à une surreprésentation nette de ce groupe de disciplines. En prenant simultanément en compte le corps d'origine et le type de discipline (générales, production, service et EPS) des enseignants du second degré, des différences apparaissent avec le vivier des enseignants du second degré devant élèves (tableau 3). On constate :

- une sous-représentation des disciplines générales (hors EPS) parmi les agrégés (70 % contre 81 %) et les certifiés (66 % contre 74 %) et une surreprésentation de ces

TABEAU 2 – Répartition des enseignants appartenant précédemment à des corps d'enseignement du second degré par discipline (en %)

Disciplines de recrutement	Ensemble (doc exclue)	Population enseignants**	Écart
Littéraires (lettres, philosophie et langues vivantes)	24	33	- 9
Histoire-géographie	15	8	7
Sciences économiques et sociales (*)		1	
Scientifiques	21	24	- 3
Artistiques	1	4	- 3
EPS	6	8	- 2
Production	14	14	0
Service	15	8	7
<i>Dont sciences éco ou de gestion</i>	4	7	
NR	4	-	
Total	100 (533)	100	

Base : 533 enseignants relevant des corps d'enseignants du second degré, documentation exclue, soit la quasi-totalité des nouveaux personnels issus des corps du second degré.

* La nomenclature utilisée dans le questionnaire MEN-DEPP « sciences économiques ou de gestion » pour les disciplines de recrutement ne permet pas de distinguer les sciences économiques et sociales (1 % des enseignants) de la discipline économie et gestion.

** Répartition des enseignants du second degré public devant élèves par groupe de disciplines.

Source : Repères et Références statistiques-MEN-DEP, 2003-2004

TABEAU 3 – Comparaison des nouveaux personnels de direction originaires des corps du second degré avec le vivier enseignant, par discipline (en %)

Discipline de recrutement	Nouveaux personnels direction originaires de corps d'enseignants du second degré				Enseignants du second degré public 30-56 ans			
	Ensemble	Agrég.	Certif. (*)	PLP	Ensemble	Agrég.	Certif.	PLP
Disciplines générales	64	70	66	47	68	81	74	36
EPS	6	12	6	0	8	5	11	0
Production	14	6	16	19	15	8	9	40
Service	16	12	12	34	9	6	6	24
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Base : 507 enseignants relevant des corps d'enseignants du second degré (documentation exclue, discipline renseignée)

(*) Certifiés et assimilés (AE, CE)

Source référence : enseignants du second degré public devant élèves - année scolaire 2003-2004, enseignants ayant entre 30 et 56 ans révolus au 1^{er} janvier 2004.

disciplines générales parmi les PLP (47 % contre 36 %) ;

- une surreprésentation des disciplines de service, quel que soit le corps d'origine (l'écart varie de 6 points (certifiés, agrégés) à 10 points (PLP)) ;
- une répartition différente en EPS selon le corps : la discipline est sous-représentée dans son ensemble, mais on observe une inversion entre certifiés et agrégés : relativement moitié moins nombreux parmi les certifiés (6 % contre 11 %) et environ deux fois plus parmi les agrégés (tableau 3).

Un accès au métier de personnel de direction à un âge relativement avancé et avec une expérience variée

L'âge révolu (en 2004) est relativement élevé : la moyenne est de 43 ans. La moitié des nouveaux personnels a 42 ans ou plus. 17 % ont moins de 35 ans. 16 % ont 50 ans

ou plus, tranche d'âge où se retrouvent la moitié des personnes retenues sur liste d'aptitude ainsi que la moitié des détachés. La moitié a une ancienneté dans la fonction publique de dix-huit ans ou plus. 50 % ont déclaré une ancienneté de titulaire de quatorze ans ou plus. Nombreux ont été personnels de l'Éducation nationale, mais sans commencer dans un corps de fonctionnaire. Ainsi quatre sur dix (38 %) déclarent avoir été maîtres auxiliaires ou contractuels (MA) et un quart maîtres d'internat-surveillants d'externat (MI-SE). Quatre sur dix disent avoir une expérience professionnelle en dehors de l'Éducation nationale et un tiers en entreprise. La moitié déclare avoir eu des responsabilités d'animation-formation de groupes ou de

6. La comparaison a été réalisée à partir des répartitions des disciplines des enseignants du second degré ; disciplines de recrutement pour les enquêtés et disciplines d'enseignement pour le vivier, c'est-à-dire les enseignants du secteur public devant élèves.

commissions dans l'Éducation nationale. Un tiers déclare une expérience de « faisant fonction » de direction du second degré et un sur deux (47 %) une expérience de direction d'établissement ou de formation (écoles incluses) à un moment ou à un autre de leur carrière. Deux sur dix disent avoir eu une expérience professionnelle à l'étranger dont 15 % dans l'éducation et l'enseignement.

Des passés professionnels très différents selon les corps d'origine

Les conseillers principaux d'éducation (17 %) : un groupe jeune et féminisé

Les CPE représentent 17 % des nouveaux personnels de direction. C'est un groupe très féminisé (53 %). Relativement jeune : la moitié a moins de 40 ans. 50 % ont une ancienneté dans la fonction publique inférieure à dix-sept ans. Comparés aux autres corps, ils accèdent en majorité à ce métier avec l'ancienneté de titulaire la plus courte : la moitié le faisant au bout de huit ans maximum. En revanche, ils ont plus souvent commencé comme non-titulaires, et près des deux tiers l'ont été plus de cinq ans. Sept sur dix ont été MI-SE et la moitié MA.

La moitié déclare avoir une expérience de « faisant fonction » de personnel de direction du second degré.

Quatre sur dix déclarent avoir une licence. Quatre sur dix disent ne pas avoir suivi de formation professionnelle initiale. On peut donc penser qu'ils ont probablement bénéficié de plans de titularisation⁷.

Les professeurs des écoles⁸ (14 %) : un groupe très masculin et plutôt âgé

Deux tiers sont des hommes. La moitié a plus de 45 ans. Ils ont en majorité une longue carrière dans la fonction publique

(vingt-quatre ans ou plus pour la moitié), le plus souvent comme titulaires. Ils sont entrés très jeunes à l'Éducation nationale, souvent par le concours d'entrée à l'école normale : aux niveaux troisième (14 %), baccalauréat (45 %) ou à bac + 2 (16 %). Un cinquième est passé par l'institut universitaire de formation des maîtres (IUFM). Environ 5 % ne déclarent aucune formation initiale professionnelle. Huit sur dix ont été instituteurs titulaires et plus d'un quart instituteurs suppléants.

Un quart des PE est issu des listes d'aptitude et les trois quarts sont des lauréats du concours.

S'agissant de leur dernier poste occupé, quatre sur dix étaient dans le premier degré et deux sur dix étaient en enseignement spécialisé (SEGPA, EREA, ERPD) ; les autres se partageant entre des fonctions en collège et hors établissement scolaire relevant de l'Éducation nationale, dans des proportions proches. Près de neuf sur dix déclarent avoir une expérience de direction et plus d'un tiers avoir exercé en enseignement spécialisé (36 % contre 10 % dans l'ensemble des nouveaux personnels de direction). Compte tenu des types d'établissement d'enseignement dans lesquels ils déclarent avoir travaillé, on peut estimer que près de la moitié a exercé uniquement dans le premier degré (spécialisé exclu) et qu'un tiers a travaillé dans un établissement du second degré (spécialisé exclu), les autres ayant exercé dans le premier degré et en enseignement spécialisé. On peut noter que les PE qui ont travaillé uniquement dans le premier degré ne se distinguent pas de l'ensemble des PE (tous modes d'accès confondus), en termes d'âge, de sexe ou d'ancienneté, mais ils sont un peu plus souvent lauréats du concours. Ce qui tendrait à montrer une réelle ouverture de ce métier aux enseignants qui exercent dans le premier degré.

Les professeurs de lycée professionnel (13 %) : un groupe à l'expérience variée

45 % sont des femmes. La moitié a 44 ans ou plus. Ce groupe a l'une des plus faibles anciennetés dans la fonction publique (pour la moitié elle est inférieure à dix-sept ans) et, par conséquent, dans

l'Éducation nationale. Ils sont nombreux à avoir été non-titulaires. Deux sur dix ont été MI-SE et six sur dix ont été MA. Quatre sur dix déclarent ne pas avoir suivi de formation initiale professionnelle alors que deux sur dix sont passés par l'École normale nationale d'apprentissage (ENNA) (22 %) et environ un quart par l'IUFM. Plus de la moitié (56 %) a exercé une activité professionnelle hors Éducation nationale, dont 46 % en entreprise privée. Cette situation est plus fréquente pour les personnes recrutées en disciplines technico-professionnelles.

Près de la moitié (44 %) déclare avoir une expérience de « faisant fonction » de personnel de direction du second degré ; un tiers l'était au cours de l'année précédente.

Les agrégés (9 %) : très souvent d'anciens certifiés

Six sur dix sont des hommes. Neuf sur dix ont accédé par concours et un sur dix par détachement.

En termes d'âge, leur profil est proche de l'ensemble : la moitié a 44 ans ou plus. 50 % ont une ancienneté de vingt ans ou plus, dont dix-sept ans de titulaire. Un sur dix a été MI-SE et un quart a été MA. La moitié dit être passée en centre pédagogique régional (CPR) et deux sur dix par l'IUFM. Les trois quarts sont d'anciens certifiés (proportion une fois et demie supérieure à celle observée en 2004 dans l'enquête de la DEPP réalisée auprès des enseignants)⁹.

Ils sont les moins nombreux à avoir une expérience de « faisant fonction » de personnel de direction (18 % contre 33 % dans l'ensemble).

Les certifiés (41 %), dont un quart de certifiés techniques

C'est le groupe majoritaire, avec un quart de certifiés CAPET, proportion deux fois plus élevée que celle constatée parmi les enseignants du second degré interrogés en 2004 par la DEPP⁹. La moitié a 41 ans ou plus. Ils sont un peu plus jeunes que les agrégés. 15 % ont été MI-SE et quatre sur dix ont été MA. Certifiés généraux et techniques se distinguent. Comparés aux certifiés généraux, les certifiés techniques sont un peu plus jeunes et ont une ancienneté plus faible dans la fonction publique, que ce soit dans l'ensemble de leur activité au sein

7. Concours spécifiques (quatre sessions de 1995 à 1998) et concours réservés et examens professionnels (depuis 1997) pour résorber l'emploi précaire.

8. Ce groupe rassemble tous les enseignants, issus de corps du premier degré, dont quelques instituteurs qui étaient tous en poste en enseignement spécialisé.

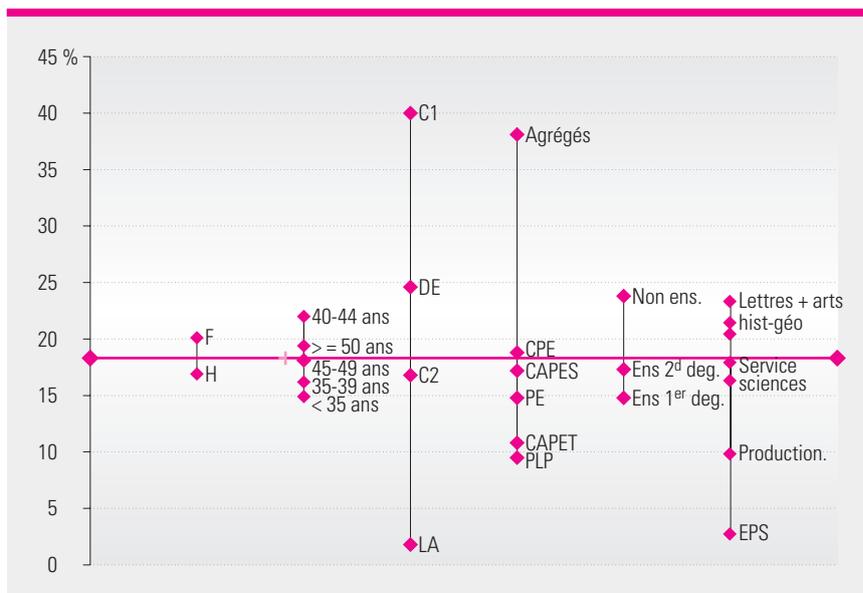
9. « Portrait des enseignants de collèges et lycées », Note d'Information 05.07, MEN-DEP, mars 2005. Portrait des enseignants de collèges et lycées – Interrogation de 1 000 enseignants du second degré en mai-juin 2004, Les Dossiers, n° 163, MEN-DEP, avril 2005.

de la fonction publique ou comme titulaire. Ils ont été MI-SE dans les mêmes proportions que les certifiés généraux mais ont été beaucoup plus souvent MA (60 % contre 35 %) et sont plus nombreux à avoir eu une expérience en entreprise (47 % contre 26 %), situation qui s'explique pour partie par le poids élevé des disciplines technico-professionnelles.

Fortement diplômés, mais davantage pour les femmes

Compte tenu des conditions générales requises pour se présenter aux concours d'enseignants (licence ou maîtrise), rares sont les enseignants qui déclarent être détenteurs d'un diplôme inférieur ou égal à bac + 2. La grande majorité a une licence ou une maîtrise (respectivement 27 et 29 %) et 18 % un diplôme de niveau bac + 5 ou plus. Certains enseignants, recrutés en disciplines technico-professionnelles, ont pu l'être toutefois au niveau bac + 2, lorsque les diplômes de niveau supérieur n'existaient pas pour la spécialité. Par ailleurs, dans la mesure où le certificat d'aptitude professionnelle d'instituteur est la seule certification professionnelle d'enseignant reconnue comme diplôme de formation initiale (bac + 2 dans ce cas), la proportion de bac + 2 (13 %) obtenue dans l'enquête recouvre ces différentes réalités. Dans cette promotion, la proportion de bac + 2 est de l'ordre du quart parmi les PE, les certifiés CAPET, les

GRAPHIQUE 3 – Proportion de personnes ayant un diplôme de niveau bac + 5 ou plus



Source : enquête MEN-DEPP 2005

PLP et les enseignants des disciplines technico-professionnelles.

Dans l'ensemble, les femmes sont plus diplômées que les hommes : elles sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à partir de bac + 3 (17 % contre 9 %), tandis que les hommes sont proportionnellement plus nombreux à être diplômés à bac + 2. L'élévation générale du niveau d'instruction au cours du temps se retrouve pour partie, quand on analyse le niveau de diplôme en fonction de l'âge. Les personnes ayant moins de 35 ans, quasiment toutes détentrices d'un diplôme bac + 3 ou plus, sont les plus diplômées. Les personnes ayant 45 ans ou plus sont

un peu moins diplômées que celles ayant entre 35 et 44 ans.

Compte tenu du projet envisagé par le rapport Blanchet¹⁰ de créer un diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) pour les personnels de direction, du niveau de diplôme élevé des enseignants et de la progression de la part des diplômés à bac + 5 parmi les enseignants du second degré (21 % en 2004¹¹ contre 16 % en 2002), nous avons retenu le niveau bac + 5 ou plus – qui concerne 18 % de la population – dans les comparaisons qui suivent (graphique 3).

10. René Blanchet, Céline Wiener et Jean Pol Isambert, « La revalorisation du rôle des chefs d'établissement de l'enseignement secondaire », avril 1999.

11. Voir note 9.

Source

Enquête réalisée par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance en février-mars 2005 auprès des nouveaux personnels de direction de la promotion 2004 nommés au 1^{er} septembre 2004.

Données statistiques 2004

Mode d'accès	Concours C1	Concours C2	Détachement	Liste d'aptitude	Total
Résultat concours	70 + 1 sur liste complémentaire	670 + 59 sur liste complémentaire			740 + 60 sur liste complémentaire
Nomination au 1^{er} septembre 2004	70	675	66	55	866

Taux de réponse : 98 % – Questionnaires exploités : 843 (97 %)

Établissement d'affectation : 70 % sont en collège, 18 % en lycée général, 11 % en lycée professionnel et 1 % en établissement régional d'adaptation (EREA).

Mobilité géographique : 63 % sont restés dans le même département. En considérant globalement l'île-de-France comme une seule et même académie, 23 % ont changé d'académie.

Le logement de fonction. Plus d'un tiers des nouveaux personnels (36 %) déclarent ne pas occuper un logement de fonction. Deux sur dix déclarent en être dispensé (dérogation) et 15 % disent qu'il n'y en a pas. 27 % l'occupent seul et 36 % avec leur famille.

Si près de quatre agrégés sur dix (38 %) disent être détenteurs d'un diplôme de niveau bac + 5 ou plus, on en retrouve également parmi les PE (14 %) et les PLP (8 %) et dans une proportion proche de la moyenne pour les CPE (19 %).

Des différences apparaissent également selon les disciplines d'enseignement. Les enseignants de disciplines littéraires, artistiques et d'histoire-géographie sont plus diplômés que ceux des disciplines

technico-professionnelles ou d'EPS. Ce constat n'est pas spécifique aux personnels de direction. Proche de celui observé dans les différentes enquêtes sur les enseignants du second degré menées par la DEPP, il renvoie au poids du troisième cycle universitaire : faible en EPS, voire inexistant dans les disciplines technico-professionnelles. On peut toutefois ajouter que les nommés sur liste d'aptitude ont majoritairement un diplôme de niveau bac + 2 (27 %) ou une

licence (24 %) et sont très peu nombreux à avoir un bac + 5 ou plus. *A contrario*, les détachés forment une population très diplômée : 25 % possèdent un diplôme bac + 5 ou plus. Un quart d'entre eux (27 %) ont été détachés en 1^{ère} catégorie, proportion nettement supérieure à celle constatée aux concours, soit 9 % des postes en C1 sur l'ensemble.

Michèle Thauvel-Richard,
DEPP B3

Modalités de recrutement des personnels de direction : dispositions réglementaires pour 2004

– Les conditions de recrutement par la voie du concours.

Avoir au 1^{er} janvier 2004, au maximum 56 ans et cinq années de services effectifs en qualité de titulaire (année comme stagiaire exclue) :

dans un des corps de catégorie A suivants :	Accès concours
– professeur agrégé et assimilé, chaire supérieure, maître de conférences	1 ^{re} classe
– personnel enseignant du premier et second degré, – personnel d'éducation et personnel d'orientation	2 ^{ème} classe
ou	
dans un des emplois suivants :	
– directeur d'école du premier degré du MEN, – directeur adjoint chargé de SEGPA, – directeur d'EREA ou d'ERPD	2 ^{ème} classe

– **Modalités du concours 2004** : il comporte deux épreuves : l'admissibilité qui repose sur l'examen d'un dossier et l'admission constituée d'un exposé et d'un entretien avec le jury.

– Les autres modes d'accès sont :

– la liste d'aptitude ouverte aux personnes titulaires appartenant aux corps ci-dessus (dix ans de services effectifs dans la catégorie) ou à des fonctionnaires nommés comme titulaires des emplois ci-dessus et ayant exercé des fonctions de direction ; l'accès se fait en 2^{ème} classe ;
– le détachement possible pour tous les fonctionnaires de catégorie A (État, collectivités territoriales ou établissements publics et magistrats) ayant au moins dix ans de services effectifs dans la catégorie ; l'accès se fait en 1^{ère} ou en 2^{ème} classe ; il dure au maximum cinq ans.

– **Durée du stage** : deux ans pour les reçus au concours et un an pour ceux admis sur liste d'aptitude. La titularisation entraîne de plein droit l'affectation sur le poste dans lequel s'est effectué le stage.

– **Nomination**. Les personnels lauréats du concours ou admis sur liste d'aptitude sont affectés dans une académie et nommés par le recteur d'académie sur un emploi d'adjoint à un chef d'établissement, en qualité de personnel de direction stagiaire. Ils sont en position de détachement par rapport à leur corps d'origine.

Listes d'aptitudes et détachés

Plus de la moitié des listes d'aptitude sont d'anciens professeurs des écoles (PE)

Au total, 55 personnes sont issues des promotions par liste d'aptitude (soit 6 % de la promotion 2004). Le nombre de personnes admises sur liste d'aptitude est égal à un quinzième des stagiaires du concours C2 de l'année précédente.

Comme le précisent les textes, ils ont tous une expérience de direction, soit en enseignement spécialisé, soit comme faisant fonction de personnel du second degré. Comme les détachés, ce sont plus souvent des hommes (2/3) et ils sont âgés (la moitié a au moins 50 ans). Très souvent entrés jeunes à l'Éducation nationale, plus de la moitié sont d'anciens PE. On y retrouve également des CPE, PLP, PEGC ainsi que des certifiés.

Quatre détachés sur dix sont des administratifs

Au total 66 personnes, soit 8 % de la promotion, ont été détachées dans le corps des nouveaux personnels de direction en 2004. Parmi elles, seules quatre sur dix font partie du vivier élargi, accessible à

des personnels appartenant à des corps non enseignants. Une sur quatre est issue de corps administratifs relevant de l'Éducation nationale et une sur dix extérieure à l'Éducation nationale. Les textes réglementaires offrent de larges possibilités à ce nouveau mode de recrutement.

Il convient de rappeler que le nombre d'agents placés en position de détachement ne peut excéder 5 % de l'effectif budgétaire total du grade concerné, sachant qu'en 2003-2004, plus de 13 000 personnels de direction étaient rémunérés par le ministère de l'Éducation nationale. La proportion de détachés en 1^{ère} classe (27 %) est nettement supérieure à celle observée pour le concours (9 %).

Six sur dix sont des hommes. La moitié a au moins 50 ans et les deux tiers ont une ancienneté dans la fonction publique d'au moins vingt-cinq ans. Six sur dix ont eu une activité professionnelle hors Éducation nationale. Deux tiers déclarent avoir eu des responsabilités d'animation-formation de groupes ou de commissions dans l'Éducation nationale (contre 51 % en moyenne).

Devenir personnel de direction constitue une nouvelle carrière et cette décision se prend à des moments différents selon les origines professionnelles et les parcours antérieurs. Ce choix se situe dans la continuité du parcours professionnel. Il permet d'élargir son champ d'action et de participer à la réussite des élèves, en accédant à une profession que huit sur dix estiment socialement reconnue. Six nouveaux personnels sur dix déclarent que la hiérarchie (personnels de direction en poste et corps d'inspection) les a sollicités pour se porter candidats. Au-delà de la sollicitation des candidatures, les personnels de direction en poste ont eu un rôle très important en les aidant à préparer un concours ou un dossier. Interrogés sur leur temps de travail hebdomadaire, la moitié des nouveaux personnels de direction déclarent travailler au moins 50 heures. Cette durée est plus élevée en lycée que dans les collèges. Six sur dix déclarent avoir eu des situations difficiles à gérer au cours des six premiers mois de leur prise de fonction. Après six mois de fonction, la très grande majorité souhaite poursuivre cette carrière de personnel de direction.



Motivations, perspectives et conditions d'exercice des nouveaux personnels de direction nommés en septembre 2004

Devenir personnel de direction constitue une deuxième, voire une troisième carrière pour certains enseignants. Si la majorité des nouveaux personnels sont des anciens enseignants du second degré, le vivier s'est élargi ces dernières années et on a assisté à une percée importante des professeurs des écoles (PE, 14 %, dont les trois quarts par la voie du concours) et des conseillers principaux d'éducation (CPE, 17 % en 2004). Ils accèdent au métier de personnel de direction à un âge relativement avancé (la moitié a 42 ans ou plus), et avec une ancienneté élevée dans la fonction publique (quatorze ans ou plus comme titulaire pour la moitié d'entre eux)¹.

Ils sont très nombreux à avoir commencé leur carrière à l'Éducation nationale dans des corps de non-titulaire : un quart a été maître d'internat ou surveillant d'externat, près de quatre sur dix maîtres auxiliaires ou contractuels. Quatre sur dix ont exercé une activité à titre principal en dehors de l'Éducation nationale. Un tiers déclare avoir une expérience professionnelle en entreprise (au moins cinq ans pour la moitié) et un quart en milieu associatif (au moins dix ans pour la moitié). Près de la moitié a déjà exercé des fonctions de direction d'établissement, d'enseignement ou de formation, dont un tiers comme « *faisant fonction de personnel de direction du second degré* », un quart l'étant avant cette nomination actuelle.

Cette fonction de personnel de direction, accessible à différents moments de la vie, représente une poursuite de carrière, plus ou moins attractive, selon le corps d'origine. Seuls de l'ordre de 10 % des personnes nommées à l'issue des concours ont l'ancienneté minimale requise (cinq ans comme titulaire). Les anciens CPE et professeurs de lycée professionnel (PLP) sont, en moyenne, plus jeunes et ont moins d'ancienneté comme titulaire ; c'est l'inverse pour les professeurs des écoles. Parmi les enseignants du second degré, ceux d'éducation physique et sportive (EPS) accèdent à ce nouveau métier avec une ancienneté plus forte et un âge plus élevé que leurs collègues. Les femmes deviennent personnel de direction un peu plus tardivement que les hommes.

Devenir personnel de direction : une décision relativement récente pour les professeurs des écoles et les agrégés

Interrogés sur le moment où ils ont décidé de devenir personnel de direction, la majorité répond « *en milieu de carrière* » (31 %) ou « *récemment* » (29 %). Les CPE, très attirés par ce métier, privilégient la décision

1. « Qui sont les personnels de direction nommés en septembre 2004 ? », *Note d'information 07.03*, MEN-DEPP, mars 2007.

de début de carrière (25 %) ou suite à une première expérience de faisant fonction (24 %). Quant aux professeurs des écoles (PE), leur choix est récent (38 %) ou fait suite à une autre expérience professionnelle (24 %). Un agrégé sur deux a également pris cette décision depuis peu.

Ce souhait plus précoce pour les CPE peut s'expliquer, en partie, par l'absence d'agrégation et de corps d'inspection correspondant. Pour les enseignants les moins diplômés, en particulier pour les titulaires d'un diplôme de niveau bac + 2, devenir personnel de direction peut représenter une promotion intéressante.

Si trois quarts des nouveaux personnels de direction déclarent avoir envisagé d'autres poursuites de carrière, seuls trois sur dix disent l'avoir tenté (graphique 1). Cette volonté est relativement plus fréquente parmi les PE et nettement moins parmi les CPE. En termes de discipline, les enseignants d'EPS sont nettement plus nombreux à l'affirmer.

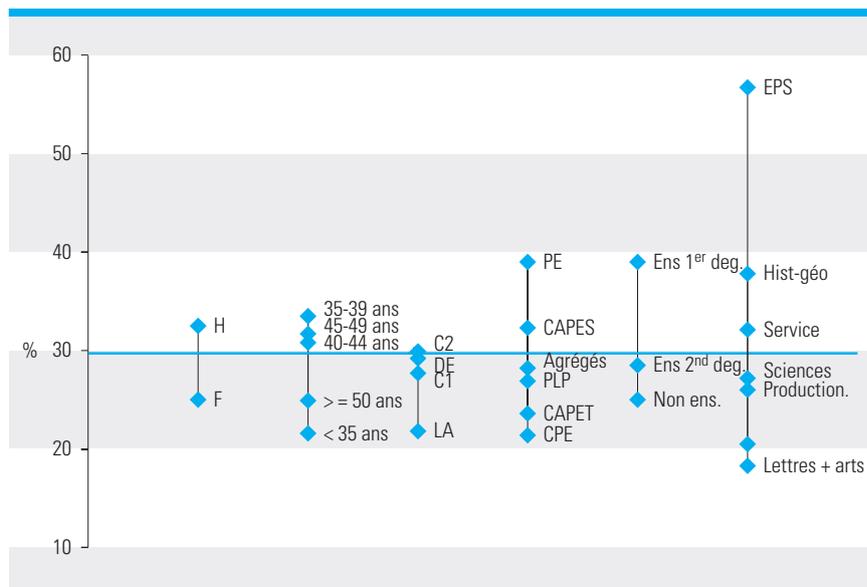
Les poursuites de carrière les plus souvent tentées sont de passer d'autres concours d'enseignement (14 %) – plus souvent cité parmi les certifiés, probablement en se présentant à l'agrégation (27 %) – ou de rejoindre un corps d'inspection (7 %), option plus évoquée par les anciens PE (17 %) ou les agrégés (14 %).

Une continuité dans le parcours professionnel, plus affirmée par les CPE, beaucoup moins par les agrégés

Devenir personnel de direction est perçu comme une continuité² dans l'itinéraire professionnel (85 %) et, dans une certaine mesure, par rapport au poste précédent (62 %), mais moins dans la vie personnelle ou familiale (51 %). Les anciens CPE sont les plus nombreux à ressentir cette continuité. Les admis sur liste d'aptitude, qui ont pratiquement tous une expérience de direction, éprouvent plus fort ce sentiment que les détachés (graphique 2).

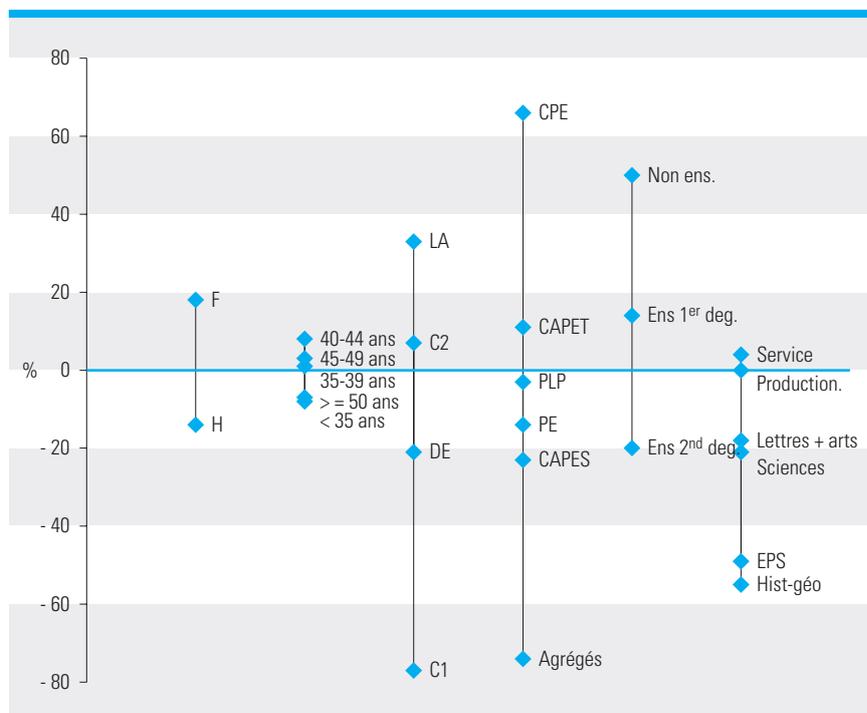
La rupture de parcours est perçue plus fortement par les enseignants du second degré, dont l'activité précédente était plus axée sur la transmission des savoirs disciplinaires. Cette impression est très marquée pour les agrégés. En termes de

GRAPHIQUE 1 – Proportion de personnes ayant tenté une autre poursuite de carrière



Source : MEN-DEPP

GRAPHIQUE 2 – Sentiment de continuité (vie personnelle, poste précédent et parcours professionnel)



Lecture : ce graphique représente l'écart à la position moyenne des individus par caractéristique. La position de chaque modalité correspond au premier axe de l'analyse en composante principale réalisée sur les trois items relatifs au sentiment de continuité : vie personnelle et familiale, poste précédent et parcours professionnel.

Source : MEN-DEPP

disciplines, la discontinuité est grande pour les enseignants d'EPS et d'histoire-géographie.

Devenir personnel de direction pour élargir le champ des actions et participer à la réussite des élèves

Invités à classer les trois principales motivations qui les ont amenés à postuler, trois propositions émergent :

« Travailler dans un contexte plus large à la réussite des élèves » : 24 % en première citation et 50 % en cumulé ;

« Élargir son champ d'action et valoriser ses compétences » : 20 % en premier et 45 % en cumulé ;

2. Le degré de continuité a été apprécié sur une échelle en cinq positions, allant de continuité (5) à rupture (1) ; un degré élevé de continuité correspond aux positions 4 et 5.

« Prendre des responsabilités en dirigeant un établissement » : 19 % en premier et 39 % en cumulé.

Deux autres motivations reviennent fréquemment, mais moins souvent comme premier critère : « contribuer à l'amélioration de l'organisation et du fonctionnement de l'établissement scolaire » (6 % en premier et 25 % en cumulé) et « travailler avec des adultes de compétences et de statuts divers » (7 % en premier et 25 % en cumulé).

En revanche, « échapper à une certaine routine ou lassitude de la fonction précédente », « bénéficier d'un logement de fonction » ou encore « obtenir une meilleure rémunération à long terme » sont peu ou pas évoqués comme premiers critères de choix. Cependant, « échapper à une certaine routine ou lassitude des fonctions précédentes » est plus facilement mis en avant par les plus de 50 ans, les personnels détachés et ceux nommés sur liste d'aptitude (respectivement, en cumulé, 21 %, 18 % et 16 % contre 12 % en moyenne).

Une profession qu'ils considèrent comme socialement très reconnue...

Deux questions invitaient les personnes à un effort d'objectivation pour juger leur métier à l'aune de dimensions sociales plus larges, selon deux points de vue, l'un extérieur avec la société en général, et l'autre plus personnel avec l'avenir de leurs enfants.

En dehors de leur univers professionnel, 80 % des nouveaux personnels de direction disent avoir le sentiment que cette profession est socialement reconnue et presque autant seraient heureux (ou auraient été heureux) qu'un de leurs enfants ou un de leur proche, s'ils n'ont pas d'enfants, s'engage dans ce métier. Ces deux questions renvoient à des rapports très positifs à un métier librement choisi et sont fortement

liées. Ainsi le souhait de voir ses enfants s'engager dans cette profession est davantage affirmé lorsqu'ils considèrent qu'elle est reconnue (83 % contre 68 %). Compte tenu de la proximité de l'enquête et de la prise de poste (six mois), les difficultés éventuellement rencontrées ne semblent pas avoir fait fléchir les positions.

... en dehors de l'Éducation nationale, et fortement souhaitée pour leurs enfants

Cette reconnaissance extérieure du métier constitue l'un des plus hauts scores rencontrés³. Hommes et femmes portent une appréciation identique. Le type d'établissement d'affectation et son appartenance à l'éducation prioritaire ne la font guère varier non plus. Par contre, les personnels détachés et recrutés par liste d'aptitude sont plus positifs que les personnes issues des concours. De plus, l'influence de l'origine professionnelle et de la discipline de recrutement existe, quelles que soient les caractéristiques individuelles. Ainsi les lauréats au concours d'agrégés ont la perception la moins positive (62 %) et les enseignants d'histoire-géographie et d'EPS l'opinion la moins élogieuse (respectivement 67 % et 73 %).

En moyenne, 77 % déclarent qu'ils seraient heureux de voir leurs enfants s'engager dans ce métier. Ce résultat confirme le sentiment de forte reconnaissance de ce métier. Quelles que soient les caractéristiques individuelles, les réponses se situent toujours à un niveau très élevé. Cependant les variables plus personnelles (sexe et composition familiale) infléchissent les opinions et ce, quelles que soient les valeurs des autres éléments observés. Ainsi les hommes sont davantage enclins que les femmes à répondre favorablement à ce que leurs enfants suivent cette voie professionnelle (80 % contre 73 %). Ce désir est aussi plus affirmé à partir de trois enfants. En termes de corps précédent, les agrégés sont en retrait (65 %) et les CPE les plus favorables (81 %). En termes de discipline, moins d'enthousiasme en lettres-arts (72 %), ceci est, pour partie, lié à une proportion plus élevée de femmes. La situation professionnelle du conjoint ou du partenaire a également un impact sur le souhait de voir ses enfants

s'engager dans le métier. Ce désir est plus élevé lorsqu'il est employé plutôt que cadre supérieur (83 % contre 74 %), les autres catégories se situant au même niveau (enseignant inclus). Les nouveaux personnels de direction sont donc beaucoup plus nombreux à recommander leur métier à leurs enfants, comparés aux enseignants (51 % dans le premier degré et 48 % dans le second degré)⁴.

Ce taux très élevé peut s'expliquer aussi par l'entrée récente et « choisie » des nouveaux personnels de direction dans ce métier.

Un personnel de direction sur deux déclare effectuer au moins 50 heures de travail par semaine

Le temps moyen hebdomadaire de travail déclaré est de 51 heures, il varie entre 36 et 75 heures. La moitié déclare travailler au moins 50 heures et un quart au moins 55 heures.

Cette valeur médiane varie peu selon les caractéristiques individuelles (sexe, mode de vie déclaré seul ou en couple, vivant dans un autre logement), selon l'origine professionnelle, ou encore l'existence d'une expérience de faisant fonction de personnel de direction.

Un temps de travail plus faible en collège...

Le temps de travail déclaré est plus élevé pour les personnes travaillant en lycée, particulièrement en lycée polyvalent, et lorsqu'il y a de l'enseignement post-bac (sections de techniciens supérieurs, classes préparatoires aux grandes écoles). C'est en collège que le temps de travail déclaré est le plus faible. En revanche, il est dans l'ensemble le même pour un personnel de direction nommé dans un établissement appartenant à l'éducation prioritaire ou non, en centre ville ou en banlieue.

Le logement de fonction peut être perçu comme un avantage ou un inconvénient de la fonction. Plus d'un tiers des nouveaux personnels (36 %) déclare ne pas occuper un logement de fonction : deux sur dix déclarent en être dispensés (dérogation) et 15 % disent qu'il n'y en a pas. Dans l'ensemble, le temps de travail est plus élevé, lorsqu'il

3. Dans *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, étude coordonnée par C. Baudelot et M. Gollac, la proportion de personnes se déclarant d'accord avec cette proposition est de 66 % pour les professeurs et 58 % pour les professions libérales. L'enquête a été réalisée en 1999, Fayard 2003.

4. Source : « Portraits en 2004 des enseignants du premier degré », *Note d'Information 05.20*, MEN-DEP, juillet 2005 et « Portraits des enseignants de collèges et lycées » *Note d'Information 05.07*, MEN-DEP, mars 2005.

ya un logement de fonction, qu'on l'occupe, seul ou en famille, ou encore qu'on en soit dispensé (graphique 3).

Un temps insuffisant pour faire leur travail

La moitié des répondants dit ne pas avoir un temps suffisant ou des collaborateurs en nombre suffisant pour effectuer correctement son travail (respectivement 46 % et 52 %). Seuls les deux tiers déclarent avoir des informations claires et suffisantes et autant estiment disposer de logiciels et programmes informatiques bien adaptés. Si 85 % déclarent qu'ils ont la possibilité de coopérer, 11 % répondent négativement. Cette perception peut s'expliquer par le fait que ces nouveaux personnels sont à la fois en poste et en formation.

95 % déclarent devoir interrompre une tâche qu'ils sont en train de faire pour une autre prévue. Cependant, seuls quatre sur dix estiment que cela est perturbant pour leur activité, les autres y voyant, à part égale, un aspect positif ou sans conséquence sur leur travail. Six nouveaux personnels sur dix déclarent avoir rencontré des situations

professionnelles dures à gérer depuis leur prise de fonction. Ces difficultés ont été plus souvent vécues par les anciens agrégés (70 %) que par les PLP (54 %) et les CPE (57 %). Elles sont relativement plus nombreuses en éducation prioritaire.

Une appréciation positive sur leur participation à la vie de l'établissement

Les relations professionnelles avec leur chef d'établissement sont décrites à travers un bloc de neuf questions portant sur la fréquence des situations professionnelles rencontrées : confiance mutuelle, délégation de tâches, association aux dossiers, poids des tâches d'exécution, etc. Une analyse multivariée de leurs réponses conduit à dégager trois groupes de répondants :

- groupe satisfait (48 %) : surreprésentation des modalités « très souvent », des situations positives et « jamais » des situations négatives ;
- groupe modérément satisfait (39 %) : surreprésentation des modalités intermédiaires « plutôt souvent » des situations positives et « rarement » des situations négatives ;

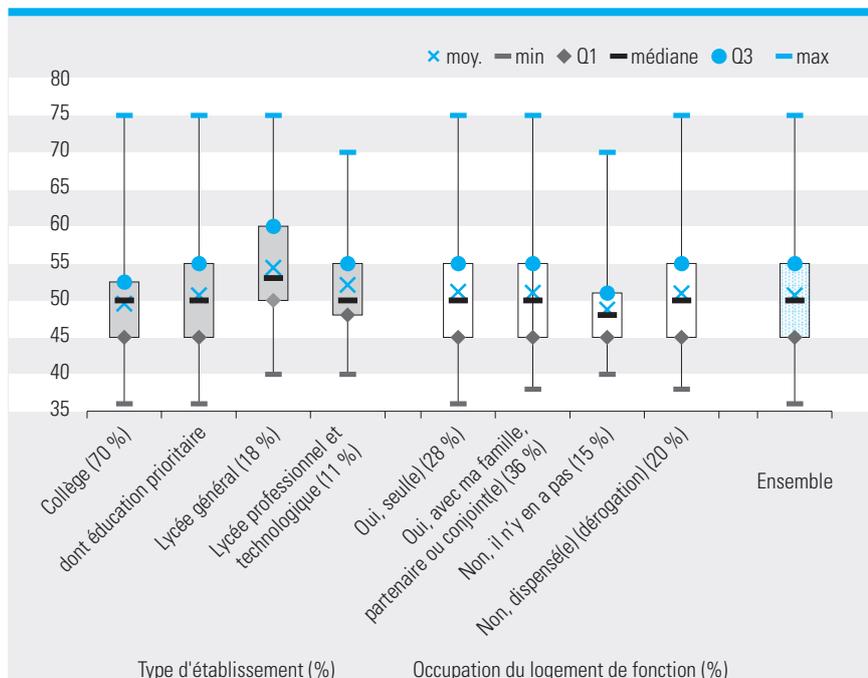
– groupe mécontent (13 %) : confiance limitée de la part du chef d'établissement et souvent des tâches d'exécution non valorisantes.

Au bout de ces quelque six mois, les nouveaux personnels de direction ont une vue positive de leur métier et de leur place dans l'établissement : neuf sur dix disent participer de manière plutôt, voire très élevée, « à l'organisation de l'établissement » et ont l'impression d'avoir trouvé leur place au sein de l'établissement. 84 % ont (tout à fait ou plutôt) l'impression d'avoir leur métier en main. Il n'en demeure pas moins qu'un sur dix juge leur participation plutôt pas, voire très peu, élevée. Dans la très grande majorité, ils s'estiment reconnus comme personnel de direction par les différentes catégories de personnels, mais un peu moins par leur chef d'établissement et moins par les partenaires extérieurs.

Six personnes sur dix ont été sollicitées pour devenir personnel de direction par l'encadrement

Le recrutement des chefs d'établissement constitue un enjeu important pour le système éducatif et l'encadrement a été fortement incité à solliciter de futurs candidats. La note de service du concours 2006 précise que « Le recrutement de personnes de grande qualité pour assurer la direction des établissements du second degré est un objectif qui doit mobiliser tous les responsables afin que le vivier des candidats soit nourri de la façon la plus large et la plus pertinente. » 61 % de la promotion disent avoir été sollicités en ce sens par la hiérarchie (chef d'établissement précédent, corps d'inspection). L'écart entre hommes et femmes est très faible (63 % pour les hommes contre 59 % pour les femmes). Ce taux varie de 18 points selon les tranches d'âge. Il est minimal parmi les personnes ayant entre 40 et 44 ans (52 %) et maximal parmi celles ayant 50 ans ou plus (70 %). Il se situe dans la moyenne pour les moins de 35 ans (59 %). Ce taux varie également selon le mode d'accès et le corps d'origine. Ainsi les admis sur liste d'aptitude en font davantage part (75 %) mais seul un quart des détachés extérieurs à l'Éducation nationale ont été incités par la hiérarchie. En termes de

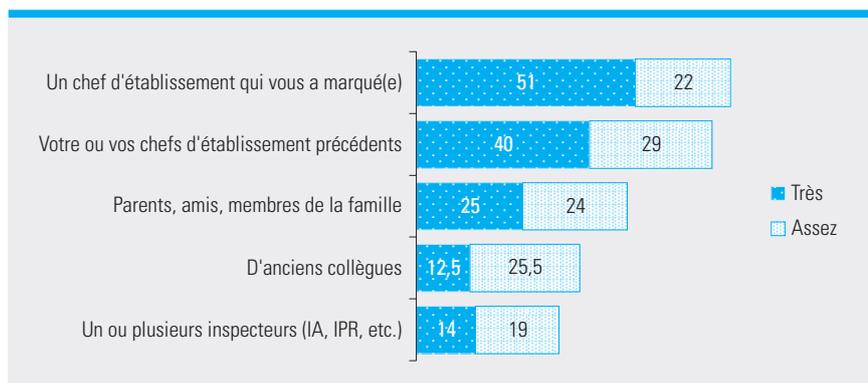
GRAPHIQUE 3 – Durée de travail hebdomadaire (en heures)



Ce graphique de type « boîte à moustaches » donne des indications sur la distribution : quartiles et tendances centrales. Chaque unité, représentée en vertical, correspond à une catégorie de réponses selon la caractéristique étudiée. La première correspond à l'ensemble des personnes nommées en collège. La dernière, illustrée à droite du graphique, correspond à l'ensemble. Pour l'ensemble, le minimum déclaré est de 36 heures (base du graphique) et le maximum de 75 heures (tiret supérieur du graphique). 25 % ont déclaré travailler au maximum 45 heures (Q1), la moitié au maximum 50 heures (médiane), un quart au moins 55 heures (Q3). Le rectangle central délimite la moitié de la population comprise entre les deux quartiles extrêmes (Q1 et Q3).

Source : MEN-DEPP

GRAPHIQUE 4 – Quel est le rôle qu’ont pu avoir les personnes suivantes dans la décision de devenir personnel de direction ? (% de réponses importantes)



Source : MEN-DEPP

grade précédent, les CPE le mentionnent plus souvent que les agrégés (87 % contre 51 %). Si les PE l'évoquent autant que les agrégés, ceux qui ont exercé en enseignement spécialisé sont plus nombreux à y faire référence que ceux qui n'ont été qu'en établissement du premier degré (59 % contre 36 %).

Interrogés sur les personnes qui avaient eu un rôle dans leur décision de devenir personnel de direction, ce sont les chefs d'établissement qui arrivent nettement en tête, suivis par la famille et les amis. Les anciens collègues sont également cités, plus fréquemment que les corps d'inspection (graphique 4).

L'empreinte donnée par les chefs d'établissement a visiblement laissé un impact sur leur décision de s'engager dans ce métier. La moitié des nouveaux personnels de direction considèrent « la marque laissée par un chef d'établissement » comme très importante, et cette proportion culmine à 68 % pour les CPE. Il semble bien que les chefs d'établissement se soient engagés pour développer le vivier et susciter des candidatures. Ce type d'incitation semble avoir porté ses fruits puisque ces sollicitations sont importantes aux yeux de sept nouveaux personnels sur dix. Elles sont davantage mentionnées par les CPE (85 %) et beaucoup moins par les agrégés (58 %), mais ces derniers l'évoquent toutefois plus que les PE (34 %). On note que l'impact des chefs d'établissement dans la décision de s'engager dans ce métier est davantage évoqué par les moins de 40 ans.

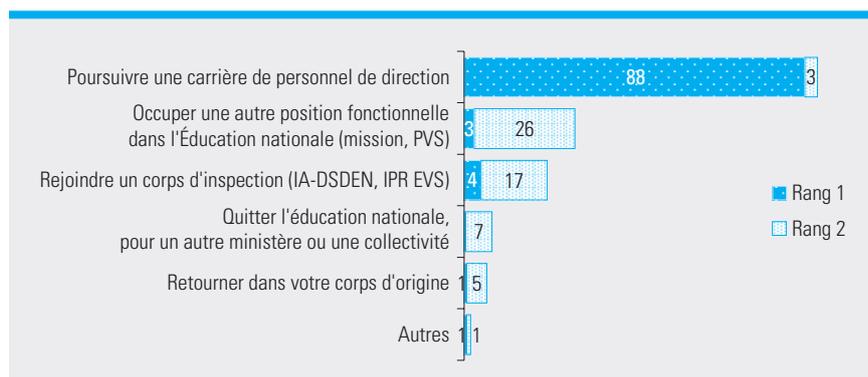
Si un tiers des personnes cite le rôle important des corps d'inspection dans leur décision, cette proportion atteint la moitié parmi les PE (55 %) mais seulement un

quart des agrégés (27 %) ; elle est de 40 % parmi les CPE. En termes d'âge, les moins de 35 ans les citent peu (20 %).

Ces différences renvoient probablement à des contextes d'exercice différents. Les CPE sont proches de l'équipe de direction et, à ce titre, peuvent avoir des liens beaucoup plus importants avec les chefs d'établissement que les enseignants. *A contrario*, les enseignants recrutés sont très souvent impliqués dans des actions de formation-animation au sein de l'Éducation nationale (61 % en moyenne parmi les enseignants du second degré) et peuvent davantage avoir eu des contacts avec les corps d'inspection, en dehors des visites d'inspection. Dans cette enquête, 44 % des personnes ayant déclaré avoir participé à ce type d'actions disent avoir été sollicités par les corps d'inspection contre 21 % dans le cas contraire, soit le double.

Au total, les agrégés forment la catégorie qui semble la moins sensible aux sollicitations de la hiérarchie et les CPE la plus réceptive.

GRAPHIQUE 5 – Quelles sont vos perspectives de carrière, plutôt ? (2 premières réponses classées)



Source : MEN-DEPP

Les candidatures se préparent souvent avec l'aide des personnels de direction en poste

Seuls 15 % des nouveaux personnels de direction déclarent avoir préparé leur candidature seuls, situation qui est plus fréquente pour les détachés (quatre sur dix) ou admis sur listes d'aptitude (un sur quatre) que pour les lauréats du concours (sans différence entre les deux concours).

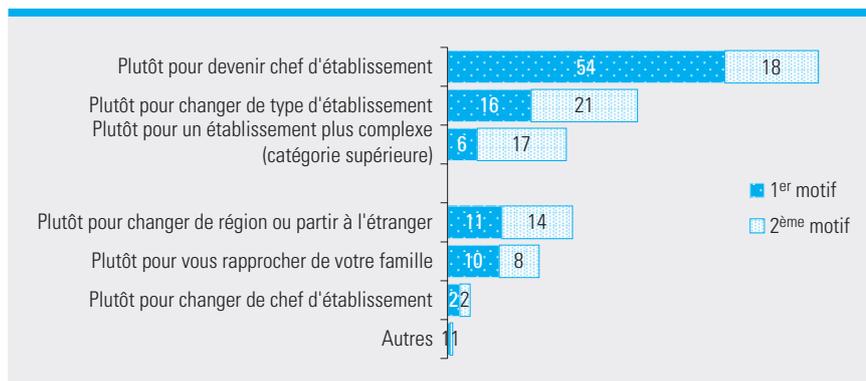
Après les avoir sollicités, les personnels de direction ont su accompagner les nouveaux personnels de direction. En effet, 62 % d'entre eux citent l'aide apportée par ces derniers pour préparer leur candidature. La moitié ont suivi des stages dans le cadre du plan de formation académique et plus d'un tiers la préparation du Centre national d'enseignement à distance (CNED). Un quart des nouveaux personnels l'ont préparée avec des collègues ayant le même projet. Mentionner l'aide des personnels de direction en poste croît avec l'importance du rôle accordé à ces derniers dans leur décision de devenir personnel de direction : 76 % pour « très important » et 40 % pour « aucun rôle ».

Poursuivre cette carrière, dans un cadre élargi

La très grande majorité des nouveaux personnels de direction souhaite poursuivre cette carrière (graphique 5).

Cependant, être en poste en établissement scolaire peut parfois constituer une étape : si 88 % ont cité la poursuite d'une carrière de personnel de direction comme première perspective, 8 % auraient d'autres projets.

GRAPHIQUE 6 – Les deux premiers motifs cités quand une mobilité est envisagée



Source : MEN-DEPP

Ils envisagent une position fonctionnelle différente dans l'Éducation nationale (mission, proviseur vie scolaire), un corps d'inspection, un poste dans un autre ministère ou une collectivité. L'accès à un corps d'inspection ou à une position fonctionnelle est davantage évoqué par les lauréats du concours que par les détachés ou les accédants sur listes d'aptitude.

Dans le système actuel, les lauréats du concours sont nommés généralement pour trois ans, dont deux comme stagiaire. La mobilité des personnels de direction, fortement encouragée avec le nouveau statut de 2000, semble bien intégrée. Ainsi les nouveaux personnels de direction sont très nombreux à envisager une mobilité dans deux ou trois ans ; seuls 10 % la voient dans cinq ans ou plus. Elle est davantage envisagée en termes de carrière. Plus de la moitié de ceux qui envisagent une mobilité citent comme premier motif devenir chef d'établissement (graphique 6). Un sur dix invoque des motivations d'ordre personnel : rapprochement de famille ou changement de région. Dans ce cas, devenir chef d'établissement

est moins prioritaire, même si cela reste un objectif fréquemment déclaré en second choix. La mobilité s'inscrit bien dans une perspective de carrière : passer chef, changer de type d'établissement ou obtenir un type d'établissement plus complexe.

La moitié estime réussir leur carrière en concrétisant des projets professionnels

Qu'est ce qu'une carrière réussie ? D'après leurs réponses, l'aboutissement d'une carrière de personnel de direction consiste majoritairement à avoir concrétisé un ou plusieurs projets professionnels (52 %), puis à diriger l'établissement de son choix (32 %) et, dans une moindre mesure, à être responsable territorial (inspecteur d'académie-directeur des services départementaux de l'Éducation nationale) ou exercer une fonction d'inspection (respectivement 7 % et 2 %). Ces deux dernières possibilités sont peu ou pas évoquées par les admis sur listes d'aptitude ou détachés. Ces visions de fin de carrière, relativement peu sensibles aux origines professionnelles,

varient avec l'âge et les motivations d'accès au métier. Diriger l'établissement de son choix – souhaité par un tiers des nouveaux personnels de direction – est relativement transversal. Il est plus générationnel, et davantage retenu avec l'âge (40 % parmi les plus de 50 ans) ou avec beaucoup d'ancienneté dans la fonction publique (42 % dans les tranches 15-19 ans et 20-24 ans). C'est un motif plus souvent avancé par les personnes nommées en éducation prioritaire (39 %), situation d'ailleurs un peu plus fréquente à partir de 45 ans (20 % contre 15 % avant). Enfin, cette perspective est davantage retenue par les personnes ayant cité comme première motivation pour devenir personnel de direction « prendre des responsabilités en dirigeant un établissement » (41 %). L'exercice de responsabilités territoriales comme fin de carrière réussie est un choix plus masculin (10 % pour les hommes contre 4 % des femmes), de personnes jeunes (14 % parmi les moins de 35 ans), agrégés (16 %), ayant un diplôme bac + 5 ou plus, n'ayant jamais été auxiliaires (12 %). Cette vision apparaît dans leurs perspectives de carrière et être personnel de direction constituerait alors une étape dans la carrière. Avoir concrétisé un ou plusieurs projets professionnels est plus souvent considéré comme une carrière réussie pour les personnes qui ont une ancienneté de titulaire inférieure à dix ans (59 %) ou pour celles qui, entrées jeunes à l'Éducation nationale, déclarent avoir choisi ce métier suite à une autre expérience professionnelle (63 %). Comme première motivation, elles sont plus nombreuses à avoir cité « avoir un impact sur la société de demain » et, par contre, moins la prise de responsabilités en dirigeant un établissement (41 %). Cette perspective est moins retenue par les plus de 50 ans (43 %).

Michèle Thauvel-Richard, DEPP B3

Pour en savoir plus

Les nouveaux personnels de direction – Enquête auprès de la promotion 2004 (à paraître dans la collection Les Dossiers)

www.education.gouv.fr

Source

Enquête réalisée par la DEPP en février-mars 2005 auprès de l'ensemble des nouveaux personnels de direction de la promotion 2004, quel que soit le mode d'accès, nommés au 1^{er} septembre 2004. L'enquête porte sur le poste actuel, les caractéristiques individuelles, la trajectoire antérieure, l'accès au métier et les perspectives de carrière.

Données statistiques 2004

Mode d'accès	Concours en 1 ^{ère} classe	Concours en 2 ^{ème} classe	Détachement	Liste d'aptitude	Total
Nomination au 01/01/2004	70	675	66	55	866
Répondants à l'enquête	65	658	65	55	843

Taux de réponses : 98 %
Questionnaires exploités : 843 (97 %)

DIRECTION DE L'ÉVALUATION,
DE LA PROSPECTIVE ET DE LA PERFORMANCE
Directeur de la publication : Daniel Vitry

Secrétaire de rédaction : Francine Le Neveu
Maquettiste : Frédéric Voiret
Impression : Ovation

DEPP, Département de la valorisation et de l'édition
61-65 rue Dutot – 75732 Paris Cedex 15
depp.diffusion@education.gouv.fr

ISSN 1286-9392

LE DISPOSITIF D'ENQUETE

L'enquête réalisée entre février et mars 2005 concerne l'ensemble des nouveaux personnels de direction nommés en septembre 2004, tous modes d'accès confondus (concours, liste d'aptitude et détachement).

Le questionnaire proposé est organisé en six grandes parties :

1. Le poste actuel et des caractéristiques individuelles (sociodémographiques, origine familiale et passé scolaire) ;
2. Les trajectoires professionnelles antérieures, dans et hors de l'éducation nationale ;
3. L'accès au métier et la prise de fonctions ;
4. Les conditions d'exercice et le cadre de travail ;
5. La vision du métier et de l'établissement ;
6. Les perspectives de carrière.

Les personnels ont été contactés dans leur établissement d'affectation et ont répondu au questionnaire en ligne sur INTERNET. Quelques personnes ayant eu des difficultés de connexion ont rempli un questionnaire papier.

98 % des personnes interrogées se sont connectées sur le site internet pour répondre à l'enquête et 97 % des questionnaires ont été exploités (personnes ayant répondu au moins aux trois premières parties du questionnaire).

Ce taux de réponse est exceptionnel pour une enquête aussi longue (plus d'une heure).

866 personnes avaient été nommées en septembre 2004. L'exploitation porte sur 843 questionnaires.

Le tableau 1 donne la répartition par académie de la promotion 2004.

Il est complété par un second tableau donnant la structure des répondants sur des caractéristiques individuelles et de contexte :

- sexe et mode d'accès ;
- académie d'affectation ;
- type d'établissement ;
- caractéristiques géographiques (tranche d'unité urbaine, type de commune).

Tableau 1 : Répartition par académie de la promotion 2004 des nouveaux personnels de direction

<i>Académies</i>	Promotion
AIX-MARSEILLE	3,3
AMIENS	3,6
BESANCON	1,8
BORDEAUX	4,4
CAEN	1,8
CLERMONT-FERRAND	3,0
CORSE	0,2
CRETEIL	10,4
DIJON	2,2
GRENOBLE	3,7
GUADELOUPE	0,1
GUYANE	0,5
LILLE	6,8
LIMOGES	1,4
LYON	3,6
MONTPELLIER	3,0
NANCY-METZ	5,7
NANTES	4,5
NICE	2,1
ORLEANS-TOURS	5,5
PARIS	2,0
POITIERS	2,5
REIMS	3,5
RENNES	2,2
REUNION	1,8
ROUEN	3,9
STRASBOURG	2,8
TOULOUSE	3,7
VERSAILLES	9,8
Ensemble	100 (866)

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 – février 2005
 Base : 866 personnes interrogées

Le poids des académies varie fortement, de 0,1 % (Guadeloupe) à 10 % (Créteil et Versailles). Les académies de l'île de France représentent un peu moins du cinquième de la promotion (22,2 %).

**Tableau 2 : Répartition des répondants selon quelques critères de représentativité,
individuels et de contexte**

Critères de représentativité	Répondants	Promotion
<i>Caractéristiques individuelles</i>		
<i>Sexe</i>		
homme	55,5	55,5
femme	44,5	44,5
<i>Mode d'accès</i>		
concours C1	8,3	8,3
concours C2	77,5	76,3
détachement	7,7	7,5
liste d'aptitude	6,5	6,4
<i>Contexte établissement affectation</i>		
<i>Appartenance à une ZEP-REP</i>		
oui	21,1	21,2
<i>Taille d'unité urbaine</i>		
commune rurale	5,5	5,4
u. urb. moins de 20K hab.	30,4	30,3
u. urb. [20K ; 100K[hab.	20,5	20,9
u. urb. au moins 100K hab. hors agglomération parisienne	24,7	24,6
agglomération parisienne	19,0	18,8
<i>Type de commune</i>		
rurale	5,5	5,4
ville isolée	15,1	15,1
centre agglomération	47,8	47,9
banlieue	31,7	31,5
<i>Catégorie de la zone urbaine</i>		
Pôle urbain	69,0	68,6
Couronne d'un pôle urbain	10,2	10,0
Commune multipolarisée	3,2	3,1
Pôle d'emploi de l'espace rural	12,0	12,2
Autres communes de l'espace à dominante rurale	3,6	3,6
Sans objet	2,0	2,4
<i>Type établissement</i>		
collège	70,3	70,2
lycée professionnel	10,9	10,6
lycée d'enseignement général et technologique	17,9	18,4
erea	0,8	0,8
Ensemble	100 % (843)	100 % (866)

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 – février 2005
Base : 866 personnes interrogées – 843 répondants

RESULTATS

1. CARACTERISTIQUES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES DES NOUVEAUX PERSONNELS DE DIRECTION

Les nouveaux personnels de direction sont relativement âgés et sont majoritairement des hommes

Les nouveaux personnels de direction sont relativement âgés : 21% ont 50 ans ou plus. Un tiers a moins de 40 ans révolus.

Tableau 1 : Répartition des nouveaux personnels de direction selon l'âge révolu au 31/12/2004

	< 35 ans	De 35 à 39 ans	De 40 à 44 ans	De 45 à 49 ans	>= 50 ans	Ensemble
%	12,7	20,9	21,1	24,6	20,8	100

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

L'âge moyen, révolu l'année du concours, est de 43 ans. En moyenne, les CPE sont les moins âgés et les PE et les PLP les plus âgés.

Les certifiés techniques (CAPET) se distinguent des certifiés généraux (CAPES et CAPEPS)¹ : groupe plus masculinisé et plus jeune.

Tableau 2 : Proportion de femmes et caractéristiques statistiques sur l'âge révolu au 31/12/2004 selon le mode d'accès et le corps d'origine

	% femmes	Age révolu au 31/12/2004		
		Moyenne	Ecart-type	Médiane
<i>Accès</i>				
C1	40,0	42,6	6,6	42
C2	46,5	42,1	6,6	42
DE	38,5	49,4	5,0	50
LA	34,5	49,5	5,1	49
<i>Corps d'origine</i>				
Agrégés	40,8	43,5	6,7	44
CAPES-CAPEPS	51,0	42,5	7,4	42
CAPET	30,2	40,6	6,1	41
PLP	43,9	44,4	7,2	46
PE	31,9	45,3	4,8	45
CPE	53,2	41,4	6,2	40
Ensemble	44,6	43,2	6,9	43

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

45 % des nouveaux personnels de direction sont des femmes. Le taux de féminisation est plus faible parmi les listes d'aptitude (35 %) et parmi les détachés (39 %). Il varie selon le corps d'origine : de 32 % pour les PE à 53 % pour les CPE.

Le taux de féminisation varie également selon les tranches d'âge. Il est inférieur à la moyenne dans les tranches d'âge inférieures à 45 ans et supérieur au delà.

¹ Dans la suite du dossier, l'expression 'certifiés CAPES' ou certifiés généraux correspond aux certifiés CAPES et CAPEPS ; celle de certifiés techniques aux certifiés CAPET.

Tableau 3 : Proportion de femmes selon l'âge révolu au 31/12/2004

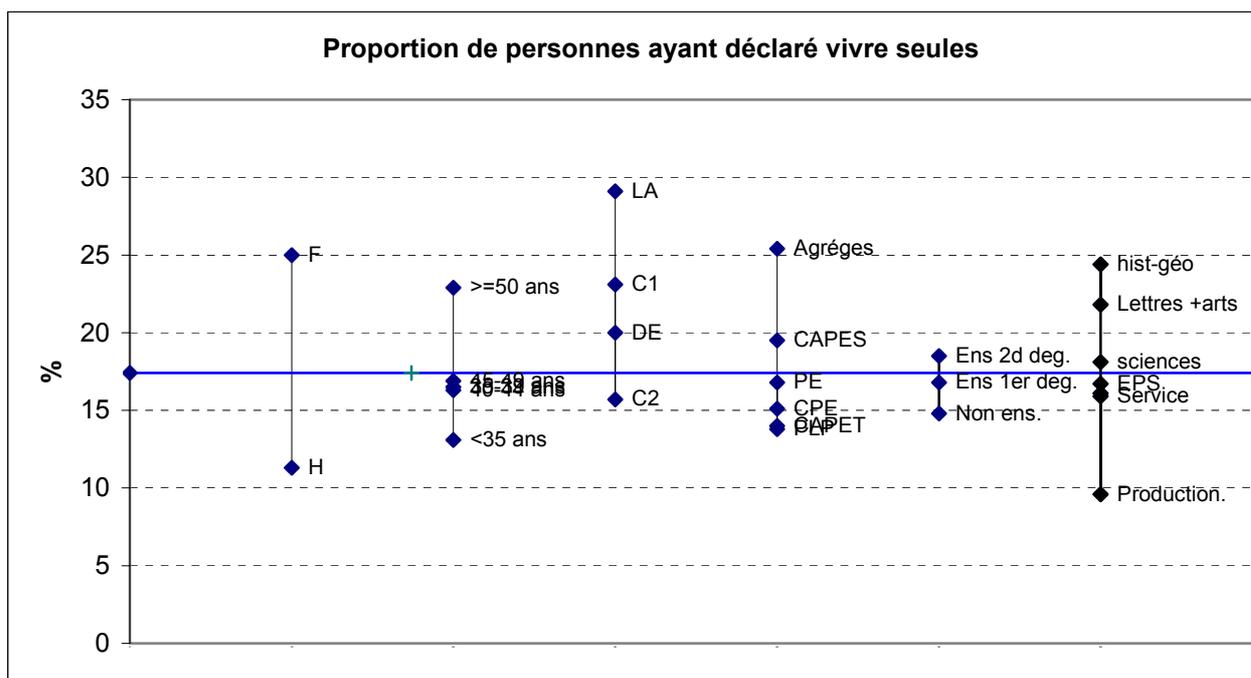
	< 35 ans	De 35 à 39 ans	De 40 à 44 ans	De 45 à 49 ans	>= 50 ans	Ensemble
% Femmes	35,5	41,5	39,9	51,2	50,3	44,6

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005
 Base : 843 répondants

Une personne sur six a déclaré vivre seule

Une personne sur six (17 %) a déclaré vivre seule. Cette situation est plus fréquente pour les femmes que pour les hommes (25 % contre 11 %), et parmi les admis sur liste d'aptitude (29 %). En termes de corps d'origine, elle se rencontre le plus fréquemment parmi les agrégés (25 %). En termes de tranches d'âge, les tranches extrêmes se distinguent des tranches intermédiaires : taux plus faible parmi les moins de 35 ans (13 %) et plus élevé parmi les 50 ans ou plus (23 %).

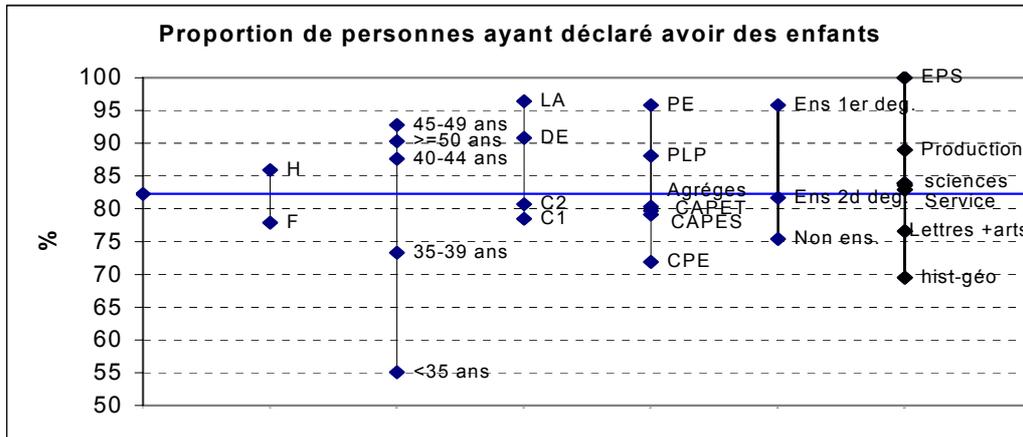
Proportion de personnes ayant déclaré vivre seules, selon le sexe, le mode d'accès, le corps d'origine et l'âge



Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005
 Base : 843 répondants

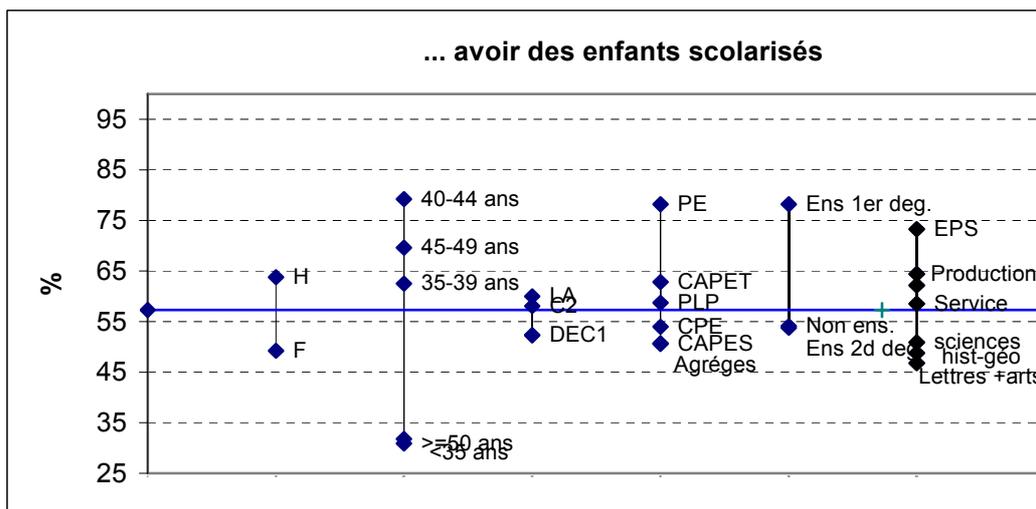
Près de huit personnes sur dix (82%) ont déclaré avoir des enfants. Ce taux est plus élevé parmi les détachés et les listes d'aptitude (respectivement 91 % et 96 %). Il est plus faible chez les femmes que les hommes (78 % contre 86 %). En termes de corps d'origine, il est maximal chez les PE (96 %) et minimal pour les CPE (72 %).

Proportion de personnes ayant déclaré avoir des enfants, selon le sexe, le mode d'accès, le corps d'origine et l'âge



Sept personnes sur dix (69 %) ont déclaré avoir des enfants à charge. Cette situation est moins fréquente pour les femmes que pour les hommes (64 % contre 73 %). En termes de corps d'origine, elle est maximale pour les PE (78 %) et minimale pour les agrégés et les CPE (63 %). Elle augmente en fonction des tranches d'âge jusqu'à 45-49 ans et décroît ensuite.

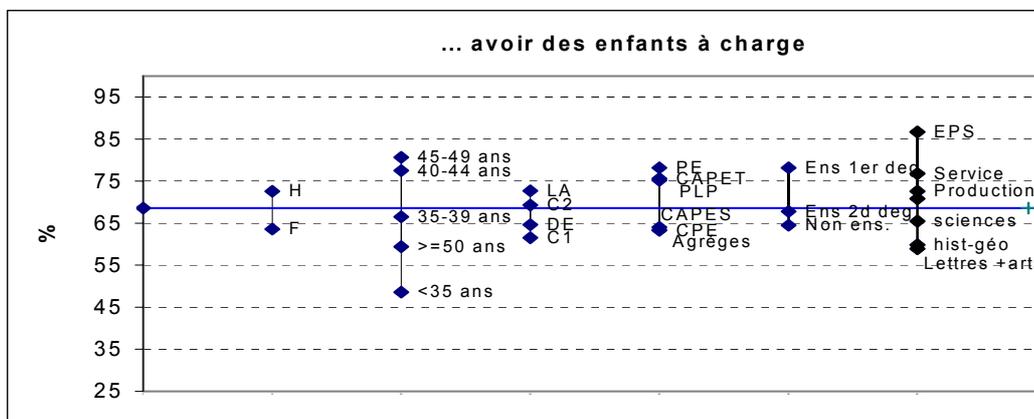
Proportion de personnes ayant déclaré avoir des enfants scolarisés dans les premier et second degrés, selon le sexe, le mode d'accès, le corps d'origine et l'âge



Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005
 Base : 843 répondants

58 % des nouveaux personnels de direction ont des enfants scolarisés dans les premier ou second degrés. C'est le cas d'une femme sur deux (49 %) et de deux tiers des hommes (64 %). En termes de corps d'origine, ce taux est maximal pour les PE (78 %) et minimal pour les agrégés et certifiés CAPES (51 %).

Proportion de personnes ayant déclaré avoir des enfants à charge, selon le sexe, le mode d'accès, le corps d'origine et l'âge



Comme les femmes sont en moyenne plus âgées que les hommes, il semble intéressant de voir s'il existe des différences individuelles entre hommes et femmes en termes de mode de vie et d'enfants, en fonction de leur âge.

A la lecture des tableaux suivants, on peut faire les remarques suivantes :

- les femmes disent vivre plus souvent seules que les hommes, au delà de 35 ans ;
- elles déclarent moins souvent avoir des enfants, et ce quelle que soit la tranche d'âge. La différence est très marquée avant 40 ans. Au delà de 45 ans, si elles ont un peu moins souvent des enfants que les hommes, leurs enfants sont moins souvent scolarisés dans les premier ou second degrés ;
- comparées aux hommes, elles ont plus souvent un ou deux enfants.

Ces quelques éléments pourraient évoquer des trajectoires professionnelles différentes pour elles. On peut également ajouter que, comparées aux hommes seuls, les femmes seules ont plus souvent des enfants (un ou deux), scolarisés ou non.

Tableau 4 : Mode de vie déclaré et enfants à charge dans les premier ou second degrés, selon l'âge et le sexe

Age révolu année de la nomination (31/12/2004)	Mode de vie			Enfants	
	Seul	En couple	NR	Oui	Dont Scol. 1er ou 2 nd °
<i><35 ans</i>					
Hommes	13,0	85,5	1,4	59,4	34,8
Femmes	13,2	86,8		47,4	26,3
S. Total	13,1	86,0	0,9	55,1	31,8
<i>35-39 ans</i>					
Hommes	12,6	87,4		83,5	69,9
Femmes	21,9	76,7	1,4	58,9	52,1
S. Total	16,5	83,0	0,6	73,3	62,5
<i>40-44 ans</i>					
Hommes	10,3	89,7		89,7	82,2
Femmes	25,4	73,2	1,4	84,5	74,6
S. Total	16,3	83,1	0,6	87,6	79,2
<i>45-49 ans</i>					
Hommes	8,9	91,1		95,0	81,2
Femmes	24,5	74,5	0,9	90,6	58,5
S. Total	16,9	82,6	0,5	92,8	69,6
<i>50 ans ou plus</i>					
Hommes	12,6	87,4		94,3	36,8
Femmes	33,0	64,8	2,3	86,4	25,0
S. Total	22,9	76,0	1,1	90,3	30,9
Sexe					
Hommes	11,4	88,8	0,2	85,9	63,8
Femmes	25,0	73,7	1,3	77,9	49,2
Ensemble	17,4	81,9	0,7	82,3	57,3

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 843 répondants

Lecture : 17,4 % déclarent vivre seuls et 81,9 % en couple ; ces proportions sont respectivement de 13,1 % et 86,0 % parmi les personnes ayant moins de 35 ans révolus au 31/12/2004.

82,3 % déclarent avoir des enfants, dont 57,3 % scolarisés dans les premier ou second degrés.

Tableau 5 : Taille de la famille, selon l'âge et le sexe

	%	Nb enfants (au total)			Nb enfants scolarisés 1 ^{er} ou 2 nd degrés		
		1	2	3 ou +	1	2	3 ou +
<i><35 ans</i>							
Hommes	43,9	36,6	19,5	58,3	20,8	20,8	
Femmes	33,3	55,6	11,1	50,0	30,0	20,0	
S. Total	40,7	42,4	16,9	55,9	23,5	20,6	
<i>35-39 ans</i>							
Hommes	16,3	54,7	29,1	26,4	51,4	22,2	
Femmes	32,6	48,8	18,6	39,5	44,7	15,8	
S. Total	21,7	52,7	25,6	30,9	49,1	20,0	
<i>40-44 ans</i>							
Hommes	19,8	52,1	28,1	33,0	54,5	12,5	
Femmes	16,7	63,3	20,0	22,6	67,9	9,4	
S. Total	18,6	56,4	25,0	29,1	59,6	11,3	
<i>45-49 ans</i>							
Hommes	4,2	43,8	52,1	35,4	43,9	20,7	
Femmes	22,9	45,8	31,3	66,1	22,6	11,3	
S. Total	13,5	44,8	41,7	48,6	34,7	16,7	
<i>50 ans ou plus</i>							
Hommes	14,6	48,8	36,6	56,3	37,5	6,3	
Femmes	14,5	61,8	23,7	72,7	22,7	4,5	
S. Total	14,6	55,1	30,4	63,0	31,5	5,6	
<i>sexe</i>							
Hommes	16,7	48,4	34,9	36,6	46,3	17,1	
Femmes	21,5	54,6	23,9	48,1	40,5	11,4	
Ensemble	18,7	51,0	30,3	41,0	44,1	14,9	
			Nb=694			Nb=483	

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 694 répondants (avec au moins un enfant) et 483 (avec au moins un enfant scolarisé dans les 1^{er} ou 2nd degrés)

Lecture : parmi les répondants ayant des enfants, 30,3 % ont 3 enfants ou plus ; cette proportion est de 34,9 % pour les hommes et 23,9 % pour les femmes.

Parmi les répondants ayant des enfants scolarisés dans les 1^{er} ou 2nd degrés, 14,9 % ont 3 enfants ou plus qui sont dans cette situation ; cette proportion est de 17,1 % pour les hommes et 11,4 % pour les femmes.

Milieu familial

Forte homogamie dans le secteur public

Interrogés sur le secteur d'activité professionnel principal de leur (ex) conjoint/partenaire, 90 % ont répondu à cette question (7 % sans objet et 3 % de non réponses) et 86 % ont précisé son activité professionnelle. Parmi ces derniers, neuf sur dix sont salariés, le plus souvent dans le secteur public.

Tableau 6 : Quel est (a été) le secteur d'activité professionnelle principal de votre conjoint/partenaire

%	Homme	Femme	Ens
Salarié du secteur public	64,8	50,2	58,5
Salarié du secteur privé	24,4	36,1	29,4
Indépendant	3,7	12,5	7,5
Sans activité professionnelle	7,1	1,2	4,6
	100	100	100

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005
Base : 762 répondants

Les « couples » se différencient selon le sexe. Les hommes ont davantage de conjoints salariés du secteur public (65 %) que les femmes (50 %). A l'inverse, avoir un conjoint salarié dans le secteur privé est plus fréquent pour les femmes que pour les hommes (36 % contre 24 %). On observe la même tendance pour les indépendants (1 % contre 7 %).

L'activité professionnelle des conjoints/partenaires se distingue également selon le sexe. Du côté des femmes, on note une forte proportion de conjoints/partenaires cadres supérieurs (34 %), de profession intermédiaire (23 %) et une moindre proportion d'enseignants (22 %). De l'autre côté, pour les hommes, les (ex) compagnes enseignantes sont plus nombreuses (42 %) et les cadres supérieures sont moins nombreuses (12 %). Globalement, les professions des conjoints sont plus élevées que celles des conjoints.

Tableau 7 : Quel est (a été) l'activité professionnelle de votre conjoint/partenaire

%	Homme	Femme	Ensemble
Agriculteur	0,0	0,3	0,1
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	1,4	7,0	3,8
Cadre supérieur, profession intellectuelle supérieure	11,7	33,9	21,3
Profession intermédiaire (cadre moyen)	17,7	22,6	19,8
Enseignant (instituteur ou professeur)	42,3	21,7	33,5
Employé	18,2	9,8	14,6
Ouvrier	1,1	1,5	1,3
NR	7,6	3,1	5,6
	100	100	100

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005
Base : 762 répondants

Profil de la famille d'origine des nouveaux personnels de direction

Les nouveaux personnels de direction ont des pères qui travaillaient presque tous, salariés pour 77 % (un peu plus souvent dans le privé que dans le public). Six mères sur dix travaillaient : la moitié était salariée, un peu plus souvent dans le secteur public (27 %) que dans le secteur privé (23 %).

Tableau 8 : Quel est (ou quel a été) le secteur d'activité professionnelle principal de vos parents ou de ceux qui vous ont élevé(e) ?

%	Père			Mère		
	H	F	ens	H	F	ens
Salarié du secteur public	34,7	30,1	32,6	27,6	27,1	27,4
Salarié du secteur privé	41,3	48,9	44,7	23,1	22,6	22,9
Indépendant	19,3	17,6	18,5	9,0	11,4	10,1
Sans activité professionnelle	0,2	0,3	0,2	38,3	36,4	37,5
Sans objet (orphelinat ou parent seul)	2,4	1,9	2,1	0,6	0,8	0,7
NR	2,1	1,3	1,8	1,3	1,6	1,4
	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

Un tiers des nouveaux personnels de direction ont un père qui est (a été) salarié du secteur public et près de trois sur dix leur mère salariée du secteur public. 15 % ont leurs deux parents (ou ceux qui les ont élevés) salariés du secteur public. C'est le cas d'un quart des PE. Cette situation est plus fréquente parmi les personnes ayant moins de 45 ans révolus que dans les autres tranches d'âge.

Avoir au moins un parent ayant travaillé dans le secteur public (44 % en moyenne) varie peu selon le sexe mais beaucoup plus selon le mode d'accès, l'âge et le corps d'origine. Ainsi, on remarque :

- une faible proportion parmi les nommés sur liste d'aptitude (36 %) ;
- une plus forte proportion parmi les anciens enseignants, en particulier ceux du premier degré (52 %) ; parmi les enseignants du second degré, elle est plus faible dans le groupe des certifiés techniques ou des PLP (respectivement 37 % et 36 %) ;
- des différences selon les tranches d'âge : plus forte présence parmi les moins de 35 ans (53 %) et moindre présence à partir de 45 ans (42 et 41 %).

Tableau 9 : Quelle est (ou a été) leur activité professionnelle principale ?

%	Père			Mère		
	H	F	ens	H	F	ens
Agriculteur	4,7	3,5	4,2	3,2	2,4	2,8
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	12,8	12,8	12,8	5,1	8,0	6,4
Cadre supérieur, profession intellectuelle sup.	14,8	22,3	18,1	2,1	4,3	3,1
Profession intermédiaire (cadre moyen)	18,2	19,9	19,0	7,7	7,7	7,7
Enseignant (instituteur ou professeur)	10,5	6,6	8,8	13,5	11,4	12,6
Employé	11,3	9,3	10,4	21,0	18,6	19,9
Ouvrier	22,1	22,3	22,2	6,2	7,4	6,8
NR/ sans objet	5,6	3,2	4,5	41,1	40,2	40,7
	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

Près de la moitié des personnes ont un père issu des classes moyenne ou supérieure (enseignant inclus). Des différences apparaissent selon les caractéristiques individuelles. On peut remarquer que les agrégés et les lauréats du C1 sont issus de milieu social plus favorisé que les autres enseignants. On observe sensiblement une élévation de la hiérarchie sociale avec la hiérarchie des grades enseignants du second degré. La proportion de pères cadres supérieurs varie de 1 à 3 entre les PLP et les agrégés (11 % contre 31 %). En termes de mode d'accès, les admis sur liste d'aptitude sont issus moins fréquemment de milieu cadre supérieur et ont également moins souvent des parents enseignants (2 % pour le père et 2 % pour la mère). En termes d'âge, les plus jeunes (moins de 35 ans) se distinguent des autres tranches d'âge : davantage de parents cadres supérieurs et davantage de père enseignant.

En termes de corps d'origine, les non-enseignants sont issus de catégorie socio-professionnelle plus modeste (42 % de père ouvrier/employé et 16 % de père cadre supérieur) que les enseignants du 1^{er} degré (31 % de père ouvrier/employé et 15 % de père cadre supérieur) et les enseignants du 2^d degré (31 % de père ouvrier/employé et 20 % de père cadre supérieur).

Les femmes semblent avoir une origine sociale plus favorisée que les hommes. Elles ont plus souvent un père cadre supérieur (22 % contre 15 % pour les hommes) ou issu du secteur privé (49 % contre 41 % pour les hommes). Les hommes sont plus souvent que les femmes enfants d'enseignants.

Globalement, les admis sur liste d'aptitude semblent être d'origine plus modeste que les détachés, eux même devancés par les lauréats des concours, en particulier ceux du C1 qui se recrutent parmi les agrégés. De même, en termes de corps d'origine, on observe la hiérarchie sociale suivante : non-enseignants, enseignants 1^{er} degré et enseignants du 2^d degré.

Comparé à la structure de l'origine sociale des enseignants (enquêtes DEPP en mai-juin 2004 dossiers N°163 et 167 2005²), on note :

- les parents agriculteurs sont moins représentés que dans l'ensemble des enseignants ;
- dans le premier degré, une plus forte proportion de parents enseignants en particulier pour les mères ;
- dans le second degré, une plus forte proportion de parents (père ou mère) ouvriers.

Avec les données des enquêtes 2004, on peut avancer l'hypothèse que globalement les personnels de direction sont d'origine plus modeste que les enseignants du second degré : davantage de père ouvrier/employé (35 % contre 23 %) (cf. tableaux suivants qui comparent les structures socio-professionnelles).

² Portrait des enseignants de collèges et lycées – Interrogation de 1 000 enseignants du second degré en mai-juin 200', les Dossiers, N°163, MEN-DEP, avril 2005

² Portrait des enseignants du premier degré – Interrogation de 1 000 enseignants du premier degré en mai-juin 200', les Dossiers, N°167, MEN-DEP, septembre 2005

Comparaison de l'origine familiale des nouveaux personnels de direction issus de corps du second degré avec celles des enseignants du second degré

Tableau 10 : Quel est (ou quel a été) le secteur d'activité professionnelle principal de vos parents ou de ceux qui vous ont élevé(e) ?

%	Second degré			
	Enquête		Enseig. **	
	Père	Mère	Père	Mère
Salarié du secteur public	33	27	37	27
Salarié du secteur privé	45	23	41	24
Indépendant	18,5	10	21	13
Sans activité professionnelle	0	37,5	-	35
Sans objet (orphelinat ou parent seul)	2	1	1	1
NR	2	1	-	-
	100 (541)	100 (541)	100	100

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 541 répondants issus de corps d'enseignants du second degré

** Source : Enquête DEPP – interrogation de 1000 enseignants du second degré mai-juin 2004

Les dossiers N° 163, MEN-DEP, avril 2005

Tableau 11 : Quelle est (ou a été) leur activité professionnelle principale ?

%	Second degré			
	Enquête		Enseignants **	
	Père	Mère	Père	Mère
Agriculteur	5	4	8	9
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	13	10	14	12
Cadre supérieur, profession intellectuelle supérieure	21	6	24	8
Profession intermédiaire (cadre moyen)	19	13	19	16
Enseignant (instituteur ou professeur)	10	22	10	18
Employé	10	32	10	30
Ouvrier	22	13	15	7
	100 (514)	100 (326)	100	100

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 514 répondants pour l'activité professionnelle de leur père et 326 pour leur mère (sans activité professionnelle ou sans père/mère)

** Source : Enquête DEPP – interrogation de 1000 enseignants du second degré mai-juin 2004

Les dossiers N° 163, MEN-DEP, avril 2005

Comparaison de l'origine familiale des nouveaux personnels de direction issus de corps du premier degré avec celles des enseignants du premier degré

Tableau 12 : Quel est (ou quel a été) le secteur d'activité professionnelle principal de vos parents ou de ceux qui vous ont élevé(e) ?

%	Premier degré			
	Enquête		Enseignants **	
	Père	Mère	Père	Mère
Salarié du secteur public	40	36	35	28
Salarié du secteur privé	40	22	45	28
Indépendant	18	8	18	11
Sans activité professionnelle	0	33	-	32,5
Sans objet (orphelinat ou parent seul)	0	0	1,5	0,5
NR	1	2	0,5	-
	100	100	100	100

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 541 répondants issus de corps d'enseignants du second degré

** Source : Enquête DEPP – interrogation de 1000 enseignants du premier degré mai-juin 2004

Les dossiers N° 167, MEN-DEP, septembre 2005

Tableau 13 : Quelle est (ou a été) leur activité professionnelle principale ?

%	Premier degré			
	Enquête		Enseignants **	
	Père	Mère	Père	Mère
Agriculteur	2,5	2	5	5
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	14	7	15	7
Cadre supérieur, profession intellectuelle supérieure	15	2	16	3
Profession intermédiaire (cadre moyen)	24	7,5	20	10
Enseignant (instituteur ou professeur)	11	17,5	9	12
Employé	13	26	14	25
Ouvrier	18	4	18	6
Sans activité professionnelle/sans objet NR	2,5	34	3	32
	100 (119)	100 (119)	100	100

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 119 personnes issues des corps du premier degré

** Source : Enquête DEPP – interrogation de 1000 enseignants du premier degré mai-juin 2004

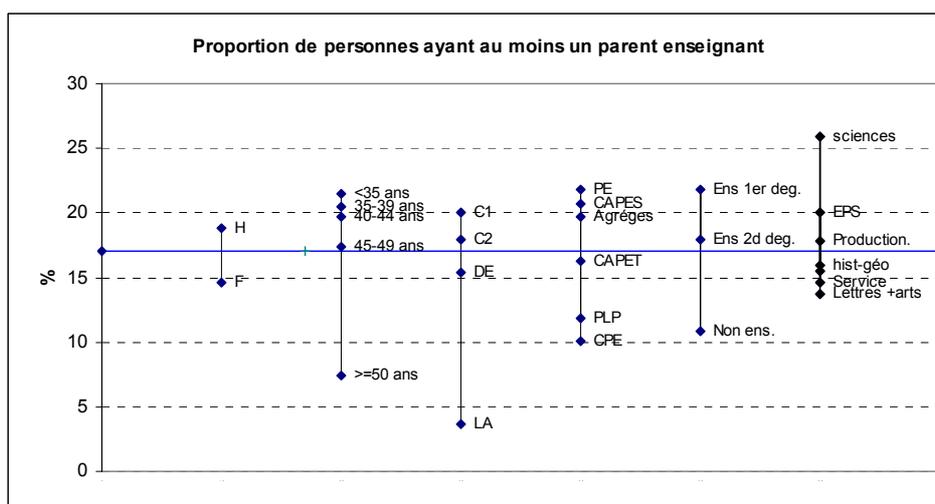
Les dossiers N° 167, MEN-DEP, septembre 2005

17 % ont (ou ont eu) au moins un parent enseignant. Ce taux est très faible parmi les admis sur liste d'aptitude (4 %) et très élevé parmi les agrégés et les lauréats du C1 (20 %).

Sur l'existence de parents enseignants au sein de cette promotion, on peut faire les remarques suivantes :

- la situation est plus fréquente parmi les agrégés (20 %) que les PLP (12 %) et les CPE (12,5 %) ; en revanche elle est nettement inférieure à celle constatée dans l'enquête DEPP sur les enseignants (30 % parmi les agrégés) ;
- elle est moins fréquente parmi les certifiés techniques que les certifiés généraux (16 % contre 21 %) ;
- la situation est proche pour les certifiés généraux et les PE (7 % ont leurs deux parents enseignants) ;
- la situation est plus fréquente parmi les enseignants de disciplines scientifiques que dans les autres disciplines (25 %) ;
- en termes d'âge, elle se situe autour de 20 % entre 35 et 49 ans ; elle est un peu plus élevée parmi les moins de 35 ans et plus faible parmi les 50 ans ou plus (7 %).

Proportion de personnes ayant déclaré avoir au moins un parent enseignant, selon le sexe, le mode d'accès, le corps d'origine et l'âge



Si les personnels sont très nombreux à avoir des parents issus du monde enseignant, près de la moitié (44 %) déclarent avoir dans leur famille ou leur entourage proche des personnes qui exercent ou ont exercé des fonctions de direction, d'inspection ou de responsabilité dans l'éducation nationale ou le système éducatif.

Cette proportion est un peu plus élevée parmi les admis sur liste d'aptitude (49 %) et plus faible parmi les détachés (38 %), sans différence entre les deux catégories de concours. En termes d'âge, les 50 ans ou plus se distinguent nettement des autres tranches d'âge avec une proportion plus élevée (56 %).

Si 17 % ont eu un parent enseignant, 8 % ont déclaré qu'au moins un de leurs grands-parents était enseignant.

Deux tiers des nouveaux personnels de direction occupent un logement de fonction

Deux tiers des personnes (64 %) occupent leur logement de fonction, 15 % déclarent qu'il n'y en pas et 20 % être dispensés.

L'occupation du logement de fonction est plus fréquente en LP et moins en collège où les dérogations sont plus fréquentes (23 %).

Tableau 14 : Occupation du logement de fonction, selon le type d'établissement d'affectation

%	Collège	LP	LEGT	Ens
Oui, seul(e)	26,1	33,8	28,1	28,1
Oui, avec ma famille, partenaire ou conjoint(e)	32,4	45,0	35,7	35,7
Non, il n'y a en pas	17,4	6,0	15,2	15,2
Non, dispensé(e) (dérogation)	23,1	14,6	20,2	20,2
NR	1,0	0,7	0,8	0,8
	100	100	100	100

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

L'absence de logement de fonction est plus fréquente dans les établissements situés en commune rurale (25 %).

Quelques caractéristiques sur les dérogations :

1/ caractéristiques individuelles des répondants

- sur-représentation parmi :
 - o les listes d'aptitude (31 %) ;
 - o les personnes vivant en couple (23 % contre 10 %) ; le mode de vie seul/en couple est plus différenciateur que le fait d'avoir des enfants scolarisés dans les 1^{er} ou 2nd degrés ;
 - o les personnes ayant un conjoint/partenaire ayant une activité professionnelle dans le secteur public (24 %) ;
 - o les personnes ayant un conjoint/partenaire cadre supérieur, cadre moyen ou enseignant (de l'ordre de 23 %) ;
 - o les personnes restées dans leur académie (25 %).
- sous-représentation parmi :
 - o les CPE (14 %) et les anciens agrégés (15 %) ;
 - o les personnes ayant moins de 35 ans (14 %) ;
 - o les personnes ayant changé d'académie (6 %).

2/ caractéristiques de contexte

- sur-représentation :
 - o en collège (23 %), plus particulièrement appartenant à l'éducation prioritaire (27 %) ou de grande taille (plus de 600 élèves : 30 %) ;
 - o dans les communes rurales (28 %) ou banlieue de grande ville (24 %).

Passé scolaire

Majoritairement d'anciens bons élèves dans le secondaire

Si globalement, 65 % des nouveaux personnels se décrivent comme d'anciens bons, voir de très bons élèves dans le secondaire, le classement des réponses par corps d'origine selon la proportion déclarée de bons et très bons élèves reflète une certaine hiérarchie des corps d'enseignants : agrégés, certifiés généraux (CAPES-CAPEPS), techniques (CAPET), PE, CPE et PLP.

Les femmes s'inscrivent davantage dans la logique d'excellence scolaire que les hommes (28 % de très bons contre 13 %). En termes de discipline de recrutement, l'excellence est maximale dans les disciplines littéraires (29 %) où les femmes sont plus nombreuses.

Comparé à l'ensemble des enseignants, ils semblent avoir une moins bon souvenir de leur scolarité secondaire (cf. tableau 15).

Le souvenir de cette excellence scolaire ne semble pas lié à l'âge en tant que tel mais plus au parcours professionnel. Ce sont les personnes qui ont une ancienneté dans la fonction publique inférieure à 10 ans qui évoquent le moins cette excellence scolaire tandis que celles qui sont entrées dans la vie professionnelle (MI/SE exclus) avant 25 ans ont de meilleurs souvenirs.

Tableau 15 : Niveau scolaire déclaré

%	Enquête			Ensemble des enseignants *	
	Ensemble	Enseignants 1 ^{er} degré	Enseignants 2 nd degré	Enseignants 1 ^{er} degré	Enseignants 2 nd degré
Très bon élève	15	10	17	14	22
Bon élève	49	48	48	56	53
Elève moyen	34	39	32	29	24
Elève en difficulté	3	3	2	1	1
NR	0	0	1	0	0
	100	100	100	100	100

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

* comparaison Enquête DEPP – enseignants mai-juin 2004 (les dossiers 163 et 167, MEN-DEP, 2005)

D'autres caractéristiques comme les redoublements ou les mentions au bac peuvent apporter des éléments sur le profil scolaire des nouveaux personnels de direction.

Tableau 16 : Proportion de personnes ayant redoublé et niveau du redoublement

%	Enquête				Ensemble des enseignants *	
	Ensemble	Non enseignants	Enseignants 1 ^{er} degré	Enseignants 2 nd degré	Enseignants 1 ^{er} degré	Enseignants 2 nd degré
Redoublement						
Aucun	54	52	43	57	58	65
Niveau redoublement (enseignants ayant redoublé)						
Primaire	14	14	12	14	12	15
Collège	42	43	41	42	33	39
Lycée	57	60	60	46	65	56

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

* comparaison Enquête DEPP – enseignants mai-juin 2004 (les dossiers 163 et 167, MEN-DEP, 2005)

Plus de la moitié des nouveaux personnels déclarent ne pas avoir redoublé, en primaire, collège ou lycée. Les femmes moins que les hommes (63 % contre 49 %). Lorsque le redoublement a eu lieu (46 %), ce dernier est plus fréquent au lycée (57 %) qu'au collège (42 %) ou en primaire (14 %). Il concerne généralement un seul niveau. En termes de sexe ou d'origine professionnelle, on retrouve une hiérarchie légèrement différente de celle observée sur le souvenir de bon élève. Les PE ont davantage redoublé que les CPE (58 % contre 46 %), ceci s'explique pour partie par un âge d'accès différent (en moyenne, les CPE sont les plus jeunes et les PE les plus âgés). En effet, la proportion de redoublement décroît régulièrement au cours du temps (cf. tableau suivant).

Tableau 17 : Proportion de personnes n'ayant pas redoublé selon l'âge révolu au 31/12/2004

	< 35 ans	De 35 à 39 ans	De 40 à 44 ans	De 45 à 49 ans	>= 50 ans	Ensemble
%	70	59	54	51	43	54

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

Le caractère subjectif de la question relative au niveau scolaire déclaré dans le secondaire se retrouve dans les redoublements :

- 11 % des personnes s'étant déclarés d'anciens très bons élèves ont redoublé ;
- 37 % des personnes s'étant déclarés d'anciens bons élèves ont redoublé ;
- 56 % des personnes s'étant déclarés d'anciens élèves moyens ont redoublé.

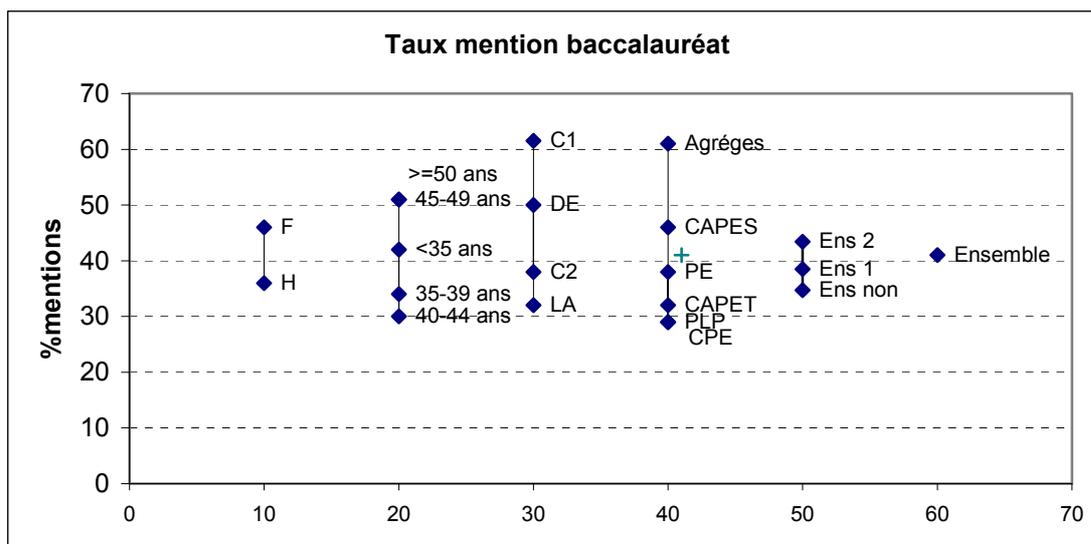
La très grande majorité (95 %) a obtenu le baccalauréat, à l'issue de ses études secondaires, le plus souvent un baccalauréat général (82 %). Parmi les détenteurs d'un baccalauréat, 14 % sont titulaires d'un baccalauréat technologique ; les hommes plus fréquemment que les femmes (16 % contre 10 %).

3 % ont déclaré avoir un diplôme équivalent au baccalauréat permettant la poursuite d'études dans l'enseignement supérieur. Se retrouvent dans cette rubrique :

- *brevet de technicien (9) et baccalauréat technologique (1)*
- *examen spécial d'entrée à l'université (ESEU) (4)*
- *capacité en droit (1)*
- *examen passé à l'étranger (3)*
- *diplôme délivré après d'autres formations (certificat d'aptitude aide soignant (1), brevet de maîtrise (1))*

2 % ont déclaré d'autres diplômes ne donnant pas accès à l'enseignement supérieur : *certificat d'aptitude professionnelle (CAP) (2), brevet d'étude professionnel (BEP) (2), brevet professionnel (1), brevet des collèges (1), certificat de fin d'études secondaires (1), admission sur dossier en Section de technicien supérieures (STS) (1), niveau V (1), certificat de formation école normale (CFEN) (1)*

Quant à la mention obtenue au bac, 30 % déclarent avoir obtenu la mention assez bien, 9 % bien et 2 % très bien, soit au total 41 % avec au moins la mention assez bien. Les détenteurs d'un bac général ont eu plus fréquemment une mention que ceux ayant un baccalauréat technologique (44 % contre 32 %, soit 12 points de plus). Cette proportion de mention varie selon le sexe et l'origine professionnelle ou le mode d'accès. En termes d'origine professionnelle, elle est maximale pour les agrégés (63 %), suivie par les certifiés généraux (44 %) et les PE (39 %), CPE et PLP étant en fin de liste (29 % et 30 %) avec les certifiés techniques (33 %). Ce sont les personnes entrées par liste d'aptitude qui déclarent le moins de mention au bac (32 %), les détachés étant en position intermédiaire (52 %). L'analyse par tranche d'âge met en lumière quelques différences : la moitié a déclaré une mention, à partir de 45 ans.



Compte tenu des évolutions du système éducatif et des tendances générales (baisse volontariste des redoublements et augmentation de l'accès au baccalauréat), la prise en compte des mentions permet de donner une indication générale, puisque les proportions de mentions délivrées n'ont guère varié au cours du temps.

Les nouveaux personnels de direction, issus de corps d'enseignants, ont moins souvent eu une mention au baccalauréat, comparés à ceux de leur corps d'origine, interrogés par la DEPP en 2004.

Tableau 18 : Mention obtenue au bac

%	Enquête				Ens*	
	Ensemble	Ens 1 ^{er} degré	Ens 2 nd degré	Non-ens	1 ^{er} degré	2 nd degré
Passable/sans mention	57,2	59,1	55,3	61,3	54	47
Assez bien	32,0	32,2	32,9	29,5	36,5	34
Bien	8,4	7,8	9,5	5,9	9,5	16
Très bien	1,5	0,9	1,2	1,2	0,5	3
NR	0,9	0	0,6	2,3	0	0
	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 756 répondants ayant obtenu un baccalauréat général ou technologique

* comparaison Enquête DEPP – enseignants mai-juin 2004 (les dossiers 163 et 167, MEN-DEP, 2005)

Fortement diplômés

La grande majorité des nouveaux personnels de direction disent être détenteurs d'un diplôme supérieur au bac dont 19 % de niveau bac+5 ou plus ; la grande majorité ayant une licence ou une maîtrise (30 % chacun).

Tableau 19 : Diplôme le plus élevé obtenu en formation initiale, et/ou en continue

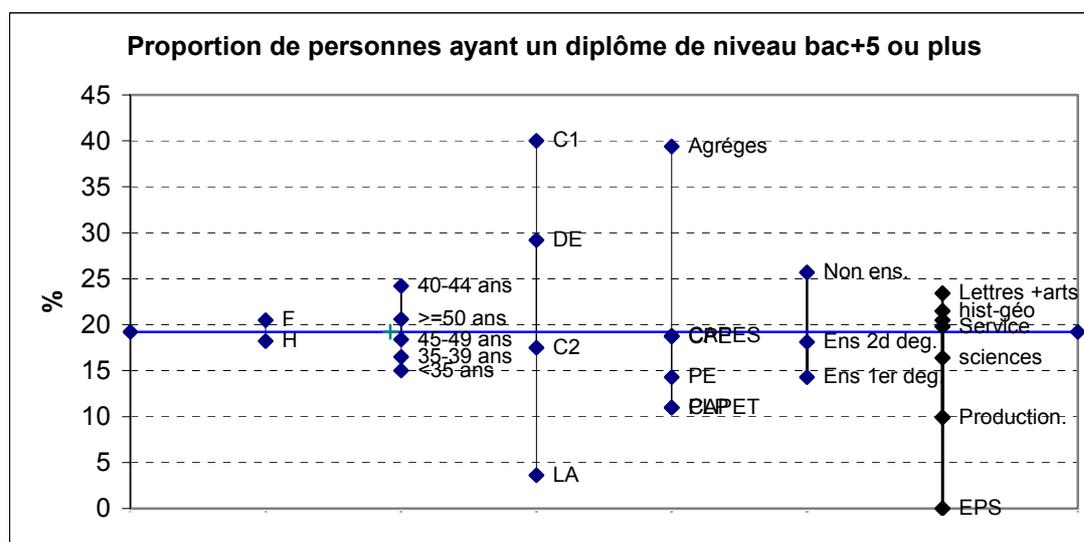
	%	Formation initiale	Formation initiale ou continue
Diplôme professionnel inférieur au bac (CAP, BEP, BP, etc.)		1,5	0,9
Baccalauréat ou équivalent		3,7	1,9
Bac+2 (DEUG, DUT, BTS)		20,0	16,3
Bac+3 (licence)		28,1	29,8
Bac+4 (maîtrise)		28,8	29,5
Bac+5 (DEA, DESS, ingénieur)		13,6	16,7
Bac >5 (doctorat)		2,1	2,5
Autres		1,5	1,9
NR		0,5	0,5
		100	100

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

Les hommes sont proportionnellement plus nombreux à être diplômés à bac <=2 (22,5 % contre 15 %) ; au-delà les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes, et ce pour chaque niveau.

Le niveau de diplôme varie également selon l'origine professionnelle, la discipline de recrutement et le mode d'accès. Si 39 % des agrégés disent être détenteur d'un diplôme de niveau bac+5 ou plus, on en retrouve également parmi les PE (14 %) et les PLP (11 %) et dans une proportion égale à la moyenne pour les CPE. Des différences apparaissent également selon les disciplines d'enseignement. Les enseignants de disciplines littéraires et sciences humaines sont plus diplômés que ceux des disciplines technologiques ou d'EPS. La détention de ce niveau de diplôme bac+5 est davantage affirmée par les personnes ayant au moins 40 ans. Les nommés sur liste d'aptitude ont majoritairement un diplôme de niveau bac <=2 (47 %) ou licence (27 %). Ils sont très peu nombreux à avoir un bac+5 ou plus. Au contraire, les détachés forment une population très diplômée avec 29 % ayant un diplôme bac+5 ou plus.



Les autres formations (initiale et/ou continue) ou diplômes évoqués sont :

- *infirmier (2)*
- *architecte DPLG (1)*
- *conseiller en économie familiale et sociale (2)*
- *diplôme d'état de conseiller d'orientation-psychologue*
- *psychologue*

- *CAP d'instituteur*
- *CAPEGC*
- *Diplôme de directeur d'établissement spécialisé (DDEAS)*
- *Certificat d'aptitude aux actions pédagogiques spécialisées pour l'adaptation et l'intégration scolaires (CAPSAIS)*
- *Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Instituteur ou de Professeur des Écoles Maître Formateur (CAFPEMF)*
- *Brevet d'état de professeur d'EPS*
- *Agrégation*
- *Capes interne*
- *Institut régional d'administration (IRA)*
- *école nationale de la santé*

- *diplôme de l'IEP*
- *Diplôme études comptables et financières (DECF)*
- *Diplôme supérieur du froid industriel*
- *Certificat d'aptitude à l'enseignement de l'aéronautique*
- *Diplômes étrangers : bachelor of engineering, certificate of specialization in F&B management*

Plus d'un quart n'a pas suivi de formation initiale professionnelle

Plus d'un quart a déclaré ne pas avoir suivi de formation initiale professionnelle. Cette situation est plus fréquente pour les personnes issues de corps non enseignant que les autres. Les PE sont très rares à ne pas avoir eu de formation initiale professionnelle. Si près de la moitié d'entre eux ont passé le concours au niveau du bac, près d'un cinquième est passé par l'IUFM (institut de formation des maîtres).

Tableau 20 : Proportion de personnes ayant suivi une formation initiale professionnelle

	Ens	Corps d'origine		
		Non en- seignants	Enseig. 1 ^{er} degré	Enseig. 2 nd degré
En école normale d'instituteur (concours niveau 3 ^{ème})	4,7	2,2	14,3	3,5
En école normale d'instituteur (concours niveau bac)	7,8	2,2	45,4	1,5
En école normale d'instituteur (concours niveau DEUG)	3,2	1,6	15,9	1,1
En centre de formation de PEGC	5,7			8,7
En CPR	12,1	1,1		6,1
En ENNA	4,2	1,1		12,1
En IUFM	29,9	30,6	19,3	32
Autre, précisez	10,6	24,0	3,4	7,6
Non, aucune/ Non réponse	27,8	40,4	3,4	28,8
	100	100	100	100

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

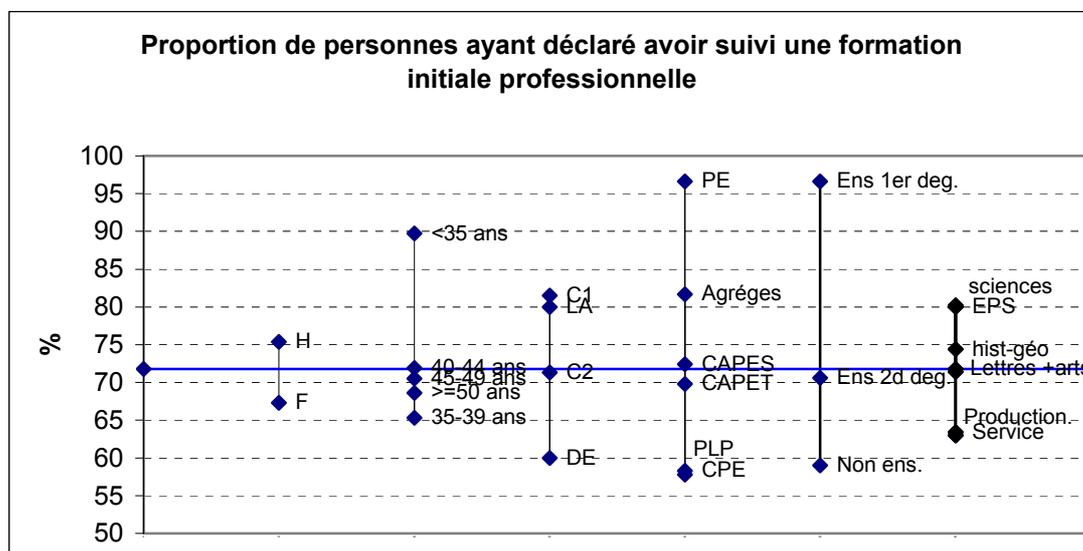
Dans la rubrique 'autres formations', sont regroupées les formations suivantes :

- formation en EPS (CREPS³, UEREPS)
- anciens centre de formation des CPE (avant la création des IUFM)
- centre de formation de l'enseignement spécialisé (CNEFEI)
- centres de formation des conseillers d'orientation-psychologues (INETOP,...)
- centre de formation des professeurs de l'enseignement technique
- centre de formation de l'administration (CAFA, IRA, CFPP-IRA)
- centre de formation de France Telecom

³ Voir glossaire

Le graphique suivant présente les caractéristiques des personnes ayant suivi une formation professionnelle initiale.

Proportion de personnes ayant suivi une formation initiale professionnelle, selon le sexe, l'âge et l'origine professionnelle



Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

On peut faire les constats suivants :

- les hommes sont plus nombreux à avoir suivi une formation professionnelle initiale que les femmes (75 % contre 67 %) ; cette différence s'observe essentiellement pour les enseignants issus du second degré ; pour les deux autres catégories (non-enseignants ou enseignants du 1^{er} degré), les proportions sont proches ;
- 90 % des moins de 35 ans ont suivi une formation professionnelle initiale et se démarquent des autres tranches d'âge sur ce critère (entre 65 et 72 %) ;
- en termes de corps d'origine, les PLP et les CPE sont les moins nombreux (58 % chacun) ;
- en termes de mode d'accès, les détachés sont moins nombreux que les listes d'aptitude qui concentrent beaucoup d'anciens PE.

2. LE PARCOURS PROFESSIONNEL ANTERIEUR DANS ET HORS DE L'EDUCATION NATIONALE

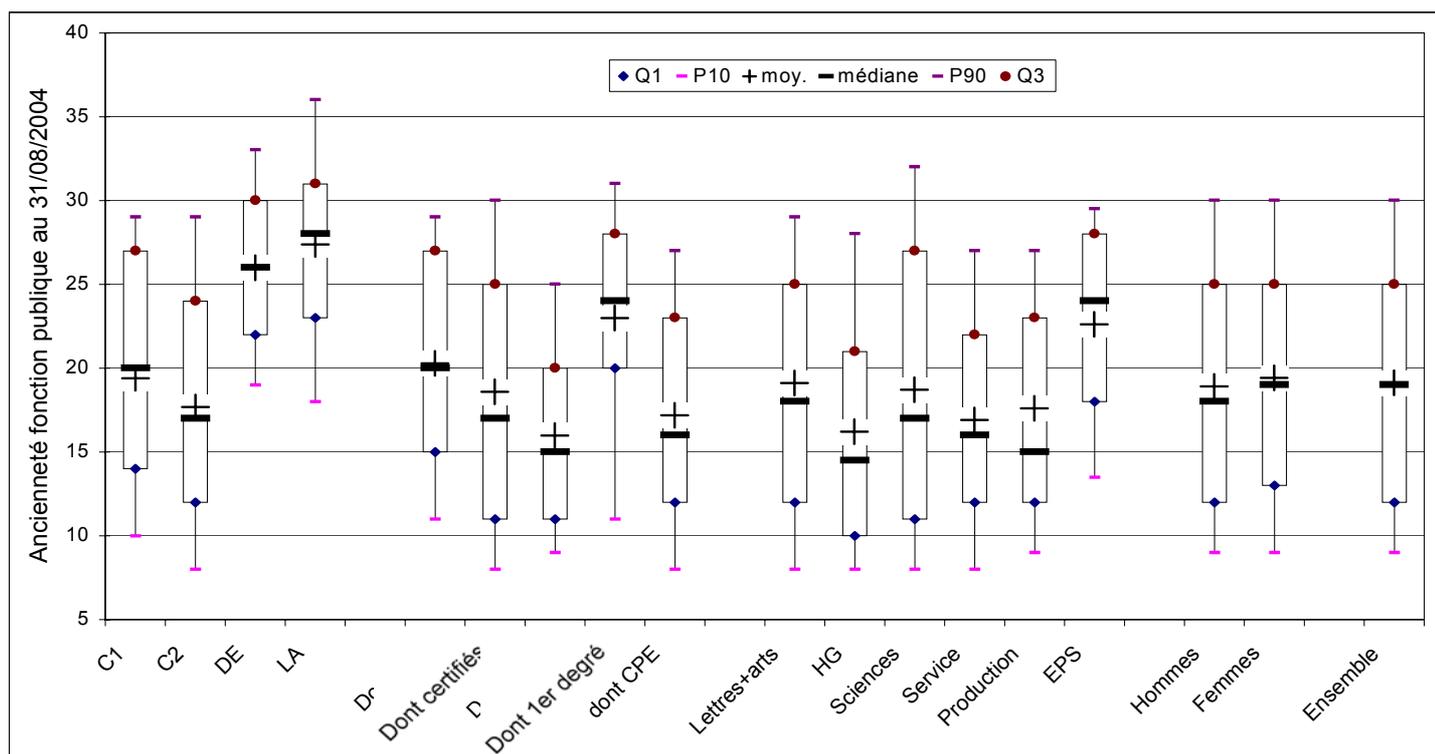
L'ancienneté médiane dans la fonction publique est de 19 ans

L'ancienneté moyenne dans la fonction publique, juste avant leur nomination, est de 19,1 ans. Cette ancienneté est très variée. Un quart des nouveaux personnels de direction a 12 ans ou moins d'ancienneté et un autre quart 25 ans ou plus. L'ancienneté atteint au maximum 40 ans.

En observant le graphique suivant, on remarque :

- peu de différence entre hommes et femmes ;
- une ancienneté plus faible pour les lauréats des concours ;
- une ancienneté un peu plus élevée pour les lauréats du C1 comparée à ceux du C2 ;
- en termes de corps d'origine, une ancienneté élevée pour les PE et faible pour les CPE ;
- en termes de discipline, les enseignants d'EPS se distinguent des autres disciplines avec l'ancienneté la plus élevée, ceux des disciplines de service et d'histoire-géographie les plus faibles.

Ancienneté dans la fonction publique, au 31 août 2004, par mode d'accès, sexe, corps d'origine et discipline de recrutement



Lecture : ce graphique de type 'boîte à moustaches' donne des indications sur la distribution de l'ancienneté dans la fonction publique : quartiles et tendances centrales. Chaque unité correspond à une catégorie. La dernière, illustrée à droite du graphique, correspond à l'ensemble, au 31 août 2004, année de la nomination, 10 % avaient au maximum 9 ans (P10) (base du graphique), 25 % au maximum 12 ans (Q1), la moitié au maximum 19 ans (médiane) ; un quart avait au moins 25 ans (Q3) et 10 % au moins 30 ans (P90) (tiret supérieur du graphique). Le rectangle central, centré sur la médiane, délimite la moitié de la population comprise entre les deux quartiles extrêmes (Q1 et Q3).

L'ancienneté médiane de titulaire dans la fonction publique est de 14 ans

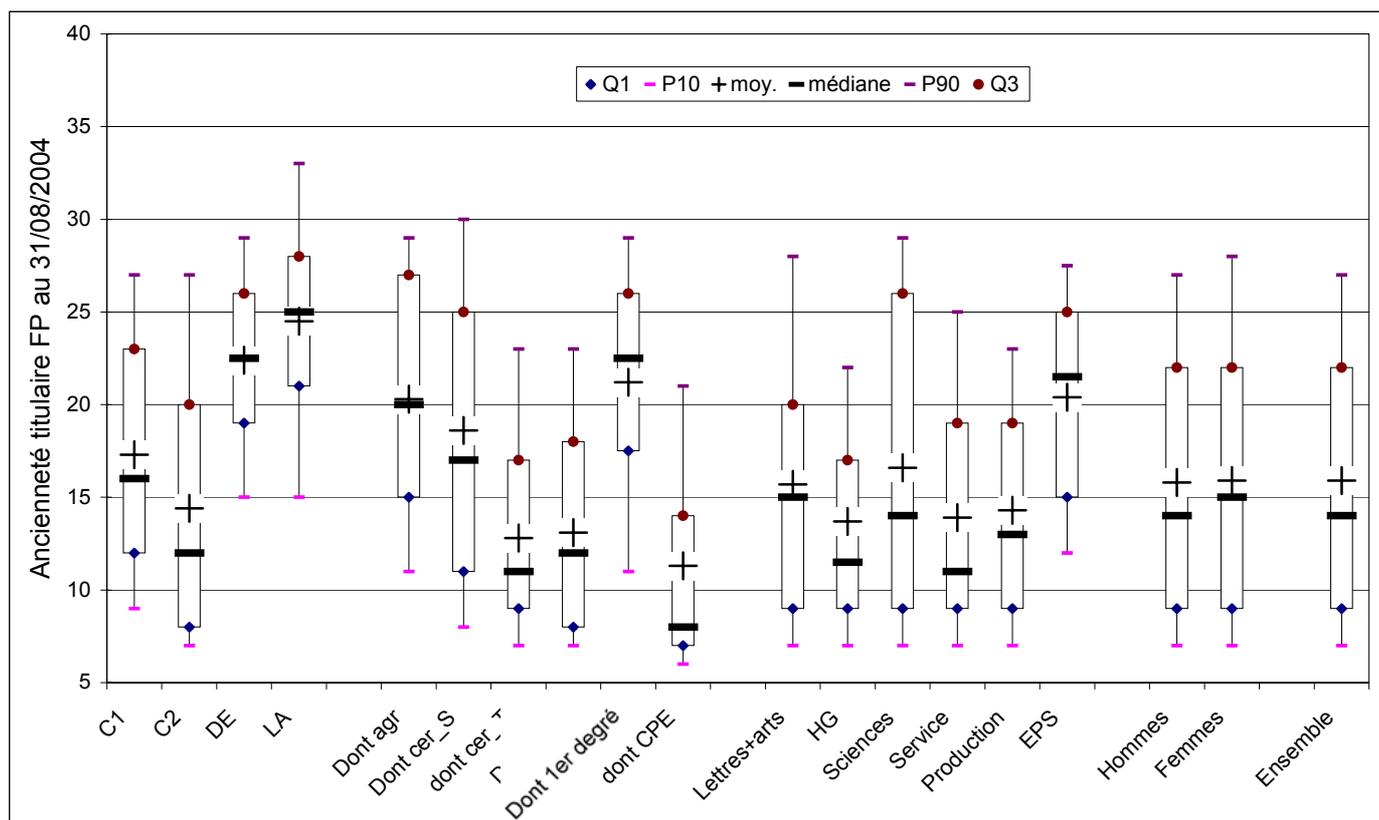
L'ancienneté moyenne de titulaire dans la fonction publique, juste avant leur nomination est de 16 ans. Cette ancienneté de titulaire est très variée. Un quart des nouveaux personnels de direction est titulaire depuis 9 ans ou moins et un autre quart depuis 22 ans ou plus. 18 % le sont depuis 25 ans ou plus. Le maximum est de 39 ans.

Les différences sont proches de celles observées sur l'ancienneté totale de l'ensemble des nouveaux personnels de direction. On remarque :

- peu de différence entre hommes et femmes ;
- une ancienneté plus faible pour les lauréats des concours que les détachés et les nommés sur liste d'aptitude ;
- une ancienneté un peu plus élevée pour les lauréats du C1 comparée à ceux du C2 ;
- en termes de corps d'origine, une ancienneté élevée pour les PE et faible pour les CPE ;
- en termes de discipline, les enseignants d'EPS se distinguent des autres disciplines avec l'ancienneté la plus élevée, ceux d'histoire-géographie et des disciplines de service les plus faibles ; ces différences peuvent renvoyer à un rapport différent à la discipline (service) ainsi qu'à des conditions d'exercice qui deviennent plus difficile avec l'ancienneté (EPS).

Le graphique suivant illustre les différences observées sur cette variable.

Ancienneté de titulaire dans la fonction publique, au 31 août 2004, par mode d'accès, sexe, corps d'origine et discipline de recrutement



Lecture : idem graphique précédent

Les différences constatées sur l'ancienneté dans la fonction publique – totale ou de titulaire – sont en partie liées à celles observées sur l'âge, tout en étant plus élevées (cf. tableau suivant). Ainsi en termes de corps d'origine, parmi les anciens enseignants du second degré (PEGC et AE, CE exclus), l'amplitude des âges médians est de 5 ans et celle observée sur l'ancienneté dans la fonction publique (FP) est de 9 ans pour le total et de 12,5 ans comme titulaire.

Tableau 21 : Variation de l'ancienneté médiane dans la fonction publique et de l'âge médian, selon le mode d'accès, le sexe, le corps d'origine et la discipline

<i>Caractéristiques individuelles</i>	Age médian 31/12/2004	Amplitude variation	Ancienneté médiane Titulaire FP 31/08/2004	Amplitude variation	Ancienneté médiane totale FP 31/08/2004	Amplitude variation
<i>Mode d'accès</i>						
Concours 1 ^{ère} catégorie	42		16		20	
Concours 2 ^{ème} catégorie	42		12		17	
Détachement	50		22,5		26	
Liste d'aptitude	49	8	25	13	28	11
<i>Sexe</i>						
homme	42		14			
femme	45	3	15	1		
<i>Corps d'origine</i>						
Agrégé ou chaire sup.	44		17		20	
Certifié CAPES-CAPEPS	42		14		17	
Certifié CAPET	41		11		15	
PLP	44		12		16	
PE ou instituteurs	45		22,5		24	
CPE	40	5	8	12,5	16	9
<i>Discipline de recrutement</i>						
Lettres et arts	44,5		15		18	
Histoire-géographie	39,5		11,5		14,5	
Sciences	42		14		17	
Service et gestion	42		13		15	
Production	41		11		16	
EPS	46,5	5,5	21,5	10,5	24	9,5
Ensemble	43		14		19	

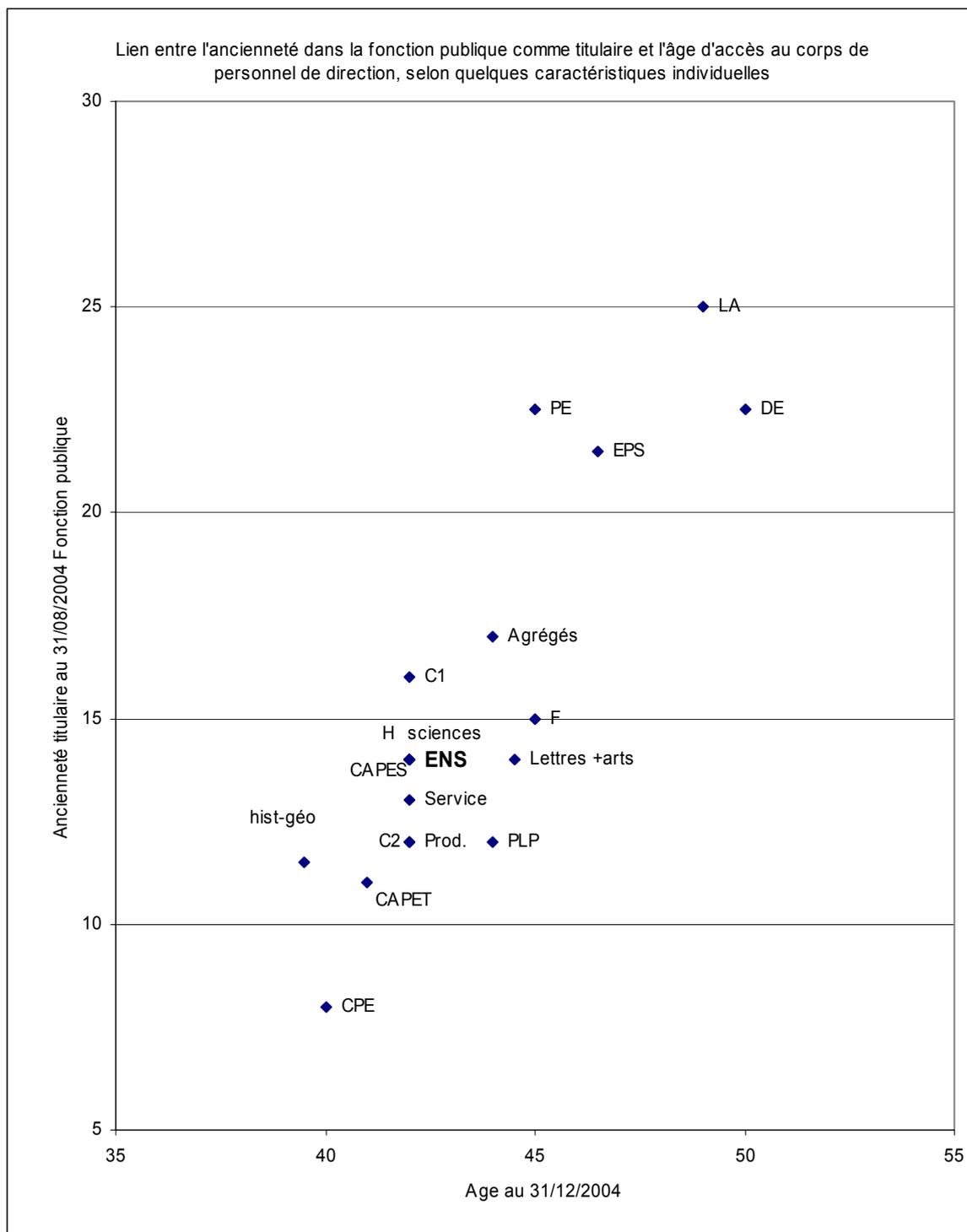
Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005
Base : 843 répondants

Le graphique suivant illustre ces différences.

A sa lecture, on remarque, en termes d'âge et d'ancienneté médians :

- un accès rapide pour les CPE, les certifiés CAPET, PLP, les enseignants d'histoire géographique ou de disciplines technologiques ;
- un accès tardif pour les PE et les professeurs d'EPS.

Lien entre l'ancienneté médiane de titulaire dans la fonction publique et l'âge médian d'accès au corps de personnel de direction



Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005
 Base : 843 répondants

Lecture : les différentes catégories sont représentées par l'âge médian en abscisse et par l'ancienneté médiane de titulaire dans la fonction publique en ordonnée. Ainsi la moitié des nouveaux personnels de direction a 43 ans ou plus l'année de sa nomination et la moitié a une ancienneté dans la fonction publique de 14 ans ou plus.

Appréciée avec le coefficient de corrélation linéaire⁴, on constate que la liaison entre l'âge et l'ancienneté dans la fonction publique est plus élevée quand on considère la totalité plutôt que les services de titulaire.

En termes de caractéristiques individuelles, l'hétérogénéité semble un peu plus élevée :

- pour les femmes que pour les hommes ;
- parmi les détachés ;
- parmi les PLP, PE et CPE comparés aux certifiés et agrégés ;
- parmi les disciplines technologiques comparées aux disciplines générales.

Tableau 22 : Liaison entre l'âge et l'ancienneté, selon le mode d'accès, le sexe, le corps d'origine et la discipline

<i>Caractéristiques individuelles</i>	Coefficient de corrélation linéaire Age (au 31/12/2004) et ancienneté fonction publique	
	Totale (au 31/08/2004)	Titulaire (au 31/08/2004)
<i>Mode d'accès</i>		
Concours 1 ^{ère} catégorie	0,90	0,88
Concours 2 ^{ème} catégorie	0,75	0,68
Détachement	0,79	0,62
Liste d'aptitude	0,77	0,68
<i>Sexe</i>		
homme	0,83	0,76
femme	0,77	0,70
<i>Corps d'origine</i>		
Agrégé ou chaire sup.	0,90	0,88
Certifié CAPES-CAPEPS	0,88	0,80
Certifié CAPET	0,84	0,74
PLP	0,69	0,61
PE ou instituteurs	0,67	0,65
CPE	0,65	0,67
<i>Discipline de recrutement</i>		
Lettres et arts	0,81	0,73
Histoire-géographie	0,93	0,80
Sciences	0,87	0,80
Service et gestion	0,76	0,70
Production	0,76	0,69
EPS	0,96	0,82
Ensemble	0,80	0,73

⁴ Le coefficient de corrélation linéaire, calculé entre deux variables, revient à chercher à résumer la liaison linéaire qui existe entre les deux variables. Il varie entre -1 et 1. Les valeurs intermédiaires renseignent sur le degré de dépendance linéaire entre les deux variables. Plus le coefficient est proche des valeurs extrêmes -1 et 1, plus la corrélation entre les variables est forte. Une corrélation égale à 0 signifie que les variables sont linéairement indépendantes. Si les deux variables sont totalement indépendantes, alors leur corrélation est égale à 0. La réciproque est cependant fautive (car le coefficient de corrélation indique uniquement une dépendance linéaire).

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005 Base :843 répondants

Six personnes sur dix ont occupé un statut de non-titulaire à l'éducation nationale

Ils accèdent à ce métier avec une grande expérience dans la fonction publique : la moitié ayant au moins 19 ans d'ancienneté au total et 14 ans comme titulaire.

S'ils sont issus d'un corps de fonctionnaire, nombreux ont connu des statuts de contractuels à l'éducation nationale (cf. tableau 25) :

- maître d'internat/Surveillant d'externat (MI-SE (25 %)) ;
- maître auxiliaire ou contractuel ((MA) 38 %) ;
- instituteur contractuel ou suppléant (6 %) ;
- vacataire ou autre position de non-titulaire (9 %).

Au total, six personnes sur dix ont connu une position de non-titulaire à l'éducation nationale⁵. Cette situation est très fréquente parmi les anciens CPE : 70 % ont été MI-SE et la moitié MA ; la moitié a été non-titulaire pendant au moins six ans.

Parmi les enseignants du second degré, les certifiés CAPET et les anciens PLP ont été plus souvent non titulaires que les agrégés ou les certifiés généraux.

Un quart des PE (27 %) ont été instituteur contractuel ou remplaçant.

En termes d'âge, les moins de 35 ans sont moins nombreux à avoir connu une position de non-titulaire à l'éducation nationale que ceux des autres tranches d'âge, en particulier comme MA (7 % contre 38 % en moyenne).

Les femmes ont connu plus souvent des positions de non-titulaires que les hommes.

Compte tenu des évolutions de carrière possibles au sein des corps d'enseignants, on peut estimer, à partir des données recueillies dans l'enquête, la proportion de personnes qui ont appartenu à un seul corps de titulaires d'enseignement, d'éducation et d'orientation (correspondant donc à leur corps d'origine de titulaires) (cf. tableau suivant).

Tableau 23 : Proportion de personnes issues de corps d'enseignement du second degré et de corps d'éducation ayant appartenu à un seul corps de titulaires

%	Agr	Cer_S	Cer_T	PLP	PE	CPE
Un seul corps de titulaires (enseignement, orientation ou éducation)	24	70	80	98	26	78

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

La quasi-totalité des PLP ont toujours appartenu à ce corps. Cette proportion est plus faible pour les certifiés techniques et les certifiés généraux (les autres certifiés généraux sont issus majoritairement du corps de PEGC ou ont été adjoints d'enseignement ou chargés d'enseignement).

La faible proportion observée dans le groupe des PE s'explique par la part importante des instituteurs titulaires qui ont été intégrés dans le corps de professeurs des écoles (par concours ou sur liste d'aptitude) (73 %).

Beaucoup d'expérience hors de l'éducation nationale

42 % ont déclaré avoir exercé une autre activité professionnelle (comme activité principale), en dehors de l'éducation nationale (cf. tableau 27). Si on observe peu de différence entre les lauréats des concours C1 et C2, cette situation est beaucoup plus fréquente parmi les détachés (et par définition, pour ceux qui ne sont pas issus de corps de l'éducation nationale) que parmi les nommés sur liste d'aptitude (60 % contre 26 %). Elle concerne de l'ordre d'une personne sur deux parmi les certifiés

⁵ Si on exclut l'item 'vacataire ou autre position de non-titulaire' qui renvoie à différentes situations, cette proportion passe à 56 %. L'analyse des trajectoires professionnelles développée ultérieurement s'appuiera sur les 3 premiers items pour la position de non titulaires.

techniques (51 %) et les PLP (56 %). En termes de discipline, on a des taux supérieurs à 50 % parmi les disciplines de production et de service-économie et gestion (respectivement 51 % et 62 %). Ce taux augmente avec les tranches d'âge, passant de 28 % parmi les moins de 35 ans à 47 % parmi les 50 ans ou plus.

Un dixième déclare avoir travaillé dans un établissement scolaire privé. Ce taux est un peu plus élevé parmi les certifiés techniques et les PLP.

Un tiers rapporte une expérience professionnelle en entreprise. Cette situation est un peu plus fréquente pour les hommes que pour les femmes (36 % contre 30 %). Elle concerne près de la moitié des certifiés techniques et des PLP (44 % et 46 %) et des enseignants des disciplines de production ou de service. Ce sont les anciens PLP qui ont la plus longue expérience.

Un quart déclare avoir acquis une expérience en milieu associatif, les hommes plus souvent que les femmes (29 % contre 18 %) et les lauréats du C1 moins que ceux nommés selon les autres modes d'accès. En termes de grade, ce sont les PE qui en font le plus état (31 %), suivis par les CPE (27 %). En termes de discipline d'enseignement, les enseignants d'EPS devancent nettement ceux des autres disciplines (47 %).

Une minorité importante (12 %) a acquis pour une expérience dans les autres fonctions publiques, hors de l'éducation nationale :

- autre fonction publique d'état (8 %) ;
- fonction publique territoriale (3 %) ;
- fonction publique hospitalière (2 %).

15 % ont une expérience d'éducation ou d'enseignement à l'étranger

Un sur cinq a déclaré avoir une expérience professionnelle à l'étranger (15 % dans l'éducation et l'enseignement) (cf. tableau 28). Pour la moitié, elle est d'au moins 2 ans.

En termes d'accès, ce taux varie entre 8 % (détachés) et 26 % (lauréats du C1). En termes de discipline, il est maximal parmi les lettres et arts (36 %). Il concerne davantage les personnes de 40 ans ou plus.

6 % ont déclaré avoir une expérience professionnelle à l'étranger, autre que dans l'enseignement et l'éducation.

Un tiers a une expérience de faisant fonction de personnel de direction

Un sur sept (17 %) déclare avoir une expérience dans les fonctions de direction d'établissement d'enseignement ou de formation (direction d'écoles incluses) (cf. tableau 29).

C'est le cas de 77 % des PE et de 58 % des nommés sur liste d'aptitude. Ce taux est plus élevé parmi les personnes ayant au moins 25 ans d'ancienneté à l'éducation nationale (32 %) que dans les autres tranches d'âge. Il est un peu plus mentionné par les hommes que par les femmes.

Ce type d'expérience est moins fréquent parmi les personnes ayant moins de 40 ans, parmi les agrégés et parmi les personnes qui occupaient un poste un établissement scolaire, avant leur nomination.

Un tiers déclare avoir une expérience de faisant fonction de personnel de direction du second degré (cf. tableau 29). En fonction des caractéristiques individuelles, sur l'expérience de faisant fonction de personnel de direction du second degré, on remarque :

- peu de différence entre hommes et femmes (32 % contre 35 %) ;
- moindre expérience pour les lauréats du C1 que ceux du C2 et des détachés, les listes d'aptitude se détachant nettement du reste (60 %) ;
- expérience moindre parmi les agrégés (16 %) et forte parmi les CPE (52 %) et les PLP (44 %) ;
- expérience très fréquente parmi les personnes ayant 50 ans ou plus (47 %) et se situant autour de la moyenne dans les autres tranches d'âge.

L'exercice de cette fonction varie entre 1 mois et 19 ans, les durées les plus fréquentes étant 1 ou 2 ans.

La distribution du nombre d'années passées comme faisant fonction de personnel de direction du second degré est la suivante :

	1-3 mois	4-6 mois	8-11 mois	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5-9 ans	>=10 ans	NR	Total
%	5,0	6,0	7,5	28,4	27,0	11,7	4,3	7,0	1,0	2,1	100,0

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 282 répondants ayant déclaré avoir une expérience de faisant fonction de personnel de direction du second degré

Les deux tiers étaient, l'année précédant la nomination, en collège (68 %), deux sur dix en lycée général et technologique (20 %) et 8 % en LP. Les autres étaient soit en enseignement spécialisé soit dans d'autres structures.

Des personnes aux responsabilités nombreuses et engagées

Responsabilités d'animation/formation de groupes ou de commissions dans l'éducation nationale

La moitié des personnes déclarent avoir eu des responsabilités d'animation/formation de groupes ou de commissions dans l'éducation nationale (cf. tableau 30). Ce taux atteint les deux tiers parmi les nommés sur liste d'aptitude et 59 % parmi les PE. En termes de grade, les certifiés généraux sont les moins nombreux à en faire part (43 %).

Les nouveaux personnels sont très nombreux à dire avoir eu des responsabilités comme :

- formateur (trice) % (37 %) ;
- coordonnateur (trice) disciplinaire (22 %) ;
- conseiller(ère) pédagogique (20 %).

Les CPE ont davantage été formateurs et assez peu chargés de mission (inspection ou spécifique), contrairement aux enseignants (cf. tableau 30). Sous cet angle responsabilités/animations, les certifiés généraux semblent les enseignants moins impliqués.

Participation/adhésion associatives

Les nouveaux personnels de direction sont ou été souvent membres d'association (cf. tableau 31) :

- association ou club sportif, culturel ou musical (73 %) ;
- groupement syndical ou professionnel (46 %) ;
- association ayant des activités péri ou para-scolaires (41 %) ;
- association à but humanitaire, groupe religieux, groupement ou club politique (30 %).

Ils sont rarement simples adhérents et s'y impliquent.

Ils exercent majoritairement une responsabilité quand ils sont membres d'association ou de club sportif ou culturel ou d'association ayant des activités péri ou para-scolaires.

Des différences apparaissent selon les caractéristiques individuelles :

- les femmes sont moins souvent membres d'association ou de club sportif, culturel ou musical (68 % contre 78 %) ou de groupement syndical ou professionnel (41 % contre 50 %) ;
- les hommes sont plus souvent engagés avec des responsabilités et moins souvent simples adhérents que les femmes ;
- les PE sont les plus engagés dans les associations « scolaires » et dans les groupements syndical ou professionnel ;
- les personnes nommées sur liste d'aptitude ou détachées sont beaucoup plus nombreuses à être membres d'association « scolaire », beaucoup plus que les lauréats des concours, en particulier ceux du C1.

Tableau 24 : Quelques caractéristiques sur le parcours professionnel antérieur : durée médiane et position de non titulaire

Durée médiane (en années) Ancienneté dans la fonction publique	Sexe		Mode accès				Corps/grade origine						Age révolu au 31/12/2004					Ens
	H	F	C1	C2	DE	LA	Agr	Capes	Capet	PLP	PE	CPE	<35	35-39	40-44	45-49	>= 50	
Totale	18	19	20	17	26	28	20	17	15	16	24	16	9	13	19	25	29	19
Titulaire (y.c. stagiaire)	14	15	16	12	22,5	25	17	14	11	12	22,5	8	7	10	15	21	26	14
Non-titulaire	2	2	1	2	3	3	1	1	3	3	2	6	1	2	3	3	3	2

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

Tableau 25 : Quelques caractéristiques sur le parcours professionnel antérieur : position de non titulaire dans l'éducation nationale

%	Sexe		Mode accès				Corps/grade origine						Age révolu au 31/12/2004					Ens
	H	F	C1	C2	DE	LA	Agr	Capes	Capet	PLP	PE	CPE	<35	35-39	40-44	45-49	>= 50	
MI/SE	23,3	26,1	12,3	26,6	24,6	14,5	11,3	15,2	15,4	20,2	10,1	69,8	20,6	31,3	27,0	22,7	20,0	24,6
Instituteur contractuel ou suppléant	6,4	4,5	1,5	3,8	6,2	30,9	1,4	2,0	1,1		26,9	1,4		1,7	5,6	5,3	13,1	5,6
Maître auxiliaire ou contractuel (quelle que soit la fonction exercée)	35,8	41,2	23,1	40,6	40,0	25,5	26,8	35,2	60,4	61,5	5,9	50,4	6,5	46,6	39,9	43,0	41,7	38,2
Vacataire ou autres positions de non-titulaire	6,6	11,2	16,9	7,8	10,8	7,3	15,5	5,6	5,5	3,7	8,4	12,9	4,7	9,7	7,3	10,6	9,1	8,7
Expérience de non-titulaire	57,8	63,0	44,6	60,5	67,7	65,5	46,5	47,7	69,2	71,6	41,2	89,9	30,8	65,9	62,4	62,8	66,9	60,1

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

Tableau 26 : Quelques caractéristiques sur le parcours professionnel antérieur : appartenance à un corps de titulaires (Corps d'enseignement, d'éducation et d'orientation de l'éducation nationale)

Statuts titulaires à l'éducation nationale	Sexe		Mode accès				Corps/grade d'origine					Ens
	H	F	C1	C2	DE	LA	Agr	Cer-tifiés	PLP	PE	CPE	
Agrégé – chaire sup.	9,2	7,7	100		10,8		100					8,5
Certifié-Capes/Capeps	34,0	39,1	56,9	37,5	26,2	9,1	62,0	75,0			0,7	36,3
Certifié-Capet	13,5	8,2	13,8	11,7	7,7	5,5	12,7	25,0				11,2
Adjoint d'enseignement ou chargé d'enseignement	3,2	4,8	1,5	3,8	7,7	3,6	1,4	8,6			0,7	3,9
PLP	13,9	14,9	1,5	15,3	15,4	16,4	1,4	2,3	100		2,2	14,4
PEGC	7,5	8,2	9,2	6,7	9,2	18,2	8,5	13,0		0,8	0,7	7,8
Professeur des écoles	16,7	9,8		13,2	3,1	47,3		0,3	0,9	92,4	1,4	13,6
Instituteur (avec statut de fonctionnaire)	19,7	12,2	4,6	14,4	13,8	56,4	4,2	5,2	0,9	80,7	5,8	16,4
CE	1,9	2,4		2,3	1,5	3,6		0,6			11,5	2,1
CPE	13,9	19,4		19,9	3,1	9,1					99,3	16,4
Conseiller d'orientation psychologue/Directeur de CIO	1,7	3,2		2,6	4,6							2,4

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005
Base : 843 répondants

Note de lecture : Dans le groupe des hommes, 9,2 % des hommes ont appartenu au corps d'agrégés, 34 % à un corps de certifiés généraux (CAPES-CAPEPS) et 13,5 % à un corps de certifiés techniques (CAPET).

Tableau 27 : Quelques caractéristiques sur le parcours professionnel antérieur : activités professionnelles hors de l'éducation nationale

% oui Expérience professionnelle, en dehors de l'éducation nationale	Sexe		Mode accès				Corps/grade d'origine						Age révolu au 31/12/2004					Ens
	H	F	C1	C2	DE	LA	Agr	Capes	Cape t	PLP	PE	CPE	<35	35-39	40-44	45-49	≥ 50	
(activité principale)	43,7	39,1	36,9	41,6	60,0	25,5	38,0	35,2	51,2	56,0	33,6	42,4	28,0	38,1	44,4	44,4	47,4	41,6
Expérience professionnelle dans les secteurs d'activité suivants ou types de fonction publique																		
Etablissements scolaires privés	7,9	12,2	12,3	9,9	9,2	7,3	12,7	9,6	16,3	12,8	6,7	6,5	3,7	10,8	12,4	10,6	9,1	9,8
Entreprise	35,5	29,8	33,8	33,6	35,4	21,8	32,4	27,6	44,2	45,9	21,8	35,3	27,1	39,8	34,3	30,9	30,9	33,0
Milieu associatif	28,5	18,4	18,5	24,0	26,2	27,3	19,7	23,0	19,8	20,2	31,1	27,3	14,0	26,7	24,7	22,7	28,0	24,0
Autre fonction publique d'Etat	7,5	8,0	3,1	7,3	15,4	9,1	4,2	7,3	5,8	8,3	7,6	7,9	3,7	4,5	8,4	8,2	12,0	7,7
Fonction publique territoriale	3,2	2,1	1,5	2,7	6,2		1,4	2,7	1,2	0,9	3,4	2,9	0,9	3,4	2,8	3,4	2,3	2,7
Fonction publique hospitalière	1,7	2,9	1,5	2,1	4,6	1,8	1,4	1,1		4,6	1,7	1,4		1,1	2,8	2,9	3,4	2,3

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

Tableau 28 : Quelques caractéristiques sur le parcours professionnel antérieur : activités professionnelles à l'étranger

% oui Expérience professionnelle à l'étranger	Sexe		Mode accès				Corps/grade origine						Age révolu au 31/12/2004					Ens
	H	F	C1	C2	DE	LA	Agr	Capes	Cape t	PLP	PE	CPE	<35	35-39	40-44	45-49	≥ 50	
Dans l'éducation et l'enseignement	15,4	13,8	26,2	14,3	7,7	14,5	25,4	18,4	10,5	10,1	15,1	10,1	5,6	11,4	17,4	16,4	18,9	14,7
Autres, précisez	5,8	6,4	6,2	5,8	10,8	3,6	7,0	4,6	4,7	7,3	3,4	7,9	2,8	4,0	5,6	5,8	10,9	6,0

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

Tableau 29 : Quelques caractéristiques sur le parcours professionnel antérieur : expérience de direction

Expérience de direction	% oui		Mode accès				Corps/grade origine						Age révolu au 31/12/2004					Ens
	H	F	C1	C2	DE	LA	Agr	Capes	Cape t	PLP	PE	CPE	<35	35-39	40-44	45-49	>= 50	
Dans des fonctions de direction d'établissement d'enseignement ou de formation (écoles incluses)	19,7	12,8	6,2	14,7	10,8	58,2	9,9	6,9	3,5	6,4	76,5	5,8	7,5	6,3	21,9	23,7	18,9	16,6
Comme faisant fonction de personnel de direction du second degré	31,9	35,4	15,4	33,9	24,6	60,0	15,5	31,0	29,1	44,0	22,7	51,8	35,5	31,3	26,4	29,0	46,9	33,5

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

Tableau 30 : Quelques caractéristiques sur le parcours antérieur : responsabilités d'animation/formation de groupes ou de commissions dans l'éducation nationale

Responsabilités/animations	% oui		Mode accès				Corps/grade origine						Age révolu au 31/12/2004					Ens
	H	F	C1	C2	DE	LA	Agr	Capes	Cape t	PLP	PE	CPE	<35	35-39	40-44	45-49	>= 50	
Responsabilités/animations	52,9	48,9	47,7	50,2	66,2	49,1	47,9	42,5	57,0	55,0	58,8	51,1	43,0	47,7	51,1	59,4	49,7	51,1
Formateur (trice)	39,8	33,2	35,4	36,9	52,3	20,0	36,6	28,7	41,9	38,5	38,7	43,2	29,9	35,2	34,8	46,4	33,7	36,9
Coordonnateur (trice) disciplinaire	23,3	21,3	36,9	21,4	24,6	14,5	38,0	28,7	37,2	36,7	2,5	5,0	21,5	23,9	19,7	25,1	21,1	22,4
Conseiller(ère) pédagogique	20,6	20,2	32,3	20,2	18,5	10,9	32,4	20,3	23,3	26,6	14,3	21,6	13,1	19,3	20,2	27,5	17,7	20,4
Coordonnateur (trice) ZEP/REP	2,8	1,9	-	2,9	-	1,8	-	1,9	3,5	-	8,4	1,4	2,8	2,8	2,2	2,9	1,1	2,4
Chargé(e) d'une mission d'inspection	3,9	2,4	9,2	2,3	6,2	3,6	8,5	1,5	3,5	7,3	2,5	0,7	1,9	2,3	1,1	5,3	4,6	3,2
Chargé(e) d'une mission spécifique, précisez	11,1	12,2	15,4	11,2	13,8	9,1	15,5	11,1	15,1	9,2	12,6	4,3	9,3	9,1	6,7	15,5	16,0	11,6
Autres, précisez	7,9	10,1	7,7	7,3	20,0	16,4	9,9	5,4	16,3	7,3	10,9	7,2	7,5	9,1	6,7	12,1	8,0	8,9

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005 - Base : 843 répondants

Tableau 31 : Faites-vous ou avez-vous fait partie...

% oui	Sexe		Mode accès				Corps/grade origine						Age révolu au 31/12/2004					Ens
	H	F	C1	C2	DE	LA	Agr	Cape s	Cape t	PLP	PE	CPE	<35	35-39	40-44	45-49	>= 50	
Association (s) ou club (s) sportif, culturel ou musical	77,7	67,6	70,8	74,2	64,6	74,5	73,2	73,9	67,4	78,0	76,5	75,5	68,2	73,3	74,7	70,5	77,7	73,2
Association (s) ayant des activités péri ou para-scolaires	42,2	39,4	32,3	40,4	49,2	47,3	33,8	36,4	40,7	37,6	58,8	41,7	29,0	30,1	41,0	53,1	44,6	40,9
Association (s) à but humanitaire, groupe religieux, groupement ou club politique	31,0	29,5	38,5	30,4	35,4	14,5	40,8	26,8	25,6	31,2	27,7	34,5	21,5	29,0	36,0	29,5	32,6	30,4
Groupement syndical ou professionnel	49,9	40,7	46,2	46,7	44,6	36,4	46,5	48,7	36,0	40,4	56,3	40,3	32,7	41,5	51,1	51,2	46,3	45,8

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

LE POSTE OCCUPE AVANT LA NOMINATION EN TANT QUE PERSONNEL DE DIRECTION

Les deux tiers sont issus de corps d'enseignant du second degré

Près de huit personnes sur dix (78 %) sont issus de corps d'enseignants dont 14 % originaires du premier degré (ce sont quasiment tous des PE).

Près d'un nouveau personnel sur cinq n'est pas originaire d'un corps d'enseignant : 17 % sont d'anciens CPE et 2 % des personnels des corps d'orientation. L'élargissement du recrutement aux fonctionnaires de catégorie A non enseignants est faible : 3 % dont 2 % dans les corps administratifs ou de recherche de l'éducation nationale.

Les deux tiers sont des enseignants issus du second degré. Les certifiés sont largement dominants (30 % de certifiés généraux CAPES-CAPEPS et 10 % de certifiés techniques CAPET) suivis par les PLP (13 %) et par les agrégés ou assimilés (8 %). Les PEGC (corps en extinction depuis 1986) et les adjoints ou chargés d'enseignement⁶ sont faiblement représentés.

Tableau 32 : Répartition des nouveaux personnels de direction selon leur corps d'origine et mode d'accès

Quel était votre dernier statut, avant votre nomination (corps précédent) ?

%	Sexe		Mode d'accès				ens
	H	F	C1	C2	DE	LA	
Agrégé, chaire supérieure	9,0	7,7	98,5		10,8		8,4
Certifié-Capes/Capeps	26,1	35,6		36,6	15,4	9,1	30,4
Certifié Capet	14,1	6,6		12,6	7,7	5,5	10,8
Adjoint d'enseignement ou chargé d'enseignement		0,3		0,2			0,1
PLP	12,8	13,0		13,8	15,4	14,5	12,9
PEGC	1,9	1,1		0,8	6,2	7,3	1,5
Professeur des écoles	16,5	9,6		12,9	1,5	49,1	13,4
Instituteur	0,9	0,5		0,5		5,5	0,7
CE/CPE	13,9	19,7		20,1	3,1	9,1	16,5
Directeur de CIO/conseiller d'orientation-psychologue	1,7	3,2		2,6	4,6		2,4
Corps d'inspection							
Autres corps de l'éducation nationale	2,1	1,9	1,5		24,6		2,0
Autres corps, hors EN	0,9	0,8			10,8		0,8
Total	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

⁶ (Anciens corps d'intégration des maîtres auxiliaires, les chargés d'enseignement sont d'anciens adjoints d'enseignement exerçant uniquement des fonctions d'enseignement)

La répartition par corps d'origine varie entre hommes et femmes :

- la part des femmes issues des corps de certifiés généraux et des corps d'éducation-orientation est plus élevée que celle des hommes ;
- à l'inverse, la proportion de femmes certifiées techniques ou PE est plus faible.

En termes de mode d'accès, on remarque :

- la part importante des agrégés en détachement (11 %) ainsi que des PLP (15 %) ;
- la moitié des admis sur liste d'aptitude sont des PE.

Modalités autres corps :

- éducation nationale (17) :
 - o Conseiller d'administration scolaire et universitaire (CASU) (7)
 - o Attachés : (8)
 - * attaché principal d'administration scolaire et universitaire (APASU) (6)
 - * attaché d'administration scolaire et universitaire (AASU) (1)
 - * attachés (1)
 - o Ingénieur et technicien de recherche (ITRF) (1)
 - o enseignant chercheur à l'université (1)
- hors éducation nationale (6) :
 - o Fonction publique territoriale (2)
 - o France Télécom (2)

Un quart des enseignants appartenant à des corps du second degré ont déclaré comme discipline de recrutement les disciplines littéraires (lettres, philosophie ou langues vivantes) ou artistiques. Viennent ensuite les sciences (21 %) et trois groupes de disciplines à hauteur de 15 % chacune : histoire-géographie (15 %), service et économie-gestion (15 %) et production (14 %).

En parcourant le tableau suivant, on peut faire quelques remarques :

- les enseignants des disciplines littéraires sont plus souvent des femmes ;
- les enseignants de production, d'histoire géographie et d'EPS sont plus souvent des hommes ;
- les enseignants des disciplines générales accèdent plus souvent par concours, particulièrement en histoire-géographie.

Tableau 33 : Disciplines de recrutement des enseignants issus des corps du second degré, selon le sexe, le corps d'origine et le mode d'accès

%	Sexe		Mode d'accès				Corps/grade origine				Ens.
	H	F	C1	C2	DE	LA	Agr	Capes	Capet	PLP	
Lettres et arts	14,1	35,7	25,0	24,2	19,4	15,0	26,8	35,5		15,6	23,6
Histoire-géographie	18,8	11,1	20,3	16,0	5,6	5,0	18,3	23,0		11,0	15,4
Scientifiques	20,1	23,0	21,9	22,0	13,9	20,0	22,5	30,2	4,4	13,8	21,4
Production	20,5	6,8	6,3	14,5	19,4	30,0	5,6	0,8	56,0	16,5	14,4
Service +éco gestion	14,4	16,2	12,5	16,2	13,9	5,0	11,3	1,6	38,5	29,4	15,2
EPS	7,0	3,8	10,9	4,1	13,9	5,0	11,3	8,5			5,6
NR - SO	5,0	3,4	3,1	2,9	13,9	20,0	4,2	0,4	1,1	13,8	4,3
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 533 répondants (corps précédent du second degré), documentation exclue

Un attrait différencié pour les enseignants du second degré selon leur corps, leur discipline et leur genre

1/ attrait plus élevé pour les PLP et plus faible pour les agrégés

La répartition par corps d'origine des nouveaux personnels de direction, issus des corps d'enseignants du second degré, fait apparaître une légère différence de structure avec celle calculée sur le vivier potentiel. Celui-ci a été approché par la sous-population des enseignants en activité dans le secteur public, ayant entre 29 et 55 ans au 1^{er} janvier 2004, rémunérés par le ministère de l'éducation nationale. L'écart maximal de 2 points s'observe pour les PEGC, AE et CE - corps en voie d'extinction - et pour les PLP.

Tableau 34 : Origine professionnelle des nouveaux personnels de direction 2004 issus des corps d'enseignants du second degré et comparaison avec le vivier potentiel

%	Enquête		vivier potentiel**
	Ensemble	Concours (C1+C2)	Enseig 2 nd degré public
Agrégé, chaire supérieure	14	14	13
Certifiés (CAPES, CAPEPS, CAPET)	64	67	65
PLP	20	18	18
PEGC-AE-CE	2	1	4
Ensemble	100	100	100

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 544 enseignants relevant des corps d'enseignants du second degré

Le vivier potentiel est approché par la sous-population des personnels enseignants en activité dans le secteur public, ayant entre 29 et 55 ans au 01/01/2004, rémunérés par le ministère de l'éducation nationale.

Source : Ministère éducation nationale, Base Centrale de Pilotage, univers personnel en activité dans le public rémunéré, 2003-2004

Lecture : A la rentrée scolaire 2003, 13 % des enseignants en activité dans le public et rémunérés par le MEN sont des agrégés. La proportion d'agrégés parmi les nouveaux personnels de direction nommés au 1^{er} septembre 2004 est de 14 %, proportion identique à celle des nouveaux personnels recrutés par concours.

2/ forte attractivité en histoire géographie et en discipline de service

Tableau 35 : Comparaison de la structure par discipline des anciens enseignants du second degré avec celle des enseignants devant élèves dans le second degré public (en %)

Disciplines de recrutement (doc exclue)	Enquête	Pop. réf. ens. **	Ecart
Littéraires (lettres, philo. et langues vivantes)	24	33	-9
Histoire-géographie	15	8	7
Sciences économiques et sociales (*)		1	
Scientifiques	21	24	-3
Artistiques	1	4	-3
EPS	6	8	-2
Production	14	14	0
Service	15	8	7
Dont sciences éco ou de gestion	4	7	
NR	4	-	
Total	100	100	

Base : 533 enseignants relevant des corps d'enseignants du second degré, documentation exclue, soit la quasi-totalité des nouveaux personnels issus des corps du second degré

* La nomenclature utilisée dans le questionnaire MEN-DEPP 'sciences économiques ou de gestion' pour les disciplines de recrutement ne permet pas de distinguer les sciences économiques et sociales (1 % des enseignants) de la discipline économie et gestion.

** La population de référence est approchée par celle des enseignants du second degré public devant élèves par groupe de disciplines (Repères et Références statistiques - MEN 2003-2004)

3/ moindre féminisation que dans les corps d'origine

Dans l'ensemble, le taux de féminisation observé parmi les nouveaux personnels de direction, issus des corps d'enseignants du second degré, est plus faible que celui observé parmi les enseignants. Il en est de même, pour le vivier potentiel, approché en retenant les personnes ayant entre 29 et 55 ans révolus au 1^{er} janvier 2004, exerçant dans le secteur public et rémunérés par le ministère de l'éducation nationale.

Tableau 36 : Taux de féminisation par corps d'origine des nouveaux personnels de direction 2004 issus des corps d'enseignants du second degré – comparaison avec le vivier potentiel

Corps d'origine	% Femmes	
	Enquête Enseignants 2 nd degré	Vivier potentiel * Enseignants 2 nd degré public
Agrégé, chaire supérieure	41	48
Certifiés (CAPES, CAPEPS, CAPET)	46	60
PLP	45	48,5
Ensemble	45	56

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 544 répondants (corps précédent d'enseignants du second degré)

* Le vivier potentiel est approché par la sous-population des personnels enseignants en activité dans le secteur public, ayant entre 29 et 55 ans au 01/01/2004, rémunérés par le ministère de l'éducation nationale

Source : Ministère éducation nationale, Base Centrale de Pilotage, univers personnel en activité dans le public rémunéré, 2003-2004.

3/ taux de féminisation différencié selon les différentes disciplines

L'écart entre les taux de féminisation varie selon les disciplines d'enseignement⁷. Il dépasse les 20 points en histoire et géographie et en service et gestion, disciplines qui sont particulièrement attractives. En revanche, il est faible en sciences et en production.

Tableau 37 : Taux de féminisation par discipline d'enseignement des enseignants issus des corps du second degré, comparaison avec les enseignants devant élèves

Disciplines d'enseignement	% Femmes		
	Enquête		Référence
	Ensemble	Dont concours C1+C2	Enseignants devant élèves (*)
Littéraires (lettres, philo. et langues vivantes) et arts	66,7	68,1	77,1
Histoire-géographie	31,7	30,4	52,8
Scientifiques	47,4	46,7	48,7
Production	20,8	23,4	23,1
Service + éco-gestion	46,9	44,0	69,1
EPS	30,0	33,0	46,0
Ensemble	44,6	45,9	56,7

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 533 répondants (corps précédent enseignants du second degré), documentation exclue

* La population de référence est celles des personnels enseignants du second degré public devant élèves par groupe de disciplines (Repères et références statistiques – MEN 2003-2004)

⁷ Les personnes recrutées dans la discipline 'documentation' ne sont pas comptabilisées comme enseignants de discipline devant élèves..

La moitié a accédé au corps précédent par concours externe

Neuf personnes sur dix déclarent avoir intégré le corps précédent par concours dont la moitié par concours externe. Un sur dix est intégré sur liste d'aptitude ou suite à un examen professionnel ou d'intégration pour être titularisé.

En parcourant le tableau suivant, on remarque :

- les femmes sont plus nombreuses à avoir été recrutées sur concours externe que les hommes ;
- les lauréats des concours C1 et C2 sont nettement plus nombreux que les détachés et les admis sur liste d'aptitude à avoir intégré leur corps précédent par concours ;
- parmi les lauréats des concours, la part relative du concours externe est plus forte en C2 qu'en C1 ;
- les nommés sur liste d'aptitude ont plus souvent accédé à leur corps précédent par liste d'aptitude. Cela peut s'expliquer en partie par la forte proportion de PE qui sont majoritairement d'anciens instituteurs ayant pu être intégrés dans le corps des PE sans passer de concours.

Tableau 38 : Mode d'accès au corps précédent selon le sexe, le corps d'origine et le mode de recrutement comme personnel de direction

Mode recrutement	Sexe		Mode d'accès				Corps/grade d'origine						Ens.
	H	F	C1	C2	DE	LA	Agr	Capes	Capet	PLP	PE	CPE	
Concours externe	44,8	53,2	44,6	54,4	26,2	9,1	43,7	59,4	50,5	43,1	30,3	54,0	48,5
Concours interne	40,0	31,1	50,8	36,2	33,8	20,0	52,1	26,6	40,7	40,4	41,2	36,0	36,1
3 ^{ème} concours	1,3	0,5		1,1		1,8		0,4		1,8		3,6	0,9
Liste d'aptitude	7,9	10,1	3,1	4,4	15,4	61,8	4,2	8,6	2,2	9,2	23,5	4,3	8,9
Examen prof. ou intégration/titularisation	2,6	1,9		1,7	10,8	1,8		2,7	3,3	0,9	1,7	0,7	2,3
Autres, précisez	1,1	2,7		0,9	12,3	1,8		1,6	3,3		1,7	0,7	1,8
NR	2,4	0,5	1,5	1,4	1,5	3,6		0,8		4,6	4,6	0,7	1,5
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

L'analyse de ces réponses en fonction de l'âge fait apparaître des différences :

- les personnes ayant moins de 35 ans ont intégré leur corps précédent par concours : essentiellement externe (87 %) ;
- la part d'intégration par concours externe décroît selon les tranches d'âge au bénéfice du concours interne, pour les tranches d'âge inférieures à 50 ans ;
- la part d'intégration sur liste d'aptitude dépasse les 10 % à partir de 45 ans (45-49 ans : 12 % et 50 ans ou plus : 24 %).

Ces quelques éléments permettent d'entrevoir des carrières différenciées.

La moitié d'entre eux avaient un poste d'enseignant avant d'être nommé

La répartition des nouveaux personnels de direction, selon le type du poste précédent, confirme la diversité des parcours de ces personnels (cf. tableau suivant). Nombreuses étaient les personnes qui n'occupaient plus de poste correspondant à leur corps d'origine, en particulier parmi les PE.

Un quart occupaient un poste de « faisant fonction » de personnel de direction du second degré.

Tableau 39 : Parmi la liste suivante, quelle est la dernière fonction occupée avant votre nomination comme personnel de direction ?

Fonction occupée avant nomination	Mode d'accès				Corps/grade d'origine						Ens.
	C1	C2	DE	LA	Agr	Capes	Capet	PLP	PE	CPE	
Enseignant(e) (hors direction 1 ^{er} degré)	78,5	43,2	24,6		76,1	69,1	57,1	50,5	8,4		41,6
Conseiller principal éducation (CE/CPE)		14,3	3,1			0,4	1,1			67,6	11,4
Directeur(trice) d'école 1 ^{er} degré		4,9		18,2					35,3		5,0
Chef de travaux	4,6	1,4	4,6		4,2		2,2	9,2			1,8
Documentaliste		0,8				2,0					0,6
<i>Personnel direction second degré faisant fonction</i>	12,3	23,6	16,9	58,2	14,1	21,9	30,8	33,9	14,3	31,7	24,6
Conseiller(ère) en formation continue	1,5	1,5	3,1		1,4	1,2	3,3	2,8	2,5		1,5
Directeur(trice) (adjoint(e)) SEGPA/EREA/ERPD		2,1		21,8				0,9	20,2		3,0
Directeur(trice) de CIO/Co-psy		2,0	3,1								1,8
Corps d'inspection		0,5	3,1			0,4		0,9	1,7		0,6
Autres situations	3,0	5,5	41,4	1,8	2,8	3,9	4,3	1,8	18,4	0,7	6,3
NR		0,6				1,2					0,5
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
dont en position de direction	16,9	32,5	24,6	98,2	18,3	21,9	33,0	44,0	70,6	30,9	35,0

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

En regroupant les personnels ayant une fonction de direction au sens large (chef de travaux, personnel de direction, faisant fonction, direction d'enseignement spécialisé ou du premier degré et corps d'inspection), on constate qu'un tiers des personnes avaient une fonction de direction. Cette situation qui concerne la quasi totalité des admis sur liste d'aptitude est moins fréquente en C1 qu'en C2 (différence qui s'explique en partie par la part importante des faisant fonction parmi les certifiés techniques, PLP et les CPE).

Parmi les détachés, quatre sur dix occupaient des fonctions différentes : environ un sur dix n'était pas en poste à l'éducation nationale et de l'ordre de trois sur dix étaient dans d'autres structures de l'éducation nationale que celles correspondant à leur corps d'origine.

En termes de corps d'origine, moins de la moitié des PE étaient en poste dans le 1^{er} degré. Un sur cinq était en enseignement spécialisé et près de un sur cinq dans d'autres situations. Sept sur dix étaient en position de direction.

Parmi les corps d'enseignants du second degré, la proportion d'anciens enseignants est beaucoup plus forte parmi les agrégés et les certifiés généraux que parmi les certifiés techniques et les PLP. Ce constat est encore vrai si on inclut la fonction de chef de travaux.

En termes de tranches d'âge, on peut noter :

- la proportion de personnels faisant fonction de personnel de direction du second degré est maximale dans les tranches d'âge extrêmes : 26 % parmi les moins de 35 ans et 38 % parmi les 50 ans ou plus. Elle oscille autour de 20 % dans les tranches d'âge intermédiaires ;
- deux groupes : avant 40 ans : faible présence des situations autres ; au delà, elles représentent environ 10 %.

Les autres modalités, évoquées pour la dernière fonction occupée avant la nomination, sont :

- pour les corps d'inspection :

- o détaché auprès d'un inspecteur de l'éducation nationale (IEN) 1^{er} degré
- o faisant fonction d'IEN (3)
- o IEN-IO (1)

- pour les autres situations : les réponses collectées dans cette rubrique sont de nature diverse : lieux d'exercice, fonction ou ministère d'affectation :

➤ A/ autres dans l'éducation nationale :

lieux :

- o administration centrale
- o université, IUFM
- o greta
- o services académiques ou départementaux (et circonscriptions) : administratifs ou pédagogiques
- o établissement d'enseignement hors éducation nationale
- o établissement de (ou rattaché à) l'éducation nationale : centre international d'études pédagogiques (CIEP), centre national d'enseignement à distance (CNED), centre départemental de documentation pédagogique (CDDP), centre régional de documentation pédagogique (CRDP), mission générale d'insertion (MGI)

fonctions :

- o coordonnateur ZEP, REP
- o chargé de mission
- o chargé de formation continue
- o conseiller pédagogique
- o gestionnaire, agent comptable
- o chef de bureau, de service, de division
- o direction de site, responsable pédagogique/enseignement

➤ B/ fonction publique, hors éducation nationale :

- o défense
- o affaires étrangères (AEFE-MAE)
- o fonction publique territoriale

➤ C/ autres situations :

- o France Telecom
- o centre de formation d'apprentis (CFA)
- o étranger
- o privé

La grande majorité exerçaient en établissement scolaire

L'année scolaire précédant la nomination, la grande majorité exerçaient dans un établissement scolaire du premier ou second degré. Un sur dix n'était pas en poste dans un établissement scolaire classique, proportion beaucoup plus élevée pour les détachés.

Sept lauréats sur dix du concours C1 étaient en poste en LEGT contre un sur quatre parmi les lauréats du C2. Parmi les nommés sur liste d'aptitude, quatre sur dix étaient en collège et un sur cinq en enseignement spécialisé.

Tableau 40 : Quel était le type de votre établissement précédent ?

%	Mode d'accès				Corps/grade d'origine						Ens,
	C1	C2	DE	LA	Agr	Capes	Capet	PLP	PE	CPE	
Collège	20,0	44,1	30,8	41,8	21,1	66,0	47,3	16,5	17,6	44,6	41,0
Lycée d'enseignement gén & techno.	70,8	25,2	18,5	12,7	69,0	26,2	41,8	12,8	1,7	38,8	27,4
Lycée professionnel		13,5	10,8	7,3		3,1	2,2	63,3		15,1	11,9
SEGPA/EREA/ERPD		2,7		20,0			1,1	2,8	20,2	0,7	3,4
Premier degré (élém. ou matern.)		6,1		16,4					41,2		5,8
Autres	9,2	8,4	38,4	1,8	9,9	4,7	7,6	4,6	19,3	0,7	10,4
NR			1,5								0,1
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

Les femmes étaient plus nombreuses à exercer en collège que les hommes (46 % contre 37 %) ; à l'inverse les hommes étaient plus nombreux dans le premier degré ou en enseignement spécialisé (12 % contre 6 %).

En termes d'âge, les situations hors établissement scolaire augmentent avec l'âge, elles dépassent 10 % à partir de la tranche 40-45 ans et le maximum se situe parmi les 45-49 ans.

Les autres modalités évoquées sont :

- dans d'autres établissements ou structures de l'éducation nationale :
 - centre d'information et d'orientation (CIO)
 - groupements d'établissements (GRETA)
 - établissement d'enseignement supérieur : université, institut national polytechnique
 - établissement de formation professionnelle : institut de formation des maîtres (IUFM, école normale)
 - administration centrale, rectorat, inspection départementale, circonscription
 - établissement public sous tutelle ou rattachés au MEN : centre international d'études pédagogiques (CIEP), centre national d'enseignement à distance (CNED), centre régional de documentation pédagogique (CRDP)
- dans d'autres établissements, sous tutelle ou rattachés à d'autres ministères :
 - établissements d'enseignement :
 - défense : lycée militaire, centre d'instruction naval
 - ministère des affaires étrangères (lycées français à l'étranger) (MAE)
 - agence pour l'enseignement à l'étranger (établissement d'enseignement sous tutelle du ministère des affaires étrangères (AEFE))
 - autres situations : lieux d'enseignement/éducation : hôpital, maison d'arrêt, établissement d'enseignement privé sous contrat, centre de formation pour apprentis (CFA)

- association : mission laïque française (gestion d'établissements scolaires français à l'étranger)
- autres situations :
 - congés pour préparer un concours de la fonction publique
 - activité salariée dans le secteur privé

En examinant les réponses apportées à la fonction précédente et au lieu d'exercice (voir annexe C), on peut faire les remarques suivantes dans les situations autres :

- de nombreux PE exerçaient des responsabilités de coordination ZEP/REP au sein de leur établissement scolaire, ou étaient conseiller pédagogique et travaillaient dans une circonscription du premier degré ;
- la majorité des conseillers en formation continue travaillaient en GRETA ;
- la quasi totalité des personnels d'orientation travaillaient dans un Centre d'information et d'orientation (CIO) ;
- quelques personnes travaillaient en formation continue des enseignants (IUFM) comme responsable administratif, pédagogique ou formateur ;
- quelques personnes travaillaient à l'université (enseignant chercheur, enseignant et administratif) ;
- les personnes issues des corps administratifs de l'éducation nationale exerçaient majoritairement dans des structures administratives (inspection académique, rectorat et administration centrale).

3. L'ACCES AU METIER ET LA PRISE DE FONCTION

L'accès au métier de personnel de direction : une décision récente ou prise en milieu de carrière

Devenir personnel de direction correspond rarement à un projet de carrière initial.

Interrogés sur le moment où ils ont décidé de devenir personnel de direction, la majorité répond 'en milieu de carrière' (31 %) ou 'récemment' (29 %), beaucoup moins 'suite à une première expérience de faisant fonction' (13 %) ou 'suite à une autre expérience professionnelle' (12 %), 15 % ont répondu 'en début de carrière', mais rarement 'au cours des études secondaires ou supérieures' (2 %).

Tableau 41 : Si l'on devait préciser le moment où vous avez décidé de devenir personnel de direction, serait-ce plutôt ?

%	Mode d'accès				Corps d'origine						Ens
	C1	C2	DE	LA	agr	Ca-pes	Ca-pet	PLP	PE	CPE	
Au cours de vos études secondaires ou supérieures	0,0	2,6	0,0	0,0	0,0	2,0	4,0	2,2	2,4	2,3	1,9
En début de carrière	9,2	16,7	6,2	5,5	8,5	18,7	22,4	11,2	4,3	26,3	14,6
En milieu de carrière	30,8	31,5	18,5	36,4	28,3	32,0	35,8	40,2	23,1	28,1	30,7
Récemment	47,7	26,0	41,5	23,6	49,2	31,0	20,1	19,1	35,8	16,2	28,7
A la suite d'une 1 ^{ère} exper. de « faisant fonction »	1,5	13,1	13,8	18,2	1,4	10,5	7,3	9,7	10,6	24,3	12,6
A la suite d'une autre expérience professionnelle	9,2	10,2	18,5	16,4	11,2	5,5	10,4	16,7	23,9	2,7	11,2
NR	1,5	0,2	0,0	0,0	1,4	0,3	0,0	0,9	0,0	0,0	0,4
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

Ces réponses varient surtout selon les passés professionnels mais pas selon le sexe. La décision récente concerne près d'un agrégé sur deux. Pour les CPE, elle est relativement plus fréquente 'en début de carrière' (26 %) ou encore 'à la suite d'une première expérience de faisant fonction' (24 %), Dans le cas des PE, cette décision est le plus souvent récente (36 %) ou fait suite à une autre expérience professionnelle (24 %).

Des différences apparaissent également selon le mode d'accès. Pour les lauréats du C1 et les détachés, la décision est majoritairement récente (respectivement 48 % et 42 %), Pour les lauréats du C2 et les listes d'aptitude, il s'agit d'avantage d'une décision prise 'en milieu de carrière' (respectivement 32 % et 36 %).

A noter que parmi les personnes ayant déclaré avoir une expérience de « faisant fonction » de personnel de direction du second degré (un tiers des nouveaux personnels de direction), 37 % ont retenu la modalité 'suite à une première expérience de faisant fonction'. Elles ont moins retenu les modalités 'en début de carrière' ou 'en milieu de carrière'. Pour un certain nombre d'entre elles, il peut s'agir d'une fin de carrière (29 % ont 50 ans ou plus).

De même, les personnes ayant déclaré avoir une expérience de direction d'établissement d'enseignement ou de formation (écoles incluses) (17 %) sont plus nombreuses à avoir retenu la modalité 'à la suite d'une autre expérience professionnelle' (39 %). Elles ont moins retenu les modalités 'en début de carrière' ou 'en milieu de carrière'.

Tableau 42 : Si l'on devait préciser le moment où vous avez décidé de devenir personnel de direction, serait-ce plutôt ?

	Expérience de direction			Ens
	Étab enseig. ou formation (écoles incluses)	Faisant fonction pers. Dir 2 nd °	Faisant fonction pers. Dir 2 nd ° avant nomination	
Au cours de vos études second. ou sup.	2,1	2,8	2,9	1,9
En début de carrière	7,9	17,0	18,0	14,6
En milieu de carrière	23,6	22,7	23,9	30,7
Récemment	26,4	12,0	13,2	28,7
A la suite d'une 1 ^{ère} exper. de faisant fonction	12,9	36,9	32,7	12,6
A la suite d'une autre exper. profession.	26,4	8,2	8,9	11,2
NR	0,7	0,4	0,5	0,4
	100 (140)	100 (282)	100 (205)	100 (843)

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

Trois sur dix avaient tenté d'autres poursuites de carrière

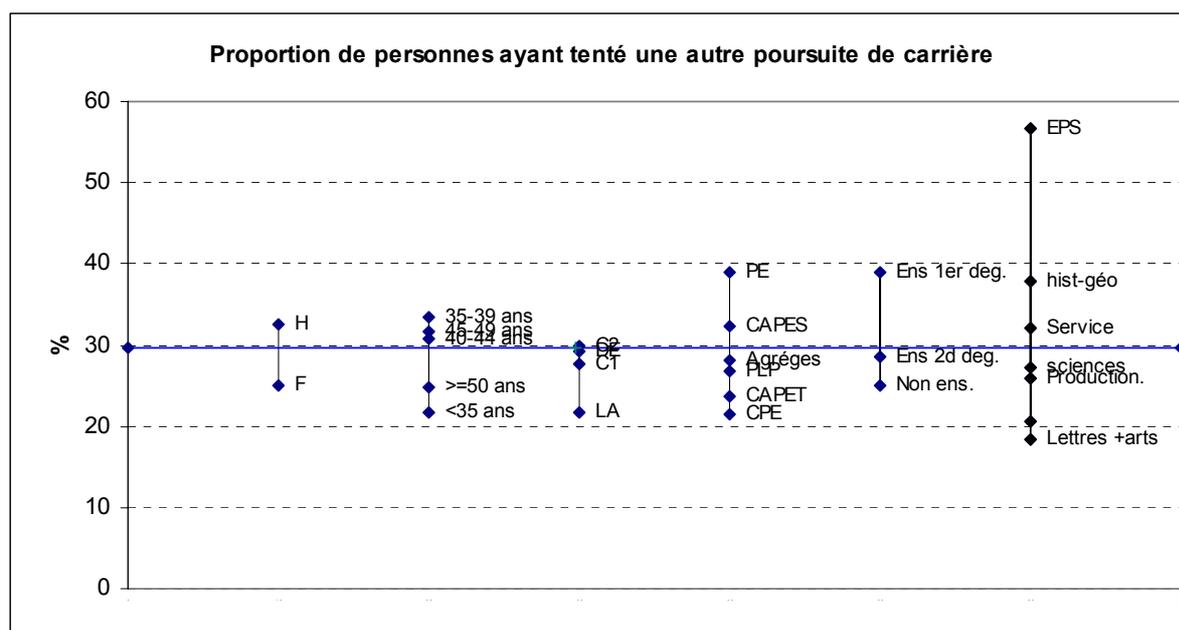
Si trois quarts des personnes déclarent avoir envisagé d'autres poursuites de carrière, seules trois sur dix disent l'avoir tentée. Les poursuites de carrière les plus fréquemment tentées sont de passer d'autres concours d'enseignement (14 %) ou de rejoindre un corps d'inspection (7 %). Rejoindre le secteur privé ou le secteur associatif est très minoritaire (respectivement 4 % et 2 %).

Tableau 43 : Aviez-vous envisagé d'autres poursuites de carrière ?

	%	Tenté	Envisagé mais non tenté	Pas envisagé	NR	Ens
Passer d'autres concours d'enseignement		14,6	20,0	53,7	11,6	100
Passer d'autres concours administratifs (ENA, etc.)		4,2	16,5	65,6	13,8	100
Rejoindre un corps d'inspection		6,6	29,2	54,3	9,8	100
Rejoindre le secteur privé		3,4	17,1	65,1	14,4	100
Rejoindre le secteur associatif		1,7	7,7	73,7	17,0	100
Autres poursuites, précisez		4,3	4,0	72,7	19,0	100
Au moins une poursuite		29,7				

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005
Base : 843 répondants

Envisager et tenter une autre poursuite de carrière est plus fréquent pour les hommes que pour les femmes (32 % contre 25 %). Il est de 18 % pour les personnes ayant moins de 10 ans d'ancienneté dans la fonction publique et relativement stable au delà (de l'ordre de 30 % dans chacune des tranches quinquennales entre 10 et 25 ans ou plus). Ce taux varie également selon l'origine professionnelle, le mode d'accès ou la discipline de recrutement. Ainsi en termes de corps d'origine, les anciens PE sont les plus nombreux (39 %) et les CPE les moins nombreux (21 %). Les nommés par liste d'aptitude sont moins nombreux (22 %) que les détachés ou les admis par concours. En termes de discipline, l'écart est très élevé, 57 % de tentatives d'autres carrières pour l'éducation physique et sportive (EPS), suivi par l'histoire-géographie (38 %) et les disciplines techniques de service (32 %) contre 18 % en lettres et arts.



14 % déclarent avoir tenté d'autres concours d'enseignement. C'est plus fréquent parmi les certifiés (27 %), - probablement en se présentant à l'agrégation -, les personnes de 35-39 ans (23%) ou ayant une ancienneté de titulaire de 10-14 ans (24 %), parmi les enseignants du second degré (19 %), les professeurs d'histoire-géographie et gestion (28 %) et d'EPS (33 %).

Un petit groupe de 7 % déclare avoir tenté de rejoindre un corps d'inspection. Cette perspective a été davantage évoquée par les anciens PE (17 %), les personnes ayant eu une expérience de conseiller pédagogique (11 %) ou de formateur (10 %), les agrégés (14 %), les hommes (9 %).

Les autres poursuites envisagées et tentées (4 %) recouvrent pour partie des modalités proposées dans le questionnaire, mais le plus souvent sans passer de concours :

- « *terminer mon DEA* » ; « *recherche, recherche en Histoire* » ; « *Maître de conférences* »
- « *Haut niveau olympique* »
- « *aller vers les fonctions de RH, ou d'animation dans un autre ministère* » ; « *Fonction publique Territoriale, Urbanisme, Politique de la ville, Architecture* » ;
- « *CFC (conseiller en formation continue)* »
- « *Je suis élu local* »

En excluant les concours d'enseignement dans les poursuites de carrière tentées et envisagées (17 % en moyenne), on a des résultats légèrement différents :

1/ un quart des agrégés et un tiers des PE disent avoir tenté une autre carrière ;

2/ les CPE et les PLP se retrouvent à un niveau proche de la moyenne ;

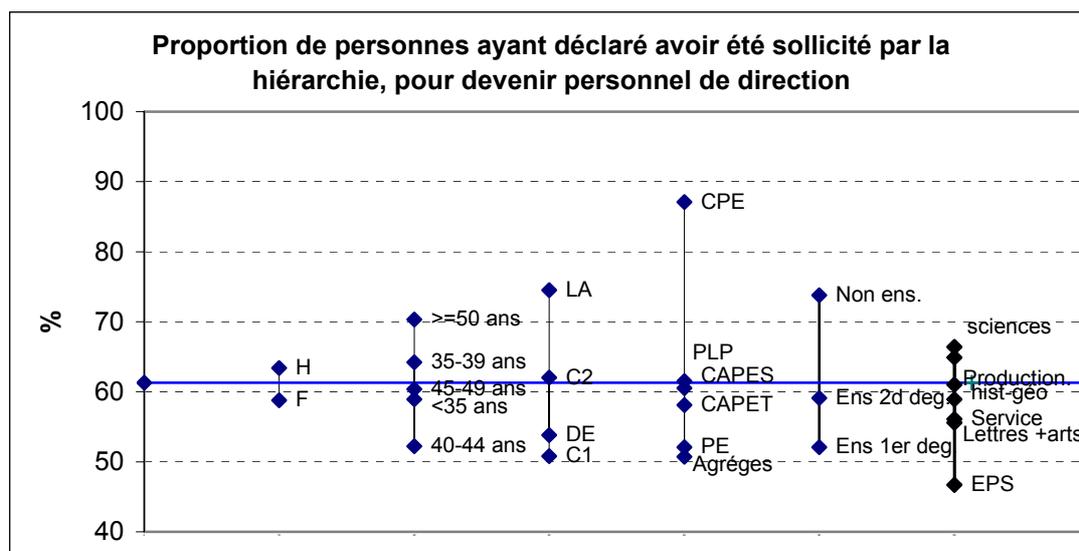
3/ les certifiés sont à un niveau inférieur à 10 %.

En raisonnant « toutes choses égales par ailleurs », la probabilité d'avoir tenté d'autres poursuites de carrière est plus faible pour les femmes, les personnes ayant moins de 10 ans d'ancienneté dans la fonction publique et pour les CPE.

De ces premiers résultats, devenir personnel de direction semble être une perspective de poursuite de carrière beaucoup plus fréquemment envisagée par les CPE que par ceux appartenant aux autres corps du vivier de recrutement – qui ont des corps d'inspection.

Six sur dix déclarent avoir été sollicités par la hiérarchie pour devenir personnel de direction

61% de la promotion disent avoir été sollicités pour devenir personnel de direction par la hiérarchie (chef d'établissement précédent, corps d'inspection). L'écart entre hommes et femmes est très faible (63 % pour les hommes contre 59 % pour les femmes). Mais ce taux varie de 18 points selon les tranches d'âge. Il est minimal parmi les personnes ayant entre 40 et 44 ans (52 %) et maximal parmi celles ayant 50 ans ou plus (70 %). Il se situe dans la moyenne parmi les moins de 35 ans (59 %). Ce taux varie également selon le mode d'accès et le corps d'origine. Ainsi les admis par liste d'aptitude en font davantage part que les reçus au C1 (75 % contre 51 %). Un quart des détachés 'extérieurs' à l'éducation nationale en font également part, situation plus fréquente lorsqu'ils ont dans leur entourage des personnes qui exercent ou ont exercé des fonctions de direction, d'inspection ou de responsabilités dans l'éducation nationale ou le système éducatif. En termes de grade précédent, les CPE le mentionnent plus que les agrégés (87 % contre 51 %, soit un écart de 26 points). Si les PE l'évoquent autant que les agrégés (52 %), ceux qui ont exercé en enseignement spécialisé sont plus nombreux à y faire référence que ceux qui n'ont été qu'en établissement du 1^{er} degré (59 % contre 36 %).



Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005
 Base : 843 répondants

Interrogés sur les catégories de personnes qui avaient eu un rôle dans leur décision de devenir personnel de direction, ce sont les chefs d'établissement qui arrivent nettement en tête, suivis par la famille et les amis. Les anciens collègues sont également cités, avec une proportion plus élevée que celle des corps d'inspection.

Tableau 44 : parmi cette liste de personnes, indiquez pour chacune le rôle qu'elle a pu avoir dans votre décision de devenir personnel de direction

en %	Rôle ...						
	très important	assez important	important	pas très important	Au-un	NR	
Un chef d'établissement qui vous a marqué(e)	50,9	22,3	73,2	5,5	15,2	6,2	100
Votre ou vos chefs d'établissement précédents	40,1	28,4	68,5	9,6	16,0	5,9	100
Des parents, des amis, des membres de votre famille	24,8	24,0	48,4	14,7	29,7	6,9	100
D'anciens collègues	12,5	25,5	38,0	20,3	33,2	8,5	100
Un ou plusieurs inspecteurs (IA, IPR, etc.)	14,0	19,8	33,8	11,6	46,6	7,9	100
Autres, précisez	3,1	0,9	4,8	0,4	62,4	33,2	100

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005
 Base : 843 répondants

L'empreinte donnée par les chefs d'établissement a visiblement laissé un impact sur leur décision de s'engager dans ce métier. Si la moitié des nouveaux personnels de direction considèrent « la marque laissée par un chef d'établissement » comme « très importante », cette proportion culmine à 68 % pour les CPE. Il semble bien que les chefs d'établissement se soient engagés pour développer le vivier et susciter des candidatures. Ce type d'engagement semble avoir porté ses fruits puisque ces sollicitations sont très importantes ou plutôt importantes aux yeux de sept nouveaux personnels sur

dix (69 %). Elles sont davantage mentionnées par les CPE (85 %) et beaucoup moins par les agrégés (58 %), mais ces derniers l'évoquent toutefois plus que les PE (34 %). Ces différences peuvent s'expliquer pour partie par des contextes d'exercice différents. On note que l'impact des chefs d'établissement dans la décision de s'engager dans ce métier est davantage évoqué par les moins de 40 ans.

Si un tiers des personnes cite le rôle important (très ou plutôt) des corps d'inspection dans leur décision, cette proportion atteint la moitié parmi les PE (55 %) mais seulement un quart des agrégés (27 %) ; elle est de 40 % parmi les CPE. En termes d'âge, les moins de 35 ans les citent peu (20 %).

Ces différences renvoient probablement à des contextes d'exercice différents. Les CPE sont proches de l'équipe de direction et, à ce titre, peuvent avoir des liens beaucoup plus importants avec les chefs d'établissement que les enseignants. A contrario, les enseignants recrutés sont très souvent impliqués dans des actions de formation-animation au sein de l'éducation nationale (61 % en moyenne parmi les enseignants du second degré) et peuvent davantage avoir eu des contacts avec les corps d'inspection, en dehors des visites d'inspection. Dans cette enquête, 44 % des personnes ayant déclaré avoir participé à ce type d'actions disent avoir été sollicitées par les corps d'inspection contre 21 % dans le cas contraire, soit le double.

Si on considère globalement l'impact des chefs d'établissement en regroupant les réponses '*très important*' ou '*plutôt important*' relatives aux deux items chefs d'établissement, on obtient 84 % de la promotion qui les a cités.

En ajoutant les corps d'inspection, à ces deux items chefs d'établissement, on constate que 87 % des personnels leur accordent un rôle important. La quasi-totalité des personnels a été marquée par l'encadrement, dans son choix professionnel actuel. Elle concerne plus d'une personne sur deux, parmi celles issus de corps administratifs.

Les réponses, apportées dans l'item 'autres' font intervenir d'autres catégories de personnes :

- « *Chargés de mission DESCO (direction de l'enseignement scolaire)* »
- « *le DAFCO dont j'ai été adjointe pendant plusieurs années* »
- « *les élèves* »
- « *Personnalité publique rencontrée dans ma pratique associative politique* »
- « *recherche de réorientation, conseil par RH de France Télécom et attrait du domaine de l'Enseignement* »
- « *Expérience en Association de parents d'élèves (élue - implication au niveau de l'établissement de mon enfant)* ».

Les motivations : élargir son champ d'action pour faire réussir les élèves

Invités à classer les trois principales motivations qui les ont amenés à postuler, trois propositions émergent. Par ordre décroissant :

- « Travailler dans un contexte plus large à la réussite des élèves » (24 % en 1^{ère} citation et 50 % en cumulé de citations) ;
- « Elargir son champ d'action et valoriser ses compétences » (20 % en premier et 45 % en cumulé) ;
- « Prendre des responsabilités en dirigeant un établissement » (19 % en premier et 39 % en cumulé).

Deux autres motivations recueillent également un quart des citations, mais moins souvent comme premier critère :

- « Contribuer à l'amélioration de l'organisation et du fonctionnement de l'établissement scolaire (6 % en premier et 25 % en cumulé) ;
- « Travailler avec des adultes de compétences et de statuts divers » (7 % en premier et 25 % en cumulé).

D'autres motivations, comme « échapper à une certaine routine ou lassitude de la fonction précédente », « bénéficier d'un logement de fonction » ou encore « obtenir une meilleure rémunération à long terme » sont peu ou pas évoquées comme premier critère de choix.

Tableau 45 : Parmi cette liste de motivations, quelles sont les trois principales motivations qui vous ont amené à postuler ?

En %	1 ^{er}	2 nd	3 ^{ème}	Cumul
Travailler dans un contexte plus large à la réussite des élèves	23,7	16,7	9,3	49,7
Elargir votre champ d'action et valoriser vos compétences	19,6	15,4	9,8	44,8
Prendre des responsabilités en dirigeant un établissement	18,5	10,1	10,4	39,0
Contribuer à l'amélioration de l'organisation et du fonctionnement de l'établissement scolaire	5,9	12,6	6,9	25,4
Travailler en équipe avec des adultes de compétences et de statuts variés	6,8	9,0	9,4	25,1
Mettre en œuvre une politique d'établissement	3,7	6,9	7,8	18,4
Faire évoluer l'institution scolaire pour mettre en œuvre les valeurs qui sont les vôtres	5,3	6,3	5,2	16,8
Elaborer et concrétiser des projets pédagogiques	3,2	7,2	5,6	16,0
Elargir vos perspectives de carrière	3,3	2,3	9,4	14,9
Echapper à une certaine routine ou lassitude dans la fonction précédente	2,5	2,3	7,9	12,7
Avoir un impact sur la société de demain à travers l'éducation des jeunes	3,1	4,3	3,2	10,6
Obtenir une rémunération plus élevée à plus ou moins long terme	0,7	1,9	6,8	9,4
Changer de métier	2,3	1,8	3,3	7,4
Développer des contacts avec des partenaires institutionnels ou extérieurs	0,6	2,6	3,0	6,2
Avoir un logement de fonction	-	-	0,8	0,8
Autres, précisez	0,1	-	0,4	0,5

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

Ont été cités dans la rubrique 'autre motivation' :

- « Avoir des activités quotidiennes diverses et variées faisant appel à une certaine polyvalence du métier » (homme certifié CAPET 45-49 ans – concours C2)
- « Je me suis présenté à ce concours pour préparer le CRIEN 1^{er} degré sans imaginer une réussite au CRPDEN et un échec au CRIEN » (Homme PE 50 ans ou plus concours C2) ;
- « détachement AEF » (homme origine divers détaché – 3^{ème} motivation)
- « Faire respecter les valeurs de la République » (homme CPE 40 ans liste d'aptitude, 1^{ère} motivation)

Tableau 46 : Les motivations dans le choix de devenir personnel de direction selon le sexe, le mode d'accès, le corps d'origine et l'âge

Cité parmi les 3 motivations possibles	Sexe		Mode d'accès				Age					Corps/grade					Ens
	H	F	C1	C2	DE	LA	<35	35-39	40-44	45-49	>= 50	Capès	Capet	PLP	PE	CPE	
Travailler dans un contexte plus large à la réussite des élèves	49,3	50,3	50,8	49,4	56,9	43,6	47,7	54,0	52,8	49,8	43,4	51,7	48,8	55,0	42,0	48,9	49,7
Élargir votre champ d'action et valoriser vos compétences	43,5	46,5	44,6	46,4	36,9	36,4	40,2	44,9	43,8	50,2	42,3	47,5	48,8	43,1	42,0	41,7	44,8
Prendre des responsabilités en dirigeant un établissement	42,4	34,8	24,6	41,2	36,9	32,7	43,9	36,4	44,4	37,7	34,9	37,5	43,0	38,5	45,4	43,2	39,0
Contribuer à l'amélioration de l'organisation et du fonctionnement de l'établissement scolaire	26,6	23,9	23,1	25,4	24,6	29,1	22,4	29,0	25,3	22,2	27,4	19,5	33,7	26,6	17,6	36,7	25,4
Travailler en équipe avec des adultes de compétences et de statuts variés	21,2	30,1	40,0	23,4	24,6	29,1	22,4	18,2	22,5	27,1	34,3	29,5	20,9	30,3	22,7	15,8	25,1
Mettre en œuvre une politique d'établissement	17,1	19,9	23,1	17,8	16,9	21,8	22,4	18,8	14,0	20,8	17,1	17,2	12,8	12,8	20,2	23,7	18,4
Faire évoluer l'institution scolaire pour mettre en œuvre les valeurs qui sont les vôtres	17,3	16,2	13,8	18,2	7,7	14,5	18,7	19,9	14,6	16,4	15,4	14,6	15,1	21,1	19,3	20,9	16,8
Elaborer et concrétiser des projets pédagogiques	15,0	17,3	15,4	15,3	16,9	23,6	13,1	19,3	16,3	14,0	16,6	19,2	12,8	12,8	10,1	17,3	16,0
Élargir vos perspectives de carrière	16,3	13,3	12,3	15,7	6,2	20,0	20,6	13,6	17,4	16,4	8,6	15,3	18,6	11,0	23,5	10,1	14,9
Echapper à une certaine routine ou lassitude dans la fonction précédente	13,5	11,7	12,3	11,9	18,5	16,4	15,0	9,7	10,1	10,6	19,4	13,8	10,5	11,9	12,6	10,1	12,7
Avoir un impact sur la société de demain à travers l'éducation des jeunes	10,3	10,9	4,6	11,1	13,8	7,3	15,0	8,5	10,1	9,7	11,4	10,0	15,1	9,2	10,9	8,6	10,6
Obtenir une rémunération plus élevée à plus ou moins long terme	10,3	8,2	7,7	9,7	9,2	7,3	7,5	9,7	9,0	8,7	11,4	10,3	7,0	8,3	10,9	9,4	9,4
Changer de métier	7,7	6,9	16,9	5,3	18,5	7,3	4,7	6,3	9,6	7,7	7,4	5,4	4,7	5,5	9,2	5,0	7,4
Développer des contacts avec des partenaires institutionnels ou extérieurs	5,1	7,4	4,6	5,9	7,7	9,1	2,8	6,3	7,3	6,3	6,9	6,1	5,8	7,3	9,2	5,8	6,2
Avoir un logement de fonction	1,1	0,5	1,5	0,6	3,1	-	0,9	-	-	1,9	1,1	0,8	1,2	0,9	0,8	-	0,8
Autres, précisez	0,9	-	-	0,3	1,5	1,8	-	-	1,1	0,5	0,6	-	1,2	-	0,8	0,7	0,5

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - juin 2004

Base : 843 répondants

Lecture : 49,7 % des répondants ont choisi parmi leurs 3 premières motivations « Travailler dans un contexte plus large à la réussite des élèves »

Tableau 47 : La première motivation dans le choix de devenir personnel de direction selon le sexe, le mode d'accès, le corps d'origine et l'âge

Cité comme 1 ^{ère} motivation	Sexe		Mode accès				Age					Corps/grade					Ens
	H	F	C1	C2	DE	LA	<35	35-39	40-44	45-49	>= 50	Capès	Capet	PLP	PE	CPE	
Travailler dans un contexte plus large à la réussite des élèves	25,3	21,8	26,2	24,0	24,6	16,4	24,3	27,3	26,4	21,7	19,4	25,7	26,7	23,9	17,6	24,5	23,7
Elargir votre champ d'action et valoriser vos compétences	18,6	20,7	16,9	20,2	20,0	14,5	19,6	19,3	18,5	20,8	19,4	22,2	15,1	20,2	21,0	16,5	19,6
Prendre des responsabilités en dirigeant un établissement	21,6	14,6	12,3	19,1	18,5	18,2	22,4	14,8	21,3	17,9	17,7	14,9	25,6	16,5	21,0	23,0	18,5
Travailler en équipe avec des adultes de compétences et de statuts variés	6,9	6,6	12,3	6,5	4,6	5,5	3,7	8,5	5,6	7,7	6,9	6,5	8,1	7,3	5,9	6,5	6,8
Contribuer à l'amélioration de l'organisation et du fonctionnement de l'établissement scolaire	5,6	6,4	3,1	6,4	4,6	5,5	6,5	6,8	4,5	5,8	6,3	6,5	8,1	3,7	2,5	7,9	5,9
Faire évoluer l'institution scolaire pour mettre en œuvre les valeurs qui sont les vôtres	4,5	6,4	3,1	6,1	1,5	3,6	4,7	5,1	5,6	6,3	4,6	3,4	4,7	9,2	9,2	5,0	5,3
Mettre en œuvre une politique d'établissement	3,4	4,0	6,2	3,0	6,2	5,5	3,7	3,4	2,8	4,3	4,0	3,8	3,5	1,8	2,5	5,0	3,7
Elargir vos perspectives de carrière	3,2	3,5	1,5	3,6	1,5	3,6	2,8	2,3	5,6	4,3	1,1	3,1	1,2	1,8	9,2	2,9	3,3
Elaborer et concrétiser des projets pédagogiques	2,8	3,7	3,1	3,0	3,1	5,5	0,9	2,8	2,8	3,9	4,6	4,6	-	1,8	2,5	2,9	3,2
Avoir un impact sur la société de demain à travers l'éducation des jeunes	1,9	4,5	1,5	2,9	3,1	7,3	3,7	2,8	1,1	2,4	5,7	2,3	5,8	4,6	3,4	1,4	3,1
Echapper à une certaine routine ou lassitude dans la fonction précédente	2,6	2,4	3,1	1,1	9,2	10,9	2,8	1,1	1,1	1,4	6,3	3,1	-	1,8	1,7	-	2,5
Changer de métier	1,7	2,9	9,2	1,8	,	1,8	2,8	2,8	2,8	2,4	0,6	1,5	1,2	3,7	1,7	1,4	2,3
Obtenir une rémunération plus élevée à plus ou moins long terme	0,2	1,3	-	0,9	-	-	0,9	1,1	0,6	-	1,1	1,5	-	-	-	1,4	0,7
Développer des contacts avec des partenaires institutionnels ou extérieurs	0,6	0,5	-	0,5	3,1	-	-	-	-	1,0	1,7	0,4	-	1,8	0,8	,	0,6
Autres, précisez	0,2	-	-	-	-	1,8	-	-	0,6	-	-	-	-	-	-	0,7	0,1
Avoir un logement de fonction	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 843 répondants

Lecture : 23,7 % des répondants ont choisi comme première motivation « Travailler dans un contexte plus large à la réussite des élèves »

Les tableaux 46 et 47 présentent les motivations citées (1^{er} choix ou ensemble) selon le sexe, le mode d'accès, les principaux corps d'origine et l'âge.

Analyse des motivations citées, quel que soit l'ordre

En parcourant le tableau 46, on constate que le classement des trois premières motivations citées varie en fonction des variables d'analyse retenues. La première motivation est toujours 'travailler dans un contexte plus large à la réussite des élèves', excepté pour les PE qui ont choisi en premier 'prendre des responsabilités en dirigeant un établissement'.

On peut également faire les remarques suivantes :

- les femmes sont plus nombreuses à citer « Travailler en équipe avec des adultes de compétences et de statuts variés » (30 % contre 21 % pour les hommes) et moins nombreuses à dire « prendre des responsabilités en dirigeant un établissement » (35 % contre 42 %) ;
- les lauréats agrégés (C1) citent plus souvent « travailler en équipe avec des adultes de compétences et de statut variés » (40 % contre 25 % en moyenne), « changer de métier » (17 % contre 7 % en moyenne) et « mettre en œuvre une politique d'établissement » (23 % contre 18 % en moyenne) ; ils sont peu nombreux à avoir retenu « avoir un impact sur la société de demain à travers l'éducation des jeunes (5 % contre 11 % en moyenne) ;
- les détachés sont très nombreux à avoir choisi « changer de métier » (19 % contre 7 % en moyenne) et beaucoup moins pour « élargir vos perspectives de carrière » (6 % contre 15 % en moyenne) et « faire évoluer l'institution scolaire pour mettre en œuvre les valeurs qui sont les vôtres » (8 % contre 17 % en moyenne) ;
- les admis par liste d'aptitude sont plus nombreux à avoir retenu « élargir vos perspectives de carrière » (20 % contre 15 % en moyenne), « élaborer et concrétiser des projets pédagogiques » (24 % contre 16 % en moyenne) ;
- les PE sont plus nombreux à citer « Prendre des responsabilités en dirigeant un établissement » (45 % contre 39 % en moyenne) et « élargir ses perspectives de carrière » (24 % contre 15 % en moyenne) ; ils sont moins nombreux à citer « Travailler dans un contexte plus large à la réussite des élèves » (42 % contre 50 % en moyenne) ou « élaborer et concrétiser des projets pédagogiques » (10 % contre 16 % en moyenne) ;
- les PLP sont plus nombreux à citer « travailler dans un contexte plus large à la réussite des élèves » (55 % contre 50 %) et « travailler en équipe avec des adultes de compétences et de statuts variés » (30 % contre 25 %) ;
- les certifiés Capes-capeps se distinguent des certifiés Capet en mettant davantage en avant « travailler en équipe avec des adultes de compétences et de statuts variés » (30 % contre 21 %) et moins souvent « contribuer à l'amélioration de l'organisation et du fonctionnement de l'établissement scolaire » (20 % contre 34 %) ou prendre des responsabilités en dirigeant un établissement (38 % contre 43 %) ;
- les CPE sont moins nombreux à citer « travailler en équipe avec des adultes de compétences et de statuts variés » (16 % contre 25 % en moyenne) et plus nombreux à citer « contribuer à l'amélioration de l'organisation et du fonctionnement de l'institution scolaire » (37 % contre 25 % en moyenne) ;
- les personnes ayant moins de 35 ans sont plus nombreuses à citer « élargir vos perspectives de carrière » (21 % contre 15 % en moyenne) ;
- les personnes ayant moins de 40 ans sont plus nombreuses à citer « faire évoluer l'institution scolaire pour mettre en œuvre les valeurs qui sont les vôtres » que celles ayant 40 ans ou plus ;
- les personnes ayant 50 ans ou plus évoquent plus souvent « travailler en équipe avec des adultes de compétences et de statuts variés » (34 % contre 25 % en moyenne) « échapper à une certaine routine ou lassitude dans la fonction précédente » (19 % contre 13 % en moyenne) ; elles citent moins souvent « élargir ses perspectives de carrière » (9 % contre 15 % en moyenne).

Analyse de la première motivation

Le classement des trois premières motivations qui arrivent en tête est identique à celui obtenu sur le cumul des trois motivations citées, indépendamment de l'ordre.

En parcourant le tableau 47 présentant la première motivation retenue, selon le sexe, l'âge, le corps d'origine et le mode d'accès, on peut faire les remarques suivantes :

- les femmes sont moins nombreuses à choisir « prendre des responsabilités en dirigeant un établissement » (15 % contre 22 % pour les hommes) ; elles sont plus nombreuses à citer « avoir un impact sur la société de demain à travers l'éducation des jeunes » (5 % contre 2 % pour les hommes) ;
- les lauréats agrégés (C1) citent plus souvent « travailler en équipe avec des adultes de compétences et de statut variés » (12 % contre 7 % en moyenne), « changer de métier » (9 % contre 2 % en moyenne) ;
- les admis par liste d'aptitude et les détachés sont nombreux à avoir choisi « échapper à une certaine routine ou lassitude dans la fonction précédente » (respectivement 10 % et 9 % contre 3 % en moyenne) ;
- les certifiés Capes-capeps se distinguent des certifiés Capet en mettant davantage en avant « élargir votre champ d'action et valoriser vos compétences » (22 % contre 15 %) et moins souvent « prendre des responsabilités en dirigeant un établissement » (15 % contre 26 %) ;
- les CPE mettent davantage en avant « prendre des responsabilités en dirigeant un établissement » (23 % contre 19 % en moyenne) qu' « élargir votre champ d'action et valoriser vos compétences » (17 % contre 20 % en moyenne) ;
- les PE mettent en avant « élargir vos perspectives de carrière » (9 % contre 5 % en moyenne) et « faire évoluer l'institution scolaire pour mettre en œuvre les valeurs qui sont les vôtres » (9 % contre 5 % en moyenne) ;
- les PLP mettent plus en avant « faire évoluer l'institution scolaire pour mettre en œuvre les valeurs qui sont les vôtres » (9 % contre 5 % en moyenne) ;
- les personnes ayant 50 ans ou plus évoquent davantage « échapper à une certaine routine ou lassitude dans la fonction précédente » (6 % contre 3 % en moyenne) que « changer de métier » (1 % contre 2 % en moyenne).

Un métier socialement reconnu

Deux questions – reprises des enquêtes menées auprès des personnels enseignants par la DEPP - invitaient les personnes à un effort d'objectivation pour juger leur métier à l'aune de dimensions sociales plus larges, selon deux points de vue, l'un extérieur, avec la société en général et l'autre plus personnel, avec l'avenir de leurs enfants.

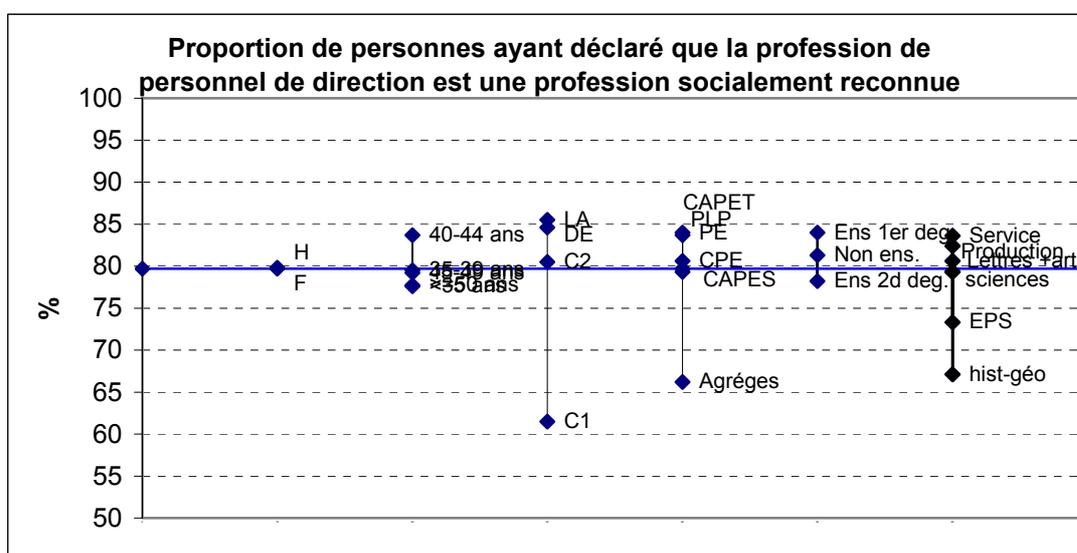
En dehors de leur univers professionnel, 80 % des nouveaux personnels de direction disent avoir le sentiment que la profession de personnel de direction est une profession socialement reconnue et 77 % seraient heureux (ou auraient été heureux) que l'un de leurs enfants ou un de leur proche, s'ils n'ont pas d'enfants, s'engage dans ce métier. Ces deux questions sont fortement liées entre elles. Ainsi le souhait de voir ses enfants s'engager dans cette profession est davantage affirmé en situation de reconnaissance du métier hors éducation nationale (83 % contre 68 %). Elles renvoient à des rapports très positifs, à un métier librement choisi. Compte tenu de la période de l'enquête (février-mars 2005), soit six mois après la prise de poste, les difficultés éventuellement rencontrées ne semblent pas avoir fait fléchir les positions.

Tableau 48 : Lien entre sentiment de reconnaissance de la profession hors de l'éducation nationale et le souhait de voir ses enfants s'engager dans ce métier

% Reconnaissance métier hors EN		poursuite enfants dans la carrière	
		oui	non
oui	80	83	68
non	19	16	31
NR	1	1	1
	100	100	100

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005
Base : 843 répondants

Cette reconnaissance du métier hors de l'éducation nationale, affirmée par huit personnes sur dix, constitue un des plus hauts scores rencontrés à cette question à notre connaissance⁸, mais cela s'explique probablement par l'enthousiasme de début de carrière dans une profession choisie. Ce taux, très élevé, varie relativement peu selon les caractéristiques individuelles, professionnelles et contextuelles des répondants. Hommes et femmes portent une appréciation identique. Détachés et liste d'aptitude (respectivement 85 et 86 %) sont plus positifs que les personnes issues des concours. Des différences apparaissent selon l'origine professionnelle ou la discipline. Ainsi les agrégés ont la perception la moins positive (66 %), surtout les lauréats du concours (62 %). En termes de discipline, ce sont les enseignants d'histoire-géographie qui ont l'opinion la moins élogieuse (67 %), avec ceux d'EPS (73 %). A l'inverse ceux des disciplines de production et de service ont des avis favorables. On peut souligner que le type d'établissement d'affectation et l'appartenance ou non à l'éducation prioritaire ne font guère varier ce taux de reconnaissance. Quand on raisonne « toutes choses égales par ailleurs », l'impact de l'origine professionnelle et de la discipline de recrutement demeurent.

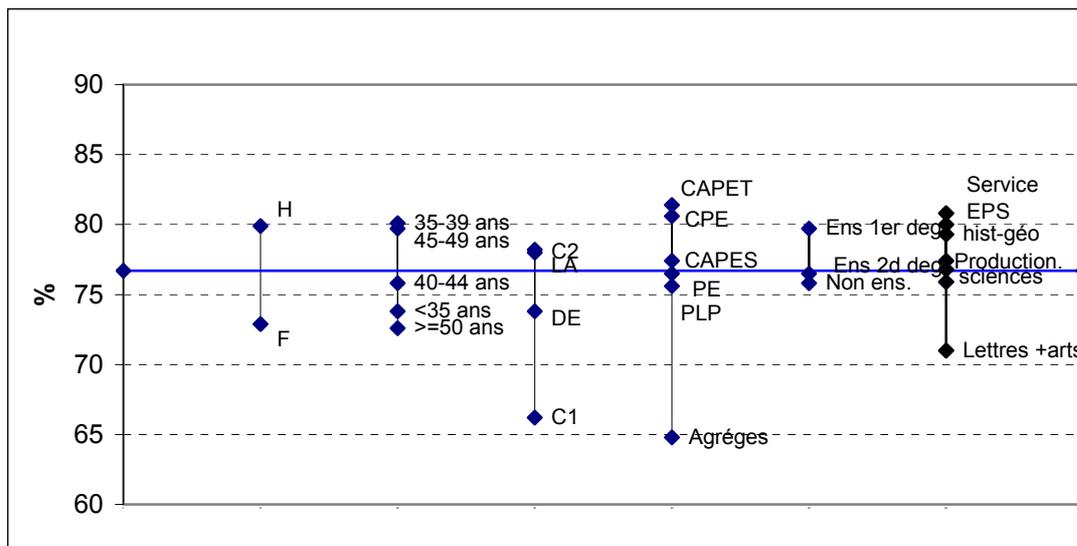


Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005
 Base : 843 répondants

En moyenne, 77 % déclarent qu'ils seraient heureux de voir leurs enfants s'engager dans ce métier, cela confirme le sentiment de forte reconnaissance de ce métier. La prise en compte des différents caractéristiques individuelles montre quelques différences, qui dans l'ensemble, sont relativement faibles. Les réponses se situent toujours à un niveau très élevé. Mais par rapport à la question précédente, il semble que des variables plus personnelles (sexe, composition familiale) infléchissent les opinions. Ainsi les hommes sont davantage enclins que les femmes à répondre favorablement à ce que leurs enfants suivent cette voie professionnelle (80 % contre 73 %). En termes de corps précédent, les agrégés sont en retrait (65 %) et les CPE les plus favorables (81 %). En termes de discipline, moins d'enthousiasme en discipline lettres-arts (72 %), ceci peut s'expliquer en partie par une proportion plus élevée de femmes. La situation professionnelle du conjoint/partenaire ainsi que le nombre d'enfants ont également un impact sur le souhait de voir ses enfants s'engager dans le métier. Ce désir est plus élevé lorsque le conjoint est employé (83 %) plutôt que cadre supérieur (74 %), les autres catégories se situant au même niveau (enseignant inclus) ; il est davantage affirmé avec un nombre croissant d'enfants, particulièrement à partir de trois enfants.

⁸ Dans l'étude coordonnée par C. Baudelot et M. Gollac, la proportion de personnes se déclarant d'accord avec cette proposition est de 66 % pour les professeurs et 58 % pour les professions libérales : Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France ((Fayard), 2003 – L'enquête a été réalisée en 1999).

Seriez-vous heureux ou auriez-vous été heureux que l'un de vos enfants ou l'un de vos proches si vous n'avez pas d'enfant, s'engage dans ce métier de personnel de direction ?



Par ailleurs, la prise en compte des caractéristiques de l'établissement d'affectation (type d'établissement, appartenance à l'éducation prioritaire, type et taille de la commune) ne conduit pas à des différences significatives. En raisonnant « toutes choses égales par ailleurs », ne subsiste que la différence homme-femme ainsi que le fait d'avoir au moins trois enfants.

Enfin, la prise en compte de l'origine sociale montre que ces dernières peuvent avoir un impact sur l'image du métier.

Ainsi, on observe :

- la reconnaissance du métier de personnel de direction, hors éducation nationale, est davantage affirmée par les enfants d'agriculteurs : père (91 %) et mère (88 %) et dans une moindre mesure par les enfants d'enseignants (instituteur, professeur) : père (84 %) et mère (84 %). Pour ces derniers, devenir personnel de direction peut être vu comme une promotion sociale ;
- le bonheur de voir ses enfants s'engager dans ce métier est davantage affirmé par les enfants d'agriculteurs : père (89 %) et mère (88 %). Contrairement à l'item précédent, les enfants d'enseignants ne se démarquent guère de l'ensemble. A noter que la proportion de non-réponse à cette question est un peu plus élevée parmi les personnes dont les parents ont un diplôme général secondaire ou supérieur ou égal au bac. On peut reprendre l'explication proposée par C. Baudelot et M. Gollac, à savoir la plus grande liberté laissée aux enfants pour choisir leur futur métier.

Les nouveaux personnels de direction sont très nombreux à recommander leur métier à leurs enfants, comparés à l'ensemble des enseignants interrogés par la DEPP en juin 2004 (51 % dans le 1^{er} degré et 48 % dans le second degré)⁹. Ce fort taux peut s'expliquer, pour une grande partie, par l'enthousiasme de s'engager dans une nouvelle carrière.

⁹ Source : Portraits en 2004 des enseignants du 1^{er} degré NI05.20 et Portraits des enseignants de collèges et lycées NI05.07

Si devenir personnel de direction est perçu comme une continuité dans l'itinéraire professionnel (85 %), et dans une certaine mesure par rapport au poste précédent (62 %), cela l'est beaucoup moins dans la vie personnelle ou familiale (47 %).

Tableau 49 : Dans votre itinéraire professionnel, être devenu personnel de direction, est-ce une continuité ou une rupture ?

	Une continuité			Une rupture				NR	Ens
	++	+	Tot +	=	-	--	Tot -		
Dans votre vie personnelle ou familiale	33,5	13,2	46,7	24,1	13,3	14,7	28,0	1,3	100
Par rapport à votre poste précédent (activités, univers des tâches)	46,3	16,1	62,4	14,9	11,3	10,8	22,1	0,6	100
Dans votre parcours professionnel	68,9	15,6	84,5	8,3	2,8	3,9	6,7	0,5	100

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005
Base : 843 répondants

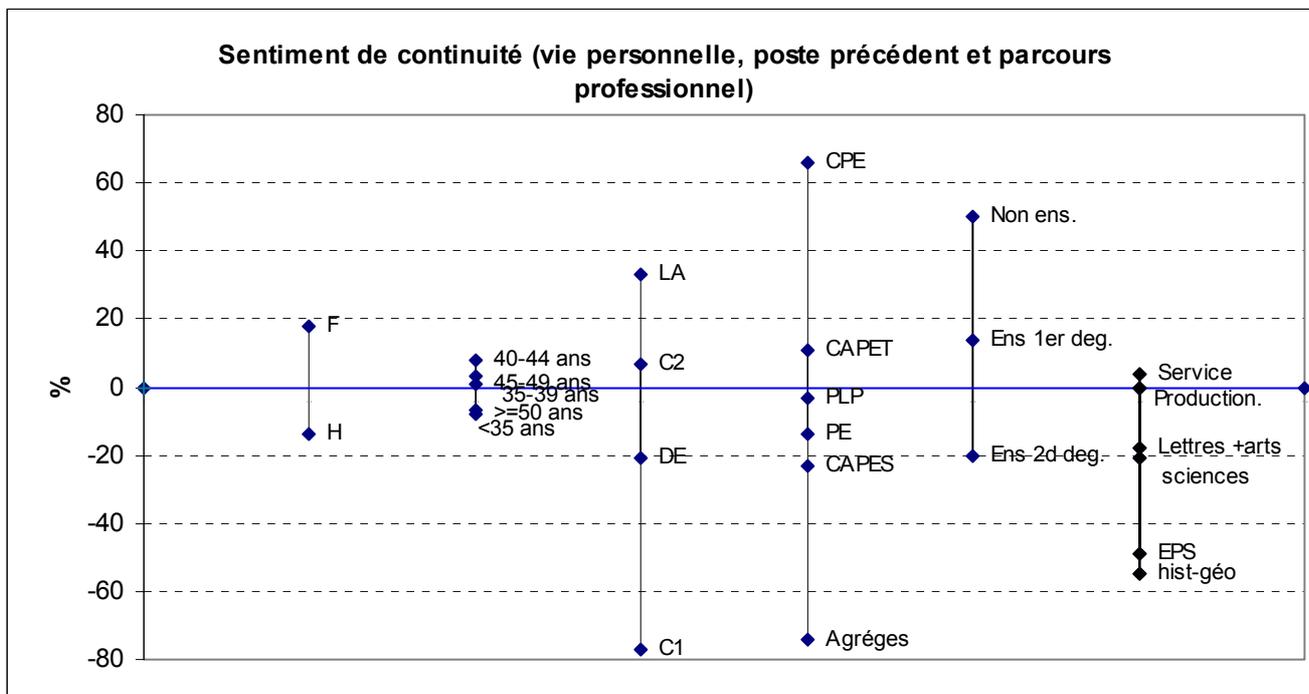
La continuité¹⁰ forte dans le parcours professionnel est davantage exprimée par les femmes (88 % contre 82 % pour les hommes). Elle varie selon l'origine professionnelle : minimale pour les agrégés (72 %) et élevée pour les PLP (92 %), les CPE (89 %) et les certifiés techniques (91 %). Elle est plus élevée pour les enseignants des disciplines technico-professionnelles, sans différence entre production et services, que pour ceux de l'enseignement général qui ont un rapport plus fort à leur discipline, le minimum étant observé en histoire-géographie (70 %). Elle varie avec l'âge : la continuité croît jusqu'à la tranche d'âge 40-44 ans (90 %) puis décroît ensuite. L'expérience antérieure de « faisant fonction » de personnel de direction du second degré n'est pas très décisive (84 % contre 87 %).

La perception de la continuité par rapport au poste précédent en termes d'activités et de tâches à accomplir présente quelques similitudes avec celle observée sur le parcours professionnel. Ainsi les femmes perçoivent plus la continuité que les hommes (70 % contre 57 %). On observe également une gradation suivant l'origine professionnelle : elle est plus forte pour les non-enseignants (79 %) que pour les enseignants issus du second degré (55 %) ; ceux du premier degré étant en situation intermédiaire (69 %). Le mode d'accès est particulièrement différenciateur pour les personnes qui considèrent qu'il y a continuité : C1 (39 %), C2 (64 %), détachement (54 %) et liste d'aptitude (78 %). L'expérience antérieure de « faisant fonction » de personnel de direction a également un impact dans le ressenti de continuité (71 % contre 58 %, sans cette expérience) ; il en est de même pour ceux qui ont une expérience de direction.

Seule une petite moitié (47 %) exprime un sentiment de continuité dans la vie personnelle et familiale. On ne note pas de différence entre hommes et femmes. Les différences sont très faibles en termes d'âge. Sur ce point, ce sentiment de discontinuité est très ressenti par les agrégés et beaucoup moins par les CPE. En termes de mode de vie, il est davantage ressenti par les personnes ayant déclaré vivre en couple et occupant leur logement de fonction seule (31 %).

La rupture est plus ressentie par les enseignants du second degré dont l'activité précédente était plus axée sur la transmission des savoirs disciplinaires, et ce phénomène est très marqué pour les agrégés. Les anciens CPE affirment la plus forte continuité. Le graphique suivant synthétise la perception de la continuité sur ces trois dimensions, obtenue à partir d'une analyse multivariée (analyse en composantes principales).

¹⁰ Le degré de continuité a été apprécié sur une échelle en 5 positions, allant de continuité (5) à rupture (1) ; un degré élevé de continuité se définit par la proportion des codes 4 et 5 dans l'ensemble des réponses.



Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005
 Base : 843 répondants

Lecture : ce graphique représente l'écart à la position moyenne des individus selon les caractéristiques suivantes : sexe, âge, mode d'accès, corps d'origine, discipline d'enseignement. La position de chaque modalité correspond au premier axe de l'analyse en composante principale réalisée sur les 3 items relatifs au sentiment de continuité : vie personnelle et familiale, poste précédent et parcours professionnel.

Préparation du concours avec l'aide des personnels de direction en poste

Seuls 15 % des nouveaux personnels ont déclaré avoir préparé leur candidature seul. Cette préparation s'est faite le plus souvent avec l'aide de personnels de direction en poste (61 %) ou en suivant des stages de préparation du plan académique de formation (49 %). Plus d'un tiers (36 %) disent avoir suivi la préparation du centre national d'enseignement à distance (CNED) et un quart l'avoir fait avec des collègues ayant le même projet.

Tableau 50 : Comment avez-vous préparé votre candidature ?

	%	Mode d'accès				Ens
		C1	C2	LA	DE	
Avec l'aide de personnels de direction en poste						61,3
En suivant des stages du plan académique de formation	56,9	54,6	21,8	6,2		48,9
En suivant la préparation du CNED	46,2	39,7	12,3	10,9		36,2
Avec des collègues ayant le même projet	29,2	25,8	6,2	16,4		24,0
En prenant un congé individuel de formation	-	0,8	1,8	-		0,7
Autres modalités de préparation, précisez	9,2	8,2	10,8	10,9		8,7
Seul	9,2	11,2	41,5	27,3		14,5
NR	4,6	2,0	10,9	6,2		3,0

Réponses multiples : le total est supérieur à 100 %

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005
 Base : 843 répondants

L'analyse de la modalité 'autres' renvoie pour l'essentiel à l'explicitation des modalités de réponses, en particulier sur la nature du travail personnel.

On peut les regrouper en 6 catégories de réponses :

- travail personnel (20) % « *recherches personnelles* », « *très nombreuses lectures, lecture d'ouvrages relatifs au système éducatif* », « *lecture des différents rapports sur le site education.gouv.fr – BO* », « *lectures, observations, réflexion* », « *par des études en sciences de l'éducation* », « *lecture, recherches documentaires* », « *lecture des bibliographies du rapport de jury et d'autres ouvrages* », « *... connaissances liées à la DRH* », « *recherche de documents sur INTERNET* », « *Annales du CNED* », « *livre bleu* »
- avec l'expérience de faisant fonction (8) : « *en poste de principal sur le terrain* », « *en faisant fonction* », « *faisant fonction et stages professionnels* »
- autres personnes (8) : « *avec l'aide de l'IPR IA* », « *entretien avec le recteur d'académie* », « *aide de personnes compétentes* », « *avec un collègue (n'ayant pas le même projet)* », « *avec un ami enseignant proche de la retraite* », « *entreprises satellites à l'éducation nationale* », « *avec ma hiérarchie, services déconcentrés et administration centrale* », « *avec l'aide de la direction de l'administration centrale gérant les personnels de direction et celle de la direction de l'enseignement scolaire* »
- préparations spécifiques (5) – qui peuvent se rattacher au plan de formation académique – même si elles ont été probablement moins formalisées : « *quelques journées de formation de préparation au concours* », « *préparation du rectorat* », « *participation à des groupes de travail départementaux sous la responsabilité de l'IA-DSDEN* », « *préparation de la DEFPAR* », « *journée de formation des faisant fonction* »
- dans une optique d'élargissement de carrière (2) : « *en acceptant des responsabilités académiques* », « *en postulant pour le poste de directrice de site IUFM* »
- aucune préparation (3) : « *passage par liste d'aptitude* », « *manque de temps* », « *aucune car déjà fortement impliqué (faisant office d'adjoint non reconnu pendant de nombreuses années...)* »

La préparation se fait le plus souvent en combinant plusieurs modalités, le plus souvent 2 modalités (31 %), voire 3 (19,6 %), 6 % ont coché les 4 modalités, tandis qu'un quart (26 %) en ont retenu une seule.

Si 15 % ont déclaré avoir préparé seul leur candidature, cette situation est plus fréquente pour les hommes que pour les femmes (17 % contre 11 %), pour les détachés et les admis sur liste d'aptitude (respectivement 42 % et 27 %). Elle est plus fréquente parmi les non-enseignants (19 %) et parmi les enseignants du premier degré (21 %).

La préparation du CNED, a concerné plus d'un tiers des nouveaux personnels, près de la moitié des admis au concours C1 (45 %) et de l'ordre d'un sur dix pour les admis sur liste d'aptitude (11 %) et les détachés (12 %).

Un quart des personnes ont déclaré avoir préparé leur candidature avec des collègues ayant le même projet. En termes d'âge, ce mode de préparation augmente jusqu'à la tranche des 40-44 ans (32 %) puis décroît et atteint son minimum parmi les 50 ans ou plus (14 %). On observe peu de variation selon le sexe ou le corps d'origine. En termes de discipline, les enseignants de production et d'EPS ont été moins nombreux à en faire part (respectivement 16 % et 10 %).

L'implication des personnels en poste (61 % en moyenne) varie peu selon les principales variables d'analyse : il est de l'ordre de la moitié pour les admis sur liste d'aptitude et les détachés (respectivement 53 % et 46 %). En termes d'âge, il atteint son maximum pour les 40-44 ans (66 %) et son minimum parmi les 50 ans ou plus (56 %). Il dépasse la moitié parmi les enseignants du 1^{er} degré et les non-enseignants (respectivement 56 % et 57 %).

Enfin, pour avoir une idée sur la diversité des académies d'origine, les proportions moyennes ont été calculées sur les trois modalités suivantes : plan académique de formation, avec l'aide de personnels en poste et seul.

Les principales caractéristiques statistiques sont résumées dans le tableau suivant :

Tableau 51 : principales caractéristiques statistiques sur des indicateurs académiques de préparation de candidature

%	Moyenne	Minimum	25 % au plus	Médiane	75 % au plus	Maximum
En suivant des stages du plan académique de formation	46	0	23	48	66	88
Avec l'aide de personnels de direction en poste	61	0	54	66	71	91
Seul	16	0	10	14	18	50

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 843 répondants

Si le fait de préparer sa candidature seul est relativement rare, le suivi de stages du plan de formation académique montre une forte disparité selon les académies : le taux varie entre 0 et 88 %, la médiane étant à 48 %. La dispersion observée sur l'aide des personnels en poste est également élevée.

Les nouveaux personnels sont satisfaits de leur affectation

Dans l'ensemble, les nouveaux personnels se disent satisfaits de leur affectation : 93 % pour le poste et 79 % pour la procédure.

Tableau 52 : Dans l'ensemble, êtes-vous satisfait(e) de votre affectation (poste et procédure) ?

%	Satisfaisant			Insatisfaisant			NR	Ens
	Très	Plutôt	Total	Plutôt	Très	Total		
Poste	58,5	34,8	93,3	4,5	2,1	6,6	0,1	100
Procédure d'affectation	38,9	39,6	78,5	14,6	6,2	20,8	0,7	100

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 843 répondants

Les personnes nommées en lycée général et technologique ou en lycée professionnel sont un peu plus satisfaites de leur poste que celles nommées en collège (respectivement 95 %, 97 % et 92 %), Hommes et femmes ont une opinion proche. Détachés et admis sur liste d'aptitude se montrent un peu plus satisfaits que les personnes lauréates des concours C1 et C2. En termes de corps d'origine, ce sont les PE qui sont les plus satisfaits (98 %) et les certifiés le moins (91 %).

S'agissant de la procédure d'affectation, les opinions suivent la même hiérarchie que celle portée sur le poste. Toutefois on observe une appréciation plus positive de la part des personnes nommées en lycée général et technologique (84 %) que celles affectées en lycée professionnel (79 %) ou en collège (77 %).

Hommes et femmes ont une opinion identique. En termes de mode d'accès, les détachés sont les moins satisfaits (75 %) et les lauréats du C1 les plus satisfaits (83 %).

Lorsqu'il y a eu changement d'académie, les taux de satisfaction sont plus faibles, en particulier au sujet de la procédure d'affectation (83 % contre 67 %, soit 16 points d'écart). L'écart observé sur le poste est plus faible : il est de 8 points (95 % contre 87 %).

4 % se déclarent satisfaits ni du poste ni de la procédure d'affectation.

Pour avoir une idée sur la diversité des académies d'exercice, le taux de satisfaction a été calculé par académie. Les principales caractéristiques statistiques sont résumées dans le tableau suivant.

Tableau 53 : principales caractéristiques statistiques sur des indicateurs de satisfaction sur l'affectation

	%	Moyenne	Minimum	25 % au plus	Médiane	75 % au plus	Maximum
Satisfaction du poste		93	71	93	94	97	100
Procédure d'affectation		78	50	74	78	83	100

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 843 répondants

Le taux de satisfaction du poste, calculé par académie, varie entre 71 et 100 %. S'agissant de la procédure d'affectation, cet indicateur ne peut être facilement commenté. Les candidats sont d'abord nommés dans une académie, en fonction de leur rang de classement et de leurs vœux d'affectation. Ensuite se fait la nomination sur un poste dans l'académie d'affectation.

Ils sont satisfaits de l'accueil dans l'établissement

Les nouveaux personnels de direction ont été interrogés sur l'accueil dans l'établissement : accueil par l'équipe de direction, qualité des contacts avec les autres personnels, conditions matérielles d'exercice (logement de fonction, bureau, micro, ...) ainsi que sur la passation de fonction avec leur prédécesseur.

Globalement, l'accueil par le chef d'établissement est jugé excellent tout comme celui de l'équipe de direction au sens large (respectivement 91% et 93 %). Les opinions très satisfaisantes sont largement dominantes. Les contacts avec les autres personnels font également l'objet d'une appréciation positive, que ce soit avec l'équipe pédagogique (93 %), l'équipe vie scolaire (89 %) ou les autres personnels (95 %).

Tableau 54 : Quelle est l'appréciation que vous portez sur les conditions dans lesquelles vous avez pris votre poste, sur chaque domaine suivant ?

%	Satisfaisant			Insatisfaisant			NR	Ens.
	Très	Plutôt	Total	Plutôt	Très	Total		
Accueil par le (la) chef d'établissement lui (elle)-même	68,9	22,3	91,2	5,1	2,8	7,9	0,8	100
Accueil au sein de l'équipe d'encadrement	58,5	34,3	92,8	5,0	1,3	6,3	0,9	100
Contact avec l'équipe pédagogique	41,4	52,0	93,4	5,8	0,6	6,4	0,2	100
Contact avec l'équipe vie scolaire	46,6	42,1	88,7	8,5	2,1	10,7	0,6	100
Contact avec les autres personnels	44,8	50,4	95,3	3,4	0,8	4,3	0,5	100
Conditions matérielles d'exercice de votre fonction (bureau, micro, etc.)	36,5	46,6	83,2	13,3	3,2	16,5	0,4	100

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 843 répondants

Les PLP et les PE se sont moins bien sentis accueillis par le chef d'établissement (moindre proportion d'opinions très satisfaisantes). Au sein de l'équipe d'encadrement, ce sont les agrégés qui se déclarent les moins bien accueillis (83 % d'opinions satisfaisantes).

Les hommes se disent plus satisfaits de l'accueil par le chef d'établissement et l'équipe d'encadrement alors que les femmes mettent un peu plus en avant les contacts avec l'équipe pédagogique.

Dans l'ensemble, les PE et les PLP portent un jugement un peu moins élogieux (moindre proportion d'opinions très satisfaisantes).

Les nouveaux personnels de direction sont moins élogieux sur les conditions matérielles pour l'exercice de leurs fonctions : seuls 83 %, soit huit sur dix les considèrent comme satisfaisantes. Cette insatisfaction est davantage ressentie par les non-enseignants et les enseignants du second degré que ceux du premier degré.

Seul deux tiers occupent un logement de fonction (20 % étant dispensés et 15 % ayant déclaré qu'il n'y en avait pas).

Le logement de fonction – qui peut être considéré comme un frein ou un avantage – fait l'objet d'opinions favorables : 69 % contre 30 % de défavorables. Les personnes qui déclarent l'occuper seul ont une opinion moins favorable que celles qui y vivent en famille (79 % contre 67 %).

Tableau 55 : Appréciation portée sur le logement de fonction, lors de la prise de fonction

Occupation du logement de fonction	%	Satisfaisant			Insatisfaisant			NR	Ens
		Très	Plutôt	Total	Plutôt	Très	Total		
- Oui, seul (e)		19,9	46,6	66,5	19,9	12,7	32,6	0,9	100
- Oui, avec ma famille, partenaire ou conjoint		26,9	49,2	79,1	15,5	8,1	23,6	0,3	100
ensemble		22,5	46,2	68,7	17,1	13,2	30,3	1,0	100

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 568 répondants

On observe également quelques différences d'appréciation :

- selon le type d'établissement : les appréciations positives sont plus élevées en lycée et en collège (respectivement 72 % et 69 %) qu'en lycée professionnel (60 %) ;
- selon la taille de l'agglomération : les opinions positives sont plus élevées dans les grandes agglomérations de 100 000 habitants et plus, le maximum étant observé dans l'agglomération parisienne (75 %) ;
- une moindre appréciation en éducation prioritaire (70 % contre 65 %).

La passation de fonction avec leur prédécesseur est mitigée

Interrogés sur la passation de fonction avec leur prédécesseur, près des $\frac{3}{4}$ (72 %) déclarent l'avoir rencontré pour faire un état des lieux de l'emploi et plus de la moitié (56 %) pour examiner des dossiers de rentrée spécifiques, 4 sur 10 (43 %) déclarent avoir des contacts électroniques ou téléphoniques pour avoir des informations utiles à l'exercice de leur fonction actuelle, depuis la prise de poste.

Le questionnaire proposé incluait une modalité 'autres', remplie par 12 % des répondants (cf. annexe C). On peut classer les réponses apportées dans les catégories suivantes :

- absence de passation de fonction :
 - o aucun contact avec le prédécesseur en poste (refus, impossibilité) (22)
 - o rencontres brèves, informelles (8)
- création de poste (20) ;
- poste précédent vacant (maladie, décès, démission, vacant) (13)
- poste occupé précédemment par la personne en tant que faisant fonction (12)
- complément d'information sur les modalités de passation :
 - o travail en binôme avec le prédécesseur, avant ou en début de rentrée (13)
 - o informations complémentaires (40) : commentaires, possibilité d'aide ultérieures, difficultés rencontrées
 - o passation réalisée avec le chef d'établissement (3)

Au vu des modalités de passation de fonction, les personnes nommées en lycée professionnel sont plus nombreuses que celles nommées en collège ou en LEGT à dire avoir eu une passation de fonction : rencontre pour un état des lieux de l'emploi et examen des dossiers de rentrée spécifiques.

Tableau 56 : S'agissant de la passation de fonction avec votre prédécesseur, pouvez-vous nous indiquer ses modalités ?

	% oui	CLG	LP	LEGT	Ens
Contact téléphonique (après la nomination et avant la prise de poste)	60,4	63,0	64,2	61,6	
Rencontre pour un état des lieux de l'emploi sur lequel vous êtes nommé(e)	70,8	79,3	72,8	72,2	
Rencontre pour examiner des dossiers de rentrée spécifiques (emplois du temps, nomination de professeurs sur plusieurs établissements, constitution des classes (langues, options))	55,0	63,0	55,0	55,8	
Contact téléphonique et/ou électronique pour avoir des informations utiles à l'exercice de vos fonctions actuelles, depuis votre prise de poste	42,5	42,4	46,4	42,9	
Autres, précisez	11,8	16,3	14,6	14,7	
- pas de contacts (création poste, vacance, décès, maladie)	4,2	4,4	2,6	4,9	
- pas de contacts (refus, impossibilité)	2,3	3,3	3,3	2,6	
- travail en binôme, avec le prédécesseur	1,7	2,2	0,7	1,5	
- nomination sur le poste occupé précédemment	1,2	3,3	0,7	1,4	
- commentaires	4,5	3,3	7,3	5,0	
NR	2,7	3,3	2,7	2,9	

Réponses multiples (total >= 100)

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 843 répondants

La passation de fonction avec le prédécesseur donne lieu à des opinions mitigées : 63 % se déclarent très ou plutôt satisfaits et 12 % très insatisfaits. Le problème que semble poser la passation est sans doute à mettre en rapport avec le calendrier du mouvement : une prise de poste qui a lieu souvent à partir de la deuxième quinzaine d'août et une nomination connue tardivement. Les situations sont très variées. Pour un des nouveaux personnels, cette nomination a été connue 2 jours avant la rentrée. Pour un autre, connue début juillet, la personne a pu se rendre dans l'établissement d'affectation et commencer à connaître son futur poste. Pour d'autres, comme il s'agit d'un mouvement, le prédécesseur n'est pas forcément joignable. Ainsi « *elle est partie en vacances* », « *départ en retraite* ». Certains ont fait connaissance avec leur prédécesseur, lors des journées de formation des personnels de direction. Pour mémoire, les anciens « faisant fonction » sont très nombreux : un tiers des nouveaux personnels ont déclaré une expérience de « faisant fonction » dans le second degré dont un quart dans leur dernier emploi.

Les hommes se déclarent davantage satisfaits de la passation de fonction que les femmes (67 % contre 59 %). On note peu de différence selon les tranches d'âge.

Des différences apparaissent selon le mode d'accès : ce sont les nommés sur liste d'aptitude qui sont les plus satisfaits (67 %) et les détachés le moins (53 %), les lauréats des concours ayant des opinions similaires, sans différence entre C1 et C2.

Tableau 57 : Pouvez-vous nous donner votre appréciation d'ensemble sur la passation de fonction avec votre prédécesseur ?

%	Satisfaisant			Insatisfaisant			NR	Ens
	Très	Plutôt	Total	Plutôt	Très	Total		
<i>Sexe</i>								
homme	29,0	37,7	66,7	21,5	11,0	32,6	0,7	100
femme	22,1	36,7	58,7	27,2	12,0	39,3	2,0	100
<i>Mode d'accès</i>								
C1	27,6	36,2	63,8	20,7	15,5	36,2		100
C2	26,5	37,3	63,8	25,0	10,3	35,4	0,8	100
LA	20,3	32,2	52,5	23,7	18,6	42,4	5,1	100
DE	22,9	43,8	66,7	16,7	12,5	29,2	4,2	100
Ensemble	25,9	37,2	63,1	24,1	11,5	35,6	1,3	100

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 776 répondants (ayant répondu qu'ils avaient eu une passation de fonction)

Si on ne note pas de différences d'opinion selon le type d'établissement et son appartenance à l'éducation prioritaire, on remarque que les opinions positives sont moins nombreuses parmi les nommés en zone rurale ou dans l'agglomération parisienne (54 % d'opinions positives pour chacune). Les personnes ayant changé d'académie sont moins satisfaites que celles qui sont restées (65 % contre 58 %). Dans la mesure où les détachés sont plus nombreux à être restés dans la même académie (80 %) que les admis sur liste d'aptitude (66 %), on constate, à mode d'accès donné, que les opinions positives sont plus élevées, lorsque les personnes sont restées dans leur académie, excepté pour les détachés, où l'on observe l'inverse.

Les opinions sur la procédure d'affectation sont liées à celles portées sur la passation de fonction : parmi les personnes s'étant déclarées satisfaites de la procédure d'affectation, 66 % le sont aussi pour la passation de fonction avec leur prédécesseur (quand elle a eu lieu) ; dans le cas contraire seule la moitié se déclare satisfaite. Les anciens « faisant fonction », en poste l'année précédente, sont en moyenne moins satisfaits de la passation de fonction avec leur prédécesseur (54 % d'opinions positives).

Les opinions sont liées aux modalités de passation. Lorsque les personnes ont pu rencontrer leur prédécesseur pour examiner les dossiers de rentrée spécifiques, 85 % se déclarent satisfaites de la passation. Ce taux monte à 95 % lorsqu'elles ont (eu) la possibilité d'avoir des informations utiles depuis leur prise de poste contre 71 % dans le cas contraire. Cependant, d'autres éléments jouent également, sur la qualité des rencontres. En effet, la passation, vue sous les modalités (état des lieux ou rencontres spécifiques) est plus fréquente en LP et le taux de satisfaction n'est pas plus élevé que dans les autres catégories d'établissement.

4. LES CONDITIONS D'EXERCICE ET LE CADRE DE TRAVAIL

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Les personnels ont été invités à décrire leurs relations professionnelles, au sein de l'établissement et à l'extérieur, en précisant la fréquence de leurs relations et en donnant leur appréciation, sur la collaboration.

Des rencontres professionnelles fréquentes au sein de l'établissement

Le tableau suivant donne la fréquence déclarée des relations entre les nouveaux personnels de direction et les autres acteurs de l'établissement.

La quasi-totalité des nouveaux rencontrent une à plusieurs fois par semaine le chef d'établissement, le secrétariat de direction et les CPE et un peu moins souvent les élèves. Les contacts avec le secrétariat d'intendance sont relativement moins fréquents. Les rencontres avec le pôle social et de santé et avec le COP ont lieu le plus fréquemment une fois par semaine ; celles avec les parents d'élèves, vus individuellement, sont plus occasionnelles ou de l'ordre d'une fois par semaine.

Tableau 58 : Au sein de votre établissement, pouvez-vous indiquer pour chacune des catégories de personnes suivantes, lorsqu'elle existe, quelle est la fréquence de vos contacts, à titre professionnel ?

	Une à plusieurs fois par jour	Environ une fois par semaine	Occasionnellement	Rarement	Catégorie inexistante dans l'étab.	NR	% tous les jours *
Le secrétariat de direction	98,6	0,6	0,6	0,1		0,1	98,7
Le chef d'établissement	92,5	1,9		0,4		5,2	97,6
Le(s) CPE	91,3	1,2	0,9	0,4	5,7	0,5	97,3
Les enseignants (y.c. documentaliste)	92,1	6,9	0,5	0,1		0,5	92,5
Les élèves	86,5	7,5	5,5	0,2		0,4	86,8
Les autres membres de la vie éducative, MI/SE, Aed, assistants d'éducation	82,8	12,2	4,0	0,5		0,5	83,2
Les personnels ouvrier et de service	61,7	2,0	12,9	1,9		0,5	78,6
L'adjoint (les autres adjoints) de l'étab.	18,6	3,9	1,1	0,2	66,2	10,0	78,2
Le chef de travaux	18,3	4,5	0,5	0,4	69,0	7,4	77,2
Le gestionnaire (ou agent comptable)	72,8	19,3	6,3	1,3	0,2		73,0
Le secrétariat d'intendance	53,0	22,2	13,5	2,5	7,0	1,8	58,1
Le pôle social et de santé (infirmière, médecin scolaire, assistante sociale)	26,3	60,0	11,4	1,5	0,4	0,4	26,5
Les parents d'élèves rencontrés individuellement	15,5	39,1	42,3	2,6		0,4	15,6
Le COP	1,3	64,4	27,2	6,2	0,6	0,4	1,3
Autres, précisez	1,8	2,6	3,6	0,8	42,9	48,3	20,5

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

Le taux de non-réponse à l'item chef d'établissement élevé s'explique par le fait que cet item n'a été posé qu'aux personnes qui se sont déclarés explicitement adjoint.

* proportion de réponses 'une à plusieurs fois par jour' parmi les réponses exprimées (catégorie inexistante et non réponse exclues)

La modalité 'autres' remplie par 62 personnes renvoie à différentes catégories de personnes rencontrées dans l'établissement, mais qui ne sont pas toujours des personnels permanents de l'établissement, au sens strict, à l'exception du directeur de SEGPA (cité 10 fois) – la majorité le rencontrant tous les jours. Les autres réponses sont : Greta (2), coordonnateur ZEP-REP (2), correspondant MGI (2), les personnes sur contrats aidés (CEC, CES) (1), les personnes accompagnant des élèves handicapés (1).

Le fait de rencontrer rarement le chef d'établissement est probablement plus fréquent dans les cités scolaires ou lorsque les établissements sont des annexes.

Par ailleurs, la rencontre des autres adjoints ne peut se produire que dans les gros établissements ayant au moins deux adjoints ou dans les cités scolaires, le plus souvent.

La fréquence des contacts professionnels varie selon le contexte d'exercice, en particulier selon le type d'établissement.

Dans l'ensemble, les nouveaux personnels de direction nommés en collège déclarent plus souvent avoir des contacts :

- avec les élèves : au moins une fois par jour (90 % contre 86 % en LP et 72 % en LEGT) ;
- avec les parents d'élèves : au moins une fois par jour (19 % contre 7 % en LP et 8 % en LEGT) ;
- avec les enseignants : au moins une fois par jour (93 % contre 89 % en LP et en LEGT) ;
- avec les autres membres de la vie éducative : au moins une fois par jour (88 % contre 73 % en LP et 70 % en LEGT) ; la fréquence des rencontres avec le CPE étant stable ;
- avec les personnels ouvriers ou de service : au moins une fois par jour (65 % contre 55 % en LP et 50 % en LEGT) ;
- avec le gestionnaire (ou agent comptable) : au moins une fois par jour (76 % contre 71 % en LP et 60 % en LEGT) ;
- avec le secrétariat d'intendance : au moins une fois par jour, lorsqu'il existe (62 % contre 52 % en LP et 40 % en LEGT) ;
- avec le COP : environ une fois par semaine (72 % contre 47 % en LP et 48 % en LEGT).

Ces différences de rythme de fréquence des contacts professionnels, au sein de l'établissement, sont à mettre en relation avec la taille et l'âge des élèves accueillis.

Les collèges, généralement plus petits, accueillant l'ensemble des élèves doivent les aider à s'orienter, d'où probablement une plus grande fréquence de rapports avec les COP.

Si, en termes de rythmes de fréquentation des différentes catégories de personnes, les LP se situent entre les collèges et les LEGT, on remarque toutefois que les rencontres du pôle social et de santé sont plus fréquentes en LP qu'en collège ou en LEGT (au moins une fois par jour : 39 % en LP contre 25 % en collège et 21 % en LEGT). Accueillant des élèves en difficulté, on retrouve également une fréquence plus élevée de contacts journaliers (40 %) avec cette catégorie de personnels dans les établissements situés en éducation prioritaire, qui sont pour l'essentiel des collèges.

La prise en compte du corps d'origine fait également apparaître quelques différences :

- en moyenne, 92 % déclarent rencontrer les enseignants au moins une fois par jour, les certifiés généraux sont plus nombreux à le dire (97 %) ; les PLP et agrégés moins nombreux (respectivement 87 % et 83 %) ;
- la rencontre quotidienne des personnels ouvriers et de service est plus fréquente parmi les CPE (75 %) ;
- en moyenne, les agrégés déclarent moins de contacts journaliers que les autres personnes.

Après avoir indiqué le rythme des contacts avec les partenaires au sein de l'établissement, les personnes ont été invitées à donner leur appréciation sur la collaboration.

En parcourant le tableau suivant, on observe que les appréciations sont généralement très satisfaisantes.

Les chefs d'établissement et le secrétariat de direction recueillent le maximum d'opinions « très satisfaisantes ». Dans les autres catégories, les opinions « plutôt satisfaisantes » sont majoritaires, à l'exception des CPE.

La proportion d'insatisfaits de la collaboration dépasse les 10 % pour les 5 catégories suivantes : COP (21 %), CPE (14 %), autre(s) adjoint(s) (13 %), gestionnaire (agent comptable) (11 %), chef de travaux (11 %).

On peut remarquer que 9 % sont insatisfaits de leur collaboration avec leur chef d'établissement. C'est une proportion relativement élevée. Dans ce petit groupe d'insatisfaits, les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes, les personnes sont plus souvent d'anciens certifiés ou agrégés, elles sont plus souvent affectées en collège et en LEGT.

Au vu du contexte et par rapport à leurs attentes, les relations sont généralement satisfaisantes. Elles le sont d'autant plus qu'elles sont fréquentes.

Tableau 59 : Au vu du contexte et par rapport à vos attentes, quelle perception avez-vous de la collaboration avec chacune des catégories de personnes que vous venez de citer ?

	Catégorie existante	Satisfaction de la qualité de la relation		% Insatisfaits
	%	Moyenne	Ecart-type	
Le secrétariat de direction		8,76	2,04	4,8
Le chef d'établissement		8,51	2,49	8,5
Les élèves		8,20	1,62	1,7
Le secrétariat d'intendance	91,2	8,16	1,98	4,9
Les personnels ouvrier et de service		8,01	1,87	4,7
L'adjoint (les autres adjoints) de l'établissement	23,8	7,98	2,60	12,5
Le pôle social et de santé (infirmière, médecin scolaire, assistante sociale)		7,95	2,13	7,7
Le chef de travaux	23,6	7,938	2,53	11,0
Le gestionnaire (ou agent comptable)		7,83	2,46	11,4
Les enseignants (y.c.documentaliste)		7,75	1,94	6,4
Le(s) CPE	93,8	7,71	2,60	14,1
Les parents d'élèves rencontrés individuellement		7,52	1,76	5,9
Les autres membres de la vie éducative, MI/SE, Aed, assistants d'éducation		7,48	1,99	9,1
Le COP		7,04	2,80	20,8

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

Une note de satisfaction sur la qualité de la perception de la collaboration a été calculée sur les réponses exprimées en donnant les notes suivantes aux modalités de réponses : très satisfaisantes (10), plutôt satisfaisantes (7), plutôt insatisfaisantes (3), très insatisfaisantes (0).

Lecture : Dans 93,8 % des établissements, il y a au moins un CPE. Dans ce cas, la note moyenne de satisfaction est de 7,71 ; l'écart-type qui mesure la dispersion absolue est de 2,60. La proportion d'insatisfaits (plutôt et très) est de 14,1 %.

Si le chef d'établissement et ses adjoints forment l'équipe de direction, d'autres personnes ont également un rôle d'encadrement dans l'établissement scolaire. Outre le gestionnaire ou l'agent

comptable, qui sont en charge de la partie budgétaire, et les CPE, responsables de la vie scolaire, d'autres personnes peuvent être intégrées dans l'équipe d'encadrement. C'est le cas des SEGPA, qui sont généralement dirigées par un directeur adjoint. Dans les lycées professionnels ou dans les lycées offrant de l'enseignement technologique, il y a fréquemment un chef de travaux.

Selon les déclarations des nouveaux personnels de direction, le gestionnaire (ou l'agent comptable) est quasi systématiquement considéré comme faisant partie de l'équipe d'encadrement (97 %). Lorsque la fonction existe, le chef de travaux et le directeur adjoint de SEGPA, le sont neuf fois sur dix, les CPE l'étant un peu moins (85 %).

Tableau 60 : Du point de vue de la direction, les personnes qui suivent sont-elles considérées comme faisant partie de l'équipe d'encadrement ?

%	Oui	Non, mais la fonction existe	Non, pas de poste correspondant	NR	Ens.	% intégration
Le gestionnaire (ou l'agent comptable)	95,4	3,3	0,5	0,8	100	96,7
Le directeur adjoint de SEGPA	21,0	2,5	71,3	5,2	100	89,4
Le chef de travaux	22,8	3,4	68,4	5,3	100	87,0
Le(s) CPE	78,8	14,2	5,9	1,1	100	84,7

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

La prise en compte de quelques caractéristiques contextuelles, le type d'établissement et sa taille, montrent peu de différence (cf. tableau suivant). A noter que l'absence de poste de CPE n'est observée qu'en collège ; il s'agit le plus souvent de petits collèges, situés en milieu rural.

Tableau 61 : Du point de vue de la direction, le (s) CPE sont-ils considérés comme faisant partie de l'équipe d'encadrement ?

Analyse des réponses selon le type d'établissement

%	Oui	Non, mais la fonction existe	Non, pas de poste correspondant	NR	Ens	% intégration
<i>Type d'établissement</i>						
Collège	78,1	13,7	7,6	0,7	100	85,1
LP	81,5	15,2	-	3,3	100	84,3
LEGT	82,1	16,6	-	1,3	100	83,2
Ensemble	78,8	14,2	5,9	1,1	100	84,7

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

Des rencontres professionnelles variées avec l'extérieur

Interrogés sur les contacts avec l'extérieur de l'établissement, qu'ils ont pu avoir à titre professionnel, entre les vacances de la Toussaint et la fin de l'année civile, on observe une forte diversité dans les catégories de personnes rencontrées.

Les catégories de personnes proposées dans le questionnaire couvrent :

- les autorités hiérarchiques de l'éducation nationale ;
- les services fonctionnels et administratifs de l'éducation nationale (département et rectorat) ;
- les collectivités locales et territoriales (représentants et services) ;
- les autres établissements scolaires et structures associées ;
- les services de police, de justice, santé ;
- les services de santé, sociaux, d'insertion ;
- les associations et les entreprises.

La grande majorité des personnes (95 %) déclare avoir été en contact avec les collègues du bassin (ou district). On peut noter que 4 % ont répondu négativement à cet item. Arrivent en deuxième position, les services de police et de gendarmerie (84 %) puis les services académiques/rectoraux (80 %) et les associations de parents d'élèves (78 %).

Tableau 62 : A l'extérieur de votre établissement, pouvez-vous indiquer pour chacune des catégories de personnes suivantes, si vous avez eu des contacts/rencontres individuels, des échanges téléphoniques, à titre professionnel, et ce depuis les vacances de la Toussaint jusqu'à fin décembre 2004 ?

	% oui	CLG	LP	LEGT	Ens
Les collègues du bassin/district	95,4	91,3	94,0	94,8	
Les services de police ou de gendarmerie	85,0	75,0	84,1	83,6	
Les services académiques/rectoraux	77,7	84,8	87,4	80,4	
Les associations de parents d'élèves	82,8	50,0	77,5	77,8	
L'IA-IPR EVS	60,7	64,1	62,9	61,4	
Les services de santé et sociaux	62,6	48,9	51,0	59,2	
Le maire ou ses adjoints	60,2	58,7	53,6	58,8	
Le PVS	57,8	54,3	59,6	57,5	
Les services municipaux, du conseil général ou du conseil régional	56,2	52,2	44,4	53,7	
Les conseillers généraux ou régionaux	46,4	52,2	36,4	45,4	
L'IA-DSDEN	43,2	52,2	46,4	45,0	
Les entreprises	40,3	62,0	36,4	42,1	
Les services d'insertion (MGI, etc.)	31,0	67,4	50,3	38,7	
Les services culturels ou sportifs (MJC, centres culturels, services de la jeunesse et des sports, etc.)	42,0	39,1	24,5	38,4	
Les associations de quartiers	38,4	23,9	13,2	32,4	
Les services de justice	25,8	21,7	22,5	24,9	
Les conseillers techniques	22,6	28,3	29,1	24,4	
Le responsable du GRETA	12,1	56,5	35,1	21,5	
Le recteur	9,9	10,9	17,9	11,5	

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

Seul 12 % déclarent avoir eu un contact avec le recteur et 45 % avec l'inspecteur d'académie (IA-DSDEN). Globalement 46 % disent avoir été en contact avec le recteur ou avec l'IA-DSDEN, L'existence de contacts avec le recteur est plus fréquente en lycée général ou technologique qu'en LP ou en collège. Cela peut s'expliquer en partie par le fait que les collèges sont gérés par le département et sont sous l'autorité de l'IA-DSDEN tandis que les lycées sont gérés par la région et sont sous l'autorité du recteur. La fréquence moindre de contacts avec l'IA-DSDEN en collège qu'en lycée professionnel (43 % contre 52 %) peut surprendre dans une première lecture des résultats.

Les catégories de personnes rencontrées varient selon les types d'établissement. Ainsi, on peut faire les remarques suivantes :

- LP :
 - o citations moins fréquentes des services de police et de gendarmerie (75 %) et des associations de parents d'élèves (50 %) ;
 - o mentions plus fréquentes du responsable du GRETA (56,5 %), des entreprises (62 %), des services d'insertion (67 %), de l'IA-DSDEN (52 %) et des conseils généraux ou régionaux (52 %).

- Collège :
 - o citations moins fréquentes des services d'insertion (31 %) et du responsable du GRETA (12 %) ;
 - o mentions plus fréquentes des services de santé et sociaux (63 %), des associations de parents d'élèves (83 %), des associations de quartiers (38 %), des services culturels ou sportifs (42 %).

- LEGT :
 - o citations moins fréquentes des associations de quartiers (13 %), des services culturels ou sportifs (24,5 %), des services municipaux, conseil général ou conseil régional (44 %) ;
 - o mentions plus fréquentes du recteur (18 %), du responsable du GRETA (35 %) et les services d'insertion (50 %).

Interrogés sur la perception de la collaboration avec les différentes catégories de personnel citées dans la question précédente, au vu du contexte, et par rapport et par rapport à leurs attentes, ils se déclarent satisfaits. La proportion de satisfaits (très satisfait et plutôt satisfait) varie entre 83 % (service de justice) et 97 % (conseillers techniques).

La proportion d'insatisfaits (très insatisfait et plutôt insatisfait) est inférieure à 10 %, excepté pour les services de justice.

La collaboration avec les collègues du district/bassin obtient la meilleure note de satisfaction. Globalement, la collaboration avec les autorités hiérarchiques et les collaborateurs (techniques ou PVS) sont plus appréciées est plus appréciée que celle avec les collectivités locales ou territoriales (représentants ou services).

Tableau 63 : Au vu du contexte et par rapport à vos attentes, quelle perception avez-vous de la collaboration avec chacune des catégories de personnes que vous avez citée dans vos contacts avec l'extérieur ?

	Existence de contacts %	Nb médian contacts, si existe	Satisfaction de la qualité de la relation		% Insatisfaits
			Moyenne	Ecart-type	
Les collègues du bassin/district	94,8	8	8,37	1,87	4,0
L'IA-IPR EVS	61,4	2	8,27	1,92	4,7
Le PVS	57,5	4	8,25	2,08	5,6
Les conseillers techniques	24,4	3	8,10	1,61	0,8
Les services de police ou de gendarmerie	83,6	4	8,07	1,92	4,5
Le responsable du GRETA	21,5	3	8,05	1,78	6,0
Les services d'insertion (MGI, etc.)	38,7	5	8,03	1,90	5,4
Les services académiques/rectoraux	80,4	9	8,01	1,79	3,6
l'IA-DSDEN	45,0	2	8,01	2,090	6,7
Les associations de parents d'élèves	77,8	5	7,81	1,82	5,1
Les services : municipaux, conseils général ou régional	53,7	4	7,65	1,82	5,4
Les services culturels ou sportifs (MJC, centres culturels, services de la jeunesse et des sports, etc.)	38,4	4	7,64	1,93	6,5
Le maire ou ses adjoints	58,8	3	7,64	2,05	7,8
Les services de santé et sociaux	59,2	5	7,58	2,09	9,1
Les associations de quartiers	32,4	3	7,57	1,86	6,5
Les conseillers généraux ou régionaux	45,4	2	7,57	2,02	8,1
Les entreprises	42,1	5	7,46	1,92	7,8
Le recteur	11,5	2	7,40	2,017	7,0
Les services de justice	24,9	2	7,29	2,26	13,3

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005
Base : 843 répondants

Une note de satisfaction sur la qualité de la perception de la collaboration a été calculée sur les réponses exprimées en donnant les notes suivantes aux modalités de réponses : très satisfaisantes (10), plutôt satisfaisantes (7), plutôt insatisfaisantes (3), très insatisfaisantes (0).

Lecture : 94,8 % des répondants déclarent avoir été en contact avec leurs collègues du bassin/district. La moitié d'entre eux ont eu au moins huit contacts. La note moyenne de satisfaction est de 8,37 ; l'écart-type qui mesure la dispersion absolue est de 1,87. La proportion d'insatisfaits (plutôt et très) est de 4,0 %.

Pour synthétiser ce bloc de questions, une analyse factorielle multiple a été réalisée, en prenant en compte, pour chaque catégorie de personnes, l'existence ou non de contacts.

Le premier axe détermine l'existence de contacts (à droite, absence et à gauche, existence). Les modalités les plus contributives concernent en premier lieu les contacts avec les collectivités locales ou territoriales (représentants ou services) – les conseillers généraux ou régionaux, les services municipaux, du conseil général ou régional, le maire ou ses adjoints – et en second lieu avec les services de santé et sociaux et les services culturels et sportifs.

Les modalités correspondantes absence de contacts se retrouvent à gauche de l'axe et les modalités existence de contacts à droite. L'opinion des personnes sur leur degré de participation à la vie de l'établissement est bien représentée sur cet axe : le degré croît de gauche à droite.

Le second axe est déterminé, en premier lieu, par les contacts avec les autorités hiérarchiques de l'institution (recteur, IA-IPREVS, IA-DSDEN) et, en second lieu, avec des services (associations de quartiers, PVS, services de santé et sociaux, services culturels ou sportifs).

S'opposent d'un côté :

- les modalités positives (existence de contacts) avec le recteur, l'IA-DSDEN, l'IA IPR EVS, le PVS ;
- les modalités négatives (absences de contacts) avec les associations de quartiers, les services culturels ou sportifs, les services sociaux et de santé.

De l'autre côté se retrouvent :

- les modalités négatives (absence de contacts) avec l'IA-DSDEN, l'IA IPR EVS, le PVS ;
- les modalités positives (existence de contacts) avec les associations de quartiers, les services culturels ou sportifs, les services sociaux et de santé, les services de justice.

Le type d'établissement, utilisé en variable illustrative, est bien représenté sur cet axe : les collèges s'opposent aux lycées.

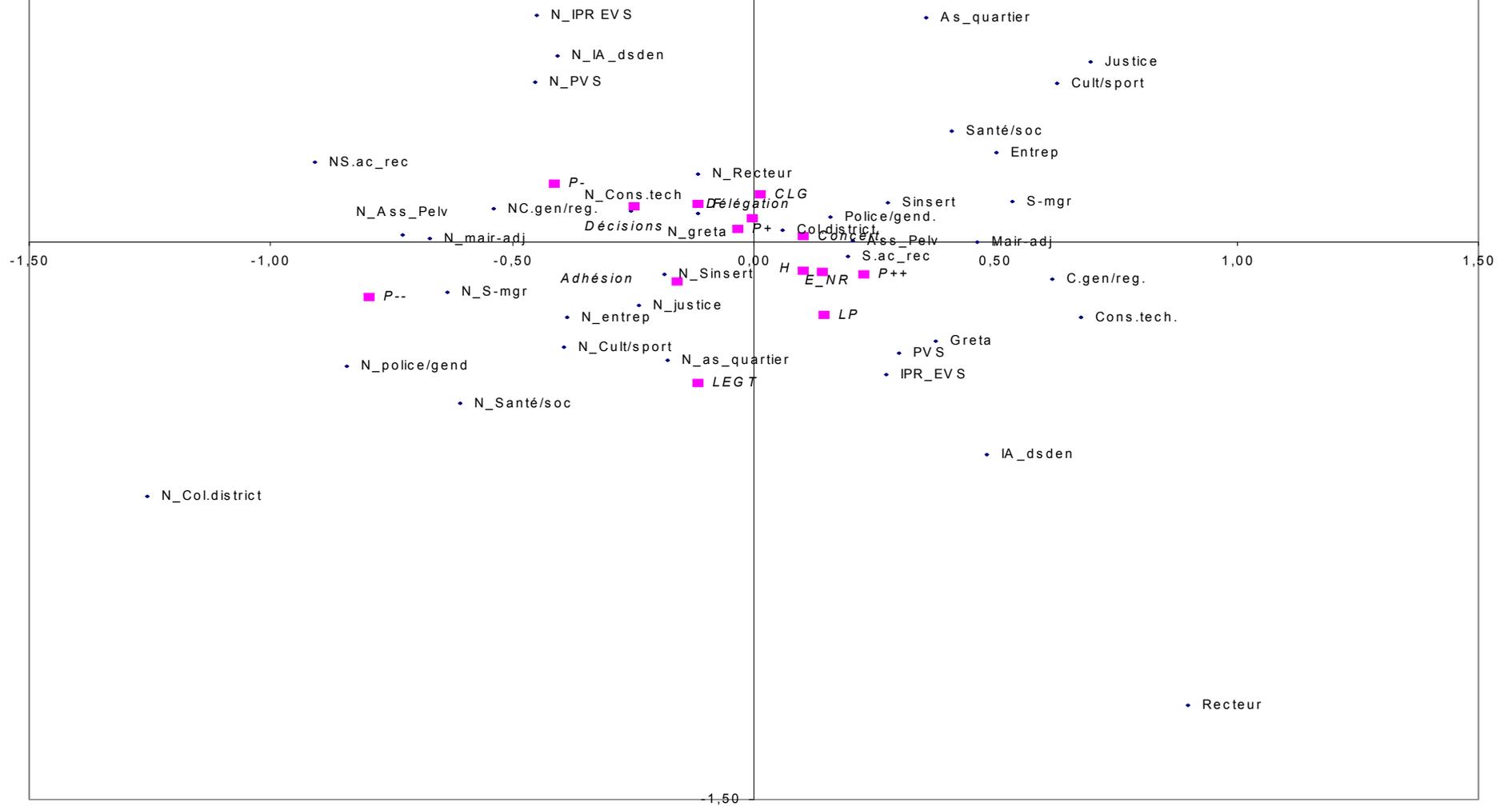
La projection des modalités de variables sur le premier plan factoriel fait ressortir quatre groupes de modalités dans les cadrans du graphique suivant :

1. cadran supérieur gauche : absence de contacts avec les autorités hiérarchiques de l'éducation nationale ;
2. cadran inférieur gauche : absence de contacts avec les différents services ou institutions, hors éducation nationale ;
3. cadran supérieur droit : contacts avec les différents services ou institutions, hors éducation nationale ;
4. cadran inférieur droit : contacts avec les autorités hiérarchiques de l'éducation nationale.

Les collèges sont projetés dans le cadran 3, les LEGT dans le 2 et les LP dans le 4.

Le troisième axe est déterminé essentiellement par la dimension professionnelle : services d'insertion, responsable du GRETA et associations de parents d'élèves.

Projection sur le premier plan factoriel des contacts, à titre professionnel,
avec l'extérieur



LE TEMPS DE TRAVAIL ET LES ACTIVITES

Un sur deux déclare effectuer au moins 50 heures de travail par semaine

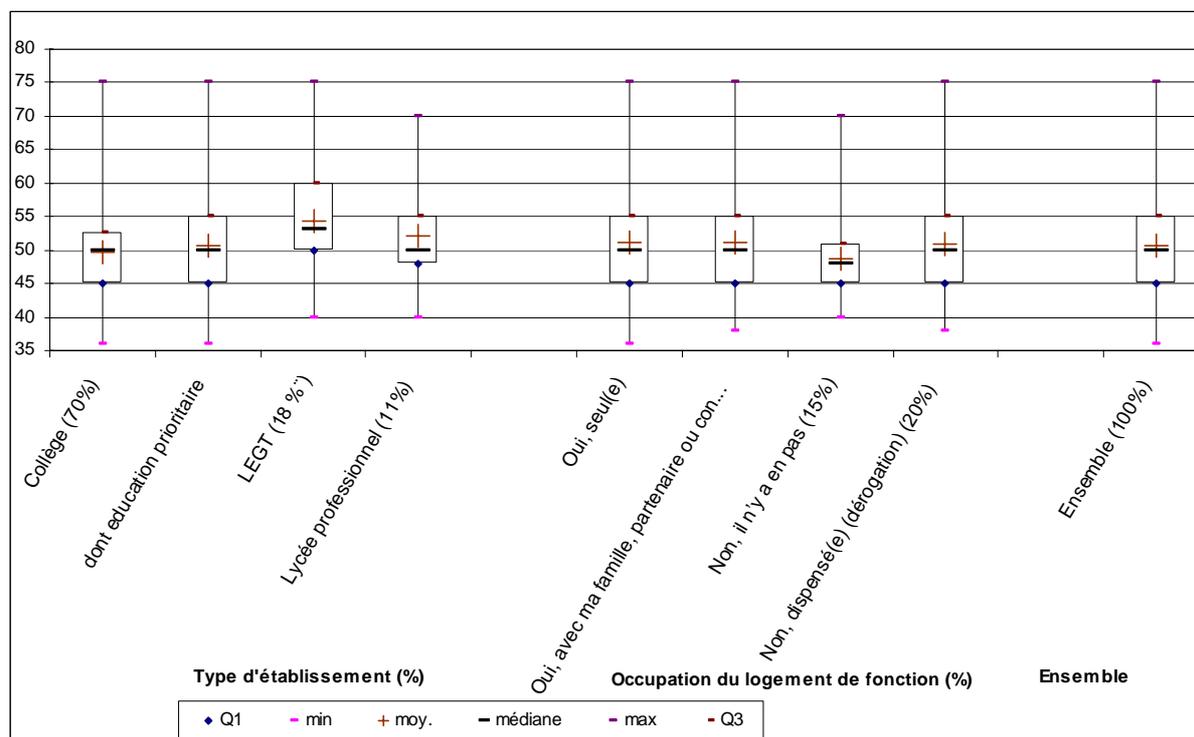
Interrogés sur la durée de leur dernière semaine complète travaillée, les déclarations approchent en moyenne les 51 heures mais présentent de fortes variations. La moitié déclare travailler au moins 50 heures et un quart au moins 55 heures. Le rapport entre la durée minimale déclarée et la durée maximale est de l'ordre de 2 (minimum de 36 heures et maximum de 75 heures). Compte tenu de cette forte dispersion des résultats, les premières analyses s'appuient essentiellement sur la médiane (partage de la population en deux groupes de même taille), de façon à utiliser un paramètre statistique robuste, moins sensible aux valeurs extrêmes que la moyenne.

De nombreuses variables peuvent jouer sur le temps de travail déclaré : situation personnelle, passé professionnel et contexte de l'établissement. Dans cette toute première analyse, on distingue peu de variations selon ces variables.

Globalement, la valeur médiane varie peu selon les caractéristiques individuelles. Ainsi on peut observer qu'il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes, selon le mode de vie déclaré (seul ou en couple, même vivant dans un autre logement), l'origine professionnelle ou l'existence d'une expérience de « faisant fonction » de personnel de direction.

Le temps médian de travail déclaré est plus faible lorsqu'il n'y a pas de logement de fonction déclaré dans l'établissement mais insensible au fait de l'habiter seul, en couple ou en être dispensé (cf. graphique suivant).

Quelle est la durée de votre dernière semaine travaillée ?



Note de lecture : ce graphique de type 'boîte à moustaches' donne des indications sur la distribution : quartiles et tendances centrales. Chaque unité, représentée en vertical, correspond à une catégorie de réponse selon la caractéristique étudiée. La première correspond à l'ensemble des personnes nommées en collège (70 %), La dernière, illustrée à droite du graphique, correspond à l'ensemble (835 personnes ayant déclaré la durée de leur dernière semaine travaillée). Pour l'ensemble, le minimum déclaré est de 36 heures (base du graphique) et le maximum de 75 heures ((tiret supérieur du graphique), 25 % ont déclaré travailler au maximum 45 heures (Q1), la moitié au maximum 50 heures (médiane) ; un quart au moins 55 heures (Q3). Le rectangle central délimite la moitié de la population comprise entre les deux quartiles extrêmes (Q1 et Q3).

Des activités centrées sur la vie scolaire essentiellement

L'activité des nouveaux personnels de direction, nommés quasiment tous comme adjoints, est essentiellement centrée sur la vie scolaire.

Faisant équipe avec le chef d'établissement et les autres adjoints le cas échéant, ils ont été invités à définir le niveau de responsabilité qu'ils avaient pu avoir sur une liste d'activités.

En parcourant le tableau suivant, on constate que la majorité des réponses se portent sur les modalités « responsabilité partielle-coresponsabilité » et « responsabilité complète ».

La modalité « responsabilité complète » est majoritaire pour les activités centrées sur la vie scolaire : organisation des conseils de classe (présidence, pré-conseil) (75 %), réaménagement des emplois du temps élèves/enseignants (56 %) et les responsabilités pédagogiques d'un niveau d'enseignement (49 %). La modalité « responsabilité partielle-coresponsabilité » domine dans les activités suivantes : participation aux instances, commissions internes de l'établissement autres que réglementaires (70 %), accueil des enseignants à la pré-rentrée (63 %), organisation de la vie scolaire (55 %) et participation à des commissions externes à l'établissement (53 %).

La « responsabilité logistique » est rarement retenue, elle est toujours inférieure à 10 %.

La modalité « association sans responsabilité » est une modalité relativement importante qui peut concerner jusqu'au quart des répondants. Elle concerne un répondant sur cinq pour la participation à des commissions externes à l'établissement, l'accueil des enseignants à la pré-rentrée (à relier probablement à la passation de fonctions avec le prédécesseur) et l'organisation de la vie scolaire.

Tableau 64 : Voici une liste d'activités en établissement, pouvez-vous nous indiquer comment vous y avez été associé(e) ?

	Respon- sabilité com- plète	Respon- sabilité partielle – corespon- sabilité	Respon- sabilité logisti- que	Associé sans respon- sabilité	Pas asso- cié	NR	Total	%resp comp. ou part.
Organisation des conseils de classe (présidence, pré-conseil)	75,1	22,1	1,3	0,4	0,2	0,9	100	97,2
Responsabilités pédagogiques d'un niveau d'enseignement	48,6	35,9	5,3	5,1	3,7	1,3	100	84,5
Réaménagement des emplois du temps élèves/enseignants	55,8	28,1	5,0	7,4	2,8	0,9	100	83,9
Participation aux instances, commissions internes à l'étab., autres que réglementaires	14,2	69,5	2,5	10,4	1,7	1,7	100	83,7
Participation à des commissions externes à l'établissement (bassin, district, zep, transports, etc.)	20,8	52,6	1,4	18,3	5,8	1,2	100	73,4
Accueil des enseignants à la pré-rentrée	5,5	62,6	7,9	20,8	1,8	1,4	100	68,1
Organisation de la vie scolaire	9,8	54,7	7,9	18,0	8,2	1,3	100	64,5
Organisation des élections des délégués élèves	14,4	30,0	9,1	27,0	18,5	0,9	100	44,4

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

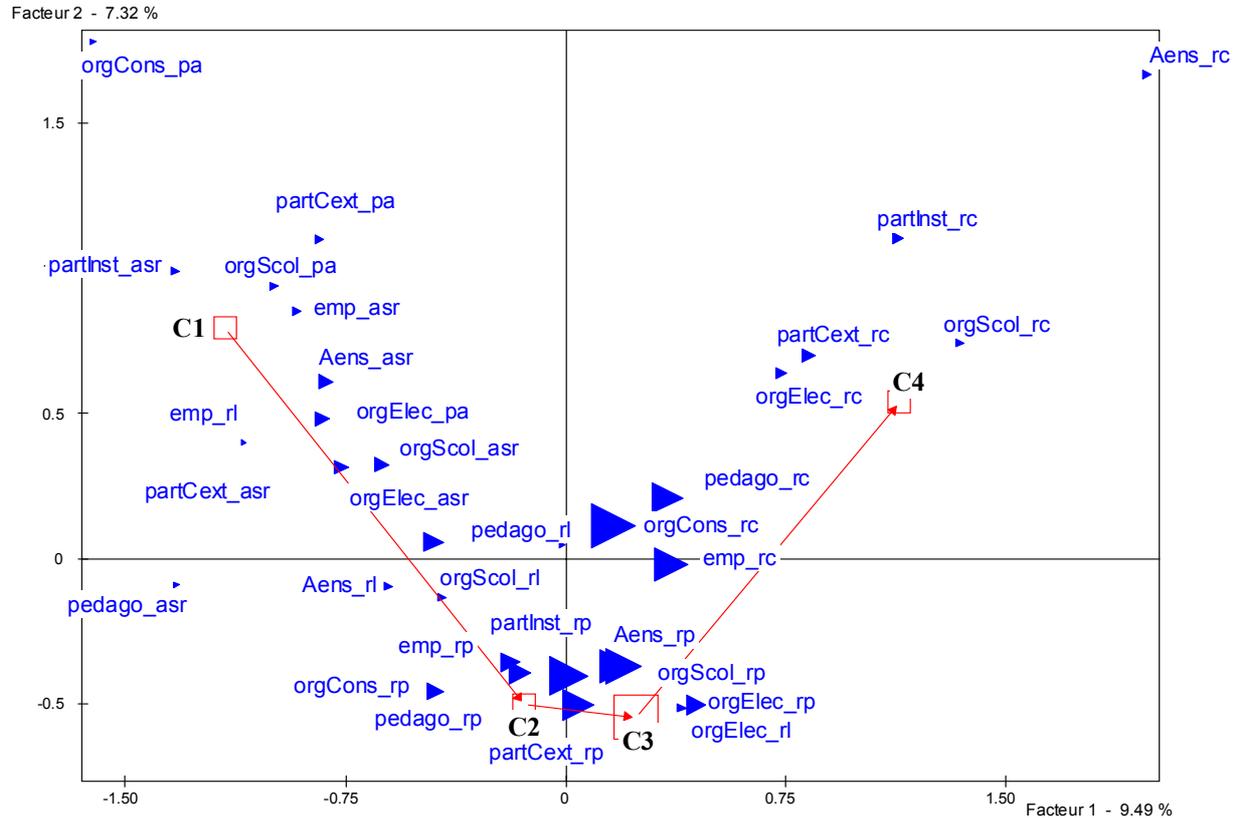
Une analyse des correspondances multiples réalisée sur ce bloc de questions fait apparaître un premier facteur qui correspond au degré de perception de l'association allant de « pas associé » à « responsabilité complète ». Le premier plan factoriel fait apparaître une opposition entre les modalités extrêmes (responsabilité complète, pas associé ou associé sans responsabilité) aux modalités intermédiaires (responsabilité partielle-coresponsabilité, responsabilité logistique).

Les variables supplémentaires :

- individuelles (participation à l'organisation de l'établissement, perception de la place dans l'établissement, prise en main du métier)
- expérience antérieure de « faisant fonction » ou de position de direction ;
- contexte (type d'établissement et style de direction du chef d'établissement) ;

sont bien représentées dans ce plan factoriel.

Projection sur le premier plan factoriel des activités



Lexique :

Questions :	radical	Responsabilité	
Accueil des enseignants à la pré-rentrée	Aens _	Resp. complète	rc
Réaménagement des emplois du temps élèves/enseignants	Empl _	Resp. partielle -	rp
Organisation de la vie scolaire	OrgScol _	coresponsabilité	
Responsabilités pédagogiques d'un niveau d'enseignement	Pédago _	Resp. logistique	rl
Organisation des élections des délégués élèves	OrgElec _	Associé sans resp.	asr
Participation aux instances, commissions internes à l'établissement, autres que réglementaires	PartInst _	Pas associé	pa
Organisation des conseils de classe (présidence, pré-conseil)	OrgCons _		
Participation à des commissions externes à l'établissement (bassin, district, zep, transports, etc.)	PartCext _		

Ainsi, on remarque que les personnes qui ont répondu que leur chef d'établissement, après avoir passé un contrat de délégation, laisse l'adjoint décider et gérer la question ont déclaré davantage d'activités exercées en responsabilité complète ou en co-responsabilité. Après ces quelques mois, ils éprouvent un sentiment plus élevé de participation à la vie de l'établissement et ont plus souvent

l'impression d'avoir leur métier en main. A l'inverse, les personnes qui déclarent avoir peu ou pas de responsabilité considèrent que leur participation à l'organisation de l'établissement est faible.

Une typologie, réalisée sur les axes factoriels de l'analyse multivariée, permet de dégager 4 groupes :

- **groupe 1** (19 %) avec une sur-représentation de réponses 'associé sans responsabilité' ou 'pas associé' et une sous-représentation des autres modalités 'responsabilités complète, partagée ou logistique' :

- o associés sans responsabilité : réaménagement des emplois du temps (27 % contre 7 % en moyenne), accueil des enseignants à la pré-rentrée (53 % contre 21 % en moyenne) ;
- o pas associé : organisation des élections de délégués élèves (55 % contre 19 % en moyenne), organisation de la vie scolaire (35 % contre 8 % en moyenne).

Ils participent également moins aux instances internes non réglementaires ou aux commissions extérieures à l'établissement.

Ce groupe est un peu plus féminin (61 % de femmes contre 45 % en moyenne), a moins souvent une expérience de direction. Il a un moindre sentiment d'avoir une participation élevée au fonctionnement de l'établissement et d'avoir trouvé sa place dans l'établissement. On y retrouve moins de personnes exerçant en LP (6 % contre 11 % en moyenne), de nommées sur liste d'aptitude (2 % contre 6 %).

- **groupe 2** (20 %) avec une sur-représentation de réponses 'responsabilités logistique' et une sous-représentation des modalités extrêmes (responsabilité complète et pas associé) :

- o réaménagement des emplois du temps (11 % contre 5 % en moyenne), accueil des enseignants à la pré-rentrée (22 % contre 8 % en moyenne), organisation de la vie scolaire (39 % contre 9 % en moyenne), organisation des élections des délégués élèves (39 % contre 9 % en moyenne).

Ils participent également moins aux instances internes non réglementaires ou aux commissions extérieures à l'établissement.

Dans ce groupe sont sur-représentées les personnes ayant une plus grande ancienneté de titulaire (25 % de 25 ans ou plus contre 18 % en moyenne), des nommés sur liste d'aptitude (11 % contre 7 % en moyenne) et des personnes exerçant en collège (62 % contre 70 % en moyenne).

- **groupe 3** (42 %) avec une sur-représentation de réponses 'responsabilité partielle-coresponsabilité) et une sous-représentation des modalités extrêmes (responsabilité complète et pas associé) :

- o réaménagement des emplois du temps (34 % contre 28 % en moyenne), accueil des enseignants à la pré-rentrée (22 % contre 8 % en moyenne), organisation de la vie scolaire (79 % contre 55 % en moyenne), organisation des élections des délégués élèves (53 % contre 30 % en moyenne).

Ce groupe comprend davantage d'anciens CPE (21 % contre 17 %) et moins de personnes qui déclarent un style de direction d'exécution pour leur chef (5 % contre 10 %).

- **groupe 4** (19 %) avec une sur-représentation de réponses 'responsabilité complète' et une sous-représentation des autres modalités :

- o réaménagement des emplois du temps (72 % contre 56 % en moyenne), accueil des enseignants à la pré-rentrée (23 % contre 6 % en moyenne), organisation de la vie scolaire (47 % contre 10 % en moyenne), organisation des élections de délégués élèves (66 % contre 14 % en moyenne).

Ils participent également plus aux instances internes non réglementaires ou aux commissions extérieures à l'établissement.

Ce groupe comprend davantage d'hommes (63 % contre 55 %), de personnes déclarant comme style de direction de leur chef la 'délégation' (25 % contre 18 %) et sont plus souvent nommées en lycée professionnel (16 % contre 11 %). Ces personnes ont davantage l'impression d'avoir en main leur métier et de participer à l'organisation de l'établissement.

Majeure partie du temps consacré à l'organisation pédagogique et manque de temps pour participer aux réflexions sur le pilotage de l'établissement

Parmi les deux tâches qui leur prennent le plus de temps, l'organisation de la vie pédagogique (examens blancs, rencontres) arrive nettement en tête (63 %), suivie par les contacts avec les enseignants (29 %) et les élèves (27 %) (cf. tableau suivant). Lire et prendre connaissance de documents (circulaires, notes) arrive en 4^{ème} position, cité par près d'un cinquième des répondants. La lecture d'ouvrages ou de textes à caractère théorique sur les enjeux de l'école ou du système éducatif et la participation au pilotage de l'établissement recueillent le maximum de citations (respectivement 45 % et 41 %), en tant que tâches pour lesquelles ils regrettent de ne pas pouvoir y consacrer autant de temps qu'ils l'auraient souhaité.

Tableau 65 : Pourriez-vous indiquer parmi les tâches et activités suivantes :

A/ les 2 qui vous prennent le plus de temps ;

B/ les 2 pour lesquelles vous regrettez le plus de ne pouvoir consacrer autant de temps que vous l'auriez souhaité.

Choix de 2 tâches au maximum	Prend le plus de temps	Manque le plus de temps
Organiser la vie pédagogique (examens blancs, rencontres, etc.)	62,6	1,7
Contact avec des enseignants	29,4	11,3
Contact avec des élèves	26,8	13,9
Lire et prendre connaissance de documents (circulaires, notes, etc.)	18,1	22,4
Organiser la vie scolaire	14,5	2,8
Produire des indicateurs ou utiliser les applications informatiques	10,7	17,8
Accueillir/surveiller dans l'établissement	7,8	1,9
Répondre à des demandes et questionnaires de votre hiérarchie	7,6	2,0
Participer aux réflexions sur le pilotage de l'établissement	6,5	41,3
Circuler dans l'établissement	3,8	9,7
Communiquer par téléphone ou messagerie électronique	2,3	0,9
Contact avec des parents	2,1	3,3
Contact avec les personnels non enseignants	0,9	3,1
Lire des ouvrages ou textes à caractère théorique sur les enjeux de l'école et du système éducatif	0,9	45,2
Contact avec des personnes extérieures à l'établissement	0,7	9,6

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

Tableau trié selon le pourcentage décroissant des tâches et activités qui prennent le plus de temps

Ces résultats varient fortement selon le contexte (type d'établissement et cycle d'enseignement pris en charge) mais également selon leurs caractéristiques individuelles (personnelles et professionnelles antérieures) comme on peut le voir dans les analyses qui suivent en abordant successivement les tâches qui prennent le plus de temps et celles pour lesquelles ils manquent le plus de temps.

Les tâches et activités qui prennent le plus de temps

Tableau 66 : Pourriez-vous indiquer parmi les tâches et activités suivantes les 2 qui vous prennent le plus de temps

	CLG	LP	LEGT	Ens
Organiser la vie pédagogique (examens blancs, rencontres, etc.)	60,5	55,4	76,8	62,6
Contact avec des enseignants	27,0	26,1	41,1	29,4
Contact avec des élèves	32,5	15,2	10,6	26,8
Lire et prendre connaissance de documents (circulaires, notes, etc.)	16,0	28,3	20,5	18,1
Organiser la vie scolaire	15,5	15,2	9,9	14,5
Produire des indicateurs ou utiliser les applications informatiques	12,1	5,4	8,6	10,7
Accueillir/surveiller dans l'établissement	9,6	5,4	2,6	7,8
Répondre à des demandes et questionnaires de votre hiérarchie	5,2	19,6	9,3	7,6
Participer aux réflexions sur le pilotage de l'établissement	7,1	6,5	4,6	6,5
Circuler dans l'établissement	4,8	2,2	2,6	3,8
Communiquer par téléphone ou messagerie électronique	1,3	3,3	2,3	2,3
Contact avec des parents	2,5	3,3		2,1
Contact avec les personnels non enseignants	1,0	1,1	0,7	0,9
Lire des ouvrages ou textes à caractère théorique sur les enjeux de l'école et du système éducatif	1,0	1,1	0,7	0,9
Contact avec des personnes extérieures à l'établissement	0,5	1,1	1,3	0,7

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

Tableau trié selon le pourcentage décroissant des tâches et activités qui prennent le plus de temps

Le classement des deux activités qui prennent le plus de temps varie selon le type d'établissement.

En retenant les activités citées par au moins 15 % des personnes, on obtient les résultats suivants :

* En collège, les activités citées par au moins 15 % des personnes sont :

- organiser la vie pédagogique (examens blancs, rencontres, etc.) (61 %) ;
- contact avec des élèves (33 %) ;
- contact avec des enseignants (27 %) ;
- lire et prendre connaissance de documents (circulaires, notes, etc.) (16 %) ;
- organiser la vie scolaire (16 %).

* En LP, les activités citées par au moins 15 % des personnes sont :

- organiser la vie pédagogique (examens blancs, rencontres, etc.) (55 %) ;
- lire et prendre connaissance de documents (circulaires, notes, etc.) (28 %) ;
- contact avec des enseignants (26 %) ;
- répondre à des demandes et questionnaires de votre hiérarchie (20 %) ;
- contact avec des élèves (15 %) ;
- organiser la vie scolaire (15 %).

* En LEGT, les activités citées par au moins 15 % des personnes sont :

- organiser la vie pédagogique (examens blancs, rencontres, etc.) (77 %) ;
- contact avec des enseignants (41 %) ;
- lire et prendre connaissance de documents (circulaires, notes, etc.) (20,5 %).

La comparaison de la part des citations de chacune des activités prenant le plus de temps, par type d'établissement, met en évidence des différences.

En collège, on constate :

- une sur-représentation des activités suivantes :
 - o contacts avec les élèves (32 % contre 15 % en LP et 11 % en LEGT) ;
 - o produire des indicateurs ou utiliser les applications informatiques (12 % contre 5 % en LP et 9 % en LEGT) ;
 - o accueillir/surveiller dans l'établissement (10 % contre 5 % en LP et 3 % en LEGT).

En LP, on remarque :

- une sur-représentation :
 - o lire et prendre connaissance de documents (circulaires, notes, etc.) (28 % contre 16 % en collège et 21 % en LEGT) ;
 - o répondre à des demandes et questionnaires de votre hiérarchie (20 % contre 5 % en collège et 9 % en LP) ;
- une sous-représentation :
 - o produire des indicateurs ou utiliser des applications informatiques (5 % contre 12 % en collège et 9 % en LEGT) ;
 - o contacts avec les élèves (15 % contre 27 % en moyenne).

En LEGT, on observe :

- une sur-représentation :
 - o organisation de la vie pédagogique (77 % contre 61 % en collège et 55 % en LP) ;
 - o contacts avec les enseignants (41 % contre 27 % en collège et 26 % en LP) ;
- une sous-représentation :
 - o organisation de la vie scolaire (10 % contre 16 % en collège et 15 % en LP) ;
 - o accueillir/surveiller dans l'établissement (3 % contre 10 % en collège et 5 % en LP).

Quel que soit le type d'établissement, l'organisation de la vie pédagogique est l'activité qui demande toujours le plus de temps, en étant citée par plus de la moitié des répondants. Viennent ensuite les contacts avec les élèves et les enseignants, avec un poids variable selon le type d'établissement. Ainsi le manque de contacts avec les élèves est beaucoup plus évoqué en collège que dans les lycées. S'agissant des contacts avec les enseignants, ce besoin est beaucoup plus exprimé en LEGT qu'en collège et en LP. S'agissant des LP, on constate qu'1 personne sur 5 a cité 'répondre à des demandes et questionnaires de votre hiérarchie', ce sentiment est beaucoup plus ressenti dans ce type d'établissement qu'en collège ou en LEGT. A l'inverse, ils ont moins cité 'produire des indicateurs ou utiliser les applications informatiques'. Parmi les pistes d'explication, on peut évoquer : 1/ la répartition des établissements du second degré public, avec la part relative la plus faible en LP¹¹ ; 2/ la complexité et la diversité des formations et cursus, souvent avec des effectifs réduits.

La prise en compte des caractéristiques individuelles des nouveaux personnels de direction (sexe, âge, mode d'accès et corps d'origine) montre également quelques différences pour les deux activités suivantes : organisation de la vie pédagogique et organisation de la vie scolaire.

** l'organisation de la vie pédagogique (63 % en moyenne)*

On observe une sur-représentation de citations parmi :

- les femmes (66,5 % contre 59,5 % pour les hommes), différence qui est probablement plus élevée puisqu'elles sont nommées plus fréquemment en collège que les hommes ;
- les agrégés et certifiés généraux (respectivement 70 % et 69 %) ;

et une sous-représentation parmi :

- les certifiés techniques, les PLP ou les PE (respectivement 60,5 %, 59 % et 58 %) ;
- les détachés et nommés sur liste d'aptitude (respectivement 40 % et 46 %) ;
- les personnes ayant 50 ans ou plus (54 %), les autres tranches d'âge se situant entre 59 % et 69 %).

¹¹ Répartition des établissements publics du second degré public en 2004-2005 : collèges (5200 66,6%), LP (1061 13,6 %) et LEGT 51545 19,8 %)

* *Organisation de la vie scolaire (14,5 % en moyenne)*

On observe :

- peu de différence entre hommes et femmes (15 % contre 13 %) ;
- une sous-représentation parmi les CPE (6,5 %) et une sur-représentation parmi les PE et les PLP (respectivement 18 % et 18,5 %) ;
- une sous-représentation parmi les détachés (9 %) et une sur-représentation parmi les nommés sur liste d'aptitude (16 %).

Ces différences de perception peuvent être liées à leur parcours professionnel antérieur, en particulier à leur corps d'origine. Si les CPE ayant eu en charge la vie scolaire ont probablement plus d'aisance dans l'organisation de la vie scolaire, on constate qu'ils ne se distinguent pas de l'ensemble sur l'organisation de la vie pédagogique. Quant aux PE et aux PLP, ils mettent relativement davantage en avant l'organisation de la vie scolaire que l'organisation de la vie pédagogique.

Les tâches et activités pour lesquelles ils aimeraient avoir plus de temps

Les deux premières activités qui arrivent nettement en tête sont des activités d'ordre plus intellectuel, avec des enjeux stratégiques :

- lire des ouvrages ou textes à caractère théorique sur les enjeux de l'école et du système éducatif (45 %) ;
- participer aux réflexions sur le pilotage de l'établissement (41 %).

Elles sont suivies, dans des proportions proches de 20 %, par des activités encore d'ordre intellectuel, mais plus opérationnelles :

- lire et prendre connaissance de documents (circulaires, notes, etc.) (22 %) ;
- produire des indicateurs ou utiliser les applications informatiques (18 %).

Un troisième groupe d'activités se situant autour de 10 %, relève du registre relationnel :

- les contacts avec les élèves (14 %) ;
- les contacts avec les enseignants (11 %) ;
- circuler dans l'établissement (10 %) ;
- contacts avec des personnes extérieures à l'établissement (10 %).

Ces résultats relatifs aux activités pour lesquelles ils déclarent manquer le plus de temps varient selon le type d'établissement, mais moins que ce qui a pu être observé pour celles qui leur prennent le plus de temps.

En parcourant le tableau suivant, on remarque :

- '*lire des ouvrages ou textes à caractère théorique sur les enjeux de l'école et du système éducatif*' est nettement plus affirmé en collège que dans les lycées où il arrive en tête. Ce besoin est peut-être davantage ressenti au collège, qui accueille la quasi-totalité d'une génération qui seront orientés à l'issue ou au cours de leur scolarité à ce niveau ;
- '*participer aux réflexions sur le pilotage de l'établissement*' est l'activité la plus fréquemment citée en lycées, avec un taux proche toutefois de celui des collèges. Ce besoin est probablement davantage ressenti dans les lycées avec le développement important des indicateurs et l'analyse de la performance scolaire, au vu notamment des résultats aux examens et des cursus au sein des établissements ;
- '*produire des indicateurs ou utiliser des applications informatiques*' est relativement plus cité en LP qu'en collège et LEGT ; c'est l'inverse pour '*lire et prendre connaissance de documents (circulaires, notes, etc.)*' ; à noter toutefois que cette activité arrivait en 4^{ème} position en LP (et en 8^{ème} position pour l'ensemble), dans les activités les plus consommatrices de temps.

Tableau 67 : Pourriez-vous indiquer parmi les tâches et activités suivantes les 2 pour lesquelles vous regrettez le plus de ne pouvoir consacrer autant de temps que vous l'auriez souhaité.

	CLG	LP	LEGT	Ens
Lire des ouvrages ou textes à caractère théorique sur les enjeux de l'école et du système éducatif	47,9	38,0	37,7	45,2
Participer aux réflexions sur le pilotage de l'établissement	41,8	42,9	39,7	41,3
Lire et prendre connaissance de documents (circulaires, notes, etc.)	23,1	17,4	23,8	22,4
Produire des indicateurs ou utiliser les applications informatiques	17,9	20,7	16,6	17,8
Contact avec des élèves	13,0	16,3	15,9	13,9
Contact avec des enseignants	11,5	12,0	10,6	11,3
Circuler dans l'établissement	8,8	14,3	9,8	9,7
Contact avec des personnes extérieures à l'établissement	9,9	7,6	9,3	9,6
Contact avec des parents	3,2	3,3	4,0	3,3
Contact avec les personnels non enseignants	3,0	1,1	4,0	3,1
Organiser la vie scolaire	2,0	6,5	4,0	2,8
Répondre à des demandes et questionnaires de votre hiérarchie	2,2	0,0	2,6	2,0
Accueillir/surveiller dans l'établissement	1,9	0,0	0,7	1,9
Organiser la vie pédagogique (examens blancs, rencontres, etc.)	1,7	1,1	2,0	1,7
Communiquer par téléphone ou messagerie électronique	0,8	1,1	1,3	0,9

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

Tableau trié selon le pourcentage décroissant des tâches et activités

La prise en compte des caractéristiques individuelles met en évidence quelques différences :

- le manque de contact avec les personnes de l'extérieur de l'établissement (10 % en moyenne) est davantage mentionné par les lauréats du C1 (15 %) et beaucoup moins par les anciens PE (6 %) ;
- le manque de contacts avec les élèves (14 % en moyenne) est beaucoup plus cité par les CPE (20 %) et moins par les PE (12 %) ; il l'est nettement moins par les personnes ayant moins de 35 ans (6,5 %) que celles des autres tranches d'âge (variation comprise entre 13 % et 17 %) ;
- le manque de contacts avec les enseignants est cité relativement moins fréquemment par les anciens certifiés (7,5 %) ;
- le manque de temps pour lire des ouvrages ou textes à caractère théorique est relativement moins évoqué par les PLP (37 %) et dans une moindre mesure par les agrégés (41 %) que par les certifiés et les CPE (respectivement 49 % et 50 %) ; en termes de tranches d'âge, les personnes ayant 50 ans ou plus en font moins part (34 %) que celles des autres tranches d'âge (variation comprise entre 47 % et 52 %).

Des interruptions fréquentes dans leur travail

La grande majorité (95 %) déclare devoir interrompre fréquemment une tâche qu'ils sont en train de faire pour en faire une autre non prévue. Ces interruptions sont vécues de façon variée. Quatre sur dix considèrent que cela perturbe leur travail, tandis que trois sur dix les perçoivent positivement et trois sur dix que cela est sans conséquences sur leur travail.

C'est un élément très important dans leur perception du travail. Ils sont nombreux à l'avoir évoqué dans les questions ouvertes.

Des opinions mitigées sur leurs conditions de travail

Interrogés sur leurs conditions de travail, les opinions sont mitigées. De l'ordre de la moitié estime qu'ils ont un temps suffisant et des collaborateurs en nombre suffisant. Seuls deux tiers estiment avoir des informations claires et suffisantes (68 %) et des logiciels et des programmes informatiques bien adaptés (65 %). Un sur dix affirme qu'ils n'ont pas la possibilité de coopérer. Engagés dans l'action et devant faire face à des situations très variées, 64 % estiment qu'ils manquent de temps pour un bilan ou une évaluation.

Tableau 68 : Pour effectuer correctement votre travail, avez-vous en général...

% oui	Type etab			Sexe		Ens
	CLG	LP	LEGT	H	F	
La possibilité de coopérer	85,0	88,0	82,8	88,0	81,4	85,1
Des informations claires et suffisantes	69,6	66,3	62,9	72,6	62,8	68,2
Des logiciels et des programmes informatiques bien adaptés	62,1	65,2	75,5	65,1	64,1	64,7
Des collaborateurs en nombre suffisant	50,6	54,3	52,3	53,5	48,9	51,5
Un temps suffisant	47,2	38,0	43,0	48,2	42,3	45,6
Un temps de bilan ou d'évaluation	32,5	29,3	33,8	34,7	30,1	32,6

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

L'analyse des réponses selon le type d'établissement fait apparaître quelques différences : le temps semble davantage manquer en LP que dans les autres types d'établissement. Le sentiment d'avoir des logiciels et des programmes informatiques bien adaptés est plus élevé en LEGT que dans les collèges et les LP.

Globalement les hommes ont une vision un peu plus positive que les femmes sur leurs conditions de travail. La proportion de « oui » est systématiquement plus élevée parmi les hommes que parmi les femmes, en particulier pour les informations claires et suffisantes (73 % contre 63 %) et la possibilité de coopérer (88 % contre 81 %).

En termes de mode d'accès, on observe que les lauréats du C1 ont la vision la plus négative et les nommés sur liste d'aptitude, la plus positive.

Le croisement des items de cette question avec l'intégration du CPE dans l'équipe d'encadrement permet de dégager en première approche que les conditions de travail sont mieux perçues lorsque le CPE est considéré comme faisant partie de l'équipe de direction que dans le cas contraire, lorsque la fonction existe. Lorsqu'il n'y a pas de CPE, en moyenne, ils déplorent davantage le manque de collaborateurs que le manque de temps, comparé à l'ensemble des réponses.

Le rapprochement des réponses avec leur perception du style d'encadrement de leur chef à leur égard montre que les conditions de travail sont d'autant mieux perçues qu'ils se sentent associés aux décisions et beaucoup moins lorsqu'ils estiment qu'elles sont prises par le chef. Dans ce dernier cas, ils sont plus nombreux à estimer avoir suffisamment de temps pour faire leur travail.

Concertation et réflexion avec leur chef pour la moitié

Interrogés sur le style d'encadrement qui caractérise le mieux celui de leur chef avec eux, la moitié déclare qu'il y a concertation et réflexion ensemble. Ensuite viennent dans des proportions identiques, soit un sur cinq, « indiquer ce qui est à faire, en donnant toutes les informations nécessaires, après la recherche d'une adhésion » et « le contrat de délégation ». On peut remarquer que pour un personnel sur dix, c'est le chef qui prend les décisions que l'adjoint exécute.

Tableau 69 : Voici quatre styles d'encadrement, quel est celui qui caractérise le mieux, selon vous, celui de votre chef à votre égard ?

Style d'encadrement %	Clg	LP	LEGT	Ens
Le CEA se concerta avec l'adjoint, Ils réfléchissent ensemble et élaborent l'action la plus pertinente de façon consensuelle.	52	41	42	49
Le CEA après avoir défini un contrat de délégation laisse l'adjoint décider et gérer la question.	15	25,5	28	18
Le CEA s'efforce de créer une adhésion autour des actions à mener, Il indique ce qu'il convient de faire en veillant à expliquer ses décisions, à les justifier et donne toutes les informations nécessaires.	18	18,5	19	18
Le CEA prend les décisions, Il explique à son adjoint ce qu'il a à faire et comment il convient de le faire, Il vérifie la bonne exécution des consignes.	11	8	10	11
NR	4	7	1	4
	100	100	100	100

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 804 personnes (qui se sont déclarées en position d'adjoints)

Le style « concertation » semble être bien perçu par les personnels. Ce mode est plus souvent évoqué par les hommes et par les personnes nommées en collège. Globalement, ils sont les plus nombreux à dire avoir trouvé leur place dans l'établissement.

Le mode d'encadrement de type « délégation » est davantage cité par les anciens agrégés (31%), les personnels nommées en lycées (28 % en lycée général et technologique et 25,5 % en lycée professionnel).

La prise de décision par le chef qui explique à son adjoint est davantage citée par les femmes que par les hommes (12,5 contre 8,5 %).

La prise en compte de l'expérience antérieure de « faisant fonction » de personnel de direction ou de position de direction ne fait pas apparaître de différences.

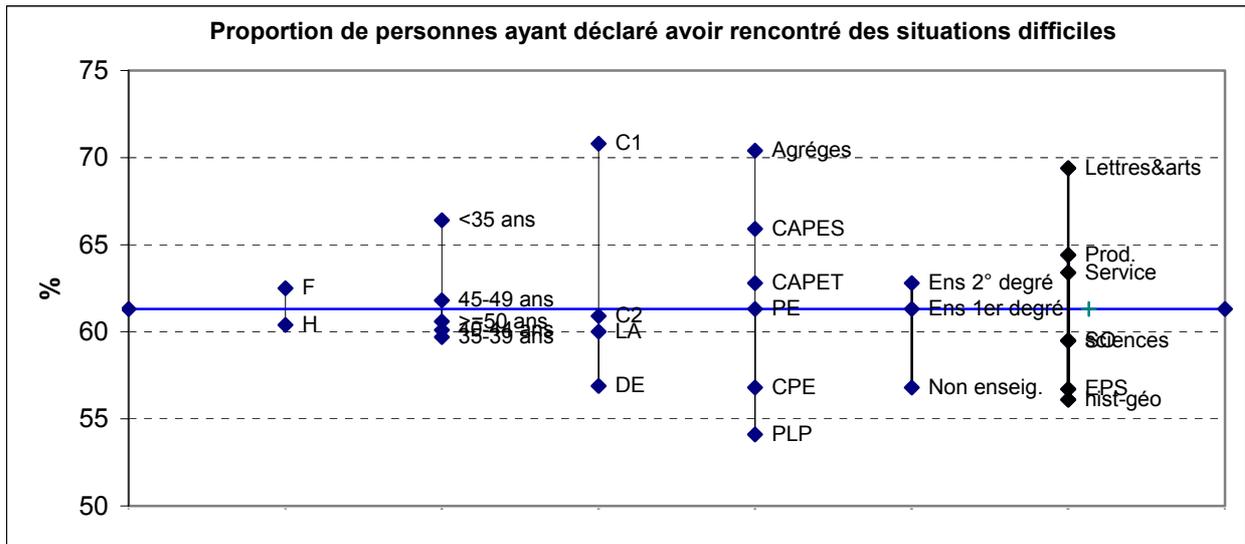
Six personnes sur dix déclarent avoir rencontré des situations difficiles à gérer depuis leur prise de fonction

Six personnes sur dix déclarent avoir rencontré des situations difficiles à gérer depuis leur prise de fonction.

Si hommes et femmes évoquent, dans des proportions proches, avoir rencontré des situations difficiles à gérer, des différences apparaissent avec l'âge. Ainsi, deux tiers des moins de 35 ans en font part, contre environ 60 % dans chacune des tranches d'âge quinquennales suivantes (cf. graphique suivant).

L'amplitude de variation selon le corps d'origine dépasse 10 points, et atteint même 20 points, si on prend en compte spécifiquement les anciens administratifs. Sur ce critère, le maximum est observé parmi les agrégés (70 %) et le minimum parmi les anciens administratifs (53 %), suivis par les PLP (54 %) et les CPE (57 %). Globalement les non-enseignants en font moins part que les anciens enseignants du premier ou du second degré. Parmi les enseignants du second degré, les anciens

enseignants d'EPS et d'histoire-géographie en font le moins part (57 % et 56 %) et ceux des disciplines littéraires ou artistiques le plus (69 %), soit un écart de supérieur à 10 points.



Globalement, il ressort peu de différence selon le type d'établissement. Toutefois, les lycées professionnels sont légèrement en dessous des collèges et des lycées généraux et technologiques. On notera que toutes les personnes nommées en EREA ont fait part de difficultés, ce sont des établissements qui accueillent des élèves en difficulté.

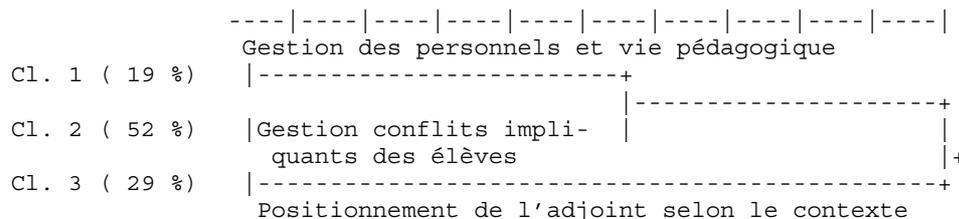
Ce type de situation semble plus fréquent lorsque les personnes disent avoir à gérer à la fois du second cycle professionnel et du second cycle général et technologique (71 %) que lorsqu'elles n'ont qu'un seul cycle (62 % en collège, 56 % en lycée et 56 % en LP).

Ce taux est plus fréquent lorsque les personnes sont nommées dans des établissements appartenant à l'éducation prioritaire (66 % contre 60 % hors). En termes de localisation géographique, on remarque que les situations difficiles déclarées ont été plus fréquentes dans les communes centres d'agglomération que dans les communes de banlieue (65 % contre 59 %), communes rurales et villes isolées étant à un niveau proche (56 % chacune). En termes de taille de l'unité urbaine, la situation est plus fréquente dans les agglomérations urbaines ayant entre 20 et 100 000 habitants (69 %).

Une question ouverte leur permettait de décrire la situation la plus difficile. Elle a été analysée avec le logiciel d'analyse textuelle ALCESTE qui propose une démarche statistique, fondée sur l'analyse de données multidimensionnelles, et non sur leur sens. Il permet de déterminer de grandes classes de verbatim, en s'appuyant sur les mots les plus utilisés. Les typologies proposées sont exploratoires et leur interprétation n'est pas automatisée. Elles s'appuient sur le vocabulaire utilisé (fréquence des mots, expressions, segments de textes). Dans cette analyse, chaque réponse compte pour une unité, quelle que soit sa longueur, 85 % des réponses ont été classées.

Elles se répartissent dans 3 classes, résumées avec l'arbre de classification suivant :

Hiérarchisation des classes de la typologie du discours



Classe 1 : gestion des personnels et de la vie pédagogique (19%) ; cette classe regroupe davantage de personnes ayant 50 ans ou plus, plus souvent anciens PLP ou CPE, exerçant dans des établissements scolaires situés en centre d'agglomération ou en commune rurale ;

Les thèmes les plus fréquents portent sur :

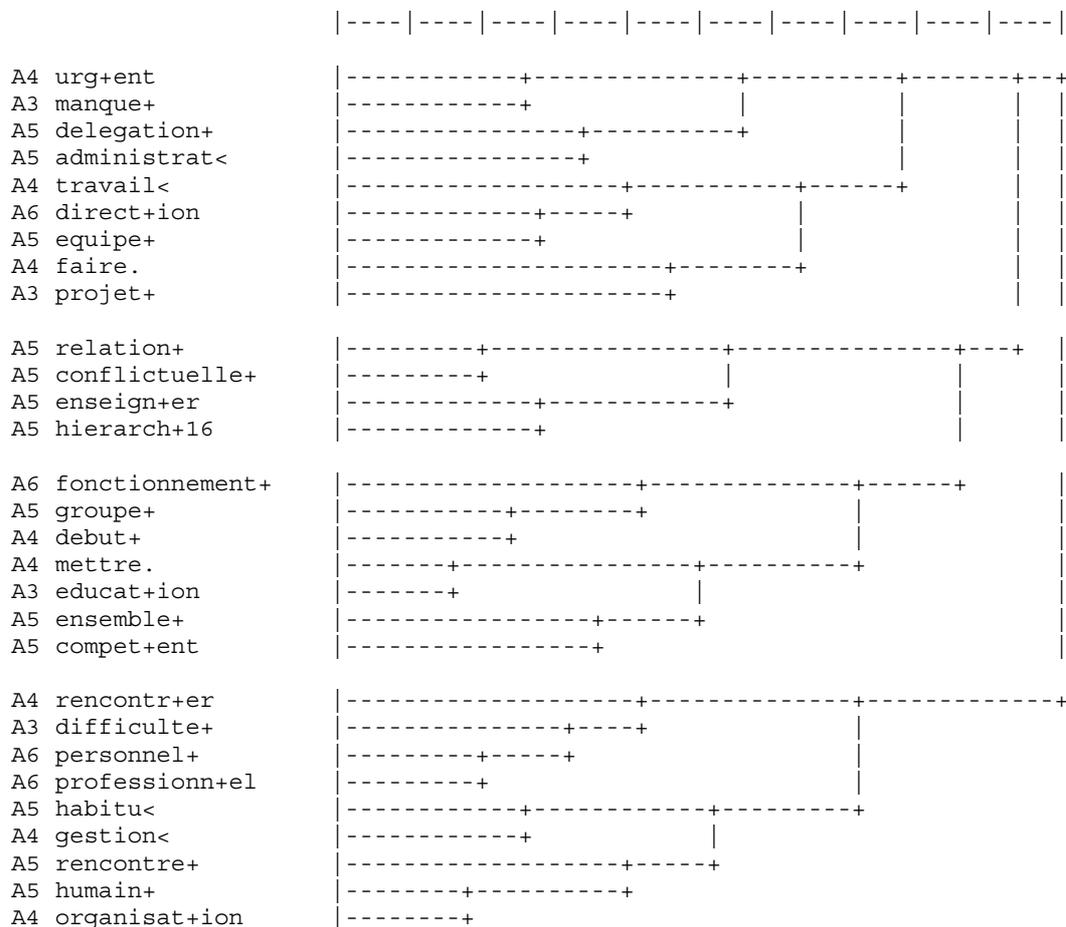
- le travail administratif et de rentrée (refaire les emplois du temps à la rentrée) ;
- les relations conflictuelles avec les enseignants ;
- la gestion des personnels.

1/ vocabulaire spécifique de la classe 1

Dans le vocabulaire le plus fréquent de cette classe, on retrouve les mots suivants, sous la forme réduite à leur racine (mot+ suivi de la fréquence entre ()) :

personnel+(29), humain+(7), professionn+el(10), interne+(5), compte+(6), etablissement+(30), fermeture+(5), fonctionnement+(7), compet+ent(5), grand+(7), faire.(15), administrat<(5), habitu<(5), dhg(4), emploi_du_temps(9), relationnel+(3), delegation+(4), difficulte+(15), tache+(5), arriv+er(4), rencontr+er(4), direct+ion(11), gestion<(18), hierarch+16(4), segpa(4), part+(4), rencontre+(2),

2/ arbre de hiérarchisation du vocabulaire



3/ phrases les plus caractéristiques

« La difficulté de planification et d'anticipation des évènements pédagogiques et éducatifs dans l'établissement. La surcharge de délégation : administrative, organisationnelle et/ ou relationnelle. »

« Prendre en compte le caractère, l'humeur des personnels et leur conscience professionnelle lorsqu'il y a de nombreuses tâches, de leurs compétences, à effectuer et qui ne sont pas faites. »

« Edition des vs avec toutes les manipulations informatiques que cette édition génère, la méconnaissance de certains paramètres, trmd, lorsque l'on arrive dans un nouvel établissement, la complexité de cette tâche. »

« Personnels en grande difficulté, gestion de conflits internes. »

« La gestion d'une équipe d'EPS qui avait l'habitude de fonctionner en autonomie sans rendre aucun compte, toutes les stratégies employées par la direction actuelle ont abouti à un résultat minimum, toutes les heures sont faites, ce qui ne nous paraît pas satisfaisant. Cette discipline, qui devrait être un élément moteur du projet d'établissement en ZEP avec un poste sensible, fonctionne au ralenti malgré l'intervention de l'IPR et les nombreuses sollicitations ainsi que les rappels à l'ordre de la direction. »

« Gestion de personnels en difficultés. »

« Tout ce qui se rapporte à la gestion humaine de la communauté éducative. »

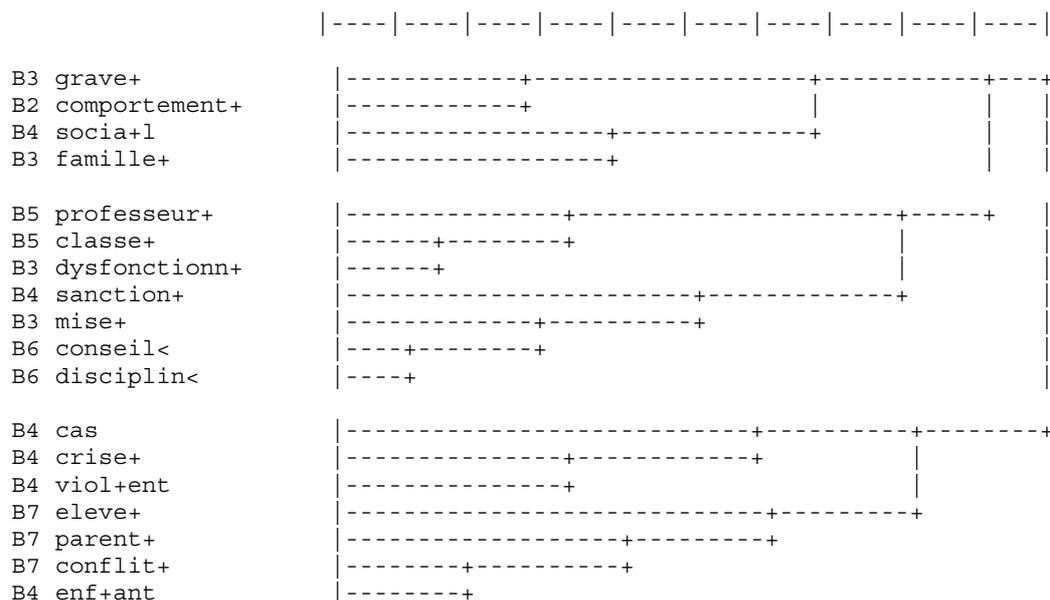
Classe 2 : gestion des conflits impliquant des élèves (52 %) ; dans ce groupe, les personnes ayant moins de 35 ans ou ayant entre 40 et 44 ans sont sur représentées. Elles exercent davantage dans des établissements situées dans des communes de banlieue, en collège. On retrouve davantage d'hommes et d'anciens professeurs des écoles.

Les thèmes les plus fréquents portent sur des comportements des familles, des conseils de discipline et des conflits avec des parents d'élèves.

1/ vocabulaire spécifique

élève+(102), parent+(43), classe+(34), conflit+(39), conseil<(32), disciplin<(26), professeur+(44), grave+(9), cas(11), crise+(11), famille+(9), mise+(14), sanction+(9), viol+ent(15), dysfonctionn+(9), socia+l(7), enseign+er(61), enf+ant(9), rapport+(8), individu<(5), particulièrement(4), comportement+(6), situation+(25), adulte+(5), agressi+f(9), difficile+(18).

2/ arbre de hiérarchisation du vocabulaire



3/ phrases les plus caractéristiques

- « *Conflits avec des parents d'élèves sur la pertinence d'une sanction à l'égard de leur enfant.* »
- « *Conflit avec quelques enseignants concernant la sanction proposée à un conseil de discipline.* »
- « *Trafics de drogue à démanteler : rapports élèves concernés/ police/ justice/ parents et mise en place des conseils de discipline.* »
- « *Les conflits avec les parents les cas de violence familiale, d'inceste.* »
- « *Conflit entre un professeur et des parents d'élèves.* »
- « *Conflit grave élève enseignant.* »
- « *Conflit entre un professeur et un parent d'élève en conseil de classe. Mener un conseil de médiation. Mise en place d'un projet sur un dispositif de remédiation pour des élèves de 4^{ème}.* »
- « *Intervention déplacée d'un parent d'élève élu en conseil de classe envers un professeur.* »

Classe 3 : Positionnement selon le contexte, notamment avec le CEA et le CPE, en fonction du contexte (29 %) ; sont sur représentées les personnes ayant entre 45 et 49 ans, exerçant en lycée, dans des établissements de ville isolée. Ce sont plus souvent des agrégés ou des femmes.

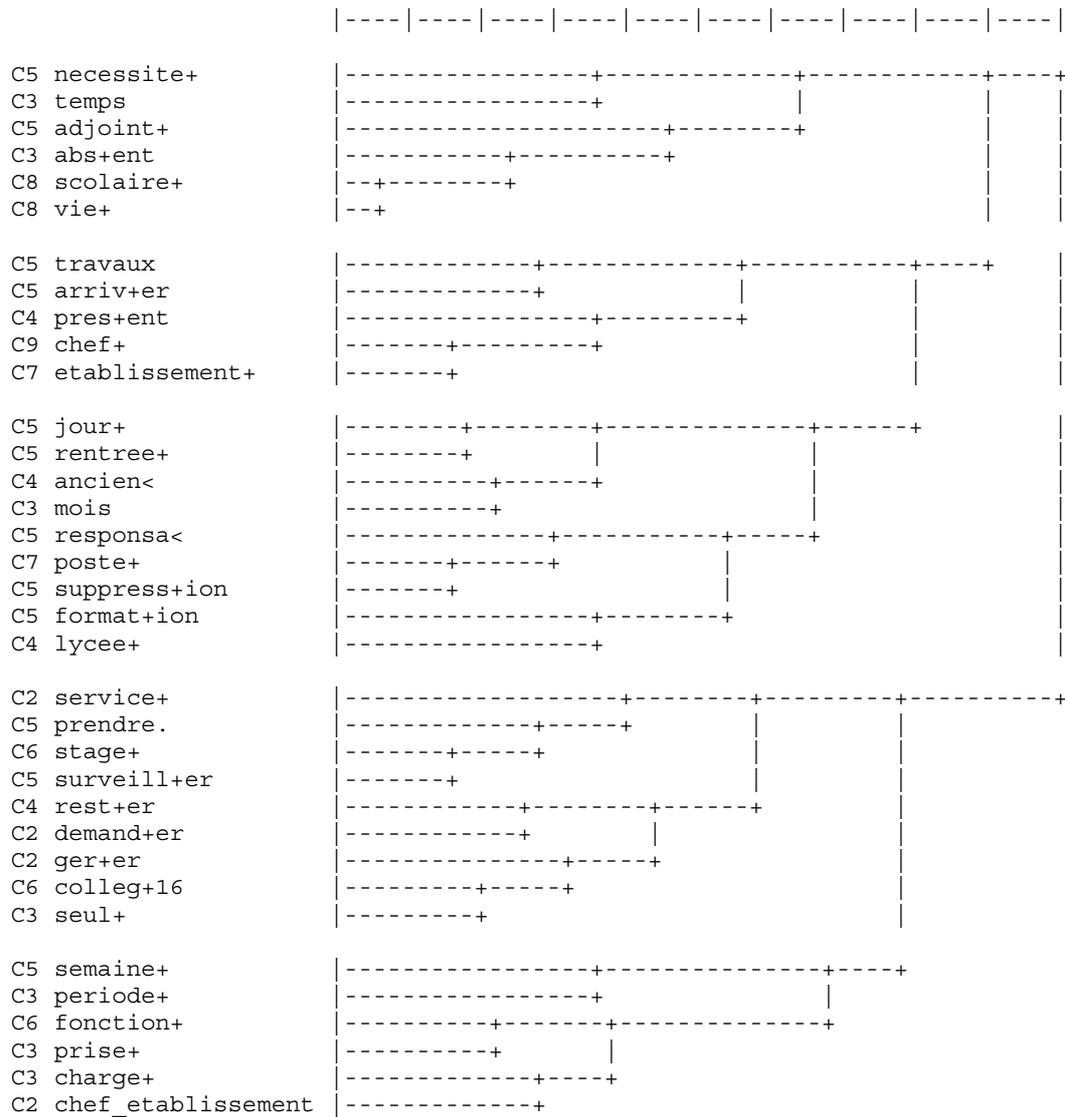
Les thèmes les plus fréquents portent sur :

- le pôle vie scolaire ;
- le travail avec le chef d'établissement ;
- la situation à la prise de poste en début d'année ;
- la gestion en étant seul en cité scolaire.

1/ vocabulaire

chef+(28), cpe(27), vie+(16), manque+(14), stage+(8), travail<(19), adjoint+(13), scolaire+(21), colleg+16(9), deces(5), refus(7), semaine+(9), travaux(6), prendre.(14), surveill+er(6), format+ion(6), chef_etablissement_(13), seul+(6), charge+(6), date+(3), dossier+(5), fonction+(8), place+(4), poste+(9), relation+(16), temps(8), vacance+(4), indiqu+er(3), maitris+er(4), remplac+er(3), abs+ent(10), communic<(6), pres+ent(6), responsa<(7), chef_etablissement(7),

2/ arbre de hiérarchisation du vocabulaire



3/ phrases les plus caractéristiques

« L'absence de cpe, prendre en charge le pôle vie scolaire n'ayant aucune référence dans cette pratique tout en exerçant sa fonction de chef d'établissement adjoint. »

« Travailler avec un chef qui saute du coq à l'âne, se contredit, ne prend pas le temps d'analyser et de discuter ne recherche pas les décisions concertées. Problèmes avec la cpe: refus de reconnaissance du rôle de l'adjoint, ne va pas passer son temps à faire la vie scolaire! Manque de loyauté du chef d'établissement. »

« La relation de responsabilité avec les cpe gérant la vie scolaire. »

« Gestion seul de l'établissement: je suis en responsabilité au collège, mon chef d'établissement dirige la cité scolaire et est présent dans son lycée distant géographiquement. »

« Problèmes essentiellement liés au manque de temps dû à la spécificité du poste: adjoint en cité scolaire avec très fortes responsabilités périodes de stages = absences = travail qui s'amasse et difficulté de mener à bien des dossiers. »

« Arrivée dans un poste où je perdais toutes les responsabilités confiées l'année antérieure ainsi que mon autonomie de décision avant de tout reconstruire, tout en essayant de trouver ma place entre le chef d'établissement et un chef de travaux en poste depuis 15 ans. »

« Appliquer une façon d'être qui n'était pas la mienne et que je ne maîtrisais pas mais imposée par le chef d'établissement. »

« Le manque de stabilité de la vie scolaire. »

La fonction de personnel de direction : planificateur-organisateur pour les trois quarts

Les personnels ont été invités à définir leur fonction en choisissant au maximum 3 termes parmi une liste de 15. Le terme 'planificateur-organisateur' arrive largement en tête, que ce soit comme premier critère ou en cumulé (45 % comme premier critère, 21 % en second et 11 % en 3^{ème}). En tant que premier critère, il est suivi par coordinateur (11 %) et chef d'orchestre (10 %).

Cinq termes recueillent au moins un quart des citations, en cumulant les réponses : planificateur-organisateur (76 %), coordinateur (41 %), représentant de l'établissement (28 %) et à part égale médiateur et animateur (25 %).

On peut remarquer que 2,5 % des personnes ont retenu le mot exécutant comme premier terme. On peut pressentir que ces personnes ont plutôt une vision négative de leur fonction.

Tableau 70 : Parmi cette liste de termes, choisissez-en au maximum 3 qui définissent le mieux votre fonction de personnel de direction actuellement

3 citations maximum	1^{er}	2nd	3^{ème}	Cumul
Planificateur-organisateur	44,8	20,9	10,7	76,4
Coordinateur	11,3	18,5	10,9	40,7
Représentant de l'établissement	6,6	10,0	11,3	27,9
Médiateur	1,3	10,3	13,6	25,2
Animateur	6,6	7,6	10,6	24,8
Educateur	3,7	6,9	7,0	17,6
Chef d'orchestre	10,1	3,4	3,6	17,1
Décideur	2,6	5,5	7,4	15,5
Exécutant	2,5	4,5	4,0	11,0
Pompier de service	1,7	2,3	6,9	10,9
Chef du personnel	1,1	2,3	3,0	6,4
Leader	1,9	1,3	1,1	4,3
Arbitre	0,5	1,4	1,9	3,8
Chef d'entreprise	1,9	0,6	1,2	3,7
Gestionnaire	0,9	1,1	0,9	2,9

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

Total >=100 (réponses multiples)

Une première analyse en termes de fréquence de citations fait apparaître des différences de représentation selon les caractéristiques individuelles. Ainsi le terme de planificateur-organisateur choisi en premier est plus fréquemment un choix exprimé par les certifiés généraux (51 %) et les personnes nommées en lycée (54 %). Les anciens professeurs des écoles et les personnes nommées sur liste d'aptitude ont relativement davantage retenu le terme chef d'orchestre en premier.

Cette perception comme planificateur-organisateur n'est pas en soi une surprise. En tant qu'adjoint, ils ont très souvent en charge la vie scolaire et ce qui s'y rapporte (emplois du temps, conseil de classe, etc.). Cela se confirme quand ils sont interrogés sur l'importance en temps des tâches et activités relatives à leur fonction.

Après ces quelques mois dans leurs nouvelles fonctions, la grande majorité (89 %) estiment avoir une participation élevée à l'organisation de l'établissement. Un peu moins de un sur dix (8,5 %) estiment avoir une faible place. Cette proportion d'insatisfaits est plus élevée dans les tranches d'âge extrêmes (12 % parmi les moins de 35 ans et 14 % parmi les 50 ans ou plus).

Ce sentiment de faible participation à l'organisation est un peu plus fréquent pour les personnes nommées en collège que celles nommées en lycées.

Cette opinion varie également selon le style déclaré d'encadrement du chef d'établissement d'affectation. Ainsi les opinions négatives sont plus nombreuses lorsque le chef d'établissement d'affectation (CEA) prend les décisions et explique à son adjoint ce qu'il à faire et comment le faire (35 %) et lorsque le CEA s'efforce de créer une adhésion autour des actions à mener et indique ce qu'il convient de faire en veillant à expliquer ses décisions (11 %). Les modalités 'concertation avec l'adjoint' ou 'délégation' entraînent moins d'opinions négatives (respectivement 3 % et 6 %).

Des relations professionnelles satisfaisantes avec leur chef d'établissement

La grande majorité des personnels estiment que leur chef d'établissement :

- leur fait souvent totalement confiance (88 %) ;
- leur a délégué souvent le traitement de dossiers spécifiques (84 %) ;
- les associe souvent à de nombreux dossiers et prend le temps de les former (75 %).

En revanche, entre 7 et 10 % estiment que leur chef d'établissement :

- leur rappelle souvent à tout moment qu'il est le chef ;
- en cas de difficultés, il les laisse souvent se débrouiller seuls ;
- leur confie souvent uniquement des tâches non valorisantes ;
- se veut comme interlocuteur unique des enseignants ;
- les associe rarement ou jamais aux réunions extérieures ;
- les associe rarement ou jamais à de nombreux dossiers en prenant le temps de les former ;
- explique rarement ou jamais sa politique et ne tient pas compte de leurs remarques.

Tableau 71 : Selon quelle fréquence avez-vous le sentiment de rencontrer les situations suivantes dans les relations professionnelles que vous avez avec votre chef ?

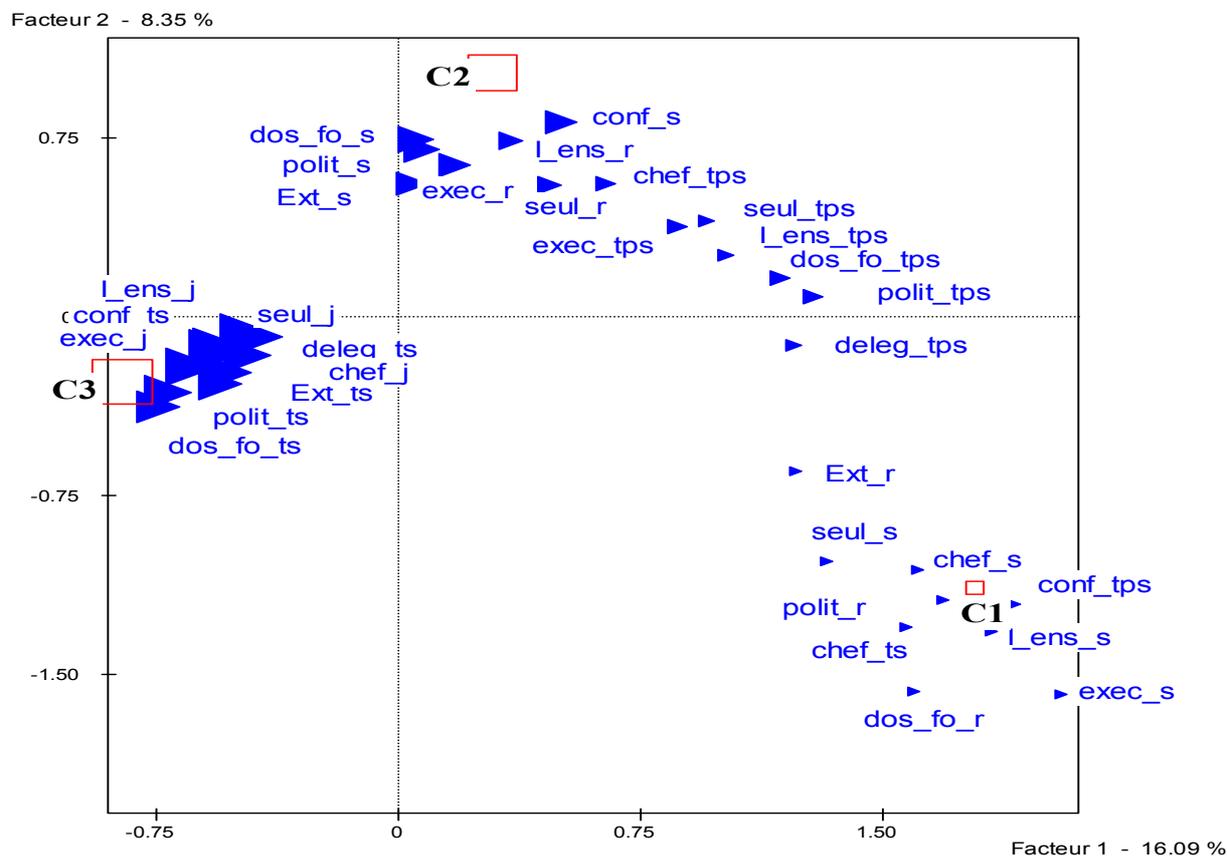
	Souvent		De tps en tps	Rarement	Jamais	Total +	Total -	NR	Ens.
	Très souvent	Plutôt souvent				Très+ plutôt	Rare+ jamais		
Le chef d'établissement semble vous faire totalement confiance	59,7	27,9	8,3	0,9	1,1	87,6	2,0	2,1	100
Le chef d'établissement vous associe à de nombreux dossiers et prend le temps de vous former	41,7	33,2	15,0	5,6	2,1	74,9	7,7	2,4	100
Le chef d'établissement vous a délégué le traitement de dossiers spécifiques	48,0	35,6	12,2	1,7	0,6	83,6	2,3	1,9	100
Le chef d'établissement vous explique sa politique et tient compte de vos remarques	4,5	32,8	13,1	5,3	2,4	37,3	7,7	1,9	100
Le chef d'établissement vous associe aux réunions extérieures	41,4	28,2	18,0	8,5	2,1	69,6	10,6	1,7	100
Le chef d'établissement vous rappelle à tout moment qu'il est le chef	4,9	4,7	14,4	26,2	47,6	9,6	73,8	2,1	100
En cas de difficultés, le chef d'établissement vous laisse vous débrouiller seul(e) et semble vous abandonner	2,7	5,3	10,1	18,2	61,3	8	79,5	2,4	100
Le chef d'établissement vous confie uniquement des tâches d'exécution non valorisantes	2,4	5,6	13,9	26,9	48,6	8	75,5	2,6	100
Le chef d'établissement se veut comme interlocuteur unique des enseignants	2,5	4,9	11,4	21,0	58,1	7,4	79,1	2,1	100

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 804 répondants qui se sont déclarés adjoints

L'analyse factorielle multiple de ce bloc de questions sur les relations professionnelles avec le CEA montre une homogénéité des réponses. Elles s'ordonnent dans le premier plan factoriel en opposant les modalités extrêmes aux intermédiaires. Le premier axe correspond à une échelle de fréquence allant de très souvent à jamais, en opposant deux groupes de questions (situations positives et situations négatives).

Projection sur le premier plan factoriel des situations vécues avec le chef d'établissement



Lexique

Questions	radical
Le chef d'établissement semble vous faire totalement confiance	Conf_
Le chef d'établissement vous associe à de nombreux dossiers et prend le temps de vous former	Dos_fo_
Le chef d'établissement vous a délégué le traitement de dossiers spécifiques	Deleg_
Le chef d'établissement vous explique sa politique et tient compte de vos remarques	Polit_
Le chef d'établissement vous associe aux réunions extérieures	Ext_
Le chef d'établissement vous rappelle à tout moment qu'il est le chef	Chef_
En cas de difficultés, le chef d'établissement vous laisse vous débrouiller seul(e) et semble vous abandonner	Seul_
Le chef d'établissement vous confie uniquement des tâches d'exécution non valorisantes	Exec_
Le chef d'établissement se veut comme interlocuteur unique des enseignants	I_ens_

Modalités	
Très souvent	ts
Svt ou plutôt svt	s
de temps en temps	tps
rarement	r
jamais	j

Une typologie réalisée sur les coordonnées factorielles permet de dégager 3 groupes de personnes :

- groupe 1 (48 %) : sur-représentation des modalités 'très souvent' des situations positives et 'jamais' des situations négatives. C'est un groupe de personnes qui se déclarent impliquées et dans lequel domine le style de direction 'concertation' (73 % contre 50 % en moyenne) ;
- Groupe 2 (39 %) : sur-représentation des modalités intermédiaires 'plutôt souvent' des situations positives et 'rarement' des situations négatives ;
- groupe 3 (13 %) : sur-représentation de personnes qui estiment que leur chef d'établissement leur fait confiance de temps en temps (57 % contre 8 % en moyenne), leur confie souvent des tâches d'exécution non valorisantes (38 % contre 6 % en moyenne), les associe rarement aux dossiers et prend rarement le temps de les former (35 % contre 6 % en moyenne). Ils sont plus nombreux que la moyenne à déclarer qu'ils n'ont pas trouvé leur place dans l'établissement et qu'ils ne participent pas beaucoup à son organisation. Ils estiment davantage que le style de direction de leur chef est un style d'exécution (57 % contre 11 % en moyenne). C'est plutôt un groupe de mécontents.

Le chef d'établissement est la personne qui apporte le plus d'aide en cas de difficultés

Lorsqu'ils rencontrent des difficultés dans l'exercice de leurs fonctions, c'est tout d'abord le chef d'établissement qui leur apporte le plus d'aide (62 % beaucoup et 21 % assez). En regroupant les modalités beaucoup et assez, arrivent ensuite par ordre décroissant, cités par plus de la moitié des personnes d'autres personnels de direction stagiaires (68 %) et le (s) CPE (59 %).

La moitié citent des enseignants de l'établissement (49 %) et leur tuteur (47 %).

Lorsqu'il existe un poste correspondant dans l'établissement, plus de la moitié déclarent avoir reçu (beaucoup ou assez) d'aide de la part du CPE (63 %), des autre(s) adjoint(s) de l'établissement (59 %), du chef de travaux (54 %).

Tableau 72 : Pour chacune des personnes suivantes, quelle aide ont-elles pu vous apporter lorsque vous avez rencontré des difficultés dans l'exercice de votre fonction ?

	Beau- coup	Assez	Total Bcp+ assez	Peu	Au- cune	Total Peu+ auc	Poste inexis- tant	NR	Ens
Votre chef d'établissement d'affectation	62,2	20,6	82,8	7,8	2,8	10,6		6,5	100
D'autres personnels de direction stagiaires	27,9	40,0	67,9	20,5	7,8	28,3		3,8	100
Le(s) CPE	20,4	39,0	59,4	22,7	9,6	32,3	5,9	2,4	100
Des enseignants de votre établissement	8,9	40,3	49,2	33,5	13,6	47,1		3,6	100
Votre tuteur (trice)	15,2	32,0	47,2	29,2	15,8	45,0	3,4	4,4	100
Des personnels de direction (bassin, etc.)	11,6	29,5	41,1	29,4	24,3	53,7		5,1	100
Des membres de l'équipe de formation académique	11,0	29,8	40,8	32,0	22,1	54,1		5,1	100
Des personnels non enseignants	8,4	31,4	39,8	28,8	25,4	54,2		5,9	100
L(es) autre(s) adjoint(s) de l'établissement (le cas échéant)	8,9	10,2	19,1	5,1	2,8	7,9	67,7	5,2	100
Le chef de travaux	7,2	8,7	15,9	4,0	3,6	7,6	70,6	5,9	100
Autres, précisez	4,9	3,1	8,0	1,2	41,8	43,0		49,1	100

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

Les réponses 'autres' complètent en partie les modalités du questionnaire, en donnant quelques précisions :

- personnel de direction (ancien proviseur, amis personnels de direction, personnels de direction d'autres districts, etc.) ;
- personnels non enseignants (secrétaire, gestionnaire de l'établissement, documentaliste) ;
- services départementaux et rectoraux ;
- collectivités, associations ;
- IEN, IPR-IA, correspondant MGI ;
- famille, amis ;
- anciens collègues.

L'importance de l'aide apportée par le chef d'établissement est citée 'beaucoup' (62 % en moyenne) est plus fréquemment citée lorsque le style de relations déclaré du chef d'établissement avec l'adjoint est de type concertation (86 %), par les certifiés (67 %), les hommes (67 %) et les 35-39 ans (71 %).

Dans le groupe qui déclare que l'aide apportée par le chef d'établissement est rare ou inexistante (11%), les femmes sont sur-représentées et le style de relations déclaré du chef d'établissement avec l'adjoint est plus fréquemment de type 'exécution'. Ces personnes citent plus fréquemment l'aide du tuteur ou des autres personnels stagiaires ou des autres personnels de direction. Dans ce petit groupe, on retrouve une proportion plus faible de personnes nommées en LP.

Des personnes qui ont trouvé leur place dans l'établissement et qui se sentent reconnues comme personnel de direction

Au bout de ces quelques mois, neuf sur dix (92 %) ont l'impression d'avoir trouvé leur place dans l'établissement, la moitié déclarant l'avoir tout à fait trouvé.

Cette appréciation positive est un peu plus fréquente parmi les hommes ; elle décroît avec l'âge (observé en tranches d'âge). Elle est plus fréquente en LP. En termes de mode d'accès, les opinions sont plus tranchées parmi les lauréats du C1 (58 % de tout à fait et 6 % de plutôt pas ou pas trouvé). Les détachés ont une opinion plus réservée : la modalité 'plutôt trouvée' est dominante alors que dans les autres catégories, c'est la modalité 'tout à fait'. Les nommés sur liste d'aptitude sont les plus satisfaits. On remarque également que les personnes ayant une expérience de direction ou qui étaient en position de direction estiment davantage avoir trouvé leur place.

La très grande majorité des nouveaux personnels de direction se sent reconnue comme personnel de direction au sein de leur établissement, et ce, quelle que soit la catégorie de personnel. La proportion de reconnus varie entre 82 % et 98 %, le minimum étant observé avec les partenaires extérieurs. Une petite minorité (4 %) ne se sent pas reconnue par leur chef d'établissement.

Tableau 73 : Au bout de ces quelques mois, pensez-vous être reconnu(e) comme personnel de direction, au sein de votre établissement par les catégories suivantes?

%	Reconnu		Reconnu				SO	NR	Ens
	Très	Plutôt	Tot +	Plutôt pas	Très peu	Tot -			
Le chef d'établissement	54,7	34,4	89,1	2,6	1,8	4,4		6,6	100
Les autres adjoints de l'établissement (le cas échéant)	13,3	9,0	22,3	0,7	0,2	0,9	71,3	5,5	100
Les enseignants	45,7	50,5	96,2	1,3	0,4	1,7		2,1	100
Les autres personnels	49,0	47,0	96,0	1,4	0,2	1,6		2,4	100
Les familles	50,2	44,7	94,9	2,3	0,6	2,9		2,3	100
Les élèves	66,4	31,1	97,5	0,2	0,1	0,3		2,1	100
Les partenaires extérieurs	24,8	56,9	81,7	10,9	4,3	15,2		3,1	100

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 843 répondants

La prise en compte des variables individuelles et de contexte met en évidence quelques différences sur le sentiment de reconnaissance comme personnel de direction :

- les hommes se sentent davantage reconnus que les femmes, et ce quelle que soit la catégorie de personnes. S'agissant du chef d'établissement, 8 % des femmes se disent non reconnues contre 2 % pour les hommes ;
- les personnes nommées en LP se sentent davantage reconnues comme personnel de direction par leur chef que dans les collèges où la reconnaissance est dans l'ensemble plus faible (chef d'établissement, enseignants, autres personnels et familles) ;
- les anciens PE se disent moins reconnus que les personnes issues des autres corps du second degré (chef d'établissement, enseignants, autres personnels et familles) ;
- les anciens CPE se déclarent davantage reconnus par les familles et les élèves (proximité probable avec leurs anciennes fonctions) ;
- les agrégés s'estiment les plus reconnus par les chefs d'établissement et les enseignants ;
- en termes de mode d'accès, ce sont les détachés qui s'estiment les moins reconnus par leur chef d'établissement et par les enseignants ;
- les personnes ayant une expérience de direction ou de « faisant fonction » se disent davantage reconnues par les différentes catégories de personnel, excepté par le chef d'établissement, lorsque les personnes n'étaient pas des « faisant fonction » de direction, l'année précédant leur nomination.

Dans l'idéal, leur vision du métier est de conduire une politique pédagogique et éducative, mais dans la réalité le travail administratif prévaut

L'écart entre la conception du métier et la réalité, appréhendé à partir du classement des quatre grands domaines d'activités identifiés dans le référentiel des compétences des personnels de direction (conduire une politique pédagogique et éducative, conduire et animer la gestion de l'ensemble des ressources humaines, assurer les liens avec l'environnement et administrer l'établissement) montre un décalage entre la représentation du métier et la réalité du terrain.

Ce décalage résulte d'une part des aspirations professionnelles qui se définissent notamment au regard des expériences vécues et d'autre part des conditions d'exercice.

Analyse des premiers choix : fort décalage entre idéal et réalité

Dans l'idéal, conduire une politique pédagogique et éducative arrive nettement en tête avec 82 % de citations mais seulement 18 % dans la réalité. L'autre domaine, « administrer l'établissement » s'oppose au précédent. Peu cité dans l'idéal (7 % en premier), il arrive premier dans la réalité (55 %). D'où des écarts très élevés entre réalité et idéal sur ces deux domaines. Les deux autres domaines présentent des écarts de moindre amplitude.

Tableau 74 : Domaine d'activité cité en premier dans l'idéal et dans la réalité

	Réel (%)	Idéal (%)	Ecart
Conduire une politique pédagogique et éducative	18,4	82,0	-63,6
Conduire et animer la gestion de l'ensemble des ressources humaines	23,3	7,0	16,3
Assurer les liens avec l'environnement	1,1	0,5	0,6
Administrer l'établissement	54,9	6,5	48,4
NR	2,3	4,0	-1,7
	100	100	

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 843 répondants

Les conditions d'exercice ainsi que le passé antérieur (professionnel et personnel) peuvent induire des représentations variables du métier et des tensions ou décalages entre les souhaits et l'exercice concret en établissement. Cet aspect est développé dans la partie 7 de ce dossier (zoom sur la vision du métier).

La majorité des nouveaux personnels de direction a l'impression d'avoir son métier en main, un dixième tout à fait (9,5 %) et les trois quarts plutôt (75 %). En revanche, un peu plus d'un dixième estime ne pas l'avoir en main.

Les personnes qui ont tout à fait l'impression d'avoir leur métier en main sont plus nombreuses à avoir une expérience de « faisant fonction » de personnel du second degré. Elles sont plus nombreuses à se sentir reconnues comme personnel de direction et pensent avoir trouvé leur place dans l'établissement. Elles ont aussi plus souvent cité comme première motivation pour devenir personnel de direction « prendre des responsabilités en dirigeant un établissement » et souhaitent devenir chef relativement rapidement.

A l'inverse, les personnes qui estiment ne pas avoir leur métier en main sont nombreuses à dire qu'elles n'ont pas trouvé leur place dans l'établissement et se sentent moins reconnues comme personnel de direction.

Étonnement dans cette nouvelle fonction

La partie portant sur le métier se terminait par une question ouverte : « Finalement, au bout de ces quatre mois, qu'est ce qui vous a le plus étonné dans cette nouvelle fonction ? »

Huit répondants sur dix se sont exprimés.

L'analyse des répondants à cette question ouverte met en évidence quelques légères différences de structure comme on peut le voir dans les tableaux suivants :

- les agrégés se sont un peu plus souvent exprimés que les anciens PE et CPE (respectivement 87 %, 75 et 74 %) ;
- les personnes nommées en collège et en LP respectivement (81 % et 79 %), plus que celles nommées en LEGT (74 %) ;
- en termes de mode d'accès, les lauréats du C1 se sont le plus exprimés (86 %) et les nommés sur liste d'aptitude le moins (56 %).

La plus grande différence, parmi les principales variables personnelles, porte sur l'expérience antérieure. Ainsi ce sont les personnes ayant une expérience de direction (« faisant fonction » de personnel de direction, ayant une expérience de direction ou encore en position de direction) qui se sont le moins exprimées (de l'ordre de 70 % contre 85 % dans le cas contraire).

Tableau 75 : Taux de réponse à la question ouverte « étonnement dans la fonction » sur quelques caractéristiques de contexte d'exercice

<i>Contexte établissement affectation</i>	Répondants %
<i>Type établissement</i>	
Collège	80,9
Lycée professionnel	79,3
Lycée d'enseignement général et technologique	74,2
<i>Appartenance à l'éducation prioritaire</i>	
Oui	82,0
<i>Taille d'unité urbaine</i>	
Commune rurale	78,3
U. urb. moins de 20K hab.	80,5
U. urb. [20K ; 100K[hab.	77,5
U. urb. au moins 100K hab. hors agglomération parisienne	82,7
Agglomération parisienne	74,4
<i>Type de commune</i>	
Rurale	78,3
Ville isolée	86,6
Centre agglomération	77,2
Banlieue	78,7
Ensemble	79,1

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005
Base : 843 répondants

Tableau 76 : Taux de réponse à la question ouverte « étonnement dans la fonction » selon quelques caractéristiques individuelles

<i>Caractéristiques individuelles</i>	Répondants %
<i>Mode d'accès</i>	
Concours 1 ^{ère} catégorie	85,7
Concours 2 ^{ème} catégorie	80,4
Détachement	78,5
Liste d'aptitude	56,4
<i>Sexe</i>	
Homme	79,7
Femme	78,5
<i>Age révolu année de la nomination</i>	
<35 ans	78,5
35-39 ans	81,3
40-44 ans	78,7
45-49 ans	80,7
50 ans ou plus	76,0
<i>Ancienneté fonction publique</i>	
<10 ans	80,2
10-14 ans	78,4
15-19 ans	80,5
20-24 ans	77,4
25 ans ou plus	81,3
<i>Corps d'origine</i>	
Agrégé(e) ou chaire sup.	87,3
Certifié(e) CAPES-CAPEPS	82,4
Certifié(e) CAPET	81,3
PLP	78,0
PE ou instituteurs	74,8
CPE	74,1
COP	80,0
Administratifs	75,0

<i>Caractéristiques individuelles</i>	Répondants %
<i>Type établissement précédent</i>	
Collège	78,5
Lycée professionnel	82,8
Lycée d'enseignement général et technologique	80,9
1 ^{er} degré	83,3
Autres	84,0
<i>Expérience professionnelle hors EN</i>	
Oui	79,6
Non	78,6
<i>Expérience de faisant fonction de personnel de direction du second degré</i>	
Oui	73,6
Non	81,2
Ensemble	79,1

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005
Base : 843 répondants

660 réponses ont été analysées avec le logiciel d'analyse textuelle ALCESTE en utilisant un plan simple sur les individus. 90 % du discours ont été classés, en s'appuyant sur le vocabulaire le plus fréquent.

L'analyse des réponses classées conduit à 3 classes de discours, résumées avec l'arbre de classification suivant :

Hiérarchisation des classes de la typologie du discours

```

-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
C1. 1 ( 25 % ) |--RELATIONNEL-----+
                18                                     | -FONCTIONNEMENT ---+
C1. 2 ( 35 % ) |--AVIS/FONCTION PREC-----+                ETABLISSEMENT |
                19                                     +
C1. 3 ( 39 % ) |-----TACHES-ACTIVITES -----+

```

Classe 1 : Réactions humaines/relationnel

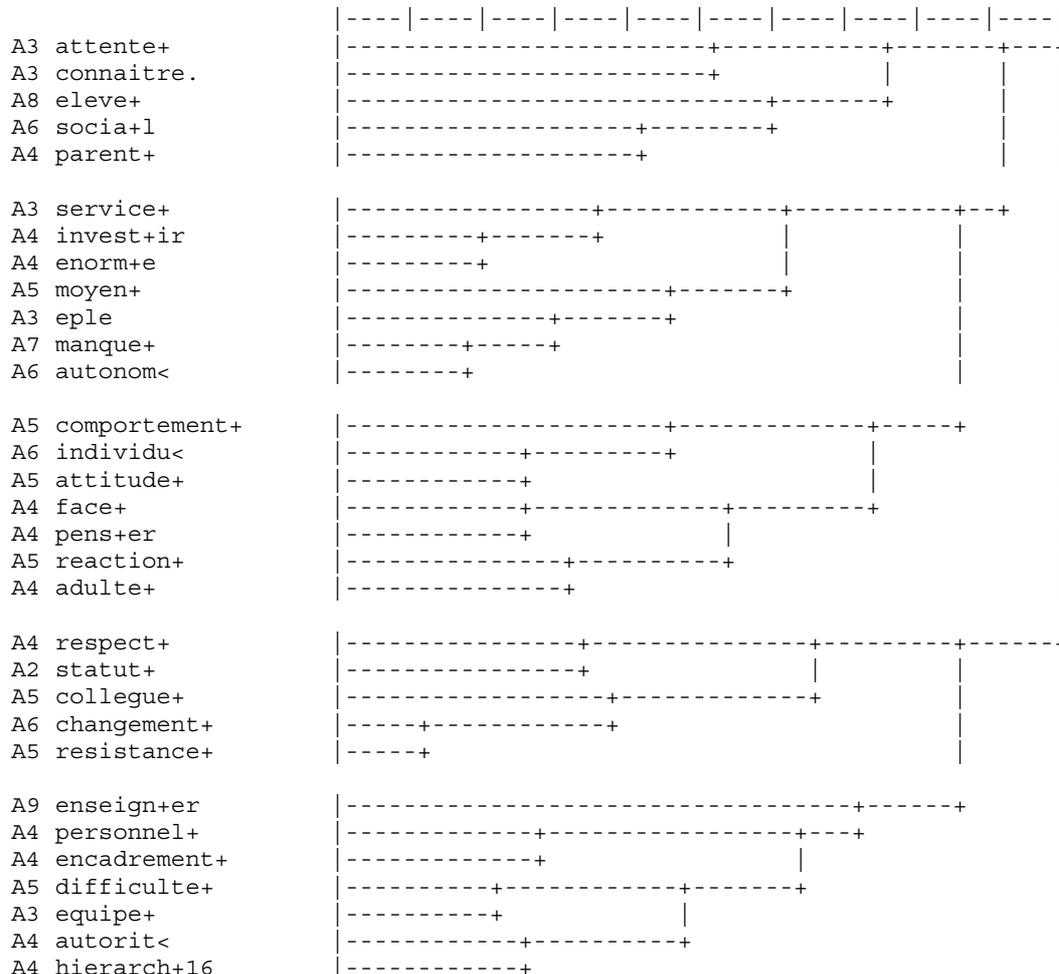
Cette classe regroupe un quart du corpus. Dans ce groupe sont sur-représentés les personnels jeunes ayant moins de 35 ans et plus souvent moins de 10 ans d'ancienneté dans la fonction publique.

Les personnes font part de leurs réactions face aux enseignants, aux élèves ou aux partenaires non enseignants ou leur hiérarchie. Le discours est plutôt pessimiste.

1/ vocabulaire spécifique

Forme réduite	Formes complètes
enseigner	enseignant(6), enseignantes(1), enseignants(60)
eleve+	élève(1), élèves(42)
Manque+	manque(34), manques(1)
socia+l	social(2), sociale(6), sociaux(3)
autonom<	autonomie(9)
Changement+	changement(10), changements(3)
individu<	individualisme(3), individuel(1), individuelle(1), individuelles(1), individuels(1)
difficulte+	difficulte(18), difficiles(10)
reaction+	reaction(2), reactions(4)
comportement+	comportement(7), comportements(1)
collegue+	collegues(8)
resistance+	resistance(5), resistances(1)
attitude+	attitude(5), attitudes(1)
maturite	maturite(4)
moyen+	moyen(2), moyens(6)

2/ Arbre hiérarchique du discours de la classe 1



Le discours caractéristique de la classe 1 :

« L'**attitude** et le **comportement** de certains **enseignants face** aux **difficultés rencontrées** avec les **élèves**. L'**individualisme** et le **manque** de rigueur vis à vis de l'ensemble de l'établissement de certains enseignants ».

« Les **attentes** contradictoires l'**immobilisme**, les routines, le **manque** d'ambition des **personnels**, le **défaitisme ambiant**. »

« La disparité de **moyens** et de **difficultés** d'un établissement à l'autre. Le **manque** de **professionnalisme** de certains **enseignants**. La **démotivation** des élèves. »

« L'**énorme** responsabilité qui pèse sur une **seule** personne dans le cadre de l' **autonomie** des **eple**. **Elle** décide de tout et doit toujours défendre sa politique partout où c'est nécessaire pour obtenir des **moyens**, pour être crédible, pour avoir la paix **sociale**, la **réussite** des élèves. »

« Le **manque** d'**autonomie** de certains **collègues** enseignants. »

« Les **attitudes** parfois figées par rapport à l'autorité de chacun des **partenaires**, et leur capacité de **résistance** au **changement** mais aussi la bonne volonté si on sait rassurer. »

« La déception **face** au **manque** de **maturité** des jeunes enseignants. »

« Les **résistances** du **personnel enseignant**. La **difficulté** à évaluer et à se fixer des indicateurs. »

« L'**inertie**, le **poids** de la tradition, le **manque** de souci pour les élèves. »

« L'**immobilisme** de certains **enseignants** et les **difficultés** que certains rencontrent. »

Classe 2 : Réactions par rapport à la fonction précédente, diversité de la fonction selon le contexte

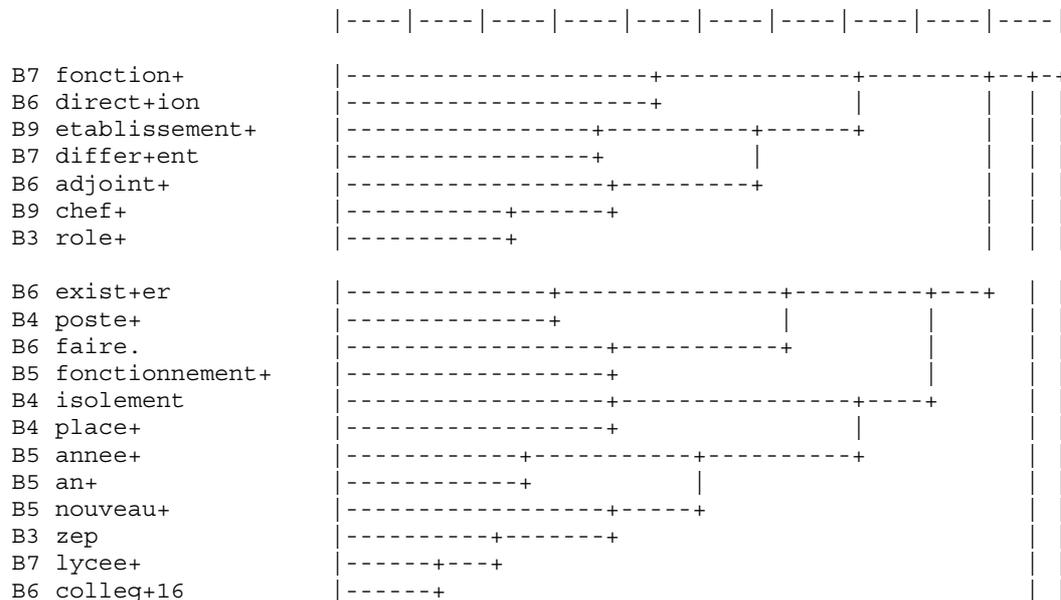
Cette classe regroupe un tiers du corpus (35 %). Dans ce groupe sont sur-représentés les personnels ayant une expérience de « faisant fonction » de personnel de direction du second degré ou d'anciens PE. Ils ont plus souvent entre 40 et 44 ans et ont une ancienneté de titulaire comprise entre 20 et 24 ans.

En première approche, ils ne se déclarent pas étonnés en tant que tel, mais ils évoquent très vite la spécificité du métier en fonction du contexte et des éventuels dysfonctionnements qu'ils perçoivent. Le discours est très personnalisé.

1/ Vocabulaire spécifique

Forme réduite	Formes complètes
établissement+	établissement(95), établissements(12)
chef+	chef(33), chefs(5)
differ+ent	différence(10), différences(1), différent(7), différente(2), différentes(3)
fonction+	fonction(41), fonctions(8)
lycée+	lycée(21)
adjoint+	adjoint(24), adjoints(1)
colleg+16	collège(28), collèges(1), collégiens(1),
stagiaire+	stagiaire(11), stagiaires(4)
métier+	métier(22), métiers(5)
exist+er	existaient(1), existant(3), existe(8), existent(1), exister(2)
direction	direction(42), directives(1)
format+ion	formateur(1), formation(18), formations(2)
scolaire+	scolaire(18), scolaires(2)
faire.	faire(22), faisais(1), faisait(1), faisant(7), fasse(1), font(3)
étonn+er	étonnant(1), étonne(12), étonnée(3), étonner(2)
nouveau+	nouveau(6), nouveaux(2)
nouvel+	nouvel(2), nouvelle(10), nouvelles(1)
premier+	premier(5), première(2), premiers(2)
année+	année(5), années(4)
an+	an(1), ans(11)
expérience+	expérience(8), expériences(4)
fonctionnement+	fonctionnement(15)
prise+	prise(13), prises(4)
type+	type(5), types(1), types(2)
vie+	vie(18)
apprendre.	apprend(1), apprendre(8), appris(1)
étonn+er	étonnant(1), étonne(12), étonnée(3), étonner(2)
prendre.	prend(2), prendre(7), pris(3)
sembl+er	semble(8), semblent(2), sembler(2);
trouv+er	trouvant(1), trouve(3), trouvee(1), trouvent(2), trouver(8)
educat+ion	éducatif(3), éducation(5), éducative(10), éducatives(2)
fait	fait(30)
professionn+el	professionnel(10), professionnelle(6), professionnellement(1), professionnelles(2)
re+el	reel(2), réelle(3), reellement(4), réelles(1), reels(1)
techn+16	technicité(2), technique(3), techniques(2)

2/ arbre hiérarchique du discours



3/ Les phrases les plus caractéristiques de cette classe

« Rien de bien **étonnant** si on s'y est bien préparé. Ma **position** de **principal adjoint** dans une **cité scolaire** m'offre une **position particulière** puisqu' elle me confère par habitude une **position** de **chef** d'établissement de **fait**. C'est surtout cela qu'il faut gérer car la **confiance** des gens m'est acquise et je me dois d'apprendre vite et bien la **technicité** du **métier** afin de **répondre**, le plus souvent en **interlocuteur** unique, aux problèmes éventuels. Ma **prise** de **décision** n'est jamais remise en cause par mon **chef** d' **établissement**, qui joue un **rôle** d' éminent pédagogue à mon endroit. Heureusement pour moi! »

« Après 9 **années** de **faisant fonction** en temps que personnel de **direction** en **cité scolaire**, 3 ans, puis en **collège**, 6 ans, je **découvre** véritablement le **monde** du **lycée professionnel**. Entre autre: le **mode** de **fonctionnement**, en **termes** de moyens horaires, des pfe! Constat personnel : le gaspillage des moyens horaires annuels en **enseignement** général pendant les pfe. Une circulaire **existe** mais **difficilement** applicable actuellement étant donné le **important** de PLP de 50 ans en **poste** dans l'**établissement** avec une **culture** forte de l'acquis installée dans les mœurs. *Il y a certes du grain à moudre, mais il faudra du temps et beaucoup d' **énergie** pour s' attaquer à ce mur de chine!* »

« Ce qui m'a le plus **surpris**, c'est la **différence** qui **existe** entre deux **établissements**. **Pendant** deux **années**, j'ai été **faisant fonction**, j'ai **appris**. On m'a **fait confiance**. Cette **année**, c'est différent! »

« Ayant déjà eu une **première expérience** de deux **ans** de la **fonction**, j'ai plutôt été conforté dans l'image que je me **faisais** de celle ci. Toutefois, le **rôle** du **chef** d'**établissement** me **semble** plus que jamais **important** tant au regard du **positionnement** d'un **adjoint stagiaire** qu'en ce qui concerne le **pilotage** de l'établissement. »

« L'**absence** de secrétariat de **direction** digne de ce nom sur lequel le **chef** d'**établissement** puisse s'appuyer pour impulser ses **décisions**. En **lycée** ce **poste** est essentiel et ne devrait être **confié** qu'à des sasu. L'indigence en **postes** de **vie scolaire** et l'inexistence de personnels **formés**. Où en sommes-nous avec la **formation** des assistants d'**éducation** ? L'insuffisance de personnels de documentation pour **aider réellement** les élèves. »

« **Difficile**, car j'ai **fait fonction** auparavant. De **fait** ce qui m'**étonne** c'est la diversité des situations et des **établissements** : sur les 4 dans lesquels j'ai **exercé** en tant que **adjoint** de **direction**, il n'y en a pas deux semblables. Un **collège** de 400 sans **cpe** mais avec **segpa** ne s'appréhende pas comme une **cité scolaire**. De plus l'importance des **rapports** humains au **sein** même de l'équipe de **direction** est primordiale. »

« D'être tout de suite **considéré** comme un personnel de **direction** à **part** entière **par** la quasi totalité des **membres** de la **communauté éducative** mais aussi de la **quantité** d'**éléments** qu'il me faut assimiler chaque jour. »

« Ayant au préalable **fait fonction** durant deux **ans** en **collège**, dont une **année** comme **principale**, me **trouvant** actuellement en **lycée**, la grande **différence** s'est **trouvée** entre le **fonctionnement** de ces deux **types** d'**établissements**, Ayant à gérer un travail beaucoup plus **administratif** que pédagogique, actuellement en tout cas, ce que je **vais** m'obliger à **faire** évoluer. »

« Ayant été **faisant fonction** dans un autre **établissement**, j'avais déjà une **première expérience** de la **fonction**. Ce qui m'a **étonné** tient plutôt au **fonctionnement spécifique** de l'**établissement** ou l'équipe de **direction** travaille beaucoup dans l'implicite, sans **réunion** de **direction** : le calendrier annuel sert de balise à l'action de chacun, sans **réelle** directive. »

« Je ne m'**attendais** pas à **trouver** dans l'**éducation nationale** un **établissement** dans un état d'anéantissement **administratif** quasi **total** et **devoir** redonner la **vie** aux structures de concertation et de **décision** qui n'**existaient** plus que sur le papier. Le **mode** de création des sections, effectifs des classes, moyens répartis, fixés a priori par les autorités **rectorales**, alors qu'au cfa nous remplissions d'abord les classes et nous procédions si **besoin** au dédoublement des classes en **fonction** des effectifs et au recrutement éventuel de vacataires. »

Classe 3 : Réactions par rapport à la charge de travail et à sa complexité

Cette classe regroupe quatre dixièmes du corpus (39 %). Dans ce groupe sont sur-représentés les personnels nommés en lycée, anciens agrégés ou certifiés généraux et n'ayant pas d'expérience de « faisant fonction » de personnel de direction du second degré.

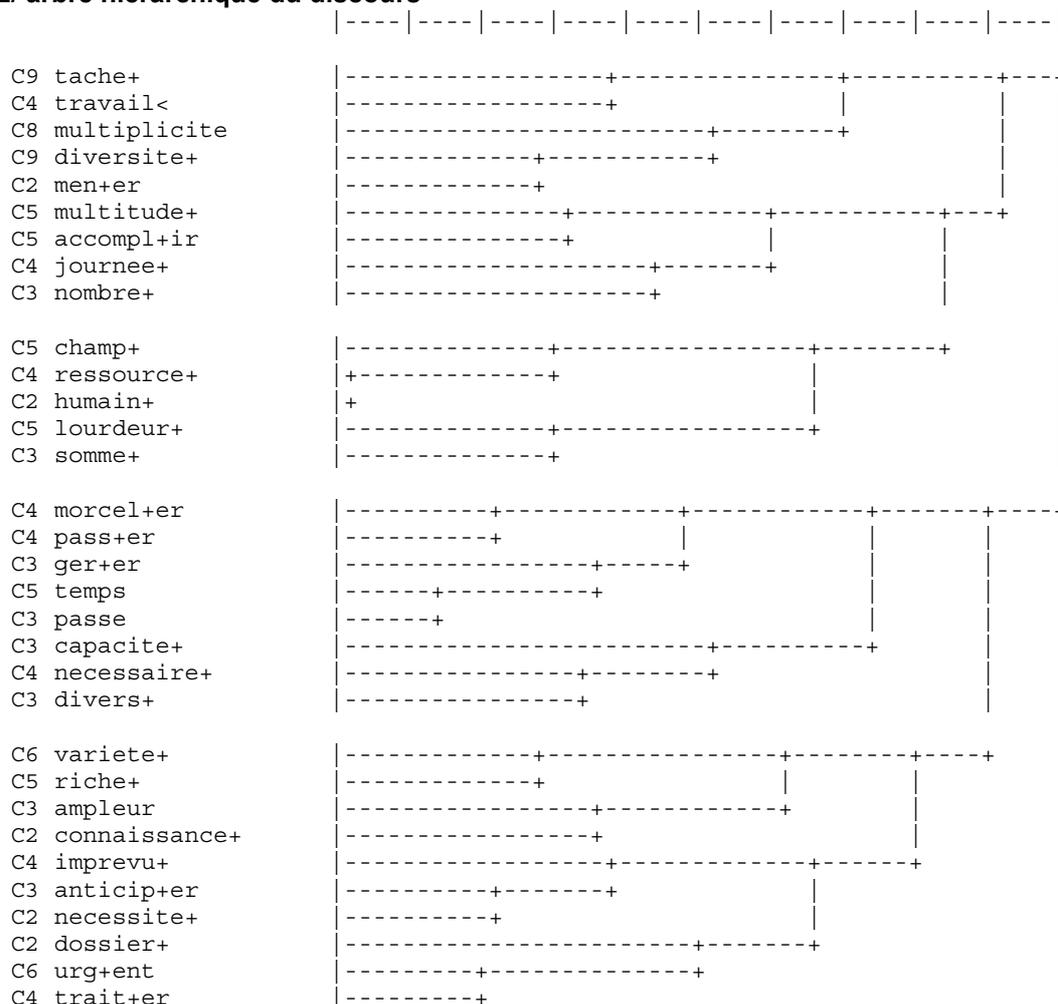
Ils parlent de la diversité des tâches à accomplir et du temps de travail. Les phrases sont courtes et comportent beaucoup de noms. Dans leur discours, on distingue :

- la diversité et la multiplicité des tâches à accomplir dans la journée ;
- la gestion du temps qui passe et qui est morcelé ;
- les dossiers à traiter dans l'urgence ;
- la nécessité d'anticiper pour faire face à l'imprévu.

1/ Le vocabulaire spécifique de cette classe est le suivant :

Forme réduite	Formes complètes
diversite+	diversite(77) ;
tache+	tache(5) , taches(128) ;
multiplicite	multiplicite(33) ;
variete+	variete(18) ;
urg+ent	urgence(12) , urgent(1)
champ+	champ(2) , champs(5)
lourdeur+	lourdeur(9) ;
multitude+	multitude(10) , multitudes(1)
temps	temps(52) ;
accompl+ir	accomplir(10) , accomplit(1) ;
riche+	richesse(8)

2/ arbre hiérarchique du discours



3/ Les phrases les plus caractéristiques

- « Le **nombre** d'heures de **travail** et la **multitude** des **tâches** à accomplir. »
- « La **multiplicité** des **tâches** à **mener** simultanément et la **capacité** à anticiper. »
- « La **multiplicité** des **tâches** le **nombre** d'heures de travail. »
- « La **diversité** des **tâches** et le **temps** qui **passé** très vite. »
- « La **diversité** et le **nombre** de **tâches** à **accomplir** en même temps. »
- « Le **nombre** d'heures de **travail** et l'éclectisme des tâches. »
- « Ce qui m'a le plus étonnée, c'est la **multiplicité** et la **variété** des **tâches** qu'on **accomplit** en une **journée**, souvent en même temps. »
- « L'ampleur des **tâches** et la disponibilité. »
- « La fuite du **temps** : on **travaille** beaucoup dans l'urgence. »

LA VISION DE L'ETABLISSEMENT

L'établissement leur paraît être un lieu d'éducation et un lieu d'enseignement

Invités à choisir, parmi une liste de 12, 3 expressions maximum pour caractériser le mieux l'établissement scolaire actuel ou idéal, ce sont les expressions 'lieu d'éducation', lieu d'enseignement' et communauté humaine qui ont été le plus souvent retenues. Toutefois, le projet éducatif arrive nettement en tête, dans la vision de l'établissement idéal.

Tableau 77 : Voici une liste d'expressions, pourriez-vous en choisir trois, qui permettent de caractériser le mieux l'établissement scolaire :

- a) *d'abord celui dans lequel vous êtes actuellement,*
 b) *puis dans l'idéal.*

Cochez 3 cases au maximum	Actuel %	Idéal %	Ecart
Un lieu d'enseignement	64,8	48,3	-16,5
Un lieu d'éducation	51,2	54,2	3,0
Une communauté humaine	40,5	51,4	10,9
Une organisation	27,5	6,8	-20,7
Un lieu de travail	24,2	8,2	-16,0
Un lieu de vie	21,7	33,9	12,2
Une administration	15,7	1,1	-14,6
Un projet éducatif	13,9	61,1	47,2
Une communauté d'élèves	10,1	4,6	-5,5
Une équipe d'adultes	8,5	6,3	-2,2
Des collègues	3,9	0,5	-3,4
Un équipement culturel	1,1	3,3	2,2
Autres, précisez	1,4	0,7	-0,7

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 843 répondants

Réponses multiples : total >100

Tableau trié par ordre décroissant sur l'établissement actuel

Pour définir l'établissement actuel, plus d'un quart des personnes ont cité :

- un lieu d'enseignement (65 %) ;
- un lieu d'éducation (51 %) ;
- une communauté humaine (41 %) ;
- une organisation (27,5 %).

S'agissant de l'établissement idéal, il est d'abord caractérisé par un projet éducatif (61 %) qui arrive nettement en tête. Viennent ensuite, citées par environ une personne sur deux : un lieu d'éducation (54 %) et une communauté humaine (51 %). A noter qu'un tiers des personnes ont retenu un lieu de vie.

La prise en compte des caractéristiques individuelles et de contexte met en évidence peu de différence. Ces représentations vont au delà des variables disponibles dans l'enquête. Toutefois on peut faire les remarques suivantes, concernant l'établissement actuel :

- un lieu d'enseignement est davantage cité en LEGT (74 % contre 65 % en moyenne) ainsi que par les anciens PLP (75 %) ;
- il est davantage vu comme une administration par les CPE (23 % contre 16 % en moyenne) ;
- les agrégés citent 'communauté humaine' (44 %) avant un lieu d'éducation (42 %) ;
- les femmes citent un peu moins les expressions 'lieu d'éducation' et lieu d'enseignement ou encore 'projet éducatif' et retiennent un peu plus les termes 'communauté humaine' ou 'communauté d'élèves' ;
- un lieu d'enseignement et un lieu d'éducation sont cités dans des proportions voisines dans les établissements situés en éducation prioritaire (57 % chacun) alors que l'expression 'lieu d'enseignement' est beaucoup plus utilisée dans les autres établissements (70 % contre 50 %) ;
- 'organisation' et 'communauté humaine' semblent s'opposer : parmi ceux qui ont cité 'organisation', seuls un quart (26 %) ont cité également 'communauté humaine' (41 % en moyenne).

Enfin, la comparaison des taux recueillis par chacune des expressions permet de faire les remarques suivantes :

- la moitié des personnes retiennent dans l'idéal et dans la réalité un lieu d'éducation ;
- la dimension organisation est davantage présente dans la caractérisation de l'établissement actuel : organisation, administration et lieu de travail ;
- le projet éducatif est beaucoup plus cité dans l'idéal que dans la réalité.

D'après les propos entendus, les nouveaux personnels de direction font part de propos plutôt élogieux sur leur établissement, d'abord de l'équipe de direction (73 % d'opinions positives), à part égale pour les professeurs et les parents (60 % et 59 %) et moins de la part des élèves (53 %).

Tableau 78 : Après ces quelques mois, d'après les propos entendus ou les retours que vous avez de votre établissement, pour chacune des catégories suivantes, celui-ci est perçu par :

%	Très positivement			Très négativement			NR	Total	Rapport (5+4)/ (2+1)	
	5	4	Tot + (5+4)	3	2	1				Tot - (1+2)
Les professeurs	13,3	47	60,3	30,4	4,9	0,9	5,8	3,6	100	10,4
L'équipe de direction	21,8	51,1	72,9	19,7	3,2	0,1	3,4	4,0	100	22,1
Les parents	13,2	45,3	58,5	30,2	6,4	0,8	7,2	4,0	100	8,1
Les élèves	7,8	45	53,8	37,1	5,2	0,9	6,1	3,9	100	8,7

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 843 répondants

Réponses exprimées sur une échelle allant de 5 (très positif) à 1 (très négatif).

Les hommes rapportent sur chacun des items des propos plus élogieux que les femmes. Les personnes nommées en LP font part d'opinions plus négatives, en particulier de la part des élèves.

Les réponses apportées à chacun des items sont très liées entre elles et varient dans le même sens. Le coefficient de corrélation calculé entre chacune des réponses est toujours positif ; la proximité la plus grande étant observée entre élèves et parents.

Tableau 79 : Liaison entre les propos entendus, par les différentes catégories de personnel, approchée par le coefficient de corrélation linéaire.

	Professeurs	Equipe direct.	Parents	Elèves
Les professeurs	1,0	0,55	0,57	0,54
L'équipe de direction	0,55	1,0	0,46	0,40
Les parents	0,57	0,46	1,0	0,72
Les élèves	0,54	0,40	0,72	1,0

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005
Base : 843 répondants

Une vision relativement positive de leur établissement

Interrogés personnellement sur leur vision de l'établissement, ils ont plutôt une vision positive sur l'enseignement et un peu moins sur la vie scolaire. Ils sont plus réservés sur l'absentéisme des élèves que sur la violence. La proportion d'opinions négatives dépasse systématiquement les 10 %, sur la vie scolaire, la violence et l'absentéisme. Entre un quart et un tiers se positionne sur la valeur moyenne.

Tableau 80 : Et vous-même, personnellement quelle image avez-vous de votre établissement ?

Sur...	Très positive			Très négative			Total	Tot + (4+5)	Tot – (1+2)	Rapport (5+4)/ (2+1)
	5	4	3	2	1	NR				
l'enseignement	12,6	53,1	26,3	4	0,4	3,6	100	65,7	4,4	14,9
la vie scolaire	10,1	38,6	32,4	13,2	2,0	3,8	100	48,7	15,2	3,2
<i>Et plus précisément</i>										
la violence	19,8	40,2	24,4	9,3	2,4	3,9	100	60,0	11,7	5,1
l'absentéisme élèves	13,0	32,1	30,7	15,9	4,0	4,2	100	45,1	19,9	2,3

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005
Base : 843 répondants
Réponses exprimées sur une échelle allant de 5 (très positif) à 1 (très négatif).

Les femmes ont une opinion un peu plus réservée sur la vie scolaire et la violence. En termes de corps d'origine, les agrégés ont l'opinion globale la plus favorable et les PE la moins favorable.

Sur l'enseignement et la vie scolaire, les personnes nommées en LEGT ont une image plus positive de leur établissement que celles nommées en LP, les collèges se situant en position intermédiaire. Les problèmes de violence sont davantage ressentis en LP et en collège que dans les LEGT (respectivement 15 %, 14 % et 6 % d'opinions négatives). Quant à l'absentéisme des élèves, les opinions négatives sont très tranchées selon le type d'établissement : 51 % en LP, 23 % en LEGT et 13 % en collège. Ces phénomènes de violence et d'absentéisme des élèves sont davantage ressentis par les personnes nommées en éducation prioritaire.

Si les opinions sur la violence et l'absentéisme sont fortement liées, on observe une forte proportion d'opinions négatives sur l'absentéisme (59 %) parmi les personnes qui ont une opinion négative sur la

violence. En revanche, la proportion d'opinions négatives sur la violence est beaucoup plus faible parmi les personnes qui ont une opinion négative sur l'absentéisme (35 % contre 60 % en moyenne). Leur vision personnelle est liée aux propos qu'ils rapportent de la part des différents acteurs cités dans la question précédente.

Enfin ils sont relativement majoritaires à se trouver dans un établissement facile. Toutefois un sur cinq s'estime être dans un établissement difficile.

Tableau 81 : Estimez-vous être dans un établissement...

Très facile			Très difficile			Total	Tot + (4+5)	Tot – (1+2)	Rapport (5+4)/ (2+1)
5	4	3	2	1	NR				
8,9	35,8	30,6	17,2	4	3,4	100	44,7	21,2	2,1

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 843 répondants

Hommes et femmes ont des opinions voisines sur leur établissement en termes de facile/difficile. Les personnes nommées en LEGT ont l'opinion la plus élogieuse et celles nommées en LP la moins. Si globalement l'opinion portée par les personnes nommées en éducation prioritaire sont moins favorables (53 % de difficile et 15 % de facile), on observe le même phénomène dans les autres établissements : 53 % de facile et 13 % de difficile. En termes de corps d'origine, les agrégés ont une opinion très favorable, les PE l'étant le moins.

Les personnes qui disent être nommées dans un établissement difficile sont plus souvent dans des établissements situés en éducation prioritaire ou ayant des SEGPA, ont davantage de problèmes d'absentéisme et de violence dans l'établissement. Elles passent plus de temps à accueillir/surveiller dans l'établissement (12 % contre 7 % en dans les établissements faciles ou moyens ont cité cette tâche parmi les deux qui leur prenaient le plus de temps).

Les actions prioritaires à mener dans l'établissement concernent d'abord la pédagogie et ensuite la vie scolaire

Invités à s'exprimer sur les actions prioritaires à mener dans leur établissement. La pédagogie arrive nettement en tête, suivie par la vie scolaire, le climat et l'image.

Tableau 82 : Pour vous, dans votre établissement, les actions prioritaires devraient porter sur...

➤ Répondez en classant celle(s) que vous avez retenue(s), à partir de 1 qui est la plus importante pour vous.

3 premières citations	1 ^{er}	2 nd	3 ^{ème}	Cité en 1-3
La pédagogie	42,6	17,3	10,8	70,7
La vie scolaire	19,3	26,0	15,7	61,0
La gestion des ressources humaines	7,4	12,2	14,8	34,4
Le climat	9,1	13,3	10,7	33,1
Son image	10,7	8,4	10,7	29,8
Les relations avec les partenaires extérieurs	1,7	3,4	8,9	14,0
Les relations avec les établissements du bassin	1,1	5,0	6,3	12,4
Le recrutement des élèves	3,1	4,5	2,6	10,2
La gestion matérielle et financière	1,1	2,9	4,7	8,7
Non-réponse	4,1	7,1	15,1	

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 843 répondants

En se centrant sur les trois premières citations, la pédagogie arrive nettement en tête (71 % dont 43 % en 1^{er}), suivie par la vie scolaire (61 %). De l'ordre d'un tiers des répondants citent la gestion des ressources humaines, le climat et l'image de l'établissement. De l'ordre de un dixième citent les relations avec les partenaires extérieurs, avec les établissements du bassin et le recrutement des élèves.

La prise en compte des caractéristiques individuelles met en évidence quelques différences :

- parmi les personnes qui citent la pédagogie en premier, 46 % citent la vie scolaire en second. C'est un choix davantage masculin que féminin (48 % contre 36 %), plus affirmé en collège (46 %) qu'en LEGT (34 %) ou en LP (35 %). En termes de corps d'origine, il est le plus cité par les PE (52 %) ;
- parmi les personnes qui citent la vie scolaire en premier, 39 % citent en second la pédagogie, ce choix est plus affirmé en LP ;
- la citation du climat en premier est plus fréquente en collège et est plus souvent avancée par les PLP (16 %) ;
- la gestion des ressources humaines, comme premier critère, est plus souvent citée par les femmes (10 % contre 5 %) ;
- l'image comme premier critère est davantage citée par les personnes nommées en lycée (16 %) ou en éducation prioritaire (16 %) ou encore par celles qui estiment être dans un établissement difficile (15 %).

A noter que le recrutement des élèves est plus souvent évoqué comme premier critère dans les lycées avec du post-bac (STS ou CPGE) et en second ou troisième critère dans les LP.

Tableau 83 : Première action prioritaire citée,

1/ selon le type d'établissement et son appartenance à l'éducation prioritaire

1 ^{ère} citation	Type établissement			Educ. priori.		Ens
	CLG	LP	LEGT	oui	non	
Son image	8,9	12,0	15,9	15,7	9,3	10,7
Le climat	10,5	6,5	5,3	12,9	8,1	9,1
La pédagogie	46,0	34,8	34,4	39,9	43,3	42,6
La vie scolaire	19,9	23,9	15,2	16,3	20,2	19,3
La gestion des ressources humaines	6,4	10,9	8,6	5,1	8,0	7,4
La gestion matérielle et financière	1,2	0,0	1,3	1,1	1,1	1,1
Le recrutement des élèves	1,2	5,4	9,3	3,4	3,0	3,1
Les relations avec les établissements du bassin	1,2	1,1	0,7	0,6	1,2	1,1
Les relations avec les partenaires extérieurs	1,7	0,0	2,6	1,1	1,8	1,7

2/ selon le sexe et le corps d'origine

1 ^{ère} citation	Sexe		Corps d'origine						Ens
	H	F	Agr	CER Capes	CER Capet	PLP	PE	CPE	
Son image	9,6	12,0	4,2	9,6	14,0	12,8	10,1	15,1	10,7
Le climat	9,4	8,8	8,5	8,0	5,8	15,6	7,6	8,6	9,1
La pédagogie	48,2	35,6	46,5	42,1	40,7	39,4	52,1	39,6	42,6
La vie scolaire	18,2	20,7	18,3	21,5	26,7	14,7	17,6	16,5	19,3
La gestion des ressources humaines	4,9	10,4	5,6	8,0	9,3	5,5	5,0	8,6	7,4
La gestion matérielle et financière	1,3	0,8	2,8	1,1	0,0	0,9	0,8	1,4	1,1
Le recrutement des élèves	2,8	3,5	5,6	3,4	0,0	1,8	1,7	4,3	3,1
Les relations avec les étab. bassin	0,9	1,3	1,4	1,5	0,0	0,9	0,8	0,7	1,1
Les relations avec les part.exter.	1,5	1,9	5,6	0,4	0,0	3,7	0,0	2,2	1,7

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005 - Base : 843 répondants

Quel que soit le type d'établissement et son appartenance ou non à l'éducation prioritaire, l'action prioritaire citée en premier porte sur la pédagogie et ensuite la vie scolaire, excepté en lycée où elle se retrouve au même niveau que l'image.

5. LES PERSPECTIVES DE CARRIERE

Interrogés sur leur poursuite de carrière, la très grande majorité souhaite poursuivre cette carrière de personnel de direction.

Tableau 84 : Quelles sont vos perspectives de carrière, plutôt...

➤ Répondez en classant celle(s) que vous avez retenue(s), à partir de 1 qui est la plus importante.

3 premières réponses	1 ^{er}	2 nd	3 ^{ème}	Cité en 1, 2 ou 3
Poursuivre une carrière de personnel de direction	87,8	3,3	2,6	93,7
Retourner dans votre corps d'origine	0,7	5,3	2,3	8,3
Occuper une autre position fonctionnelle dans l'éducation nationale (mission, PVS)	2,5	25,8	10,0	38,3
Rejoindre un corps d'inspection (IA-DSDEN, IPR EVS)	3,9	16,4	13,6	33,9
Quitter l'éducation nationale, pour un autre ministère ou une collectivité	0,4	6,5	7,6	14,5
Autres	0,8	1,1	0,7	2,6
NR	3,9	41,6	63,3	3,9

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 843 répondants

Ils ont une vision relativement large de leur poursuite de carrière. Etre en poste dans un établissement scolaire peut d'ailleurs constituer une étape. Si 88 % ont cité comme premier vœu poursuivre cette carrière de personnel de direction, 8 % ont cité d'autres perspectives davantage citées en second par les autres : autre position fonctionnelle dans l'éducation nationale, un poste dans un autre ministère ou collectivité locale.

En se focalisant sur le premier choix exprimé dans leur perspective de carrière, on remarque quelques différences :

- poursuivre une carrière de personnel de direction est moins cité par les personnes ayant moins de 35 ans (78 %) au bénéfice d'occuper une position fonctionnelle (4,7 %) ou rejoindre un corps d'inspection (8,4 %) ;
- les hommes mettent un peu plus en avant rejoindre un corps d'inspection (5,1 % contre 2,7 % pour les femmes) qu'occuper une position fonctionnelle (1,7 % contre 3,5 % pour les femmes) ;
- rejoindre un corps d'inspection est davantage évoqué par les personnes ayant moins de 45 ans ;
- agrégés et CPE sont les plus nombreux à citer la possibilité de rejoindre un corps d'inspection (respectivement 7,0 et 7,2 %) ;
- les lauréats des concours C1 et C2 citent plus souvent la possibilité de rejoindre un corps d'inspection (6,2 % en C1 et 4,1 % en C2) que les détachés ou nommés sur liste d'aptitude.

Tableau 85 : Quelles sont vos perspectives de carrière, plutôt...

1/Analyses des réponses selon le sexe, le corps d'origine

%	Sexe		Corps d'origine						Ens
	H	F	Agr	CER Capes	CER Capet	PLP	PE	CPE	
1^{ère} citation									
Poursuivre une carrière de personnel de direction	88,4	87,0	84,5	89,7	84,9	89,9	85,7	87,1	87,8
Occuper une autre position fonctionnelle dans l'éducation nationale (mission, PVS)	1,7	3,5	1,4	2,3	3,5	2,8	5,0	0,7	2,5
Rejoindre un corps d'inspection (IA-DSDEN, IPR EVS)	5,1	2,7	7,0	2,7	4,7	2,8	3,4	7,2	3,9

2/ selon l'âge et le mode d'accès

%	Mode d'accès				Age					Ens
	C1	C2	DE	LA	<35	35-39	40-44	45-49	>= 50	
1^{ère} citation										
Poursuivre une carrière de personnel de direction	84,6	87,8	90,8	87,37	77,6	85,8	87,6	95,2	87,4	87,8
Occuper une autre position fonctionnelle dans l'éducation nationale (mission, PVS)	1,5	2,9	1,5	0,0	4,7	2,8	2,8	1,5	1,7	2,5
Rejoindre un corps d'inspection (IA-DSDEN, IPR EVS)	6,2	4,1	3,1	1,8	8,4	5,7	6,7	1,0	0,6	3,9

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

La grande majorité envisage une mobilité dans les prochaines années, la moitié dans 3 ans et un cinquième même avant.

Tableau 86 : A quelle échéance envisagez-vous une mobilité de personnel de direction ?

➤ Précisez en nombre d'années. Notez 0 si aucune.

années	0	1	2	3	4	>=5	NR	Total
%	2,7	3,2	15,4	48,8	15,2	9,2	4,3	100

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 843 répondants

La mobilité s'inscrit dans une carrière professionnelle

La mobilité est envisagée principalement en termes de carrière : la moitié souhaitant plutôt devenir chef d'établissement, 20 % n'ont indiqué qu'un seul motif dont 14 % pour devenir chef.

Deux sur dix évoquent des raisons d'ordre plus personnel : plutôt pour se rapprocher de leur famille, changer de région ou partir à l'étranger. Dans ce cas, devenir chef d'établissement est plus fréquemment cité en second choix (respectivement 46 % et 58 %).

Deux sur dix évoquent des motifs pouvant relever de la stratégie de carrière : changer de type d'établissement (16 %) et changer pour un établissement plus complexe (5 %). L'examen de leur second motif semble refléter des stratégies de carrière en obtenant un établissement plus attractif.

Tableau 87 : Si une mobilité est envisagée, pour quels motifs ?

➤ Classez vos motifs en les numérotant à partir de 1, 1 étant le plus important pour vous.

3 premiers motifs	%	1 ^{er}	2 nd	3 ^{ème}	Cité en 1, 2 ou 3
Plutôt pour changer de région ou partir à l'étranger	10,3	13,6	9,7	33,6	
Plutôt pour devenir chef d'établissement	54,7	18,2	8,3	81,2	
Plutôt pour vous rapprocher de votre famille	10,1	8,0	3,8	21,9	
Plutôt pour changer de type d'établissement	16,2	20,5	13,1	49,8	
Plutôt pour un établissement plus complexe (catégorie sup.)	5,6	17,2	12,9	35,7	
Plutôt pour changer de chef d'établissement	2,4	1,9	2,0	6,3	
Autres	0,5	0,5	0,4	1,4	
NR/pas de citation	0,1	20,9	49,7	0,0	
	100	100	100	Tot>100	

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 784 répondants

Tableau 88 : Répartition du second motif de mobilité, lorsque devenir chef d'établissement n'a pas été retenu comme premier motif

2 ^{ème} motif	%	1 ^{er} motif			
		1	3	4	5
1. Plutôt pour changer de région ou partir à l'étranger	-	17,7	11,0	6,8	
2. Plutôt pour devenir chef d'établissement	58,0	45,6	33,9	22,7	
3. Plutôt pour vous rapprocher de votre famille	11,1	-	4,7	6,8	
4. Plutôt pour changer de type d'établissement	16,1	6,3	-	52,3	
5. Plutôt pour un établissement plus complexe (catégorie sup.)	6,2	8,9	33,9	-	
6. Plutôt pour changer de chef d'établissement	1,2	5,1	3,9	2,3	
7. Autres	0,0	2,5	0,0	0,0	
NR/pas de citation	7,4	13,9	12,6	9,1	
		100 (81)	100 (79)	100 (127)	(100) (44)

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 331 répondants

Personnes souhaitant une mobilité et n'ayant pas retenu en premier motif 'plutôt pour devenir personnel de direction'

Note de lecture : Parmi les personnes ayant retenu comme premier motif de mobilité 'plutôt pour changer de région ou partir à l'étranger', 58 % ont cité en second 'plutôt pour devenir chef d'établissement'.

L'analyse du premier motif de mobilité, en fonction des caractéristiques individuelles et contextuelles, met en évidence quelques différences. On peut citer :

- plutôt pour devenir chef d'établissement :
 - sur-représentation :
 - des hommes (60 % contre 49 % pour les femmes) ;
 - des lauréats du concours C1 (67 %) et des listes d'aptitude (67 %) ;
 - des agrégés (67 %) et des certifiés techniques (67 %) ;
 - des personnes ayant 50 ans ou plus (62 %).
 - sous-représentation :
 - des PLP (45 %) ;
 - des personnes ayant entre 35 et 39 ans (48 %).

- plutôt pour changer de type d'établissement :
 - sur-représentation :
 - des femmes (20 % contre 13 % pour les hommes) ;
 - des certifiés généraux (21 %) et des CPE (20 %) ;
 - des personnes ayant moins de 40 ans ;
 - sous-représentation :
 - des lauréats du C1 (12 %) ;
 - des agrégés (12 %).

- plutôt pour vous rapprocher de votre famille : peu de différence selon le sexe
 - sur-représentation :
 - des détachés (15 %) ;
 - des PLP (16 %).
 - des personnes ayant changé d'académie (17 % contre 8 % si maintien).
 - sous-représentation :
 - des lauréats du C1 (2 %) ;
 - des certifiés techniques (4 %).

- plutôt pour changer de région ou partir à l'étranger :
 - sur-représentation :
 - des C1 (13 %) ;
 - des agrégés et des CPE ;
 - des personnes ayant moins de 40 ans ;
 - des personnes ayant changé d'académie (18 % contre 8 % si maintien).
 - sous-représentation :
 - des lauréats du C1 (2 %).

Cette modalité de réponse semble correspondre à deux catégories de personnes :

- celles ayant changé d'académie (18 % contre 8 % sinon) ;
- celles ayant une expérience d'enseignement ou de formation à l'étranger (19 %).

En regroupant ensemble les motifs liés à des stratégies de carrière (type d'établissement et complexité), (21 %), on remarque que ces motifs sont davantage cités en collège (24 %), LP (17 %) qu'en LEGT (12 %) au bénéfice de devenir chef d'établissement (respectivement 53 %, 58 % et 62 %).

Tableau 89 : Premier motif de mobilité, plutôt...

1/Analyses des réponses selon le sexe, le corps d'origine

1 ^{er} motif	%	Sexe		Corps d'origine					Ens	
		H	F	Agr	Capes	Capet	PLP	PE		CPE
Plutôt pour changer de région ou partir à l'étranger		11,0	9,5	12,1	10,7	9,8	9,8	8,9	12,5	10,3
Plutôt pour devenir chef d'établissement		59,6	48,6	66,7	50,8	67,1	45,1	61,6	50,8	54,7
Plutôt pour vous rapprocher de votre famille		8,9	11,6	3,0	10,7	3,7	15,7	10,7	8,6	10,1
Plutôt pour changer de type d'établissement		13,2	19,9	12,1	20,5	7,3	17,6	12,5	19,5	16,2
Plutôt pour un établissement plus complexe (catégorie sup.)		5,0	6,4	4,5	4,5	7,3	6,9	4,5	5,5	5,6
Plutôt pour changer de chef d'établissement		1,6	3,5	1,5	2,5	2,4	4,9	1,8	1,6	2,4
Autres		0,5	0,6	-	0,4	1,2	-	-	1,6	0,5
NR				-	-	1,2	-	-	-	0,1

2/ selon l'âge et le mode d'accès

1 ^{er} motif	%	Mode d'accès				Age					Ens
		C1	C2	DE	LA	<35	35-39	40-44	45-49	>= 50	
Plutôt pour changer de région ou partir à l'étranger		13,3	10,3	8,5	9,1	13,4	14,1	9,4	8,2	7,9	10,3
Plutôt pour devenir chef d'établissement		65,0	53,5	50,8	63,6	53,6	47,6	51,8	58,2	62,3	54,7
Plutôt pour vous rapprocher de votre famille		1,7	10,6	15,3	6,8	4,1	9,4	12,9	11,2	9,9	10,1
Plutôt pour changer de type d'établissement		13,3	16,4	16,9	15,9	19,6	22,9	13,5	13,8	12,6	16,2
Plutôt pour un établissement plus complexe (catégorie sup.)		5,0	5,6	6,8	4,5	6,2	4,1	8,8	4,6	4,6	5,6
Plutôt pour changer de chef d'établissement		1,7	2,7	1,7	-	3,1	1,8	2,9	2,6	2,0	2,4
Autres		-	0,6	-	-	-	-	-	1,5	0,7	0,5
NR		-	0,2	-	-	-	-	0,6	-	-	0,1

3/ selon le type d'établissement

1 ^{er} motif	%	Type d'etab.			Ens
		CLG	LP	LEGT	
Plutôt pour changer de région ou partir à l'étranger		13,3	10,3	8,5	10,3
Plutôt pour devenir chef d'établissement		65,0	53,5	50,8	54,7
Plutôt pour vous rapprocher de votre famille		1,7	10,6	15,3	10,1
Plutôt pour changer de type d'établissement		13,3	16,4	16,9	16,2
Plutôt pour un établissement plus complexe (catégorie sup.)		5,0	5,6	6,8	5,6
Plutôt pour changer de chef d'établissement		1,7	2,7	1,7	2,4
Autres		-	0,6	-	0,5
NR		-	0,2	-	0,1

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 774 répondants

L'aboutissement d'une carrière de personnel de direction réussie

Selon leurs dires, l'aboutissement d'une carrière réussie c'est majoritairement avoir concrétisé un ou plusieurs projets professionnels (52 %) et ensuite diriger un établissement de leur choix (32 %). Un sur dix (9 %) envisage des fonctions ou un corps d'inspection. On peut faire l'hypothèse qu'être personnel de direction est alors une étape dans leur carrière professionnelle.

Tableau 90 : Qu'est-ce que pour vous l'aboutissement d'une carrière de personnel de direction réussie ?

1/Analyse des réponses selon le sexe, le corps d'origine

%	Sexe		Corps d'origine						Ens
	H	F	Agr	Capes	Capet	PLP	PE	CPE	
Avoir concrétisé un ou plusieurs projets professionnels	49,7	55,1	42,3	54,8	52,3	49,5	51,3	54,7	52,0
Diriger un établissement de mon choix	31,7	32,4	32,4	30,3	31,4	33,0	35,3	29,5	32,1
Etre responsable territorial (IA DSDEN)	9,6	3,7	15,5	5,7	8,1	7,3	8,4	5,0	7,0
Exercer une fonction d'inspection	2,6	1,6	1,4	2,7	-	1,8	-	5,0	2,1
Rejoindre la région de mon choix	0,9	1,3	1,4	0,4	2,3	1,8	-	1,4	1,1
Autre, précisez	2,4	1,1	2,8	1,5	1,2	2,8	2,5	1,4	1,8
NR	3,2	4,8	4,2	4,6	4,7	3,7	2,5	2,9	3,9
	100	100	100	100	100	100	100	100	100

2/ selon l'âge et le mode d'accès

%	Mode d'accès				Age					Ens
	C1	C2	DE	LA	<35	35-39	40-44	45-49	>= 50	
Avoir concrétisé un ou plusieurs projets professionnels	46,2	53,5	47,7	47,3	52,3	58,5	48,9	56,0	44,0	52,1
Diriger un établissement de mon choix	29,2	31,3	36,9	38,2	20,6	22,2	37,6	35,3	39,4	32,0
Etre responsable territorial (IA DSDEN)	15,4	7,0	3,1	1,8	14,0	9,1	6,2	4,8	4,0	7,0
Exercer une fonction d'inspection	1,5	2,4	1,5	-	2,8	4,5	2,2	1,0	0,6	2,1
Rejoindre la région de mon choix	1,5	0,9	1,5	1,8	0,9	1,1	0,6	1,4	1,1	1,1
Autre, précisez	1,5	1,7	1,5	3,6	2,8	2,3	1,7	0,5	2,3	1,8
NR	4,6	3,2	7,7	7,3	6,5	2,3	2,8	1,0	8,6	3,9
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 843 répondants

Des différences apparaissent selon les caractéristiques individuelles :

- les femmes mettent un peu plus en avant la concrétisation de projets professionnels que les hommes et moins l'inspection ;
- les lauréats du C1 sont très nombreux à retenir responsable territorial (15 %) ;
- le choix de l'inspection décroît avec l'âge ;
- diriger l'établissement de son choix est beaucoup plus cité par les personnes âgées de plus de 40 ans ;
- exercer une mission d'inspection est relativement retenu par les CPE (5 %) et pas du tout par les PE.

La prise en compte de caractéristiques du parcours professionnel antérieur sur cette vision de carrière met en évidence peu de différence (responsabilités d'animation formation au sein de l'éducation nationale, expérience de direction de faisant fonction du second degré).

Toutefois, on peut noter que les personnes ayant déclaré avoir intégré le corps précédent par concours externe sont plus nombreuses à retenir responsable territorial comme fin de carrière réussie (cf. tableau suivant). Cela se vérifie pour tous les corps d'enseignants du second degré, à l'exception des agrégés et des CPE. De plus on peut noter que ce sont uniquement les personnes qui ont déclaré avoir intégré le corps précédent par concours interne ou externe qui ont retenu l'inspection.

Tableau 91 : Qu'est-ce que pour vous l'aboutissement d'une carrière de personnel de direction réussie ?

1/Analyse des réponses selon le mode d'accès au corps précédent

%	Mode accès corps précédent				Ens
	Conc. externe	Conc. interne	Liste aptitude	Autres-NR	
Diriger un établissement de mon choix	42,2	38,5	11,5	7,8	100
Exercer une fonction d'inspection	66,7	33,3	-	-	100
Etre responsable territorial (IA DSDEN)	61,0	39,0	-	-	100
Avoir concrétisé un ou plusieurs projets professionnels	49,4	35,8	8,9	6,2	100
Ensemble	48,3	36,5	8,9	6,2	100

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 834 répondants

Lecture : Parmi les personnes qui estiment qu'exercer une fonction d'inspection est l'aboutissement d'une carrière réussie, 66,7 % ont accédé à leur corps précédent par concours externe (contre 48,3 % pour l'ensemble des répondants).

Un rapide retour sur les perspectives de carrière envisagée avant de devenir personnel de direction montre que l'inspection est davantage citée par les personnes qui ont déclaré avoir tenté ou envisagé de rejoindre un corps d'inspection (cf. tableau suivant).

Tableau 92 : Qu'est-ce que, pour vous, l'aboutissement d'une carrière de personnel de direction réussie ?

Croisement des réponses selon les perspectives de carrière envisagées avant de devenir personnel de direction (sélection de l'item : rejoindre un corps d'inspection)

%	Poursuite...			Ens
	tentée	envisagée	Non-NR	
Avoir concrétisé un ou plusieurs projets professionnels	41,1	52,0	53,0	52,0
Diriger un établissement de mon choix	30,4	28,9	33,6	32,1
Etre responsable territorial (IA DSDEN)	19,6	11,0	3,9	7,0
Exercer une fonction d'inspection	5,4	3,6	1,3	2,1
Rejoindre la région de mon choix	0,0	0,8	1,3	1,1
Autre, précisez	0,0	1,6	2,0	1,8
NR	3,4	2,4	4,2	3,9
Total	100	100	100	100

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 834 répondants

De même, les personnes qui ont cité dans leur perspective de carrière « occuper une autre position fonctionnelle dans l'éducation nationale » ou « rejoindre un corps d'inspection » sont plus nombreuses à citer l'inspection parmi les perspectives de carrière réussie.

6. AUTRES ELEMENTS COMMUNIQUEES EN FIN D'ENQUETE

Une question ouverte, à la formulation neutre, terminait l'enquête permettant aux enquêtés de s'exprimer s'ils le souhaitaient. « *Pour conclure, autres éléments que vous souhaitez nous communiquer* »

Près d'un quart des enquêtés (23%) ont répondu à cette question. Dans une première étape, les réponses du type « rien à signaler » ont été éliminées. Ensuite un second filtrage a été opéré pour séparer les réponses portant sur la conduite de l'enquête (forme) et les commentaires et/ou ajouts (fond).

Analyse des 25 réponses sur la conduite de l'enquête

** période*

« *Cette enquête pourrait être mise en place en 2^{ème} année pour permettre un retour d'expérience plus approfondi.* »

« *Je trouve que cette enquête intervient trop tôt dans l'année pour avoir un réel recul suffisant* »

** intérêt*

« *Cette enquête était très intéressante. Je vous en remercie.* »

« *Je suis très intéressé par les résultats de cette enquête.* »

« *Questionnaire très intéressant !* »

« *Votre questionnaire est très intéressant mais un peu long, j'ai cru qu'en 1/4 d'heure j'en arriverais au terme mais j'ai dû y répondre en trois fois.* »

« *Questionnaire intéressant comme outil de prise de recul sur la fonction mais un peu long* »

**manque*

« *Peu de questions sur la formation que nous recevons, dommage!* »

« *Votre enquête semble intéressante mais néanmoins je pense qu'il faudrait davantage développer ce qui est relatif aux difficultés que nous rencontrons et moins s'intéresser à notre origine scolaire et professionnelle.* »

** formulation*

« *J'ai eu quelques difficultés à répondre à certaines questions qui s'adressent plus volontiers au stagiaire Adjoint alors que je suis stagiaire Chef d'Etablissement.* »

« *Questions parfois ressenties comme ambiguës* »

« *Comme dans tout questionnaire quelques choix fermés ne permettent pas de nuancer suffisamment le propos; je crains qu'il ne ressorte donc du dépouillement une impression de désenchantement peu conforme à mon ressenti.* »

** explicitation de réponses*

« *Je n'ai pas répondu à certaines rubriques, et vous prie de bien vouloir m'en excuser, dans la mesure où le cadre imposé me posait vraiment problème.* »

« *J'ai répondu aux questions en fonction du poste que j'ai occupé du 1 sept. au 31 janv. dans l'établissement X. Je vous envoie une version papier pour ma courte expérience dans mon nouveau collège Y.* »

« *Affectée ministériellement dans un LP X, j'effectue un intérim dans un collège Y* »

« *Mes réponses correspondent à ce que j'ai vécu dans mon 1^{er} établissement d'affectation (jusqu'à début décembre)* »

« *Mes perspectives de carrière ne sont pas très longues, compte tenu de mon âge, ce qui m'a placé en retrait pour répondre à certaines questions posées.* »

* lourdeur

« Je n'ai pas trouvé en page d'accueil la fonction ""éditer le questionnaire"" qui m'aurait permis de cocher d'abord sur le papier avant de saisir »

« L'enquête est très longue.

Temps de réponse important!!!!Impossible à faire sur le temps de travail, heureusement qu'il y avait les vacances... »

« 89 questions, c'est long ! »

« Difficulté à remplir un questionnaire en plusieurs plages horaires plus ou moins distantes peut-être envisager d'annoncer la durée du questionnaire et la préconisation (ou non) d'y répondre en une ou plusieurs séquences »

Analyse du corpus des réponses, autres que sur la conduite de l'enquête

Les répondants qui se sont exprimés se distinguent légèrement de l'ensemble de la promotion. Le tableau ci-dessous donne les distributions observées sur les principales caractéristiques individuelles et sur le contexte de l'établissement d'affectation. On remarque :

- une sous-représentation des admis sur liste d'aptitude ;
- une sur-représentation des agrégés, des personnes ayant au moins 40 ans, des personnes ayant entre 20 et 24 ans d'ancienneté dans la fonction publique ;
- une sur-représentation des personnes nommées dans des établissements situés dans des agglomérations urbaines ayant entre 20 et 100 000 habitants.

Tableau 93 : Taux de réponse à la question ouverte en fin de questionnaire sur quelques caractéristiques de contexte d'exercice

<u>Contexte établissement affectation</u>	Répondants Quest. ouv. %
<i>Type établissement</i>	
Collège	22,8
Lycée professionnel	22,5
Lycée d'enseignement général et technologique	26,1
<i>Appartenance à une ZEP-REP</i>	
Oui	25,3
<i>Taille d'unité urbaine</i>	
Commune rurale	19,6
U. urb. moins de 20K hab.	23,0
U. urb. [20K ; 100K[hab.	27,7
U. urb. au moins 100K hab. hors agglom. parisienne	22,1
Agglomération parisienne	19,4
<i>Type de commune</i>	
Rurale	19,6
Ville isolée	25,2
Centre agglomération	25,8
Banlieue	18,0
Ensemble	22,9

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 843 répondants

Tableau 94 : Taux de réponse à la question ouverte en fin de questionnaire sur quelques caractéristiques individuelles

<i>Caractéristiques individuelles</i>	Répondants %
<i>Mode d'accès</i>	
Concours 1 ^{ère} catégorie	28,6
Concours 2 ^{ème} catégorie	22,5
Détachement	27,7
Liste d'aptitude	14,5
<i>Sexe</i>	
Homme	23,1
Femme	22,6
<i>Age révolu année nomination</i>	
<35 ans	17,8
35-39 ans	18,8
40-44 ans	23,6
45-49 ans	25,1
50 ans ou plus	26,9
<i>Ancienneté fonction publique</i>	
<10 ans	22,9
10-14 ans	19,3
15-19 ans	16,4
20-24 ans	30,1
25 ans ou plus	25,9

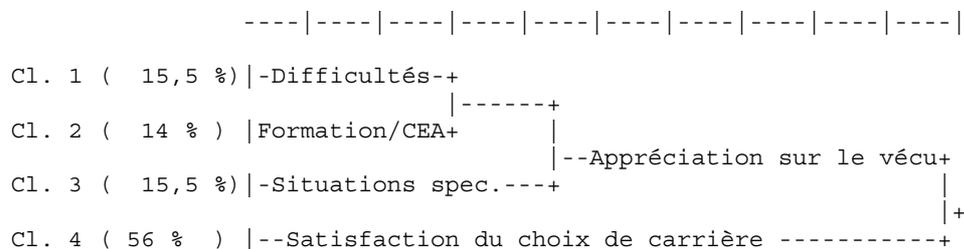
<i>Corps d'origine</i>	
Agrégé(e) ou chaire sup.	31,0
Certifié(e) CAPES-CAPEPS	21,5
Certifié(e) CAPET	24,2
PLP	27,5
PE ou instituteurs	16,0
CPE	23,7
COP	20,0
Administratifs	29,2
<i>Type établissement précédent</i>	
Collège	22,4
Lycée professionnel	23,1
Lycée d'enseignement général et technologique	23,4
1 ^{er} degré	14,6
Autres	22,7
<i>Expérience professionnelle hors EN</i>	
Oui	23,4
Non	
<i>Expérience de faisant fonction de personnel de direction du second degré</i>	
Oui	20,7
Non	23,5
Ensemble	22,9

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005
Base : 843 répondants

L'analyse textuelle a été réalisée sur les 192 individus ayant fait part de leurs remarques en considérant globalement chaque réponse comme une unité.
A l'issue de cette classification, 4 classes de verbatim ont été isolées.

Le dendrogramme suivant illustre la partition réalisée :

Hiérarchisation des classes de la typologie du discours



On observe une première ligne de partage entre difficultés rencontrées et satisfaction trouvée dans ce nouveau métier (classe 4).

Les 3 premières classes sont centrées sur le vécu des nouveaux personnels. On peut noter une sorte d'échelle de difficultés entre les classes 1 et 2 : la première classe fait état de difficultés, la seconde un peu moins.

Description des classes

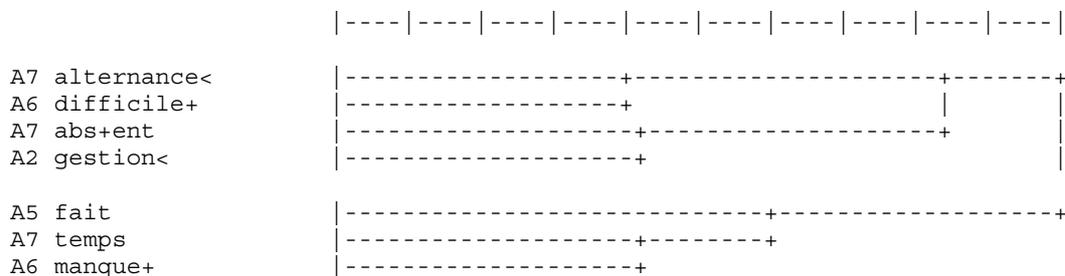
Classe 1 : difficultés rencontrées liées au dispositif de formation par alternance et la méconnaissance du métier

Cette classe regroupe 16 % du corpus. Dans ce petit groupe sont surreprésentés les CPE, les personnes ayant entre 20 et 24 ans d'ancienneté dans la fonction publique et n'ayant pas déclaré avoir eu d'activités professionnelle hors de l'éducation nationale.
Ces personnes mettent l'accent sur les difficultés rencontrées en début d'année en relatant leur vécu, en partie lié au dispositif de formation par alternance (absence dans l'établissement) et aux difficultés rencontrées dans ce nouveau métier.

1/ Vocabulaire spécifique de cette classe :

alternance<(8), temps(12), abs+ent(7), difficile+(10), manque+(5), semaine+(3), fait(8), organisat+ion(4), format+ion (18), complet+(3), debut+(4), part+(4), sentiment+(3), informat+16(3)

2/ Hiérarchisation du discours



Ce graphique présente la liste des mots les plus significatifs du discours rassemblé dans cette classe. Cette liste est structurée comme un arbre de classification qui associe en sous-ensembles les mots qui sont les plus étroitement associés dans les discours analysés.

NB : le signe + indique que le mot présente plusieurs formes d'accord et le signe < indique un regroupement de plusieurs mots dérivés d'un même radical.

Le classement des mots les plus significatifs permet d'établir les regroupements de concepts (les mots fonctionnant en association) : alternance source de difficultés, gestion des absences, manque de temps.

3/ Discours caractéristique de cette classe

« la formation est très intéressante mais je pense qu'il serait plus judicieux de : revenir à une formation de 6 mois de janvier à juin car cette formation en **alternance** nous **fait** quitter trop souvent l'établissement, parfois 2 jours par **semaine**, et quand on revient, on est obligé de **travailler** dans l'urgence avec les risques d'erreurs que cela comporte. La formation par les pairs est très inégale et pour certaines **journées**, le contenu est plutôt maigre; il serait alors judicieux de remplacer ces **journées** par des intervenants de **qualité extérieure** à l'EN quand le contenu s'y prête, par exemple sur les **techniques** de **gestion** des **ressources** humaines qui sont pour le moment **absentes** de la formation. »

« **Début difficile** dans un collège très **difficile**. la formation en **alternance** a des avantages mais deux mois de formation à **temps complet** sur des **procédures techniques** faciliterait l'entrée dans le métier. »

« Mes plus grandes difficultés proviennent de l'alternance formation/ exercice de la fonction. Chaque **absence** d'une **semaine** hors de mon établissement perturbe mon **organisation** personnelle et elle a des conséquences sur la **bonne** marche de l'établissement. Cela dit je reconnais l'importance de la formation que je ne mets nullement en cause. d' autre **part** mon positionnement personnel vis à vis de mes nouvelles fonctions n'est pas toujours évident, j'ai parfois du mal à changer de peau, à aborder les **problématiques** d'un point de vue différent de celui d'enseignant. J'ai aussi quelques difficultés à me projeter comme chef devant parfois imposer des décisions. Enfin les **tâches** organisationnelles sont chronophages et de **fait** je ne consacre pas assez de **temps** aux **missions essentielles** que sont le pilotage pédagogique et la **gestion** des **ressources** humaines. »

« L'alternance est un mode de formation qui accentue l'impression de **manque** de **temps**. Dès que l'on a sorti la tête de l'eau, la **semaine** de formation même si elle nous aide à prendre du recul nous **fait** replonger dans la spirale. »

« **Gestion informatique** très pesante. »

« l' **absence** d' emplois du **temps** à la **rentrée fait** que celle-ci fut particulière et non représentative d' une prise de fonction standard. »

« Les **débuts** dans la fonction se révèlent compliqués par l'absence d' interlocuteur direct pour la maîtrise des outils **informatiques**. Beaucoup de **temps** pris pour ces acquisitions d'outillage. »

« Pour ma **part**, une **bonne** partie de mon équilibre est dû au **fait** d'avoir pu faire suivre ma famille, on peut **difficilement** faire ce métier si on a à gérer par ailleurs des désagréments et des **manques** affectifs. La formation pèse **lourd**, en terme de **temps** à y consacrer, sur cette première année ou on apprend tout, mais **également** pendant laquelle les attentes des personnels sont à la hauteur de ce qu'est capable de fournir un adjoint confirmé. »

« Je trouve très regrettable le **manque** de transparence dans la **procédure** de nomination des nouveaux adjoints. Cela s'ajoute au **fait** que nos chefs d'établissement d'accueil n'ont pas toujours souhaité être **investis** d'une **mission** de formation envers nous. Mes **manques** importants en **informatique** m'ont rendue et me rendent encore la **tâche difficile** au quotidien surtout dans un établissement qui mise depuis plusieurs années sur les TICE. Je me sens démunie et ai le **sentiment** que beaucoup d'informations m'échappent: sans compter que la remédiation à cette carence est chronophage et que précisément c'est le **temps** qui nous **manque** dans notre fonction. ».

« Les **débuts** dans la fonction sont **difficiles** car mis derrière un bureau à la **rentrée** sans autre formation. »

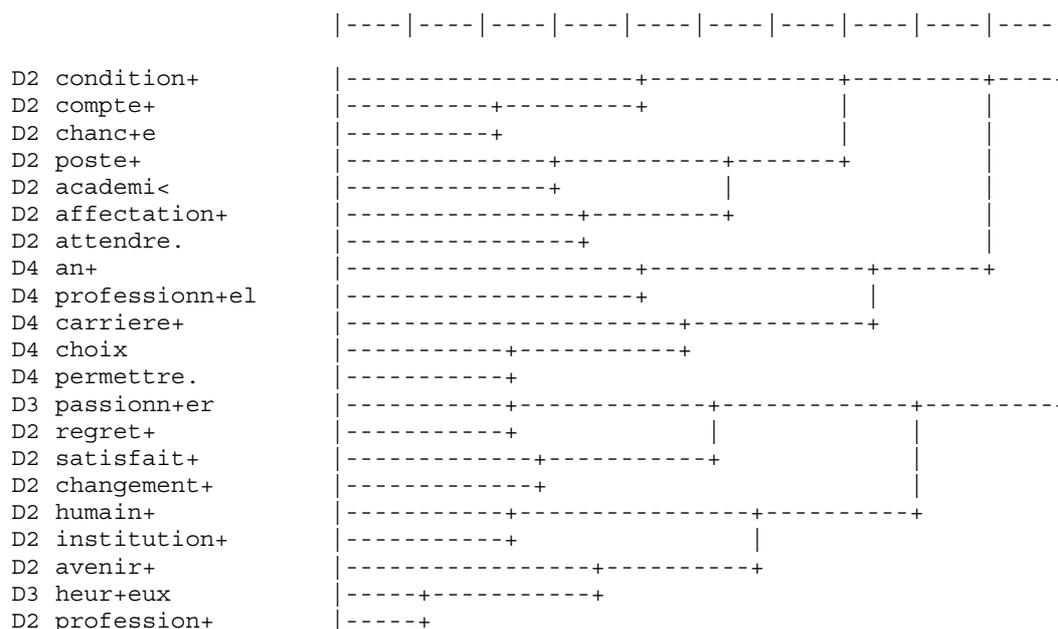
Classe 4 :

Cette classe regroupe la moitié (56 %) du corpus. Sont sur-représentées les personnes ayant entre 10 et 14 ans d'ancienneté dans la fonction publique ainsi que les PLP. Ces personnes font part de leur choix de carrière et de leur satisfaction

1/ Vocabulaire spécifique de cette classe 4

an+(14), carriere+(12), choix(14), permettre.(9), professionn+el(16), heur+eux(8), passionn+er(8), humain+(11), satisfait+(8), affectation+(9), avenir+(5), changement+(5), compte+(8), condition+(9), institution+(5), poste+(16), profession+(5), regret+(5), attendre.(5), academi<(8), chanc+e(6)

2/ Hiérarchisation du vocabulaire



Parmi les associations de mots on peut citer : choix de carrière, satisfaction du changement.

3/ Discours caractéristique

« Je suis très **satisfaite** de mon **choix** professionnel. »

« Je ne **regrette** pas mon **choix** de carrière. »

« Le **métier** de chef d'établissement est un **métier** que je ne **regrette** absolument pas malgré de nombreuses difficultés, je suis **passionné** et désire vraiment poursuivre dans les fonctions de direction ou d'inspection. je suis vraiment **heureux** de m'être dirigé vers cette **nouvelle** voie professionnelle. »

« Je suis **satisfait** de ma **carrière**, je me considère comme un autodidacte. »

« **Métier** très enrichissant par sa diversité je pense qu'il ne faut pas le commencer trop jeune car nous avons besoin de l' **expérience professionnelle** d' une certaine indépendance familiale. »

« C'est un **choix** que je ne **regrette** nullement et un **métier passionnant** mais 6 mois de recul c'est encore minime au vu de la **carrière** qui s'offre a un personnel de direction. »

« Il faut aussi savoir-faire le **choix** de l'établissement en tenant **compte** de l'éloignement. J'ai accepte un **poste** à plus de 100 km, mais les **conditions** de travail sont très positives. »

« Vous avez oublié dans votre enquête un point qui me parait primordial: le plaisir éprouvé à **exercer** cette **nouvelle** fonction. Il ne peut être occulté, pour moi il est vecteur de motivation **professionnelle** et d'implication dans mon **métier**, J'hésite entre les **termes** : fonction, **métier**, **profession**, mission : même si ma préférence va

vers le **terme** mission. Il **correspond** pour moi à un mélange subtil de racines historiques de l'**institution**, de passé **professionnel** personnel et de valeurs; il est porteur également d'**avenir**. C'est un **métier** de l'humain. »

« Aujourd'hui, je suis très **heureuse** et ne **regrette** absolument pas ce **choix** ; je suis en apprentissage permanent, à relever de nouveaux défis ce qu'offre à foison cette fonction. »

« **Profession**: enrichissante; dévoreuse de temps; stressante; **passionnante**; étonnante; **variée**; **humainement** exceptionnelle, individuelle, en position de solitude au milieu de la foule. Très difficile de se **faire** de nouveaux amis par le biais de la **profession**. Mais, finalement: plutôt **heureux**, pas de **regret** mais la route ne s'arrête pas là. »

7. APPROFONDISSEMENT

Vision du métier dans l'idéal et la réalité

L'écart entre la conception du métier et la réalité, appréhendé à partir du classement des quatre grands domaines d'activités identifiés dans le référentiel des compétences des personnels de direction (conduire une politique pédagogique et éducative, conduire et animer la gestion de l'ensemble des ressources humaines, assurer les liens avec l'environnement et administrer l'établissement) montre un décalage entre la représentation du métier et la réalité du terrain.

L'analyse qui suit approfondit :

- le classement en premier des domaines d'activités « Conduire une politique pédagogique et éducative » et « administrer l'établissement », dans la réalité et l'idéal » ainsi que les décalages engendrés entre les deux ;
- les configurations retenues dans le classement des domaines d'activités ;
- les écarts de représentations, vu avec les configurations.

Analyse des premiers choix

Le tableau suivant présente les principaux résultats sur les deux domaines d'activité analysés en fonction de quelques variables individuelles et contextuelles.

Domaine « Conduire une politique pédagogique et éducative »

Idéal : parmi les différences de classement en premier :

- les anciens enseignants – sans différence entre les premier et second degrés - le citent davantage que les non enseignants ;
- les personnes nommées sur liste d'aptitude sont en retrait par rapport aux autres modes d'accès ;
- un moindre taux de citations parmi les personnes ayant 50 ans ou plus (75 %), 25 ans ou plus d'ancienneté dans la fonction publique, dans son ensemble ou comme titulaire (respectivement 79 % et 78 %) ;
- les personnes exerçant précédemment en LP, avant la nomination, le citent davantage (89 %) ;
- les personnes nommées en LP le citent moins que celles nommées en collège ou en LEGT (74 % contre 83 %).

Réalité :

- les lauréats du C1 le mettent moins en avant que ceux recrutés selon les autres modes ;
- les agrégés et les PE le citent beaucoup moins que les autres enseignants ; parmi les enseignants, les PLP sont les plus nombreux à le mettre en avant (28 %) ;
- la fréquence de citations décroît tendanciuellement avec l'ancienneté dans la fonction publique (totale ou comme titulaire) ;
- un moindre taux de citations parmi les personnes ayant 50 ans ou plus, ayant 25 ans ou plus d'ancienneté, groupe où se retrouvent de nombreux PE ;
- les personnes exerçant précédemment en LP, avant la nomination, le citent davantage (31 %) que les autres ;
- les personnes nommées en LEGT ou ayant en charge de l'enseignement de type lycée général et technologique le citent moins que celles nommées en collège ou en LP.

Domaine « administration de l'établissement »

Idéal :

- les nommés sur liste d'aptitude et les détachés le mettent plus en avant que les lauréats des concours ;
- les non-enseignants le citent davantage que les enseignants, avec un léger retrait des enseignants du second degré comparé à ceux du premier degré ;
- le taux de citations augmente tendanciellement avec l'âge et dépasse 10 % parmi les personnes ayant 50 ans ou plus ;
- il est davantage mentionné par les personnes qui n'étaient pas en établissement scolaire dans leur poste précédent.

Réalité :

- les lauréats du C1 et les agrégés sont très nombreux à le citer en premier (72 %) ;
- les personnes nommées en lycée ou ayant en charge de l'enseignement de type LEGT le citent plus souvent en premier ;
- les personnes exerçant précédemment en LP, nommées en LP ou ayant en charge de l'enseignement de LP le mentionnent moins fréquemment.

Pour chacune des variables d'analyse, les amplitudes de variation, observées sur chacune des variables d'analyse, sont dans l'ensemble plus fortes, dans leur représentation de la réalité que dans celle de l'idéal. Les écarts entre l'idéal et la réalité sont faibles en termes d'âge, de sexe et d'ancienneté. En revanche, ils sont beaucoup plus marqués par la trajectoire antérieure (corps d'origine, discipline de recrutement et mode d'accès).

L'écart entre idéal et réalité, pour ces deux domaines d'activité, est très important parmi les lauréats du C1 et les anciens agrégés. En revanche, il est plus faible pour les nommés sur liste d'aptitude et les anciens PLP. Ces variations sont plus sensibles pour les personnes nommées en LEGT que celles nommées en LP.

A noter que le décalage entre idéal et réalité dans le domaine d'activité « administrer l'établissement » est plus faible parmi les enseignants des disciplines technico-professionnelles que ceux des disciplines générales, à l'exception de ceux d'EPS, où il est minimal.

Tableau 95 : Variation de citation en premier, des domaines d'activités « conduire une politique pédagogique et éducative » et « Administrer l'établissement », dans l'idéal et dans la réalité, selon quelques caractéristiques individuelles et de contexte

A/ mode d'accès, sexe, âge et ancienneté

<i>Caractéristiques individuelles</i>	Conduire une politique pédagogique et éducative			Administrer l'établissement		
	Réalité %	Idéal %	Ecart	Réalité %	Idéal %	Ecart
<i>Mode d'accès</i>						
Concours 1 ^{ère} catégorie	7,7	81,5	73,8	72,3	4,6	-67,7
Concours 2 ^{ème} catégorie	19,3	83,1	63,8	53,6	5,6	-48,0
Détachement	21,5	81,5	60,0	53,8	10,8	-43,0
Liste d'aptitude	16,4	69,1	52,7	50,9	14,5	-36,4
<i>Sexe</i>						
Homme	18,8	83,9	65,1	53,7	6,2	-47,5
Femme	17,8	79,5	61,7	56,4	6,9	-49,5
<i>Age révolu année de la nomination</i>						
<35 ans	21,5	82,2	60,7	50,5	2,8	-47,7
35-39 ans	18,8	85,8	67,0	53,4	5,1	-48,3
40-44 ans	17,4	83,1	65,7	55,1	4,5	-50,6
45-49 ans	20,3	83,6	63,3	55,6	7,2	-48,4
50 ans ou plus	14,9	74,9	60,0	58,3	11,4	-46,9
<i>Ancienneté fonction publique</i>						
<10 ans	21,0	81,0	60,0	51,4	4,8	-46,6
10-14 ans	20,8	83,9	63,1	53,1	4,2	-48,9
15-19 ans	17,9	82,9	65,0	54,3	7,1	-47,2
20-24 ans	17,0	85,6	68,6	58,2	5,9	-52,3
25 ans ou plus	16,7	77,8	61,1	57,3	9,6	-47,7
<i>Ancienneté titulaire fonction publique</i>						
<10 ans	22,3	81,4	59,1	51,2	7,0	-44,2
10-14 ans	17,6	85,2	67,6	51,7	2,8	-48,9
15-19 ans	17,2	81,3	64,1	62,5	7,0	-55,5
20-24 ans	18,8	82,0	63,2	53,4	5,3	-48,1
25 ans ou plus	14,0	79,3	65,3	61,3	11,3	-50,0
Ensemble	18,4	82,0	63,6	54,9	6,5	-48,4

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 843 répondants

B/ corps d'origine, discipline de recrutement et type d'établissement d'affectation

<i>Caractéristiques individuelles</i>	Conduire une politique pédagogique et éducative			Administrer l'établissement		
	Réalité %	Idéal %	Ecart	Réalité %	Idéal %	Ecart
<i>Corps d'origine</i>						
Agrégé(e) ou chaire sup.	7,0	84,5	77,5	71,8	4,2	-67,6
Certifié(e) CAPES-CAPEPS	20,7	82,4	61,7	51,0	5,0	-46,0
Certifié(e) CAPET	17,4	84,9	67,5	53,5	4,7	-48,8
PLP	27,5	84,4	56,9	45	6,4	-38,6
PE ou instituteurs	10,9	83,2	72,3	61,3	7,6	-53,7
CPE	18,7	78,4	59,7	56,8	7,9	-48,9
Autres	22,7	77,3	54,6	61,4	13,6	-47,8
<i>Discipline d'enseignement</i>						
Lettres et arts	17,7	78,2	60,5	60,5	6,5	-54,0
Histoire-géographie	22,0	89,0	67,0	54,9	2,4	-52,5
Sciences	17,2	80,2	63,0	51,7	3,4	-48,3
EPS	33,3	90	56,7	30,0	6,7	-23,3
Production	20,5	87,7	67,2	47,9	6,8	-41,1
Service	19,5	80,5	61,0	50,0	6,1	-43,9
Sans objet/NR	16,1	80,7	64,6	58,9	8,6	-50,3
<i>Type établissement</i>						
Collège	19,6	83,1	63,5	53,8	6,2	-47,6
Lycée professionnel	18,5	73,9	55,4	48,9	7,6	-41,3
Lycée d'enseignement général et technologique	14,6	83,4	68,8	63,6	6,6	-57,0
Ensemble	18,4	82,0	63,6	54,9	6,5	-48,4

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 843 répondants

Analyse des représentations du métier, vu par le classement des domaines d'activité : émergence de configurations dominantes

805 personnes ont classé les 4 domaines de compétences dans l'idéal et la réalité. Sur les 24 combinaisons possibles, on en dénombre 24 pour la réalité et 22 pour l'idéal. Les représentations des personnels sont relativement homogènes.

Les 3 premières configurations relatives au classement des domaines d'activités **dans leur métier actuel** couvrent la moitié des réponses (cf. tableau suivant). Au total 7 configurations couvrent 80 % des réponses.

Plus d'un quart (27 %) ont retenu le classement suivant :

- 1) Administrer l'établissement ;
- 2) Conduire et animer la gestion de l'ensemble des ressources humaines ;
- 3) Conduire une politique pédagogique et éducative ;
- 4) Assurer les liens avec l'environnement.

La seconde configuration, par ordre de fréquence décroissant, (13 %) est proche de la configuration dominante. Elle s'en distingue par la permutation des domaines « Conduire et animer la gestion de l'ensemble des ressources humaines » et « Conduire une politique pédagogique et éducative ». Ce dernier domaine étant en seconde position.

Les 3^{ème} et 4^{ème} configurations (respectivement 11 % et 7 %) classent en 1^{er} le domaine « Conduire et animer la gestion de l'ensemble des ressources humaines » et en dernier « Assurer les liens avec l'environnement ». Se retrouvent en position intermédiaire les domaines « Conduire une politique pédagogique et éducative » et « Administrer l'établissement ».

Tableau 96 : Configurations du classement des domaines d'activités, dans la représentation de la réalité du métier

Réalité Configuration (*)	nb	%	% cumulé
A H P E	219	27,2	27,2
A P H E	108	13,4	40,6
H A P E	88	10,9	51,6
H P A E	59	7,3	58,9
P H A E	57	7,1	66,0
P A H E	54	6,7	72,7
A H E P	53	6,6	79,3
A E H P	37	4,6	83,9
P H E A	22	2,7	86,6
A E P H	21	2,6	89,2
H P E A	20	2,5	91,7
A P E H	18	2,2	93,9
H A E P	17	2,1	96,0
H E A P	5	0,6	96,7
P A E H	5	0,6	97,3
P E H A	5	0,6	97,9
E P A H	4	0,5	98,4
H E P A	3	0,4	98,8
E A H P	3	0,4	99,1
P E A H	3	0,4	99,5
E P H A	1	0,1	99,6
A H P E	1	0,1	99,8
E A P H	1	0,1	99,9
H A P E	1	0,1	100

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 805 répondants

(*) Codification des domaines :

P : Conduire une politique pédagogique et éducative

H : Conduire et animer la gestion de l'ensemble des ressources humaines

E : Assurer les liens avec l'environnement

A : Administrer l'établissement

Note de lecture : la première configuration A H P E retenue par 27,2 % des répondants correspond au classement suivant des domaines de compétences :

- 1) Administrer l'établissement
- 2) Conduire et animer la gestion de l'ensemble des ressources humaines
- 3) Conduire une politique pédagogique et éducative
- 4) Assurer les liens avec l'environnement

Ce classement général des domaines d'activités dans la vision de la réalité de leur métier varie légèrement selon les caractéristiques individuelles et contextuelles comme on peut le constater en parcourant le tableau suivant. On peut remarquer :

- peu de différence entre hommes et femmes ;
- en termes de mode d'accès, les lauréats du C1 mettent plus en avant la configuration AHPE ;
- en termes de corps d'origine, les anciens agrégés et dans une moindre mesure les anciens PE citent plus souvent que les autres la configuration AHPE.

Tableau 97 : Principales configurations de classement des domaines d'activités, dans la représentation de la réalité du métier, selon le sexe, le mode d'accès, l'âge et le corps d'origine

% configuration (*)	Sexe		Mode d'accès				Age					Corps/grade						Ens
	H	F	C1	C2	DE	LA	<35	35-39	40-44	45-49	>= 50	Agr	Capes	Capet	PLP	PE	CPE	
A H P E	26,0	28,8	35,5	26,7	23,0	28,0	26,2	27,2	27,1	28,4	26,5	34,8	27,0	24,7	21,7	31,9	26,7	27,2
A P H E	13,6	13,1	14,5	13,0	19,7	10,0	16,5	11,0	9,4	12,7	19,1	13,0	13,7	15,7	10,4	14,2	13,3	13,4
H A P E	13,0	8,4	4,8	11,4	11,5	12,0	13,6	9,2	10,6	11,7	10,5	7,2	10,8	13,5	8,5	10,6	13,3	10,9
H P A E	6,5	8,4	8,1	7,0	6,6	12,0	7,8	11,6	5,9	5,6	6,2	7,2	7,5	6,7	9,4	8,0	5,9	7,3
P H A E	5,4	9,2	1,6	7,6	9,8	4,0	13,6	5,8	4,7	6,1	8,0	1,4	9,1	7,9	7,5	1,8	8,9	7,1
P A H E	7,8	5,3	1,6	7,1	8,2	6,0	4,9	7,5	8,2	8,1	3,7	1,4	5,8	9,0	13,2	1,8	8,1	6,7
A H E P	7,2	5,9	12,9	6,2	4,9	6,0	3,9	5,8	9,4	7,1	5,6	13,0	5,4	4,5	6,6	6,2	7,4	6,6
A E H P	4,7	4,5	8,1	4,3	6,6	2,0	2,9	4,6	3,5	5,1	6,2	8,7	4,6	3,4	3,8	4,4	3,0	4,6
P H E A	3,1	2,2	1,6	2,7	3,3	4,0	2,9	2,9	2,9	3,0	1,9	1,4	2,5	3,4	4,7	3,5	0,7	2,7
A E P H	2,2	3,1	3,2	3,0			1,9	2,3	3,5	2,5	2,5	2,9	2,1	1,1	1,9	3,5	3,7	2,6
H P E A	2,5	2,5		2,7	3,3	2,0	1,9	1,2	2,4	2,0	4,9	1,4	2,9	3,4	5,7	1,8	0,7	2,5

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 805 répondants

(*) Codification des domaines d'activités :

P : Conduire une politique pédagogique et éducative

H : Conduire et animer la gestion de l'ensemble des ressources humaines

E : Assurer les liens avec l'environnement

A : Administrer l'établissement

Quand on croise les configurations de représentation du métier, dans la réalité, selon le type d'enseignement pris en charge ou le type d'établissement d'affectation ainsi que le type d'établissement précédant la nomination, le classement des trois configurations dominantes demeure, excepté pour les LP. De plus, si l'ordre est préservé, l'importance relative peut varier. Ainsi la configuration dominante A H P E est retenue en premier à hauteur d'un tiers en LEGT et d'un quart en LP et en collège (cf. tableau suivant).

Tableau 98 : Principales configurations de classement des domaines d'activités, dans la représentation de la réalité du métier, selon le type d'établissement d'affectation, le type d'enseignement pris en charge et le type d'établissement précédant la nomination

%	Type etab			Type enseignement pris en charge			Type d'établissement Précédant la nomination					Ens
	Configu-ration (*)	CLG	LEGT	LP	CLG	LEGT	LP	CLG	LEGT	LP	1er ° /spe	
A H P E	25,4	33,8	27,4	25,5	34,0	26,4	24,8	29,0	23,7	29,6	32,4	27,2
A P H E	13,7	15,9	8,3	13,7	16,3	8,0	15,3	11,5	6,2	14,1	17,1	13,4
H A P E	11,4	8,3	10,7	11,4	8,5	10,3	12,6	11,0	8,2	11,3	8,1	10,9
H P A E	7,5	6,2	8,3	7,6	6,4	8,0	6,7	7,5	11,3	4,2	7,2	7,3
P H A E	7,5	6,2	6,0	7,6	5,7	6,9	9,5	5,0	11,3	1,4	3,6	7,1
P A H E	7,7	3,4	6,0	7,6	3,5	5,7	6,7	5,0	13,4	2,8	6,3	6,7
A H E P	6,0	7,6	9,5	6,0	7,8	9,2	5,2	10,5	5,2	5,6	5,4	6,6
A E H P	4,7	3,4	6,0	4,7	3,5	5,7	4,0	6,5	3,1	1,4	6,3	4,6
P H E A	2,5	2,8	4,8	2,5	2,8	4,6	2,5	2,0	3,1	5,6	2,7	2,7
A E P H	2,6	2,8	2,4	2,6	2,8	2,3	2,5	2,5	1,0	5,6	2,7	2,6
H P E A	2,3	3,4	1,2	2,3	2,1	3,4	3,4	0,5	4,1	2,8	1,8	2,5

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005
Base : 805 répondants

Les représentations du **métier idéal**, appréhendées par le classement des domaines d'activités, font émerger quelques configurations dominantes. Les trois premières représentent plus de trois quarts des réponses. Elles sont plus homogènes que celles mentionnées pour décrire la réalité.

La configuration la plus fréquente, retenue par un tiers des nouveaux personnels, correspond au classement suivant :

- 1) Conduire une politique pédagogique et éducative ;
- 2) Conduire et animer la gestion de l'ensemble des ressources humaines ;
- 3) Administrer l'établissement ;
- 4) Assurer les liens avec l'environnement.

La seconde configuration qui émerge par ordre d'importance, se distingue de la première par l'inversion des deux derniers domaines de compétences. Elle a été retenue par 3 personnes sur 10. Ainsi 6 nouveaux personnels de direction sur 10 mettent en avant « conduire une politique pédagogique et éducative », suivi par « conduire et animer la gestion de l'ensemble des ressources humaines ».

Tableau 99 : Configuration du classement des domaines d'activités, dans la représentation de l'idéal du métier

Idéal Configuration (*)	nb	%	%cumulé
P H A E	269	33,4	33,4
P H E A	237	29,4	62,9
P A H E	113	14,0	76,9
P E H A	45	5,6	82,5
A P H E	39	4,8	87,1
H P A E	29	3,6	90,7
H P E A	22	2,7	93,4
P A E H	18	2,2	95,7
A H P E	11	1,4	97,0
H A P E	4	0,5	97,5
P E A H	4	0,5	98,0
A P E H	3	0,4	98,4
A E H P	2	0,2	98,6
A H E P	2	0,2	99,1
H A E P	1	0,1	99,3
H E P A	1	0,1	99,4
H E A P	1	0,1	99,5
E P H A	1	0,1	99,6
E H P A	1	0,1	99,8
E A H P	1	0,1	99,9
E P A H	1	0,1	100

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 805 répondants

(*) Codification des domaines :

P : Conduire une politique pédagogique et éducative

H : Conduire et animer la gestion de l'ensemble des ressources humaines

E : Assurer les liens avec l'environnement

A : Administrer l'établissement

Note de lecture : id. tableau précédent

Ce classement général des configurations sur la conception du métier varie légèrement, lorsqu'on prend en compte les caractéristiques individuelles telles qu'exposées dans le tableau suivant.

Si les trois premières configurations restent globalement inchangées, les proportions peuvent varier ainsi que l'ordre.

Ainsi, on remarque, dans la vision idéale du métier :

- peu de différence entre hommes et femmes ;
- en termes de mode d'accès, les lauréats du concours se distinguent des détachés et nommés sur liste d'aptitude. Si la configuration dominante P H A E est retenue par au moins un tiers des lauréats du concours, elle ne l'est que par un détaché sur quatre et un nommé sur liste

d'aptitude sur 5. Pour ceux qui ne sont pas lauréats des concours, la configuration dominante est P H E A, mettant en avant les liens avec l'environnement devant l'administratif ;

- en termes d'âge, les 50 ans ou plus se distinguent des autres tranches d'âge ; ils retiennent davantage la configuration P H E A que P H A E, en accordant un peu plus de poids au lien avec l'environnement ;
- en termes de corps d'origine, les anciens agrégés et certifiés généraux se distinguent des autres corps en accordant davantage de poids à la configuration P H A E. Les certifiés techniques et les PE mettent en avant la configuration P H E A avant celle de P H A E, tandis que les PLP les citent dans les mêmes proportions. En LP, cette importance relative pour l'environnement peut s'expliquer par les relations importantes avec l'extérieur (stages et insertion professionnelle, par exemple), l'enseignement professionnel se caractérisant par une proximité avec le milieu professionnel.

Tableau 100 : Principales configurations du classement des domaines d'activités, dans l'idéal du métier, selon le sexe, le mode d'accès, l'âge et le corps d'origine

%	Sexe		Mode d'accès				Age					Corps/grade						Ens
	Profil (*)	H	F	C1	C2	DE	LA	<35	35-39	40-44	45-49	>= 50	Agr	Capes	Capet	PLP	PE	
P H A E	33,8	33,0	37,1	34,8	26,2	20,0	36,9	32,4	38,8	34,0	25,9	36,2	39,0	29,2	29,2	30,1	32,6	33,4
P H E A	29,3	29,6	29,0	29,0	36,1	28,0	29,1	28,9	29,4	28,9	30,9	30,4	26,1	37,1	29,2	34,5	26,7	29,4
P A H E	15,0	12,8	9,7	14,2	13,1	18,0	12,6	14,5	9,4	16,2	16,7	8,7	11,6	12,4	17,9	15,9	16,3	14,0
P E H A	5,8	5,3	6,5	5,5	8,2	2,0	3,9	8,7	6,5	4,6	3,7	7,2	6,6	6,7	4,7	3,5	4,4	5,6
A P H E	3,8	5,6	3,2	4,0	9,8	8,0	1,0	3,5	2,4	6,1	8,6	2,9	3,7	3,4	3,8	3,5	5,9	4,6
H P A E	2,7	4,7	4,8	3,3	3,3	6,0	7,8	1,7	2,9	2,0	5,6	4,3	2,9	4,5	2,8	2,7	5,2	3,6
H P E A	1,6	4,2	4,8	2,8		2,0	1,9	4,0	4,1	2,0	1,2	4,3	3,3	3,4	0,9	0,9	4,4	2,7
P A E H	3,1	1,1	1,6	2,1	1,6	6,0	2,9	2,3	1,2	2,0	3,1	2,9	2,5		5,7	2,7	0,7	2,2

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 805 répondants

(*) codification des domaines d'activités :

P : Conduire une politique pédagogique et éducative

H : Conduire et animer la gestion de l'ensemble des ressources humaines

E : Assurer les liens avec l'environnement

A : Administrer l'établissement

Note de lecture : id tableau précédent

Comme dans la représentation du métier dans la réalité, on observe également des différences selon le type d'établissement d'affectation, le type d'enseignement pris en charge et le type d'établissement d'exercice, l'année précédant la nomination. Là encore, les LP se distinguent des autres types d'établissement. Le classement des configurations varie (cf. tableau suivant). Si la première configuration est P H A E en lycée et en collège et P H E A en second, on observe une inversion en LP, les liens avec l'environnement devant administrer l'établissement. Ceci semble confirmer l'importance des liens avec l'extérieur en lycée professionnel.

Tableau 101 : Principales configurations de classement des domaines d'activités, dans la représentation du métier idéal, selon le type d'établissement d'affectation, le type d'enseignement pris en charge et le type d'établissement précédant la nomination

%	Type établissement			Type enseignement pris en charge			Type d'établissement précédant la nomination					ens
	Profil (*)	CLG	LEGT	LP	CLG	LEGT	LP	CLG	LEGT	LP	1er ° /spe	
P H A E	33,2	40,0	23,8	33,2	40,4	24,1	38,7	34,0	32,0	29,6	20,7	33,4
P H E A	29,1	25,5	38,1	29,0	24,8	39,1	25,5	32,0	29,9	32,4	34,2	29,4
P A H E	14,9	12,4	11,9	14,9	12,8	11,5	13,2	9,0	19,6	15,5	19,8	14,0
P E H A	5,8	5,5	4,8	5,8	5,7	4,6	4,6	8,5	4,1	1,4	7,2	5,6
A P H E	4,2	4,8	7,1	4,2	5,0	5,7	4,3	5,0	2,1	2,8	8,1	4,6
H P A E	3,3	2,8	6,0	3,3	2,8	5,7	3,7	5,5	1,0	4,2	1,8	3,6
H P E A	2,6	2,1	4,8	2,6	1,4	5,7	4,6	2,0	1,0	0,0	1,8	2,7

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 805 répondants

Total <100 (ensemble des configurations partiel) ; configurations citées par au moins 5 % des personnes

Analyse des écarts de représentation

L'écart entre les représentations du métier dans sa conception et la réalité a été calculé, pour chaque individu, en sommant les écarts absolus de rang de classement des domaines. Le tableau suivant 100 présente les écarts moyens constatés selon quelques variables d'analyse.

Les résultats obtenus confirment ceux présentés en s'appuyant sur le premier rang, à savoir le fort écart entre les domaines « conduire une politique pédagogique et éducative » et « administrer l'établissement ».

En moyenne, cet écart entre les représentations est moindre lorsque les personnes font état de fonctions de direction (en position de direction dans leur poste précédent ou ayant une expérience de faisant fonction de personnel de direction). Dans la réalité, elles accordent un peu plus d'importance au domaine pédagogique et un peu moins au domaine administratif ; c'est l'inverse dans leur représentation du métier idéal (comparé à la moyenne, le domaine pédagogique est un peu moins souvent cité et le domaine administratif un peu plus). D'où un écart moindre pour ces deux domaines, en cas d'expérience préalable de direction.

Les écarts observés sur les deux autres domaines « gestion de l'ensemble des ressources humaines » et « assurer le lien avec l'environnement » sont beaucoup plus faibles. Néanmoins, on peut faire les remarques suivantes :

* gestion de l'ensemble des ressources humaines

- en termes de mode d'accès, il est davantage mis en avant par les nommés sur liste d'aptitude, dans la réalité et moins dans l'idéal, d'où un décalage plus important pour ces personnes ;
- en termes de discipline de recrutement, les enseignants d'EPS le mettent plus souvent en avant dans la réalité que les enseignants des autres disciplines, sans différence dans l'idéal, d'où également un écart plus important ;
- en termes d'établissement d'exercice, le rang moyen en LP est inférieur à celui obtenu en collège et en LEGT, dans la réalité, mais voisin dans l'idéal ; d'où un décalage un peu plus

important pour les personnes nommées en LP ; à noter que cette préoccupation est très élevée en EREA, même si le nombre d'établissements est faible ;

- l'écart est plus marqué pour les anciens enseignants que les non-enseignants.

* assurer le lien avec l'environnement

- en termes de mode d'accès, il est moins mis en avant par les détachés, dans la réalité et un peu plus dans l'idéal, d'où un décalage plus important pour ces personnes ;
- en termes de discipline de recrutement, les enseignants d'EPS le mettent plus souvent en avant dans la réalité que les enseignants des autres disciplines, sans différence dans l'idéal, d'où également un écart plus important ;
- en termes de type d'établissement d'exercice, cette priorité est plus affirmée en LP qu'en collège et en LEGT, dans la réalité et dans l'idéal ;
- l'écart est plus marqué pour les anciens enseignants du second degré que les non enseignants ou ceux du premier degré.

Pour terminer cette analyse, un écart entre réalité et idéal a été calculé en sommant les écarts absolus de rang pour chacun des domaines.

A partir des résultats présentés dans le tableau 102, on constate :

- en termes de mode d'accès, un plus faible écart de représentation parmi les nommés sur liste d'aptitude et détachés que pour les lauréats des concours, où le décalage est particulièrement marqué pour les lauréats du C1 ;
- en termes d'âge ou d'ancienneté, le décalage est plus faible pour les plus jeunes et les personnes ayant une faible ancienneté ;
- un écart un peu plus élevé pour les femmes que pour les hommes ;
- un écart plus élevé pour les enseignants – particulièrement pour ceux du premier degré - que pour les non-enseignants ;
- en termes de corps d'origine du second degré, un décalage moindre pour les certifiés techniques et les PLP que pour les certifiés généraux et agrégés ;
- en termes d'établissement d'exercice, le décalage en LP est plus élevé qu'en LEGT.

Tableau 102 : Rang moyen de classement des quatre domaines d'activités, dans la réalité et la conception du métier, selon quelques caractéristiques individuelles ou de contexte

Caractéristiques individuelles: sexe, âge, et ancienneté (1/2)	nb	REALITE								IDEAL								Ecart de rang moyen				Ecart total	
		Politique pédagogique et éducative		Gestion ressources humaines		liens avec l'environnement		Administrer l'établissement		Politique pédagogique et éducative		Gestion ressources humaines		liens avec l'environnement		Administrer l'établissement		Péda go	Res. Hum.	Liens Env.	Admi- nistrer etab		
		Moy.	Ecart-type	Moy.	Ecart-type	Moy.	Ecart-type	Moy.	Ecart-type	Moy.	Ecart-type	Moy.	Ecart-type	Moy.	Ecart-type	Moy.	Ecart-type					Moy.	Ecart-type
<i>Sexe</i>																							
homme	467	2,51	(0,96)	2,15	(0,86)	3,61	(0,71)	1,73	(0,95)	1,17	(0,51)	2,28	(0,62)	3,49	(0,66)	3,06	(0,90)	1,34	-0,13	0,12	-1,33	4,14	(2,21)
femme	376	2,49	(0,94)	2,16	(0,86)	3,63	(0,68)	1,71	(0,94)	1,2	(0,47)	2,19	(0,63)	3,51	(0,62)	3,1	(0,91)	1,29	-0,03	0,12	-1,39	4,22	(2,21)
<i>Age révolu 2004</i>																							
<35 ans	107	2,38	(0,94)	2,05	(0,79)	3,78	(0,52)	1,79	(0,94)	1,19	(0,53)	2,13	(0,62)	3,54	(0,62)	3,14	(0,79)	1,19	-0,08	0,24	-1,35	4	(2,31)
35-39 ans	176	2,47	(0,95)	2,17	(0,90)	3,58	(0,76)	1,78	(0,97)	1,17	(0,49)	2,27	(0,63)	3,42	(0,70)	3,15	(0,89)	1,3	-0,1	0,16	-1,37	4,16	(2,21)
40-44 ans	178	2,6	(0,98)	2,17	(0,89)	3,54	(0,74)	1,68	(0,91)	1,18	(0,50)	2,15	(0,58)	3,47	(0,65)	3,19	(0,82)	1,42	0,02	0,07	-1,51	4,35	(2,19)
45-49 ans	207	2,5	(0,98)	2,17	(0,85)	3,62	(0,70)	1,71	(0,94)	1,17	(0,48)	2,29	(0,62)	3,53	(0,63)	3,02	(0,93)	1,33	-0,12	0,09	-1,31	4,15	(2,24)
50 ans ou plus	175	2,51	(0,91)	2,16	(0,84)	3,64	(0,66)	1,69	(0,98)	1,23	(0,49)	2,3	(0,67)	3,55	(0,58)	2,92	(1,02)	1,28	-0,14	0,09	-1,23	4,15	(2,13)
<i>Ancienneté FP</i>																							
<10 ans	105	2,45	(0,94)	2,04	(0,80)	3,72	(0,61)	1,79	(0,95)	1,24	(0,60)	2,19	(0,67)	3,51	(0,68)	3,05	(0,86)	1,21	-0,15	0,21	-1,26	4	(2,29)
10-14 ans	192	2,44	(0,99)	2,24	(0,89)	3,55	(0,78)	1,76	(0,97)	1,18	(0,52)	2,22	(0,60)	3,42	(0,72)	3,17	(0,85)	1,26	0,02	0,13	-1,41	4,27	(2,32)
15-19 ans	140	2,52	(0,99)	2,17	(0,86)	3,58	(0,70)	1,72	(0,96)	1,19	(0,55)	2,23	(0,62)	3,52	(0,61)	3,06	(0,90)	1,33	-0,06	0,06	-1,34	4,03	(2,10)
20-24 ans	153	2,55	(0,93)	2,13	(0,86)	3,66	(0,65)	1,66	(0,89)	1,12	(0,35)	2,26	(0,60)	3,51	(0,61)	3,1	(0,90)	1,43	-0,13	0,15	-1,44	4,27	(2,13)
25 ans ou plus	239	2,52	(0,93)	2,15	(0,85)	3,64	(0,67)	1,69	(0,96)	1,2	(0,47)	2,27	(0,64)	3,53	(0,59)	3	(0,99)	1,32	-0,12	0,11	-1,31	4,18	(2,22)
<i>Anc. Titulaire FP</i>																		0	0	0			
<10 ans	242	2,46	(0,98)	2,1	(0,82)	3,66	(0,67)	1,78	(0,95)	1,22	(0,56)	2,23	(0,62)	3,54	(0,64)	3,01	(0,91)	1,24	-0,13	0,12	-1,23	3,97	(2,33)
10-14 ans	176	2,43	(0,95)	2,22	(0,92)	3,55	(0,77)	1,81	(1,01)	1,16	(0,45)	2,22	(0,64)	3,38	(0,72)	3,23	(0,82)	1,27	0	0,17	-1,42	4,2	(2,20)
15-19 ans	128	2,62	(0,97)	2,25	(0,86)	3,57	(0,71)	1,56	(0,86)	1,2	(0,54)	2,23	(0,66)	3,54	(0,59)	3,03	(0,90)	1,42	0,02	0,03	-1,47	4,47	(2,08)
20-24 ans	133	2,46	(0,96)	2,05	(0,80)	3,71	(0,57)	1,77	(0,98)	1,12	(0,35)	2,22	(0,57)	3,48	(0,65)	3,17	(0,87)	1,34	-0,17	0,23	-1,4	4,26	(2,10)
25 ans ou plus	150	2,59	(0,90)	2,19	(0,87)	3,62	(0,71)	1,6	(0,89)	1,21	(0,50)	2,31	(0,64)	3,55	(0,57)	2,94	(1,02)	1,38	-0,12	0,07	-1,34	4,13	(2,24)
Ensemble	843	2,5	(0,95)	2,15	(0,86)	3,62	(0,70)	1,72	(0,95)	1,18	(0,49)	2,24	(0,63)	3,5	(0,64)	3,08	(0,91)	1,32	-0,09	0,12	-1,36	4,18	(2,21)

Caractéristiques individuelles : Mode d'accès, corps d'origine et discipline (2/2)	nb	REALITE								IDEAL								Ecart de rang moyen				Ecart total	
		Politique pédagogique et éducative		Gestion ressources humaines		liens avec l'environnement		Administrer l'établissement		Politique pédagogique et éducative		Gestion ressources humaines		liens avec l'environnement		Administrer l'établissement		Péda go	Res. Hum.	Liens Env.	Admi-nis-trer etab		
		Moy.	Ecart-type	Moy.	Ecart-type	Moy.	Ecart-type	Moy.	Ecart-type	Moy.	Ecart-type	Moy.	Ecart-type	Moy.	Ecart-type	Moy.	Ecart-type					Moy.	Ecart-type
<i>Mode d'accès</i>																							
Concours C1	65	2,8	(0,88)	2,27	(0,84)	3,5	(0,82)	1,44	(0,79)	1,16	(0,41)	2,16	(0,63)	3,48	(0,65)	3,19	(0,83)	1,64	0,11	0,02	-1,75	4,94	(2,04)
Concours C2	658	2,49	(0,96)	2,14	(0,86)	3,62	(0,70)	1,75	(0,96)	1,18	(0,50)	2,23	(0,62)	3,5	(0,65)	3,09	(0,88)	1,31	-0,09	0,12	-1,34	4,16	(2,20)
Détachement	65	2,34	(0,96)	2,19	(0,82)	3,73	(0,58)	1,73	(0,96)	1,16	(0,41)	2,31	(0,56)	3,46	(0,65)	3,07	(1,03)	1,18	-0,12	0,27	-1,34	3,9	(2,46)
Liste d'aptitude	55	2,47	(0,91)	2,06	(0,93)	3,7	(0,54)	1,77	(0,95)	1,3	(0,58)	2,4	(0,78)	3,54	(0,58)	2,76	(1,08)	1,17	-0,34	0,16	-0,99	3,8	(2,11)
<i>Corps origine</i>																							
Agrégé(e)	71	2,83	(0,86)	2,21	(0,84)	3,49	(0,81)	1,46	(0,83)	1,14	(0,39)	2,19	(0,65)	3,45	(0,65)	3,22	(0,82)	1,69	0,02	0,04	-1,76	5,01	(2,05)
Cer.CAPES	256	2,48	(0,97)	2,11	(0,84)	3,65	(0,66)	1,75	(0,95)	1,17	(0,47)	2,21	(0,63)	3,49	(0,66)	3,12	(0,85)	1,31	-0,1	0,16	-1,37	4,15	(2,18)
Cer.CAPET	91	2,39	(0,96)	2,1	(0,81)	3,65	(0,72)	1,85	(1,01)	1,13	(0,34)	2,21	(0,63)	3,4	(0,68)	3,26	(0,84)	1,26	-0,11	0,25	-1,41	3,93	(2,27)
PLP	109	2,29	(1,01)	2,14	(0,86)	3,63	(0,65)	1,94	(1,04)	1,2	(0,58)	2,34	(0,69)	3,48	(0,65)	2,98	(0,94)	1,09	-0,2	0,15	-1,04	3,85	(2,24)
PE/ instit.	119	2,67	(0,87)	2,12	(0,90)	3,58	(0,70)	1,63	(0,93)	1,19	(0,54)	2,24	(0,57)	3,53	(0,57)	3,04	(0,96)	1,48	-0,12	0,05	-1,41	4,51	(2,01)
CPE	139	2,48	(0,93)	2,21	(0,89)	3,65	(0,70)	1,66	(0,87)	1,24	(0,57)	2,19	(0,62)	3,56	(0,63)	3,01	(0,93)	1,24	0,02	0,09	-1,35	4,06	(2,28)
<i>Disciplines</i>																							
Lettres et arts	126	2,55	(0,95)	2,19	(0,78)	3,66	(0,65)	1,59	(0,89)	1,19	(0,49)	2,28	(0,68)	3,52	(0,64)	3	(0,91)	1,36	-0,09	0,14	-1,41	4,22	(2,21)
Histoire-géo	82	2,4	(0,95)	2,12	(0,79)	3,76	(0,58)	1,72	(0,91)	1,1	(0,30)	2,19	(0,57)	3,54	(0,65)	3,17	(0,75)	1,3	-0,07	0,22	-1,45	3,9	(2,26)
Sciences	114	2,59	(0,97)	2,15	(0,92)	3,56	(0,73)	1,69	(0,90)	1,2	(0,52)	2,24	(0,74)	3,39	(0,68)	3,17	(0,85)	1,39	-0,09	0,17	-1,48	4,58	(2,15)
EPS	30	2,47	(1,22)	1,87	(0,82)	3,57	(0,63)	2,1	(0,92)	1,17	(0,53)	2,1	(0,31)	3,63	(0,67)	3,1	(0,80)	1,3	-0,23	-0,06	-1	3,8	(2,25)
Service+ eco	81	2,42	(0,99)	2,16	(0,88)	3,52	(0,81)	1,9	(1,05)	1,19	(0,49)	2,26	(0,67)	3,41	(0,73)	3,14	(0,89)	1,23	-0,1	0,11	-1,24	4,21	(2,44)
Production	77	2,34	(0,87)	2,06	(0,86)	3,68	(0,68)	1,92	(1,07)	1,14	(0,48)	2,24	(0,56)	3,39	(0,63)	3,22	(0,92)	1,2	-0,18	0,29	-1,3	3,84	(2,01)
Sans objet/NR	333	2,54	(0,93)	2,19	(0,88)	3,6	(0,70)	1,66	(0,93)	1,21	(0,53)	2,24	(0,61)	3,55	(0,60)	3	(0,96)	1,33	-0,05	0,05	-1,34	4,2	(2,20)
Ensemble	843	2,5	(0,95)	2,15	(0,86)	3,62	(0,70)	1,72	(0,95)	1,18	(0,49)	2,24	(0,63)	3,5	(0,64)	3,08	(0,91)	1,32	-0,09	0,12	-1,36	4,18	(2,21)

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 843 répondants

Tableau 102 bis : Rang moyen de classement des quatre domaines d'activités, dans la réalité et la conception du métier, selon quelques caractéristiques de contexte et individuelles professionnelles

Caractéristiques contextuelles et individuelles professionnelles	nb	REALITE								IDEAL								Ecart de rang moyen				Ecart total	
		Politique pédagogique et éducative		Gestion ressources humaines		liens avec l'environnement		Administrer l'établissement		Politique pédagogique et éducative		Gestion ressources humaines		liens avec l'environnement		Administrer l'établissement		Péda go	Res. Hum.	Liens Env.	Admi-nis-trer etab		
<i>Type établissement</i>																							
CLG	593	2,47	(0,96)	2,17	(0,87)	3,62	(0,70)	1,73	(0,93)	1,18	(0,50)	2,25	(0,62)	3,49	(0,65)	3,08	(0,90)	1,29	-0,08	0,13	-1,35	4,14	(2,25)
EREA	7	2,71	(0,49)	1,71	(1,11)	3,71	(0,49)	1,86	(1,07)	1,5	(0,84)	1,83	(0,41)	3,67	(0,52)	3	(1,10)	1,21	-0,12	0,04	-1,14	3,67	(1,51)
LP	92	2,62	(1,03)	2,03	(0,82)	3,52	(0,76)	1,83	(1,00)	1,19	(0,40)	2,2	(0,67)	3,44	(0,59)	3,17	(0,97)	1,43	-0,17	0,08	-1,34	4,36	(2,24)
LEGT	151	2,53	(0,89)	2,18	(0,81)	3,66	(0,66)	1,64	(0,97)	1,18	(0,52)	2,24	(0,62)	3,54	(0,63)	3,03	(0,88)	1,35	-0,06	0,12	-1,39	4,25	(2,04)
<i>Educ. prioritaire</i>																							
oui	178	2,49	(1,03)	2,16	(0,82)	3,59	(0,70)	1,75	(0,97)	1,17	(0,44)	2,28	(0,66)	3,48	(0,69)	3,07	(0,89)	1,32	-0,12	0,11	-1,32	4,18	(2,27)
non	665	2,5	(0,93)	2,15	(0,87)	3,63	(0,69)	1,72	(0,94)	1,19	(0,51)	2,23	(0,62)	3,5	(0,63)	3,08	(0,91)	1,31	-0,08	0,13	-1,36	4,17	(2,19)
<i>Position direction poste précédent</i>																							
oui	293	2,44	(0,93)	2,1	(0,87)	3,63	(0,66)	1,83	(1,03)	1,22	(0,55)	2,26	(0,65)	3,5	(0,62)	3,02	(0,95)	1,22	-0,16	0,13	-1,19	3,98	(2,15)
non	550	2,53	(0,96)	2,18	(0,85)	3,62	(0,71)	1,67	(0,90)	1,17	(0,46)	2,23	(0,61)	3,5	(0,65)	3,11	(0,88)	1,36	-0,05	0,12	-1,44	4,27	(2,23)
<i>Exp faisant fonction direction 2nd degré</i>																							
oui	285	2,43	(0,95)	2,16	(0,87)	3,61	(0,68)	1,79	(1,01)	1,23	(0,56)	2,27	(0,68)	3,5	(0,64)	3	(0,96)	1,2	-0,11	0,11	-1,21	3,96	(2,23)
non	558	2,54	(0,96)	2,15	(0,85)	3,62	(0,70)	1,69	(0,91)	1,16	(0,46)	2,22	(0,60)	3,5	(0,64)	3,12	(0,88)	1,38	-0,07	0,12	-1,43	4,28	(2,19)
<i>Corps d'origine</i>																							
Non enseignants	182	2,47	(0,96)	2,25	(0,87)	3,62	(0,71)	1,65	(0,89)	1,23	(0,53)	2,22	(0,61)	3,56	(0,62)	2,99	(0,97)	1,24	0,03	0,06	-1,34	4,01	(2,30)
Ens. 1 ^{er} degré	119	2,67	(0,87)	2,12	(0,90)	3,58	(0,70)	1,63	(0,93)	1,19	(0,54)	2,24	(0,57)	3,53	(0,57)	3,04	(0,96)	1,48	-0,12	0,05	-1,41	4,51	(2,01)
Ens. 2 ^d degré	542	2,47	(0,97)	2,12	(0,84)	3,63	(0,69)	1,77	(0,97)	1,17	(0,47)	2,24	(0,64)	3,47	(0,66)	3,12	(0,87)	1,3	-0,12	0,16	-1,35	4,16	(2,22)
Ensemble	843	2,5	(0,95)	2,15	(0,86)	3,62	(0,70)	1,72	(0,95)	1,18	(0,49)	2,24	(0,63)	3,5	(0,64)	3,08	(0,91)	1,32	-0,09	0,12	-1,36	4,18	(2,21)

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005
 Base : 843 répondants

Analyses des trajectoires professionnelles antérieures, à l'éducation nationale

Dans cette partie, l'analyse des trajectoires professionnelles s'appuie sur la macro question qui demande de préciser l'appartenance ou non, ainsi que sa durée, à une liste de statuts/corps/grades de l'éducation nationale, sans distinction dans les corps administratifs ou de technicien et recherche :

- Maître d'internat/surveillant d'externat (MI/SE)
- Instituteur contractuel ou suppléant
- Maître auxiliaire ou contractuel (quelle que soit la fonction exercée)
- Vacataire ou autres positions de non-titulaire
- Agrégé
- Certifié (CAPES-CAPEPS et CAPET)
- Adjoint d'enseignement ou chargé d'enseignement
- PLP
- PEGC
- Professeur des écoles
- Instituteur (avec statut de fonctionnaire)
- CE
- COP, directeur de CIO
- Autres EN

Parmi les positions de non-titulaires, le statut de vacataire ou autre position a été éliminé. Schématiquement, il correspond soit à des activités exercées en parallèle à des activités statutaires, soit pour répondre à certaines situations spécifiques telles que statut des IPES ou année de stagiaire dans le premier corps de titulaires pour quelques uns.

Au vu des réponses, on constate que le corps de CE est polysémique. Dans l'enquête, il renvoie à plusieurs corps :

- conseiller d'éducation (ancien corps pour certains CPE) ;
- chargé d'enseignement en EPS (ancien corps d'enseignants d'EPS) ;
- chargé d'éducation (corps des AE-CE d'intégration d'anciens auxiliaires ou contractuels).

Mais cela ne concerne que quelques personnes, donc sans incidence sur les tendances d'ensemble.

Dans ce rapport, les trajectoires professionnelles à l'éducation nationale sont décrites sous les angles suivants :

- durée passée dans les différents statuts/corps ;
- nombre de statuts/corps ;
- combinaison des statuts/corps occupés ;
- début de carrière à l'éducation nationale (avec/sans MI/SE) ;
- début de carrière à l'éducation nationale comme titulaire.

A partir des types de statuts occupés à l'éducation nationale, proposés dans le questionnement, on peut calculer le nombre de statuts occupés comme titulaire ou non titulaire. Le statut de vacataire ou autres positions de non titulaires a été exclus dans l'analyse qui suit.

Durée passée dans les différents statuts

Ayant été interrogés sur les corps/grades qu'ils ont pu occuper à l'éducation nationale, ainsi que leur durée, une durée moyenne dans chacun des grades a été calculée en divisant la somme des durées par le nombre de personnes interrogées (qu'elles aient ou non occupé ce statut). Le tableau suivant résume les principales durées. On trouvera, en annexe A, une décomposition plus fine en fonction de l'ancienneté à l'éducation nationale.

A la lecture de ce tableau, on peut faire les remarques suivantes :

- les agrégés et les PE ont passé, en moyenne, moins de temps comme MI/SE ou comme MA ;
- les anciens CPE ont été, en moyenne, 3,4 années MI/SE ;
- les anciens certifiés CAPET et PLP ont été, en moyenne, pendant plus de 2,5 ans MA ;
- les anciens CPE ont occupé, en moyenne, des statuts contractuels plus de 5 ans.

Tableau 103 : Durée moyenne passée dans chacun des corps d'enseignant et d'éducation, d'orientation de l'éducation nationale, en fonction du corps d'origine

Statuts/corps/grade	Corps/grade d'origine					
	Agrégé	Capes/Capeps	Capet	PLP	PE/Instit.	CPE
a – Comme non-titulaire						
MI/SE	0,4	0,5	0,5	0,8	0,3	3,4
Instituteur contractuel ou suppléant	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0
Maître auxiliaire ou contractuel (quelle que soit la fonction exercée)	0,8	1,4	2,7	2,6	0,1	2,0
Vacataire ou autres positions de non-titulaire	0,4	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2
b – Comme titulaire						
Agrégé	9,8					
Certifié-Capes/Capeps	6,0	11,9	0,0			0,2
Certifié- Capet	1,2	0,1	0,6			0,0
Adjoint d'enseignement ou chargé d'enseignement	0,1	1,0	10,1			0,1
PLP	0,1	0,1	0,3	12,9		0,2
PEGC	0,6	2,0	0,4			0,1
Professeur des écoles	0,0	0,0	1,0		6,9	0,0
Instituteur (avec statut de fonctionnaire)	0,5	0,5	0,0	0,1	13,9	0,6
CE	0,0	0,1	0,0			0,8
CPE	0,0	0,0	0,0			9,2
Durée totale service titulaire	18,3	15,7	12,4	13,0	20,8	11,2
Durée totale service non titulaire (hors vacataire)	1,2	1,9	3,2	3,4	0,9	5,4
Durée totale	19,5	17,6	15,6	16,4	21,7	16,6
nb	(71)	(235)	(85)	(105)	(106)	(133)

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 735 répondants

Note de lecture : Les agrégés ont passé en moyenne 0,4 année comme MI/SE, 0,8 année comme maître auxiliaire, soit 1,2 années comme non-titulaire (hors vacations et autre position de non titulaire). Ils ont en moyenne 18,3 années de service de titulaire à l'éducation nationale dont 9,8 années dans le corps des agrégés, 7,2 années comme certifié.

Nombre de statuts

On peut également calculer le nombre de statuts corps/grade occupés, comme titulaire ou non titulaire, dans l'éducation nationale, avant d'être nommé personnel de direction, à partir du questionnaire proposé.

En combinant les différents statuts du questionnaire, on obtient 140 profils différents. Les trajectoires les plus fréquentes ont une ou deux étapes (nombres de statuts) de titulaires et deux ou trois étapes quand on prend en compte les statuts de non titulaires. Si le terme d'étapes convient dans les corps de titulaires, il s'agit d'une approximation globalisante pour la période non titulaire. En effet, on ne s'intéresse qu'au statut, qu'il ait été occupé de manière interrompue ou non.

a/ Statuts de titulaires

La grande majorité des nouveaux personnels de direction ont occupé un seul statut de titulaire dans un corps de l'éducation nationale, voire deux et rarement plus.

Des différences apparaissent toutefois selon les caractéristiques individuelles, essentiellement l'âge et l'ancienneté (cf. tableau 104) :

- la proportion de personnes qui n'ont appartenu qu'à un seul corps de titulaires décroît avec l'âge, l'ancienneté dans la fonction publique, dans son ensemble ou comme non titulaire ;
- en termes de corps d'origine, les certifiés et les PLP ont été majoritairement dans un seul corps de titulaires tandis que les agrégés et les PE ont été majoritairement dans deux corps (certifiés pour les agrégés et instituteurs pour les PE).

- les femmes ont été un peu plus souvent dans un seul corps de titulaires que les hommes.

b/ statut de titulaire ou non

La même démarche peut être appliquée en considérant également les statuts de non titulaires (vacations exceptées dans cette analyse), on constate que seul un quart des personnes ont occupé un seul statut et près de la moitié deux (46 %), une sur cinq trois (22 %). Quelque 5 % ont occupé quatre statuts ou plus.

Des différences apparaissent selon les caractéristiques individuelles, essentiellement l'âge, l'ancienneté mais aussi le corps d'origine (cf. tableau 105).

On remarque :

- la proportion de personnes qui n'ont appartenu qu'à un seul corps varie avec l'âge. Elle est très forte chez les moins de 35 ans et de moindre importance au-delà, en particulier à partir de 40 ans. Ce constat s'observe également en fonction de l'ancienneté dans la fonction publique (comme titulaire ou dans son ensemble) ;
- en termes de corps d'origine, la majorité a connu deux statuts, à l'exception des certifiés généraux majoritaires dans un seul corps ;
- les femmes ont été un peu plus nombreuses que les hommes à appartenir à un seul corps.

Tableau 104 : Distribution du nombre de catégories de statuts de titulaire

<i>Caractéristiques individuelles</i>	%	1	2	3	4	NR	Tot
<i>Mode d'accès</i>							
Concours 1 ^{ère} catégorie		26,2	61,5	9,2	3,1		100
Concours 2 ^{ème} catégorie		73,3	24,5	1,8		0,5	100
Détachement		53,8	32,3	3,1		10,8	100
Liste d'aptitude		34,5	61,8	3,6			100
<i>Sexe</i>							
homme		63,2	33,2	2,4	0,2	1,1	100
femme		68,6	26,9	2,9	0,3	1,3	100
<i>Age révolu année de la nomination</i>							
<35 ans		94,4	5,6				100
35-39 ans		90,3	9,1			0,6	100
40-44 ans		62,4	34,3	1,7		1,7	100
45-49 ans		50,2	42,5	4,3	1,0	1,9	100
50 ans ou plus		44,6	48,6	5,7		1,1	100
<i>Ancienneté fonction publique</i>							
<10 ans		95,2	2,9	1,0		1,0	100
10-14 ans		92,2	7,3			0,5	100
15-19 ans		79,3	20,7				100
20-24 ans		51,6	45,1	2,6		0,7	100
25 ans ou plus		33,5	55,6	7,1	0,8	2,9	100
<i>Ancienneté titulaire</i>							
<10 ans		96,7	2,5	0,4		0,4	100
10-14 ans		88,1	11,4			0,6	100
15-19 ans		50,0	47,7	1,6		0,8	100
20-24 ans		37,6	54,9	4,5		3,0	100
25 ans ou plus		29,3	58,7	8,7	1,3	2,0	100
<i>Corps d'origine (enseig. et educ.)</i>							
<i>Agrégé(e) ou chaire sup.</i>		23,9	64,8	8,5	2,8		100
Certifié(e) CAPES-CAPEPS		69,9	25,4	4,3			100
Certifié(e) CAPET		80,2	17,6	1,1			100
PLP		98,2	1,8				100
PE ou instituteurs		26,1	73,1	0,8			100
CPE		78,4	18,7	2,2			100
Ensemble		65,6	30,4	2,6	0,2	1,2	100

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005 –
Base : 843 répondants

Tableau 105 : Distribution du nombre de catégories de statut titulaire ou non dans l'éducation nationale

<i>Caractéristiques individuelles</i> %	1	2	3	4	5	NR	Tot
<i>Mode d'accès</i>							
Concours 1 ^{ère} catégorie	24,6	40,0	21,5	12,3	1,5		100
Concours 2 ^{ème} catégorie	29,6	45,3	20,8	3,8	0,2	0,3	100
Détachement	16,9	50,8	18,5	6,2		7,7	100
Liste d'aptitude	7,3	50,9	36,4	5,5			100
<i>Sexe</i>							
homme	25,3	48,4	21,2	4,1	0,2	0,9	100
femme	28,7	42,3	22,3	5,6	0,3	0,8	100
<i>Age révolu année de la nomination</i>							100
<35 ans	68,2	30,8	0,9				100
35-39 ans	31,8	50,0	16,5	1,7			100
40-44 ans	19,1	51,1	25,3	2,8		1,7	100
45-49 ans	16,9	47,3	28,0	6,3	0,5	1,0	100
50 ans ou plus	16,0	42,9	28,6	10,9	0,6	1,1	100
<i>Ancienneté fonction publique</i>							
<10 ans	80,0	18,1	1,0	1,0		1,0	100
10-14 ans	35,9	59,4	4,2			0,5	100
15-19 ans	13,6	59,3	25,7	1,4			100
20-24 ans	13,7	41,2	38,6	5,9		0,7	100
25 ans ou plus	12,6	41,8	31,8	10,9		2,9	100
<i>Ancienneté titulaire</i>							
<10 ans	39,3	44,2	16,1	0,4		0,4	100
10-14 ans	34,1	50,0	13,6	1,7		0,6	100
15-19 ans	18,8	42,2	32,0	7,0		0,8	100
20-24 ans	13,5	42,9	30,1	9,8		3,0	100
25 ans ou plus	17,3	48,7	24,0	8,0		2,0	100
<i>Corps d'origine (enseig. et educ.)</i>							
Agrégé(e) ou chaire sup.	22,5	39,4	25,4	11,3	1,4		100
Certifié(e) CAPES-CAPEPS	42,6	32,8	19,1	5,1		0,4	100
Certifié(e) CAPET	26,4	49,5	22,0	1,1		1,1	100
PLP	27,5	61,5	11,0				100
PE ou instituteurs	16,8	54,6	22,7	5,9			100
CPE	8,6	47,5	36,0	7,2	0,7		100
Ensemble	26,8	45,7	21,7	4,7	0,2	0,8	100

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005 - Base : 843 répondants

Trajectoires observées

Compte tenu des statuts déclarés, titulaire ou non, on peut représenter la trajectoire antérieure comme une suite de statuts occupés indépendamment de la durée. 140 combinaisons de trajectoires ont été dénombrées. Elles font état des parcours diversifiés au sein de l'éducation nationale.

Les principales trajectoires sont les suivantes :

* agrégés :

- 37 % ont été certifiés- agrégés ;
- 23 % ont appartenu uniquement au corps des agrégés ;
- 17 % ont été maître-auxiliaire-certifiés-agrégés.

* certifiés CAPES-CAPEPS :

- 43 % ont appartenu uniquement au corps des certifiés ;
- 17 % ont été MA, certifiés ;
- 6 % ont été MA, AE-CE, certifiés ;
- 6 % ont été MI-SE, certifiés ;
- 5 % ont été PEGC-certifiés.

* certifiés CAPET :

- 40 % ont été MA, certifiés ;
- 26 % ont appartenu uniquement au corps des certifiés ;
- 10 % ont été MI-SE, MA, certifiés ;
- 6 % ont été MA, PEGC, certifiés.

* PLP :

- 51 % ont été MA, PLP ;
- 28 % ont appartenu uniquement au corps des PLP ;
- 11 % ont été MI-SE, MA, PLP ;
- 9 % ont été MI-SE, PLP.

* PE/instituteurs :

- 47 % ont été instituteurs titulaires, PE ;
- 18 % instituteurs non titulaires, instituteurs titulaires, PE ;
- 11 % ont appartenu uniquement au corps des PE ;
- 6 % ont été uniquement instituteurs.

* CPE :

- 26 % ont été MI-SE, MA, CPE ;
- 31 % ont été MI-SE, CPE ;
- 12% ont été MA, CPE.

Ayant mis en évidence des différences fortes de trajectoires, il semble intéressant d'apporter un éclairage particulier sur le statut d'entrée à l'éducation nationale.

Début de carrière à l'éducation nationale

Dans cette analyse, la position MI-SE est considérée comme première position lorsqu'elle est associée à une position de MA ou d'instituteur non titulaire ou contractuel. Seuls ont été considérés dans les statuts de non titulaires : MI-SE, MA, instituteur non titulaire.

On constate que plus de la moitié (56 %) ont commencé comme non titulaires, et trois sur dix (31 %) comme enseignants non titulaires, le plus souvent comme MA.

** début de carrière à l'éducation nationale (en incluant le statut de MI-SE)*

Si plus de la moitié ont commencé à travailler à l'éducation nationale comme non-titulaires, ce constat se nuance selon le mode d'accès et les origines professionnelles (cf. tableaux 106 et 107). Les lauréats du C1 sont deux fois moins souvent dans ce cas que ceux nommés selon les autres modes d'accès, sans différence entre eux. En termes d'origine professionnelle, cette situation est beaucoup plus fréquente parmi les personnels d'éducation et d'orientation que parmi les anciens enseignants, ceux du premier degré l'étant nettement moins que ceux du second degré (35 % contre 52 %). Parmi ces derniers, la proportion est plus faible parmi les agrégés (32 %) et les certifiés généraux (44 %). En termes de discipline de recrutement, les enseignants des disciplines technologiques sont plus nombreux que ceux des disciplines générales à avoir connu cette situation, avec toutefois une légère pointe pour les disciplines littéraires.

Si hommes et femmes ne distinguent pas sur ce critère, on observe des différences selon l'âge et l'expérience professionnelle. Les personnes ayant moins de 35 ans sont nettement moins nombreuses (27 %) que celles se situant dans les autres tranches d'âge (taux variant entre 57 et 64 %).

Ce phénomène se retrouve pour partie avec l'ancienneté dans la fonction publique. Il est également très faible parmi les personnes ayant moins de 10 ans d'ancienneté (17 %). Il dépasse les 55 % dans les autres tranches d'ancienneté en culminant à 73 % dans la tranche 15-19 ans.

En termes d'ancienneté de titulaire dans la fonction publique, on constate que ce taux est plus faible dans la dernière tranche, parmi les 25 ans ou plus (36 %) que dans les autres tranches (taux variant entre 57 et 61 %).

Près d'un quart a été MI-SE. Ce taux est plus élevé parmi les personnes issues des corps d'orientation et surtout d'éducation (respectivement 25 % et 70 %) que parmi les enseignants (taux variant entre 10 et 20 %). Ainsi il est d'un sur dix pour les agrégés et les PE et de deux sur dix pour les PLP, qui sont issus de milieu plus populaire.

En termes de discipline, les enseignants de lettres et sciences humaines sont plus nombreux que ceux de sciences et des disciplines de production à avoir connu ce statut ; ceux d'EPS et des disciplines de services occupant une position intermédiaire inférieure à la moyenne.

En termes d'âge, cette situation est plus fréquente dans les tranches d'âge centrales situées entre 35 et 49 ans.

En termes d'ancienneté comme titulaire dans la fonction publique, on distingue trois grandes périodes : 1/ moins de 10 ans (32 %) ; 2/ entre 10 et 24 ans (taux variant entre 21 et 27 %) ; 3/ 25 ans et plus (13 %). Ces constats s'expliquent pour partie par l'attrait fort pour le métier de chef d'établissement des CPE qui rentrent parmi les plus jeunes et par l'arrivée tardive des PE et des agrégés qui ont moins occupé ce type d'emploi.

En rapprochant ces données avec le milieu d'origine, on remarque que la proportion de MI-SE est plus faible lorsque la profession déclarée du père est cadre supérieur, profession intellectuelle supérieure ou profession intermédiaire. Elle est légèrement inférieure lorsque la mère est enseignante. En termes de niveau de diplôme déclaré, ce taux de MI-SE est plus élevé lorsque le diplôme déclaré du père est de type secondaire professionnel ou primaire. Le lien avec le niveau de diplôme de la mère semble plus fort. Il est plus fréquent lorsque son diplôme est de niveau primaire ou inexistant et on constate que cette fréquence décroît avec l'augmentation du niveau de diplôme.

31 % ont commencé comme enseignants non titulaires dont 27 % comme MA.

Cette situation est plus fréquente parmi les nommés sur liste d'aptitude (46 %) et les détachés (37 %). Elle se rencontre deux fois plus souvent parmi les lauréats du C2 que ceux du C1 (37 % contre 17 %). C'est le cas aussi pour 17 % des CPE et 4 COP sur 10. Elle est plus élevée parmi les enseignants du second degré que ceux du premier degré. Parmi les enseignants du second degré, ce taux atteint la moitié parmi les PLP et les certifiés techniques.

En termes d'âge, cette situation est maximale parmi les personnes de 50 ans ou plus (42 %) et minimale parmi celles ayant moins de 35 ans (7 %) ; dans les autres tranches d'âge, elle est voisine d'un tiers.

** Début de carrière, MI-SE exclus*

43 % des nouveaux personnels de direction ont commencé leur carrière à l'éducation nationale comme enseignants non titulaires.

Le taux moyen de débutant comme enseignant non titulaire varie (cf. tableaux 108 et 109) :

- selon le mode d'accès : il est maximal parmi les nommés sur liste d'aptitude (55 %) et minimal parmi les lauréats du C1 (25 %) ;
- selon le corps d'origine : il est maximal parmi les personnes issues des corps d'éducation et d'orientation (51 %) et minimal parmi les enseignants du 1^{er} degré (31 %). Il est plus faible parmi les personnes recrutées hors des corps constituant le vivier de recrutement (corps d'enseignants, éducation et orientation) (17 %) ;
- selon la discipline d'enseignement : il est plus élevé dans les disciplines technologiques de production et service que dans les disciplines générales. Cette différence selon le type de discipline : générale ou technologique se vérifie également selon le corps d'origine (agrégés, certifiés ou PLP). Parmi les disciplines générales, on remarque que la proportion d'enseignants non titulaires est plus faible en histoire géographie, sciences et EPS qu'en disciplines littéraires ;
- selon l'âge à la nomination, on peut distinguer trois périodes : 1/ très faible avant 35 ans : 7 % ; 2/ oscillant entre 46 et 48 % dans les tranches d'âge situées entre 35 et 49 ans et 3/ supérieure à la moitié (54 %) à partir de 50 ans.
- selon l'ancienneté comme titulaire, il est faible dans la dernière tranche des 25 ans ou plus (28 %) ;
- selon l'ancienneté dans la fonction publique : il est très faible dans la tranche 6-9 ans (9 %).

Par ordre décroissant des corps de titulaires, se retrouvent les principaux corps suivants : certifiés (22 %), instituteurs (11 %), CPE (6 %) et PLP (5 %).

La répartition des corps de titulaires en début de carrière varie selon les caractéristiques individuelles.

On peut notamment remarquer des différences :

- selon l'âge révolu l'année de la nomination : la proportion de certifiés est largement dominante parmi les moins de 35 ans (59 %). Avant 40 ans, les certifiés sont suivis par les CPE et les PLP et les instituteurs et les PE sont quasiment absents. A partir de 40 ans, les instituteurs titulaires arrivent en seconde position, voire en première position dans la tranche d'âge 45-49 ans tandis que les CPE sont très minoritaires ;
- selon l'ancienneté de titulaire dans la fonction publique : le poids des CPE est très fort parmi les moins de 10 ans d'ancienneté et décroît rapidement. Le statut d'instituteur titulaire arrive en tête à partir de 20 ans d'ancienneté comme titulaire ;
- selon la discipline : la proportion de certifiés est plus élevée dans les disciplines générales que technologiques. Parmi les disciplines générales, elle est plus faible en lettres et arts et dépasse la moitié en histoire-géographie. Dans le groupe des disciplines technologiques, la proportion de PLP est très faible en production, où les certifiés sont largement dominants.

** Début de carrière comme titulaire*

Parmi les 11 types de corps possibles, 4 corps regroupent 78 % de la promotion. Par ordre décroissant, ce sont : certifiés (35 %), instituteurs (16 %), PLP (14 %) et CPE (13 %).

Des différences de répartition apparaissent selon le mode d'accès au corps. La proportion de certifiés parmi les détachés est plus faible que celle observée dans le concours 2^{ème} catégorie, cela s'explique par l'arrivée de personnels administratifs ou de recherche.

En parcourant les tableaux 110 et 111, on remarque notamment :

- les personnes nommées sur liste d'aptitude ont commencé majoritairement comme instituteur titulaire (56 %) et dans une moindre mesure PLP (16 %) et PEGC (11 %) ;
- les femmes ont été plus souvent CPE que les hommes (15 % contre 11 %) ; on observe le contraire pour les instituteurs (12 % contre 19 %) ;
- les disciplines générales se différencient des disciplines technologiques, avec une plus forte proportion d'enseignants certifiés et une moindre proportion de PLP ;
- parmi les disciplines générales, les lettres et arts se distinguent des autres avec une entrée plus diversifiée, dont 10 % d'AE-CE ;
- les disciplines de service s'opposent aux disciplines de production avec une plus forte proportion de PLP ;
- des différences selon l'âge d'accès, le classement varie :
 - o avant 40 ans : les certifiés arrivent en tête, suivis par les CPE et les PLP ;
 - o 40-44 ans : le classement est identique à celui de l'ensemble ;
 - o 45-49 ans : les instituteurs dominent relativement suivis par les certifiés et les PLP ;
 - o 50 ans ou plus : si les 3 premiers corps se maintiennent dans le classement, en 4^{ème} position arrivent les PEGC.

Tableau 106 : Répartition des nouveaux personnels de direction selon leur statut de début de carrière à l'éducation nationale (MI-SE inclus), selon quelques caractéristiques individuelles (en %)

%	Mi-SE	Ens. Non Titul.	Non Titulaire	AE-CE	Instit. Titul.	PEGC	PE	PLP	CER	AGR	CE	CPE	COP	Autres	NR	Tot	nb
<i>Caractéristiques individuelles (1/2)</i>																	
<i>Mode d'accès</i>																	
Concours 1 ^{ère} catégorie	12,3	16,9	29,2			4,6		4,6		35,4	26,2					100	65
Concours 2 ^{ème} catégorie	26,6	30,5	57,1		0,8	9,9	2,0	2,9	4,9	19,9		1,7	0,5	0,2	0,3	100	658
Détachement	24,6	36,9	61,5		1,5	7,7		1,5		9,2				10,8	7,7	100	65
Liste d'aptitude	14,5	45,5	60,0	1,8	1,8	30,9	1,8	3,6								100	55
<i>Sexe</i>																	
Homme	23,3	31,7	55,0		0,9	13,3	1,9	2,4	4,1	18,2	1,5	1,1	0,2	0,6	0,9	100	467
Femme	26,1	30,1	56,2	0,3	0,8	7,4	1,3	3,7	3,5	19,9	2,7	1,6	0,5	1,3	0,8	100	376
<i>Corps d'origine (enseig. et éduc.)</i>																	
Ens. 2 ^{ème} degré & assimilé	15,7	36,3	51,0	0,2	1,1	3,3	0,2	4,4	5,7	29,3	3,1			0,2	0,4	100	542
Enseignant 1 ^{er} degré	10,1	25,2	35,3			52,9	10,9	0,8								100	119
Education et orientation	64,2	20,1	84,3		0,6	5,0			0,6	0,6		6,9	1,9			100	159
Autres : administratifs	34,8	8,7	43,5			4,3								30,4	21,7		23
<i>Discipline d'enseignement</i>																	
Lettres et arts	25,4	29,4	54,8	0,8		5,6		5,6	3,2	25,4	4,8					100	126
Histoire-géographie	25,6	18,3	43,9			1,2		4,9	4,9	43,9	1,2					100	82
Sciences	4,4	30,7	35,1			6,1		7,9	4,4	43,0	3,5					100	114
EPS	13,3	23,3	36,6		20,0					43,3						100	30
Service	16,0	45,7	61,7				1,2	1,2	17,3	14,8	3,7					100	81
Production	7,8	61,0	68,8			2,6		2,6	3,9	18,2	1,3			1,3	1,3	100	77
Sans objet/NR	37,8	24,9	62,7		0,3	21,9	3,9	0,6	0,6	1,2	0,6	3,3	0,9	2,1	1,8		333
Ensemble	24,6	31,0	55,6	0,1	0,8	10,7	1,7	3,0	3,8	19,0	2,0	1,3	0,4	0,9	0,8	100	843

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005 - Base : 843 répondants

**Répartition des nouveaux personnels de direction selon leur statut de début de carrière, à l'éducation nationale (MI-SE inclus),
selon quelques caractéristiques individuelles (suite)**

<i>Caractéristiques individuelles (2/2)</i>	<i>%</i>	Mi-SE	Ens. Non Titul.	Non Titu- laire	AE- CE	CE	Instit. Titul.	PE	PEGC	PLP	CER	AGR	CPE	COP	Autres	NR	Tot
<i>Age révolu année nomination</i>																	
<35 ans	20,6	6,5	27,1			0,9	1,9	0,9	7,5	56,1	5,6						100
35-39 ans	31,3	32,4	63,7			1,7	2,3		8,0	19,3	1,7	3,4					100
40-44 ans	27,0	30,3	57,3		0,6	15,7	1,1	2,2	2,2	13,5	2,8	1,1		1,7	1,7		100
45-49 ans	22,7	33,8	56,5		1,9	19,3	1,9	5,3	1,4	9,2	1,0	1,0	0,5	1,0	1,0		100
50 ans ou plus	20,0	41,7	61,7	0,6	1,1	10,3	1,1	5,1	1,7	13,1	0,6	0,6	1,1	1,7	1,1		100
<i>Ancienneté fonction publique</i>																	
<10 ans	9,5	7,6	17,1		1,0	1,0	4,8	1,0	15,2	49,5	2,9	7,6					100
10-14 ans	19,3	39,1	58,4			1,0	3,6	0,5	5,7	25,5	3,6	1,0				0,5	100
15-19 ans	38,6	34,3	72,9	0,7		7,1		0,7	0,7	15,7	0,7	0,7		0,7			100
20-24 ans	30,1	34,0	64,1		2,0	15,0		2,6	2,6	6,5	3,3		0,7	2,6	0,7		100
25 ans ou plus	23,0	31,8	54,8		1,3	20,5	0,8	7,5		10,9	0,4		0,4	1,3	2,1		100
<i>Ancienneté titulaire</i>																	
<10 ans	31,8	27,3	59,1		0,4	0,4	2,5	0,4	8,3	23,6	1,7	3,7					100
10-14 ans	24,4	35,2	59,6			1,1	3,4	0,6	4,0	26,1	3,4	1,1				0,6	100
15-19 ans	27,3	33,6	60,9	0,8		12,5		1,6	1,6	17,2	3,1		0,8	1,6			100
20-24 ans	21,1	39,8	60,9		2,3	16,5		3,0	2,3	6,8	1,5		0,8	3,8	2,3		100
25 ans ou plus	12,7	23,3	46,0		2,0	29,3	1,3	11,3		16,7	0,7			0,7	2,0		100
Ensemble	24,6	31,0	55,6	0,1	0,8	10,7	1,7	3,0	3,8	19,0	2,0	1,3	0,4	0,9	0,8		100

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005 - Base : 843 répondants

Tableau 107 : Répartition des nouveaux personnels de direction issus des corps d'enseignement des premier et second degrés, des corps d'éducation ou d'orientation, suivant leur statut de début de carrière à l'éducation nationale (MI-SE inclus), selon quelques caractéristiques individuelles (en %)

<i>Caractéristiques individuelles</i>	MI-SE	Ens. Non Titul.	Non Titulaire	AE-CE	CE	Instit. Titul.	PE	PEGC	PLP	CER	AGR	CPE	COP	Autres	NR	Tot	nb
Agrégé	11,1	20,8	31,9			4,2		4,2		36,1	23,6					100	72
Certifié	15,2	35,1	50,2	0,3	1,7	3,4		4,9	0,3	38,2				0,3	0,6	100	348
Certifié CAPES-CAPEPS	15,2	28,9	44,1	0,4	2,3	4,7		5,5		42,6					0,4	100	256
Certifié CAPET	15,4	51,6	67,0					3,3	1,1	26,4				1,1	1,1	100	91
PEGC	15,4	38,5	53,9		15,4	30,8										100	13
PLP	20,2	50,5	70,7		0,9		0,9	27,5								100	109
PE	9,7	26,5	36,2		51,3	0,9	11,5									100	113
Instituteurs	16,7		16,7		83,3											100	6
CPE	69,8	17,3	87,1		2,9			0,7	0,7		0,7	7,9				100	139
COP	25,0	40,0	65,0		20,0								15,0			100	20
Enseignants 2 nd degré	15,7	36,3	52,1	0,2	1,1	3,3	0,2	4,4	5,7	29,3	3,1			0,2	0,4	100	542
Enseignants 1 ^{er} degré	10,1	25,2	35,3		52,9	0,8	10,9									100	119
Education et orientation	64,2	20,1	84,3		5,0			0,6	0,6		0,6	6,9	1,9			100	159
Ensemble	24,3	31,6	55,9	0,1	10,9	3,1	1,7	3,9	19,5	2,1	0,4	1,3	0,4	0,1	0,2	100	820

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005 - Base : 820 répondants

**Tableau 108 : Répartition des nouveaux personnels de direction selon leur statut de début de carrière à l'éducation nationale (MI-SE exclus),
selon quelques caractéristiques individuelles**

<i>Caractéristiques individuelles (1/2)</i>	Enseig. non tit.	AE- CE	CE	Instit. Titul.	PE	PEGC	PLP	CER	AGR	CPE	COP	Autres	NR	Tot.	nb
<i>Mode d'accès</i>															
Concours 1 ^{ère} catégorie	24,6			4,6		4,6		40,0	26,2					100	65
Concours 2 ^{ème} catégorie	44,1		1,2	10,3	2,4	3,2	6,1	22,9		8,2	0,9	0,2	0,5	100	658
Détachement	46,2		1,5	7,7		3,1	3,1	9,2			1,5	20,0	7,7	100	65
Liste d'aptitude	54,5	1,8	3,6	32,7	1,8	3,6	1,8							100	55
<i>Sexe</i>														100	
homme	42,0		1,5	13,7	2,6	3,0	5,4	21,6	1,5	5,8	0,6	1,5	0,9	100	467
femme	45,2	0,3	1,1	8,0	1,3	3,7	4,8	21,8	2,7	7,2	1,1	1,9	1,1	100	376
<i>Corps d'origine (enseig. et educ.)</i>															
Enseignant 2 ^{ème} degré	45,0	0,2	1,1	3,5	0,2	5,0	7,7	33,6	3,1			0,2	0,4	100	542
Enseignant 1 ^{er} degré	31,1			55,5	12,6	0,8								100	119
Education et orientation	50,9		3,1	5,0	0,6		0,6	0,6		34,0	4,4		0,6	100	159
Autres : administratifs	17,4			4,3								56,5	21,7	100	23
<i>Discipline d'enseignement</i>															
Lettres et arts	45,2	0,8		5,6		6,3	5,6	31,7	4,8					100	126
Histoire-géographie	28,0			2,4		7,3	7,3	53,7	1,2					100	82
Sciences	32,5			6,1		7,9	5,3	44,7	3,5					100	114
EPS	33,3		20,0					46,7						100	30
Service	56,8				1,2	1,2	19,8	17,3	3,7					100	81
Production	66,2			2,6		2,6	3,9	20,8	1,3			1,3	1,3		77
Sans objet/NR	42,6		1,5	22,8	4,8	0,6	1,5	1,2	0,6	16,2	2,1	3,9	2,1	100	333
Ensemble	43,4	0,1	1,3	11,2	2,0	3,3	5,1	21,7	2,0	6,4	0,8	1,7	0,9		843

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005 - Base : 843 répondants

**Répartition des nouveaux personnels de direction selon leur statut de début de carrière à l'éducation nationale (MI-SE exclus),
selon quelques caractéristiques individuelles : âge et ancienneté (suite)**

<i>Caractéristiques individuelles (2/2)</i>	%	Ens_ non tit.	AE- CE	CE	Instit. Titul.	PE	PEGC	PLP	CER	AGR	CPE	COP	Autres	NR	Tot
<i>Age révolu année de la nomination</i>															
<35 ans	6,5				0,9	1,9	0,9	10,3	58,9	5,6	15,0				100
35-39 ans	47,7				1,7	2,8		8,5	22,2	1,7	14,2		0,6	0,6	100
40-44 ans	45,5			1,1	16,3	1,7	2,2	2,8	19,1	2,8	3,9	0,6	2,2	1,7	100
45-49 ans	47,8			2,9	20,3	2,4	5,3	3,4	11,1	1,0	2,4	0,5	1,9	1,0	100
50 ans ou plus	54,3	0,6		1,7	10,9	1,1	6,9	2,9	13,7	0,6	0,6	2,9	2,9	1,1	100
<i>Ancienneté fonction publique</i>															100
<10 ans	8,6			1,0	1,0	4,8	1,0	16,2	50,5	2,9	13,3			1,0	100
10-14 ans	41,1				1,0	4,2	0,5	7,3	28,1	3,6	13,0	0,5		0,5	100
15-19 ans	55,7	0,7	0,7	7,1			0,7	2,1	23,6	0,7	7,1		1,4		100
20-24 ans	55,6			2,0	15,0	1,3	2,6	3,3	8,5	3,3	3,3	0,7	3,9	0,7	100
25 ans ou plus	46,0			2,5	21,3	0,8	8,8	1,7	12,1	0,4		1,7	2,5	2,1	100
<i>Ancienneté titulaire</i>															
<10 ans	42,6			0,4	0,4	2,5	0,4	9,9	25,6	1,7	16,1			0,4	100
10-14 ans	46,6				1,1	4,5	0,6	5,1	31,3	3,4	6,3	0,6		0,6	100
15-19 ans	50,0	0,8	0,8	12,5			1,6	2,3	21,9	3,1	3,1	0,8	3,1		100
20-24 ans	52,6			3,8	16,5	0,8	3,8	3,8	8,3	1,5		1,5	5,3	2,3	100
25 ans ou plus	28,0			2,7	30,7	1,3	12,7	1,3	17,3	0,7		1,3	2,0	2,0	100
Ensemble	43,4	0,1	1,3	11,2	2,0	3,3	5,1	21,7	2,0	6,4	0,8	1,7	0,9		100

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005
Base : 843 répondants

**Tableau 109 : Répartition des nouveaux personnels de direction issus des corps d'enseignement, d'éducation et d'orientation,
par statut de début de carrière (MI-SE exclus) à l'éducation nationale**

<i>Caractéristiques individuelles</i>	Ens_ non tit.	AE- CE	CE.	Instit. Titul.	PE	PEGC	PLP	CER	AGR	CPE	COP	Autres	NR	Tot	nb
<i>Corps d'origine</i>															
agrégué	27,8			4,2		4,2		40,3	23,6					100	72
Certifié	43,4	0,3	1,7	3,7		5,5	0,6	44,0				0,3	0,6	100	348
Certifié CAPES-CAPEPS	36,7	0,4	2,3	5,1		6,3		48,8					0,4	100	256
Certifié CAPET	61,5					3,3	2,2	30,8				1,1	1,1	100	91
PEGC	46,2			15,4		38,5								100	13
PLP	61,5			0,9	0,9		36,7							100	109
PE	31,9			54,0	13,3	0,9								100	113
instituteurs	16,7			83,3										100	6
CPE	51,8		3,6	2,9	0,7		0,7	0,7		38,8			0,7	100	139
COP	45,0			20,0							35,0			100	20
Enseignants 2 nd degré	45,0	0,2	1,1	3,5	0,2	5,0	7,7	33,6	3,1			0,2	0,4	100	542
Enseignants 1 ^{er} degré	31,1			55,5	12,6	0,8								100	119
Education et orientation	50,9		3,1	5,0	0,6		0,6	0,6		34,0	4,4		0,6	100	159
Ensemble	44,1	0,1	1,3	11,3	2,1	3,4	5,2	22,3	2,1	6,6	0,9	0,1	0,4	100	820

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005
Base : 820 répondants

Tableau 110 : Répartition des nouveaux personnels de direction selon leur statut de début de carrière, dans un corps de titulaires, selon quelques caractéristiques individuelles

<i>Caractéristiques individuelles</i>	<i>%</i> <i>(1/2)</i>	AE-CE	CE.	Instit. Titul.	PE	PEGC	PLP	CER	AGR	CPE	COP	Autres	NR	Tot	nb
<i>Mode d'accès</i>															
Concours 1 ^{ère} catégorie		1,5		4,6		6,2	1,5	58,5	27,7					100	65
Concours 2 ^{ème} catégorie		3,3	2,7	14,3	3,2	5,3	15,0	37,4		16,1	2,0	0,2	0,5	100	658
Détachement		6,2	3,1	12,3		3,1	15,4	21,5		1,5	3,1	23,1	10,8	100	65
Liste d'aptitude		3,6	3,6	56,4	5,5	10,9	16,4			3,6				100	55
<i>Sexe</i>															
homme		2,4	2,8	19,3	3,6	5,1	13,5	37,0	1,7	10,9	0,9	1,7	1,1	100	467
femme		4,8	2,4	12,2	1,9	6,1	14,9	33,2	2,7	15,4	2,9	2,1	1,3	100	376
<i>Corps d'origine (enseig. et educ.)</i>															
Enseignant 2 ^{ème} degré		5,2	1,1	5,0	0,2	8,5	21,4	54,8	3,3			0,2	0,4	100	542
Enseignant 1 ^{er} degré				80,7	18,5	0,8								100	119
Education et orientation		0,6	10,1	7,5	0,6		1,9	0,6		68,6	9,4		0,6	100	159
Autres : administratifs				4,3								65,2	30,4	100	23
<i>Discipline d'enseignement</i>															
Lettres et arts		9,5		6,3		11,1	14,3	54,0	4,8					100	126
Histoire-géographie		4,9		2,4		8,5	15,9	65,9	2,4					100	82
Sciences		1,8		7,9		11,4	13,2	62,3	3,5					100	114
EPS		16,7	20,0					63,3						100	30
Service		1,2		2,5	1,2	2,5	44,4	44,4	3,7					100	81
Production		2,6		5,2		9,1	24,7	54,5	1,3			1,3	1,3	100	77
Sans objet/NR		0,9	4,8	33,3	6,9	1,2	5,4	2,4	0,6	32,7	4,5	4,5	2,7	100	333
Ensemble		3,4	2,6	16,1	2,8	5,6	14,1	35,3	2,1	12,9	1,8	1,9	1,2	100	843

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005 - Base : 843 répondants

**Répartition des nouveaux personnels de direction selon leur statut de début de carrière à l'éducation nationale,
dans un corps de titulaires, selon quelques caractéristiques individuelles : âge et ancienneté (suite)**

<i>Caractéristiques individuelles</i>	<i>% (2/2)</i>	AE-CE	CE.	Instit. Titul.	PE	PEGC	PLP	CER	AGR	CPE	COP	Autres	NR	Tot
<i>Age révolu année de la nomination</i>														
<35 ans				0,9	1,9	0,9	12,1	62,6	5,6	15,9				100
35-39 ans				2,8	3,4	0,6	16,5	44,3	2,3	27,8	1,1	0,6	0,6	100
40-44 ans		1,1	1,1	21,9	2,8	3,9	10,1	38,8	2,8	12,9	0,6	2,2	1,7	100
45-49 ans		5,3	6,3	25,6	3,4	8,2	16,4	19,8	1,0	7,7	1,9	2,4	1,9	100
50 ans ou plus		9,1	4,0	21,7	2,3	12,0	14,3	24,6	0,6	2,3	4,6	3,4	1,1	100
<i>Ancienneté fonction publique</i>														
<10 ans			1,0	1,0	4,8	1,0	18,1	55,2	2,9	15,2			1,0	100
10-14 ans				1,0	5,7	0,5	17,2	48,4	4,2	20,3	2,1		0,5	100
15-19 ans		1,4	0,7	8,6		1,4	14,3	47,1	0,7	22,9	1,4	1,4		100
20-24 ans		7,2	3,3	24,2	2,0	5,2	15,7	20,9	3,3	11,8	2,0	3,9	0,7	100
25 ans ou plus		6,3	5,9	32,2	2,1	14,6	9,6	19,2	0,4	1,3	2,1	3,3	2,9	100
<i>Ancienneté titulaire</i>														
<10 ans			0,4	0,4	3,3	0,4	19,4	40,9	1,7	31,8	1,2		0,4	100
10-14 ans				1,7	5,7	0,6	17,0	55,1	4,0	13,6	1,7		0,6	100
15-19 ans		11,7	3,1	20,3		5,5	10,2	34,4	3,1	4,7	2,3	3,9	0,8	100
20-24 ans		6,8	9,0	25,6	1,5	9,8	17,3	17,3	1,5	0,8	1,5	6,0	3,0	100
25 ans ou plus		2,7	2,7	43,3	2,7	16,7	4,0	21,3	0,7		2,0	2,0	2,0	100
Ensemble		3,4	2,6	16,1	2,8	5,6	14,1	35,3	2,1	12,9	1,8	1,9	1,2	100

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005
Base : 843 répondants

**Tableau 111 : Répartition des nouveaux personnels de direction issus des corps d'enseignement, d'éducation et d'orientation,
selon leur premier corps de titulaires à l'éducation nationale**

<i>Caractéristiques individuelles</i>	%	AE-CE	CE	Instit. Titul.	PE	PEGC	PLP	CER	AGR	CPE	COP	Autres	NR	Tot	nb
<i>Corps d'origine</i>															
Agrégé et assimilé	1,4		4,2			5,6	1,4	62,5	25,0					100	72
Certifié	7,8	1,7	4,9			10,1	2,3	72,4				0,3	0,6	100	348
Certifié CAPES-CAPEPS	9,4	2,3	6,3			10,5	1,2	69,9					0,4	100	256
Certifié CAPET	2,2		1,1			8,8	5,5	80,2				1,1	1,1	100	91
PEGC			46,2			53,8								100	13
PLP			0,9	0,9			98,2							100	109
PE			79,6	19,5	0,9									100	113
instituteurs			100											100	6
CPE	0,7	11,5	5,0	0,7			2,2	0,7		78,4			0,7	100	139
COP			25,0								75,0			100	20
Enseignants 2 nd degré *	5,2	1,1	5,0	0,2		8,5	21,4	54,8	3,3			0,2	0,4	100	542
Enseignants 1 ^{er} degré			80,7	18,5	0,8									100	119
Education et orientation	0,6	10,1	7,5	0,6			1,9	0,6		68,6	9,4		0,6	100	159
Ensemble	3,5	2,7	16,5	2,9		5,7	14,5	36,3	2,2	13,3	1,8	0,1	0,4	100	820

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 - février 2005

Base : 820 répondants

Etablissement d'affectation

Les nouveaux personnels de direction sont nommés quasiment tous comme adjoints.

La comparaison qui suit donne la répartition par type d'établissement :

- des répondants à l'enquête, hors enseignement spécialisé (EREA, ERPD) ;
- des postes d'adjoints aux chefs d'établissement dans les établissements scolaires du second degré public, année scolaire 2004-2005¹².

Affectation moins prestigieuse que celle de l'ensemble des adjoints

Nomination plus fréquente en collège et moins en lycée

Compte tenu de la structure des établissements publics du second degré, on constate que la répartition des stagiaires par type d'établissement diffère de celle observée sur l'ensemble des établissements.

Comparés à la structure des postes d'adjoints, ils sont plus souvent nommés en collège et moins souvent en lycée général et technologique (cf. tableau suivant).

Tableau 112 : Type d'établissement d'affectation des nouveaux personnels de direction nommés dans le second degré (EREA exclus)

Type établissement	% d'affectation	Enquête Répondants	Réf.nat étab	Réf nat Postes adjoints
Collège		70,9	66,6	62,1
Lycée professionnel		11,0	13,6	10,3
Lycée d'enseignement général et technologique		18,1	19,8	27,5
Ensemble		100 (836)	100	100

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 836 répondants (EREA exclus)

Références :

Etablissements publics du second degré 2004-2005

Postes d'adjoints : système d'information Emploi-Poste-Personnel 2004-2005

¹² Extraction du système d'information Emploi-Postes-Personnel février 2005.

Ils sont aussi plus souvent affectés dans des établissements relevant de l'éducation prioritaire (cf. tableau suivant).

Tableau 113 : Nomination des nouveaux personnels de direction en éducation prioritaire

% éducation prioritaire	Enquête Répondants	Réf. nat Postes adjoints
<i>Type établissement d'affectation</i>		
Collège	27,2	25,4
Lycée professionnel	10,9	13,3
Lycée d'enseignement général et technologique	4,6	3,4
Ensemble	21,3	18,1

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 836 répondants (EREA exclus)

Références :

Postes d'adjoints : système d'information Emploi-Poste-Personnel 2004-2005

Ils sont plus souvent affectés dans des communes de moins de 20 000 habitants et moins en centre d'agglomération que l'ensemble des adjoints

Par rapport à la répartition des postes d'adjoints, les stagiaires ont été plus souvent affectés dans des établissements situés dans des communes de moins de 20 000 habitants, de type rurale ou ville isolée et moins souvent en centre d'agglomération (cf. tableau suivant).

Tableau 114 : Caractéristiques de l'implantation géographique de l'établissement scolaire

<i>Contexte établissement affectation</i>	%	Répondants	Réf. nat Postes Adjoints (hors EREA)
<i>Taille d'unité urbaine</i>			
commune rurale		5,5	2,5
u. urb. moins de 20K hab.		30,4	24,6
u. urb. [20K ; 100K[hab.		20,5	21,9
u. urb. au moins 100K hab. hors agglomération parisienne		24,6	33,8
agglomération parisienne		19,0	17,1
Non défini		-	0,1
<i>Type de commune</i>			
rurale		5,5	2,5
ville isolée		15,1	12,8
centre agglomération		47,6	52,0
banlieue		31,8	32,7
Non défini		-	0,1
Ensemble		100 (836)	100

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 836 répondants (EREA exclus)

Références :

Postes d'adjoints : système d'information Emploi-Poste-Personnel 2004-2005

Dans des établissements de plus petite taille

En comparant la répartition des établissements dans lesquels ont été affectés les nouveaux personnels de direction avec celle de l'ensemble des postes d'adjoints, on remarque des différences : les nouveaux personnels de direction 2004 ont été affectés moins souvent dans les gros établissements et plus souvent dans des petits, et ce quel que soit le type d'établissement.

Tableau 115 : Comparaison des répartitions des nouveaux personnels de direction selon la structure et l'effectif des établissements d'affectation avec celles des postes d'adjoint

Contexte établissement affectation	%	Répondants	Ref Postes Adjoints (EREA exclus)
Collège			
<400		20,1	12,7
400-600[50,4	43,2
>=600		29,5	44,1
Ensemble		100	100
LP			
<300		20,6	9,7
300-<450[43,5	32,1
>=450		35,9	58,2
Ensemble		100	100
Lycée			
<700		47,7	20,4
700-1000[25,8	24,8
>=1000		26,5	54,8
Ensemble		100	100

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 836 répondants (EREA exclus)

Références :

Postes d'adjoints : système d'information Emploi-Poste-Personnel 2004-2005

Dans des établissements de catégorie financière variée

Les établissements du second degré public sont répartis en cinq catégories, la quatrième exceptionnelle ne concerne que les lycées. Le classement dans ces catégories tient compte de la population scolaire accueillie et la structure pédagogique. Ceci a des effets sur la rémunération des personnels de direction (montant des indemnités de responsabilité de direction d'établissement et de sujétion spéciale et sur le déroulement de leur carrière). Cela étant ces différentes indemnités peuvent ne pas être perçues par tous les adjoints, lorsqu'ils sont plusieurs dans un même établissement (coté scolaire ou LEGt avec section d'enseignement professionnel). Les nouveaux personnels de direction ont été davantage nommés dans les établissements de 1^{ère} à 3^{ème} catégorie. Cependant, plus d'un sur cinq (22 %) est nommé dans un établissement de 4^{ème} catégorie (cf. tableau suivant).

Tableau 116 : répartition des nouveaux personnels de direction selon la catégorie financière de leur établissement d'affectation

Catégorie établissement	%	Répondants	<i>Ref nat Postes Adjoints</i>
1 ^{ère}		6,3	4,0
2 ^{ème}		35,9	28,0
3 ^{ème}		34,7	33,0
4 ^{ème}		18,2	26,6
4 ^{ème} exceptionnelle		4,2	7,4
Sans objet/inconnue		0,7	1,0
Ensemble		100	100

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 836 répondants (EREA exclus)

Références :

Postes d'adjoints : système d'information Emploi-Poste-Personnel 2004-2005 complété avec les données de la Base Centrale des établissements

Affectation différenciée selon le mode d'accès et le sexe

Affectation plus fréquente en lycée pour les lauréats du C1 et pour les femmes en collège

70 % des nouveaux personnels ont été nommés en collège, 18 % en lycée général et technologique et 11 % en lycée professionnel. 1% ont été nommés en enseignement spécialisé (1 comme directeur de SEGPA et 8 comme directeur d'EREA).

Le poids des différents types d'établissement varie selon le mode de recrutement avec une forte différenciation pour les lauréats du concours C1, qui sont une fois sur deux (45 %) nommés en lycée général et technologique, proportion voisine de celle observée en collège.

Globalement, les femmes ont été un peu plus souvent affectées en collège que les hommes ; on observe l'inverse en lycée général et technologique, et ce aussi quel que soit le mode d'accès.

Ces différences d'affectation selon le sexe sont plus marquées en C1 que dans les autres modes d'accès.

Tableau 117 : Répartition des nouveaux personnels de direction selon le type de l'établissement d'affectation et le niveau d'enseignement pris en charge déclaré

Type etab	C1			C2			DE			LA			Sexe		Ens
	H	F	Ens	H	F										
CLG	41,0	53,8	46,2	70,5	74,2	72,2	77,5	72,0	75,4	69,4	73,7	70,9	68,5	72,6	70,3
LP	7,7	11,5	9,2	12,2	10,8	11,6	7,5	16,0	10,8	2,8	10,5	5,5	10,7	11,2	10,9
LEGT	51,3	34,6	44,6	17,0	15,0	16,1	15,0	12,0	13,8	13,9	10,5	12,7	19,5	16,0	17,9
EREA				0,3		0,2				13,9	5,3	10,9	1,3	0,3	0,8
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

Cycle enseig. pris en charge	C1			C2			DE			LA			Sexe		Ens
	H	F	Ens	H	F										
CLG	41,0	53,8	46,2	70,5	74,2	72,2	77,5	72,0	75,4	66,7	73,7	69,1	68,3	72,6	70,2
LEGT	30,8	23,1	27,7	9,4	6,9	8,2	7,5	8,0	7,7	8,3	10,5	9,1	10,9	8,2	9,7
LP	7,7	11,5	9,2	13,1	11,1	12,2	7,5	12,0	9,2	2,8	10,5	5,5	11,3	11,2	11,3
LEGT+LP	20,5	11,5	16,9	6,8	7,8	7,3	7,5	4,0	6,2	5,6		3,6	7,9	7,4	7,7
EREA ou [≡]				0,3		0,2		4,0	1,5	16,7	5,3	12,7	1,5	0,5	1,1
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

Affectation dans des établissements de plus grande taille pour les lauréats du C1

Les lauréats des concours sont nommés dans des établissements de plus grande taille que les détachés ; ce constat est particulièrement marqué pour les lauréats du C1 nommés en collège.

Les femmes sont nommées dans des collèges et lycées professionnels de plus grande taille que les hommes.

Tableau 118 : Taille de l'établissement d'affectation des nouveaux personnels de direction nommés, selon le mode d'accès et le sexe

%	Mode d'accès				Sexe		Ens
	C1	C2	DE	LA	H	F	
<i>Taille de l'établissement affectation</i>							
<i>Collège</i>							
<400	6,2	13,5	23,1	20,0	16,3	11,4	14,1
400-600[15,4	38,0	33,8	30,9	31,5	40,4	35,5
>=600	24,6	20,7	18,5	20,0	20,8	20,7	20,8
<i>Sous-total</i>	46,2	72,2	75,4	70,9	68,5	72,6	70,3
<i>LP</i>							
<300	1,5	2,1	4,6	1,8	2,6	1,9	2,3
300-<450[4,6	5,0	4,6	1,8	4,5	5,1	4,7
>=450	3,1	4,4	1,5	1,8	3,6	4,3	3,9
<i>Sous-total</i>	9,2	11,6	10,8	5,5	10,7	11,2	10,9
<i>LEGT</i>							
<700	16,9	7,9	7,7	7,3	8,6	8,5	8,5
700-1000[10,8	4,4	4,6		5,1	4,0	4,6
>=1000	16,9	3,8	1,5	5,5	5,8	3,5	4,7
<i>Sous-total</i>	44,6	16,1	13,8	12,7	19,5	16,0	17,9
<i>EREA</i>		0,2		10,9	1,3	0,3	0,8
<i>Ensemble</i>	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

Les lauréats du C1 sont plus souvent affectés dans de grandes agglomérations urbaines

Les lauréats du C1 sont plus fréquemment affectés dans des établissements de grandes agglomérations urbaines de plus de 100 000 habitants que ceux du C2 (63 % contre 42 %) (cf. tableau suivant). On observe la même tendance pour les femmes, qui sont davantage affectées dans des agglomérations de plus de 100 000 habitants (48 % contre 42%).

Les lauréats du C1 sont majoritairement affectés dans des établissements situés dans des communes centre d'agglomération.

Tableau 119 : Répartition des affectations selon les caractéristiques de l'implantation géographique de l'établissement scolaire

Contexte établissement affectation	%	Mode d'accès				Sexe		Ens
		C1	C2	DE	LA	H	F	
<i>Taille d'unité urbaine</i>								
commune rurale			5,5	9,2	7,3	6,2	4,5	5,5
u. urb. moins de 20K hab.	16,9	31,9	30,8	27,3	29,8	31,1	30,4	
u. urb. [20K ; 100K[hab.	20,0	20,4	23,1	20,0	22,7	17,8	20,5	
u. urb. au moins 100K hab. hors agglomération parisienne	38,5	25,1	9,2	21,8	25,5	23,7	24,7	
agglomération parisienne	24,6	17,2	27,7	23,6	15,8	22,9	19,0	
<i>Type de commune</i>								
rurale			5,5	9,2	7,3	6,2	4,5	5,5
ville isolée	10,8	15,7	16,9	10,9	15,2	14,9	15,1	
centre agglomération	58,5	46,8	46,2	49,1	48,8	46,5	47,8	
banlieue	30,8	32,1	27,7	32,7	29,8	34,0	31,7	
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

Les lauréats du C1 sont moins souvent affectés en éducation prioritaire

Les lauréats du C1 sont moins souvent nommés dans des établissements appartenant à l'éducation prioritaire (8 % contre 21 %) (cf. tableau suivant). Lorsqu'ils sont nommés en collège, la proportion est de 10 % contre 27 %. Les admis nommés sur liste d'aptitude sont plus fréquemment nommés dans des établissements situés en éducation prioritaire.

Tableau 120 : Proportion d'établissement en éducation prioritaire

%	Mode d'accès				Sexe		Ens
	C1	C2	DE	LA	H	F	
Ensemble	7,7	21,7	20,0	30,9	22,3	19,7	21,1
Dont collège	10,0	27,4	24,5	41,0	28,4	25,6	27,2

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 – février 2005
Base : 843 répondants

Près de la moitié des lauréats du C1 sont nommés dans des établissements de 4^{ème} catégorie ou 4^{ème} catégorie exceptionnelle

Plus de 4 lauréats sur 10 du C1 sont en poste dans des établissements de 4^{ème} catégorie contre 2 sur 10 pour les lauréats du C2 et les nommés sur liste d'aptitude (cf. tableau suivant). La proportion observée est plus faible parmi les détachés (14 %).

Les femmes sont moins souvent nommées que les hommes dans des établissements de 4^{ème} catégorie. Cela se vérifie également, pour les nominations en collège et en lycée général et technologique. Dans le cas des nominations en LP, les répartitions observées sont relativement proches entre hommes et femmes.

Tableau 121 : répartition des nouveaux personnels de direction selon la catégorie financière de leur établissement d'affectation

%	Mode d'accès				Sexe		Ens
	C1	C2	DE	LA	H	F	
1 ^{ère}		6,1	12,3	9,1	7,5	4,8	6,3
2 ^{ème}	29,2	36,5	38,5	29,1	31,7	40,4	35,6
3 ^{ème}	27,7	35,6	35,4	27,3	34,3	34,6	34,4
4 ^{ème}	29,2	17,8	9,2	18,2	19,1	16,8	18,0
4 ^{ème} exceptionnelle	13,8	3,2	4,6	3,6	5,8	2,1	4,2
Sans objet/inconnue		1,0		12,7	1,7	1,4	1,3
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête DEPP, personnel de direction promotion 2004 – février 2005
Base : 843 répondants

Affectation liée aux caractéristiques individuelles et au passé professionnel

Affectation liée au type d'établissement précédent

Des différences d'affectation selon le type d'établissement ont été mises en évidence selon le mode d'accès et le sexe. Parmi les variables disponibles dans l'enquête, d'autres variables peuvent présenter une liaison statistique.

Le tableau suivant présente les répartitions par type d'établissement et type d'enseignement pris en charge selon les groupes de variables suivants :

- caractéristiques individuelles : sexe, âge en tranche d'âge à la nomination ;
- origine professionnelle : corps précédent, discipline de recrutement ;
- expérience professionnelle : ancienneté dans la fonction publique et comme titulaire, par tranche d'âge, établissement d'exercice précédent.

En le parcourant, on constate notamment :

- des affectations plus fréquentes en lycée général et technologique parmi les hommes, les anciens agrégés, les enseignants de sciences ou d'histoire-géographie, les personnes ayant un diplôme de niveau bac \geq 5, ayant moins de 35 ans, les personnes exerçant dans ce type d'établissement avant la nomination ; à noter que la proportion est légèrement plus élevée parmi les personnes ayant changé d'académie ;
- des affectations plus fréquentes en LP, parmi les personnes ayant moins de 15 ans d'ancienneté de titulaire dans la fonction publique, des anciens certifiés techniques ou PLP, des enseignants des disciplines technico-professionnelles (service et gestion/production), les personnes exerçant dans ce type d'établissement avant la nomination ;
- des affectations plus fréquentes en collège qu'en lycée pour les anciens PE.

Tableau 122 : affectation par type d'établissement selon les caractéristiques individuelles

1/ caractéristiques individuelles

<i>Caractéristiques individuelles</i>	%	Type etab			Type enseignement			Ens.
		CLG	LP	LEGT	CLG	LP	LEGT (+LP)	
<i>Sexe</i>								
Homme		54,0	54,3	60,3	53,9	55,8	59,9	55,4
Femme		46,0	45,7	39,7	46,1	44,2	40,1	44,6
<i>Age révolu année de la nomination</i>								
<35 ans		12,0	9,8	17,9	12,0	10,5	17,7	12,7
35-39 ans		20,7	22,8	21,2	20,8	25,3	19,7	20,9
40-44 ans		22,1	23,9	14,6	22,1	23,2	15,0	21,1
45-49 ans		24,5	26,1	23,8	24,3	24,2	24,5	24,6
50 ans ou plus		20,7	17,4	22,5	20,8	16,8	23,1	20,8
<i>Niveau diplôme le plus élevé</i>								
<=Bac +2		19,9	22,8	12,6	19,9	23,2	12,2	19,1
Bac+3		30,0	30,4	28,5	30,1	30,5	28,6	29,8
Bac+4		30,5	26,1	28,5	30,6	26,3	28,6	29,5
Bac >=5		16,9	18,5	29,8	16,9	17,9	29,9	19,2
Autres		2,4	1,1		2,2	1,1		1,9
NR		0,3	1,1	0,7	0,3	1,1	0,7	0,5
<i>Ensemble</i>		100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005
Base : 843 répondants

2/ accès : mode, ancienneté

	%	Type etab			Type enseignement			Ens.
		CLG	LP	LEGT	CLG	LP	LEGT (+LP)	
<i>Caractéristiques individuelles</i>								
<i>Mode d'accès</i>								
Concours 1 ^{ère} catégorie	5,1	6,5	19,2	5,1	6,3	19,7	7,7	
Concours 2 ^{ème} catégorie	80,1	82,6	70,2	80,2	84,2	69,4	78,1	
Détachement	8,3	7,6	6,0	8,3	6,3	6,1	7,7	
Liste d'aptitude	6,6	3,3	4,6	6,4	3,2	4,8	6,5	
<i>Ancienneté fonction publique</i>								
<10 ans	11,5	10,9	17,9	11,5	11,6	17,7	12,5	
10-14 ans	22,3	31,5	20,5	22,3	31,6	20,4	22,8	
15-19 ans	16,4	17,4	17,9	16,4	18,9	17,0	16,6	
20-24 ans	19,7	14,1	13,9	19,8	13,7	14,3	18,1	
25 ans ou plus	28,3	25,0	28,5	28,2	23,2	29,3	28,4	
NR	1,9	1,1	1,3	1,9	1,1	1,4	1,7	
<i>Ancienneté titulaire fonction publique</i>								
<10 ans	27,2	35,9	31,8	27,2	36,8	31,3	28,7	
10-14 ans	20,7	29,3	17,2	20,8	30,5	16,3	20,9	
15-19 ans	16,2	8,7	15,9	16,2	7,4	16,3	15,2	
20-24 ans	15,7	13,0	15,9	15,5	12,6	16,3	15,8	
25 ans ou plus	18,4	12,0	17,9	18,4	11,6	18,4	17,8	
NR	1,9	1,1	1,3	1,9	1,1	1,4	1,7	
<i>Ensemble</i>	100	100	100	100	100	100	100	

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Base : 843 répondants

3/ corps d'origine et poste précédent

<u>%</u>	Type etab			Type enseignement			Ens.
	CLG	LP	LEGT	CLG	LP	LEGT (+LP)	
<i>Caractéristiques professionnelles</i>							
<i>Corps d'origine</i>							
Agrégé ou chaire sup.	5,9	6,5	19,9	5,9	6,3	20,4	8,4
Certifié CAPES-CAPEPS	31,4	23,9	31,8	31,4	23,2	32,7	30,4
Certifié CAPET	10,1	19,6	8,6	10,1	21,1	7,5	10,8
PLP	12,6	18,5	11,3	12,7	18,9	10,9	12,9
PE ou instituteurs	16,2	7,6	6,0	16,0	7,4	6,1	14,1
CPE	16,4	16,3	17,9	16,4	16,8	17,7	16,5
Autres	7,4	7,6	4,6	7,4	6,4	4,8	6,9
<i>Discipline de recrutement</i>							
Lettres et arts	15,5	12,0	15,2	15,5	11,6	15,6	14,9
Histoire-géographie	9,4	6,5	13,2	9,5	6,3	13,6	9,7
Sciences	12,3	14,1	18,5	12,3	13,7	19,0	13,5
Service et gestion	9,3	14,1	8,6	9,3	14,7	8,2	9,6
Production	8,8	15,2	7,3	8,8	15,8	6,8	9,1
EPS	3,7	1,1	4,6	3,7	1,1	4,8	3,6
Documentation/Sans objet	41,0	37,0	32,5	40,9	36,8	32,0	39,5
<i>Etablissement précédent</i>							
Collège	44,7	37,0	31,1	44,8	37,9	30,6	41,0
LEGT	22,8	29,3	45,7	22,8	29,5	46,3	27,4
LP	12,0	17,4	8,6	12,0	17,9	8,2	11,9
SEGPA/EREA/ERPD	2,5	3,3	2,6	2,4	3,2	2,7	3,4
Premier degré (écoles)	7,3	2,2	2,0	7,3	2,1	2,0	5,7
Autres	9,8	8,7	9,9	9,8	8,4	10,2	9,6
NR	1,0	2,2	0,0	1,0	1,1		0,9
<i>Etablissement(s) précédent(s)</i>							
Collège % oui	73,7	66,3	72,8	73,8	66,3	72,8	72,2
LEGT % oui	54,5	54,3	76,8	54,6	54,7	76,9	58,0
LP % oui	38,1	54,3	43,0	38,2	55,8	42,2	40,5
<i>Changement d'académie</i>							
Oui	25,6	26,1	29,1	25,7	24,2	29,9	26,3
<i>Exp. de direction</i>							
Oui	47,9	48,9	45,0	47,8	50,5	43,5	47,9
Oui, faisant fonction 2 nd degré	33,6	34,8	35,1	33,6	37,9	33,3	33,8
Oui, faisant fonction 2 nd degré poste précédent	23,8	28,3	25,2	23,8	31,6	23,1	24,3

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005
Base : 843 répondants.

ANNEXES

A Trajectoires antérieures à l'éducation nationale

B Questionnaire et tris à plat

C Réponses aux questions ouvertes (modalités autres)

- Fonctions et lieux d'exercice, dans le poste précédent ;
- Responsabilités d'animation/formation de groupes ou de commissions dans l'éducation nationale
- Modalités de passation de fonction avec le prédécesseur.

ANNEXE A : I -TRAJECTOIRES DES PERSONNELS DE DIRECTION

Temps moyen passé dans chacun des corps d'enseignant et d'éducation, d'orientation de l'éducation nationale, en fonction de l'ancienneté dans l'éducation nationale

Corps d'origine : AGREGE	Ancienneté éducation nationale					
	Ens	6-9	10-14	15-19	20-24	>=25
a – Comme non-titulaire						
MI/SE	0,4	0,0	0,0	0,4	0,8	0,5
Instituteur contractuel ou suppléant	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
Maître auxiliaire ou contractuel (quelle que soit la fonction exercée)	0,8	0,0	0,1	0,9	1,2	1,0
Vacataire ou autres positions de non-titulaire	0,4	0,3	0,9	0,1	0,5	0,2
b – Comme titulaire						
Agrégé	9,8	5,5	7,9	8,9	11,6	11,2
Certifié-Capes/Capeps	6,0	1,2	3,9	5,1	4,4	10,3
Certifié- Capet	1,2	0,0	0,0	1,3	1,7	1,8
Adjoint d'enseignement ou chargé d'enseignement	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
PLP	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
PEGC	0,6	0,0	0,0	0,0	1,2	1,0
Professeur des écoles	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Instituteur (avec statut de fonctionnaire)	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5
CE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
CPE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nb	(71)	(6)	(12)	(14)	(17)	(22)

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Corps d'origine : Certifié Capes-Capeps	Ancienneté éducation nationale					
	Ens	6-9	10-14	15-19	20-24	>=25
a – Comme non-titulaire						
MI/SE	0,5	0,1	0,2	0,8	0,8	1,0
Instituteur contractuel ou suppléant	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Maître auxiliaire ou contractuel (quelle que soit la fonction exercée)	1,4	0,1	1,2	1,3	2,8	2,0
Vacataire ou autres positions de non-titulaire	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,4
b – Comme titulaire						
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Agrégé						
Certifié-Capes/Capeps	11,9	7,5	10,4	13,9	12,9	15,1
Certifié- Capet	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,4
Adjoint d'enseignement ou chargé d'enseignement	1,0	0,0	0,0	0,1	3,1	2,1
PLP	0,1	0,0	0,2	0,1	0,0	0,0
PEGC	2,0	0,0	0,1	0,5	1,2	6,6
Professeur des écoles	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Instituteur (avec statut de fonctionnaire)	0,5	0,0	0,0	0,2	0,9	1,2
CE	0,1	0,0	0,0	0,0	0,5	0,1
CPE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nb	(235)	(48)	(58)	(33)	(33)	(63)

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Corps d'origine : Certifié Capet	Ancienneté éducation nationale					
	Ens	6-9	10-14	15-19	20-24	>=25
a – Comme non-titulaire						
MI/SE	0,5	0,2	0,2	0,4	1,3	0,6
Instituteur contractuel ou suppléant	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
Maître auxiliaire ou contractuel (quelle que soit la fonction exercée)	2,7	0,1	2,6	4,4	2,8	2,5
Vacataire ou autres positions de non-titulaire	0,1	0,1	0,1	0,1	0,3	0,0
b – Comme titulaire						
Agrégé	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Certifié-Capes/Capeps	0,6	0,0	0,8	0,7	0,0	1,2
Certifié- Capet	10,1	7,6	7,9	10,3	12,3	16,4
Adjoint d'enseignement ou chargé d'enseignement	0,3	0,0	0,0	0,6	0,8	0,0
PLP	0,4	0,0	0,1	0,0	0,7	2,7
PEGC	1,0	0,0	0,4	0,5	2,3	3,8
Professeur des écoles	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Instituteur (avec statut de fonctionnaire)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
CE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
CPE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nb	(85)	(13)	(29)	(21)	(12)	(10)

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Corps d'origine : PLP	Ancienneté éducation nationale					
	Ens	6-9	10-14	15-19	20-24	>=25
a – Comme non-titulaire						
MI/SE	0,8	0,0	0,5	0,9	1,5	1,5
Instituteur contractuel ou suppléant	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maître auxiliaire ou contractuel (quelle que soit la fonction exercée)	2,6	0,0	2,3	3,6	2,9	5,2
Vacataire ou autres positions de non-titulaire	0,1	0,0	0,1	0,2	0,0	0,1
b – Comme titulaire						
Agrégé	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Certifié-Capes/Capeps	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Certifié- Capet	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Adjoint d'enseignement ou chargé d'enseignement	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
PLP	12,9	7,4	9,2	12,0	17,9	21,5
PEGC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Professeur des écoles	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Instituteur (avec statut de fonctionnaire)	0,1	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0
CE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
CPE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nb	(105)	(22)	(30)	(17)	(19)	(17)

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Corps d'origine : Professeur écoles/instituteur	Ancienneté éducation nationale					
	Ens	6-9	10-14	15-19	20-24	>=25
a – Comme non-titulaire						
MI/SE	0,3	0,0	0,1	0,6	0,4	0,1
Instituteur contractuel ou suppléant	0,5	0,0	0,3	0,1	0,6	0,6
Maître auxiliaire ou contractuel (quelle que soit la fonction exercée)	0,1	0,0	0,3	0,1	0,1	0,0
Vacataire ou autres positions de non-titulaire	0,2	0,0	0,2	0,1	0,2	0,4
b – Comme titulaire						
Agrégé	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Certifié-Capes/Capeps	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Certifié- Capet	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Adjoint d'enseignement ou chargé d'enseignement	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
PLP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
PEGC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Professeur des écoles	6,9	6,0	9,1	5,8	6,0	7,7
Instituteur (avec statut de fonctionnaire)	13,9	0,8	1,1	10,7	15,2	19,7
CE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
CPE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nb	(106)	(8)	(10)	(15)	(31)	(42)

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

Corps d'origine : CPE	Ancienneté éducation nationale					
	Ens	6-9	10-14	15-19	20-24	>=25
a – Comme non-titulaire						
MI/SE	3,4	0,8	2,7	4,2	4,4	4,0
Instituteur contractuel ou suppléant	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Maître auxiliaire ou contractuel (quelle que soit la fonction exercée)	2,0	0,0	1,4	2,7	3,2	1,8
Vacataire ou autres positions de non-titulaire	0,2	0,3	0,2	0,1	0,3	0,1
b – Comme titulaire						
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Agrégé						
Certifié-Capes/Capeps	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4
Certifié- Capet	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Adjoint d'enseignement ou chargé d'enseignement	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6
PLP	0,2	0,0	0,0	0,2	0,9	0,0
PEGC	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1
Professeur des écoles	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
Instituteur (avec statut de fonctionnaire)	0,6	0,0	0,0	0,7	1,0	1,7
CE	0,8	0,0	0,0	0,1	1,3	4,6
CPE	9,2	6,6	7,8	8,9	10,7	13,9
nb	(133)	(13)	(45)	(34)	(25)	(16)

Source : Enquête DEPP – personnel de direction promotion 2004 – février 2005

II - Description des principaux statuts à l'éducation nationale

Statut d'agrégés (72 personnes)

24 % ont été maître-auxiliaire ou contractuel ;
8 % ont été MI-SE ;
49 % ont été certifiés (36 % certifiés CAPES-CAPEPS et 13 % certifiés techniques) ;
8 % ont été PEGC ;
6 % ont été instituteurs titulaires.

Statut de certifiés généraux (300 personnes)

34 % ont été maître-auxiliaire ou contractuel ;
2 % ont été instituteurs non titulaire ;
15 % ont été MI-SE ;

10 % ont été AE-CE ;
13 % ont été PEGC ;
6 % ont été instituteurs titulaires ;

Statut de certifiés techniques (100 personnes)

61 % ont été maître-auxiliaire ou contractuel ;
2 % ont été instituteurs non titulaire ;
15 % ont été MI-SE ;

2 % ont été AE-CE ;
14 % ont été PEGC ;
6% ont été PLP ;
3 % ont été instituteurs titulaires ou PE.

Statut de PEGC (66 personnes)

C'est un statut pivot

11 % ont été MI-SE ;
17 % ont été instituteurs non titulaires ;
24 % ont été maître-auxiliaires ou contractuels ;

32 % ont été instituteurs titulaires ou PE ;

57 % ont été certifiés ;
9 % sont devenus agrégés ;

Statut de PE (115 personnes)

9 % ont été MI-SE ;
26 % ont été instituteurs non titulaires ;
6 % ont été maître-auxiliaires ou contractuels ;

77 % ont été instituteurs titulaires

Statut de CPE (138 personnes)

33 % ont été MI-SE ;
51 % ont été maître-auxiliaires ou contractuels ;
6 % ont été instituteurs titulaires ;
1 % ont été AE ;
12 % ont été conseiller d'éducation ou titularisés comme adjoint d'enseignement-chargé d'enseignement.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT
SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE

DIRECTION DE L'ÉVALUATION ET DE LA PROSPECTIVE

Sous direction de l'évaluation

Enquête sur les nouveaux personnels de direction

Février 2005

QUESTIONNAIRE A L'ATTENTION DES NOUVEAUX PERSONNELS DE
DIRECTION promotion 2004

Numéro d'établissement d'affectation

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

843 personnes ayant atteint au moins la question 56.

866 personnes interrogées en poste

INTRODUCTION

Cadre de l'enquête :

Enquête de la direction de l'évaluation et de la prospective auprès des nouveaux personnels de direction, répertoriée sous le n° 44 au bulletin officiel (BO) spécial des enquêtes statistiques de janvier 2004.

Champ :

Ensemble de la promotion 2004, quel que soit le mode d'accès au corps.

Objectifs :

Les principaux objectifs de ces études sur les nouveaux personnels de direction sont les suivants :

- mieux connaître les personnels de direction ;
- les comparer dans le temps (effets de génération et d'évolution au cours du temps) ;
- les comparer avec d'autres populations proches (enseignants, personnels d'encadrement).

Confidentialité :

Les informations recueillies dans cette enquête font l'objet d'un traitement informatique par la direction de l'évaluation et de la prospective. Conformément à la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent.

Les résultats :

Les résultats sont des statistiques agrégées et seront publiés dans les supports habituels de la direction de l'évaluation et de la prospective. Aucune information individuelle ne sera diffusée. Vous serez destinataires des principaux résultats de cette enquête.

Questionnaire :

Il comprend cinq grandes parties :

1. Le poste actuel et des caractéristiques individuelles (sociodémographiques, milieu familial et passé scolaire) ;
2. Le parcours professionnel antérieur, dans et hors de l'éducation nationale ;
3. L'accès au métier et la prise de fonctions ;
4. Les conditions d'exercice et le cadre de travail ;
5. Les perspectives de carrière.

Au regard des objectifs ci-dessus, parmi les questions posées certaines pourront parfois vous surprendre, vous sembler inadaptées ou trop détaillées pour une interrogation au bout de quelques mois dans ce métier.

Nous vous remercions pour votre participation à cette enquête nationale. Nous souhaitons que vous soyez nombreux à répondre afin de pouvoir diffuser des résultats pertinents et représentatifs. Nous vous demandons d'exprimer le plus sincèrement possible votre opinion.

Pour plus d'informations

En cas de doute sur certaines questions ou si vous désirez plus d'informations, il vous est toujours possible de nous joindre au numéro suivant :

Michèle THAUREL-RICHARD – D.E.P.C2 (Tél. : 01 55 55 77 53 - Courriel : Michele.thaurel-richard@education.gouv.fr ou perdir@education.gouv.fr)

Nous vous remercions vivement de votre collaboration !

Partie I - Caractéristiques individuelles : poste actuel, caractéristiques sociodémographiques, milieu familial, passé scolaire

Caractéristiques de votre poste actuel

1. Quelle est votre fonction actuelle ?

	%
Adjoint(e)	95,4
Principal(e) ou proviseur(e)	3,6
Directeur(trice)	1,1

2. Quel(s) cycle(s) d'enseignement prenez-vous en charge dans votre établissement ?

	%
1 ^{er} cycle (collège)	70,2
2 ^{ème} cycle général et technologique (lycée uniquement)	9,7
2 ^{ème} cycle professionnel (lycée professionnel uniquement)	11,3
2 ^{ème} cycle (lycée général et professionnel)	7,7
Autres, précisez (cas des EREA/STS/CPGE)	1,1

3. Par quelle voie avez-vous accédé à ce poste de personnel de direction ?

	%
Par concours	85,8
Par détachement	7,7
Par liste d'aptitude	6,5

4. A quelle catégorie de personnel de direction appartenez-vous ?

	%
1 ^{ère} catégorie	9,6
2 ^{ème} catégorie	90,4

Caractéristiques sociodémographiques

5. Votre année de naissance

- Notez l'année avec 4 chiffres.
- Age révolu au 31/12/2004

N	moyenne	Ecart-type	min	Q1	Médiane	Q3	max
843	43,2	6,9	30	38	43	49	59

6. Votre sexe

	%
Masculin	55,4
Féminin	44,6

7. Comment vivez-vous ?

	%
Seul(e)	17,4
En couple (même si votre conjoint – marié ou non – occupe un autre logement)	81,9
NR	0,7

8. Combien avez-vous d'enfants ?

- Pour les enfants à charge ou scolarisés, comptez les enfants que vous élevez : vos propres enfants ou ceux d'un conjoint (marié ou non) ou encore d'un ex-conjoint. Notez 0 si vous n'en avez pas.

	0	n>0	NR	Si au total >= 0		
				m	σ	médiane
Au total	16,5	82,3	1,2	1,8	1,2	2
A charge	22,4	68,6	9,0	1,5	1,1	1
Scolarisés dans les 1 ^{er} ou 2 nd degrés	29,9	57,3	12,8	1,2	1,0	1

9. Occupez-vous un logement de fonction ?

	%
Oui, seul(e)	28,1
Oui, avec ma famille, partenaire ou conjoint(e)	35,7
Non, il n'y a en pas	15,2
Non, dispensé(e) (dérogation)	20,2
NR	0,8

Parmi les questions posées dans cette partie certaines pourront parfois vous surprendre, vous sembler peut-être trop personnelles. Elles sont communes à d'autres enquêtes menées auprès des personnels par la direction de l'évaluation et de la prospective : passé scolaire (redoublement, mentions), milieu familial, perception du métier dans la société, etc.

Milieu familial

10. Quel est (ou quel a été) le secteur d'activité professionnelle principal de vos parents ou de ceux qui vous ont élevé(e) ?

	Père	Mère
Salarié du secteur public	32,6	27,4
Salarié du secteur privé	44,7	22,9
Indépendant	18,5	10,1
Sans activité professionnelle	0,2	37,5
Sans objet (orphelinat ou parent seul)	2,1	0,7
NR	1,8	1,4

11. Quelle est (ou a été) leur activité professionnelle principale ?

	Père	Mère
Agriculteur	4,2	2,8
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	12,8	6,4
Cadre supérieur, profession intellectuelle supérieure	18,1	3,1
Profession intermédiaire (cadre moyen)	19,0	7,7
Enseignant (instituteur ou professeur)	8,8	12,6
Employé	10,4	19,9
Ouvrier	22,2	6,8
NR/ sans objet	4,5	40,7

12. Quel est (ou a été) leur niveau de diplôme détenu ?

	Père	Mère
Primaire (certificat d'études primaires, etc.) ou pas de diplôme	40,3	47,2
Secondaire professionnel (CAP, BEP)	14,7	10,8
Secondaire général (brevet)	6,6	12,2
De niveau bac	14,0	14,7
Supérieur (post-bac)	20,3	13,5
NR/ sans objet	4,0	1,5

13. Quel est (ou quel a été) le secteur d'activité professionnelle principal de votre conjoint/partenaire ?

➤ Répondez en vous référant à votre conjoint (marié ou non) ou votre ex-conjoint

	Conjoint/partenaire
Salarié du secteur public	52,9
Salarié du secteur privé	26,6
Indépendant	6,8
Sans activité professionnelle	4,2
Sans objet	6,9
NR	2,7

14. Quelle est (ou a été) l'activité professionnelle de votre conjoint(e) ou partenaire ?

	Conjoint/partenaire
Agriculteur	0,1
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	3,6
Cadre supérieur, profession intellectuelle supérieure	19,3
Profession intermédiaire (cadre moyen)	18,1
Enseignant (instituteur ou professeur)	30,2
Employé	13,2
Ouvrier	1,2
NR/sans objet	14,2

15. Parmi vos grands-parents, combien étaient enseignants ?

nb	0	n>0	1	2	3	4	NR
%	91,8	7,8	5,0	2,4	0,5	-	0,4

16. Dans votre famille ou les amis proches, combien exercent ou ont exercé des fonctions de direction, d'inspection ou de responsabilité dans l'éducation nationale ou le système éducatif ?

nb	0	n>0	1	2	3	4	5	>5	NR
%	55,2	44,4	17,4	10,2	4,7	3,7	3,6	3,8	0,4

Votre passé scolaire

17. Diriez-vous que vous étiez, lors de votre scolarité dans le secondaire ?

	%
Un très bon élève	14,6
Un bon élève	48,5
Un élève moyen	33,8
Un élève en difficulté	2,7
NR	0,4

18. Au cours de votre scolarité, vous est-il arrivé de redoubler ?

➤ Réponse unique par ligne

	Oui	Non	NR
En primaire	6,3	78,9	14,8
Au collège	19,3	71,1	9,6
Au lycée	26,3	63,5	10,2

nb niveaux	0	1	2	3	NR
%	54,0	40,0	5,8	0,1	0,1

19. A l'issue de vos études secondaires, vous avez obtenu ?

	%
Un baccalauréat général, littéraire ou économique	47,0
Un baccalauréat général scientifique	34,6
Un baccalauréat technologique tertiaire	7,1
Un baccalauréat technologique industriel	5,7
Un diplôme équivalent au baccalauréat permettant la poursuite d'études dans le supérieur, précisez	3,4
Autres, ne donnant pas accès à l'enseignement supérieur, précisez	1,5
NR	0,6

20. Quelle est la mention obtenue pour ce diplôme ?

	%
Passable/sans mention	56,3
Assez bien	30,7
Bien	8,9
Très bien	1,9
NR	2,1

21. Quel est le diplôme le plus élevé que vous avez obtenu en formation initiale ?

- CAPES, CAPET, agrégation sont à exclure ; seul le CAP d'instituteur est reconnu comme diplôme de formation initiale de niveau bac+2.

Les diplômes d'état (santé, animation, etc.) sont à prendre en compte.

	%
Diplôme professionnel inférieur au bac (CAP, BEP, BP, etc.)	1,3
Baccalauréat ou équivalent	3,6
Bac+2 (DEUG, DUT, BTS)	18,1
Bac+3 (licence)	27,6
Bac+4 (maîtrise)	28,6
Bac+5 (DEA, DESS, ingénieur)	13,2
Bac >=5 (doctorat)	2,1
Diplôme professionnel d'état, précisez	2,7
Autres, précisez	2,6
NR	0,1

22. En quelle année, avez-vous obtenu ce diplôme ?

Age révolu au 31/12 année diplôme : caractéristiques statistiques age

moyenne	Ecart-type	minimum	Q1	Médiane	Q3	maximum
24,2	4,6	17	22	23	25	49

Base : 817 personnes ayant répondu

23. Quel est le diplôme le plus élevé que vous avez obtenu, que ce soit en formation initiale ou en formation continue ?

- CAPES, CAPET, agrégation sont à exclure ; seul le CAP d'instituteur est reconnu comme diplôme de formation initiale de niveau bac+2. Les diplômes d'état (santé, animation, etc.) sont à prendre en compte.

	%
Diplôme professionnel inférieur au bac (CAP, BEP, BP, etc.)	0,7
Baccalauréat ou équivalent	1,7
Bac+2 (DEUG, DUT, BTS)	13,4
Bac+3 (licence)	27,3
Bac+4 (maîtrise)	28,4
Bac+5 (DEA, DESS, ingénieur)	15,9
Bac >=5 (doctorat)	2,3
Diplôme professionnel d'état, précisez	3,0
Autres, précisez	3,8
NR	3,7

24. En quelle année, avez-vous obtenu ce diplôme ?

- caractéristiques statistiques (age révolu au 31/12/ année du diplôme)

moyenne	Ecart-type	min	Q1	Médiane	Q3	max
25,9	6,3	17	22	24	27	56

Base : 790 personnes ayant répondu

25. Avez-vous suivi une formation initiale professionnelle ?

- Cette question porte essentiellement sur la formation initiale professionnelle des enseignants/CPE ou du personnel de l'éducation.

	%
En école normale d'instituteur (concours niveau 3 ^{ème})	4,7
En école normale d'instituteur (concours niveau bac)	7,8
En école normale d'instituteur (concours niveau DEUG)	3,2
En centre de formation de PEGC	5,7
En CPR	12,1
En ENNA	4,2
En IUFM	29,9
Autre, précisez	10,6
Non, aucune/ Non réponse	27,8

Partie II – Le parcours professionnel antérieur dans et hors de l'éducation nationale

L'ensemble de votre parcours

26. Au 31/08/2004, quelle est votre ancienneté dans la fonction publique ?

➤ En nombre d'années. Incluez vos éventuelles années de stagiaire dans des corps de titulaire dans la rubrique titulaire.

Au total _____

Et comme titulaire _____

	N	moyenne	Ecart-type	min	Q1	Médiane	Q3	max
Au total	819	19,1	7,9	5	12	19	25	40
titulaire	799	15,7	7,9	1	9	14	22	39
Non titulaire	794	3,3	3,4	0	1	2	5	19

27. Avant d'être nommé(e) personnel de direction, pouvez-vous indiquer quels sont les statuts que vous avez occupés dans l'éducation nationale et ce pendant combien d'années ?

➤ Répondez en fonction du statut occupé, indépendamment de la fonction exercée. Incluez vos éventuelles années de stagiaire dans des corps de titulaire dans la rubrique titulaire. Précisez pour chaque statut sa durée au moins approximative en années.

	Oui	Non	NR
a – Comme non-titulaire			
MI/SE	24,6	40,3	35,1
Instituteur contractuel ou suppléant	5,6	46,9	47,6
Maître auxiliaire ou contractuel (quelle que soit la fonction exercée)	38,2	31,4	30,4
Vacataire ou autres positions de non-titulaire	8,7	42,9	48,4
Sous-total non-titulaire (calculé automatiquement)*			
b – Comme titulaire			
Agrégé	8,5	43,3	48,2
Certifié-Capes/Capes	36,3	29,8	33,9
Certifié-Capes/Capet	11,2	39,9	49,0
Adjoint d'enseignement ou chargé d'enseignement	3,9	44,5	51,6
PLP	14,4	40,6	45,1
PEGC	7,8	43,1	49,1
Professeur des écoles	13,6	40,8	45,6
Instituteur (avec statut de fonctionnaire)	16,4	38,1	45,6
CE	2,1	45,4	52,4
CPE	16,4	39,1	44,5
Conseiller d'orientation psychologue/Directeur de CIO	2,4	44,7	52,9
Autres corps de l'éducation nationale, précisez	2,1	42,2	55,6

➤ Principales caractéristiques des durées

	%	Dt NR	m	σ	Q1	Med	Q3
a – Comme non-titulaire							
MI/SE	24,6	1,8	4,3	2	3	4	6
Instituteur contractuel ou suppléant	5,6	0,4	2,0	0,9	1	2	3
Maître auxiliaire ou contractuel (quelle que soit la fonction exercée)	38,2	2,5	4,2	2,8	2	4	6
Vacataire ou autres positions de non-titulaire	8,7	0,6	2,3	1,3	1	2	3
Sous-total non-titulaire (calculé automatiquement)							
b – Comme titulaire							
Agrégé	8,5	0,1	9,7	5,5	5	9	14
Certifié-Capes/Capeps	36,3	1,9	11,7	6,2	7	11	14
Certifié-Capet	11,2	0,8	10,4	4,9	7	10	12
Adjoint d'enseignement ou chargé d'enseignement	3,9	0,2	8,9	4,9	6	10	12
PLP	14,4	0,4	12,3	6,2	7	10	16
PEGC	7,8	0,7	15,7	8,2	9	15	23
Professeur des écoles	13,6	1,4	7,5	4,8	4	8	10
Instituteur (avec statut de fonctionnaire)	16,4	1,4	14,5	7,2	9	15	20
CE	2,1	0,4	8,2	4,1	6,5	7,5	11,5
CPE	16,4	0,6	9,3	3,8	7	8	11
Conseiller d'orientation psychologue/Directeur de CIO	2,4	0,1	17,1	7,3	11	15	23
Autres corps de l'éducation nationale, précisez	2,1	0,1	17,6	7,7	12,5	18,5	22
Sous-total titulaire (calculé automatiquement)							

28. Quels sont les types d'établissement d'enseignement ou de formation dans lesquels vous avez travaillé ? Indiquez pour chacun leur nombre.

➤ Ne prenez pas en compte les périodes de remplacement inférieures à 3 mois. Répondez en indiquant le nombre (au moins approximatif) et notez 0 s'il n'y en a aucun. Le nombre total d'établissements s'affichera automatiquement.

	0	n>0	NR
Lycée	13,5	59,0	27,5
LP	21,6	41,1	37,3
Collège	7,6	73,2	19,2
SEGPA/EREA/ERP	29,2	10,5	60,3
Ecole (élémentaire ou maternelle)	28,1	18,0	53,9
Autres, précisez	24,3	17,9	57,9
Nombre total d'établissements (calculé automatiquement)			

29. Avez-vous une expérience professionnelle, en dehors de l'éducation nationale ?

➤ Répondez, en vous référant à l'activité que vous avez exercée, en tant qu'activité principale.

	%
Oui	41,6
Non	57,1
NR	1,3

30. Pourriez-vous indiquer si vous avez eu une expérience professionnelle dans l'un des secteurs d'activité suivants ou types de fonction publique. Si oui, quelle a été sa durée (au moins approximative) ?

➤ Répondez en donnant un nombre d'années, en arrondissant si nécessaire, ou même approximatif. Le nombre total d'années s'affichera automatiquement.

	Oui	Non	NR
Etablissements scolaires privés	9,8	69,9	20,3
Entreprise	33,0	53,5	13,5
Milieu associatif	24,0	59,0	17,1
Autre fonction publique d'Etat	7,7	69,8	22,5
Fonction publique territoriale	2,7	71,4	25,9
Fonction publique hospitalière	2,3	72,0	25,7

➤ Principales caractéristiques des durées

	Oui	Si oui					
		Dt NR	m	σ	Q1	Med	Q3
Etablissements scolaires privés	9,8	0,6	2,9	1	2	4	
Entreprise	33,0	3,8	3,8	1	2	5	6
Milieu associatif	24,0	3,7	7,4	2	5	10	3
Autre fonction publique d'Etat	7,7	0,6	4,8	2	3	6	6
Fonction publique territoriale	2,7	0,4	7,1	2	3	12	3
Fonction publique hospitalière	2,3	0,5	4,4	1	2	3	4

31. Avez-vous eu une expérience professionnelle à l'étranger ? Si oui, indiquez sa durée (au moins approximative).

➤ Répondez en donnant un nombre d'années, en arrondissant si nécessaire, ou même approximatif. Le nombre total d'années s'affichera automatiquement.

	Oui	Non	NR
Dans l'éducation et l'enseignement	14,7	81,0	4,3
Autres, précisez	6,0	76,7	17,2

➤ Principales caractéristiques des durées

	Oui	Si oui					
		Dt NR	m	σ	Q1	Med	Q3
Dans l'éducation et l'enseignement	14,7	0,2	4,6	5	1	3	6
Autres, précisez	6,0	0,4	3,8	3,7	1	2	6

Votre dernier poste qui a précédé votre nomination en tant que personnel de direction

32. Quel était votre dernier statut, avant votre nomination (corps précédent) ?

	%
Agrégé, chaire supérieure	8,4
Certifié-Capes/Capeps	31,0
Capet	10,2
Adjoint d'enseignement ou chargé d'enseignement	0,1
PLP	12,9
PEGC	1,5
Professeur des écoles	13,4
Instituteur	0,7
CE/CPE	16,5
Directeur de CIO/conseiller d'orientation- psychologue	2,4
Corps d'inspection	
Autres corps de l'éducation nationale, précisez	2,0
Autres corps, hors EN, précisez	0,8

33. Pouvez-vous indiquer votre discipline de recrutement ?

➤ Cette question concerne uniquement les enseignants du second degré (agrégé, chaire supérieure, Certifié-Capes/Capeps, Certifié-Capet, Adjoint d'enseignement ou chargé d'enseignement, PLP, PEGC).

	%
Disciplines littéraires : philosophie, lettres et langues vivantes	14,0
Histoire géographie	9,7
Sciences économiques ou de gestion	3,0
Disciplines scientifiques	13,8
Disciplines technologiques industrielles	8,7
Disciplines technologiques tertiaires	6,8
Disciplines artistiques	0,7
EPS	3,6
Documentation	0,9
NR/sans objet	38,9

34. Pouvez-vous indiquer selon quelle modalité vous avez accédé à ce corps précédent votre nomination actuelle ?

➤ NB : Les PLP recrutés sur concours pour personnes ayant au moins 5 années de cadre du secteur privé relèvent du 3^{ème} concours.

	%
Concours externe	48,5
Concours interne	36,1
3 ^{ème} concours	0,9
Liste d'aptitude	8,9
Examen professionnel ou intégration/titularisation	2,3
Autres, précisez	1,8
NR	1,5

35. Parmi la liste suivante, quelle est la dernière fonction occupée avant votre nomination comme personnel de direction ?

	%
Enseignant(e) (hors direction dans le 1er degré)	41,5
Conseiller(ère) d'éducation/Conseiller(ère) principal(e) d'éducation	11,3
Directeur(trice) d'école du premier degré (même à temps partiel et/ou sans décharge)	5,0
Chef de travaux	1,8
Documentaliste	0,6
Personnel de direction du second degré faisant fonction	24,3
Conseiller(ère) en formation continue	1,7
Directeur(trice) (adjoint(e)) SEGPA/ERE/ERPD	3,1
Directeur(trice) de CIO/Conseiller(ère) d'orientation psychologue	1,7
Corps d'inspection, précisez	0,6
Autres dans l'éducation nationale (administration centrale, services déconcentrés, etc.), précisez	5,9
Autres, dans d'autres ministères, précisez	0,9
Autres situations, précisez	1,2
NR	0,5

36. Quel était le type de votre établissement précédent ?

➤ Dans le cas des cités scolaires, répondez en fonction de l'établissement de rattachement. Si vous étiez dans plusieurs établissements, indiquez celui dans lequel vous effectuez la plus grande partie de votre service.

	%
Collège	40,8
Lycée d'enseignement général et technologique	24,8
Lycée professionnel	11,7
SEGPA/EREA/ERPD	3,4
Premier degré (écoles élémentaires ou maternelles)	5,7
Autres établissements ou structures de l'éducation nationale, précisez	10,4
Autres ministères, précisez	0,8
Autres, précisez	2,0
NR	0,2

37. Quel est le département dans lequel vous exerciez vos fonctions précédentes, avant votre nomination comme personnel de direction ?

➤ Si vous étiez à l'étranger, sélectionnez la modalité correspondante 999.

Changement d'académie :26,2%

Changement d'académie (Ile de France regroupée) :23,4%

Vos responsabilités, animations internes et externes

38. Avant d'être nommé(e) sur ce poste, aviez-vous une expérience dans les fonctions suivantes...

➤ Même si elle est de quelques mois, elle est à prendre en compte. Au delà d'un an, vous pouvez donner un nombre d'années, même approximatif, en arrondissant si nécessaire.

	Existence		Si oui durée		NR
	Oui	Non	Moy.	médiane	
Dans des fonctions de direction d'établissement d'enseignement ou de formation (écoles incluses)	16,6	75,8	7,1 (5,0)	5 ans	7,6
Comme faisant fonction de personnel de direction du second degré	33,5	62,8	2,4 (2,0)	2 ans	3,8
Ensemble	46,7	54,2			0,1

39.a Avant votre nomination comme personnel de direction, avez-vous eu des responsabilités d'animation/formation de groupes ou de commissions dans l'éducation nationale ?

	%
Oui	51,1
Non	48,4
NR	0,5

39.b Si oui, parmi la liste suivante de responsabilités d'animation/formation de groupes ou de commissions dans l'éducation nationale, quelles responsabilités avez-vous eues ?

➤ Répondez pour chacun des items suivants.

	Oui	Non	NR
Formateur (trice)	71,9	16,0	12,1
Coordonnateur (trice) disciplinaire	43,9	31,8	24,4
Conseiller(ère) pédagogique	39,7	36,4	23,9
Coordonnateur (trice) ZEP/REP	4,6	56,8	38,5
Chargé(e) d'une mission d'inspection	6,3	57,3	36,4
Chargé(e) d'une mission spécifique, précisez	22,5	46,9	30,6
Autres, précisez	17,4	36,7	45,9

Base : 431 personnes ayant répondu oui à la question précédente

40. Faites-vous ou avez-vous fait partie

➤ Pour chacune des catégories suivantes, précisez si oui, et dans ce cas votre degré d'implication : simple adhérent, participant actif, avec une responsabilité.

	Existence			Si oui, degré d'implication			
	Oui	Non	NR	Simple adhérent	Participant actif	Avec une responsabilité	NR
D'association(s) ou de club(s) sportif, culturel ou musical	73,2	23,1	3,7	23,0	22,7	52,5	1,9
D'association(s) ayant des activités péri ou para-scolaires	40,9	47,7	11,4	8,3	31,5	58,9	1,2
D'association(s) à but humanitaire, groupe religieux, groupement ou club politique	30,4	57,2	12,5	30,6	35,5	32,2	1,6
Groupement syndical ou professionnel	45,8	43,4	10,8	58,1	19,4	20,3	2,2
Autres	10,0	58,6	31,4	7,0	23,0	58,0	12,0

Partie III – L'accès au métier et la prise de fonction

Accès au métier

41. Si l'on devait préciser le moment où vous avez décidé de devenir personnel de direction, serait-ce plutôt ?

	%
Au cours de vos études secondaires ou supérieures	1,9
En début de carrière	14,6
En milieu de carrière	30,7
Récemment	28,7
A la suite d'une première expérience de faisant fonction	12,6
A la suite d'une autre expérience professionnelle	11,2
NR	0,4

42. Avez-vous envisagé d'autres poursuites de carrière ?

➤ Précisez pour chaque item votre réponse : tenté, envisagé mais non tenté, pas envisagé.

	Tenté	Envisagé mais non tenté	Pas envisagé	NR
Passer d'autres concours d'enseignement	14,6	20,0	53,7	11,6
Passer d'autres concours administratifs (ENA, etc.)	4,2	16,5	65,6	13,8
Rejoindre un corps d'inspection	6,6	29,2	54,3	9,8
Rejoindre le secteur privé	3,4	17,1	65,1	14,4
Rejoindre le secteur associatif	1,7	7,7	73,7	17,0
Autres poursuites, précisez	4,3	4,0	72,7	19,0
Au moins une poursuite	29,7			

42. Avez-vous été sollicité(e) par la hiérarchie (chef(s) d'établissement précédent(s), corps d'inspection), à un moment donné, pour devenir personnel de direction ?

	%
Oui	61,3
Non	38,4
NR	0,2

44. Parmi cette liste de personnes, indiquez pour chacune le rôle qu'elle a pu avoir dans votre décision de devenir personnel de direction.

➤ Précisez pour chaque item votre réponse : rôle très important, assez important, pas très important, aucun.

	Rôle très important	Rôle assez important	Rôle pas très important	Aucun	NR
Des parents, des amis, des membres de votre famille	24,8	24,0	14,7	29,7	6,9
D'anciens collègues	12,5	25,5	20,3	33,2	8,5
Votre ou vos chefs d'établissement précédents	40,1	28,4	9,6	16,0	5,9
Un chef d'établissement qui vous a marqué(e)	50,9	22,3	5,5	15,2	6,2
Un ou plusieurs inspecteurs (IA, IPR, etc.)	14,0	19,8	11,6	46,6	7,9
Autres, précisez	3,1	0,9	0,4	62,4	33,2

45. Parmi cette liste de motivations, quelles sont les trois principales motivations qui vous ont amené à postuler ?

➤ Choisissez en 3 au maximum, en les numérotant à partir de 1 qui correspond à votre première motivation.

En %	1 ^{er}	2 nd	3 ^{ème}	Cité
Travailler en équipe avec des adultes de compétences et de statuts variés	6,8	9,0	9,4	25,1
Prendre des responsabilités en dirigeant un établissement	18,5	10,1	10,4	39,0
Elargir votre champ d'action et valoriser vos compétences	19,6	15,4	9,8	44,8
Développer des contacts avec des partenaires institutionnels ou extérieurs	0,6	2,6	3,0	6,2
Elaborer et concrétiser des projets pédagogiques	3,2	7,2	5,6	16,0
Contribuer à l'amélioration de l'organisation et du fonctionnement de l'établissement scolaire	5,9	12,6	6,9	25,4
Obtenir une rémunération plus élevée à plus ou moins long terme	0,7	1,9	6,8	9,4
Avoir un logement de fonction			0,8	0,8
Echapper à une certaine routine ou lassitude dans la fonction précédente	2,5	2,3	7,9	12,7
Changer de métier	2,3	1,8	3,3	7,4
Travailler dans un contexte plus large à la réussite des élèves	23,7	16,7	9,3	49,7
Faire évoluer l'institution scolaire pour mettre en œuvre les valeurs qui sont les vôtres	5,3	6,3	5,2	16,8
Avoir un impact sur la société de demain à travers l'éducation des jeunes	3,1	4,3	3,2	10,6
Mettre en œuvre une politique d'établissement	3,7	6,9	7,8	18,4
Elargir vos perspectives de carrière	3,3	2,3	9,4	14,9
Autres, précisez	0,1		0,4	0,5

46. En dehors de votre univers professionnel, avez-vous le sentiment que la profession de personnel de direction est une profession socialement reconnue ?

	%
Oui	79,7
Non	18,9
NR	1,4

47. Seriez-vous heureux ou auriez-vous été heureux que l'un de vos enfants ou l'un de vos proches si vous n'avez pas d'enfant, s'engage dans ce métier de personnel de direction ?

	%
Oui	76,7
Non	19,1
NR	4,2

48. Dans votre itinéraire professionnel, être devenu personnel de direction, est-ce une continuité ou une rupture ?

➤ Répondez pour chacun des items suivants sur une échelle en 5 positions allant de la continuité (5) à la rupture (1).

	Une continuité			Une rupture		
	5	4	3	2	1	NR
Dans votre vie personnelle ou familiale	33,5	13,2	24,1	13,3	14,7	1,3
Par rapport à votre poste précédent (activités, univers des tâches)	46,3	16,1	14,9	11,3	10,8	0,6
Dans votre parcours professionnel	68,9	15,5	8,3	2,8	3,9	0,5

49. Comment avez-vous préparé votre candidature ?

➤ Répondez en cochant le(es) item(s) correspondant à votre réponse. Le dernier item « seul » est à retenir lorsqu'aucun des items précédents ne correspond à votre réponse.

	%
En suivant des stages du plan académique de formation	48,9
En suivant la préparation du CNED	36,2
En prenant un congé individuel de formation	0,7
Avec des collègues ayant le même projet	24,0
Avec l'aide de personnels de direction en poste	61,3
Autres modalités de préparation, précisez	8,7
Seul	14,5
NR	3,0

Votre prise de fonction

50. Dans l'ensemble, êtes-vous satisfait(e) de votre affectation (poste et procédure d'affectation) ?

- Pour chacun des items proposés, donnez votre opinion en cochant la case correspondant le plus à votre opinion : très satisfait, plutôt satisfait, plutôt insatisfait, très insatisfait.

	Très satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Très insatisfait	NR
Poste	58,5	34,8	4,5	2,1	0,1
Procédure d'affectation	38,9	39,6	14,6	6,2	0,7

Les questions 51 à 53 s'adressent uniquement aux adjoints, soit 804 personnes interrogées (cf Q1).

51. Avez-vous été nommé(e) en même temps que votre chef d'établissement ?

	%
Oui	21,5
Non	73,8
NR	4,7

52. Au moment de votre nomination, quelle était son ancienneté, au 31/08/2004 ?

- Si vous ne savez pas exactement, donnez une réponse approximative en nombre d'années.

Nb années d'ancienneté	n	NR	M	σ	Q1	min	Médiane	Q3	max
En tant que personnel de direction	744	7,8	12,1	7,4	6,5	0	10	17	36

53. Avez-vous connaissance ?

	Oui	Non, non évoqué	Sans objet (pas encore fait)	NR
Du diagnostic fait pour l'établissement	69,0	16,7	8,9	5,3
De la lettre de mission de votre chef d'établissement	42,7	26,9	25,0	5,3

54. Quelle est l'appréciation que vous portez sur les conditions dans lesquelles vous avez pris votre poste, sur chaque domaine suivant ?

- Pour chacun des items proposés, donnez votre opinion en cochant la case correspondant le plus à votre opinion : très satisfaisant, plutôt satisfaisant, plutôt insatisfaisant, très insatisfaisant. Si vous n'êtes pas concerné par un item, cochez alors la case non concerné/sans objet.

	Très satisfaisant	Plutôt satisfaisant	Plutôt insatisfaisant	Très insatisfaisant	Non concerné Sans objet	NR
Accueil par le(la) chef d'établissement lui(elle)-même	68,9	22,3	5,1	2,8		0,8
Accueil au sein de l'équipe d'encadrement	58,5	34,3	5,0	1,3		0,9
Contact avec l'équipe pédagogique	41,4	52,0	5,8	0,6		0,2
Contact avec l'équipe vie scolaire	46,6	42,1	8,5	2,1		0,6
Contact avec les autres personnels	44,8	50,4	3,4	0,8		0,5
Conditions matérielles d'exercice de votre fonction (bureau, micro, etc.)	36,5	46,6	13,3	3,2		0,4
Logement de fonction	15,2	31,1	11,5	8,9	32,6	0,7

55. S'agissant de la passation de fonctions avec votre prédécesseur, pouvez-vous nous indiquer ses modalités ?

- Répondez en précisant leur existence.

	Oui	Non	NR
Contact téléphonique (après la nomination et avant la prise de poste)	61,6	30,4	8,1
Rencontre pour un état des lieux de l'emploi sur lequel vous êtes nommé(e)	72,2	21,9	5,8
Rencontre pour examiner des dossiers de rentrée spécifiques (emplois du temps, nomination de professeurs sur plusieurs établissements, constitution des classes (langues, options))	55,8	38,1	6,2
Contact téléphonique et/ou électronique pour avoir des informations utiles à l'exercice de vos fonctions actuelles, depuis votre prise de poste	42,9	47,1	10,0
Autres, précisez	14,7	46,0	39,3

56. Pouvez-vous nous donner votre appréciation d'ensemble sur la passation de fonctions avec votre prédécesseur ?

	%
Très satisfaisante	24,8
Plutôt satisfaisante	34,8
Plutôt insatisfaisante	22,8
Très insatisfaisante	13,5
NR	4,2

Partie IV - Les conditions d'exercice et le cadre de travail

Vos relations professionnelles

57.a - Au sein de votre établissement, pouvez-vous indiquer pour chacune des catégories de personnes suivantes, lorsqu'elle existe, quelle est la fréquence de vos contacts, à titre professionnel ?

➤ Répondez pour chaque item en cochant la case qui est la plus proche de votre réponse.

	Une à plusieurs fois par jour	Environ une fois par semaine	Occasionnellement	Rarement	La catégorie n'existe pas dans l'établissement	NR
Le chef d'établissement	92,5	1,9		0,4		5,2
L'adjoint (les autres adjoints) de l'établissement	18,6	3,9	1,1	0,2	66,2	10,0
Le chef de travaux	18,3	4,5	0,5	0,4	69,0	7,4
Les enseignants (y.c.documentaliste)	92,1	6,9	0,5	0,1		0,5
Le(s) CPE	91,3	1,2	0,9	0,4	5,7	0,5
Les autres membres de la vie éducative, MI/SE, Aed, assistants d'éducation	82,8	12,2	4,0	0,5		0,5
Le gestionnaire (ou agent comptable)	72,8	19,3	6,3	1,3	0,2	
Les personnels ouvrier et de service	61,7	23,0	12,9	1,9		0,5
Le secrétariat de direction	98,6	0,6	0,6	0,1		0,1
Le secrétariat d'intendance	53,0	22,2	13,5	2,5	7,0	1,8
Le COP	1,3	64,4	27,2	6,2	0,6	0,4
Les parents d'élèves rencontrés individuellement	15,5	39,1	42,3	2,6		0,4
Les élèves	86,5	7,5	5,5	0,2		0,4
Le pôle social et de santé (infirmière, médecin scolaire, assistante sociale)	26,3	60,0	11,4	1,5	0,4	0,4
Autres, précisez	1,8	2,6	3,6	0,8	42,9	48,3

57.b - Au vu du contexte et par rapport à vos attentes, quelle perception avez-vous de la collaboration avec chacune des catégories de personnes que vous venez de citer ?

➤ Pour chacun des items proposés, donnez votre opinion en cochant la case correspondant le plus à votre opinion : très satisfaisante, plutôt satisfaisante, plutôt insatisfaisante, très insatisfaisante.

	Très satisfaisante	Plutôt satisfaisante	Plutôt insatisfaisante	Très insatisfaisante	NR1	NR2
Le chef d'établissement	62,0	22,9	6,2	2,8	0,8	5,2
L'adjoint (les autres adjoints) de l'établissement	12,0	7,8	2,4	0,6	1,1	76,2
Le chef de travaux	11,4	9,1	1,9	0,7	0,5	76,4
Les enseignants (y.c. documentaliste)	33,6	58,2	5,8	0,6	1,3	0,5
Le(s) CPE	42,0	37,4	10,7	2,5	1,3	6,2
Les autres membres de la vie éducative, MI/SE, Aed, assistants d'éducation	28,1	61,2	8,5	0,5	1,2	0,5
Le gestionnaire (ou agent comptable)	44,7	42,6	9,0	2,4	1,1	0,2
Les personnels ouvrier et de service	39,6	54,2	4,3	0,4	1,1	0,5
Le secrétariat de direction	65,7	28,0	3,4	1,4	1,3	0,1
Le secrétariat d'intendance	41,6	43,7	3,7	0,8	1,4	8,8
Le COP	33,0	44,1	16,4	4,3	1,3	0,9
Les parents d'élèves rencontrés individuellement	25,3	67,3	5,5	0,4	1,3	0,4
Les élèves	41,6	55,3	1,7		1,1	0,4
Le pôle social et de santé (infirmière, médecin scolaire, assistante sociale)	41,8	48,0	6,6	0,9	1,9	0,7
Autres, précisez	3,0	2,7	0,4	0,1	2,6	91,2

NR1 : non réponse sur la qualité de la relation

NR2 : non réponse à la question 57a rencontre ou sans objet

58. Du point de vue de la direction, les personnes qui suivent sont-elles considérées comme faisant partie de l'équipe d'encadrement ?

	Oui	Non, mais la fonction existe	Non, pas de poste correspondant	NR
Le(s) CPE	78,8	14,2	5,9	1,1
Le gestionnaire (ou l'agent comptable)	95,4	3,3	0,5	0,8
Le chef de travaux	22,8	3,4	68,4	5,3
Le directeur adjoint de SEGPA	21,0	2,5	71,3	5,2

59.a A l'extérieur de votre établissement, pouvez-vous indiquer pour chacune des catégories de personnes suivantes, si vous avez eu des contacts/rencontres individuels, des échanges téléphoniques, à titre professionnel, et ce depuis les vacances de la toussaint jusqu'à fin décembre 2004 ?

➤ Répondez en précisant d'abord l'existence, puis donnez le nombre total, même approximatif.

	Oui	Non	NR
Le recteur	11,5	86,4	2,1
L'IA-DSDEN	45,0	52,8	2,3
L'IA-IPR EVS	61,4	36,4	2,1
Le PVS	57,5	39,0	3,4
Les conseillers techniques	24,4	69,9	5,7
Les services académiques/rectoraux	80,4	17,1	2,5
Les collègues du bassin/district	94,8	4,0	1,2
Les associations de parents d'élèves	77,8	20,3	1,9
Le maire ou ses adjoints	58,8	39,7	1,4
Le responsable du GRETA	21,5	75,1	3,4
Les conseillers généraux ou régionaux	45,4	52,2	2,4
Les services municipaux, du conseil général ou du conseil régional	53,7	44,1	2,1
Les entreprises	42,1	54,6	3,3
Les services de police ou de gendarmerie	83,6	15,1	1,3
Les services de justice	24,9	72,1	3,0
Les services de santé et sociaux	59,2	39,1	1,7
Les services culturels ou sportifs (MJC, centres culturels, services de la jeunesse et des sports, etc.)	38,4	59,1	2,5
Les services d'insertion (MGI, etc.)	38,7	58,4	3,0
Les associations de quartiers	32,4	64,8	2,8

59.b Au vu du contexte et par rapport à vos attentes, quelle perception avez-vous de la collaboration avec chacune des catégories de personnes que vous avez citée dans vos contacts avec l'extérieur ?

➤ Pour chacun des items proposés, donnez votre opinion en cochant la case correspondant le plus à votre opinion : très satisfaisante, plutôt satisfaisante, plutôt insatisfaisante, très insatisfaisante.

	Très satisfaisante	Plutôt satisfaisante	Plutôt insatisfaisante	Très insatisfaisante	NR1	NR2
Le recteur	2,8	7,5	0,6	0,2	0,4	88,5
L'IA-DSDEN	19,2	21,7	2,5	0,5	1,1	55
L'IA-IPR EVS	29,4	27,4	2,8	0,1	1,7	38,6
Le PVS	28,4	24,6	2,5	0,7	1,4	42,5
Les conseillers techniques	9,3	14,5	0,1	0,1	0,5	75,6
Les services académiques/rectoraux	30,5	44,7	2,7	0,2	2,3	19,6
Les collègues du bassin/district	47,8	41,5	3,6	0,2	1,7	5,2
Les associations de parents d'élèves	26,0	46,1	3,9	0,1	1,7	22,2
Le maire ou ses adjoints	19,0	33,9	4,0	0,6	1,3	41,2
Le responsable du GRETA	8,4	11,7	0,8	0,5	0,5	78,5
Les conseillers généraux ou régionaux	13,8	26,9	3,3	0,4	1,1	54,6
Les services municipaux, du conseil général ou du conseil régional	15,4	33,7	2,7	0,2	1,7	46,3
Les entreprises	10,9	26,9	3,1	0,2	0,9	57,9
Les services de police ou de gendarmerie	34,8	43,3	3,2	0,6	1,8	16,4
Les services de justice	7,0	13,8	3,1	0,2	0,8	75,1
Les services de santé et sociaux	18,7	33,5	4,9	0,5	1,7	40,8
Les services culturels ou sportifs (MJC, centres culturels, services de la jeunesse et des sports, etc.)	11,4	22,7	2,3	0,2	1,9	61,6
Les services d'insertion (MGI, etc.)	15,9	19,8	2,1		0,8	61,3
Les associations de quartiers	8,9	20,4	2,0	0,1	0,9	67,6

NR1 : non réponse sur la qualité de la collaboration

NR2 : non réponse à la question 59a rencontre ou sans objet

Votre temps de travail et vos activités

60.a Quelle est la durée de votre dernière semaine complète travaillée ?

- Prenez la dernière semaine complète, incluant éventuellement des formations et donnez le nombre d'heures (en arrondissant).

	moyenne	Ecart-type	min	Q1	Médiane	Q3	max
Nb heures	50,7	7,0	36	45	19	55	75

Base : 832 personnes

60.b Par rapport à vos semaines habituelles, cette dernière semaine est...

	%
Plutôt plus longue	14,8
Sensiblement égale	78,5
Plutôt moins longue	5,7
NR	0,9

61. Voici une liste d'activités en établissement, pouvez-vous nous indiquer comment vous y avez été associé(e) ?

- Répondez en donnant pour chacune le niveau d'association correspondant : responsabilité complète, responsabilité partielle – coresponsabilité, responsabilité logistique, associé sans responsabilité, pas associé.

	Responsabilité complète	Responsabilité partielle - coresponsabilité	Responsabilité logistique	Associé sans responsabilité	Pas associé	NR
Accueil des enseignants à la pré-rentrée	5,5	62,6	7,9	20,8	1,8	1,4
Réaménagement des emplois du temps élèves/enseignants	55,8	28,1	5,0	7,4	2,8	0,9
Organisation de la vie scolaire	9,8	54,7	7,9	18,0	8,2	1,3
Responsabilités pédagogiques d'un niveau d'enseignement	48,6	35,9	5,3	5,1	3,7	1,3
Organisation des élections des délégués élèves	14,4	30,0	9,1	27,0	18,5	0,9
Participation aux instances, commissions internes à l'établissement, autres que réglementaires	14,2	69,5	2,5	10,4	1,7	1,7
Organisation des conseils de classe (présidence, pré-conseil)	75,1	22,1	1,3	0,4	0,2	0,9
Participation à des commissions externes à l'établissement (bassin, district, zep, transports, etc.)	20,8	52,6	1,4	18,3	5,8	1,2

62. Pourriez-vous indiquer parmi les tâches et activités suivantes :

- a) les 2 qui vous prennent le plus de temps ;
 b) les 2 pour lesquelles vous regrettez le plus de ne pouvoir consacrer autant de temps que vous l'auriez souhaité.
- Choisissez-en 2 au maximum en cochant.

	Prend le plus de temps	Manque le plus de temps
Contact avec des personnes extérieures à l'établissement	0,7	9,6
Contact avec des élèves	26,8	13,9
Contact avec des enseignants	29,4	11,3
Contact avec des parents	2,1	3,3
Contact avec les personnels non enseignants	0,9	3,1
Lire et prendre connaissance de documents (circulaires, notes, etc.)	18,1	22,4
Lire des ouvrages ou textes à caractère théorique sur les enjeux de l'école et du système éducatif	0,9	45,2
Organiser la vie pédagogique (examens blancs, rencontres, etc.)	62,6	1,7
Organiser la vie scolaire	14,5	2,8
Produire des indicateurs ou utiliser les applications informatiques	10,7	17,8
Répondre à des demandes et questionnaires de votre hiérarchie	7,6	2,0
Participer aux réflexions sur le pilotage de l'établissement	6,5	41,3
Communiquer par téléphone ou messagerie électronique	2,3	0,9
Circuler dans l'établissement	3,8	9,7
Accueillir/surveiller dans l'établissement	7,8	1,9

63.a Devez-vous fréquemment interrompre une tâche que vous êtes en train de faire pour en faire une autre non prévue ?

	%
Oui	95,8
Non	2,8
NR	1,3

63.b Si oui, diriez-vous que cette interruption d'activité...

	%
Perturbe votre travail	40,9
Est sans conséquences sur votre travail	29,2
Est un aspect positif de votre travail	29,9

Base : 793 personnes

La question 64 s'adresse uniquement aux adjoints.

64. Voici quatre styles d'encadrement, quel est celui qui caractérise le mieux, selon vous, celui de votre chef à votre égard ?

10,7	Le CEA prend les décisions. Il explique à son adjoint ce qu'il a à faire et comment il convient de le faire. Il vérifie la bonne exécution des consignes.
18,2	Le CEA s'efforce de créer une adhésion autour des actions à mener. Il indique ce qu'il convient de faire en veillant à expliquer ses décisions, à les justifier et donne toutes les informations nécessaires.
49,1	Le CEA se concerta avec l'adjoint. Ils réfléchissent ensemble et élaborent l'action la plus pertinente de façon consensuelle.
18,4	Le CEA après avoir défini un contrat de délégation laisse l'adjoint décider et gérer la question.
3,6	Nr ou sans objet (chefs ou directeurs)

Base : 804 personnes

La question 65 s'adresse uniquement aux directeurs et au chefs d'établissement.

65. Voici quatre styles d'encadrement, quel est celui qui caractérise le mieux, selon vous, celui que vous adoptez avec votre adjoint ?

- Le CEA prend les décisions. Il explique à son adjoint ce qu'il a à faire et comment il convient de le faire. Il vérifie la bonne exécution des consignes.
- Le CEA s'efforce de créer une adhésion autour des actions à mener. Il indique ce qu'il convient de faire en veillant à expliquer ses décisions, à les justifier et donne toutes les informations nécessaires.
- Le CEA se concerta avec l'adjoint. Ils réfléchissent ensemble et élaborent l'action la plus pertinente de façon consensuelle.
- Le CEA après avoir défini un contrat de délégation laisse l'adjoint décider et gérer la question.
- Sans objet (pas d'adjoint)

66. Avez-vous rencontré des situations professionnelles difficiles à gérer, depuis votre prise de fonctions ?

	%
Oui	61,3
Non	36,3
NR	2,4

67. Parmi toutes ces situations professionnelles difficiles à gérer, dites-nous quelle a été la plus difficile ?

488 réponses

68. Pour effectuer correctement votre travail, avez-vous en général...

➤ Réponse unique par ligne

	Oui	Non	NR
Un temps suffisant	45,6	51,8	2,6
Des informations claires et suffisantes	68,2	28,2	3,6
La possibilité de coopérer	85,1	11,3	3,7
Des collaborateurs en nombre suffisant	51,5	44,7	3,8
Des logiciels et des programmes informatiques bien adaptés	64,7	32,3	3,1
Un temps de bilan ou d'évaluation	32,6	63,9	3,4

69. Parmi cette liste de termes, choisissez-en au maximum 3 qui définissent le mieux votre fonction de personnel de direction actuellement

➤ Choisissez-en 3 au maximum en les numérotant à partir de 1 qui correspond à votre premier choix.

	1	2	3	cité
Animateur	6,6	7,6	10,6	24,8
Gestionnaire	0,9	1,1	0,9	2,9
Chef du personnel	1,1	2,3	3,0	6,4
Leader	1,9	1,3	1,1	4,3
Arbitre	0,5	1,4	1,9	3,8
Coordinateur	11,3	18,5	10,9	40,7
Educateur	3,7	6,9	7,0	17,6
Planificateur-organisateur	44,8	20,9	10,7	76,4
Représentant de l'établissement	6,6	10,0	11,3	27,9
Chef d'orchestre	10,1	3,4	3,6	17,1
Décideur	2,6	5,5	7,4	15,5
Exécutant	2,5	4,5	4,0	11
Pompier de service	1,7	2,3	6,9	10,9
Chef d'entreprise	1,9	0,6	1,2	3,7
Médiateur	1,3	10,3	13,6	25,2

70. Après ces quelques mois, quelle appréciation portez-vous sur votre participation à l'organisation de l'établissement ?

	%
Très élevée	29,9
Plutôt élevée	59
Plutôt pas élevée	6,5
Très peu élevée	2
NR	2,6

La question 71 s'adresse uniquement aux adjoints.

71. Selon quelle fréquence avez-vous le sentiment de rencontrer les situations suivantes dans les relations professionnelles que vous avez avec votre chef ?

➤ Répondez pour chacun des items suivants en utilisant l'échelle de fréquence suivante : très souvent , souvent ou plutôt souvent, de temps en temps, rarement, jamais.

	Très souvent	Souvent ou plutôt souvent	De temps en temps	Rarement	Jamais	NR
Le chef d'établissement semble vous faire totalement confiance	59,7	27,9	8,3	0,9	1,1	2,1
Le chef d'établissement vous associe à de nombreux dossiers et prend le temps de vous former	41,7	33,2	15,0	5,6	2,1	2,4
Le chef d'établissement vous a délégué le traitement de dossiers spécifiques	48,0	35,6	12,2	1,7	0,6	1,9
Le chef d'établissement vous explique sa politique et tient compte de vos remarques	4,5	32,8	13,1	5,3	2,4	1,9
Le chef d'établissement vous associe aux réunions extérieures	41,4	28,2	18,0	8,5	2,1	1,7
Le chef d'établissement vous rappelle à tout moment qu'il est le chef	4,9	4,7	14,4	26,2	47,6	2,1
En cas de difficultés, le chef d'établissement vous laisse vous débrouiller seul(e) et semble vous abandonner	2,7	5,3	10,1	18,2	61,3	2,4
Le chef d'établissement vous confie uniquement des tâches d'exécution non valorisantes	2,4	5,6	13,9	26,9	48,6	2,6
Le chef d'établissement se veut comme interlocuteur unique des enseignants	2,5	4,9	11,4	21,0	58,1	2,1

Base : 804 personnes s'étant déclarés adjoints

72. Pour chacune des personnes suivantes, quelle aide ont-elles pu vous apporter lorsque vous avez rencontré des difficultés dans l'exercice de votre fonction ?

➤ Répondez pour chacun des items suivants, en spécifiant le niveau d'aide : beaucoup, assez, peu, aucune.

	Beaucoup	Assez	Peu	Aucune	Poste inexistant	NR
Votre chef d'établissement d'affectation	62,2	20,6	7,8	2,8		6,5
L(es) autre(s) adjoint(s) de l'établissement (le cas échéant)	8,9	10,2	5,1	2,8	67,7	5,2
Des enseignants de votre établissement	8,9	40,3	33,5	13,6		3,6
Le chef de travaux	7,2	8,7	4,0	3,6	70,6	5,9
Le(s) CPE	20,4	39,0	22,7	9,6	5,9	2,4
Des personnels non enseignants	8,4	31,4	28,8	25,4		5,9
Votre tuteur(trice)	15,2	32,0	29,2	15,8	3,4	4,4
Des membres de l'équipe de formation académique	11,0	29,8	32,0	22,1		5,1
Des personnels de direction (bassin, etc.)	11,6	29,5	29,4	24,3		5,1
D'autres personnels de direction stagiaires	27,9	40,0	20,5	7,8		3,8
Autres, précisez	4,9	3,1	1,2	41,8		49,1

73. Au bout de ces quelques mois, avez-vous l'impression d'avoir trouvé votre place dans l'établissement ?

	%
Tout à fait	51,8
Plutôt trouvé	41,3
Plutôt pas trouvé	2,3
Pas trouvé ou très peu	1,5
NR	3,1

74. *Au bout de ces quelques mois, pensez-vous être reconnu(e) comme personnel de direction, au sein de votre établissement par les catégories suivantes?*

➤ Répondez pour chacun des items suivants en cochant la case la plus proche de votre opinion : très reconnu(e), plutôt reconnu(e), plutôt pas reconnu(e), très peu reconnu(e).

	Très reconnu(e)	Plutôt reconnu(e)	Plutôt pas reconnu(e)	Très peu reconnu(e)	Sans objet	NR
Le chef d'établissement	54,7	34,4	2,6	1,8		6,6
Les autres adjoints de l'établissement (le cas échéant)	13,3	9,0	0,7	0,2	71,3	5,5
Les enseignants	45,7	50,5	1,3	0,4		2,1
Les autres personnels	49,0	47,0	1,4	0,2		2,4
Les familles	50,2	44,7	2,3	0,6		2,3
Les élèves	66,4	31,1	0,2	0,1		2,1
Les partenaires extérieurs	24,8	56,9	10,9	4,3		3,1

75. *Pourriez-vous classer les 4 grands domaines d'activités des personnels de direction, sans ex æquo, dans la réalité, puis dans l'idéal ?*

➤ Classez ces domaines de 1 à 4, à partir de 1 qui est le plus important pour vous.

		(1)	(2)	(3)	(4)	NR
Conduire une politique pédagogique et éducative	Réel	18,4	25,4	39,9	13,6	2,7
	Idéal	82,0	11,2	2,0	0,8	4,0
Conduire et animer la gestion de l'ensemble des ressources humaines	Réel	23,3	42,5	25,4	6,3	2,6
	Idéal	7,0	62,2	23,6	3,1	3,0
Assurer les liens avec l'environnement	Réel	1,1	8,8	16,1	71,1	4,2
	Idéal	0,5	6,3	34	55,0	2,5
Administrer l'établissement	Réel	54,9	20,6	15,9	6,0	4,4
	Idéal	6,5	16,3	36,2	36,7	2,6

76. *Actuellement, avez-vous l'impression d'avoir en main votre métier ?*

	%
Tout à fait	9,5
Plutôt oui	75,3
Plutôt non	11,6
Pas du tout	0,9
NR	2,6

77. *Finalement, au bout de ces quatre mois, qu'est-ce qui vous a le plus étonné dans cette nouvelle fonction ?*

694 réponses 82,3 %

.....

La vision de l'établissement

78. *Voici une liste d'expressions, pourriez-vous en choisir trois, qui permettent de caractériser le mieux l'établissement scolaire :*

- a) *d'abord celui dans lequel vous êtes actuellement ;*
 b) *puis dans l'idéal.*

➤ *Cochez 3 cases au maximum par colonne*

	Actuel	Idéal
Un lieu d'éducation	51,5	54,2
Un lieu d'enseignement	64,8	48,3
Un lieu de vie	21,7	33,9
Un équipement culturel	1,1	3,3
Une organisation	27,5	6,8
Un lieu de travail	24,2	8,2
Une administration	15,7	1,1
Une équipe d'adultes	8,5	6,3
Des collègues	3,9	0,5
Une communauté humaine	40,5	51,4
Une communauté d'élèves	10,1	4,6
Un projet éducatif	13,9	61,1
Autres, précisez	1,4	0,7

79. *Après ces quelques mois, d'après les propos entendus ou les retours que vous avez de votre établissement, pour chacune des catégories suivantes, celui-ci est perçu par :*

➤ Répondez pour chacun des items suivants sur une échelle en 5 positions, 5 correspondant à très positivement et 1 à très négativement.

	Très positivement			Très négativement		
	5	4	3	2	1	NR
Les professeurs	13,3	47,0	30,4	4,9	0,9	3,6
L'équipe de direction	21,8	51,1	19,7	3,2	0,1	4,0
Les parents	13,2	45,3	30,2	6,4	0,8	4,0
Les élèves	7,8	45,0	37,1	5,2	0,9	3,9

80. Et vous-même, personnellement quelle image avez-vous de votre établissement ?

➤ Répondez pour chacun des items suivants sur une échelle en 5 positions, 5 correspondant à très positive et 1 à très négative.

	Très positive					Très négative
	5	4	3	2	1	NR
Sur l'enseignement	12,6	53,1	26,3	4,0	0,4	3,6
Sur la vie scolaire	10,1	38,6	32,4	13,2	2,0	3,8
Et plus précisément						
Sur la violence	19,8	40,2	24,4	9,3	2,4	3,9
Sur l'absentéisme des élèves	13,0	32,1	30,7	15,9	4,0	4,2

81. Estimez-vous être dans un établissement...

➤ Répondez sur une échelle en 5 positions, 5 correspondant à très facile et 1 à très difficile.

Très facile			Très difficile		
5	4	3	2	1	NR
8,9	35,8	30,6	17,2	4,0	3,4

82. Pour vous, dans votre établissement, les actions prioritaires devraient porter sur...

➤ Répondez en classant celle(s) que vous avez retenue(s), à partir de 1 qui est la plus importante pour vous.

	1	2	3	Cité 1-3
Son image	10,7	8,4	10,7	29,8
Le climat	9,1	13,3	10,7	33,1
La pédagogie	42,6	17,3	10,8	70,7
La vie scolaire	19,3	26,0	15,7	61,0
La gestion des ressources humaines	7,4	12,2	14,8	34,4
La gestion matérielle et financière	1,1	2,9	4,7	8,7
Le recrutement des élèves	3,1	4,5	2,6	10,2
Les relations avec les établissements du bassin	1,1	5,0	6,3	12,4
Les relations avec les partenaires extérieurs	1,7	3,4	8,9	14,0
NR	4,1	7,1	15,1	4,1

Partie V - Les perspectives de carrière

83. Quelles sont vos perspectives de carrière, plutôt...

➤ Répondez en classant celle(s) que vous avez retenue(s), à partir de 1 qui est la plus importante.

	1	2	3	4	5	NR
Poursuivre une carrière de personnel de direction	87,8	3,3	2,6	0,6	0,1	5,6
Retourner dans votre corps d'origine	0,7	5,3	2,3	4,1	7,3	80,2
Occuper une autre position fonctionnelle dans l'éducation nationale (mission, PVS)	2,5	25,8	10,0	2,4	0,2	59,1
Rejoindre un corps d'inspection (IA-DSDEN, IPR EVS)	3,9	16,4	13,6	3,8	1,3	61,0
Quitter l'éducation nationale, pour un autre ministère ou une collectivité	0,4	6,5	7,6	6,5	5,0	74,1
Autres, précisez	0,8	1,1	0,7	0,2	0,4	96,8

84. A quelle échéance envisagez-vous une mobilité de personnel de direction ?

➤ Précisez en nombre d'années. Notez 0 si aucune.

	Nr	0	1	2	3	4	>=5
années	4,3	2,7	3,2	15,4	48,8	15,2	9,2

85. Pour quels motifs ?

➤ Classez vos motifs en les numérotant à partir de 1, 1 étant le plus important pour vous.

	1	2	3	4	5	6	7	Cité
Plutôt pour changer de région ou partir à l'étranger	10,3	13,6	9,7	4,3	3,3	1,4		42,7
Plutôt pour devenir chef d'établissement	54,7	18,2	8,3	2,0	0,5	0,3		84,1
Plutôt pour vous rapprocher de votre famille	10,1	8,0	3,8	3,3	4,5	2,3		32,0
Plutôt pour changer de type d'établissement	16,2	20,5	13,1	4,6	1,7			56,1
Plutôt pour un établissement plus complexe (catégorie supérieure)	5,6	17,2	12,9	5,6	3,4	0,1		44,9
Plutôt pour changer de chef d'établissement	2,4	1,9	2,0	1,9	2,2	9,7		20,2
Autres, précisez	0,5	0,5	0,4	0,1			0,4	1,9

Base : 784 personnes (durée positive à la question précédente)

86. Qu'est ce que pour vous l'aboutissement d'une carrière de personnel de direction réussie ?

	%
Diriger un établissement de mon choix	32,1
Exercer une fonction d'inspection	2,1
Etre responsable territorial (IA DSDEN)	7,0
Rejoindre la région de mon choix	1,1
Avoir concrétisé un ou plusieurs projets professionnels	52,0
Autre, précisez	1,8
NR	3,9

Pour conclure,

Autres éléments que vous souhaitez nous communiquer :

261 réponses 31%

.....

Dans le cadre de cette étude, le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche réalisera également des entretiens individuels approfondis auprès de quelques personnels de direction. Ces entretiens porteront sur votre métier en général ainsi que vos conditions de travail. Ils seront réalisés par un chercheur. Ils seront enregistrés sur magnétophone et dureront environ une heure.

Le questionnaire qui vient d'être rempli serait alors communiqué au chercheur qui viendrait vous interviewer. Celui-ci sera soumis au secret professionnel.

Seriez-vous d'accord pour qu'un chercheur vienne vous interroger sur votre métier et sur vos conditions de travail ?

	%
Oui	73,7
Non	18,9
NR	7,4

Merci d'avoir consacré du temps à remplir ce questionnaire, Vous serez destinataire des principaux résultats de cette enquête.

Voici l'adresse mail dont nous disposons pour vous contacter : _____

Si cette adresse est incorrecte, ou si vous souhaitez nous en donner une autre que vous utilisez plus régulièrement, merci de la mentionner ci-dessous : _____

ANNEXE C I-FONCTIONS ET LIEU D'EXERCICE (modalités autres questions 35 et 36)

ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRE

- *Conseiller Pédagogique auprès d'un IEN- IEN (PE Homme 45-49 ans)*
- *conseillère pédagogique- Inspection départementale de l'éducation nationale (PE Femme 40-44 ans)*
- *conseiller pédagogique en EPS adjoint à l'IEN- Inspection de l'Education Nationale (PE Homme 45-49 ans)*
- *Conseillère pédagogique dans le 1er degré- Inspection de l'éducation, circonscription 1er degré (PE Femme 40-44 ans)*
- *inspection du 1er degré (PE Homme 40-44 ans)*
- *IEN 1er degré- circonscription 1er degré fonction IEN (PE Homme 50 ans ou +)*
- *Détaché auprès IEN 1er degré- Inspection 1er degré (PE Homme 34 ans ou -)*
- *Conseiller pédagogique- Ecole Normale de Polynésie Française (PE Homme 45-49 ans)*
- *Conseiller pédagogique 1° degré- Inspection de l'Education Nationale (PE Femme 40-44 ans)*

- *coordination REP- (PE Homme 40-44 ans)*
- *Directeur d'école et coordonnateur de réseau d'éducation prioritaire- REP (PE Homme 40-44 ans)*
- *coordonnateur ZEP- ZEP (PE Homme 40-44 ans)*
- *coordonnateur classe-relais (PE Homme 40-44 ans)*

- *Directeur Ecole Française de ... AEFÉ- maternelle + élémentaire + collège (PE Homme 45-49 ans)*
- *Lycée français de l'étranger (PE Homme 50 ans ou +)*

- *Chargée de mission auprès de l'IA de ...- (PE Femme 45-49 ans)*
- *rectorat (PE Homme 45-49 ans)*

- *Responsable d'un site de formation IUFM- IUFM (PE Homme 40-44 ans)*
- *IUFM (PE Femme 45-49 ans)*
- *IUFM (PE Femme 35-39 ans)*

- *Maison d'Arrêt (PE Homme 50 ans ou +)*
- *Responsable enseignement maison d'arrêt – maison d'arrêt (PE Homme 40-44 ans)*
- *responsable de service scolaire en milieu carcéral- service scolaire en milieu carcéral (PE Homme 45-49 ans)*
- *Responsable Service Enseignement en Maison d'Arrêt (PE Femme 50 ans ou +)*
- *Hôpital (PE Homme 45-49 ans)*

- *Secrétaire CCSD- (PE Femme 50 ans ou +)*
- *directeur adjoint CDDP CRDP - CRDP (PE Homme 45-49 ans)*
- *détachement dans une collectivité territoriale : chef de service- mairie (PE Homme 35-39 ans)*

- *en détachement auprès de l'ENA pour préparer le concours interne de l'ENA.- (PE Femme 40-44 ans)*

SECOND DEGRE (HORS GRETA ET CIO)

- *correspondante ZEP 2nd Degré- (CER_S Femme 35-39 ans)*
- *conseiller pédagogique technologie collège à Mayotte à 1/2 temps- (CER_T Homme 40-44 ans)*
- *coordonnatrice ZEP- (CER_S Femme 45-49 ans)*

- *détachement Affaires Etrangères .A.E.F.E.- (CER_S Femme 50 ans ou +)*
- *Affaires étrangères (direction lycée franco-allemand)- Lycée franco-allemand (MAE) (Agrégé Homme 45-49 ans)*
- *Directeur d'un lycée sous contrat d'association, dans lequel j'étais détaché.- Lycée sous contrat d'association. (agrégé Homme 50 ans ou +)*
- *AEFE, lycée français de Rome (CPE Homme 40-44 ans)*
- *coordonnateur valorisation des innovations pédagogiques + responsable communication + correspondant CLEMI- (agrégé Homme 50 ans ou +)*
- *AEFE (CPE Homme 35-39 ans)*
- *Lycée français à l'étranger (AEFE) (CER_S Homme 45-49 ans)*
- *Faisant fonction de Proviseur adjoint établissement français à l'étranger- Lycée français à l'étranger (Ministère des affaires étrangères)*

- *Lycée militaire (CPE Homme 35-39 ans)*
- *cité scolaire enseignement privé sous contrat (agrégé Homme 35-39 ans)*
- *ministère de la défense- lycée militaire (CPE Femme 35-39 ans)*

- *chargé de mission- (PLP Homme 35-39 ans)*
- *coordinatrice départementale de la MGI- bureau de la MGI dans un LP (CER_S Femme 50 ans ou +)*
- *Institut National Polytechnique (Agrégé Homme 40-44 ans)*
- *université (Agrégé Homme 35-39 ans)*
- *enseignant-chercheur à l'Université- Université (Universitaire Homme 34 ans ou -)*
- *Université (CER_S Homme 50 ans ou +)*
- *Université (Agrégé Homme 40-44 ans)*
- *Université, UFR STGI (Agrégé Homme 50 ans ou +)*
- *iufm (CER_T Homme 45-49 ans)*
- *IUFM (CER_S Homme 40-44 ans)*
- *Directrice Site IUFM - IUFM (Agrégé Femme 45-49 ans)*
- *IUFM (Agrégé Femme 50 ans ou +)*
- *détache CNED : direction pédagogique- CNED (CER_S Femme 40-44 ans)*
- *Rectorat- Responsable formation continue des personnels- Rectorat (CER_S Homme 50 ans ou +)*
- *coordonnateur académique DAVA- RECTORAT (PLP Homme 40-44 ans)*
- *rectorat (PLP Homme 50 ans ou +)*
- *Adjointe au Délégué Académique à l'Action Culturelle- Rectorat de l'Académie de Toulouse (CER_S Femme 50 ans ou +)*
- *chargée de mission rectorat (MGI)- rectorat (CER_S Femme 50 ans ou +)*
- *Inspecteur de l'Education Nationale- Circonscription du 1er degré (CER_S Homme 45-49 ans)*
- *administration centrale- administration centrale (COP Femme 50 ans ou +)*
- *chargé de mission TICE inspection académique - inspection académique (CER_S Homme 40-44 ans)*
- *IENIO- IA (COP Homme 45-49 ans)*
- *chargée de formation continue des enseignants du second degré Rectorat - rectorat (CER_T Femme 50 ans ou +)*
- *CIEP, chargée de mission- CIEP (agrégé femme 45-49 ans)*
- *CRDP- CRDP (CPE Femme 45-49 ans)*
- *centre d'instruction naval (CER_T Homme 34 ans ou -)*

ADMINISTRATIFS

- *attaché gestionnaire en collège- (Education nationale Homme 45-49 ans)*
- *gestionnaire comptable- (Education nationale Homme 50 ans ou +)*
- *Gestionnaire (Education nationale Femme 50 ans ou +)*
- *agent comptable EPLE- (Education nationale Homme 50 ans ou +)*
- *services déconcentrés- (Education nationale Homme 45-49 ans)*
- *Gestionnaire -Agent comptable- (Education nationale Femme 50 ans ou +)*
- *CASU en Université- Université (Education nationale Homme 40-44 ans)*
- *chef de division à l'université - université (Education nationale Homme 45-49 ans)*
- *gestionnaire- - (Education nationale Femme 50 ans ou +)*
- *Chef de division puis agent comptable (Education nationale Homme 40-44 ans)*
- *chef de service personnel 1er degré IA- ia (Education nationale Femme 45-49 ans)*
- *CASU- rectorat (Education nationale Femme 50 ans ou +)*
- *CASU- rectorat (Education nationale Homme 40-44 ans)*
- *rectorat (services déconcentrés)- rectorat (Education nationale Homme 45-49 ans)*
- *CASU dans un service déconcentré - rectorat (Education nationale Femme 45-49 ans)*
- *Chef de bureau à l'administration centrale (Education nationale Femme 45-49 ans)*
- *chef de division dans un rectorat- rectorat (Education nationale Femme 35-39 ans)*

AUTRES CORPS HORS EDUCATION NATIONALE

- *Fonction publique territoriale (FPT) - EPA (Autres Homme 50 ans ou +)*
- *Intérieur, attaché préfecture- préfecture (Autres Homme 50 ans ou +)*
- *Directeur de CFA Territorial- CFA Municipal (Autres Femme 45-49 ans)*
- *Chargé de Mission (Sport, Jeunesse, Education, Petite Enfance)- Mairie (Autres Homme 45-49 ans)*
- *Responsable Marketing- Direction régionale (Autres Homme 45-49 ans)*
- *Vendeur spécialisé WIFI à France Télécom - (Autres Femmes 40-44 ans)*
- *Directrice de département Marketing, vente en agence FT entreprises (Autres Femme 45-49 ans)*

C II- Responsabilité d'animation/formations de groupes ou de commissions dans l'éducation nationale

Modalités Missions spécifiques question 39

- *accompagnatrice pédagogique+ suivi de projets innovants (F CER_S 40-44 ans)*
- *liaison segpa lp (F PE 45-49 ans)*
- *Coordonnateur des formateurs de technologie (H CER_T 34 ou - ans)*
- *Conseil Technique et Pédagogique de Lutte Contre l'Illettrisme (H PE 50 ou + ans)*
- *iufm (H CER_T 45-49 ans)*
- *DAVA (H PLP 40-44 ans)*
- *mission /aides-éducateurs (H PE 40-44 ans)*
- *présentation à un séminaire de construction (H CER_T 34 ou - ans)*
- *Chargé de mission académique d'action culturelle (H CER_S 34 ou - ans)*
- *chargée de mission vie scolaire au niv aca, format ass d'éduc, CAVL, form CPE ... (F CPE 35-39 ans)*
- *coordinateur groupe projet innovant (F CER_S 45-49 ans)*
- *chargée de mission au rectorat "égalité des chances (F CER_T 40-44 ans)*
- *Innovation (H CER_S 45-49 ans)*
- *groupe de travail inter-CIO (F DIV 35-39 ans)*
- *Mission Lecture BCD (H PE 45-49 ans)*
- *conseillère en formation continue (F CER_S 50 ou + ans)*
- *professeur relais dans le pôle de compétence académique (H CER_S 35-39 ans)*
- *directeur technique du dava (H PLP 50 ou + ans)*
- *Bassin (H DIV 50 ou + ans)*
- *Chargé de mission académique formation continue 1er degré (H PE 40-44 ans)*
- *coordonnatrice GRETA, membre GER 4ans (F DIV 45-49 ans)*
- *Action Culturelle du Rectorat (F CER_S 50 ou + ans)*
- *Elaboration sujets de concours / jury de concours (H CER_S 45-49 ans)*
- *coordination des actions de la MGI dans le département (F CER_S 50 ou + ans)*
- *Conseillère en formation continue/responsable MGI rectorat/formateur CAFOC et formation de formateur (F CER_S 50 ou + ans)*
- *action culturelle auprès de l'IA (F CER_S 45-49 ans)*
- *CASIMIR évaluation 6e ; TICE bassin d'éducation ... (H CER_S 50 ou + ans)*
- *chargée de mission auprès du DARIC (F CER_S 40-44 ans)*
- *coordinatrice classe relais (F PE 45-49 ans)*
- *correspondante académique innovation-valorisation (F DIV 50 ou + ans)*
- *Accompagnateur projets innovants pour la DAFAP (Académie de Lyon) (H CER_T 35-39 ans)*
- *liaison LEP SEGPA (H PE 45-49 ans)*
- *Charge de mission ateliers scientifiques IA du Tarn (H CER_S 50 ou + ans)*
- *Chargé de mission mis à disposition du Conseil Régional (Environnement) (H CER_S 40-44 ans)*
- *représentant le DAFCO au niveau départemental (F CER_S 45-49 ans)*
- *coordination pédagogique groupe disciplinaire IUFM (F AGR 50 ou + ans)*
- *Chargé de recherche (F DIV 45-49 ans)*
- *Suivi de sections européennes en académie (H AGR 45-49 ans)*
- *coordonnateur marchés publics (F DIV 50 ou + ans)*
- *chargé de mission tice départemental (H CER_S 40-44 ans)*
- *personne ressource informatique mise en place du brevet (district) (H CER_T 40-44 ans)*
- *encadrement d'un groupe de travail élaboration de programmes disciplinaires (H AGR 40-44 ans)*
- *Personne ressource TICE en Etablissement (H CER_T 35-39 ans)*
- *innovations pédagogiques + communication + CLEMI (H AGR 50 ou + ans)*
- *Chargé de mission académique culture scientifique (H CER_S 35-39 ans)*
- *TICE et Plan Emploi Jeunes (H PE 45-49 ans)*

- Animation de débats, suivi de commissions (H AGR 35-39 ans)
- visites formatives et évaluatives stagiaires PLC 2 (F AGR 50 ou + ans)
- Conseiller en formation et innovation (F CER_S 50 ou + ans)
- Chargé de mission académique au TIC en orientation (H DIV 50 ou + ans)
- lutte contre l'illettrisme (H PE 45-49 ans)
- préparation agrégation interne (H AGR 50 ou + ans)
- évaluation en Seconde - formation informatique-internet enseignants lycée (F AGR 50 ou +)
- Directrice CIO + Formatrice Stages PAF et sur site en "Orientation", "Vie scolaire", "Apprentissages" (F DIV 50 ou + ans)
- Coordonnateur validation de l'expérience (H DIV 50 ou + ans)
- Chargée de mission auprès du Proviseur Vie Scolaire du département (F PE 45-49 ans)
- validation des acquis professionnels (F DIV 35-39 ans)
- coordonnatrice de bassin (F CPE 35-39 ans)
- animation de conférences pédagogiques (informatique; sciences) (H PE 45-49 ans)
- membre de jury CAPLP (F PLP 45-49 ans)
- validation des acquis de l'expérience (F PLP 45-49 ans)
- conseil - ingénierie de formation (F CER_S 45-49 ans)
- Responsable formation initiale et continue LVE pour l'IUFM département (F AGR 45-49 ans)
- IUFM service Formation Continue (F CER_S 45-49 ans)
- Mise en place des IDD dans le bassin sud du département (H CER_S 35-39 ans)
- Coordination département technologie (H CER_T 35-39 ans)
- animatrice d'un centre de mutualisation et recherche pédagogique (F CER_T 45-49 ans)
- membre equipe err (F PLP 35-39 ans)
- Culture (H CER_S 35-39 ans)
- adjointe Responsable de la Formation Continue des Personnels d'Enseignement... (F CER_S 45-49 ans)
- dossier défense (H AGR 35-39 ans)
- Lutte contre illettrisme (H PE 34 ou - ans)
- mission valorisation des innovations pédagogiques (F CER_S 50 ou + ans)
- coordonnateur d'une structure innovante. (F CER_S 50 ou + ans)
- dans des groupes de logiciels informatiques pour les EPLE (F DIV 50 ou + ans)
- Webmaster d'un site disciplinaire académique, trésorier d'une association de PLP Lettres-Histoire (H PLP 34 ou - ans)
- Animation pédagogique autour des Tice, commission de recrutement d'aide éducateur (H PE 40-44 ans)
- correspondant académique à la mission VIP académie de Versailles (F CER_S 45-49 ans)
- Charge des TICE (H CER_T 45-49 ans)
- mission académique sur l'enseignement des mathématiques (H CER_S 34 ou - ans)
- rapporteur auprès de l'INRP et des IAIPR (F CER_S 34 ou - ans)
- expert au centre de validation des acquis (F PLP 50 ou + ans)
- Animation du CNVL, création site internet de la vie lycéenne, organisation de la cellule violence du ministère (F CPE 34 ou – moins)
- rénovation série sciences médico-sociales (F CER_T 50 ou + ans)
- CPE Animateur du bassin d'éducation de Poissy - Sartrouville (H CPE 34 ou - ans)
- chargé de mission relations école entreprise (H PLP 35-39 ans)
- Animation groupe académique alphabétisation relation FASILD pour la dafo animateur cellule informatique (H PEGC AE 45-49 ans)
- animation pédagogique en S Sciences de l'Ingénieur (H AGR 50 ou + ans)
- responsable CAFAV groupe de pilotage ministériel projet GERICO (IUFM) (H DIV 50 ou + ans)

On peut classer ces réponses dans les rubriques suivantes :

- formation continue :
 - o préparation à des concours
 - o animation pédagogique
- TICE
- Coordination locale : bassin, classe relais, liaison LP-Segpa, école-entreprise
- Missions spécifiques : aides éducateurs, MGI, illettrisme, défense, culture, sciences, innovation-valorisation, élaboration de programmes
- Mission auprès de responsable (direction, Proviseur Vie Scolaire)
- Animation de commissions diverses

Responsabilité d'animation/formations de groupes ou de commissions dans l'éducation nationale

Modalités autres question 39

- *professeur relais action culturelle festival (F CER_T 40-44 ans)*
- *mise en place du CCF, chef de centre de correction BEP/CAP tertiaires, CSS, gestion de tous les stages... (F PLP 50 ou + ans)*
- *Tuteur de 3 CPE, Commissaire paritaire (F CPE 40-44 ans)*
- *Chef de travaux (H PLP 35-39 ans)*
- *Coordonnateur, Conseiller pédagogique en milieu carcéral (H PE 50 ou + ans)*
- *Choix de sujets examen BTS (F CER_T 34 ou - ans)*
- *animateur de bassin (H CPE 35-39 ans)*
- *TICE (H CER_S 45-49 ans)*
- *animation coordination ZAP vie scolaire (H CPE 40-44 ans)*
- *chef de travaux dans un LEGT (construction, implantation des sections technologiques) (F CER_T 50 ou + ans)*
- *Directeur de Département dans un INP (H AGR 40-44 ans)*
- *vacations à l'IUFM (formation initiale) (F CER_S 45-49 ans)*
- *aiprt, consultant internet (H CER_T 34 ou - ans)*
- *coordinatrice des projets d'ouverture du lycée (F CER_S 40-44 ans)*
- *responsable des examens du département des BEP, bac prof secrétariat de l'académie, commissions d'harmonisation*
- *Chargée de projet à l'administration centrale (F DIV 50 ou + ans)*
- *responsable formation AIS à l'IUFM de LYON (option C CAPSAIS) (F PE 45-49 ans)*
- *Maître de stage (H CER_T 35-39 ans)*
- *correspondant formation continue (F CER_S 50 ou + ans)*
- *Direction technique (administratif et pédagogique) (H PLP 45-49 ans)*
- *IUFM, Tuteur CPE stagiaire 2ème année (H CPE 45-49 ans)*
- *Traitements informatiques des évaluations CE2-6ème (H PE 45-49 ans)*
- *Coordonnatrice et conseillère (F PE 50 ou + ans)*
- *coordination niveau national et académique images satellites (F AGR 50 ou + ans)*
- *Faisant Fonction CPE 4 MOIS (F DIV 45-49 ans)*
- *Expert membre de la commission CE2-CM1 sans frontière (Ministre Bayrou) (H AGR 45-49 ans)*
- *Présidente / milieu associatif (F PE 50 ou + ans)*
- *formation TICE (H AGR 40-44 ans)*
- *Animatrice d'un centre ressources technologiques (F CER_T 34 ou - ans)*
- *Formation d'enseignants à l'utilisation de l'informatique pédagogique (Université) (H CER_S 50 ou + ans)*
- *ccsd (F PE 40-44 ans)*
- *coordonnateur TPE, chargé de laboratoire (F CER_S 40-44 ans)*
- *groupe d'évaluation de CAP par unités capitalisables (H CER_T 45-49 ans)*
- *encadrement formations CAPEPS et Agrégation (H AGR 40-44 ans)*
- *enseigner en secteur difficile aux PE et PLC, pour l'IUFM (F PE 45-49 ans)*
- *coordonnateur GRETA (H CER_T 35-39 ans)*
- *animateur d'un atelier de bioéthique (H CER_S 35-39 ans)*
- *animation de l'équipe éducative de l'école (H PE 35-39 ans)*
- *CAFA et Université (H DIV 45-49 ans)*
- *animateur CRDP (H CER_S 35-39 ans)*
- *formateur IUFM (H PE 45-49 ans)*
- *professeur associé à l'INRP (F CER_S 50 ou + ans)*
- *personne ressource CESC (F CPE 40-44 ans)*
- *formation adultes (F PLP 34 ou - ans)*
- *coordinatrice (F CER_T 45-49 ans)*
- *tuteur et membre d'un groupe de réflexion et de ressources (H CPE 45-49 ans)*
- *formateur auprès des personnels nouvellement nommés (F DIV 50 ou + ans)*

- référent TPE - commission sujet nationaux bts aéronautique (H CER_T 34 ou - ans)
- responsables des examens du delf-dalf (F AGR 45-49 ans)
- Animateur TICE (H PE 40-44 ans)
- Commission CESC académique (H CPE 35-39 ans)
- Responsable local de l'enseignement en maison centrale (H PE 35-39 ans)
- responsable administratif en rectorat (H DIV 45-49 ans)
- CDES (H PE 45-49 ans)
- chef de travaux (F CER_T 45-49 ans)
- attache linguistique (F CER_S 45-49 ans)
- présidence de commissions administratives (F DIV 45-49 ans)
- Mise à disposition auprès des services de la Région X (F CER_T 45-49 ans)
- TICE (H CER_S 35-39 ans)
- Responsable de commission de correction de Brevet (H CER_S 35-39 ans)
- responsable service édition CRDP (F CPE 45-49 ans)
- tuteur stagiaires PLP2 lettres histoire (H PLP 34 ou - ans)
- gestion vie scolaire équipe importante, et formation délégués nombreux! (F CPE 35-39 ans)
- coordonnatrice pep4 (F CER_S 34 ou - ans)
- Mise à niveau des professeurs de LP en Biologie (F PLP 50 ou + ans)
- observatoire des pratiques en EPS commission lycées (F CER_S 45-49 ans)
- Jury de concours (F CPE 34 ou - ans)
- Français Langue Etrangère (FLE) (F PE 50 ou + ans)
- Mise en place de la gestion des personnels enseignants dans une nouvelle académie (H DIV 40-44 ans)
- Conseiller en formation, chargé de mission académique (H CER_T 35-39 ans)
- Animateur TICE (H CER_T 35-39 ans)
- Enseignement supérieur (H AGR 45-49 ans)
- responsable du secrétariat des examens CAP et BEP tertiaires (F PLP 45-49 ans)
- chargé d'enseignement en DEUG (économie) Université du Pacifique (H DIV 50 ou + ans)

C-III MODALITES DE PASSATION DE FONCTIONS AVEC LE PREDECESSEUR (modalités autres)

L'analyse de la modalité autres à la question « S'agissant de la passation de fonctions avec votre prédécesseur, pouvez-vous nous indiquer ses modalités », remplie par 11,8 % des personnes fait émerger 2 groupes de réponses :

- absence de passation de fonction (21)
 - o aucun contact avec le prédécesseur en poste (refus, impossibilité)
 - pas de contacts
 - *L'adjoint qui faisait fonction avait quitté l'Etablissement début juillet pour se rendre sur son nouveau poste.*
 - aucun
 - *mon prédécesseur était en poste ailleurs pour assurer le remplacement d'un principal*
 - *la personne n'était pas là, je n'ai jamais pu la joindre*
 - *elle est partie en vacances début juillet en vidant les archives, sans rien me laisser!*
 - *Jamais vu!...*
 - *opposition du chef d'établissement à une rencontre avec l'adjoint donc aucune "passation de dossiers"*
 - *refus par le chef d'établissement de tout entretien suite à ma nomination*
 - *passation opérée un an plus tôt : absence totale de contact*
 - *refus car retour sur poste de plp*
 - *aucun contact, je ne l'ai jamais vu, il n'a pas voulu me rencontrer*
 - *contact rendu impossible par le CEA*
 - *Nous nous sommes à peine croisées.*
 - aucun contact
 - *refus de la part de mon prédécesseur de procéder à la passation, aucun échange professionnel, simple dénigrement de la fonction d'adjoint!!! Ne souhaitait pas partir*
 - *rencontre occasionnelle avant nomination - quelques informations générales*
 - jamais vu
 - aucune passation de fonction, aucune information
 - contacts avec le principal précédent mais pas avec l'adjoint
 - par le chef d'établissement
 - *préparation de rentrée faite avec le proviseur après le départ du prédécesseur*
 - simple rencontre au moment du déménagement
 - *rencontre occasionnelle avant nomination - quelques informations générales*
 - *lors des journées de formation des nouveaux personnels de direction*
 - nous nous sommes à peine croisés
 - *rencontre avec le collègue faisant fonction depuis 5 mois*
 - o création de poste (20)
 - o poste précédent vacant (maladie, décès, démission, non pourvu) (14)
- passation inutile : nomination sur le poste occupé précédemment comme faisant fonction (13)
- compléments d'information sur les modalités de passation, appréciation (53)
 - o informations complémentaires (40) :
 - modalités : visites, rencontres
 - *accueil grossier et désinvolte, très méprisant*
 - *contact téléphonique avant la nomination et visite du lycée*
 - *visite d'une demi-journée*
 - *rencontre courte*
 - *classement des documents de travail très clair (papier et informatique)*
 - *dossiers de qualité, sous forme papier et informatique*
 - *dossiers inexploitable*
 - *l'actuel chef de travaux a, l'an dernier, fait fonction*
 - *ancien faisant fonction, toujours en poste en tant qu'enseignant*
 - *remarque : cela ne s'est fait qu'à ma seule initiative et en forçant la main de mon prédécesseur*

- *Mon prédécesseur ne faisant pas les emplois du temps, j'ai uniquement pris connaissance de ses dossiers, La connaissance de l'emploi du temps et des personnels s'est effectuée quelques jours avant la rentrée*
 - *2 rencontres en juillet*
 - *visite*
 - *TICE*
 - *Arrivée précoce en région parisienne*
 - *contact en cours de formation car faisant fonction lauréat du concours*
- possibilité d'aides complémentaires :
- *établissement voisins, remplacement d'une collègue que je connaissais bien*
 - *échange lors de repas commun*
 - *rencontres informelles*
 - *visite pour aide ponctuelle*
 - *aide directe, mon prédécesseur étant aujourd'hui proviseur de l'autre lycée de la ville*
 - *toujours en contact quand nécessaire*
 - *rencontres fréquentes, nous entretenons de bonnes relations*
 - *rencontre pendant la formation des personnels de direction, il est lui-même lauréat du concours*
 - *en retraite, disponible, se déplace pour donner aide si nécessaire*
 - *nous nous rencontrons de temps en temps*
 - *rencontres régulières dans le cadre du BEF*
 - *relations amicales*
- difficultés rencontrées
- *personne peu disposée à céder sa place*
 - *les dossiers laissés par le prédécesseur ne sont pas toujours exploitables*
 - *contact trop bref et improductif*
 - *trop peu de contact, prédécesseur très peu communicatif et enjoué*
 - *nomination dans l'EPL, 2 jours avant la rentrée*
 - *rencontre très courte où seuls les emplois du temps ont été donnés*
- o travail en binôme avec le prédécesseur, avant ou en début de rentrée (13)
- *travail en binôme pendant 10 jours*
 - *stage d'immersion 1 mois en sa présence*
 - *stagiaire en observation à ses côtés du 14 juin au 20 juillet 2004*
 - *15 jours de travail en commun*
 - *stage du mois de juin-juillet*
 - *Dégagé de mes fonction de faisant fonction pour 2 demi-journées, j'ai pu venir travailler avec mon prédécesseur*
 - *stage de 2 semaines sur place en juillet*
 - *mon prédécesseur était encore en poste car départ à la retraite le 22/09 /2004*
 - *travail en commun pendant tout l'été précédant ma prise de fonction*
 - *Travail en commun durant deux semaines*
 - *stage 3 semaines juin/juillet*
 - *j'ai effectué un stage d'un mois dans mon collège d'affectation*
 - *3 semaines de travail sur site en commun durant l'été*

GLOSSAIRE

AE	Adjoint d'enseignement
AEFE	Agence pour l'enseignement français à l'étranger
AIS	Adaptation et intégration scolaires
ASU	Administration scolaire et universitaire
BCD	Bibliothèque, centre de documentation
BCE	Base centrale des établissements
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	bulletin officiel
BP	Brevet professionnel
BT	Brevet de technicien
CAEI	Certificat d'aptitude à l'enseignement des enfants et adolescents déficients ou inadaptés
CAFA	Centre académique de formation administrative
CAFIPEMF	Certificat d'aptitude aux fonctions d'instituteur ou de professeur des écoles Maître formateur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAPE	Certificat d'aptitude au professorat des écoles
CAPEPS	Certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive
CAPES	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré
CAPET	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique
CAPLP	Certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel
CAPSAIS	Certificat d'aptitude aux actions pédagogiques spécialisées pour l'adaptation et l'intégration scolaire
CASU	Conseiller d'administration scolaire et universitaire
CAVL	Conseil académique de la vie lycéenne
CCF	Contrôle en cours de formation
CCPE	Commissions de circonscription préscolaire et élémentaire
CCSD	Commissions de circonscription du second degré
CDDP	Centre départemental de documentation pédagogique
CDES	Commission départementale de l'éducation spécialisée
CE	Conseiller d'éducation ; également chargé d'enseignement
CEA	Chef d'établissement d'affectation
CEC	Contrat emploi consolidé
CES	Contrat emploi solidarité
CESC	Comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté
CFA	Centre de formation d'apprentis
CFC	Conseiller en formation continue
CIEP	Centre international d'études pédagogiques
CNDP	Centre national de documentation pédagogique
CNED	Centre national d'enseignement à distance
CNEFEI	Centre national d'études et de formation pour l'enfance inadaptée
COP	Conseiller d'orientation psychologue
CPE	Conseiller principal d'éducation
CPGE	Classe préparatoire aux grandes écoles
CPR	Centre pédagogique régional
CPRT	Centre pédagogique régional des professeurs de l'enseignement technique
CRDP	Centre régional de documentation pédagogique
CS	Catégorie socio-professionnelle
CSS	Carrières sanitaires et sociales
CT	Chef de travaux
CTA	Chef de travaux adjoint
DAET	Délégué académique à l'enseignement technique
DAFCO	Délégation académique à la formation continue
DAVA	Dispositif académique de validation des acquis
DCIO	Directeur de centre d'information et d'orientation
DDEAS	Diplôme de directeur d'établissement spécialisé

DEA	Diplôme d'études approfondies
DECF	Diplôme d'études comptables et financières
DESI	Diplôme d'études supérieures d'instituteur
DESS	Diplôme d'études supérieures spécialisées
DEUG	Diplôme d'études universitaires générales
DGH (DHG)	Dotation horaire globale
DI	Diplôme d'instituteur
DUT	Diplôme universitaire de technologie
ENI	Ecole normale d'instituteurs
EP	Education prioritaire
EPA	Etablissement public à caractère administratif
EPL	Établissement public local d'enseignement
EPP	Emploi-poste-personnel (système d'information)
EPS	Éducation physique et sportive
EREA	École régionale d'enseignement adapté
ERPD	Ecole régionale du premier degré
ESEN	Ecole supérieure de l'éducation nationale
ESEU	Examen spécial d'entrée à l'université
FLE	Français langue étrangère
FPT	Fonction publique territoriale
GRETA	Groupement d'établissements
IA	Inspecteur d'académie
IA-DSDEN	Inspecteur d'académie - directeur des services départementaux de l'éducation nationale
IA-IPR	Inspecteur d'académie - inspecteur pédagogique régional
IA-IPR EVS	Inspecteur d'académie - inspecteur pédagogique régional – Etablissements et vie scolaire
IDD	Itinéraires de découverte
IDEN	Inspecteur départemental de l'éducation nationale (intègre depuis 1990 les IDEN, IET et IIO)
IEP	Institut d'études politiques
IIO	Inspecteur de l'information et de l'orientation
IME-IMP	Institut médico-éducatif, Institut médico-pédagogique
INP	Institut national polytechnique
INRP	Institut national de la recherche pédagogique
IPAG	Institut de préparation à l'administration générale
IPR	Inspecteur pédagogique régional
IPR-IA	Inspecteur pédagogique régional - inspecteur d'académie
IRA	Institut régional d'administration
ITA	Ingénieurs, techniciens et administratifs
ITRF	Ingénieurs et personnels techniques et de recherche
IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres
IUT	Institut universitaire de technologie
LEGT	Lycée d'enseignement général et technique
LP	Lycée professionnel
MA	Maître auxiliaire
MAE	Ministère des affaires étrangères
MGI	Mission générale d'insertion
MI-SE	Maître d'internat – surveillant d'externat
PE	Professeur des écoles
PEGC	Professeur d'enseignement général de collège
PFE	Période de formation en entreprise
PLP	Professeur de lycée professionnel
RASED	Réseau d'aides spécialisées aux élèves en difficulté
REP	Réseau d'éducation prioritaire
SAIO	Service académique d'information et d'orientation
SASU	Secrétaire d'administration scolaire et universitaire
SEGPA	Section d'enseignement général et professionnel adapté
SES	Sciences économiques et sociales
STS	Section de techniciens supérieurs

TIC	Technologies d'information et de communication
TICE	Technologies d'information et de communication pour l'enseignement
TPE	Travaux personnels encadrés
TRMD	Tableau de répartition des moyens par discipline
UFR	Unité de formation et de recherche
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VAP	Validation des acquis professionnels
VS	Vie scolaire
ZEP	Zone d'éducation prioritaire

Portrait des nouveaux personnels de direction du second degré Interrogation de la promotion 2004, six mois après sa nomination en février-mars 2005

Depuis 2004, la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) a mis en place un dispositif d'enquêtes auprès des nouveaux personnels de direction. Ces enquêtes prennent place dans un contexte d'évolution de la formation des personnels de direction et de réflexion sur leur métier.

Ce dossier présente les résultats de l'enquête réalisée en février-mars 2005 par la DEPP, auprès de l'ensemble des nouveaux personnels de direction nommés au 1^{er} septembre 2004, quel que soit le mode d'accès à ce corps, soit 866 personnes.

Les données recueillies portent sur :

- le poste actuel ;
- des caractéristiques individuelles (sociodémographiques, origine familiale et passé scolaire) ;
- les trajectoires professionnelles antérieures (dans et hors de l'éducation nationale) ;
- l'accès au métier (sollicitations, motivations, décision, préparation) et la prise de fonction ;
- les conditions d'exercice et le cadre de travail (relations professionnelles, activités, temps de travail) ;
- les perspectives de carrière.

Les résultats présentés prennent en compte des caractéristiques individuelles (sexe, âge, ancienneté, corps d'origine et mode d'accès, ...) et de contexte (type d'établissement, appartenance à l'éducation prioritaire, ...). Ils incluent une photographie de la promotion 2004, avec une comparaison du vivier pour les enseignants du second degré et une analyse des affectations par type d'établissement (collège, lycée professionnel et lycée d'enseignement général et technologique).

Près de huit nouveaux personnels de direction sur dix sont d'anciens enseignants. Nommés quasiment tous comme adjoints, leurs activités sont centrées essentiellement sur la vie scolaire. Si l'organisation de la vie pédagogique est l'activité qui leur prend le plus de temps, quatre sur dix estiment manquer de temps pour participer aux réflexions sur le pilotage. Six sur dix déclarent avoir rencontré des situations difficiles depuis leur prise de fonction. Interrogés sur leur temps de travail hebdomadaire, la moitié déclare travailler au moins 50 heures. Ils ont des opinions mitigées sur leurs conditions de travail.

La grande majorité estime avoir une participation élevée à la vie de l'établissement et se sent reconnue comme personnel de direction. Ils souhaitent devenir rapidement chefs d'établissement.

collection

Les Dossiers

thème

Enseignants et personnels de l'éducation

titre du document

Portrait des nouveaux personnels de direction
du second degré
Interrogation de la promotion 2004,
six mois après sa nomination en février-mars 2005

éditeur

Direction de l'évaluation, de la prospective
et de la performance

date de parution

Juin 2008

conception et impression

Département de la valorisation et de l'édition

accès internet

www.education.gouv.fr



9 782110 954305

15 euros

ISSN 1141-4642

ISBN 978-2-11-095430-5

N° 005 8 2 192

