

Bilan social 2010

Personnels de direction



**DIRECTION GÉNÉRALE
DES RESSOURCES HUMAINES**
Service des personnels
d'encadrement

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

sommaire

Le mot de la directrice	4
CHAPITRE 1 – LES EFFECTIFS	5
1.1 Les pyramides des âges des personnels de direction.....	5
1.2 Par académie.....	7
1.2.1 Approche générale.....	7
1.2.2 Les académies d’outre-mer.....	8
1.3 Par type d’établissement.....	10
1.3.1 Au plan national.....	10
1.3.2 Dans les lycées hôteliers.....	12
1.3.3 Dans les collèges des réseaux ambition réussite.....	14
1.4 Par sexe.....	15
CHAPITRE 2 – LA MOBILITÉ	17
2.1 La participation.....	17
2.1.1 Au plan national.....	18
2.1.2 Dans les académies d’outre-mer.....	19
2.2 Les vœux.....	19
2.2.1 Vœux initiaux et en extension.....	20
2.2.2 Vœux par type de poste.....	20
2.2.3 Vœux par catégorie financière.....	21
2.2.4 Vœux par type géographique.....	22
2.2.5 Vœux par académie.....	23
2.3 La mobilité obligatoire.....	24
2.4 Les appréciations.....	27
2.4.1 La répartition des appréciations.....	27
2.4.2 L’analyse différenciée : chefs et adjoints.....	30
2.5 Les résultats de la mobilité 2010.....	33
2.5.1 Les emplois obtenus par les chefs d’établissement.....	34
2.5.2 Les emplois obtenus par les adjoints.....	35
2.5.3 Dans les collèges relevant du réseau ambition réussite.....	36
2.5.4 Les postes restés vacants à l’issue du mouvement.....	37
2.5.5 Le dynamisme du mouvement par académie.....	38
2.5.6 Les « faisant fonction ».....	38
2.6 Le suivi des emplois.....	40
2.7 Les établissements de 1 ^{ère} et 3 ^e catégories.....	46
2.7.1 Les établissements de 1 ^{ère} catégorie avec adjoint.....	46
2.7.2 Les établissements de 3 ^e catégorie sans adjoint.....	46
CHAPITRE 3 – LES DIRECTEURS D’EREA ET D’ERPD	49
3.1 Les effectifs des directeurs d’EREA et d’ERPD à la rentrée 2010.....	49
3.1.1 Les directeurs d’EREA.....	49
3.1.2 L’origine des directeurs d’ERPD.....	50
3.2 Les résultats de la mobilité à la rentrée 2010.....	51
3.2.1 Les directeurs d’EREA.....	51
3.2.2 Les directeurs d’ERPD.....	51
3.3 Le recrutement à la rentrée 2010.....	51
3.3.1 Le recrutement des directeurs d’EREA.....	51
3.3.2 Le recrutement des directeurs d’ERPD.....	52

sommaire

CHAPITRE 4 – LES POSTES À PROFIL	53
4.1 Les proviseurs vie scolaire.....	53
4.2 Les directeurs d'unité pédagogique régionale (UPR).....	54
4.3 Les directeurs d'établissement pénitentiaire pour mineurs (EPM).....	54
4.4 Les nouveaux postes à profil.....	55
4.4.1 L'internat d'excellence.....	55
4.4.2 Les collèges et lycées pour l'ambition, l'innovation et la réussite.....	56
CHAPITRE 5 – LE RECRUTEMENT	57
5.1 Les effectifs par mode de recrutement.....	57
5.2 Le concours.....	58
5.2.1 Les candidats inscrits aux concours des personnels de direction.....	58
5.2.2 Les lauréats des concours de 1 ^{ère} et 2 ^e classes.....	58
5.2.3 Les renoncations aux concours.....	61
5.3 La liste d'aptitude.....	62
5.3.1 Les conditions d'inscription.....	62
5.3.2 L'évolution du recrutement.....	62
5.3.3 La répartition des personnels nommés.....	63
5.4 Le détachement dans le corps des personnels de direction.....	64
5.4.1 Les conditions du détachement.....	64
5.4.2 L'accès au corps des personnels de direction par la voie du détachement.....	64
CHAPITRE 6 – LA CARRIÈRE : FORMATION, TITULARISATION, AVANCEMENT ET PROCÉDURE DISCIPLINAIRE	67
6.1 Le corps des personnels de direction.....	67
6.2 La formation.....	68
6.2.1 La formation professionnelle statutaire.....	68
6.2.2 La formation continue.....	70
6.3 La titularisation.....	72
6.3.1 Les lauréats du concours.....	72
6.3.2 Les personnels de direction issus de la liste d'aptitude.....	72
6.4 L'avancement.....	72
6.4.1 Le tableau d'évolution des promotions de 2006 à 2010.....	73
6.4.2 La répartition académique des personnels promus au titre de l'année 2010.....	74
6.5 Les débouchés vers d'autres métiers.....	74
6.6 Les sanctions disciplinaires.....	74
ZOOM SUR LA CARRIÈRE DES FEMMES	75

sommaire

CHAPITRE 7 – LES DÉTACHEMENTS EN FRANCE ET À L'ÉTRANGER	83
7.1 La répartition par organisme ou corps d'accueil	83
7.2 La répartition générale de l'ensemble des personnels détachés	84
7.3 La pyramide des âges de l'ensemble des personnels détachés	85
7.4 La répartition des détachements auprès de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE)	86
7.5 La répartition des détachements auprès de la Mission laïque française (MLF)	86
7.6 Le recrutement à l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger	86
7.6.1 Les personnels issus d'établissements scolaires en France	87
7.6.2 Les personnels déjà détachés auprès de l'AEFE et de la MLF	88
7.7 Le recrutement à la Mission laïque française	89
7.7.1 Les personnels issus d'établissements scolaires en France	89
7.8 Le bilan des recrutements à l'AEFE et à la MLF	90
7.9 Le bilan général des réintégrations des personnels de direction détachés	92
7.10 Le bilan des réintégrations des personnels de direction détachés à l'AEFE	92
7.10.1 La répartition des réintégrations	92
7.10.2 L'avancement de grade au titre de l'année 2010	93
CHAPITRE 8 – LES PERSONNELS DE DIRECTION DANS LES COLLECTIVITÉS D'OUTRE-MER	95
8.1 La répartition des effectifs	96
8.1.1 La répartition par collectivité	96
8.1.2 La répartition par poste	96
8.1.3 La répartition par moyenne d'âge	98
8.1.4 La répartition par sexe	99
8.1.5 La répartition par grade	99
8.1.6 L'avancement de grade	100
8.2 Le bilan du recrutement et des affectations	101
8.2.1 Les candidats à une affectation	101
8.2.2 Les affectations	101
8.2.3 Les personnels de direction affectés dans les collectivités d'outre-mer à la rentrée 2010	102
8.3 Le bilan des réintégrations des personnels en fin de séjour dans une collectivité d'outre-mer	103
CHAPITRE 9 – LES DÉPARTS EN RETRAITE	105
9.1 La retraite	105
9.1.1 La répartition par âge	106
9.1.2 La répartition par grade	106
9.1.3 La répartition par emploi	107
9.1.4 La répartition par motif de demande	108
9.1.5 La répartition annuelle	109
9.1.6 L'évolution depuis 2000	109
CONCLUSION	110
LEXIQUE	111

Le mot de la directrice

Personnaliser la gestion des ressources humaines à tous les niveaux est la priorité de la direction générale des ressources humaines : elle concerne au premier chef la gestion de l'encadrement.

En 2010, la mission « potentiels-mobilité-carrière » a vu le jour dans l'objectif de développer et mettre en place avec les académies les principes et outils d'un accompagnement personnalisé des parcours professionnels. D'ores et déjà, une attention particulière est portée aux personnels détachés qui font l'objet d'un suivi individualisé en cours de détachement comme à leur retour.

L'ensemble des personnels d'encadrement dispose d'un curriculum vitae établi selon un modèle mis en ligne depuis 2010. Cette démarche va se poursuivre pour développer plus avant la détection des potentiels et favoriser la mobilité.

La publication pour la quatrième année consécutive du bilan social des personnels de direction constitue une étape : c'est un instrument de travail et de référence pour les services académiques et l'ensemble de nos partenaires. C'est aussi pour les personnels de direction un support d'information et une aide à la réflexion sur les perspectives qui s'offrent à eux. Il sera mis en ligne en avril 2011.

J'espère que sa lecture sera pour vous intéressante et utile.

La directrice générale
des ressources humaines
Josette Théophile

Les effectifs du corps

13 954 personnels de direction en poste à la rentrée scolaire 2010

52 ans, la moyenne d'âge

42 ans, l'entrée dans le corps

10 % des personnels de direction à la hors-classe

65 % occupent leurs fonctions dans les collèges,

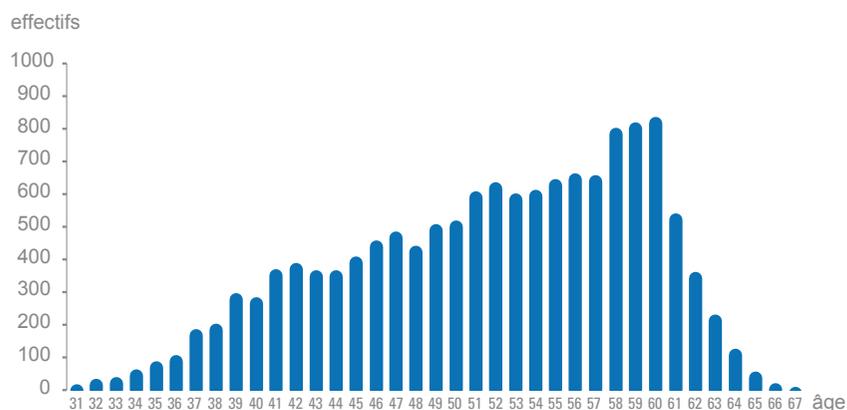
25 % dans les lycées,

10 % dans les lycées professionnels

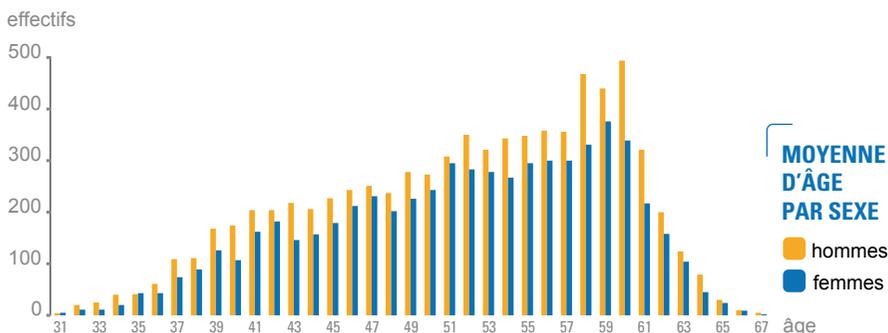
13 954 personnels de direction sont en poste au 1^{er} septembre 2010 (personnels affectés en académie, détachés et affectés dans les collectivités d'outre-mer) dont 6 247 sont des femmes, soit 45 % et 7 707 sont des hommes, soit 55 %.

L'ensemble de l'étude sur les effectifs ne porte que sur les établissements publics locaux d'enseignement (EPL) pour les 13 162 personnels de direction affectés en académie.

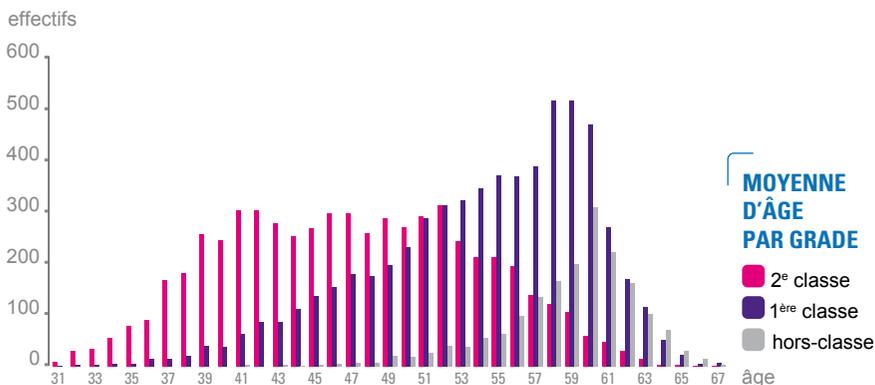
1.1 LES PYRAMIDES DES ÂGES DES PERSONNELS DE DIRECTION



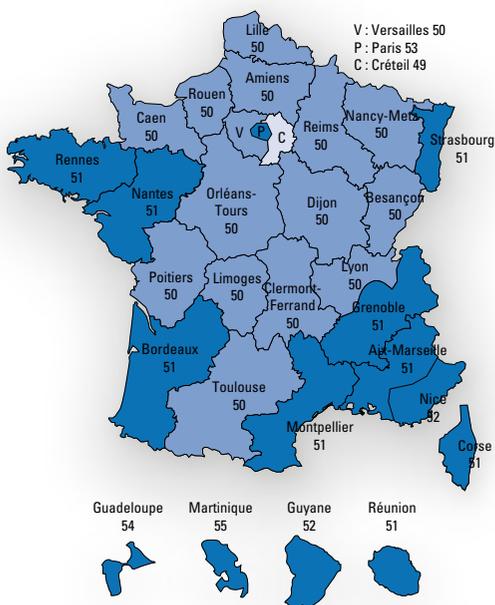
■ La moyenne d'âge des personnels de direction était de 51 ans en 2008. Depuis 2009, elle se maintient à 52 ans.



- Pour les femmes comme pour les hommes, la moyenne d'âge est identique, autour de 52 ans.
- Le pic des départs en retraite se situe à 60 ans pour les hommes et reste stable. Il se situe à 59 ans pour les femmes, soit une année plus tard qu'en 2009.



- La moyenne d'âge des 6 477 personnels de direction de 2^e classe est de 47 ans, celle des 5 363 personnels de direction de 1^{ère} classe est de 54 ans. Ces moyennes d'âge sont stables depuis 2008.
- En revanche, celle des 1 322 personnels de direction à la hors-classe est passée de 58 ans en 2008 à 59 ans en 2010. L'accès à la hors-classe intervient plus tardivement dans la carrière des personnels de direction.



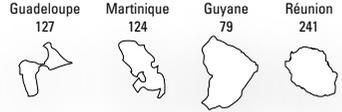
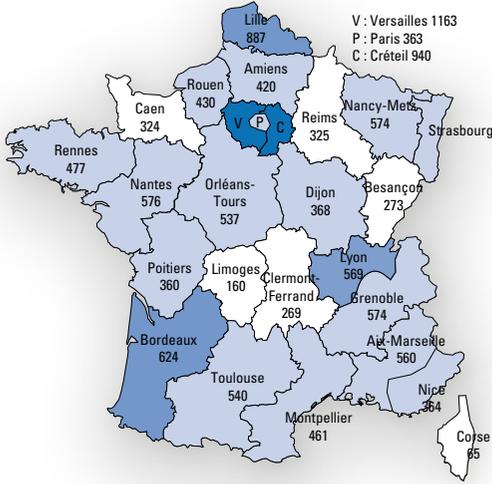
MOYENNE D'ÂGE PAR ACADÉMIE

- >50 (14)
- =50 (15)
- <50 (1)

- Les différences de moyenne d'âge entre académies sont particulièrement faibles. Seule l'académie de Paris présente une moyenne d'âge sensiblement supérieure à la moyenne de l'ensemble des académies métropolitaines (53 ans).

1.2 PAR ACADÉMIE

1.2.1 Approche générale

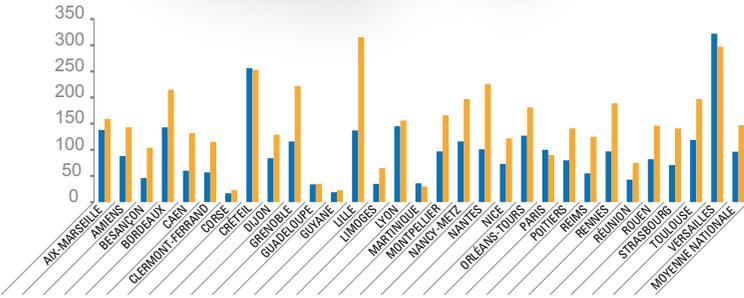


EFFECTIFS PAR ACADÉMIE

- 900 à 1170 (2)
- 620 à 900 (2)
- 340 à 620 (16)
- 60 à 340 (16)

EFFECTIFS DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT PAR SEXE ET PAR ACADÉMIE

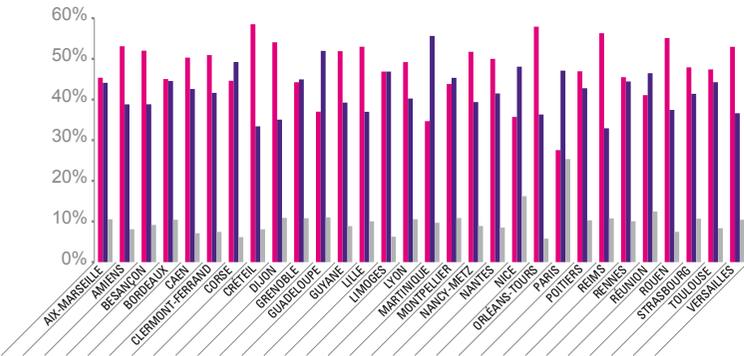
- femmes
- hommes



- Quatre académies se distinguent en matière de parité depuis 3 ans sur l'ensemble des postes de chef : Créteil, Lyon, Paris, Versailles.
- Les femmes représentent 50 % dans l'académie de Créteil, 52 % dans les académies de Paris et de Versailles.

RÉPARTITION PAR GRADE ET PAR ACADÉMIE

- 2^e classe
- 1^{ère} classe
- hors classe

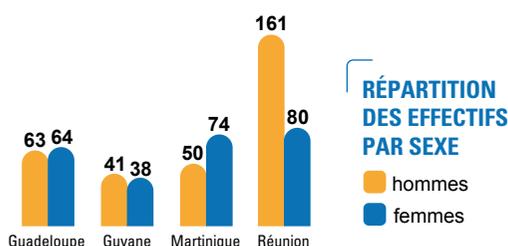


- Paris est l'académie qui affiche la plus grande part de personnels de direction à la hors-classe (25 %). Cela s'explique par sa moyenne d'âge plus élevée, 53 ans, et par le fait qu'elle bénéficie d'un grand nombre de postes prestigieux auxquels seuls des personnels ayant une solide expérience de direction peuvent prétendre.
- En revanche, Créteil est l'académie la plus jeune avec une moyenne d'âge de 49 ans. Elle accueille habituellement un grand nombre de stagiaires et de personnels détachés, d'où une plus forte proportion de personnels en 2^e classe (58 %).

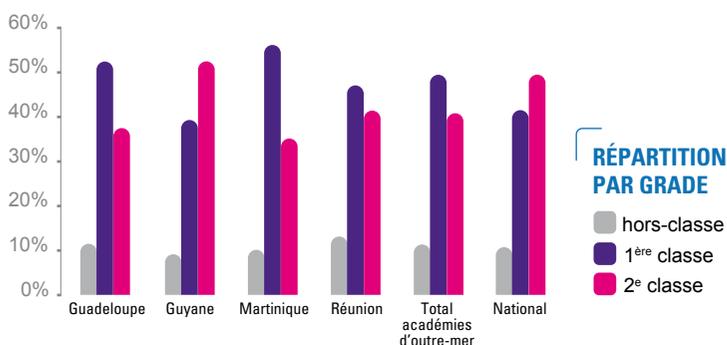
À la rentrée scolaire 2010, **571** personnels de direction sont en poste dans les quatre académies d'outre-mer : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion. Si l'étude de la répartition des effectifs au niveau national inclut les données relatives à ces académies, un focus sur la répartition de ces personnels apporte un ensemble d'informations spécifiques.

1.2.2 Les académies d'outre-mer

Dans les quatre académies d'outre-mer, 571 personnels de direction occupent des fonctions de chef ou d'adjoint, soit 4 % du total national. Les personnels de direction sont les plus nombreux dans l'académie de la Réunion. Ils représentent 42 % des personnels en poste dans les académies d'outre-mer. À l'inverse, l'académie de la Guyane ne représente que 14 % des personnels de direction.

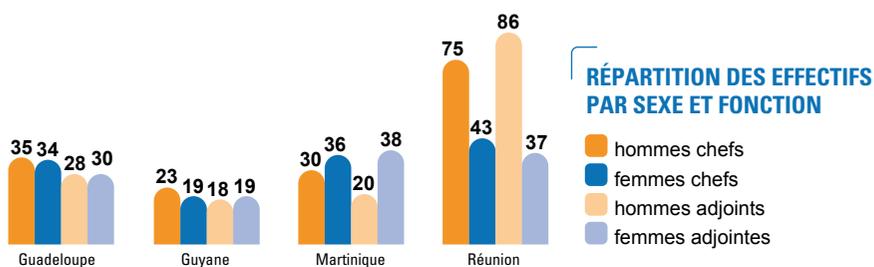


La répartition par sexe est presque identique à celle de 2009. Elle est de 256 femmes, soit 45 %, pour 315 hommes, soit 55 %, mais les moyennes recouvrent une réalité assez disparate. En effet, pour la Guadeloupe, comme pour la Guyane, le taux de parité est quasiment à 50 % alors qu'il n'est que de 33 % à la Réunion et que la Martinique est plus féminisée (60 %).

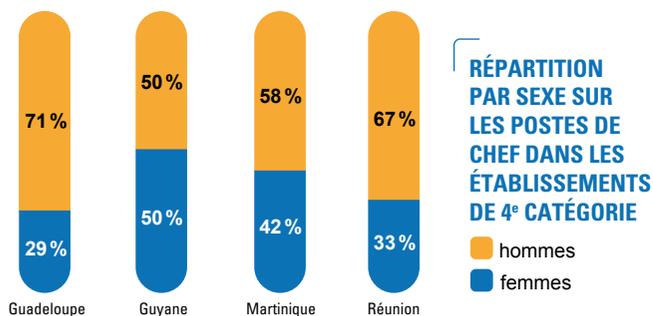
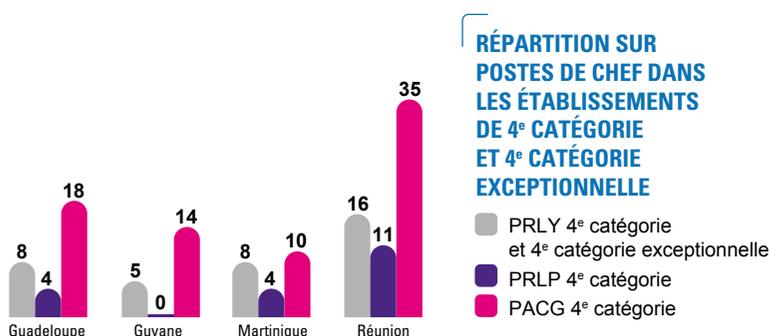


À l'exception de la Guyane, la part des personnels de direction à la 1^{ère} classe est légèrement supérieure à celle des personnels de direction de 2^e classe alors que la répartition était plus équilibrée en 2008 et 2009. La part des personnels de direction à la 1^{ère} classe représente plus de la moitié des effectifs en Guadeloupe (52 %) et en Martinique (55 %), ces deux académies figurant parmi les académies ayant les taux de 1^{ère} classe les plus élevés.

Par rapport au niveau national, le taux de personnels de direction à la hors-classe est équivalent (11 % pour 10 % au niveau national).

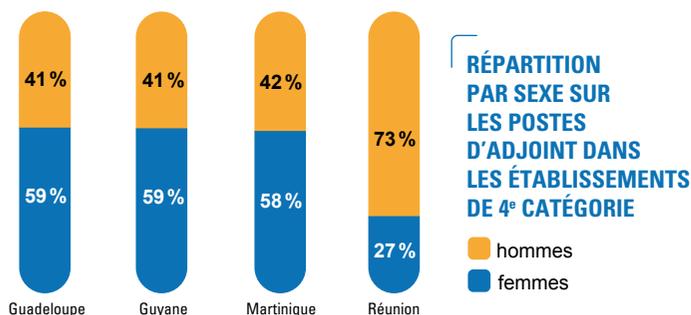


La répartition reste stable, on note toutefois une légère augmentation de la part des femmes sur les postes de chef et d'adjoint depuis 2008. Comme en 2009, les hommes sont plus nombreux sur les postes de chef d'établissement à l'exception de l'académie de la Martinique. Sur les postes d'adjoint, à l'exception de l'académie de la Réunion, les femmes sont majoritaires.

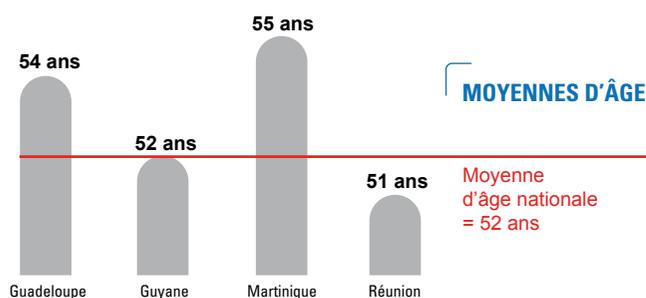


Les chefs d'établissement de 4^e catégorie sont à 64 % des hommes (pour 70 % en 2009) et à 36 % des femmes. Cette répartition est quasiment équivalente à la moyenne nationale à savoir 65 % d'hommes et 35 % de femmes.

Les hommes sont très présents sur les postes de chef dans les établissements de 4^e catégorie en Guadeloupe et à la Réunion.



- Les postes d'adjoint dans les établissements de 4^e catégorie sont occupés à 56 % par des hommes et à 44 % par des femmes.
- Dans les établissements de 4^e catégorie, les femmes sont mieux représentées sur les postes d'adjoint que sur les postes de chef comme au niveau national. Les hommes restent néanmoins largement majoritaires sur les postes d'adjoint dans l'académie de la Réunion.
- Les académies d'outre-mer font partie des académies ayant le moins de femmes sur des postes de chef d'établissement de 4^e catégorie exceptionnelle.



- L'âge moyen des personnels de direction en fonction dans ces académies reste stable depuis 2008. Il est de 53 ans, donc supérieur à la moyenne nationale de 52 ans.
- Les académies de la Guadeloupe et de la Martinique font partie des académies ayant la moyenne d'âge la plus élevée. Les personnels de direction débutent généralement leur carrière dans les académies métropolitaines et reviennent ensuite dans leur académie d'origine, ce qui explique cette moyenne d'âge plus élevée.

1.3 PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

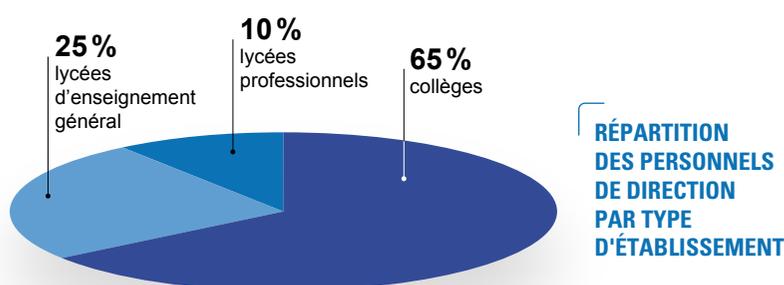
1.3.1 Au plan national

Les établissements sont classés par catégorie financière en fonction de critères objectifs tels que les effectifs d'élèves, l'appartenance à des réseaux ambition réussite ou d'éducation prioritaire, la présence de classes préparatoires aux grandes écoles, l'existence d'un GRETA, d'un internat... Depuis 2001, à la suite de la signature du protocole d'accord des personnels de direction, le classement des établissements national est revu tous les 3 ans. Il fait l'objet d'une publication au Bulletin Officiel du ministère de l'éducation nationale¹.

(1) Voir Bulletin Officiel n° 7 du 12 octobre 2006 et Bulletin Officiel n° 39 du 28 octobre 2010

Ainsi, les lycées et les collèges de 4^e catégorie comptent au moins 1 000 élèves et les lycées professionnels 800 et plus. Ce sont essentiellement des établissements de grande taille dont l'offre est diversifiée. Les lycées de 4^e catégorie représentent 40 % de l'ensemble des lycées tandis que les lycées professionnels de 4^e catégorie représentent 20 % de l'ensemble des lycées professionnels.

Les lycées de 4^e catégorie exceptionnelle ont un effectif d'élèves supérieur à 2 000. Ils représentent 20 % de l'ensemble des lycées (hors lycées professionnels).

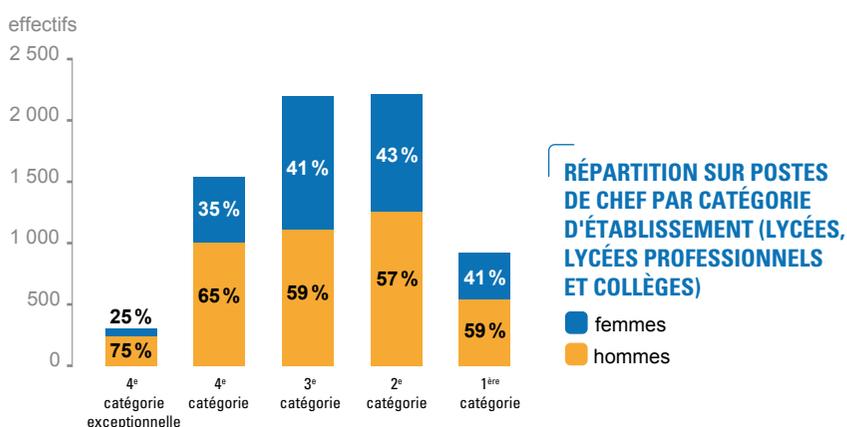


8 409 personnels de direction (dont 4 904 chefs et 3 505 adjoints) sont en poste dans les 5 261 collèges² des académies métropolitaines et d'outre-mer où sont scolarisés 2 513 800 élèves. 66 % des établissements ont un adjoint.

3 269 personnels de direction (dont 1 550 chefs et 1 719 adjoints) sont en poste dans les 1 571 lycées généraux et technologiques du secteur public des académies métropolitaines et d'outre-mer où sont scolarisés 1 492 000 élèves. Tous les lycées disposent d'un adjoint.

1 352 personnels de direction (dont 741 chefs et 611 adjoints) sont en poste dans les 990 lycées professionnels des académies métropolitaines et d'outre-mer où sont scolarisés 413 000 élèves. 62 % des établissements ont un adjoint.

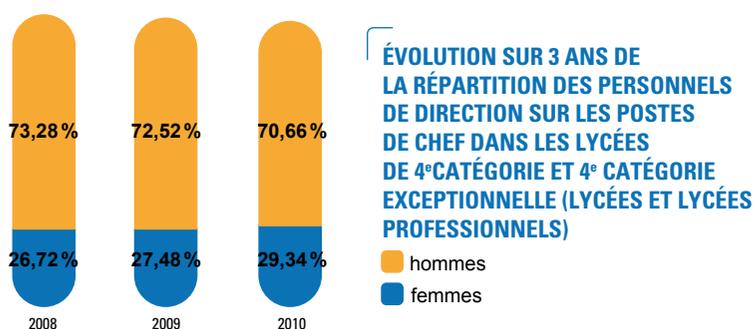
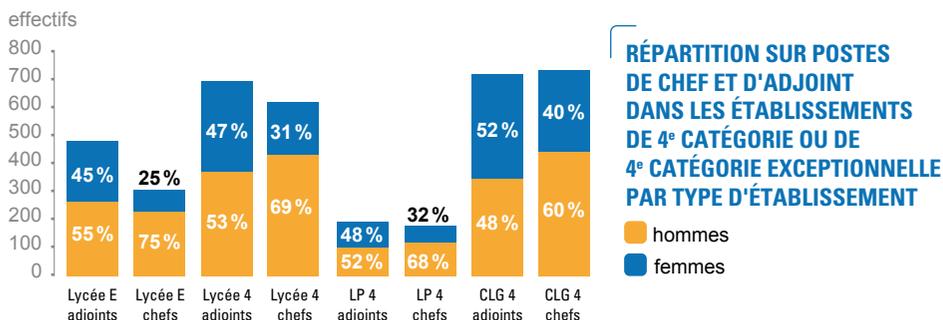
25 % des lycées professionnels sont dans une cité scolaire.



La proportion de femmes occupant un poste de chef d'établissement dans l'ensemble des établissements de 4^e catégorie et 4^e catégorie exceptionnelle a augmenté par rapport à 2009.

25 % de femmes occupent des postes de chef dans les établissements de 4^e catégorie exceptionnelle pour 22 % en 2009. 35 % de femmes occupent des postes de chef dans les établissements de 4^e catégorie pour 34 % en 2009.

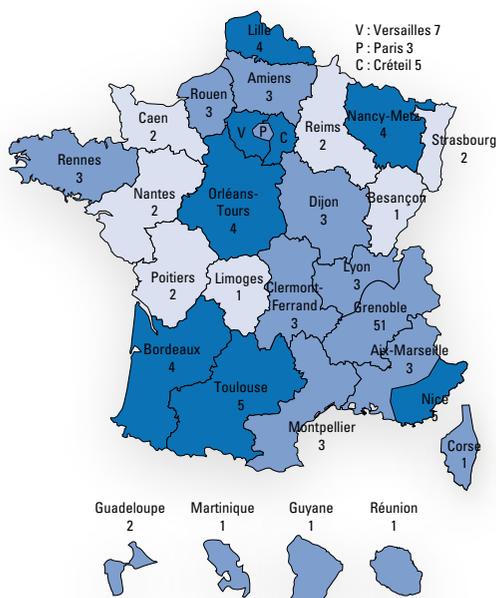
(2) Sources : MEN-MESR-DEPP / Système d'information SCOLARITE, références statistiques année 2009-2010



La proportion de femmes sur des postes de chef dans les lycées de 4^e catégorie et de 4^e catégorie exceptionnelle (lycées et lycées professionnels) progresse régulièrement depuis 2008.

1.3.2 Dans les lycées hôteliers

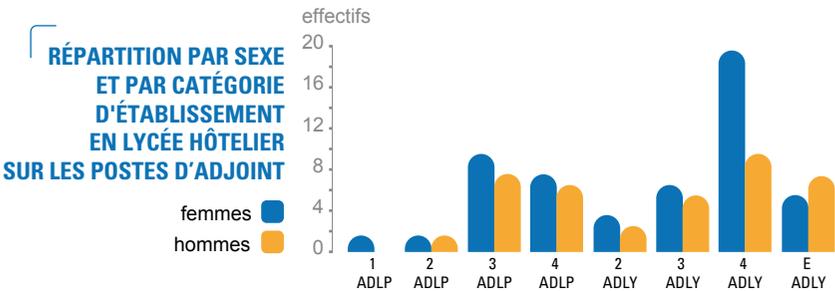
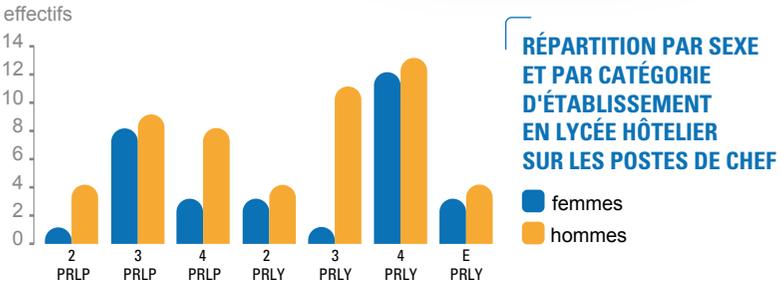
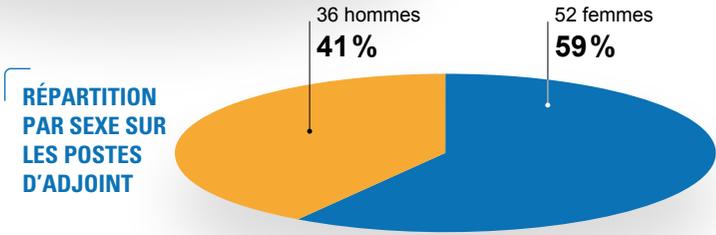
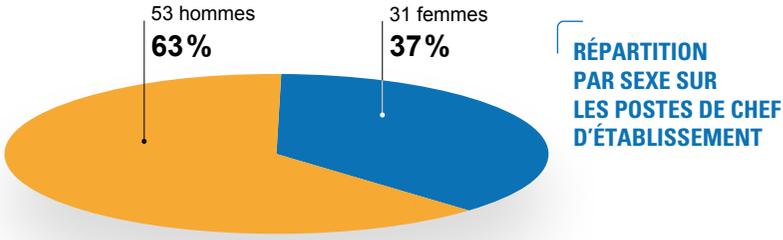
423 chefs et adjoints sont en poste dans les 225 lycées hôteliers ou ayant une section hôtelière recensée, dont 2 sont dans les collectivités d'outre-mer, un à Nouméa, un en Polynésie. 88 ont une structure à dominante hôtelière.



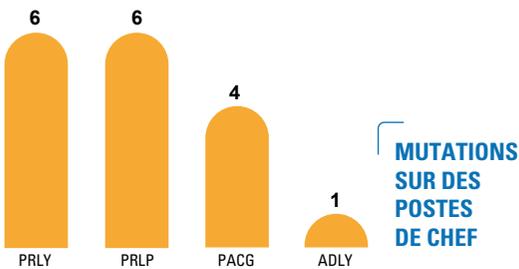
RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES 86 LYCÉES À DOMINANTE HÔTELIÈRE

4 à 7
3 à 4
1 à 3

L'ensemble de l'étude ne porte que sur les 172 personnels de direction occupant leur fonction dans les 88 établissements à dominante hôtelière.



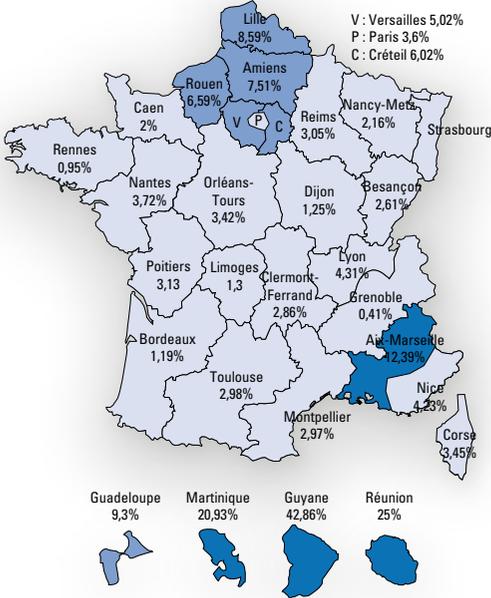
88 personnels de direction occupent les fonctions d'adjoint dans ces 88 établissements et seulement 84 occupent celles de chef d'établissement.



Aucune femme n'a été mutée sur des postes de chef d'établissement dans les établissements ayant une structure à dominante hôtelière.

1.3.3 Dans les collèges des réseaux ambition réussite

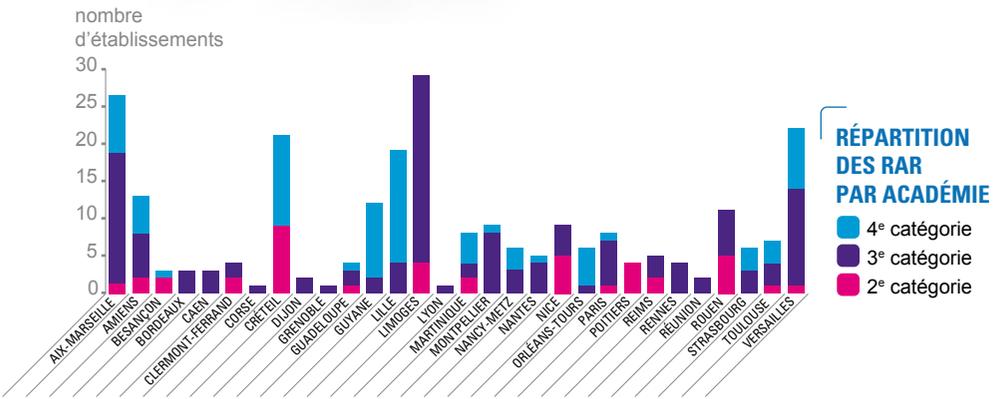
Les collèges des réseaux ambition réussite sont au nombre de 254¹.



POURCENTAGE DES COLLÈGES RAR PAR ACADEMIE

- 10% à 43% (4)
- 5% à 10% (6)
- 0% à 5% (21)

Les académies d'Aix-Marseille, Créteil, Lille et Versailles comptabilisent le plus grand nombre de collèges des réseaux ambition réussite (97) soit 38,1 % de la totalité des réseaux.



Les collèges des réseaux ambition réussite sont implantés dans toutes les académies.

11 % sont des collèges de 2^e catégorie, 57 % des collèges de 3^e catégorie, 31 % des collèges de 4^e catégorie.

Répartition par fonction et par sexe

485 personnels de direction sont en poste dans les réseaux ambition réussite, 278 hommes et 207 femmes. On constate une très légère augmentation du nombre de femmes par rapport à la rentrée 2009 : 194.

En revanche, la proportion de femmes est plus importante dans 3 académies : Corse, Créteil et Guadeloupe. Dans 3 académies, les femmes sont absentes : Grenoble, Limoges et Rennes.

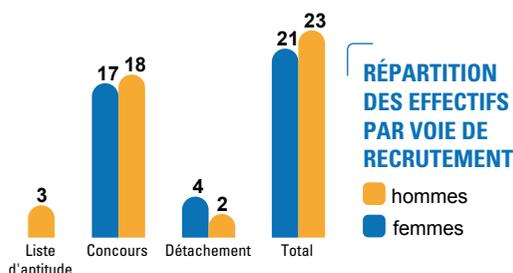
La répartition hommes/femmes sur les postes de principal de collège des réseaux ambition réussite est la suivante : 166 hommes chefs, 84 femmes chefs, soit respectivement 66,40 % et 33,6 % du total des chefs d'établissement (250).

La répartition hommes/femmes sur les postes de principal adjoint de collège des réseaux ambition réussite est la suivante : 112 hommes adjoints, 123 femmes adjointes, soit respectivement 47,66 % et 52,34 % du total des adjoints (235).

(3) Bulletin Officiel n° 31 du 27 août 2009

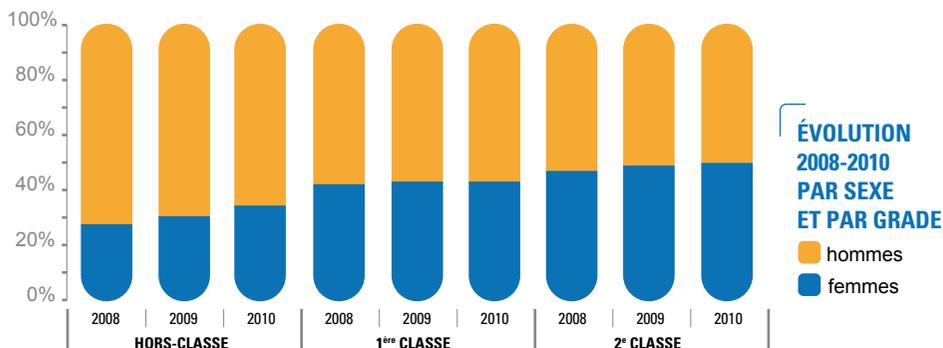
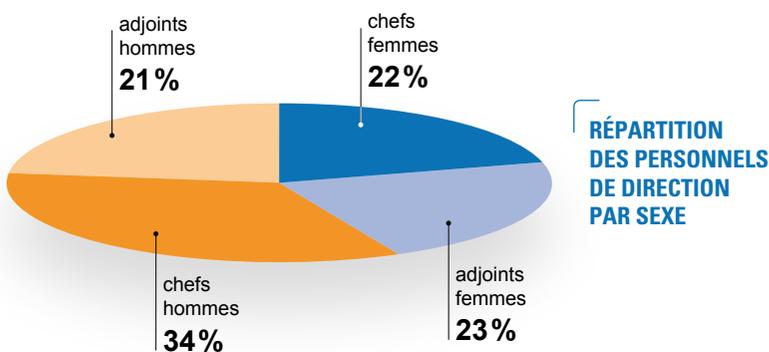
Recrutement

44 personnels de direction, dont 21 femmes et 23 hommes, recrutés par concours, liste d'aptitude ou détachement ont été affectés sur des postes d'adjoint dans les collèges des réseaux ambition réussite, majoritairement dans les académies de Versailles et Lille mais aussi dans les académies d'Aix-Marseille, Amiens, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Créteil, la Guyane, Lyon, Nancy-Metz, Nantes, Paris, Reims, la Réunion, Rouen.



1.4 PAR SEXE

13 162 personnels de direction sont en poste au 1^{er} septembre 2010 dans des établissements scolaires du second degré et exercent des fonctions de chef d'établissement ou d'adjoint. Leur répartition est la suivante :



En 2010, le grade de la hors-classe représente 10 % de l'ensemble du corps, celui de la 1^{ère} classe, 41 %, celui de la 2^e classe, 49 %.

La part des femmes reste moins importante à la hors-classe que dans les deux premiers grades même si on constate une augmentation de la part globale des femmes dans le corps des personnels de direction.

La mobilité

4 049 participants au mouvement national,

un nombre en augmentation depuis deux ans

53 % le taux de satisfaction

689 adjoints sont devenus chefs d'établissement

dont **73** dans les lycées et lycées professionnels

La mobilité des personnels de direction est un élément fondamental qui permet un véritable parcours professionnel associé à un plan de carrière. Elle est également l'un des critères pris en compte pour les promotions de grade, ce qui peut expliquer le nombre important de demandes de mutation. Le mouvement est réalisé au plan national et comporte deux phases distinctes :

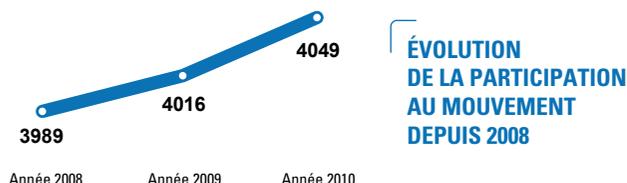
- le mouvement des chefs d'établissement, examiné par la commission administrative paritaire nationale au mois d'avril,
- le mouvement des adjoints, ainsi que les ajustements sur postes de chef d'établissement, examinés par la commission administrative paritaire nationale au mois de mai,
- une troisième commission administrative paritaire nationale au mois d'août a permis de pourvoir les derniers postes de chef d'établissement restés vacants.

1 413 mutations ont été arrêtées dès la première commission administrative paritaire nationale.

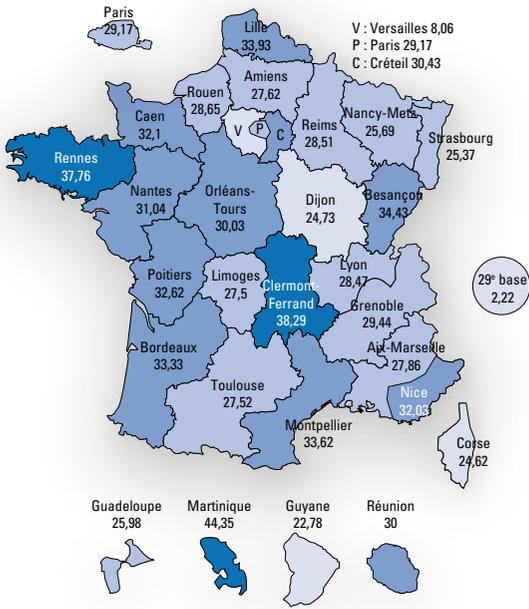
Le mouvement est à 72 % réalisé dans l'académie d'origine. Le taux du mouvement inter-académique pour le corps des personnels de direction (28 %), reste, à titre de comparaison, légèrement supérieur à celui du corps des attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADAENES), de 25 %¹.

2.1 LA PARTICIPATION

Le mouvement national des personnels de direction à la rentrée 2010 a concerné 4 049 personnels, soit 29 % de l'effectif total des personnels de direction.



(1) Source : DGRH/C2-1

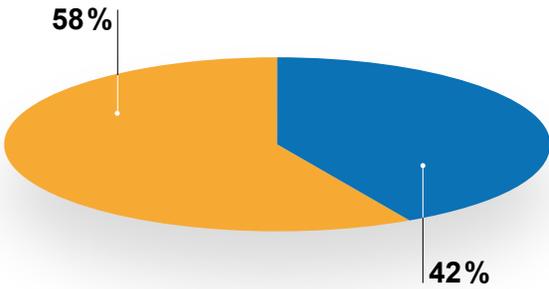


Taux de participation au mouvement par académie

- entre 35 et 45% (3)
- entre 25 et 35% (11)
- entre 15 et 25% (12)
- < à 15% (5)

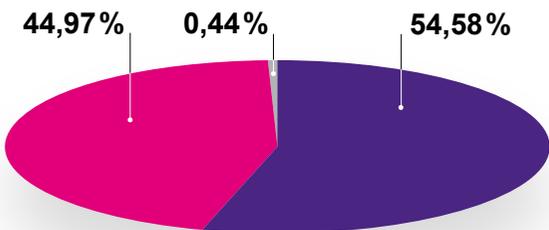
Le taux de participation au mouvement est plus important dans les académies de Rennes et Clermont-Ferrand.

2.1.1 Au plan national



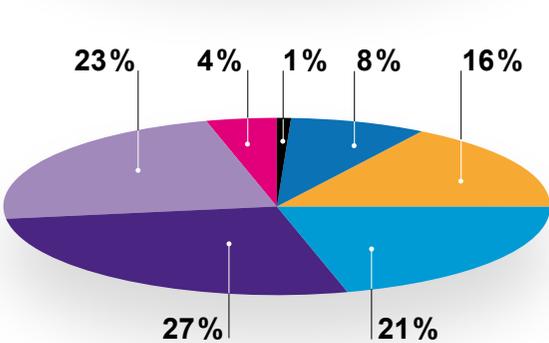
PAR SEXE

- hommes
- femmes



PAR EMPLOI

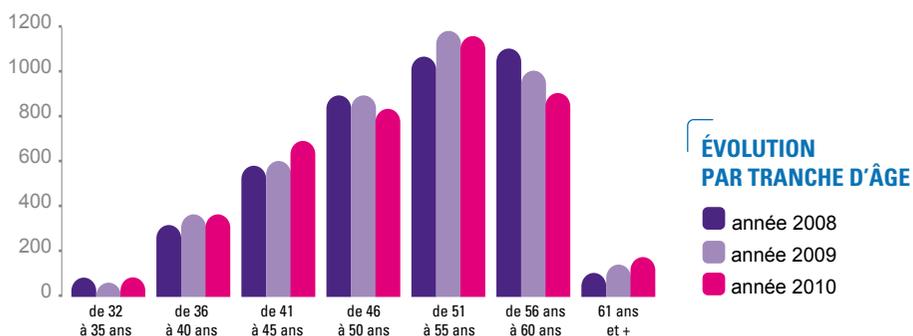
- adjoints
- chefs
- personnels en réintégration



PAR TRANCHE D'ÂGE DES PARTICIPANTS

- de 32 à 35 ans
- de 36 à 40 ans
- de 41 à 45 ans
- de 46 à 50 ans
- de 51 à 55 ans
- de 56 à 60 ans
- 61 ans et +

La moyenne d'âge des participants est de 50 ans. Elle a baissé d'une année par rapport aux mouvements précédents.

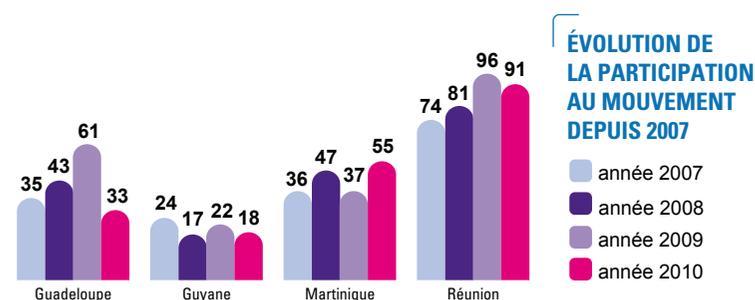


La part des personnels de direction âgés de 41 à 45 ans qui participent au mouvement a augmenté régulièrement depuis 3 ans. En revanche celle des personnels âgés de 56 à 60 ans baisse tous les ans depuis 2008. La part des participants âgés de 61 ans et plus augmente, en raison des départs à la retraite plus tardifs. La réforme des retraites devrait accentuer ce phénomène.

2.1.2 Dans les académies d'outre-mer

Dans les académies d'outre-mer, 197 personnels de direction ont participé au mouvement national, ce qui correspond à 34 % de l'effectif total des académies d'outre-mer. Ce taux est légèrement plus important que le taux moyen national avec cependant de fortes disparités entre les académies.

ACADÉMIE	EFFECTIF PAR ACADÉMIE	NOMBRE DE DEMANDES DE MUTATION POUR LA RENTRÉE 2010	TAUX DE PARTICIPATION ACADÉMIQUE
Guadeloupe	127	33	25,98%
Guyane	79	18	22,78%
Martinique	124	55	44,35%
Réunion	241	91	37,76%
Total académies d'outre-mer	571	197	34,50%
Total national	13 954	4 049	29,02%



2.2 LES VŒUX

Lors de leur participation au mouvement, les personnels de direction sont invités à formuler des vœux de mutation qui correspondent à des critères précis. Le premier critère porte sur les postes de chef d'établissement ou d'adjoint. Comme le mouvement des chefs est étudié avant celui des adjoints, les vœux formulés sur poste de chef d'établissement sont prioritaires.

Le deuxième critère est géographique : les candidats doivent indiquer s'ils sollicitent un établissement précis, ou tout établissement se situant dans une commune, un groupement de communes, un département, une académie, voire en France entière (y compris les académies d'outre-mer), ce qui permet à chacun d'affiner ses vœux en fonction de sa situation personnelle.

Le troisième critère, celui de l'emploi, permet à un candidat de cibler des postes de même nature dans une même zone géographique (par exemple : tout poste de principal de collège dans l'académie de Lille). Il n'est pas possible de demander « tout poste de chef » dans une zone donnée, il faut formuler des vœux séparés pour chaque emploi.

Cela permet aux candidats d'indiquer l'emploi qu'ils considèrent comme prioritaire.

Pour le critère du logement, deux modalités sont possibles, logé ou indifférent, ce qui permet aux candidats de demander spécifiquement des postes où il n'y a pas de logement de fonction. Le statut des personnels de direction leur fait obligation de loger sur place lorsque l'établissement dispose d'un logement de fonction. Ils ne peuvent pas demander un poste spécifiquement non logé. Ils peuvent cependant indiquer qu'être logé ou non leur est indifférent.

Le dernier critère, celui de la catégorie, permet à un candidat de cibler spécifiquement de petits établissements (cas d'un adjoint voulant devenir chef) ou de limiter ses vœux de mutation à des établissements d'une catégorie supérieure ou égale à celle de l'établissement où il exerce, dans le cadre d'une progression de carrière. Il est possible, dans le même vœu, de demander plusieurs catégories d'établissements (par exemple : 2 ou 3).

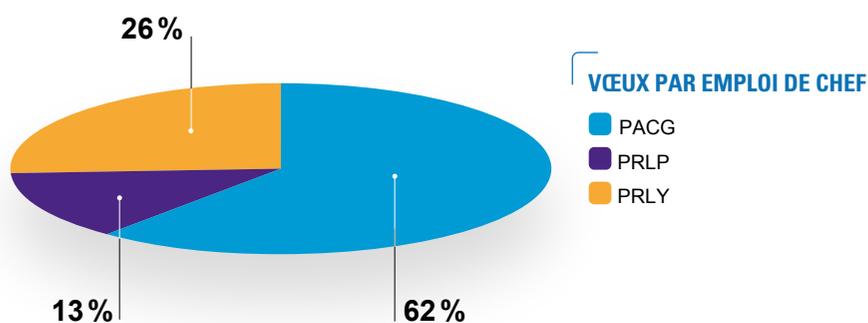
2.2.1 Vœux initiaux et en extension

Les personnels de direction peuvent formuler au maximum 10 vœux initiaux sur les postes de chef et 10 vœux initiaux sur les postes d'adjoint. Toutefois, en raison de l'éventualité de vacances de postes tardives, ils peuvent formuler des extensions de vœux, au maximum 5 pour la première CAPN et 5 pour la deuxième.

Le traitement des extensions de vœux est souvent rendu délicat par leur formulation imprécise. Elles doivent comporter l'ensemble des informations contenues dans les vœux initiaux : type de vœu géographique, catégorie, logement... sinon elles ne peuvent être prises en compte.

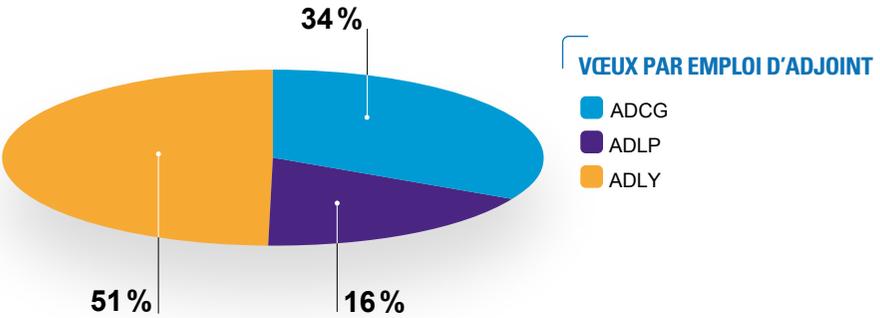
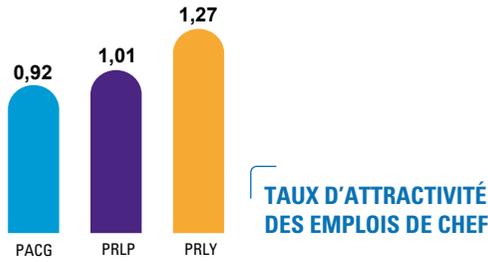
2.2.2 Vœux par type de poste

Au total, les personnels de direction ont formulé 24 777 vœux sur postes de chef et 5 222 sur postes d'adjoint. Les vœux sur des postes de chef sont donc très fortement majoritaires (83 % du total).

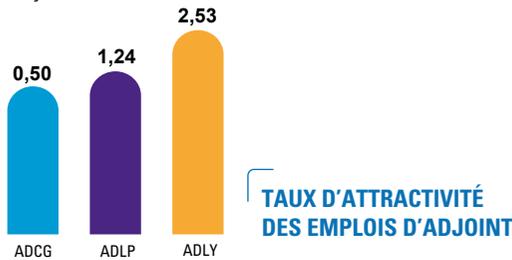


■ Les vœux sur des postes de chef concernent majoritairement des emplois de principal de collègue, qui sont effectivement les emplois les plus nombreux. Toutefois, en rapportant le pourcentage des vœux

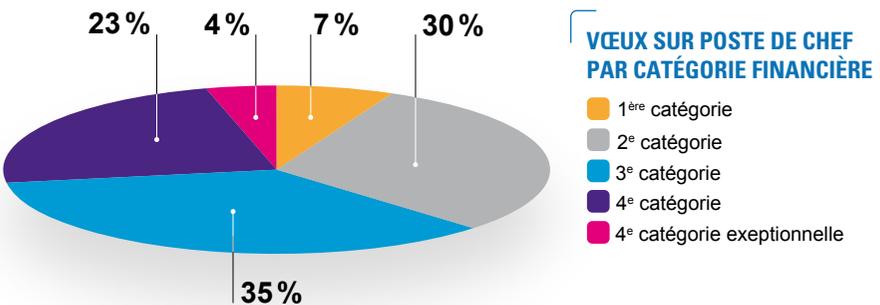
formulés pour chaque type d'emploi à la part des établissements correspondants, on constate que les emplois de proviseur de lycée sont les plus recherchés et les emplois de principal les moins demandés, le taux d'attractivité de chaque emploi restant proche de la moyenne (exemple : pourcentage des vœux sur l'emploi de proviseur de lycée professionnel rapporté au pourcentage de lycées professionnels parmi l'ensemble des établissements)².



Contrairement aux vœux sur emploi de chef, ceux formulés sur emploi d'adjoint le sont majoritairement en lycée. L'attractivité des différents emplois d'adjoint est fortement marquée en faveur de ceux de proviseur adjoint.

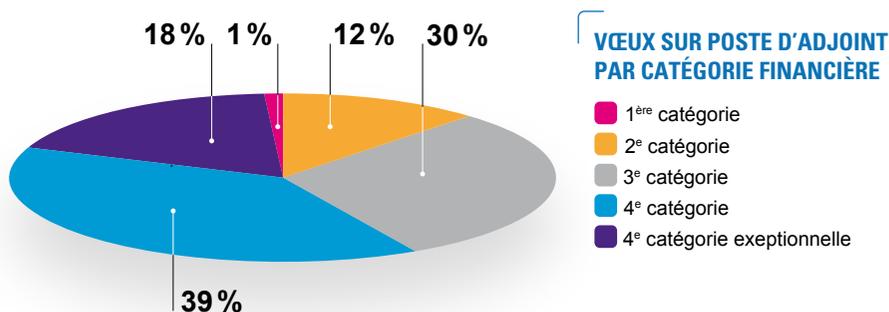


2.2.3 Vœux par catégorie financière



[2] Source : Repères et Références Statistiques 2010

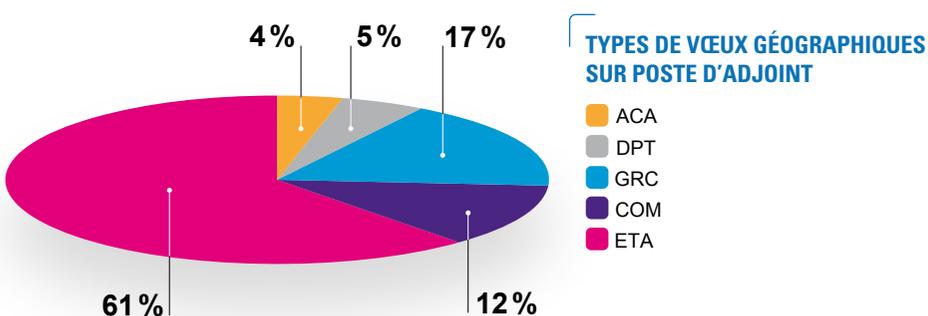
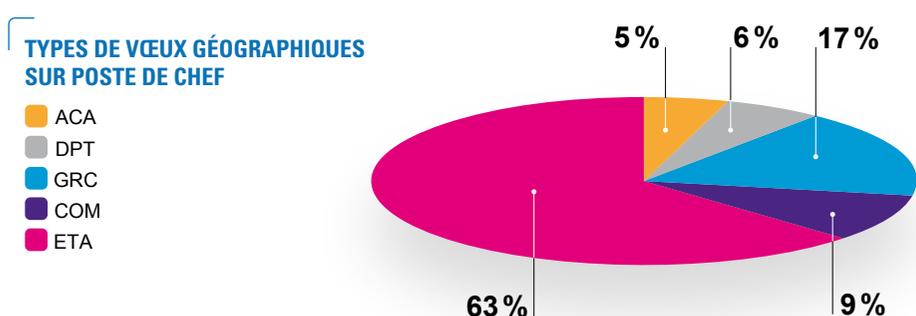
Les vœux sur des postes de chef se concentrent sur les catégories moyennes (2, 3 et 4). Les postes de 1^{ère} catégorie, souvent en zone rurale, sont peu attractifs, même pour les adjoints voulant devenir chefs. De plus, le régime indemnitaire des proviseurs adjoints de lycée de 4^e catégorie exceptionnelle est supérieur à celui des chefs de 1^{ère} et de 2^e catégories. Cela rend ces postes d'autant moins attractifs. Le mouvement sur les lycées les plus importants (4^e catégorie exceptionnelle) ne concerne de fait qu'une petite partie des personnels candidats au mouvement.



Les vœux sur des postes d'adjoint se concentrent sur les catégories financières les plus élevées (3, 4, E). En effet, les postes d'adjoint en 1^{ère} et 2^e catégories sont très peu nombreux et peu attractifs. La politique actuelle de rationalisation de la carte des emplois implique également un blocage de ces postes pour redéployer ces emplois sur les établissements de 3^e catégorie.

2.2.4 Vœux par type géographique

On constate que la structure des types de vœux géographiques est semblable pour les chefs et les adjoints (les vœux France entière, négligeables, ont été écartés de l'analyse).

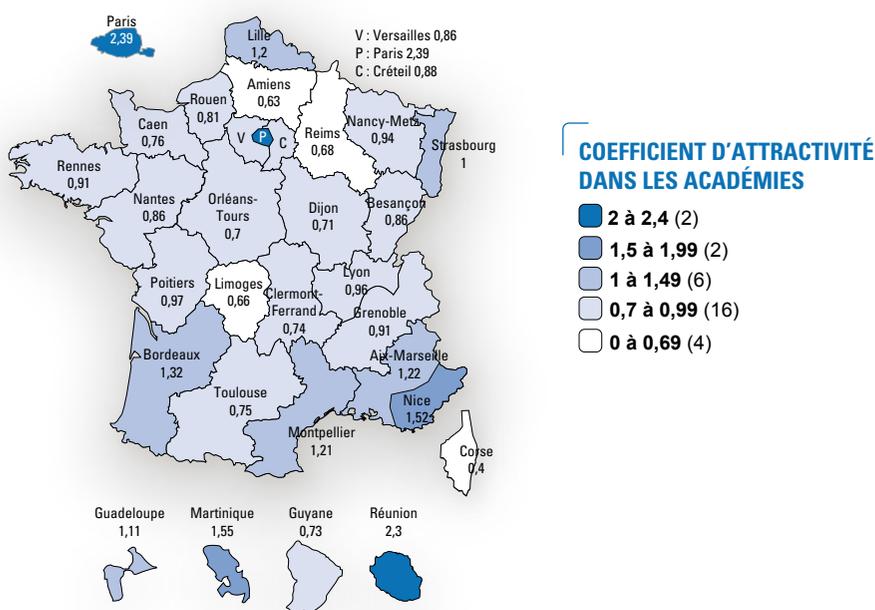


Les vœux « établissements » (ETA) représentent donc, pour les chefs comme pour les adjoints, un peu plus de 60 % du total des vœux. Cela est paradoxal dans la mesure où les personnels de direction qui formulent des vœux d'adjoint le font généralement dans le but de rejoindre une zone géographique précise, pensant ainsi maximiser leurs chances d'obtenir satisfaction. Ils visent des emplois précis, souvent ceux de proviseur adjoint dans les plus grands lycées.

Il ressort de ce qui précède que les personnels de direction n'utilisent pas toute la palette des vœux disponibles ; les vœux ETA, bien que nombreux, entraînent une concurrence forte, souvent sur quelques établissements. La concurrence est même fréquemment plus forte sur les postes de principal de 2^e ou 3^e catégorie en zone urbaine ou péri-urbaine, souvent sollicités par les adjoints souhaitant devenir chef, que sur les postes de proviseur de lycée de 4^e catégorie ou de 4^e catégorie exceptionnelle.

Pour obtenir satisfaction, il est plus cohérent de mettre en tête de liste des postes précis (vœux ETA), puis d'élargir à des zones géographiques, des emplois ou d'autres catégories. En conclusion, les vœux géographiques très restreints entraînent des risques d'insatisfaction importants.

2.2.5 Vœux par académie

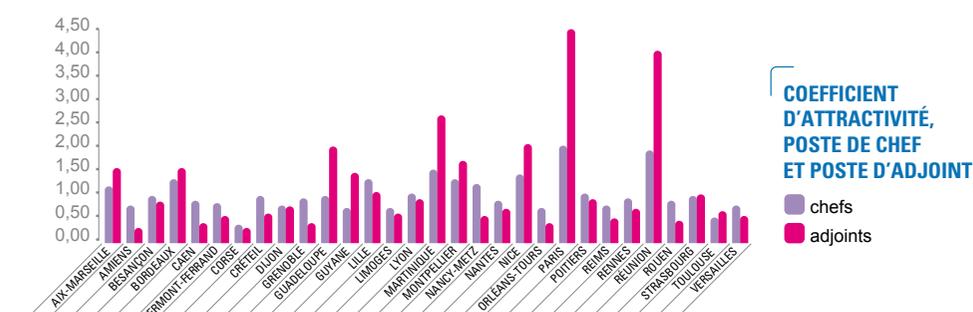


Le coefficient d'attractivité de chaque académie est obtenu en comparant le nombre des vœux formulés pour une académie avec le nombre d'établissements de l'académie. La distribution des coefficients d'attractivité permet de constater que quelques académies sont beaucoup moins attractives que la moyenne, tandis que toutes les autres se situent en dessous, mais plus faiblement. Le mouvement se structure entre des vœux pour une mobilité interne à chaque académie, assez nourri, et des vœux au mouvement externe qui ciblent souvent les mêmes académies (traditionnellement les académies du sud, Paris et les académies d'outre-mer à l'exception de la Guyane).

Deux académies ont un coefficient d'attractivité au-dessus de 2,5* : Paris et la Réunion. Les académies d'outre-mer et du sud de la France métropolitaine sont les plus attractives : Aix-Marseille, Bordeaux, la Guadeloupe, la Martinique, Nice, à l'exception de la Guyane, connue pour offrir des postes particulièrement difficiles et à l'exception de l'académie

* 1 représentant la moyenne

de Lille, où les candidats au mouvement interne y sont particulièrement nombreux et y formulent un plus grand nombre de vœux. Les académies d'Amiens, Caen, Clermont-Ferrand, Dijon, Limoges, Orléans-Tours et Reims sont les moins attractives, avec en particulier l'académie de Corse. L'examen de l'attractivité de chaque académie séparément sur les vœux de chef et d'adjoint confirme cette analyse.



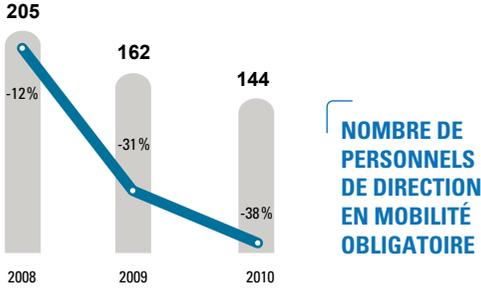
On constate que les vœux sur des postes d'adjoint suivent la tendance des vœux sur des postes de chef, en l'accentuant. Ainsi, lorsqu'une académie est plus demandée que la moyenne pour les postes de chef, son attractivité sur poste d'adjoint est encore plus forte. C'est le cas des académies de Paris, la Réunion, la Martinique, Nice et Aix-Marseille. Par opposition, les académies les moins souhaitées sur poste de chef sont encore moins attractives sur poste d'adjoint : c'est le cas des académies d'Amiens, de la Corse, de Limoges, d'Orléans-Tours, de Reims et de Rouen.

L'académie de la Guadeloupe se distingue, car elle très attractive sur poste d'adjoint, tandis que son attractivité sur poste de chef est inférieure à la moyenne. Cela s'explique par le fait que de nombreux candidats au mouvement, privilégiant le critère géographique, candidatent sur poste d'adjoint et non de chef pour entrer dans l'académie, tandis que le mouvement intra-académique des chefs est relativement faible.

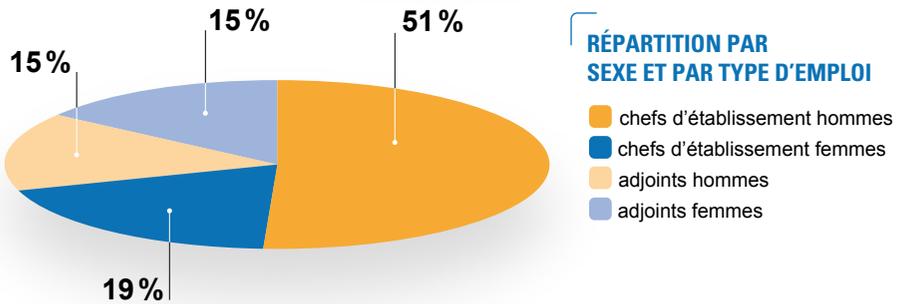
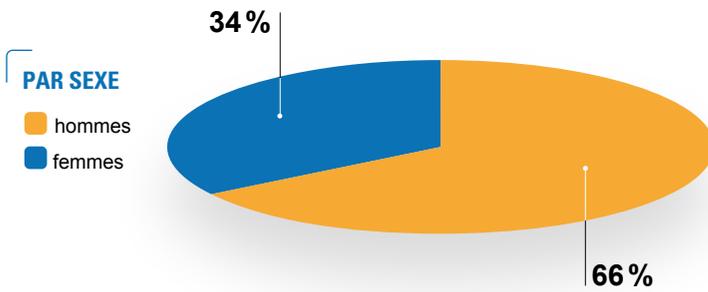
Les académies de Lille et de Nancy-Metz se caractérisent par une attractivité supérieure à la moyenne sur poste de chef et une attractivité nettement moins forte sur poste d'adjoint. Cela peut être expliqué par le fait que ces deux académies, géographiquement très peu attractives, reçoivent proportionnellement un plus grand nombre de stagiaires et de personnels détachés. Les personnels de direction y sont plus jeunes, et le nombre des adjoints cherchant à y progresser dans la carrière en devenant chefs, y est plus grand. La demande interne sur les postes de chef y est donc particulièrement dynamique.

2.3 LA MOBILITÉ OBLIGATOIRE

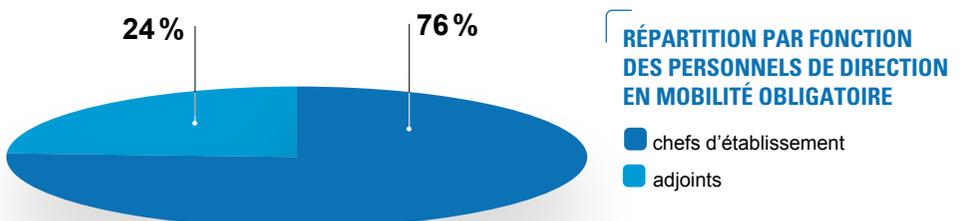
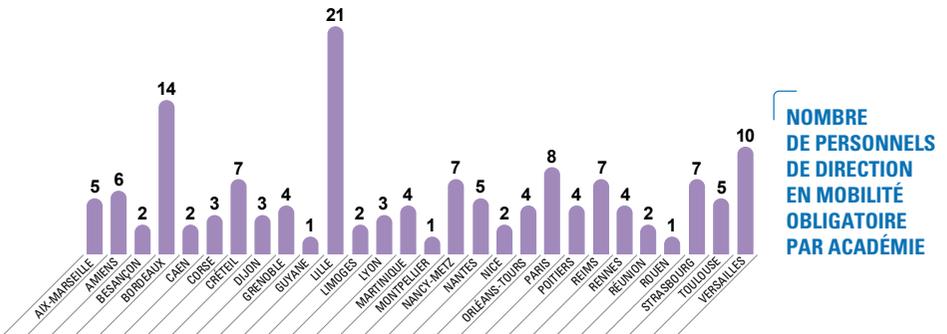
Les personnels de direction ne peuvent occuper leur emploi plus de neuf ans dans le même établissement. À l'issue d'une période de sept ans dans le même emploi, ils sont tenus de participer aux opérations annuelles de mutation. S'ils n'ont pas changé d'emploi au terme de la période de neuf ans, il leur est demandé de participer au mouvement. S'ils ne le font pas, ils font l'objet d'une nouvelle affectation au plus tard à la fin de cette période. Toutefois, il peut être dérogé à cette règle dans l'intérêt du service, ainsi que pour les personnels ayant occupé quatre postes différents dans le corps des personnels de direction.

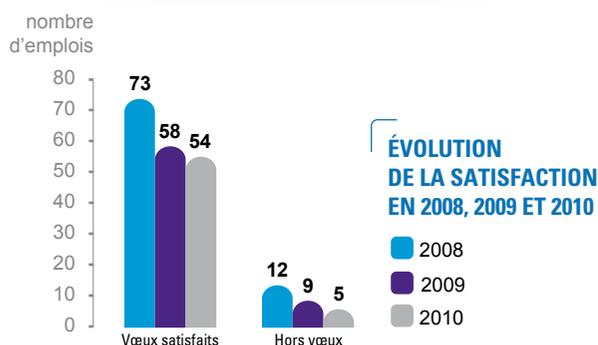
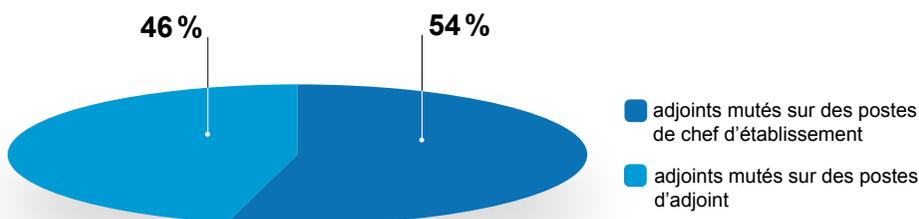


En 2010, 144 personnels de direction étaient concernés par la mobilité obligatoire. 88 ont fait une demande de dérogation dont 3 ont été refusées.

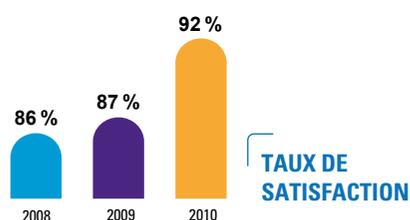


70 % des personnels de direction concernés par la mobilité obligatoire sont des chefs d'établissement.





En 2010, même si le nombre de vœux satisfaits a diminué en données brutes (-4), le taux de satisfaction a progressé de 5 % comparé à 2009.



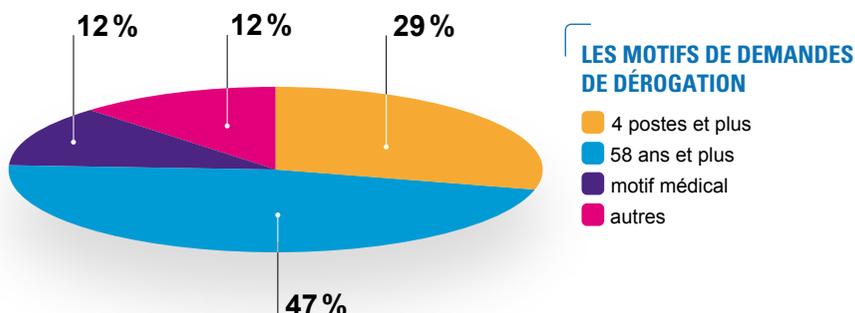
LES DÉROGATIONS À L'OBLIGATION DE MOBILITÉ

50 demandes de dérogation ont été examinées favorablement émanant de personnels qui, âgés de 58 ans et plus au 1^{er} septembre 2010, se sont engagés à cesser leurs fonctions dans les deux années suivantes ou de personnels connaissant des problèmes de santé.

Dans le même temps, 25 demandes de dérogation ont été examinées favorablement pour les personnels ayant déjà occupé quatre postes. Toutefois, l'attention des personnels concernés par ces demandes et dont la perspective de départ à la retraite est relativement éloignée a été appelée sur l'intérêt qu'ils auraient à envisager une mobilité susceptible d'apporter à leur carrière une impulsion nouvelle.

Un entretien avec les autorités académiques permet aux personnels de disposer de conseils sur l'adéquation de leur profil de compétences à la nature des postes sollicités et d'accroître ainsi leurs chances d'obtenir un poste conforme à leur projet professionnel.

Les motifs de demandes de dérogation se répartissent ainsi :



Dès lors, le bilan général de la mobilité obligatoire s'établit comme suit :

Nombre de personnels de direction en mobilité obligatoire	144
Nombre de personnels de direction ayant sollicité une dérogation	88
Nombre de dérogations accordées	85
Nombre de dérogations refusées	3
Nombre de mutations à réaliser	59

61 % des personnels de direction en mobilité obligatoire déposent une demande de dérogation. Ce chiffre est en augmentation de 4,32 % comparé à 2009. Une dérogation a été accordée à 59 % des 144 personnels concernés par la mobilité obligatoire.

2.4 LES APPRÉCIATIONS

L'action professionnelle des personnels de direction candidats au mouvement est appréciée par les recteurs et fait l'objet d'une analyse détaillée depuis maintenant plusieurs années. Cette analyse donne une approche nationale intéressante.

Quatre domaines de compétence ont été définis dans le cadre du « référentiel métier » du protocole d'accord du 16 novembre 2000 et servent de base pour les opérations de mutation.

- La capacité à conduire une politique pédagogique et éducative d'établissement au service de la réussite des élèves (PP)
- La capacité à conduire la gestion de l'ensemble des ressources humaines (RH)
- La capacité à assurer les liens avec l'environnement (EN)
- La capacité à administrer et à gérer l'établissement (AD)

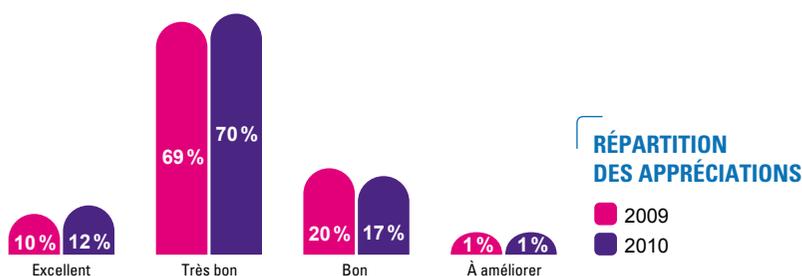
Chacun de ces domaines de compétence a été évalué selon quatre niveaux :

- Excellent
- Très bon
- Bon
- À améliorer

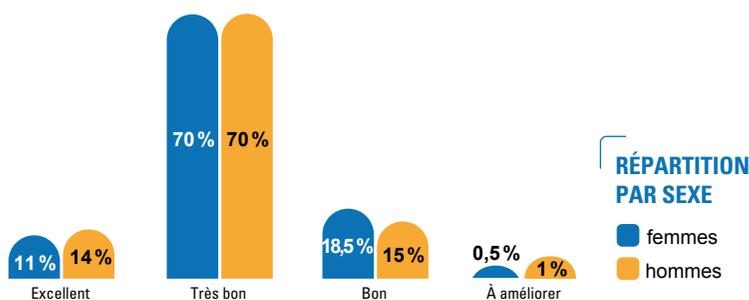
Ainsi, 3 701 personnels de direction ont été appréciés dans le cadre du mouvement 2010, pour 3 552 en 2009.

2.4.1 La répartition des appréciations

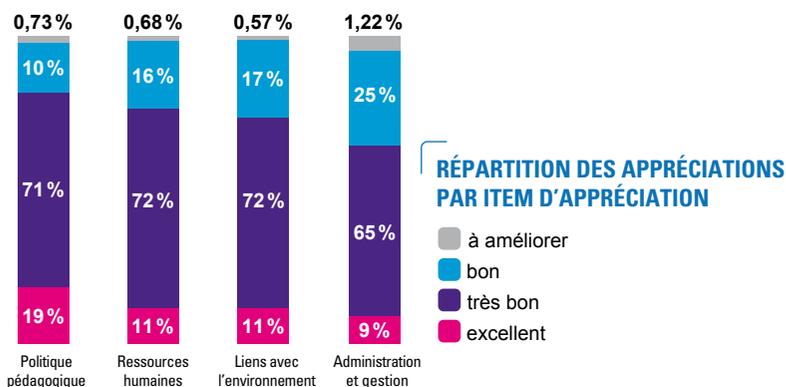
Sur l'ensemble du territoire national, toutes fonctions de direction confondues et pour l'ensemble des quatre domaines de compétence de référence, les appréciations se répartissent selon les quatre critères de la manière suivante :



La répartition globale des appréciations en 2010 est la même qu'en 2009. L'appréciation « très bon » est majoritairement utilisée. Les appréciations « excellent » et « très bon » représentent plus de 80 % des appréciations. L'évolution positive du pourcentage des « très bon » commencée en 2007, au détriment du nombre des appréciations « bon » tend à se stabiliser. L'augmentation de 3 points du pourcentage d'« excellent » est cependant à souligner, nonobstant la recommandation faite aux recteurs de respecter la fourchette de 5 à 10 %.



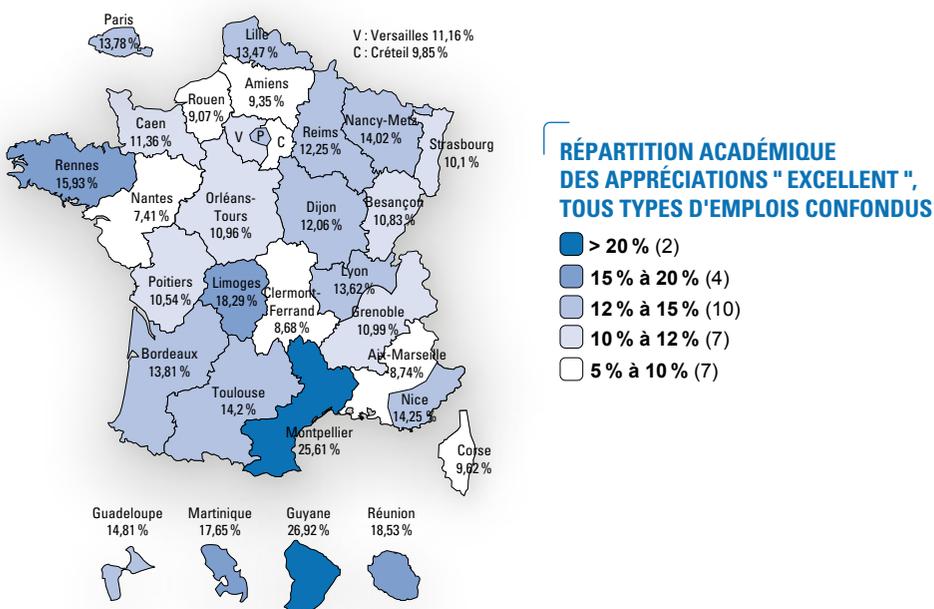
Les femmes sont légèrement moins bien évaluées que les hommes ; 81 % de leurs appréciations sont des « excellent et très bon » pour 84 % pour les hommes. La différence d'appréciation entre les femmes et les hommes peut s'expliquer par le fait que les femmes sont moins représentées sur les postes les plus importants (établissements de 4^e catégorie et de 4^e catégorie exceptionnelle) et sont un peu moins nombreuses au niveau national.



Comme en 2009 :

- le plus grand nombre des appréciations « excellent » est porté dans le domaine de compétence « politique pédagogique et éducative »,
- les appréciations « très bon » se partagent assez équitablement entre

les 4 domaines de compétence, avec une légère inflexion dans le domaine de la « gestion administrative et financière »,
- le domaine de la gestion administrative est celui où le nombre de candidats devant s'améliorer est le plus important avec 1,22 % d'appréciation « à améliorer ».



23 académies sont au-dessus de la limite des 10 %, soit 9 de plus qu'en 2009. Les académies de la Guyane et de Montpellier sont au-dessus de 25 %. Aucune académie n'est au-dessous du seuil des 5 %. La majorité des académies, soit 16, se situent au-dessous de 12 %.

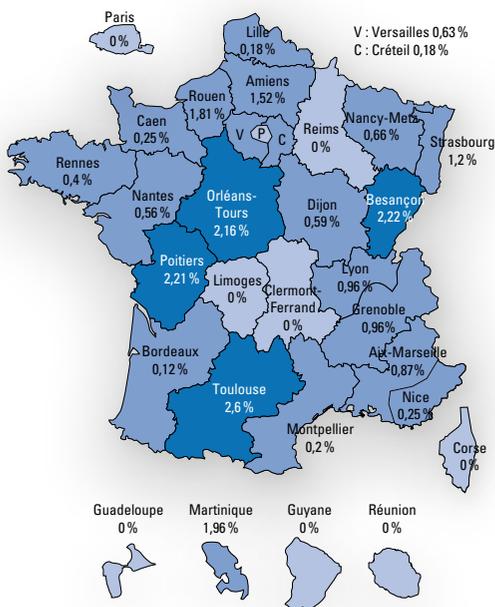
Les appréciations constituent le critère le plus discriminant pour le choix des candidats dans le cadre du mouvement des personnels de direction. C'est pourquoi il est demandé aux académies de limiter les appréciations « excellent » à 10 %.

Face aux écarts d'appréciations entre les académies, la direction de l'encadrement a joué un rôle de régulation afin de garantir l'égalité de traitement des candidats. L'étude attentive des dossiers de mutation des candidats et des appréciations littérales a permis de départager équitablement les candidats à un même poste.

RÉPARTITION ACADÉMIQUE DES APPRÉCIATIONS « À AMÉLIORER »

Il n'y a pas de limites fixées pour l'appréciation « à améliorer », il y a cependant un écart sensible dans son utilisation entre les académies.

L'appréciation « à améliorer » tend cependant à se stabiliser depuis plusieurs années aux alentours de 2 %.



RÉPARTITION ACADÉMIQUE DES APPRÉCIATIONS "À AMÉLIORER"

- entre 2 et 3 % (4)
- entre 0 et 2 % (18)
- 0 % (8)

■ On constate que :

- dans 18 académies les appréciations « à améliorer », représentent moins de 2 % des appréciations totales,
- 8 académies ne portent pas d'appréciations « à améliorer »,
- à l'inverse, les académies de Besançon, Orléans-Tours, Poitiers et Toulouse se situent entre 2 et 2,5 % d'appréciation « à améliorer ».

2.4.2 L'analyse différenciée : chefs et adjoints

Lors des opérations de mutation, les évaluations portées sur la manière de servir des adjoints permettent de repérer les adjoints les plus méritants avec un potentiel professionnel exploitable rapidement.

Aussi il est recommandé aux recteurs d'évaluer les adjoints en tant que tels et non pas en comparaison aux chefs d'établissement.

L'analyse différenciée des chefs et des adjoints permet de constater des disparités entre les académies pour les adjoints.



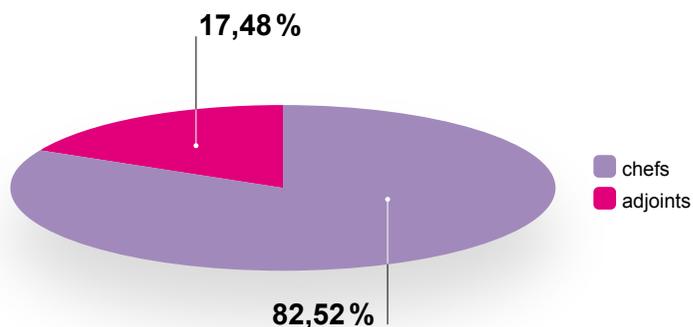
RÉPARTITION GLOBALE DES APPRÉCIATIONS « EXCELLENT » ET « À AMÉLIORER »

- chefs
- adjoints

■ Seulement 4 % des appréciations des adjoints sont « excellent » pour près de 23 % pour les chefs.

Le nombre d'appréciations « à améliorer » des chefs est quasi inexistant contrairement aux adjoints pour lesquels il représente 1,31 % de leurs appréciations.

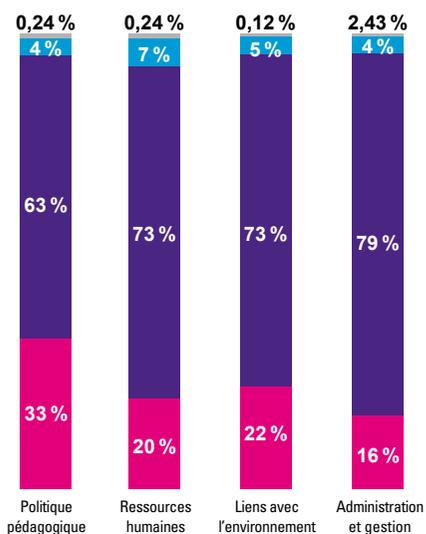
Face à cette inégalité dans la répartition des appréciations entre chefs et adjoints, il convient de souligner que le pourcentage d'appréciations « excellent » a augmenté de près de 3,5 points depuis 2008 à la faveur des adjoints. En 2010, les adjoints totalisent ainsi 17,48 % des appréciations « excellent ».



RÉPARTITION DES APPRÉCIATIONS « EXCELLENT » ET « À AMÉLIORER » PAR ITEM

ADJOINTS

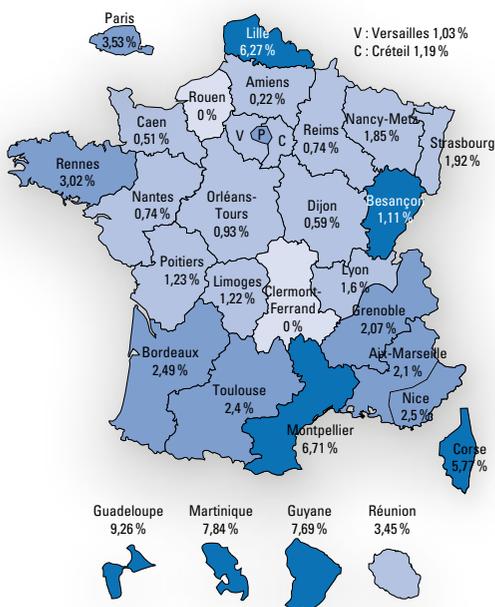
- à améliorer
- bon
- très bon
- excellent



CHEFS

- à améliorer
- bon
- très bon
- excellent

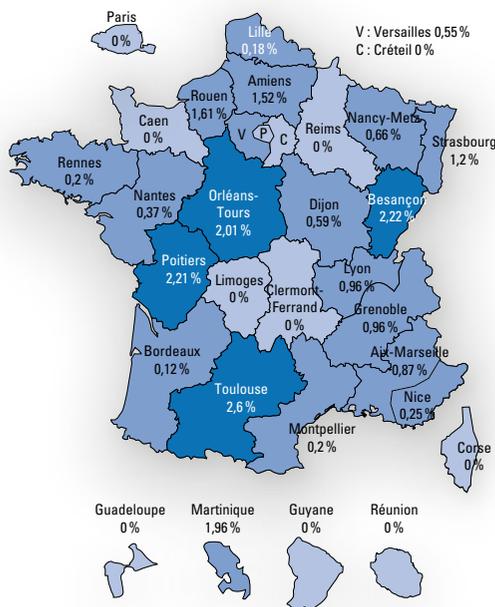
► Pour les chefs comme pour les adjoints, le domaine de compétence « politique pédagogique » est apprécié au plus haut niveau. En revanche pour les adjoints, le domaine de compétence « liens avec l'environnement » reçoit le moins d'appréciations « excellent ».



RÉPARTITION DES APPRÉCIATIONS « EXCELLENT » CHEZ LES ADJOINTS, PAR ACADEMIE

- Entre 2 et 10 % (6)
- Entre 2 et 5 % (8)
- Entre 0 et 2 % (14)
- 0 % (2)

■ Dans 16 académies les adjoints reçoivent moins de 2 % des appréciations « excellent » (pour 19 académies en 2009).
2 académies n'ont attribué aucune appréciation « excellent ».



RÉPARTITION DES APPRÉCIATIONS « À AMÉLIORER » CHEZ LES ADJOINTS, PAR ACADEMIE

- > 2 % (4)
- entre 0 et 2 % (16)
- 0 % (10)

■ Seulement 4 académies, comme en 2009, dépassent les 2 % d'appréciations « à améliorer » chez les adjoints.
■ La répartition des appréciations « à améliorer » chez les adjoints ressemble sensiblement à la répartition globale sur le territoire national toutes fonctions confondues.

2.5 LES RÉSULTATS DE LA MOBILITÉ 2010

Parmi les 4 049 personnels de direction ayant participé au mouvement, 2 151 ont obtenu une nouvelle affectation soit un taux de satisfaction de 53 %.

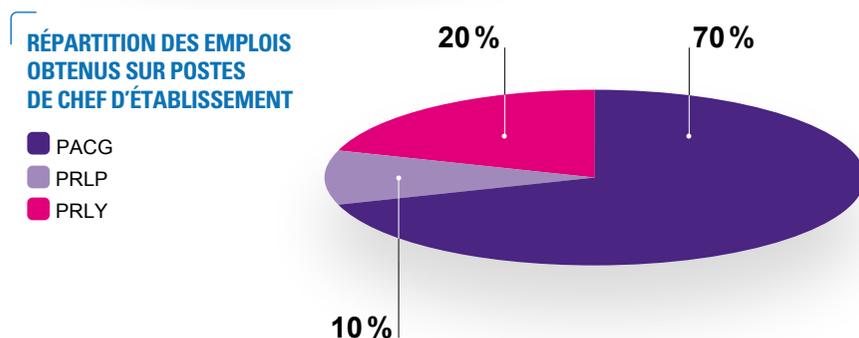
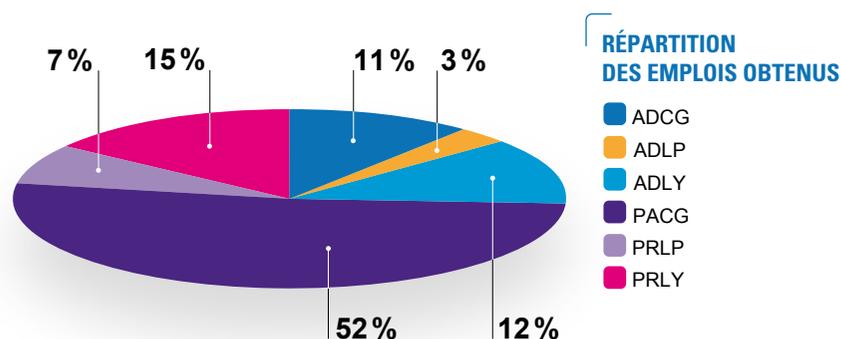
	EMPLOI D'ORIGINE	EMPLOI OBTENU							Total
		ADCG	ADLP	ADLY	PACG	PRLP	PRLY		
ADCG	Principal adjoint de collègue	171	42	156	351	10	1	731	
ADLP	Principal adjoint de lycée professionnel	18	5	18	64	15	1	121	
ADLY	Proviseur adjoint de lycée	30	3	55	201	28	18	335	
PACG	Principal de collègue	8	3	11	482	69	115	688	
PRLP	Proviseur de lycée professionnel		1	1	16	21	50	89	
PRLY	Proviseur de lycée			1	11	13	131	156	
PRVS	Proviseur vie scolaire				2		4	6	
DIR	Directeur d'ÉREA			2	5		1	8	
	Autres	5	1	6	5			17	
	Total	232	55	250	1 137	156	321	2 151	

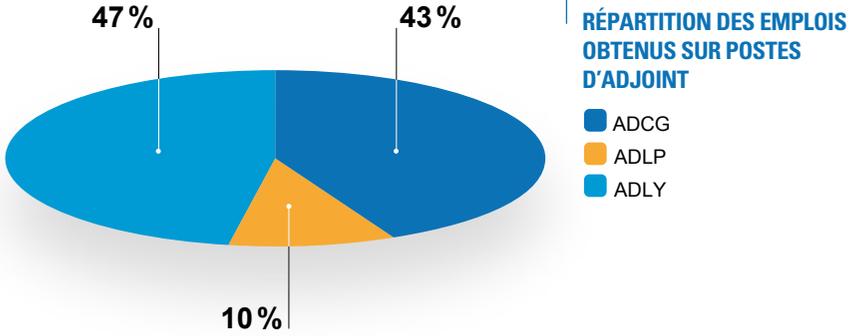
75 % des mutations ont été réalisées sur des postes de chef, 25 % sur des postes d'adjoint.

689 adjoints sont devenus chefs d'établissement dont 73 proviseurs de lycée ou de lycée professionnel.

Les nominations aux postes de proviseur de lycée se font majoritairement parmi ceux qui étaient déjà chefs d'établissement. En effet, 41 % étaient déjà proviseur de lycée, 16 % proviseur de lycée professionnel et 36 % principal de collègue. En revanche, les nominations aux postes de principal de collègue se font à 54 % parmi les adjoints.

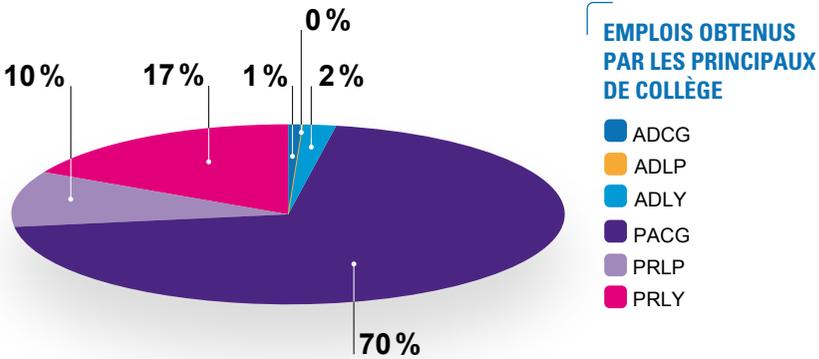
40 % des personnels de direction ont conservé les mêmes fonctions.



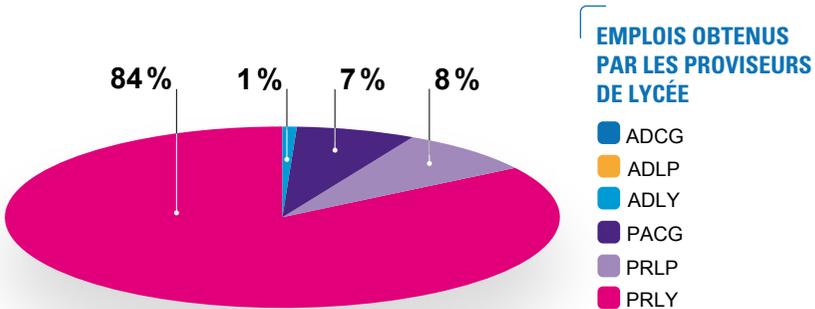


64 personnels de direction ont obtenu un poste de proviseur de lycée de 4^e catégorie exceptionnelle. Parmi eux, 58 % occupaient antérieurement un poste de 4^e catégorie ou 4^e catégorie exceptionnelle.

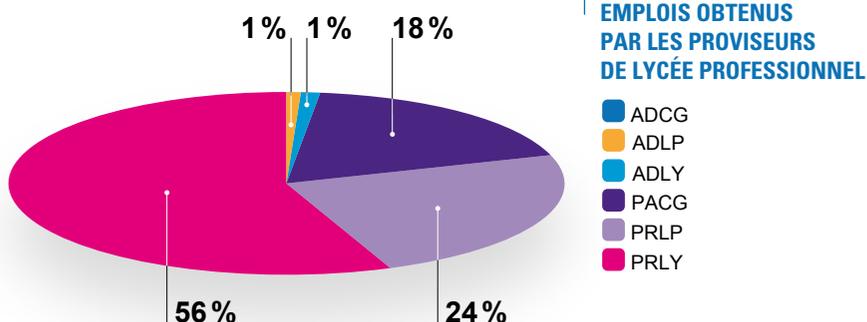
2.5.1 Les emplois obtenus par les chefs d'établissement



Les postes obtenus par les principaux de collège demeurent à 70 % des postes de principal de collège de 3^e catégorie ou de 4^e catégorie, et pour plus d'un quart d'entre eux, des postes de proviseurs de lycée ou de lycée professionnel.

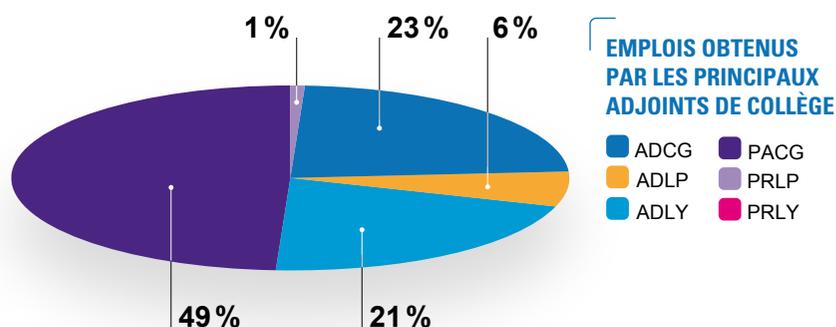


Les postes obtenus par les proviseurs de lycée sont à 92 % des postes de proviseurs.

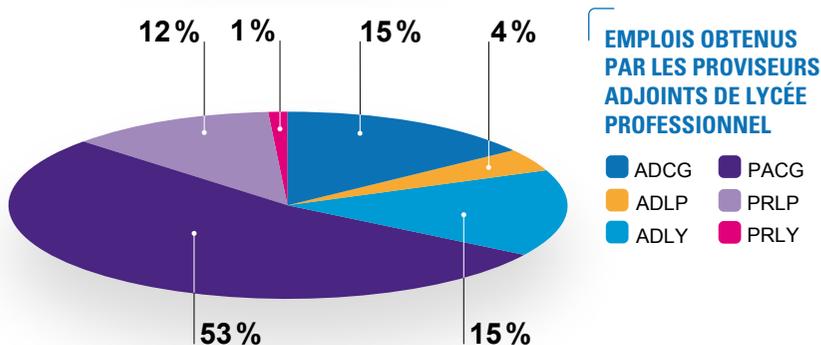
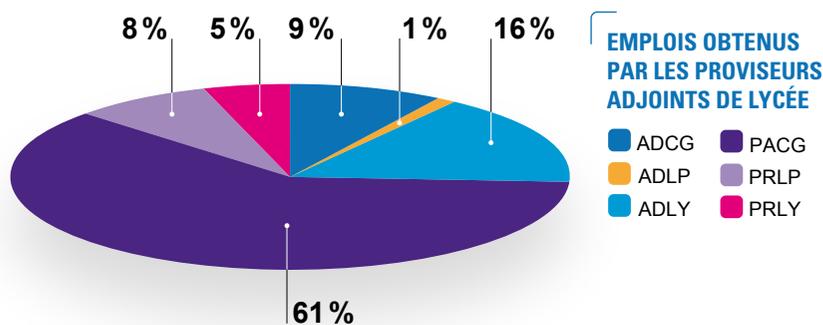


Les proviseurs de lycée professionnel sont plus nombreux cette année à s'orienter vers un poste de proviseur de lycée (56 % pour 46 % en 2009) et moins nombreux à demeurer sur un poste de proviseur de lycée professionnel (24 % pour 36 % en 2009).

2.5.2 Les emplois obtenus par les adjoints



Les postes obtenus par les principaux adjoints de collèges sont majoritairement des postes de principal de collège.

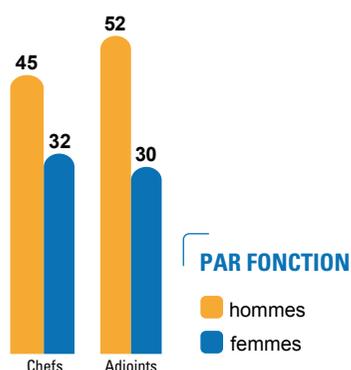


Les postes obtenus par les proviseurs adjoints sont majoritairement des postes de principal de collège.

2.5.3 Dans les collèges relevant du réseau ambition réussite

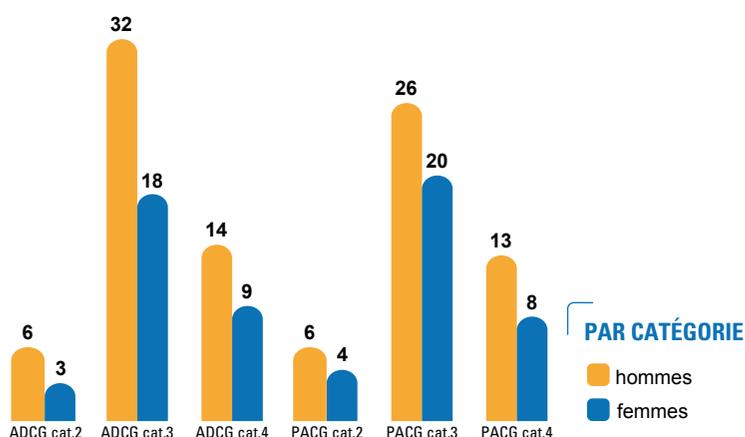
LA PARTICIPATION AU MOUVEMENT

Les personnels de direction hommes candidats au mouvement 2010 sont plus nombreux que les femmes, 97 hommes pour 62 femmes.

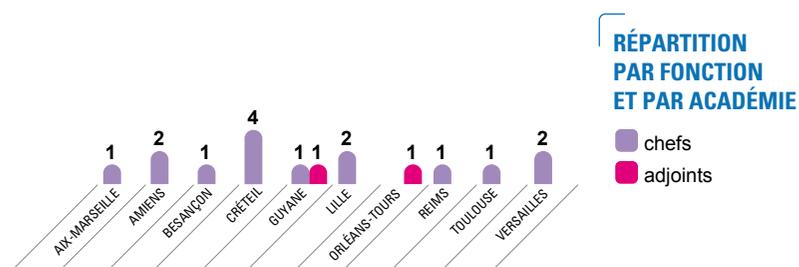


159 personnels de direction affectés dans ces collèges ont candidaté au mouvement 2010 (77 principaux de collège et 82 principaux adjoints de collège, soit 32,98 % du total des personnels de direction en poste dans les réseaux). Parmi ces 159 candidats 69 ont été satisfaits.

23 adjoints ont obtenu une mutation en qualité de principal de collège. 46 chefs d'établissement ont obtenu une mutation en dehors des réseaux ambition réussite en collège ou en lycée général, technologique ou polyvalent.



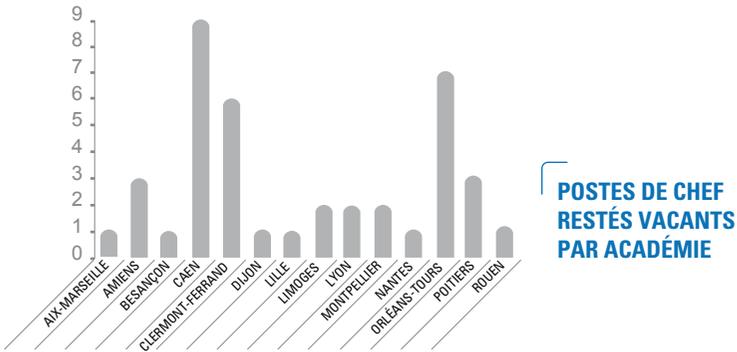
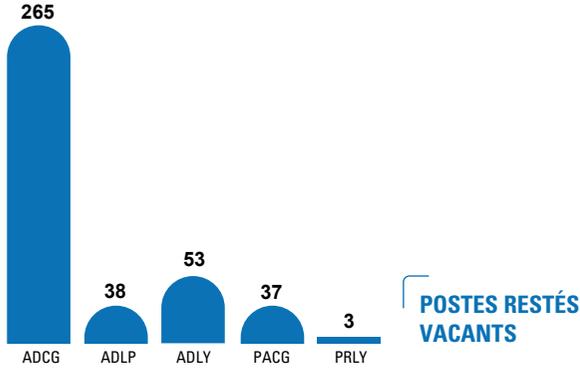
LES POSTES VACANTS DANS LES COLLÈGES DES RÉSEAUX AMBITION RÉUSSITE



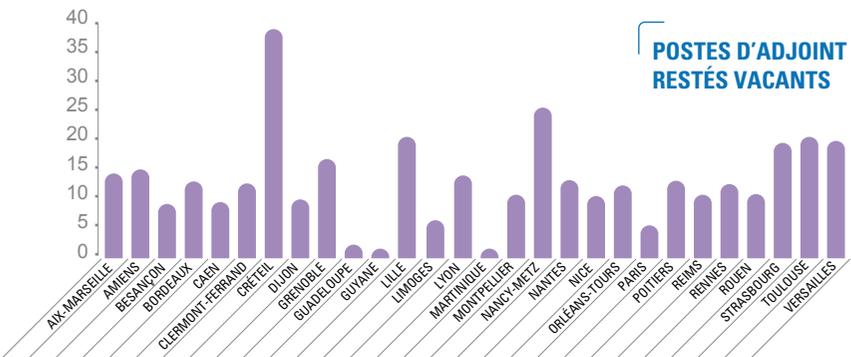
À l'issue du mouvement et du recrutement dans les collèges des réseaux ambition réussite, 2 postes de chef et 15 postes d'adjoint sont restés vacants.

2.5.4 Les postes restés vacants à l'issue du mouvement

À l'issue des opérations de mutation, de recrutement et de détachement, 396 postes sont restés vacants : 40 postes de chef et 356 postes d'adjoint.

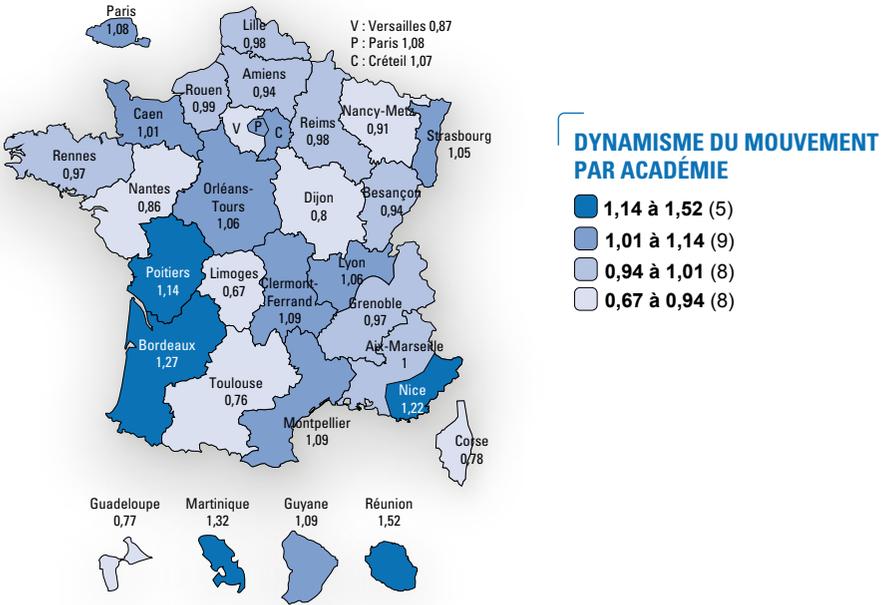


■ L'académie de Caen détient près de 23 % de l'ensemble des postes de chef restés vacants. Comme l'année précédente, les académies de Caen, Clermont-Ferrand et Orléans-Tours sont les académies dans lesquelles les postes de chef restés vacants sont les plus nombreux.



■ Les postes d'adjoint restent majoritairement à pourvoir au sein des académies de Créteil, Nancy-Metz et Lille.

2.5.5 Le dynamisme du mouvement par académie



Le dynamisme du mouvement est calculé en comparant le nombre de mutations réalisées et le nombre total d'établissements par académie.

2.5.6 Les « faisant fonction »

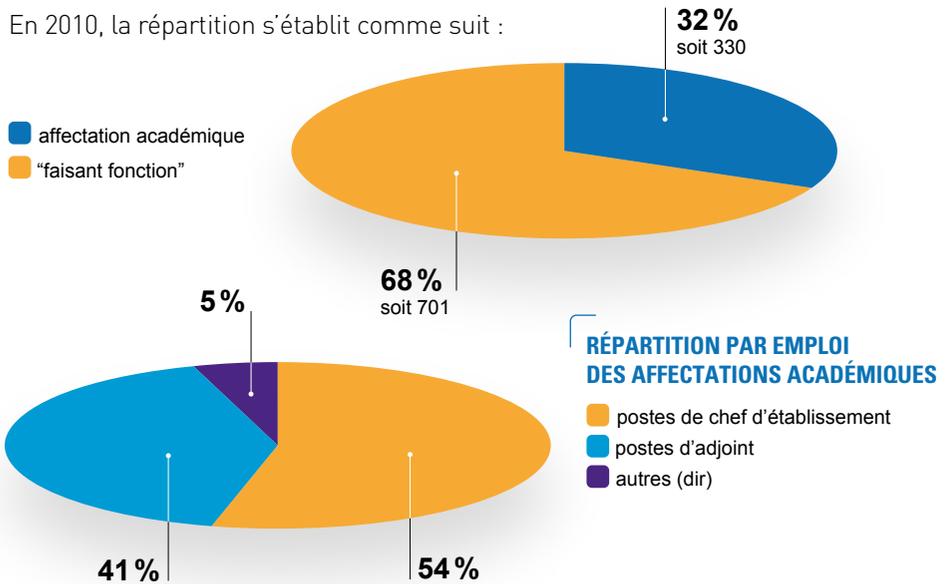
Après les opérations de mutation des personnels de direction titulaires et l'affectation des lauréats de concours, des personnels nommés après inscription sur la liste d'aptitude et des personnels détachés, certains postes de direction restent encore vacants.

Afin de pourvoir ces postes, deux possibilités sont offertes aux recteurs d'académie :

- l'affectation académique de personnels de direction titulaires, notamment sur les postes de chef d'établissement,
- l'affectation de « faisant fonction » sur les postes d'adjoint.

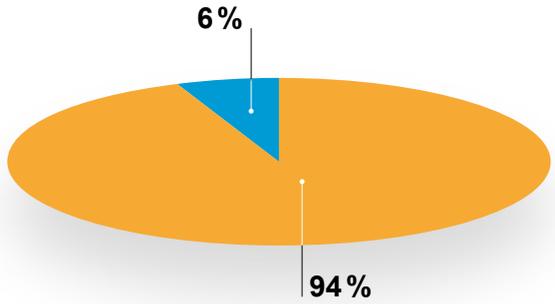
Des « faisant fonction » peuvent également être affectés en cours d'année sur des postes qui se libèrent suite à des retraites tardives ou pour assurer l'intérim de personnels placés en congé de maladie.

En 2010, la répartition s'établit comme suit :

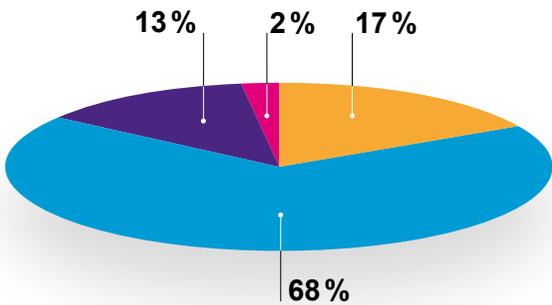


**RÉPARTITION PAR EMPLOI
DES "FAISANT FONCTION"**

- postes d'adjoint
- postes de chef d'établissement



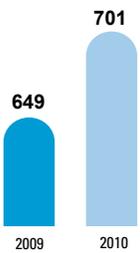
■ Parmi les 701 « faisant fonction », 43 sont affectés sur des postes de chef d'établissement et 658 sur des postes d'adjoint.



**ORIGINE DES
"FAISANT FONCTION"**

- conseillers principaux d'éducation
- enseignants du 2nd degré
- professeurs des écoles
- autres

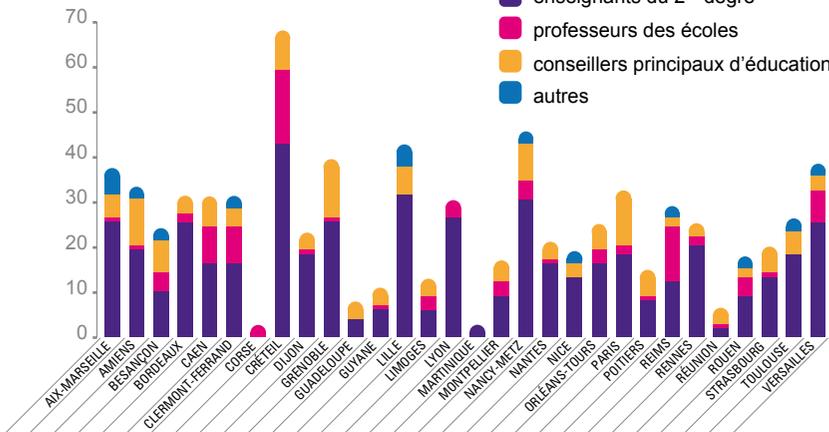
■ Ce vivier est constitué aux deux tiers de personnels enseignants du second degré mais aussi de conseillers principaux d'éducation et de professeurs des écoles dont la quasi-totalité exercent la fonction de directeurs d'école.



■ Comparé à 2009, on constate une augmentation de 8 % du nombre de « faisant fonction ».

**RÉPARTITION
PAR ACADÉMIE
EN NOMBRE D'EMPLOIS**

- enseignants du 2nd degré
- professeurs des écoles
- conseillers principaux d'éducation
- autres



■ Pour information, sous réserve qu'ils remplissent les conditions requises, deux possibilités de recrutement sont offertes aux « faisant fonction » dans le corps des personnels de direction :

- la liste d'aptitude,
- le détachement.

Compte tenu du nombre de postes restés vacants, le nombre de possibilités de détachement a été augmenté. Toutefois, les candidats refusent bien souvent d'aller dans des académies déficitaires. Ainsi, le nombre de personnels détachés n'augmente que très peu ou reste stable malgré l'effort politique d'ouverture fait en ce sens.

2.6 LE SUIVI DES EMPLOIS

Le dialogue de gestion mené entre la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) et les académies permet le suivi des politiques académiques en matière de gestion des emplois.

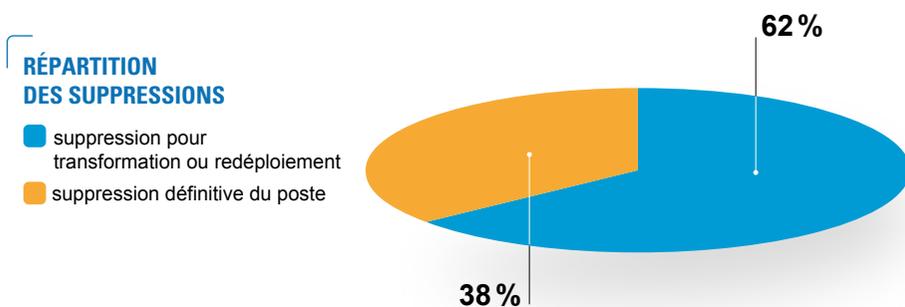
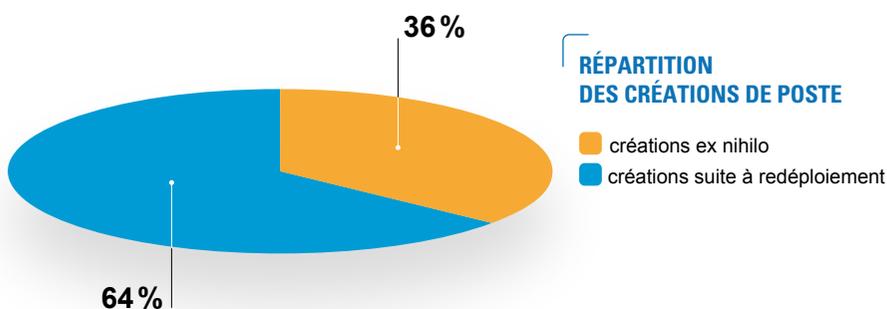
Dans le cadre des mesures de rentrée 2010, la DGESCO a procédé à un rééquilibrage de la dotation des emplois des personnels de direction compte tenu notamment de la variation des effectifs des élèves du second degré.

Au total, 34 créations et 20 suppressions de postes ont été réalisées³.

Parallèlement, chaque académie procède à des créations, des suppressions et des blocages de postes au sein de sa propre dotation d'emplois afin de mettre en place des mesures de réseaux ou de redéploiements.

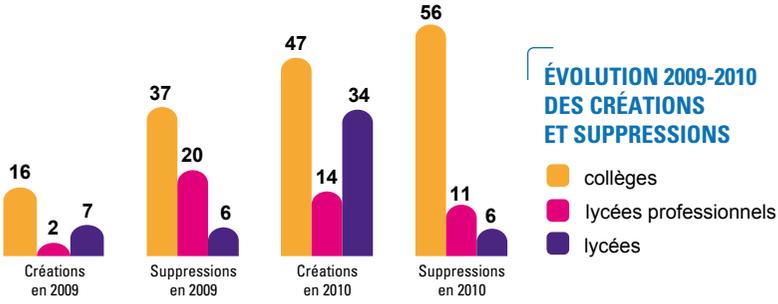
Par ailleurs, dans le cadre du mouvement national des personnels de direction, il est demandé aux académies de procéder à la suppression des postes d'adjoint de 1^{ère} catégorie afin de les transformer en postes d'adjoint de 3^e catégorie conformément aux suites du protocole d'accord de 2007.

LES CRÉATIONS DE POSTE – LES TRANSFORMATIONS DE POSTE LES SUPPRESSIONS DE POSTE

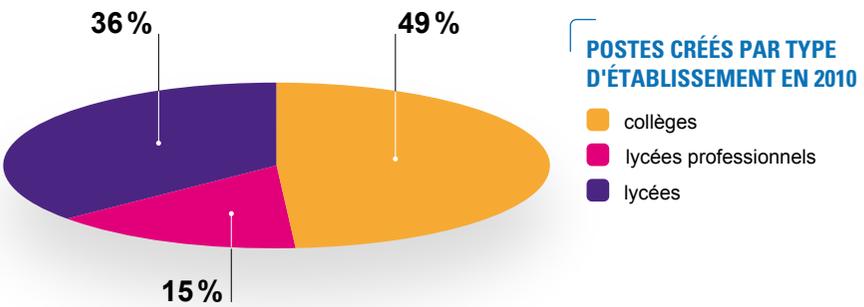


20 postes devaient être supprimés dans le cadre du rééquilibrage des dotations d'emplois. Ce chiffre sera au total de 28 suppressions définitives en raison de redéploiements ou de transformations ultérieures en postes de conseillers principaux d'éducation (CPE).

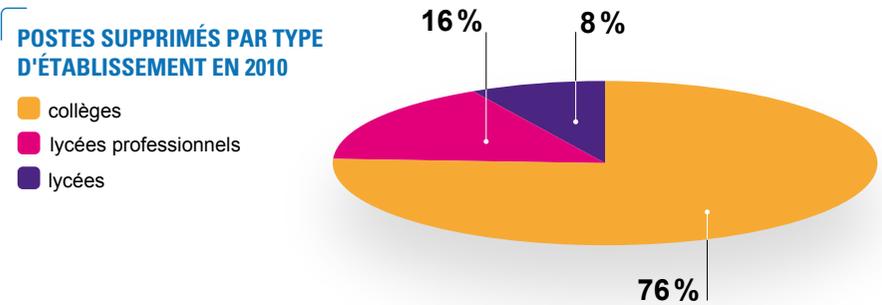
(3) Données source DGESCO B1-2



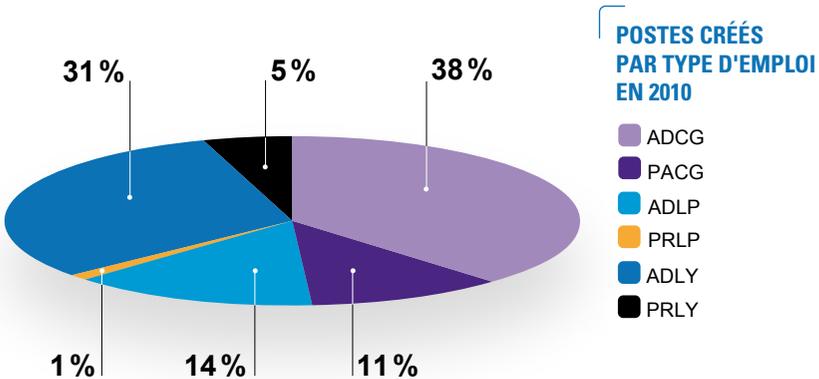
De nombreuses mesures de redéploiement (transformation des postes) ou de mesures de mise en réseaux (direction unique) sont réalisées dans le respect de la dotation propre des académies.



Parmi les 95 créations de postes, 47 concernent les collèges, 34 les lycées et 14 les lycées professionnels.



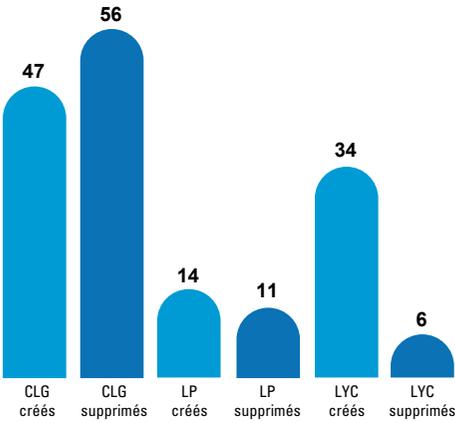
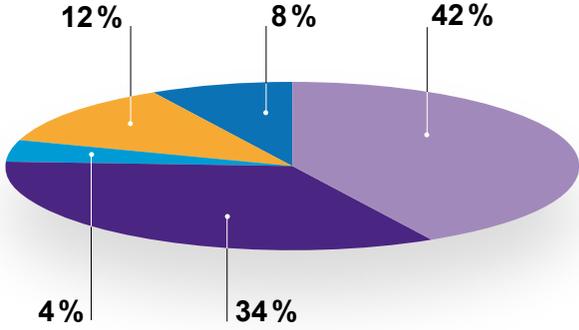
Parmi les 73 postes supprimés, 56 concernent les collèges, 11 les lycées professionnels et 6 les lycées.



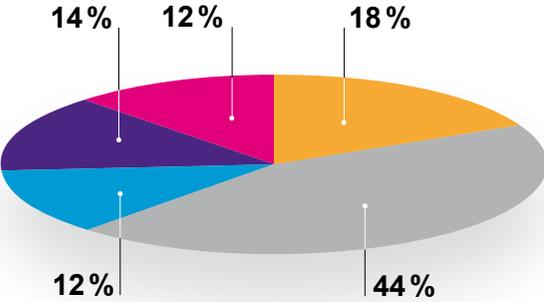
83 % des postes créés sont des postes d'adjoint.

**POSTES SUPPRIMÉS
 PAR TYPE D'EMPLOI
 EN 2010**

- ADCG
- PACG
- ADLP
- PRLP
- ADLY



**RATIO POSTES CRÉÉS
 POSTES SUPPRIMÉS EN 2010**



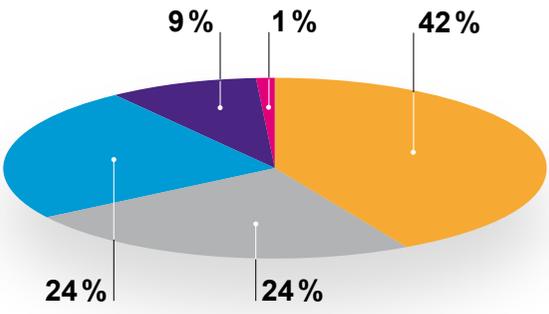
**POSTES CRÉÉS
 PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE
 EN 2010**

- 1^{ère} catégorie
- 2^e catégorie
- 3^e catégorie
- 4^e catégorie
- 4^e catégorie exceptionnelle

56 % des créations de postes concernent les établissements de 2^e et 3^e catégories.

**POSTES SUPPRIMÉS
 PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE
 EN 2010**

- 1^{ère} catégorie
- 2^e catégorie
- 3^e catégorie
- 4^e catégorie
- 4^e catégorie exceptionnelle

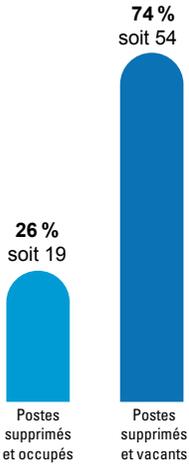


Inversement, les suppressions de postes concernent 66 % des établissements de 1^{ère} et 2^e catégories.

Les postes supprimés sont en majorité de 1^{ère} catégorie et sont implantés de préférence dans des établissements de 3^e catégorie sans adjoind. À défaut, ils sont implantés dans des établissements de 2^e catégorie.

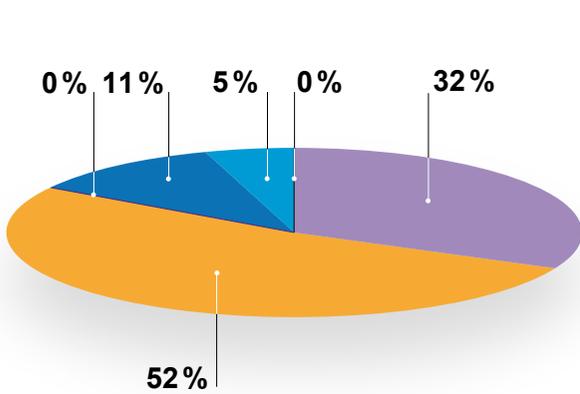
LES MESURES DE CARTE SCOLAIRE

Parmi les 73 suppressions de postes, un certain nombre ont porté sur des postes occupés par un personnel de direction.



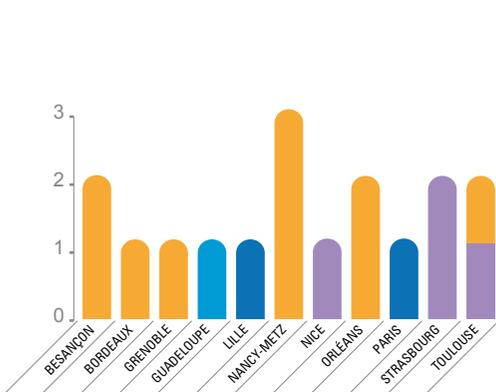
POSTES SUPPRIMÉS OCCUPÉS ET VACANTS EN 2010

En 2010, 19 personnels de direction ont fait l'objet d'une mesure de carte scolaire et ont été dans l'obligation de participer aux opérations de mutation.



RÉPARTITION PAR EMPLOI DES PERSONNELS TOUCHÉS PAR UNE MESURE DE CARTE SCOLAIRE EN 2010

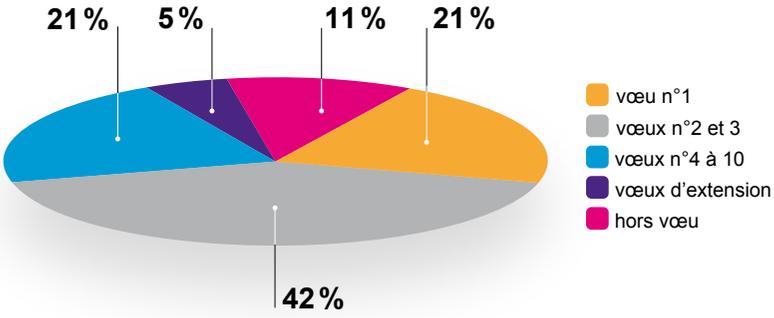
- ADCG
- PACG
- ADLP
- PRLP
- ADLY
- PRLY



RÉPARTITION PAR ACADÉMIE DES MESURES DE CARTE SCOLAIRE

- ADCG
- ADLP
- ADLY
- PACG
- PRLP
- PRLY

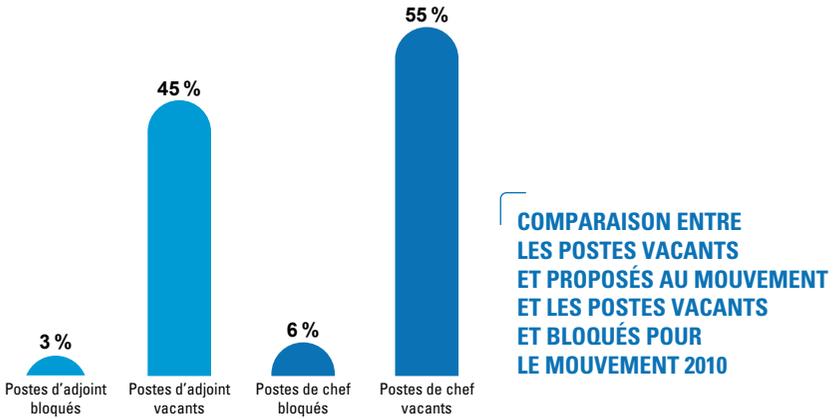
Une attention particulière a été apportée aux personnels de direction touchés par une mesure de carte scolaire. 89 % d'entre eux ont ainsi été mutés selon leurs vœux.



84 % des personnels concernés par une mesure de carte scolaire sont mutés sur un vœu de type « établissement ».

LES BLOCAGES DE POSTE

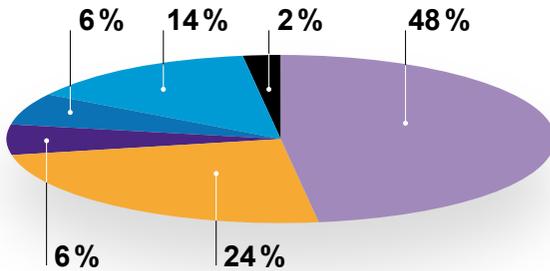
Les blocages de poste sont de deux sortes :
 - préparatoires à des mesures de mise en réseaux,
 - règlement de la situation de certains personnels, notamment les stagiaires.



Parmi les 1 395 postes vacants, 115 postes de chef d'établissement et d'adjoint ont été bloqués (soit 9 %).

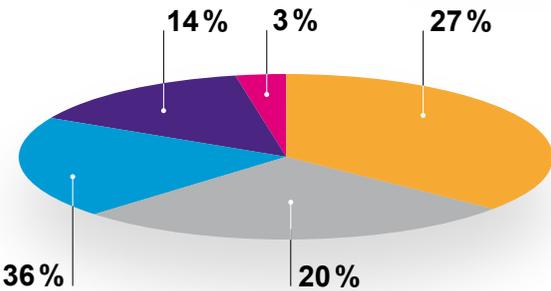
POSTES BLOQUÉS PAR TYPE D'EMPLOI

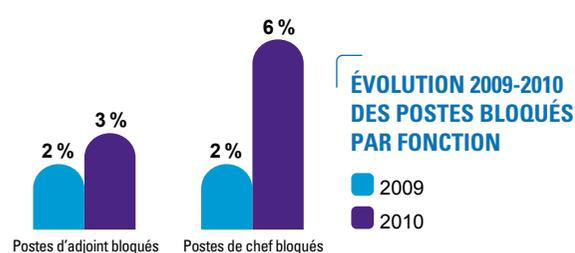
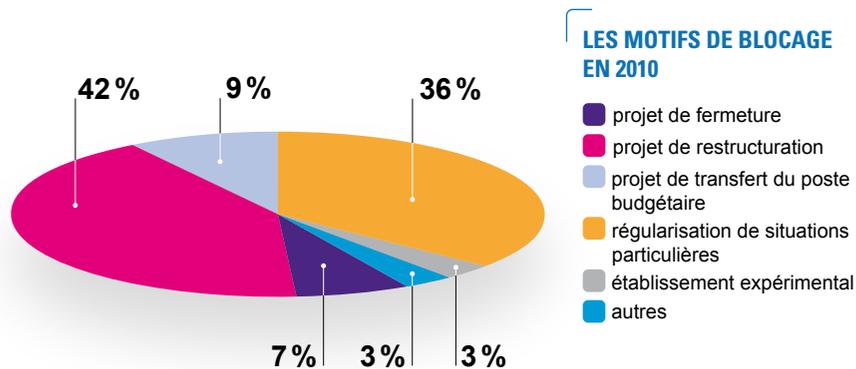
- ADCG
- PACG
- ADLP
- PRLP
- ADLY
- PRLY



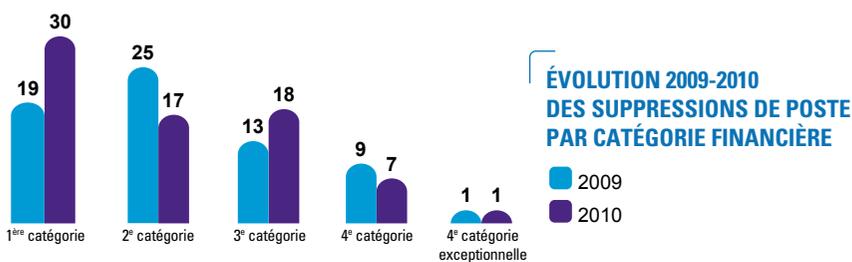
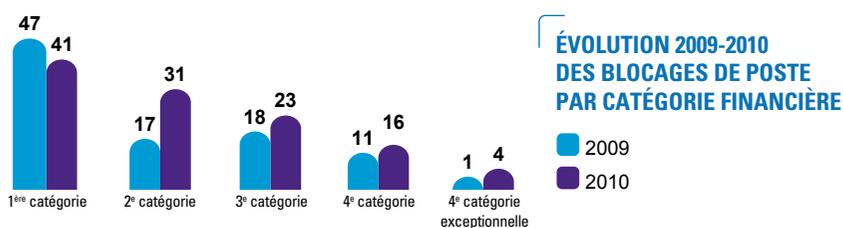
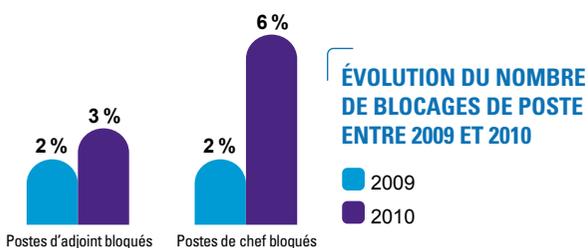
POSTES BLOQUÉS PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE

- 1^{ère} catégorie
- 2^e catégorie
- 3^e catégorie
- 4^e catégorie
- 4^e catégorie exceptionnelle





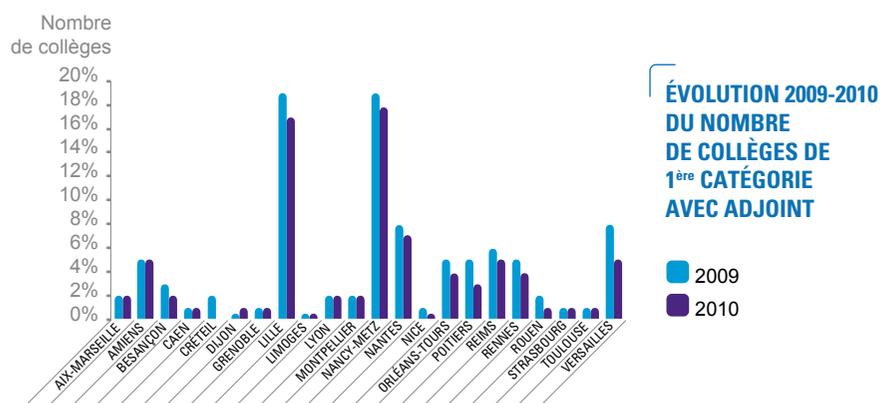
On constate une augmentation des postes bloqués par rapport à 2009, plus particulièrement sur les postes de chef d'établissement.



Un parallèle entre les blocages et les suppressions de postes montre que la carte des emplois des établissements de 1^{ère} et 2^e catégories est en pleine évolution. Dans la plupart des cas, ces postes sont bloqués afin de mettre en place les projets de restructuration.

2.7 LES ÉTABLISSEMENTS DE 1^{ère} ET 3^e CATÉGORIE

2.7.1 Les établissements de 1^{ère} catégorie avec adjoint

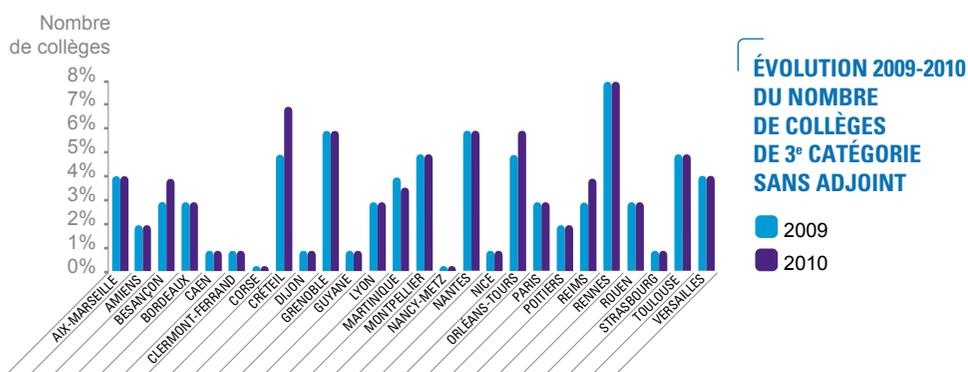


110 établissements de 1^{ère} catégorie sont dotés d'un poste de chef et d'un poste d'adjoint à la rentrée 2009, 93 le sont à la rentrée 2010. Ils sont situés pour 40 % dans les académies de Lille et Nancy-Metz. Les collèges représentent plus de 80 % de l'ensemble de ces établissements.

Dans 17 établissements de 1^{ère} catégorie, 16 collèges et 1 lycée professionnel, le poste de chef a été supprimé et transformé en adjoint afin qu'il n'y ait qu'un seul poste de personnel de direction dans chacun de ces établissements.

Les académies de Limoges et de Nice n'ont plus d'établissement de 1^{ère} catégorie comprenant un chef d'établissement et un adjoint. Des restructurations sont à l'étude pour un certain nombre de collèges de 1^{ère} catégorie en vue de mise en réseaux et de projets multidirection (académie de Lille), de redéploiements dans le cadre de cités scolaires (directions uniques), de transformations de certains postes en postes de conseiller principal d'éducation (académie de Nancy-Metz).

2.7.2 LES ÉTABLISSEMENTS DE 3^e CATÉGORIE SANS ADJOINT



À la rentrée scolaire 2010, les établissements de 3^e catégorie sont au nombre de 1 999, 1 725 collèges et 274 lycées professionnels.

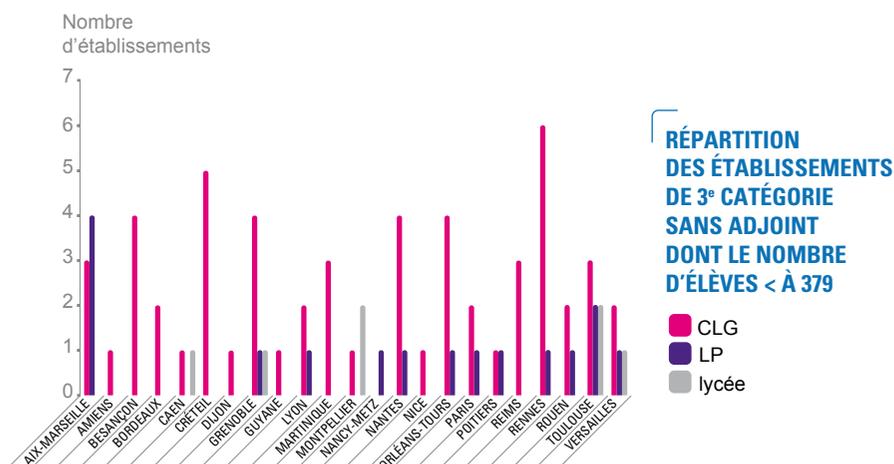
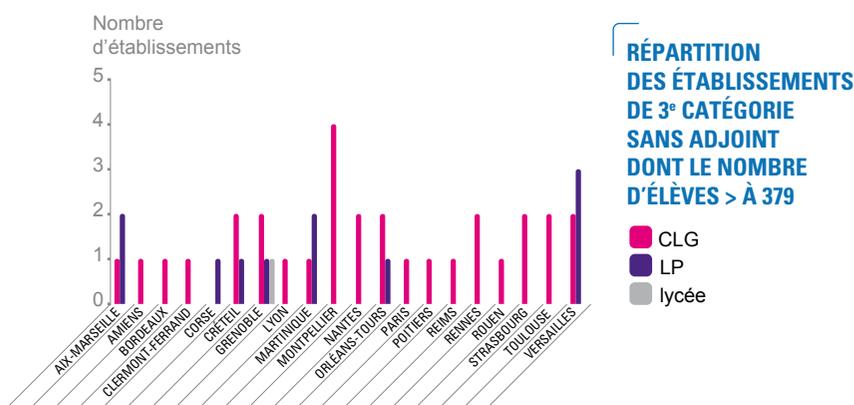
Tous les établissements de 3^e catégorie disposent d'un poste d'adjoint dans les académies de Guadeloupe, la Réunion, Lille et Limoges.

113 établissements (85 collèges et 28 lycées professionnels) restent encore sans poste d'adjoint pour 107 établissements (80 collèges et 27 lycées professionnels) en 2009.

Tous les établissements de 3^e catégorie ont un poste d'adjoint dans les académies de Guadeloupe, la Réunion, Lille et Limoges.

Le nombre d'établissements de 3^e catégorie sans adjoint a légèrement augmenté depuis 2009 : cette absence a été compensée dans 5 collèges et 1 lycée professionnel par l'affectation d'un conseiller principal d'éducation ou d'un chef de travaux supplémentaire.

La moyenne du nombre des élèves pour l'ensemble des collèges de 3^e catégorie sans adjoint reste stable. Elle était de 375 élèves en 2008.



Les postes d'adjoint dans les établissements de 3^e catégorie ont pu être supprimés et redéployés dans d'autres établissements ayant des besoins spécifiques.

Le nombre de postes d'encadrement varie selon les besoins locaux, en fonction de la complexité de l'établissement (zone d'éducation prioritaire, zone sensible, zone violence), du nombre de conseillers principaux d'éducation, de la présence ou non d'un internat.

Les directeurs d'EREA et d'ERPD

81 directeurs d'EREA

8 directeurs d'ERPD

63% sont issus du corps des professeurs des écoles

un mouvement **spécifique, distinct** du mouvement
des personnels de direction

une augmentation de **10%** du nombre des candidats
pour ces postes en 2010

Les établissements régionaux d'enseignement adapté (EREA) sont des structures spécialisées du second degré accueillant des élèves en difficulté ou présentant des handicaps. Ils proposent des projets d'orientation, de formation, d'insertion professionnelle et sociale en fonction des aspirations et des capacités de chacun.

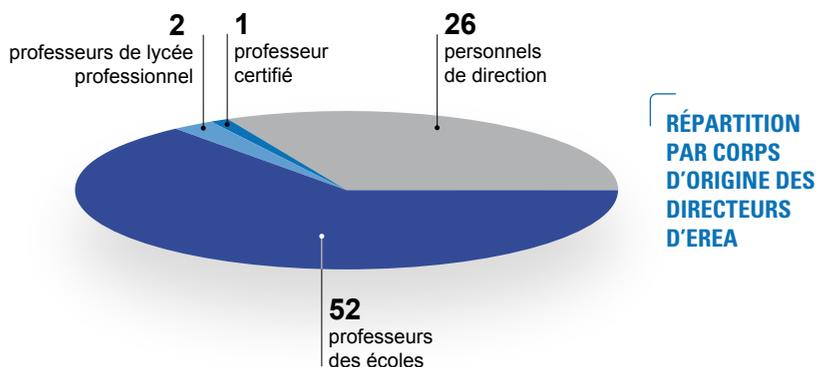
Les écoles régionales du premier degré (ERPD) sont des établissements destinés à accueillir des enfants de forains et de bateliers. Elles possèdent en général un internat.

Les emplois de directeurs d'EREA et d'ERPD sont régis par les dispositions du décret n° 81-482 du 8 mai 1981 fixant les conditions de nomination et d'avancement dans certains emplois de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministère de l'éducation. L'intégration des directeurs d'EREA et d'ERPD dans le corps des personnels de direction est actuellement à l'étude. Les réflexions menées portent sur les conditions d'intégration et de recrutement.

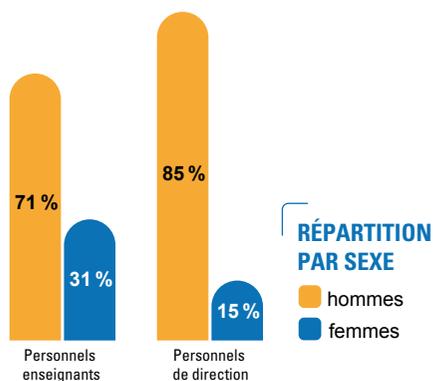
3.1 LES EFFECTIFS DES DIRECTEURS D'EREA ET D'ERPD À LA RENTRÉE 2010

3.1.1 Les directeurs d'EREA

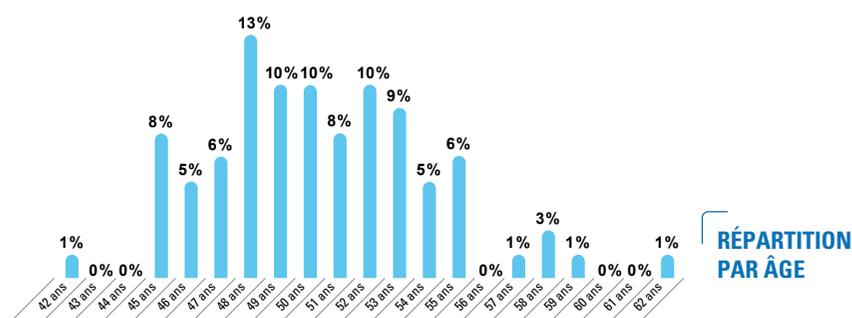
81 directeurs d'EREA sont en fonction. La majorité d'entre eux appartiennent au corps des professeurs des écoles et sont de sexe masculin.



► L'effectif des directeurs d'EREA issus du corps des professeurs des écoles est en progression constante depuis plusieurs années : augmentation de 6 points en 2009 et de 7 points en 2010, soit 63 % des personnels, constituant ainsi le principal vivier de recrutement.



► Les directrices d'EREA ne représentent que 26 % de l'effectif global.



► À la rentrée 2010, l'âge des directeurs d'EREA est compris entre 42 et 62 ans. 58 % d'entre eux ont entre 51 et 56 ans.

3.1.2 L'origine des directeurs d'ERPD

8 directeurs d'ERPD, dont 2 femmes, sont en fonction. 6 appartiennent au corps des professeurs des écoles, 2 au corps des personnels de direction. Les directeurs d'ERPD ont entre 49 et 61 ans.

3.2 LES RÉSULTATS DE LA MOBILITÉ À LA RENTRÉE 2010

3.2.1 Les directeurs d'EREA

14 candidats ont participé au mouvement des directeurs d'EREA, pour un taux de satisfaction de 50 %.

Les postes vacants sont en majorité dus à des départs à la retraite ; 17 départs à la retraite pour 1 poste vacant par mutation sur poste de personnel de direction.

Cependant, 6 postes ont été déclarés vacants après la publication de la note de service relative aux opérations de mutation des directeurs d'EREA. Ainsi, les personnels désireux de changer d'affectation ne doivent pas limiter exclusivement leurs vœux aux seuls postes publiés vacants afin d'augmenter leur chance d'obtenir une mutation.

3.2.2 Les directeurs d'ERPD

4 postes ont été proposés au mouvement des directeurs d'ERPD. Toutefois, aucun personnel ne s'est porté candidat.

3.3 LE RECRUTEMENT À LA RENTRÉE 2010

Le recrutement des directeurs d'EREA et d'ERPD est réalisé exclusivement par inscription sur la liste d'aptitude. Les conditions d'inscription sont les suivantes :

- appartenir à un corps de personnel enseignant, d'éducation, d'inspection ou de direction,
- être âgé d'au moins 30 ans à la rentrée scolaire,
- justifier de cinq années de services accomplis en qualité de titulaire. Cette ancienneté est appréciée à la rentrée scolaire. Toutefois, sont pris en compte, dans la limite de deux ans, les services effectués en qualité de stagiaire, de maître auxiliaire, d'instituteur suppléant ou remplaçant,
- être titulaire du diplôme de directeur d'établissement d'éducation adaptée et spécialisée. Les demandes émanant d'enseignants en stage de formation ne sont pas acceptées.

3.3.1 Le recrutement des directeurs d'EREA

89 candidats ont déposé un dossier de demande d'inscription sur la liste d'aptitude donnant accès aux fonctions de directeur d'EREA, soit 9 candidatures de plus qu'en 2009. L'augmentation du nombre de candidatures depuis quelques années peut s'expliquer par les nouvelles perspectives de carrière que laisse envisager une intégration des directeurs d'EREA dans le corps des personnels de direction.

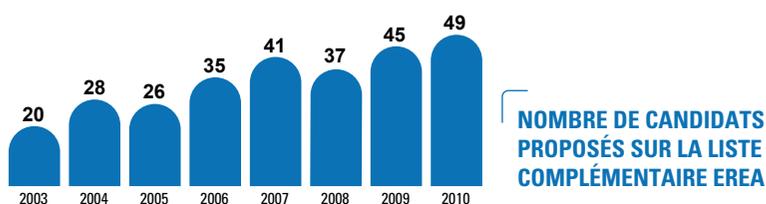
14 candidats ont été inscrits sur la liste principale, afin de pourvoir les 14 postes vacants au début des opérations de recrutement.

Parmi les 14 candidats retenus, 8 ont accepté l'affectation proposée, dont 2 en dehors de leurs vœux.

6 candidats ont renoncé au bénéfice de leur inscription sur la liste d'aptitude aux fonctions de directeur d'EREA dont 2 ont reçu une proposition d'affectation correspondant à leurs vœux.

Ainsi, une affectation a été proposée à 42 candidats.

Le nombre de candidats proposés sur la liste complémentaire de la liste d'aptitude aux fonctions de directeur d'EREA croît régulièrement. Cet allongement de la liste complémentaire s'explique d'une part par le nombre de candidats toujours plus nombreux chaque année à présenter un dossier de candidature et d'autre part par la difficulté à pourvoir les postes géographiquement les moins attractifs.



Le recrutement des directeurs d'EREA à la rentrée 2010, comme en 2009, s'est réalisé exclusivement dans le corps des professeurs des écoles. Les candidats retenus sur la liste principale ont entre 7 et 20 ans d'ancienneté de direction d'établissement spécialisé. Cette ancienneté est aussi l'un des critères arrêtés pour établir le classement des candidats sur la liste d'aptitude. L'âge des candidats inscrits sur la liste principale est compris entre 42 et 60 ans.

3.3.2 Le recrutement des directeurs d'ERPD

14 candidatures ont été déposées pour 4 postes à pourvoir. Le nombre de candidatures a doublé par rapport à 2009.

4 candidats ont été inscrits sur la liste principale et 6 sur la liste complémentaire.

Au total, une affectation a été proposée à 5 candidats.

3 directeurs d'ERPD recrutés en 2010 sont issus du corps des professeurs des écoles et 1 du corps des personnels de direction.

Les candidats inscrits sur la liste principale ont entre 8 et 20 ans d'ancienneté de direction d'établissement spécialisé. Cette ancienneté est un des critères retenus pour établir le classement des candidats sur la liste d'aptitude.

L'âge des candidats retenus en liste principale est compris entre 50 et 54 ans.

Les postes à profil

Les compétences particulières requises pour occuper certains postes par des personnels de direction nécessitent un recrutement spécifique sur profil.

Ces postes sont occupés par :

52 proviseurs vie scolaire

9 directeurs d'UPR

6 directeurs d'EPM

12 personnels affectés auprès de la Fondation santé des étudiants de France.

À compter de la rentrée scolaire 2010, le recrutement sur profil est organisé pour les chefs d'établissement et les adjoints des **105** collèges et lycées pour l'ambition, l'innovation et la réussite (CLAIR).

4.1 LES PROVISEURS VIE SCOLAIRE

Les proviseurs vie scolaire sont des conseillers du recteur d'académie, chancelier des universités, chargés des relations avec les établissements, du suivi des établissements en crise, et de l'animation de la vie scolaire au plan académique. Ils sont recrutés sur profil, et nommés par arrêté ministériel sur proposition du recteur.

Les proviseurs vie scolaire sont au nombre de 52 dont 3 sont placés auprès des vice-recteurs de la Nouvelle-Calédonie, de Wallis et Futuna, de Mayotte et 1 placé auprès du ministre de l'éducation de la Polynésie française.

11 nouveaux proviseurs vie scolaire ont été nommés au cours de l'année 2010, soit 21,57 % du nombre total des proviseurs vie scolaire.

Dans les académies de Créteil et de Versailles, outre le proviseur vie scolaire placé auprès du recteur, un proviseur vie scolaire est placé auprès de chaque inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale.

De même, dans l'académie de Nancy-Metz, un proviseur vie scolaire est placé auprès de l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale de la Moselle.

4.2 LES DIRECTEURS D'UNITÉ PÉDAGOGIQUE RÉGIONALE (UPR)

La circulaire d'orientation sur l'enseignement en milieu pénitentiaire du 29 mars 2002 définit les enjeux, les objectifs et les moyens de l'enseignement en milieu pénitentiaire, pour les mineurs comme pour les majeurs. À cette circulaire est annexée une convention du 29 mars 2002 entre le ministre de la justice et le ministre de l'éducation nationale.

Cette convention a créé, dans chaque région pénitentiaire, une unité pédagogique régionale des services pénitentiaires, dirigée par un personnel de direction.

Le directeur de l'unité pédagogique régionale reçoit ses missions conjointement, pour l'éducation nationale, du recteur du siège de la direction régionale, et pour l'administration pénitentiaire, du directeur interrégional des services pénitentiaires. Il organise l'ensemble des activités d'enseignement en recherchant leur intégration dans la politique de réinsertion de l'administration pénitentiaire. Il établit et met en œuvre le projet pédagogique de l'unité régionale.

Les directeurs et directeurs adjoints des unités pédagogiques régionales des services pénitentiaires sont recrutés, après appel à candidatures au Bulletin Officiel de l'éducation nationale, par une commission mixte réunissant des représentants des services centraux et déconcentrés des ministères de la justice et de l'éducation nationale. Ces postes sont ouverts aux personnels de direction et aux enseignants titulaires du diplôme de directeur d'établissement d'éducation adaptée et spécialisée (DDEAS).

Il y a en France 9 unités pédagogiques régionales des services pénitentiaires (Bordeaux, Dijon, Lille, Lyon, Marseille, Paris, Rennes, Strasbourg, Toulouse). Parmi elles, 2 ont changé de directeur au 1^{er} septembre 2010. Parmi ces 9 directeurs, 8 étaient déjà personnels de direction, le dernier étant professeur des écoles, titulaire du DDEAS, recruté par la voie du détachement.

4.3 LES DIRECTEURS D'ÉTABLISSEMENT PÉNITENTIAIRE POUR MINEURS (EPM)

Dans certaines régions pénitentiaires ont été créés, en application de la loi d'orientation et de programmation pour la justice du 9 septembre 2002, des établissements pénitentiaires pour mineurs. Dans chacun de ces établissements, selon la note de service du 5 mars 2007 relative à l'organisation du service de l'enseignement dans les établissements pénitentiaires pour mineurs, est affecté un personnel de direction, directeur du service d'enseignement de l'établissement pénitentiaire pour mineurs, adjoint au directeur de l'unité pédagogique régionale.

Les établissements pénitentiaires pour mineurs sont au nombre de 6 (dans le ressort des unités pédagogiques régionales de Bordeaux, Lille, Marseille, Paris, Rennes et Toulouse). Parmi les 6 directeurs, 2 étaient précédemment personnels de direction, et 4 étaient professeurs des écoles, titulaires du DDEAS, recrutés par la voie du détachement. Deux nouveaux directeurs du service d'enseignement d'établissements pénitentiaires pour mineurs ont pris leurs fonctions au 1^{er} septembre 2010. Tous deux ont été recrutés par la voie du détachement ; l'un est professeur des écoles, titulaire du DDEAS, l'autre professeur agrégé.

4.4 LES NOUVEAUX POSTES À PROFIL

De nouveaux types d'établissement sont créés :

- l'internat d'excellence à la rentrée 2009,
- collèges et lycées pour l'ambition, l'innovation et la réussite à la rentrée 2010 (CLAIR).

Le recrutement des personnels de direction pour ces établissements est fondé sur la définition de postes à profil. Une fiche de poste est publiée pour chacun de ces postes sur la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) par l'administration centrale.

4.4.1 L'internat d'excellence

L'internat d'excellence doit permettre aux élèves et aux étudiants motivés, ne bénéficiant pas d'un environnement propice aux études, d'exprimer tout leur potentiel et de réaliser le parcours scolaire correspondant¹. Cette mesure du plan « Espoir Banlieues », mis en place dès 2008, prend une dimension supplémentaire avec l'ouverture de 11 nouveaux internats d'excellence à la rentrée 2010 à la suite du lycée-collège d'État de Sourdun ouvert à la rentrée 2009 dans l'académie de Créteil.

Ces 12 internats d'excellence ont été implantés dans les académies :

- d'Aix-Marseille : à Barcelonnette (Alpes-de-Haute-Provence),
- d'Amiens : à Noyon (Oise),
- de Créteil : à Sourdun (depuis 2009) (Seine-et-Marne) et à Cachan (Val-de-Marne),
- de Guyane : à Maripasoula (Guyane),
- de Lille : à Douai (Nord),
- de Montpellier : à Montpellier (Hérault),
- de Nancy-Metz : à Metz (Moselle),
- de Nice : à Nice (Alpes-Maritimes),
- de Reims : à Langres (Haute-Marne),
- de Rouen : au Havre (Seine-Maritime),
- de Versailles : à Marly-le-Roi (Yvelines).

Le recrutement des personnels de direction, comme l'ensemble des personnels enseignants et d'éducation qui feront partie de l'équipe projet pour ces internats d'excellence, est fondé sur la définition de postes à profil.

Ces internats offrent en effet un modèle éducatif nouveau en proposant :

- un enseignement de qualité selon une pédagogie innovante,
- un accompagnement renforcé,
- projet pédagogique propre porté par une équipe motivée et construit dans l'objectif de faire de l'internat d'excellence une véritable école de la vie.

Compétences et qualités attendues de ces personnels :

- concevoir et mettre en œuvre un projet pédagogique et éducatif,
- savoir mobiliser les personnels,
- être un gestionnaire avisé,
- être capable de faire face à l'imprévu,
- être en capacité de travailler en équipe.

Une attention particulière est portée aux candidatures des personnels de direction sur établissements CLAIR, compte tenu de la nature de ces postes.

(1) Bulletin officiel n° 29 du 22 juillet 2010 – circulaire n° 2010-099 du 8-7-2010

4.4.2 Les collèges et lycées pour l'ambition, l'innovation et la réussite²

Annoncé par le ministre à l'issue des États généraux de la sécurité à l'École, le programme CLAIR (collèges et lycées pour l'ambition, l'innovation et la réussite) est expérimenté depuis la rentrée 2010. Il sera étendu à la rentrée 2011 en cohérence avec la politique de la ville.

Cette expérimentation concerne 105 établissements pour la rentrée 2010 dans les 10 académies les plus exposées aux faits de violence :

- Aix-Marseille (13)
- Amiens (11)
- Créteil (14)
- Lille (14)
- Lyon (8)
- Montpellier (9)
- Rouen (10)
- Strasbourg (6)
- Toulouse (6)
- Versailles (14)

Les établissements les plus représentés sont des établissements de 3^e et 4^e catégories.

Des établissements innovants

Les établissements concernés sont incités à innover dans les champs de la pédagogie, de la vie scolaire et des ressources humaines :

- **pédagogie** : avec un large recours aux expérimentations telles que l'organisation de travaux interdisciplinaires et la conduite de projets, la pratique de classe et la mise en place de modalités variées de prise en charge des élèves, la définition du projet d'orientation de l'élève en lien avec le parcours de découverte des métiers et des formations,
- **vie scolaire** : avec la recherche d'une plus grande implication des parents et d'une responsabilisation accrue des élèves. Dans les collèges et les classes de seconde des lycées généraux, technologiques et professionnels, un préfet des études est désigné pour chaque niveau. Élément central de la cohérence des pratiques, du respect des règles communes et de l'implication des familles, il exerce une responsabilité sur le plan pédagogique et éducatif. Une attention particulière est apportée aux élèves dont l'attitude ne permet pas le bon déroulement de la scolarité et déroge aux règles de vie de l'établissement,
- **ressources humaines** : avec un investissement et une stabilité accrue des équipes éducatives, nécessaires pour la continuité et la réussite du projet.

[2] Circulaire DGESCO n° 2010-096 du 7 juillet 2010 publiée au BOEN n° 29 du 22 juillet 2010 et son annexe publiée au BOEN n° 31 du 2 septembre 2010

Le recrutement

3 modes de recrutement ont permis à **909** personnes d'être recrutées et nommées personnels de direction :

- les concours de 2^e et 1^{ère} classes : **759**
- la liste d'aptitude : **52**
- le détachement : **98**

78 % d'enseignants lauréats des 2 concours avec une majorité de femmes
42 ans la moyenne d'âge pour les 2 concours

5.1 LES EFFECTIFS PAR MODE DE RECRUTEMENT

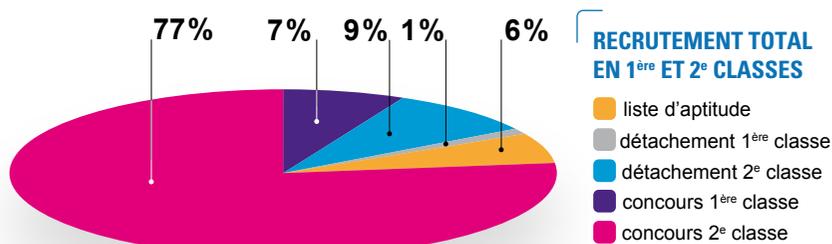
AUTORISATIONS BUDGÉTAIRES DE RECRUTEMENT DE 2007 À 2010

	2007	2008	2009	2010
Concours C1	100	80	60	60
Concours C2	700	800	740	740
Liste d'aptitude	44	55	60	52
Total	844	935	860	852

ÉVOLUTION DU RECRUTEMENT

Toutes les études portent sur les personnels nommés au 1^{er} septembre 2010.

MODES DE RECRUTEMENT	2 ^{ème} CLASSE				1 ^{ère} CLASSE				TOTAL			
	2008	2009	2010	ÉVOLUTION 2009-2010	2008	2009	2010	ÉVOLUTION 2009-2010	2008	2009	2010	ÉVOLUTION 2009-2010
CONCOURS	782	696	699	0,4 %	54	60	60	0 %	836	756	759	0,4 %
LISTE D'APTITUDE	55	60	52	-13,3 %	-	-	-	-	55	60	52	-13,3 %
DÉTACHEMENT	62	87	85	-2,3 %	18	20	13	-35%	80	107	98	-8,4 %
Total	899	843	836	-0,8 %	72	80	73	-8,8 %	971	923	909	-1,5 %



5.2 LE CONCOURS¹

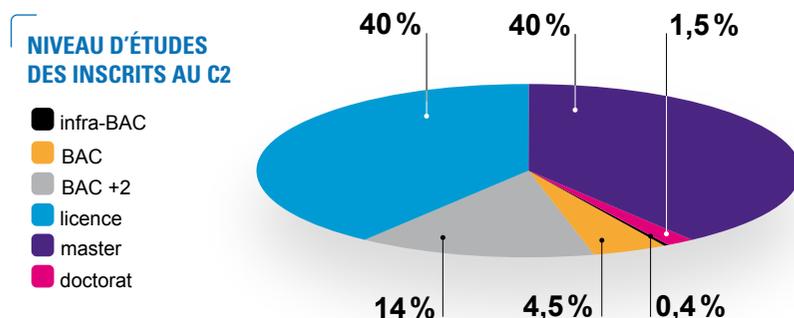
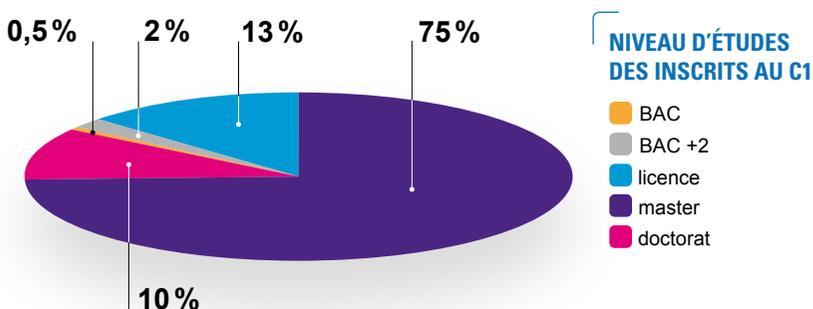
5.2.1 Les candidats inscrits aux concours des personnels de direction²

4 216 personnes se sont inscrites pour présenter les concours de recrutement dans le corps des personnels de direction, pour 3 780 en 2009, soit une augmentation de 11 %.

6 lauréats du concours C2 ont déclaré un handicap lors de leur inscription.

93 % des inscrits se sont présentés aux épreuves.

Parmi les inscrits, 22 % faisaient fonction de personnel de direction, soit 25 % des admis.



RÉPARTITION DES INSCRITS PAR CLASSE D'ÂGE

	C1	C2
Moins de 35 ans	10 %	13 %
Entre 36 et 45 ans	52 %	51 %
Plus de 46 ans	38 %	36 %

➤ Plus de 50 % des candidats inscrits aux concours des personnels de direction sont âgés de 36 à 45 ans.

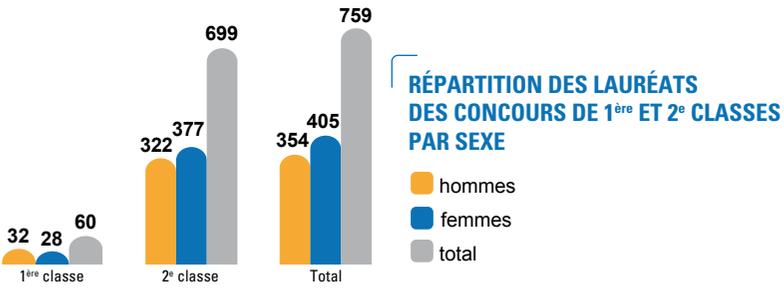
5.2.2 Les lauréats des concours de 1^{ère} et 2^e classes

100 % des postes offerts au concours de 1^{ère} classe ont été pourvus en 2010, comme en 2009.

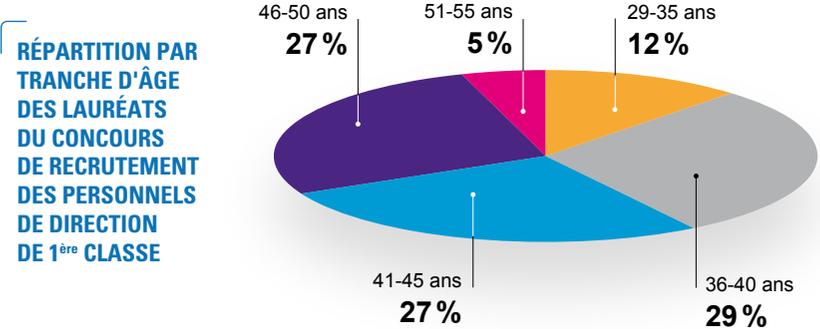
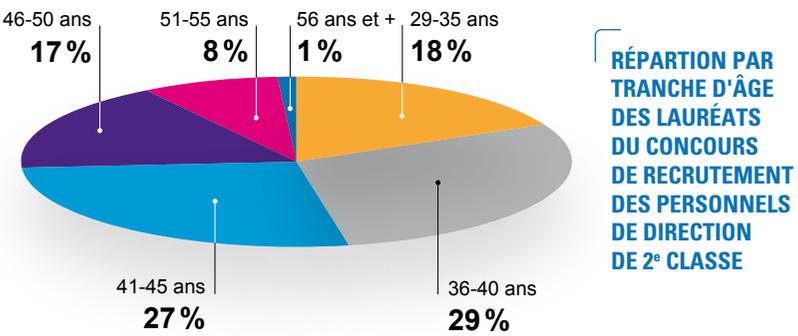
94,5 % des postes offerts au concours de 2^e classe l'ont été en 2010, soit une légère progression par rapport à 2009 (94 %).

(1) Art 3-4-5 du décret n° 2001-1174

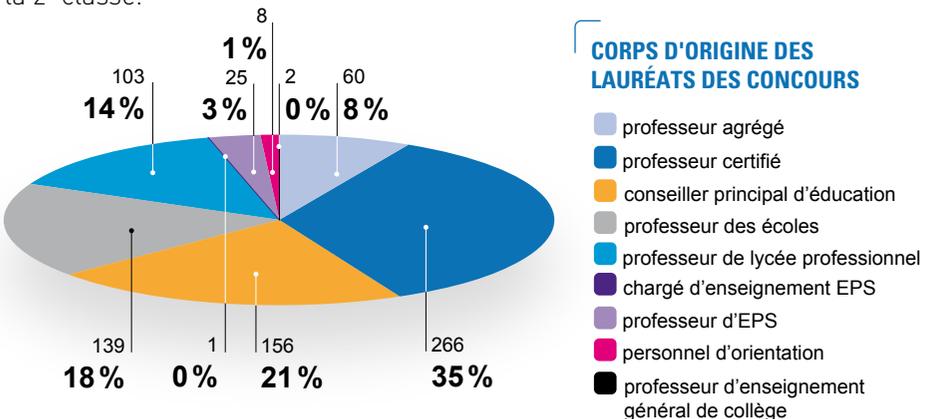
(2) Source : rapport des jurys des concours de recrutement de personnels de direction – session 2010



La répartition par sexe des lauréats des concours de recrutement des personnels de direction reste stable, les femmes demeurent les plus nombreuses.



La moyenne d'âge pour les deux concours est de 42 ans, comme en 2009. Le concours C1 se «rajeunit». En 2010 les lauréats recrutés en 1^{ère} classe appartiennent majoritairement à la tranche d'âge 36-40 ans. La tranche d'âge 51-55 ans passe de 10 % en 2009 à 5 % en 2010. Entre 2009 et 2010, la répartition par tranche d'âge change peu pour la 2^e classe.



Le concours constitue bien une seconde carrière pour un certain nombre d'enseignants puisqu'ils représentent 78 % de l'ensemble des lauréats des concours, soit 60 % pour le second degré et 18 % pour le premier degré. La part des personnels du 1^{er} degré augmente puisqu'elle était de 13 % en 2009. Plus de 86 % des admis au concours C2 possèdent un niveau licence ou supérieur.

Comme en 2009 le corps des professeurs agrégés constitue le seul vivier des lauréats du concours de 1^{ère} classe.

Les lauréats du concours de 1^{ère} classe sont originaires de 21 académies, soit 4 de moins qu'en 2009. Les académies de Nantes (12 %), et Versailles (10 %) et la 29^e base (8 %) sont celles qui fournissent le plus de lauréats de 1^{ère} classe.



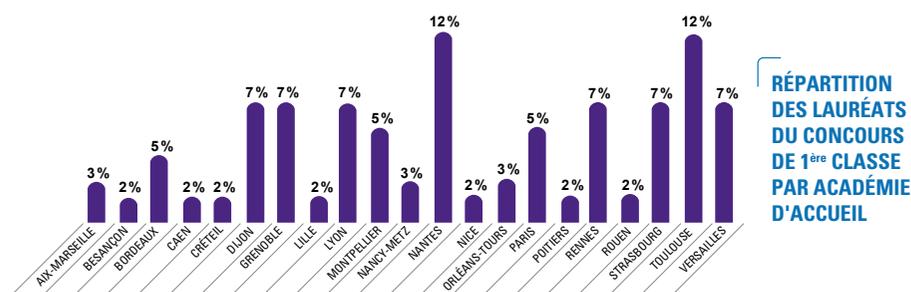
Les académies de Créteil (7%), Lille (6 %), Nancy-Metz (7 %) et Versailles (9 %) sont celles qui présentent le plus de lauréats de 2^e classe. L'affectation des lauréats de concours dans les académies est de la responsabilité du niveau national. Elle est réalisée après les opérations de mutation des personnels de direction titulaires sur les postes restés vacants.

L'affectation des lauréats de concours s'effectue, dans l'intérêt du service, en fonction du rang de classement, des vœux, des postes vacants. L'affectation des lauréats du concours de 1^{ère} classe est réalisée avant celle des lauréats du concours de 2^e classe.

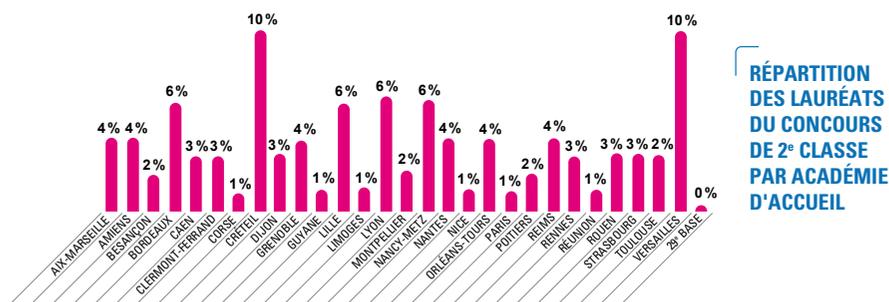
98 % des lauréats du concours de 1^{ère} classe ont obtenu satisfaction sur leur premier vœu.

77 % des lauréats du concours de 2^e classe ont obtenu satisfaction sur leur premier vœu.

Le pourcentage de satisfaction sur un premier vœu est en légère augmentation par rapport à 2009 (97 % pour les lauréats du concours de 1^{ère} classe ; 75 % pour les lauréats du concours de 2^e classe).



Parmi 21 académies, Nantes (12 %) et Toulouse (12 %) sont celles qui accueillent le plus grand nombre de lauréats en 1^{ère} classe.



Les académies de Créteil et Versailles accueillent le plus grand nombre de lauréats de 2^e classe alors que celles de Guadeloupe et de Martinique n'en reçoivent aucun.

5.2.3 Les renoncements aux concours

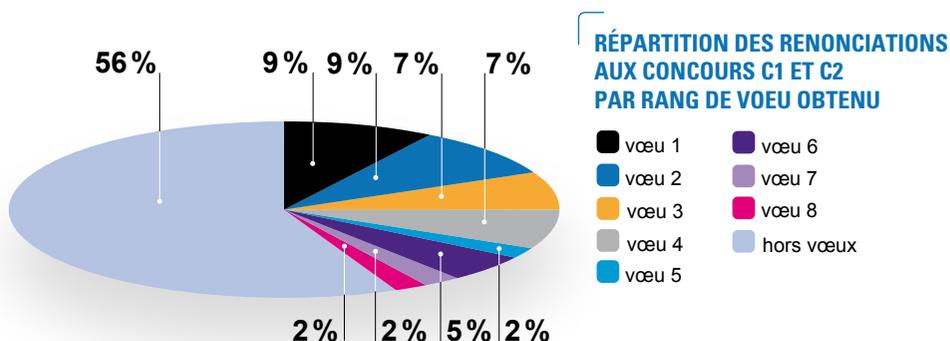
49 lauréats ont renoncé au bénéfice du concours, dont 48 au concours de 2^e classe. La proportion de renoncements est en légère baisse.

53 lauréats ont renoncé en 2009.



88 % des lauréats qui renoncent au bénéfice du concours le font après avoir pris connaissance de leur affectation. 1,5 % des lauréats ont obtenu une révision d'affectation, en raison d'un handicap, d'une situation médicale grave de l'intéressé, de son conjoint ou de son enfant et de garde alternée résultant d'un jugement.

Les renoncements ont été recensés essentiellement dans les académies de Créteil (12) et Nancy-Metz (11). Suite à ces désistements, une affectation académique a été proposée à un personnel inscrit sur la liste complémentaire du C1 et aux 7 personnels inscrits sur la liste complémentaire du C2.



Parmi les 49 lauréats qui ont renoncé au bénéfice du concours, 24 (soit 56 %) étaient affectés hors vœux.

5.3 LA LISTE D'APTITUDE³

5.3.1 Les conditions d'inscription

- Être personnel enseignant du 1^{er} ou du 2nd degré, personnel d'éducation ou d'orientation
- Avoir 10 années de services effectifs comme titulaire dans un ou plusieurs de ces corps et avoir exercé pendant 20 mois au moins, de façon continue ou fractionnée, durant les 5 dernières années scolaires, des fonctions de personnel de direction

ou :

- Être fonctionnaire et occuper ou avoir occupé un emploi de directeur adjoint chargé de SEGPA, de directeur d'EREA, de directeur d'ERPD, de directeur d'établissement spécialisé, de directeur d'école du 1^{er} degré relevant de l'éducation nationale
- Avoir 5 ans de services effectifs en qualité de titulaire nommé dans un ou plusieurs de ces emplois

5.3.2 L'évolution du recrutement

Le nombre de possibilités de recrutement au titre de la liste d'aptitude est déterminé en application de deux textes.

- La nomination par la voie de la liste d'aptitude ne peut dépasser « le quinzième des nominations de stagiaires prononcées l'année précédente dans ce grade »⁴.
- L'article 19 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 précise que « dans les statuts particuliers des corps permettant l'accueil de fonctionnaires placés en position de détachement, la proportion des postes susceptibles d'être ouverts à la promotion interne, selon les modalités prévues aux 1° et 2° de l'article 26 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, est déterminée en tenant compte :
1° du nombre de fonctionnaires nommés dans le corps considéré à la suite de leur réussite à l'un des concours mentionnés à l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;
2° du nombre de fonctionnaires détachés pour une période de longue durée dans ledit corps. Il n'est pas tenu compte pour le calcul de la proportion mentionnée au premier alinéa des décisions portant renouvellement de détachement, ni de celles prononçant l'intégration dans le corps intéressé. »

	2007	2008	2009	2010
Inscrits	44	55	60	52
Nommés	44	55	60	52

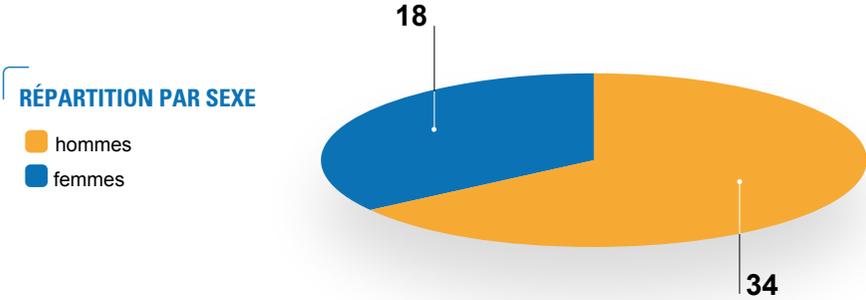
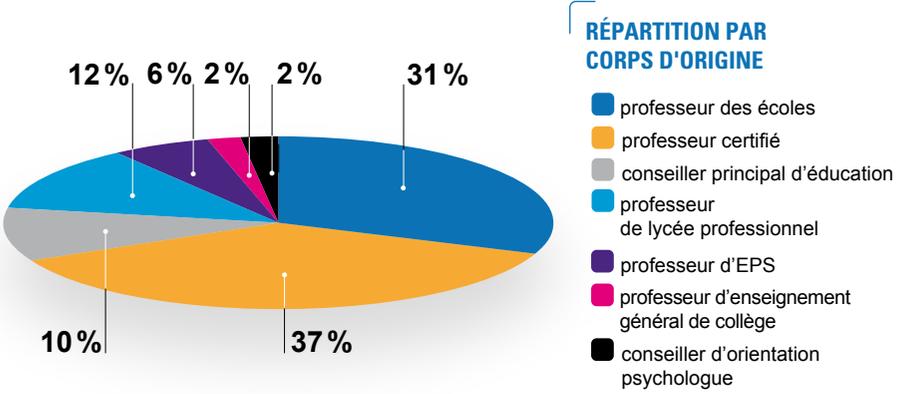
■ Parmi les 52 personnels inscrits sur la liste d'aptitude d'accès au grade de personnel de direction de 2^e classe, un seul personnel a renoncé, ce qui a permis le recrutement du premier inscrit sur la liste complémentaire.

[3] Articles 6 et 7 du décret n° 2001-1174 du 11 décembre modifié

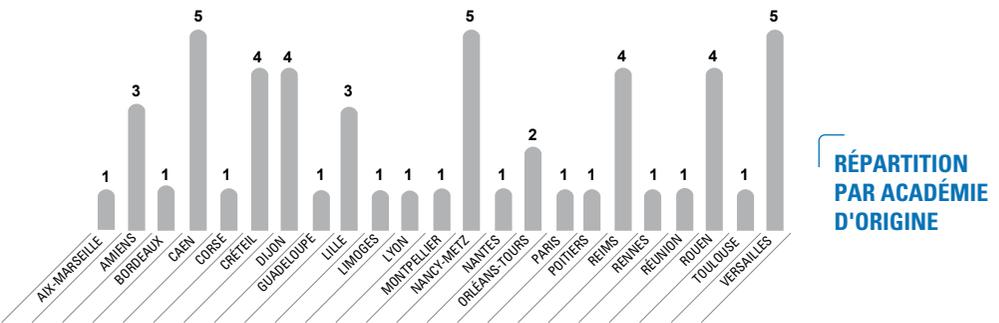
[4] Article 3 du décret 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié

5.3.3 La répartition des personnels nommés

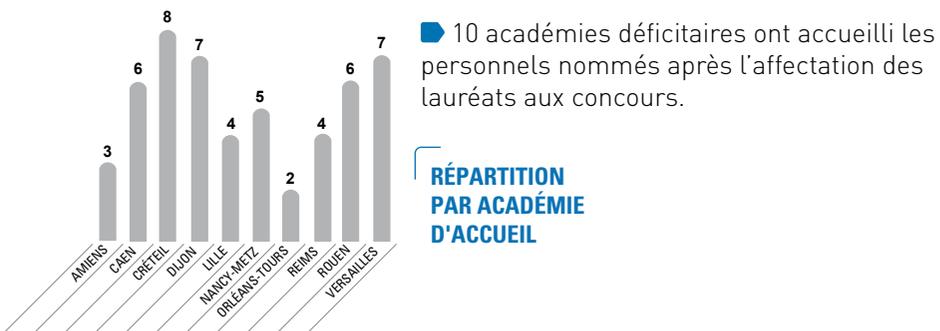
L'origine des personnels recrutés par voie de liste d'aptitude a peu évolué depuis 2007. Ils sont majoritairement issus des corps d'enseignement du 2nd degré (58 %), du 1^{er} degré (31 %) et des personnels d'éducation (12 %).



La répartition par sexe des personnels recrutés par voie de liste d'aptitude reste identique à 2009, les hommes demeurent majoritaires.



Les personnels recrutés par voie de liste d'aptitude sont majoritairement originaires des académies déficitaires : Caen, Créteil, Dijon, Nancy-Metz, Reims, Rouen et Versailles, où ils pourront être nommés.



5.4 LE DÉTACHEMENT DANS LE CORPS DES PERSONNELS DE DIRECTION⁵

Le nombre d'agents placés en position de détachement ne peut excéder 5 % de l'effectif budgétaire total du grade concerné.

5.4.1 Les conditions du détachement

Peuvent être détachés :

dans le grade de 1^{ère} classe :

- les professeurs agrégés et assimilés,
- les professeurs de chaire supérieure,
- les maîtres de conférence,
- les fonctionnaires appartenant à un corps d'inspection,
- les fonctionnaires de l'administration de l'éducation nationale de catégorie A dont l'indice brut terminal est au moins égal à 985 et qui ont au moins atteint l'indice brut 728,
- les fonctionnaires de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent,
- les magistrats, appartenant à un corps, à un cadre d'emplois ou à un emploi classé dans la catégorie A ou de même niveau, dont l'indice brut terminal est au moins égal à 985, qui ont au moins atteint l'indice brut 728,

dans le grade de 2^e classe :

- les personnels enseignants (des 1^{er} ou 2nd degrés) de catégorie A,
- les personnels d'éducation ou d'orientation de catégorie A,
- les personnels d'administration de l'éducation nationale de catégorie A dont l'indice brut terminal est au moins égal à 966,
- les autres fonctionnaires de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent,
- les magistrats, appartenant à un corps, à un cadre d'emplois ou à un emploi classé dans la catégorie A ou de même niveau, dont l'indice brut terminal est au moins égal à 966.

Le nombre de postes réservés au recrutement par voie de détachement est établi au regard du nombre de postes restant à pourvoir à l'issue du mouvement national et de l'affectation des stagiaires (lauréats de concours et personnels nommés après inscription sur la liste d'aptitude).

5.4.2 L'accès au corps des personnels de direction par la voie du détachement

ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES DÉTACHÉS PAR ADMINISTRATION D'ORIGINE ENTRE 2007 ET 2010

années	ÉDUCATION NATIONALE				HORS ÉDUCATION NATIONALE		TOTAL
	enseignants et personnels d'éducation	% du total	personnels administratifs	% du total	% du total	% du total	
2007	67	76 %	13	15 %	8	9 %	88
2008	61	76 %	12	15 %	7	9 %	80
2009	83	78 %	16	15 %	8	7 %	107
2010	84	86 %	10	10 %	4	4 %	98

[5] Article 25 et suivants du décret n° 2001-1174 du 11 décembre modifié

Le recrutement des personnels de direction par la voie du détachement se caractérise par la stabilité de la répartition des corps d'origine. Les personnels enseignants et d'éducation restent majoritaires depuis 2007 et représentent 86 % du recrutement en 2010. La part des personnels administratifs passe de 15 % en 2009 à 10 % en 2010.

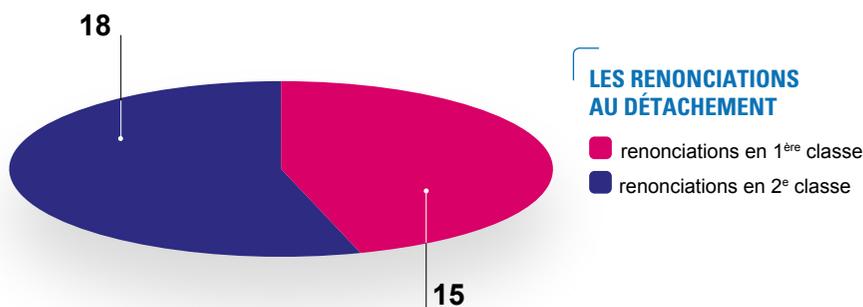
RÉPARTITION PAR CORPS D'ORIGINE POUR L'ANNÉE 2010

ÉDUCATION NATIONALE personnels enseignants et d'éducation							ÉDUCATION NATIONALE administratifs et inspection					HORS ÉDUCATION NATIONALE			TOTAL
1 ^{er} degré	2 ^e degré		Supérieur			CPE	AAENES	APAENES	CASU	ITRF	IAA	France Télécom	La Poste	Directeur territorial	
Prof. des écoles	Agrégé	Certifié	Prof. d'EPS	PLP	Maître de conf.										
5	5	40	3	23	1	7	1	3	3	2	1	1	2	1	98
5 %	73 %					7 %	10 %					4 %			

Les personnels hors éducation nationale ne représentent que 4 % du recrutement 2010, mais la diversité des corps d'origine persiste puisque 15 corps sont représentés, pour 14 en 2009. Le recrutement par détachement permet l'ouverture aux corps administratifs du ministère de l'éducation nationale mais aussi à d'autres fonctionnaires de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent. Ces derniers sont, depuis 2007, issus du ministère de la défense, du ministère de l'équipement, du ministère de la jeunesse et des sports, de l'administration pénitentiaire, de France Télécom, de La Poste et des collectivités territoriales.

RÉPARTITION PAR GRADE D'ACCUEIL DES PERSONNELS DÉTACHÉS ENTRE 2007 ET 2010

2007		2008		2009		2010	
1 ^{ère} classe	2 ^e classe						
11	77	18	62	20	87	13	85



Parmi 131 propositions de détachement, 98 personnels ont accepté leur affectation et 33 ont renoncé, dont 15 qui auraient été détachés en 1^{ère} classe, et 18 en 2^e classe. Les renoncements en 1^{ère} classe représentent donc 45 % des renoncements. Parmi 28 propositions de détachement en 1^{ère} classe, 13 personnels ont accepté. En 2009, 125 détachement ont été proposés et 18 personnels ont renoncé.

Pour l'année 2010, le nombre de propositions de détachement a été plus important qu'en 2009 mais dans la mesure où le nombre de renoncements a lui aussi été plus important, le total d'accueils en détachement enregistre une diminution.

La carrière : formation, titularisation, avancement et procédure disciplinaire

6.1 LE CORPS DES PERSONNELS DE DIRECTION

Classé dans la catégorie A, parmi les personnels d'encadrement, le corps des personnels de direction¹ comprend les grades de :

- personnel de direction de 2^e classe (10 échelons),
- personnel de direction de 1^{ère} classe (11 échelons),
- personnel de direction hors-classe (6 échelons).

Les personnels de direction ont vocation principalement à :

- occuper un emploi de chef d'établissement ou d'adjoint, principalement en collège, lycée ou lycée professionnel,
- dans leurs fonctions de direction d'établissement, ils occupent les emplois suivants :
 - proviseur et proviseur adjoint de lycée,
 - proviseur et proviseur adjoint de lycée professionnel,
 - principal et principal adjoint de collège.

Ils peuvent en outre occuper d'autres emplois tels que, par exemple, directeur d'établissement régional d'enseignement adapté, directeur d'école régionale du premier degré, directeur et directeur adjoint d'une unité pédagogique régionale des services pénitentiaires ou proviseur vie scolaire.

En outre, ils peuvent aussi se voir confier d'autres fonctions concourant à l'exécution du service public d'éducation, dans les services déconcentrés et l'administration centrale.

[1] Décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié relatif au statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale

La formation initiale et continue des personnels de direction pour une meilleure adaptation à l'emploi

L'ESEN organise les formations pour **1850** personnels de direction stagiaires dans le cadre de la formation initiale

1116 personnels de direction dans le cadre de la formation continue inscrite dans le droit individuel à la formation

6.2 LA FORMATION

L'organisation de la formation des personnels de direction est largement déconcentrée. Le pilotage national revient à l'École supérieure de l'éducation nationale (ESEN)².

Néanmoins, la responsabilité est partagée avec les recteurs et, sous l'autorité de ceux-ci, les délégués académiques à la formation des personnels d'encadrement (DAFPE) qui assurent, à l'échelon académique, « l'élaboration et le suivi de l'exécution du plan académique de formation des personnels d'encadrement »³.

On distingue la formation statutaire de la formation continue⁴.

En 2009, 1 850 personnels de direction (920 stagiaires en 1^{ère} année et 930 stagiaires en 2^e année) ont été accueillis par l'ESEN dans le cadre de la formation statutaire et 1 116 l'ont été dans le cadre de la formation continue (tous dispositifs confondus).

6.2.1 La formation professionnelle statutaire⁵

Le statut particulier du corps des personnels de direction précise que « durant leur stage, les personnels stagiaires reçoivent une formation dans les conditions fixées par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale ».

Les candidats recrutés par concours ou après inscription sur liste d'aptitude sont nommés à compter du 1^{er} septembre en qualité de stagiaires durant deux ans pour les lauréats des concours et un an pour les personnels nommés après inscription sur la liste d'aptitude. Ils sont placés en position de détachement dans le corps des personnels de direction et sont affectés sur les postes d'adjoint au chef d'établissement restés vacants à l'issue du mouvement des personnels titulaires.

Les objectifs

L'objectif de la formation est l'acquisition progressive des compétences décrites pour l'essentiel dans le référentiel des personnels de direction⁶.

[2] Article 2 de l'arrêté du 29 avril 2003 modifié

[3] Circulaire n° 2009-053 du 7 avril 2009 publiée au BOEN n° 15 du 9 avril 2009

[4] Dispositions du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat

[5] Prévue à l'article 9 du décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié portant statut particulier du corps des personnels de direction

[6] Ce référentiel constitue l'annexe 1 du protocole d'accord relatif aux personnels de direction du 16 novembre 2000 publié au BOEN spécial n° 1 du 3 janvier 2002

Trois domaines généraux sont distingués :

- savoir administrer l'établissement,
- savoir construire dans la concertation la politique pédagogique et éducative de l'établissement,
- savoir impulser, animer et conduire cette politique pédagogique et éducative.

Les deux derniers domaines apparaissent aujourd'hui comme des enjeux majeurs qui dépassent d'ailleurs largement le cadre national.

Les dernières conclusions du Conseil de l'Union européenne sur le perfectionnement professionnel des enseignants et des chefs d'établissement du 26 novembre 2009 invitent les États membres à « se pencher sur les responsabilités des chefs d'établissement et la mise en place d'un accompagnement à leur intention, notamment en vue d'alléger la charge administrative qui pèse sur eux afin qu'ils se concentrent sur la structuration de l'ensemble de l'environnement d'enseignement et d'apprentissage et sur l'obtention de taux de réussite plus élevés ».

La spécificité de l'établissement scolaire est ainsi clairement affirmée. Elle fait de la gestion du parcours de l'élève la pierre angulaire de l'action des personnels de direction et, par voie de conséquence, de leur formation.

Le dispositif de formation

L'organisation du dispositif de formation se fonde sur les principes de l'alternance, de l'individualisation et de la globalité de la formation, c'est-à-dire que celle-ci doit être considérée « comme un tout, un ensemble d'activités, de séquences contribuant toutes, à des titres divers, à développer progressivement des compétences professionnelles permettant d'exercer les responsabilités d'adjoint puis de chef d'établissement »⁷. « Elle comprend un stage en responsabilité effectué dans l'établissement d'affectation et des sessions de formation à l'extérieur de l'établissement dont la durée totale est comprise entre 70 et 80 jours ».

Les acteurs de la formation

- Le personnel stagiaire
- L'ESEN
- L'équipe académique pilotée par la DAFPE
- Le référent de formation
- Le chef d'établissement d'affectation
- Les IA-IPR-EVS

Le stage en responsabilité dans l'établissement d'affectation

Il permet la construction de l'identité professionnelle de personnel de direction. Il s'effectue sous la double tutelle du chef d'établissement d'affectation et du référent de formation :

- le chef d'établissement d'affectation veille à donner progressivement les moyens d'exercer des responsabilités dans le cadre de délégations clairement définies,
- le référent de formation, qui se substitue au « tuteur », aide à la définition du positionnement professionnel du personnel stagiaire dès le début de sa formation. Il coordonne la construction du parcours de professionnalisation et aide à sa régulation en proposant des mises en situation professionnelle en cohérence avec les besoins prioritaires d'apprentissage identifiés. Il entretient des relations étroites avec le chef d'établissement d'affectation pour ajuster au mieux l'activité du personnel stagiaire au regard de son positionnement.

Le stage en responsabilité donne lieu à un rapport d'activité au terme de la période de stage.

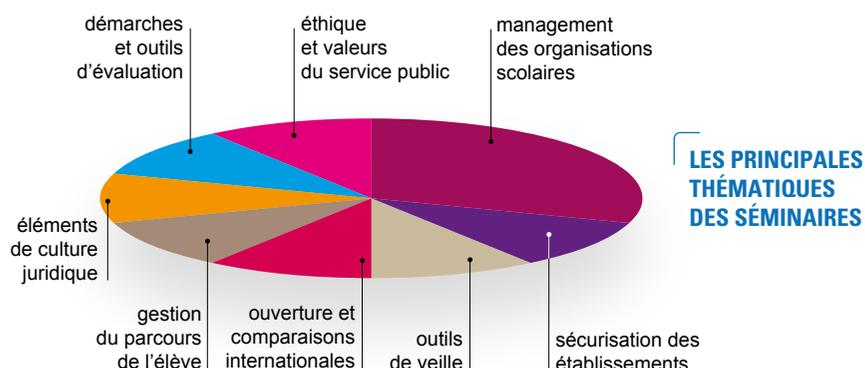
[7] Note du 5 juin 2007 publiée au BOEN n° 23 du 14 juin 2007

Les sessions de formation

Les sessions de formation sont de nature variée. Elles peuvent prendre la forme de regroupements académiques, de séminaires interacadémiques ou nationaux organisés à l'ESEN ou de stages dans une administration, à l'étranger ou dans une entreprise.

LES CONTENUS DE LA FORMATION

À l'École supérieure de l'éducation nationale



En académie

Chaque académie, en fonction de ses spécificités, définit son propre projet de formation des personnels de direction. Les contenus et les modalités peuvent ainsi varier sensiblement d'une académie à l'autre.

Les principaux thèmes présents dans les plans académiques sont :

- La connaissance du service public d'éducation et le fonctionnement des services académiques
- Le pilotage pédagogique partagé et les modalités de travail avec les corps d'inspection
- Les domaines juridique et financier
- Le travail en partenariat
- L'organisation, la prise en charge et l'accompagnement des différents publics scolaires dans leur parcours de formation
- L'organisation des enseignements en collège et en lycée
- La politique d'établissement et l'emploi du temps

6.2.2 La formation continue

La formation continue s'inscrit dans le cadre du droit individuel à la formation défini par la loi⁸.

Les actions de formation continue à l'ESEN ont concerné 1 116 personnels de direction en 2009 (pour 2 367 journées-stagiaires), soit une légère progression par rapport à 2008 (961 personnels de direction et 2 153 journées-stagiaires).

Le champ de la formation continue est très large et repose sur l'action conjointe des services à compétence nationale et des académies :

- **au niveau national**, les actions prioritaires figurent au programme national de pilotage (PNP) de la formation continue des corps d'inspection territoriaux et des personnels de direction publié chaque année au BOEN⁹.
- **au niveau académique**, les actions de formation sont présentées également de façon annuelle dans le plan académique de formation (PAF) qui généralement contient un volet spécifique pour les personnels d'encadrement.

[8] Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

[9] Circulaire n° 2010-036 du 12 mars 2010 publiée au BOEN n° 13 du 1er avril 2010

Les différentes offres de formation proposées aux personnels de direction

Les actions portent essentiellement sur les thèmes suivants :

- l'adaptation immédiate à un poste de travail
 - l'adaptation à l'emploi consécutive à la prise de fonction de chef d'établissement,
 - la préparation à la mobilité professionnelle à l'étranger à partir de mai 2011. L'objectif de cette formation est d'apporter aux personnels de direction susceptibles d'être candidats à l'expatriation les informations nécessaires à la décision et à la prise de fonction. Elle contient des exposés et communications de représentants institutionnels (ministère de l'éducation nationale, ministère des affaires étrangères, AEFÉ, Mission laïque), ainsi que des témoignages de personnels ayant une expérience professionnelle d'expatriation.
- L'adaptation à l'évolution prévisible des métiers
 - la sécurisation des établissements scolaires : connaissance des acteurs de la sécurité et gestion des situations conflictuelles et de tension (pour les responsables d'établissements les plus exposés aux phénomènes de violence),
 - la scolarisation des élèves à besoins particuliers.
- Les formations qualifiantes ou diplômantes
 - le master M@dos : 22 personnels de direction font partie de la promotion 2009-2011 et autant sont inscrits pour la promotion 2010-2012.
- Le pilotage national de la formation fait partie des missions de l'ESEN¹⁰.

Dans ce cadre, l'ESEN assure :

- les formations de formateurs académiques
- la sécurisation des établissements scolaires
- l'aide à la décision en situation complexe
- l'analyse de situations professionnelles
- l'ingénierie de formation
- La formation des chefs des établissements d'affectation (CEA). Il s'agit d'un dispositif destiné aux responsables des établissements dans lesquels les personnels de direction sont affectés après leur recrutement

En intervenant dans les formations du réseau des écoles de service public (RESP), l'ESEN participe à l'activité de ce vaste réseau interministériel qui réunit 27 écoles des cadres des fonctions publiques. Dans ce cadre, l'ESEN propose deux thématiques :

- L'éthique et les valeurs de service public
- La gestion émotionnelle du management

La plupart des formations indiquées ont concerné en priorité des personnels de direction, mais l'intercatégorialité étant le plus possible recherchée, certaines étaient également ouvertes à d'autres corps, notamment à des personnels d'inspection (IENA, IA-IPR-EVS, etc.).

Les différents partenaires concernés

Pour certaines thématiques ou dispositifs de formation, l'ESEN a développé de nombreux partenariats avec diverses institutions.

- Pour le plan de formation à la sécurisation des établissements scolaires, des partenariats ont été mis en place notamment avec l'Institut national des hautes études de la sécurité et de la justice (INHESJ), l'Observatoire international de la violence à l'École (OIVE), et avec le Centre d'études et de recherches d'intervention de crise (CERIC).
- Pour les formations qui concernent l'adaptation scolaire handicap (ASH), un partenariat a été contracté avec l'Institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation des jeunes handicapés et les enseignements adaptés (INSHEA).

[10] Article 2 de l'arrêté du 29 avril 2003 modifié portant création de l'École supérieure de l'éducation nationale

- Pour le master M@dos, un dispositif de partenariat a été institué liant l'ESEN avec un consortium d'universités comprenant les universités d'Angers, Charles-de-Gaulle-Lille 3, Nancy 2, Paris-Est Marne-La-Vallée et Poitiers.
- Enfin, l'ESEN participe à des échanges réguliers avec d'autres écoles de service public dans le cadre du RESP et organise des projets de formation interministérielle.

Titularisation dans le corps des personnels de direction et promotion au grade supérieur : des étapes essentielles rythmant la carrière des personnels de direction.

856 titularisations au 1^{er} septembre 2010

822 promotions à la 1^{ère} classe

462 promotions à la hors-classe

6.3 LA TITULARISATION¹¹

À la fin de la période de stage, les personnels de direction sont titularisés sur proposition du recteur.

Cette proposition est formulée au regard des avis émis par l'inspecteur d'académie – directeur des services départementaux de l'éducation nationale (IA-DSDEN) et l'inspecteur d'académie – inspecteur pédagogique régional établissements et vie scolaire (IA-IPR EVS).

En cas de décision de non-titularisation, les personnels de direction stagiaires sont réintégrés dans leur corps d'origine.

Les décisions de titularisation comme de non-titularisation sont soumises à l'avis de la commission administrative paritaire nationale.

6.3.1 Les lauréats du concours

Parmi les 836 stagiaires des concours de 1^{ère} et 2^e classes nommés au 1^{er} septembre 2008, 800 ont été titularisés au 1^{er} septembre 2010. 11 ont démissionné en cours de stage et 7 n'ont pas été titularisés.

6.3.2 Les personnels de direction issus de la liste d'aptitude

Parmi les 59 personnels nommés après inscription sur liste d'aptitude en 2009, 56 ont été titularisés au 1^{er} septembre 2010, 2 ont démissionné et 1 n'a pas été titularisé.

6.4 L'AVANCEMENT

Les promotions au grade supérieur sont prononcées par arrêté ministériel, dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement,

[11] Article 9 du décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001

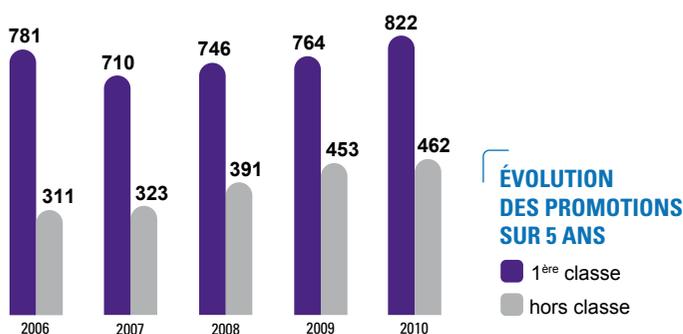
établi après consultation de la commission administrative paritaire nationale.

Pour être inscrits au tableau d'avancement au grade de personnel de direction de 1^{ère} classe, les personnels doivent avoir atteint au moins le 6^e échelon de la 2^e classe, justifier de cinq années de services effectifs dans ce grade et avoir occupé deux postes au moins.

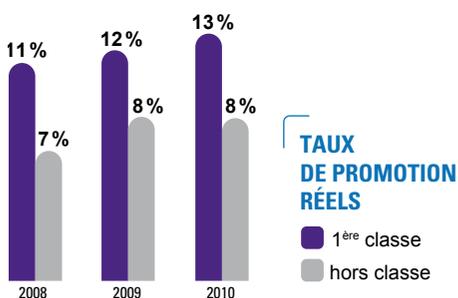
Pour être inscrits au tableau d'avancement au grade de personnel de direction hors classe, les personnels doivent avoir atteint au moins le 7^e échelon de la 1^{ère} classe, justifier de cinq années de services effectifs dans ce grade et avoir occupé deux postes au moins dans ce grade.

Conformément à la règle applicable à compter du 1^{er} janvier 2006, le nombre maximal de promotions à la 1^{ère} classe et à la hors-classe du corps des personnels de direction est défini par un taux de promotion fixé par arrêté ministériel. Le dernier arrêté du 10 avril 2008 fixe à 27,9 % le taux de promotion à la première classe et à 20 % le taux de promotion à la hors-classe.

6.4.1 Le tableau d'évolution des promotions de 2006 à 2010

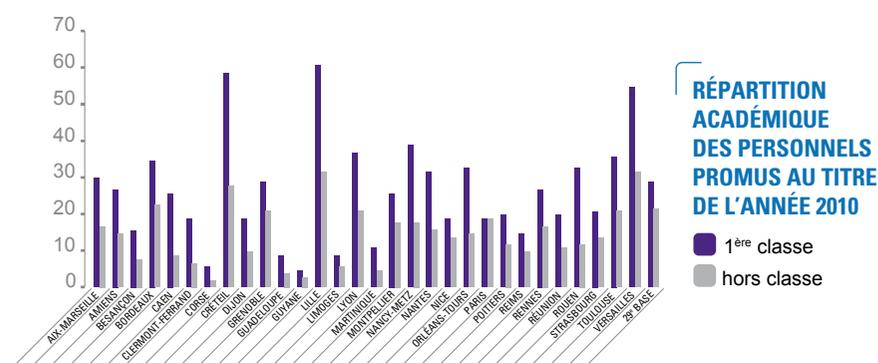


Sur les cinq dernières années, on observe une augmentation durable du nombre des promotions. Cette augmentation est modérée pour les promotions à la première classe (+ 5,25 % de 2006 à 2010), et très soutenue pour les promotions à la hors-classe (+ 48,55 % entre 2006 et 2010), offrant aux personnels de direction des carrières très attractives.



On observe une augmentation du taux de promotion réel (nombre de promotions rapporté à l'effectif total du grade d'origine).

6.4.2 La répartition académique des personnels promus au titre de l'année 2010



6.5 LES DÉBOUCHÉS VERS D'AUTRES MÉTIERS

Les personnels de direction peuvent accéder au corps des IEN par concours ou par détachement.

En 2010, un personnel de direction a accédé à ce corps par concours et deux par détachement.

Les personnels de direction de 1^{ère} classe ou à la hors-classe peuvent accéder au corps des IA-IPR par concours ou par détachement après cinq années de services effectifs dans le corps des personnels de direction.

En 2010, 13 personnels de direction ont accédé à ce corps par concours et 4 par détachement.

6.6 LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Les sanctions applicables aux personnels de direction sont prévues à l'article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984. Celles qui appartiennent aux 2^e, 3^e et 4^e groupes font l'objet d'un avis de la commission administrative paritaire nationale réunie en formation disciplinaire.

Tableau d'évolution des sanctions disciplinaires entre 2007 et 2010

GROUPE	SANCTION	2007	2008	2009	2010
4 ^e	Révocation		1		2
	Mise à la retraite d'office	3	2		
3 ^e	Rétrogradation				1
	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 3 mois à 2 ans	1	1		
2 ^e	Radiation du tableau d'avancement				
	Abaissement d'échelon				
	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée maximale de 15 jours				
1 ^{er}	Déplacement d'office		3	1	1
	Blâme	3	4	1	
	Avertissement	1			
Total		8	11	2	4

4 agents ont fait l'objet d'une procédure disciplinaire devant le conseil de discipline en 2010 et ont été sanctionnés.

La carrière des femmes

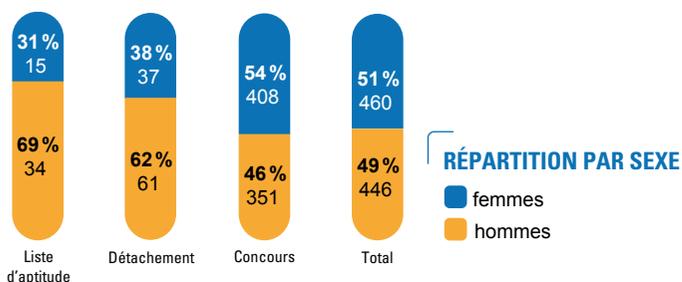
Il a semblé intéressant d'accorder, dans le bilan social 2010, une attention particulière à la place des femmes dans le corps des personnels de direction. Les évolutions récentes de la parité et son actualité nationale donnent à l'étude qui suit un intérêt incontestable.

La méthode retenue est chronologique et détaille le déroulement des étapes successives de la carrière des femmes depuis l'entrée dans le corps des personnels de direction jusqu'à la fin : recrutement, affectation, avancement et mobilité.

À chaque étape de leur carrière au sein du corps des personnels de direction, les femmes sont moins représentées que les hommes. L'écart se creuse au fil de la carrière pour aboutir à des différences notables en fin de carrière, notamment en termes de types de postes occupés.

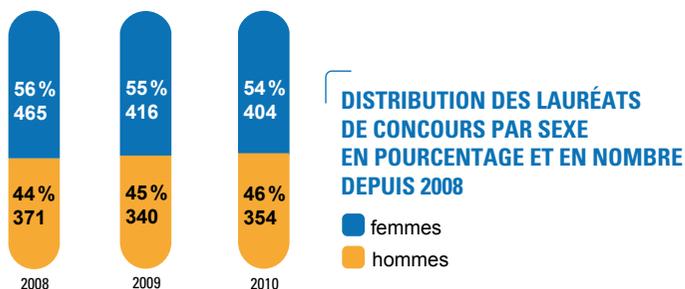
Néanmoins, on observe que la tendance est à la réduction de ces écarts à chacune des étapes, ce qui encourage une vision de l'avenir où l'équilibre hommes-femmes dans le corps des personnels de direction sera meilleur, d'autant qu'existe une volonté forte d'aller vers une réelle parité.

1 LE RECRUTEMENT

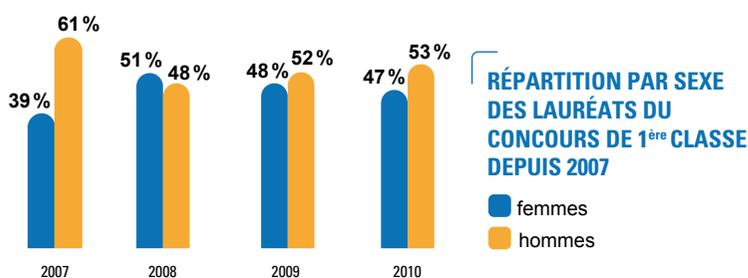


Le nombre de femmes recrutées dans le corps des personnels de direction, pour l'ensemble des trois modes de recrutement, est légèrement supérieur à celui des hommes : 460 femmes pour 446 hommes.

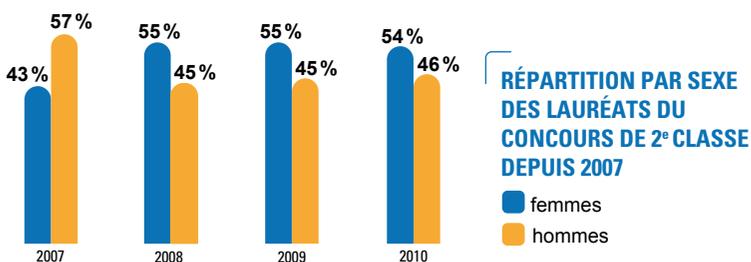
1.1 Par concours



Les femmes lauréates des concours de recrutement des personnels de direction sont majoritaires. L'écart semble néanmoins se réduire sensiblement depuis 2008 : elles passent de 56 % en 2008, à 54 % en 2010.



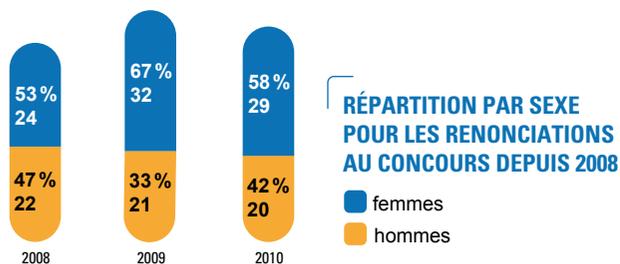
Les femmes sont nettement moins nombreuses à être inscrites au concours de 1^{ère} classe : 40,2 % de femmes pour 59,8 % d'hommes en 2010¹. Ce qui explique en partie que les hommes lauréats du concours de 1^{ère} classe sont globalement plus nombreux. Cependant, à l'exception de l'année 2008, la proportion de femmes lauréates du concours de 1^{ère} classe est en progression même si elle demeure toujours inférieure à celle des hommes.



A contrario, les femmes sont majoritairement lauréates du concours de 2^e classe, exception faite de l'année 2007. Pourtant elles sont un peu moins nombreuses à être inscrites à ce concours (49 % de femmes inscrites pour 51 % d'hommes¹).

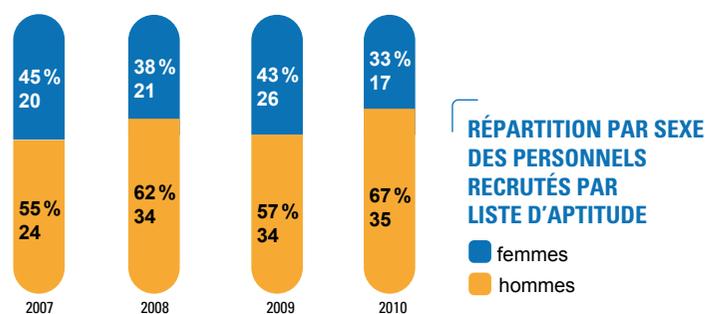
[1] Rapport des jurys des concours de recrutement de personnels de direction – Session 2010

1.2 Les renoncations au concours



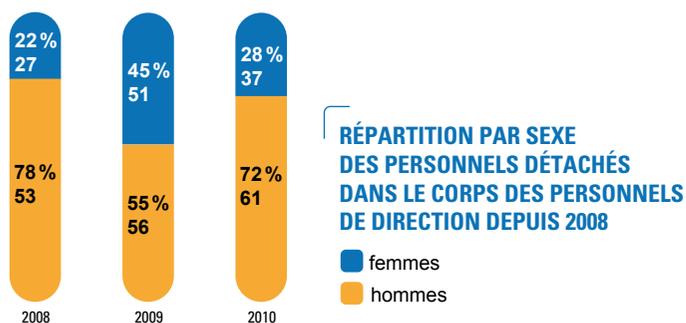
Les femmes sont plus nombreuses à renoncer au bénéfice du concours et ce, de façon relativement constante.

1.3 Par liste d'aptitude



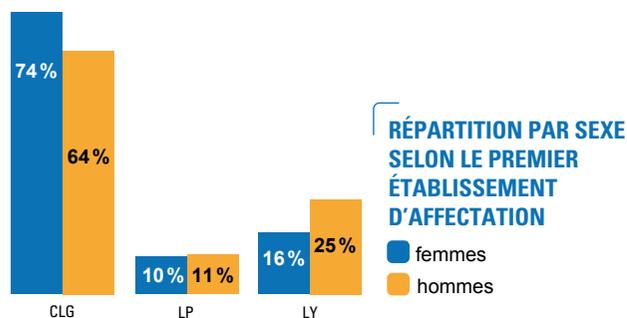
La répartition par sexe des personnels recrutés par voie de liste d'aptitude montre globalement que les femmes sont minoritaires de façon constante depuis 2007.

1.4 Par détachement



Le recrutement des personnels de direction par la voie du détachement se caractérise également par la faible représentation des femmes, même si leur nombre est en légère progression depuis 2008.

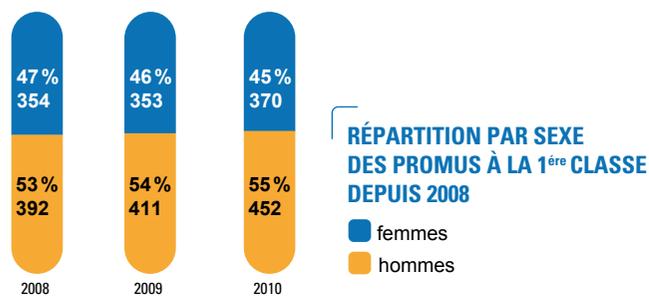
2 L'AFFECTATION



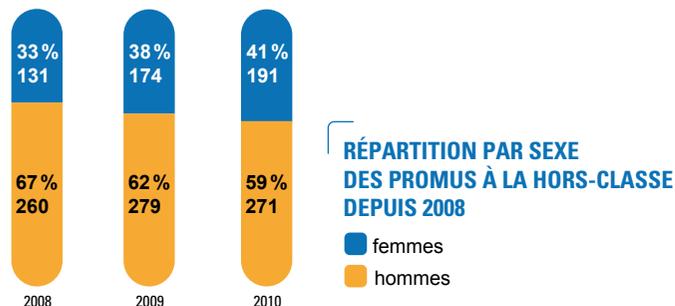
La première affectation après le recrutement montre que les femmes sont plus nombreuses à être nommées sur des postes en collèges. 74 % des femmes commencent ainsi leur carrière en collège, pour seulement 64 % des hommes. A contrario, 16 % de femmes sont affectées en lycée pour leur premier poste alors que 25 % des hommes commencent en lycée. Enfin, la répartition en lycée professionnel est quasi équivalente entre hommes et femmes : ils sont respectivement 11 % et 10 %.

3 L'AVANCEMENT

3.1 Par promotion à la 1^{ère} classe et à la hors-classe

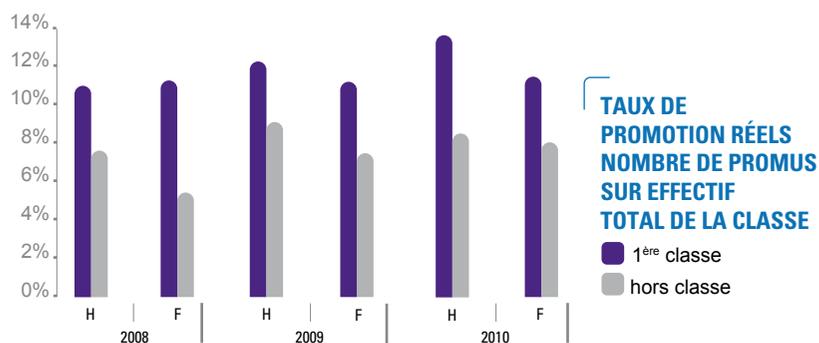


Les femmes promues à la première classe sont moins nombreuses, de façon relativement constante depuis 2008.



La part des femmes parmi les promus à la hors-classe est également moins importante que celle des hommes, même si on constate une nette

progression depuis 2008 (de 33 % en 2008 à 41 % en 2010). Depuis la campagne de promotion au titre de 2010, l'attention des recteurs a été attirée sur la nécessité, dans le respect du principe d'égalité de traitement entre fonctionnaires d'un même corps, et sans distinction des mérites des personnels en fonction du sexe, de faire des propositions tendant à une certaine parité.

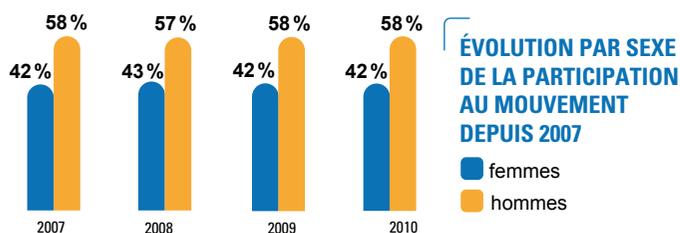


■ Néanmoins, lorsqu'on compare le nombre de personnels promus à la première classe par sexe avec le nombre de personnels en 2^e classe par sexe, on constate que non seulement les hommes disposent d'un avantage relatif, mais encore que cet avantage s'accroît depuis 2008.

Au contraire, lorsque l'on compare le nombre de personnels promus à la hors-classe par sexe avec le nombre de personnels en 1^{ère} classe par sexe, on constate que l'avantage dont disposaient les hommes en 2008 s'est considérablement réduit pour tendre vers une réelle parité.

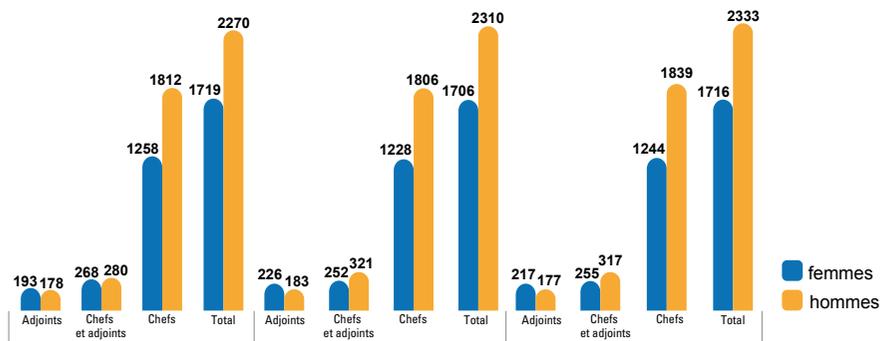
4 LA MOBILITÉ

4.1 La participation

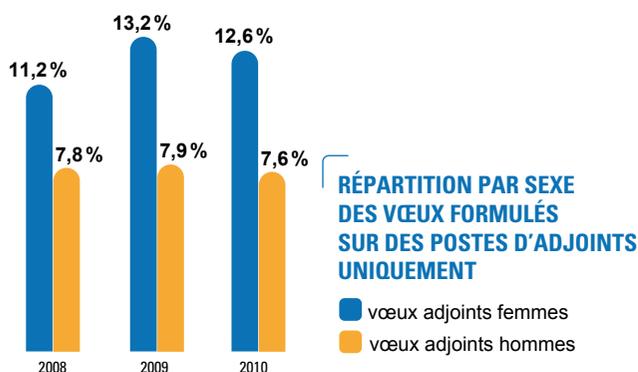


■ La répartition par sexe de la participation au mouvement est constante depuis 4 ans et montre une diminution de la participation des femmes.

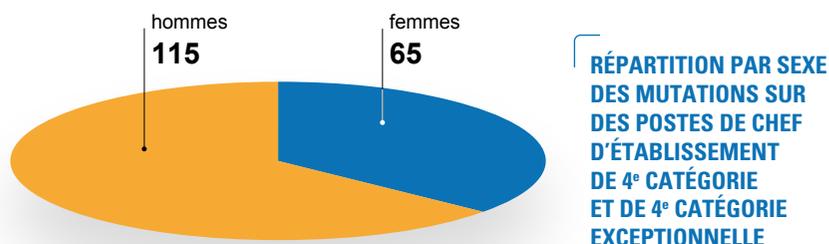
4.2 Les vœux



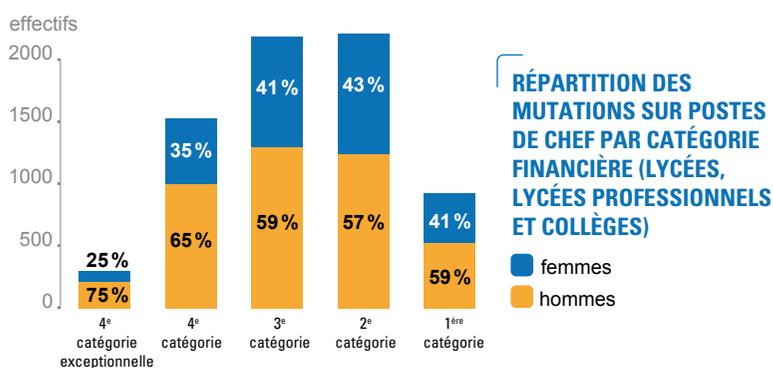
Les femmes formulent nettement moins de vœux pour des postes de chef que les hommes alors qu'elles sont toujours légèrement plus nombreuses à le faire sur des postes d'adjoint.



4.3 Les postes de 4^e catégorie et 4^e catégorie exceptionnelle

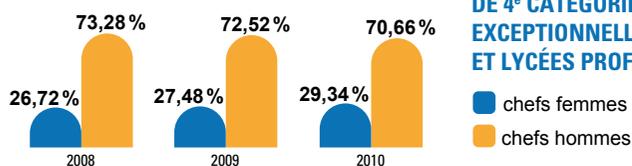


Seulement 36 % de femmes accèdent à un poste de chef dans l'un des 180 postes en établissement de 4^e catégorie ou 4^e catégorie exceptionnelle.



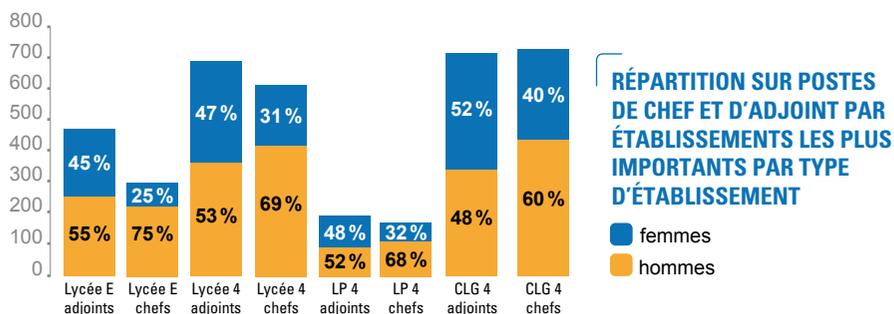
Les femmes sont de manière générale moins nombreuses que les hommes à occuper des postes de chef d'établissement. La différence est particulièrement notable pour les postes dans les établissements d'importance, de 4^e catégorie et 4^e catégorie exceptionnelle où elles représentent respectivement seulement 25 % et 35 % des effectifs, ce qui constitue néanmoins une légère augmentation depuis 2009.

ÉVOLUTION SUR 3 ANS DES PERSONNELS DE DIRECTION SUR LES POSTES DE CHEF DANS LES LYCÉES DE 4^e CATÉGORIE ET DE 4^e CATÉGORIE EXCEPTIONNELLE (LYCÉES ET LYCÉES PROFESSIONNELS)



Même si les femmes proviseuses sont moins nombreuses dans les établissements de 4^e catégorie ou de 4^e catégorie exceptionnelle, leur proportion augmente régulièrement depuis 2008 pour atteindre 29,34 % des effectifs de proviseurs dans les lycées et lycées professionnels de 4^e catégorie et 4^e catégorie exceptionnelle en 2010.

effectifs



RÉPARTITION SUR POSTES DE CHEF ET D'ADJOINT PAR ÉTABLISSEMENTS LES PLUS IMPORTANTS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

■ femmes
■ hommes

Les détachements en France et à l'étranger

358 personnels de direction sont placés en position de détachement à la rentrée 2010, dont **257** le sont à l'étranger.

L'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE) est l'organisme d'accueil le plus important avec **220** personnels qui y sont détachés.

23 le sont auprès de la mission laïque française (MLF)

115 auprès d'autres organismes ou corps d'accueil

51 ans, la moyenne d'âge de l'ensemble des personnels en détachement

4,64 ans la durée moyenne d'un détachement

5 ans, la durée théorique d'une mission à l'AEFE

À la rentrée scolaire 2010, 358 personnels de direction sont placés en position de détachement.

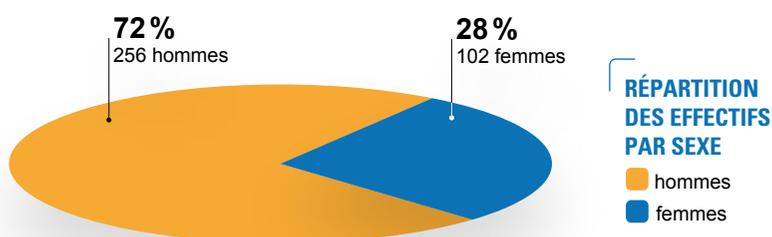
7.1 LA RÉPARTITION PAR ORGANISME OU CORPS D'ACCUEIL

ORGANISMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES
AEFE	220	166	54
Mission laïque française	23	18	5
Collectivités territoriales	18	11	7
Corps des IA-IPR	17	9	8
Établissements d'enseignement relevant du ministère de la défense	16	12	4
Recrutement local (établissements scolaires homologués)	9	6	3
Ministère des affaires étrangères et européennes	9	7	2
CRDP (Centre régional de documentation pédagogique)	5	3	2
Corps des professeurs agrégés	5	5	
Ministère de l'agriculture	4	1	3
IEN (inspecteur de l'éducation nationale)	3	1	2

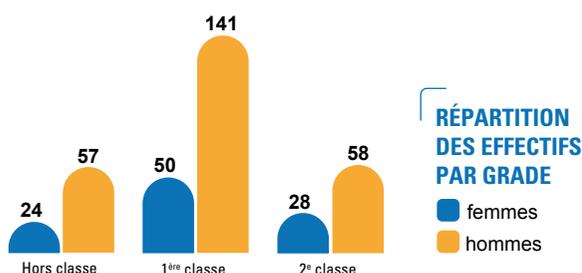
ORGANISMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES
Corps des professeurs certifiés	2		2
Maisons d'éducation de la Légion d'honneur	3		3
MGEN	3	2	1
Lycées agricoles	2	2	
Ministère de l'intérieur	2	1	1
Office national des anciens combattants	2		2
Professeurs de lycée professionnel	2		2
Assistant parlementaire	1	1	
Ministère de la défense	1	1	
Institut national des jeunes aveugles	1	1	
Attaché de l'INSEE	1	1	
Ligue de l'enseignement	1		1
Scouts de France	1	1	
SGA (secrétaire général d'académie)	1	1	
SGASU (secrétaire général d'administration scolaire et universitaire)	1	1	
CPE (conseiller principal d'éducation)	1	1	
Inspecteur d'académie adjoint	1	1	
Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	1	1	
Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	1	1	
Centre international d'études pédagogiques	1	1	
Total	358	256	102

7.2 LA RÉPARTITION GÉNÉRALE DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS DÉTACHÉS

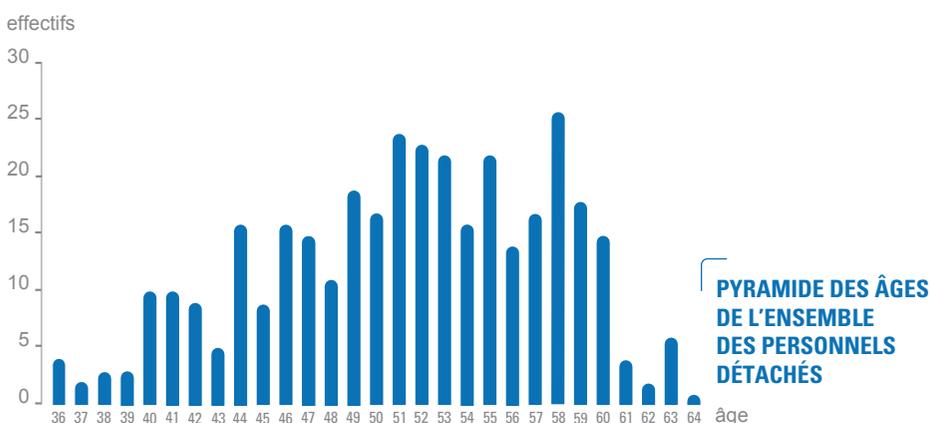
ANNÉES	EFFECTIFS
2008	345
2009	352
2010	358



En continuité avec les années précédentes, l'effectif des personnels de direction détachés demeure majoritairement masculin. On peut tout de même relever que la proportion des femmes dans l'effectif est passée de 22 % en 2008 à 28 % en 2010.



7.3 LA PYRAMIDE DES ÂGES DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS DÉTACHÉS



■ La moyenne d'âge des personnels de direction en détachement s'élève à 51 ans (52 ans en 2009).

Comme dans le bilan social 2009, une étude particulière est consacrée à l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE) et à la Mission laïque française (MLF).

Cette étude portera d'une part sur les effectifs et d'autre part sur le recrutement des personnels de direction dont les conditions sont fixées par deux notes de service annuelles publiées au Bulletin Officiel de l'éducation nationale.

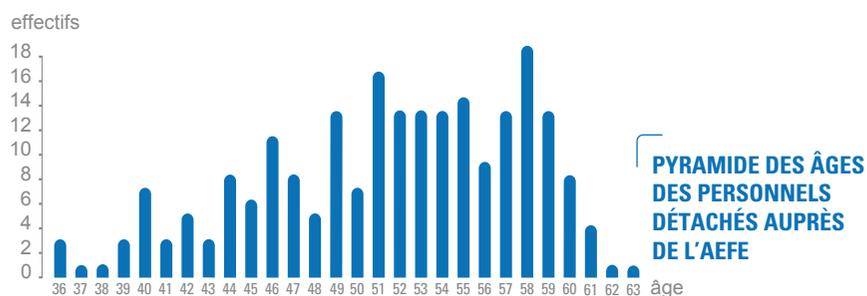
On peut rappeler que l'AEFE est un établissement public administratif placé sous la tutelle du ministère des affaires étrangères et européennes tandis que la MLF est une association loi 1901, reconnue d'utilité publique.

Ces deux organismes assurent le suivi et l'animation d'un réseau d'établissements à programmes français à l'étranger qui, par son importance, est le premier réseau scolaire mondial à l'étranger.

7.4 LA RÉPARTITION DES DÉTACHEMENTS AUPRÈS DE L'AGENCE POUR L'ENSEIGNEMENT FRANÇAIS À L'ÉTRANGER (AEFE)

220 personnels de direction sont détachés auprès de l'AEFE : 216 exercent leurs fonctions dans des établissements scolaires à l'étranger, 4 dans les services du siège parisien de l'agence.

ANNÉES	EFFECTIFS
2008	212
2009	218
2010	220



La moyenne d'âge des personnels de direction en détachement s'élève à 51 ans (52 ans en 2009).

7.5 LA RÉPARTITION DES DÉTACHEMENTS AUPRÈS DE LA MISSION LAÏQUE FRANÇAISE (MLF)

L'effectif des personnels de direction détachés auprès de la MLF est de 23 agents, 22 exerçant en établissements scolaires, 1 au siège parisien.

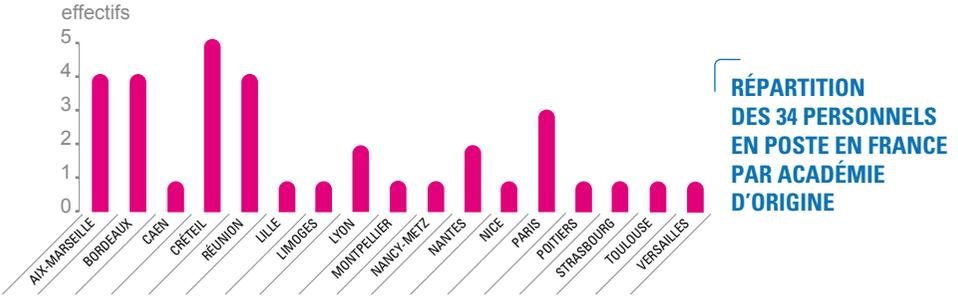
ANNÉES	EFFECTIFS
2008	17
2009	20
2010	23

La moyenne d'âge des personnels de direction détachés auprès de la MLF s'élève à 50 ans (51 ans en 2009).

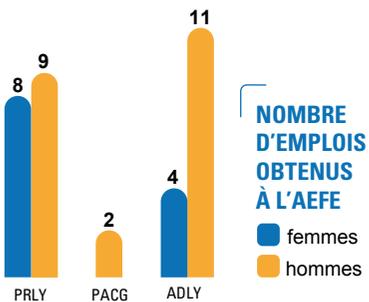
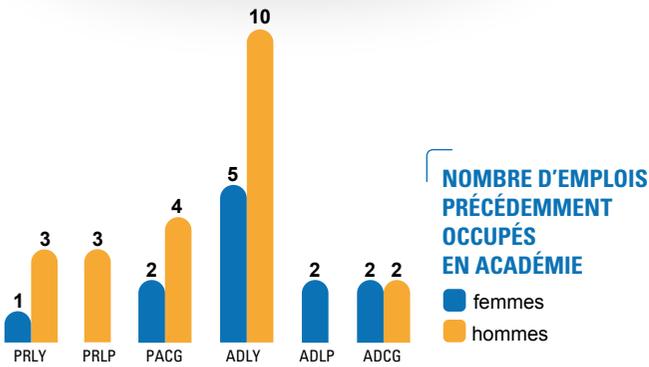
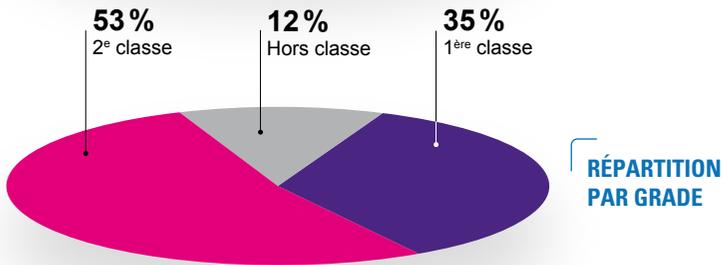
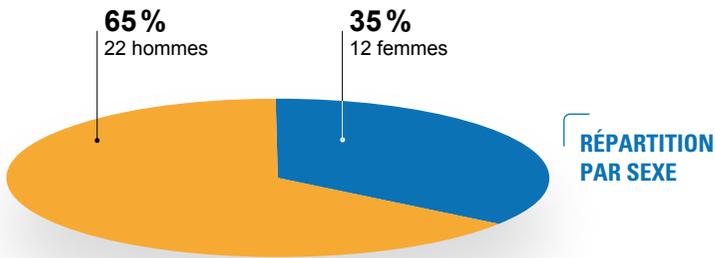
7.6 LE RECRUTEMENT À L'AGENCE POUR L'ENSEIGNEMENT FRANÇAIS À L'ÉTRANGER

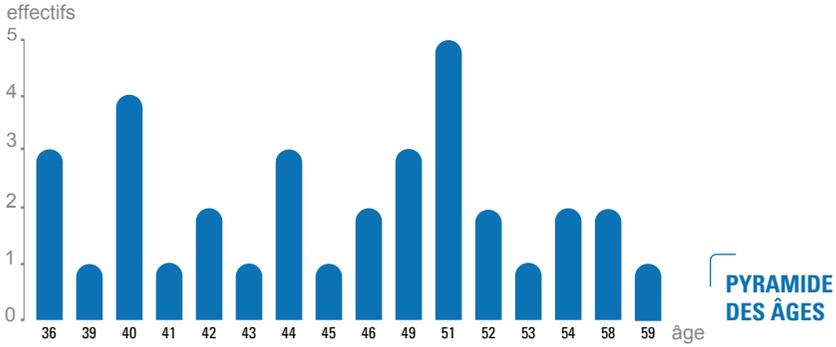
Pour la rentrée scolaire 2010, 49 postes de personnels de direction ont été pourvus :

- 34 par des personnels issus d'établissements scolaires en France (cf. 7.6.1)
- 15 par des personnels déjà détachés auprès de l'AEFE (14) et de la MLF (1) (cf. 7.6.2)



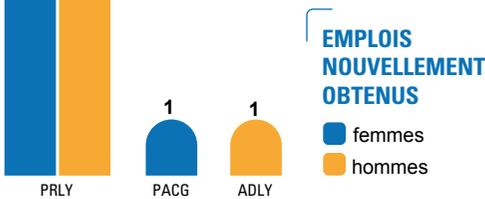
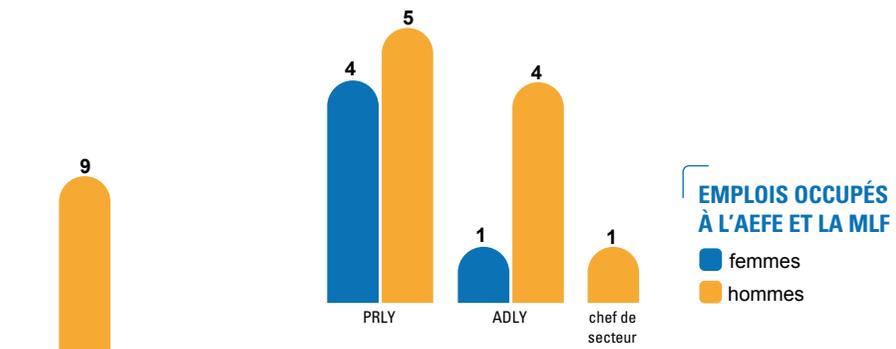
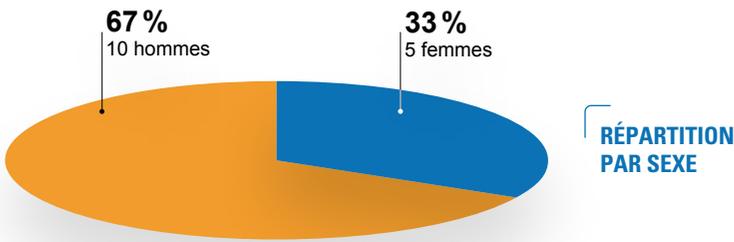
7.6.1 Les personnels issus d'établissements scolaires en France





La moyenne d'âge des personnels recrutés s'élève à 46 ans. Leur ancienneté moyenne sur poste est de 3 ans en France. L'ancienneté moyenne de direction est de 7 ans.

7.6.2 Les personnels déjà détachés auprès de l'AEFE et de la MLF



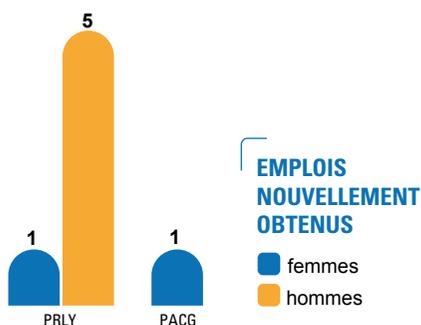
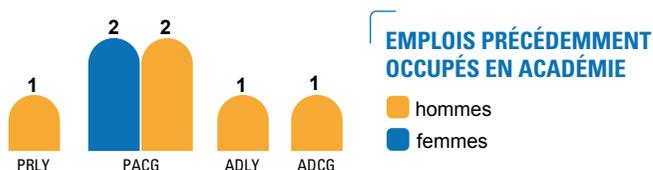
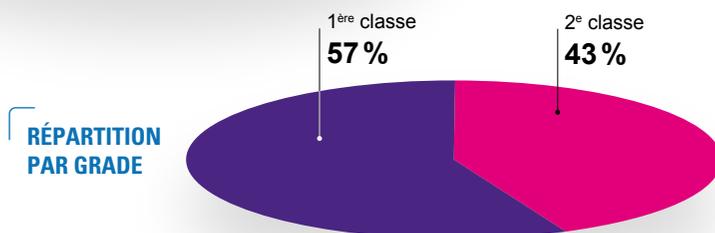
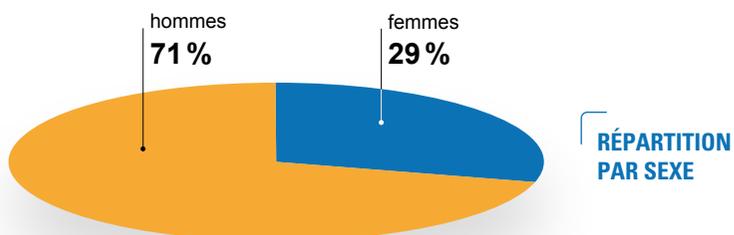
La moyenne d'âge des personnels concernés est de 53 ans.

7.7 LE RECRUTEMENT À LA MISSION LAÏQUE FRANÇAISE

9 postes de personnels de direction ont été pourvus :

- 7 par des personnels issus d'établissements scolaires en France (cf. 7.7.1), venant des académies d'Amiens, Bordeaux, Caen, Mayotte, Montpellier, Paris et Rouen,
- 1 par un personnel déjà en fonction à la MLF,
- 1 par un personnel en disponibilité.

7.7.1 Les personnels issus d'établissements scolaires en France



► La moyenne d'âge des personnels recrutés est de 47 ans. Par ailleurs, l'ancienneté moyenne sur poste est de 3 ans et l'ancienneté moyenne de direction de 8 ans.

7.8 LE BILAN DES RECRUTEMENTS À L'AEFE ET À LA MLF

Les recrutements 2010 à l'AEFE et à la MLF se sont inscrits dans le cadre de nouvelles relations partenariales avec la DGRH. Une charte de partenariat qui formalise ces relations entre la DGRH et la MLF est en ligne sur le site du ministère de l'éducation nationale. Un projet de charte avec l'AEFE est également à l'étude.

La DGRH a ainsi participé plus activement à la sélection des candidatures et son avis a été sollicité aux différentes étapes de la procédure de recrutement.

Les critères mis en évidence dans le bilan social 2009 à partir de l'analyse des parcours professionnels ont servi de base au travail réalisé par la DGRH. Compte tenu des exigences spécifiques des fonctions sollicitées, une attention particulière a été portée aux lettres de motivation. Par ailleurs, l'ESEN proposera une formation, « préparation à la mobilité professionnelle à l'étranger », pour les personnels de direction qui envisagent de travailler à l'étranger.

Pour les personnels en poste en France recrutés en 2010 par l'AEFE, bien que leur nombre soit plus important que celui de la MLF, ces deux organismes accueillent des personnels ayant des caractéristiques communes en termes de moyenne d'âge (46,65 ans/47 ans), d'ancienneté moyenne sur poste (3,35 ans/3,28 ans) et d'ancienneté moyenne de direction (7 ans/8 ans).

Les données présentées plus haut confirment par ailleurs un point déjà souligné l'année dernière : le départ à l'étranger intervient relativement tôt dans la carrière des intéressés et donne l'opportunité pour des adjoints de lycée ou de collègue d'accéder rapidement à des fonctions de chef d'établissement.

L'étude des dossiers de candidature montre que l'anglais et l'espagnol semblent être les deux langues étrangères les mieux maîtrisées.

18 personnels déclarant parler l'anglais, 9 l'espagnol. 4 sont bilingues français/anglais, 5 bilingues français/espagnol. On peut aussi relever que 3 personnels sont bilingues français/allemand.

Pour compléter ces différentes observations, il convient de souligner que, parmi les huit postes de proviseur de lycée de 4^e catégorie à pourvoir relevant du réseau de l'AEFE, sept l'ont été par des personnels déjà en fonction à l'AEFE. En l'espèce, une première expérience réussie au sein du réseau a constitué un élément important dans le choix des nouveaux titulaires de postes.

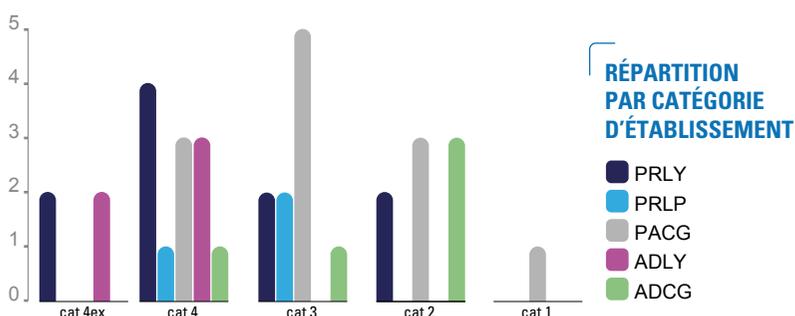
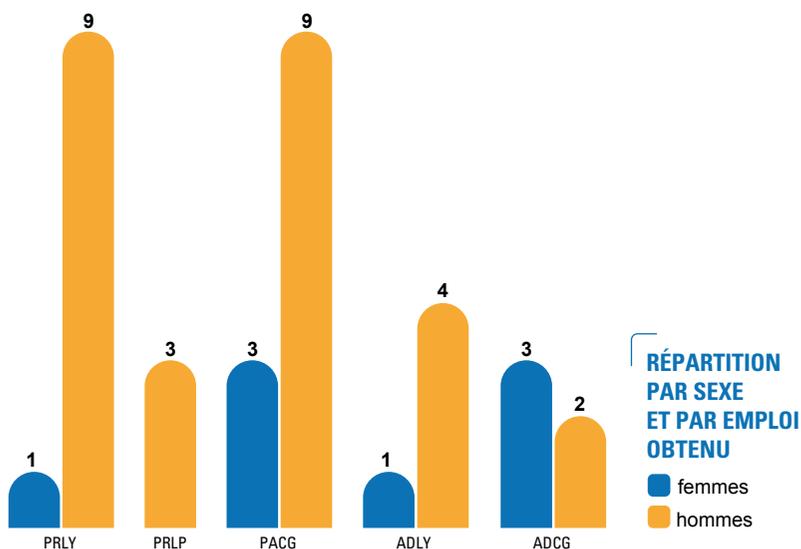
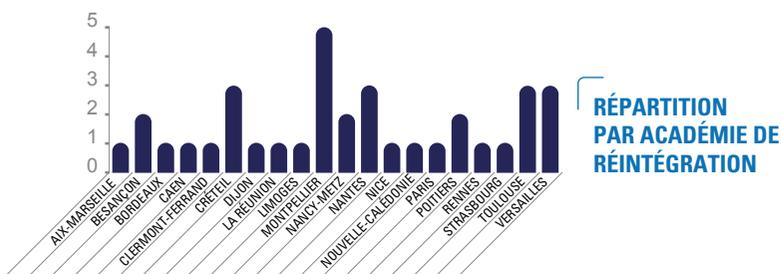
7.9 LE BILAN GÉNÉRAL DES RÉINTÉGRATIONS DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS

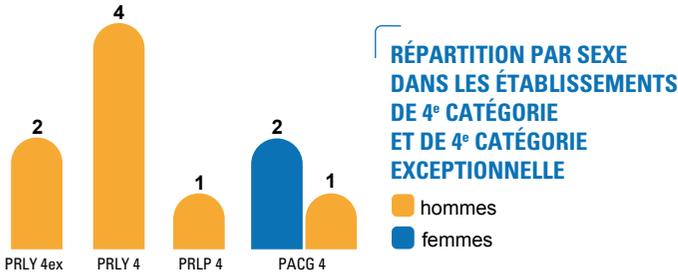
Dans le cadre de la politique mise en œuvre par la DGRH, la réintégration des personnels de direction détachés fait l'objet d'un suivi particulier. Les intéressés peuvent être conseillés dans la constitution de leur dossier et être reçus en entretien individuel.

Pour les personnels détachés rentrant de l'étranger, l'ESEN organise chaque année, au mois de septembre, une formation intitulée : « Actualités éducatives pour les personnels de direction de retour de l'étranger ». En 2010, 34 personnels ont été réintégrés en académie et 1 dans une collectivité territoriale d'Outre-mer, la Nouvelle-Calédonie.

RÉPARTITION PAR ORGANISME DE DÉTACHEMENT

ORGANISMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES
AEFE	25	19	6
Mission laïque française	3	3	
Ministère des affaires étrangères et européennes	3	3	
Établissement d'enseignement relevant du ministère de la défense	1		1
Institut des hautes études de la défense nationale	1	1	
Centre régional de documentation pédagogique	1		1
Professeur des écoles	1	1	
Total	35	27	8

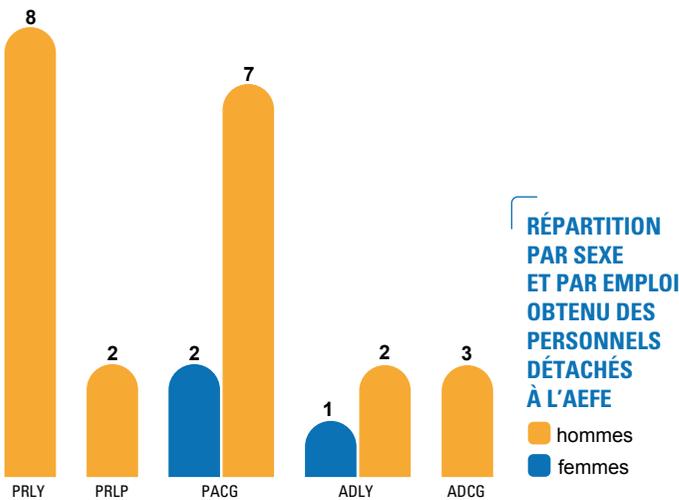
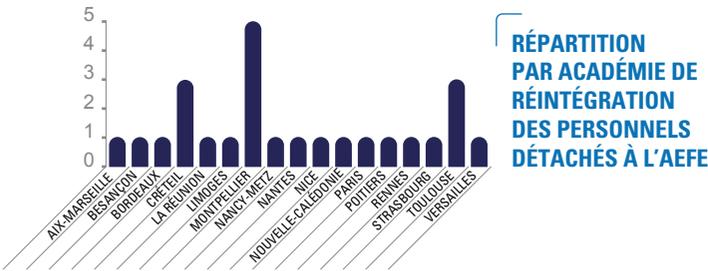




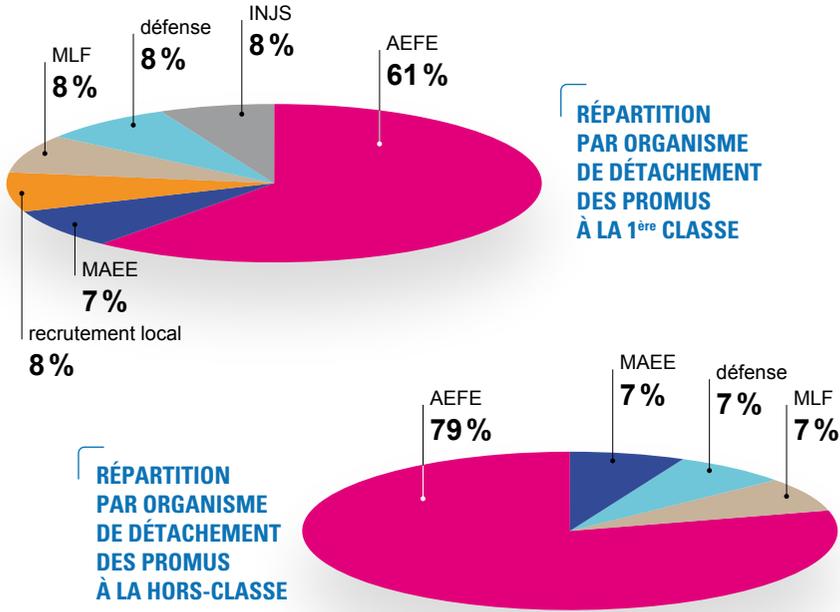
7.10 LE BILAN DES RÉINTÉGRATIONS DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS À L'AEFE

7.10.1 La répartition des réintégrations

Le nombre de réintégrations en 2010 (25) est plus élevé qu'en 2008 (19) et 2009 (19). On peut souligner que la durée moyenne de détachement est de 4 ans, soit une période légèrement inférieure à la durée théorique d'une mission à l'AEFE (5 ans).



7.10.2 L'avancement de grade au titre de l'année 2010



■ 9 hommes et 4 femmes sont promus à la 1^{ère} classe, 12 hommes et 2 femmes le sont à la hors-classe. Le nombre de femmes promues peut sembler faible mais elles ne représentent que 28 % de l'effectif global des personnels de direction détachés.

Les personnels de direction dans les collectivités d'outre-mer

186 personnels de direction en poste dans les collectivités d'outre-mer à la rentrée 2010 répartis dans les 109 établissements publics du second degré.

La moyenne d'âge est de **52** ans.

53% des personnels sont à la 1^{ère} classe.

Le taux de participation pour une affectation outre-mer représente 4 % des demandes de mutation.

Un taux de 90 % de satisfaction pour l'affectation au retour d'un séjour dans une collectivité d'outre-mer.

À la rentrée scolaire 2010, 186 personnels de direction sont en poste dans les collectivités d'outre-mer répartis de la façon suivante :

- 180 chefs ou adjoints,
- 3 proviseurs vie scolaire auprès des vice-recteurs,
- 1 proviseur vie scolaire auprès du ministre de l'éducation de la Polynésie française,
- 1 chef du service de l'éducation à Saint-Pierre-et-Miquelon,
- 1 délégué académique à l'enseignement technique et délégué académique à la formation continue (DAET-DAFCO) en Nouvelle-Calédonie.

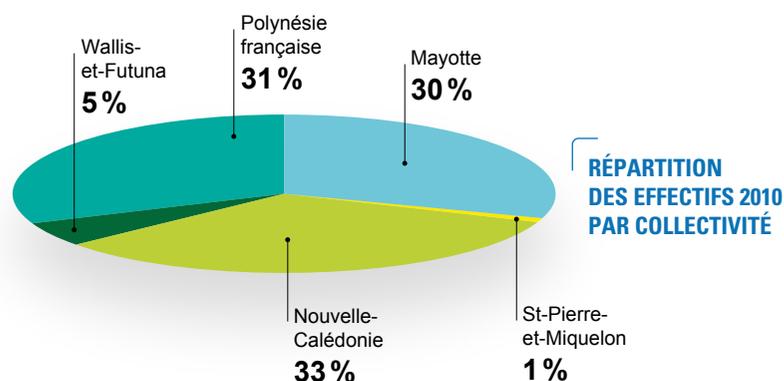
Parmi ces 186 personnels, 5 sont fonctionnaires du cadre territorial de Nouvelle-Calédonie et 37 ont leur centre d'intérêt matériel et moral (CIMM) dans une collectivité d'outre-mer :

- 21 en Nouvelle-Calédonie,
- 15 en Polynésie française,
- 1 à Saint-Pierre-et-Miquelon.

2 personnels ont obtenu le transfert de CIMM en Nouvelle-Calédonie en 2010.

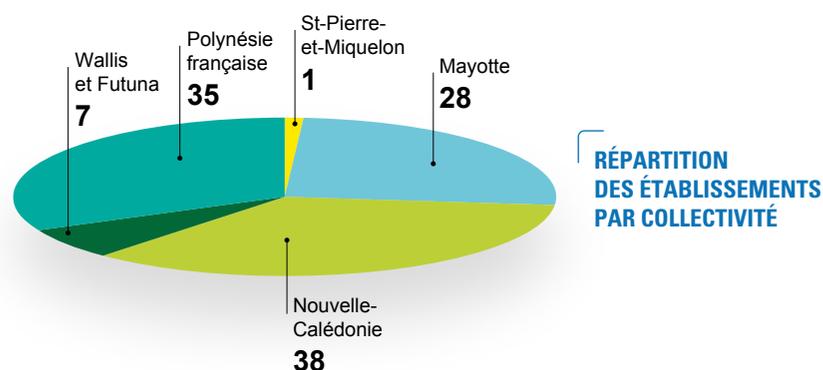
8.1 LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS

8.1.1 La répartition par collectivité



Les 186 personnels de direction répartis dans les 5 collectivités d'outre-mer sont majoritairement en poste à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française en raison du nombre important d'établissements dans ces collectivités.

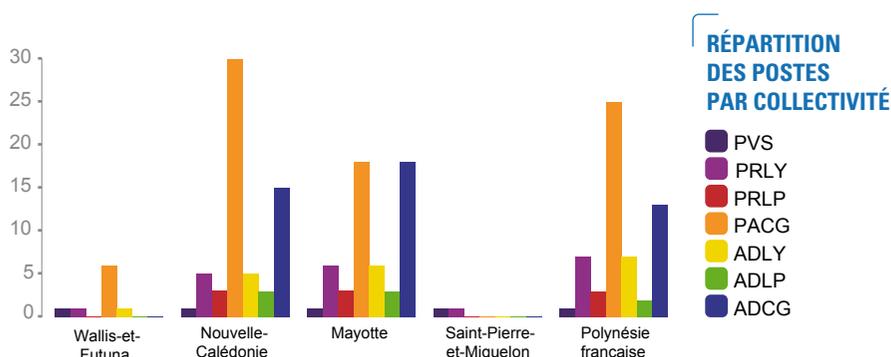
8.1.2 La répartition par poste



Les établissements publics du second degré dans les collectivités d'outre-mer sont au nombre de 109. Essentiellement répartis dans les 3 collectivités les plus importantes, ils offrent une diversité de postes tant en termes de type d'établissement qu'en termes de catégorie. À Saint-Pierre-et-Miquelon, un seul établissement regroupe les premier et second degrés.

COM	PVS	PRLY	PRLP	PACG	ADLY	ADLP	ADCG	TOTAL
Wallis-et-Futuna	1	1	0	6	1	0	0	9
Nouvelle-Calédonie	1	5	3	30	5	3	16	63
Mayotte	1	6	2	18	7	3	18	55
Saint-Pierre-et-Miquelon	1	1	0	0	0	0	0	2
Polynésie française	1	7	3	25	8	2	14	60
TOTAL	5	20	8	79	21	8	48	189

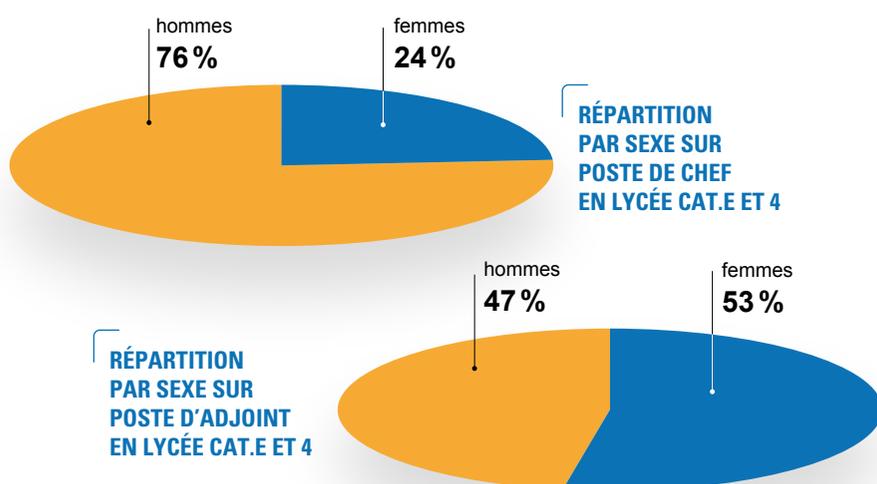
Cette répartition des emplois par collectivité fait apparaître l'occupation de quatre postes par des « faisant fonction » : 2 en Polynésie française et 2 en Nouvelle-Calédonie.



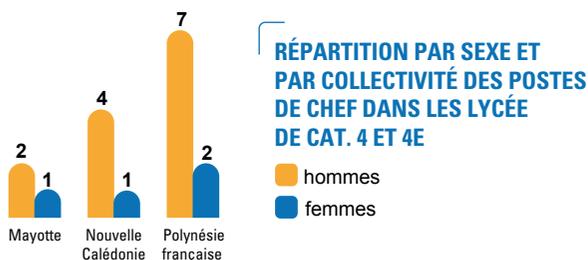
Quelle que soit la collectivité, ce sont les collèges qui offrent le plus de postes. Seules les collectivités de Mayotte, de Nouvelle-Calédonie et de Polynésie française disposent d'établissements de 4^e catégorie et de 4^e catégorie exceptionnelle.

COM	MAYOTTE				NOUVELLE-CALÉDONIE				POLYNÉSIE FRANÇAISE			
	CHEF		ADJOINT		CHEF		ADJOINT		CHEF		ADJOINT	
TYPES DE POSTES	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Sexe												
Répartition en lycées cat. E	1	0	1	1	3	0	2	2	1	1	1	1
Répartition en lycées cat. 4	1	1	0	3	1	1	0	2	6	1	5	1
TOTAL	2	1	1	4	4	1	2	4	7	2	6	2

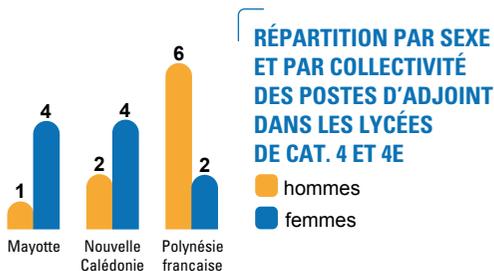
À la rentrée 2010, la répartition des postes par sexe dans les établissements de 4^e catégorie et de 4^e catégorie exceptionnelle montre que 24 % de femmes occupent un poste de chef dans les collectivités d'outre-mer.



Le pourcentage de femmes occupant ce type de poste a doublé depuis 2008.



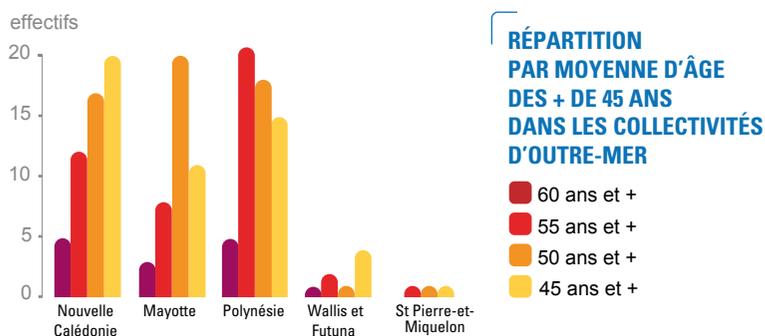
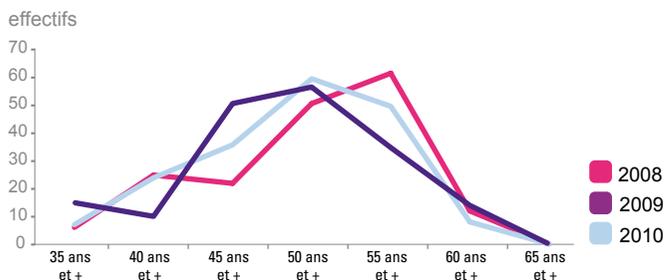
Le déséquilibre dans la répartition des postes de chef par sexe est corrélé au constat fait au plan national : malgré une progression, seulement 35% de femmes occupent un emploi de chef dans les lycées de 4^e catégorie et 25% dans les lycées de 4^e catégorie exceptionnelle.



8.1.3 La répartition par moyenne d'âge

Une population plus jeune dans les collectivités d'outre-mer à la rentrée 2010

La moyenne d'âge des personnels dans les collectivités d'outre-mer est moins élevée depuis la rentrée 2008. Elle est passée ainsi de 55 ans en 2008 à 52 ans en 2010. Cette année elle est identique à la moyenne d'âge nationale des personnels de direction.

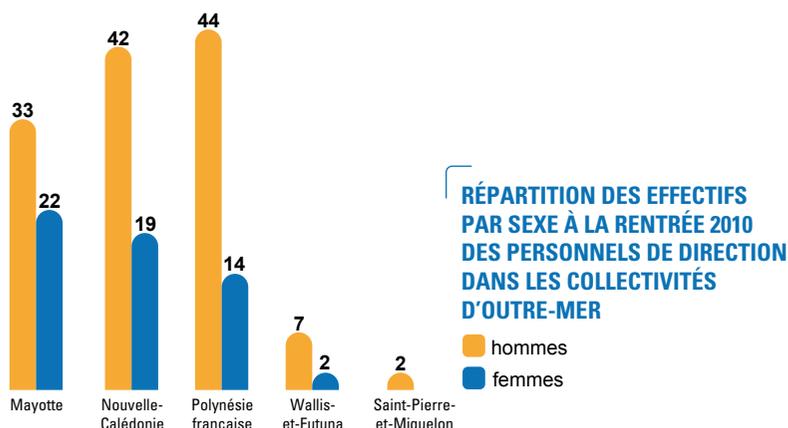


Les départs à la retraite ont également contribué à rajeunir la moyenne d'âge dans les collectivités d'Outre-mer où désormais seulement 30% des personnels de direction ont entre 50 ans et 55 ans.

8.1.4 La répartition par sexe

Moins de personnels de direction femmes dans les collectivités d'outre-mer à la rentrée 2010

Le pourcentage des femmes, passant de 42 % à 30 % en 2009, est de 32 % à la rentrée 2010. Ce chiffre est proche du taux de participation des femmes pour une affectation dans une collectivité d'outre-mer qui est de 35 %. Sur le plan national, le pourcentage des personnels de direction femmes tend vers une moyenne de 45 % pour un recrutement actuel de 50 % de femmes.



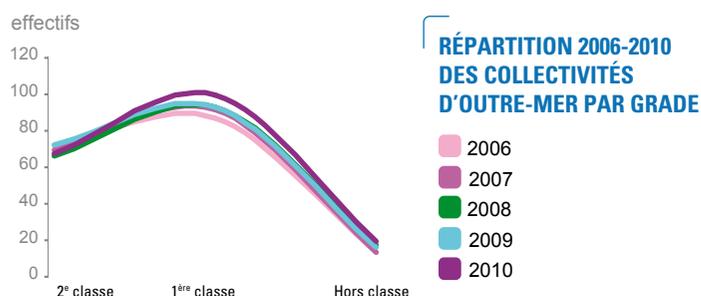
8.1.5 La répartition par grade

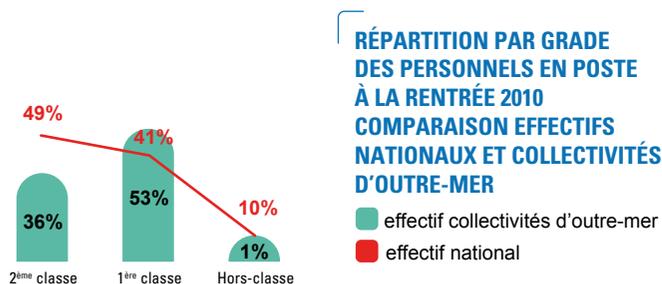
Une grande majorité de personnels à la 1^{ère} classe dans les collectivités d'outre-mer à la rentrée 2010 alors qu'ils sont majoritairement à la 2^e classe au plan national.

	2 ^e CLASSE	1 ^{ère} CLASSE	HORS-CLASSE
Effectifs 2006	71	85	13
Effectifs 2007	68	90	13
Effectifs 2008	65	91	17
Effectifs 2009	71	91	16
Effectifs 2010*	66	96	19

* L'effectif 2010 ne comprend pas les 5 cadres territoriaux

Les critères de recrutement évoluent et des personnels plus jeunes sont sélectionnés. Parmi les 37 personnels affectés à la rentrée 2010, 20 sont à la 1^{ère} classe, 2 à la hors-classe et 15 à la 2^e classe.





La différence des effectifs par grade entre l'effectif national et celui des collectivités d'outre-mer s'explique par la moyenne d'âge assez élevée des personnels en poste.

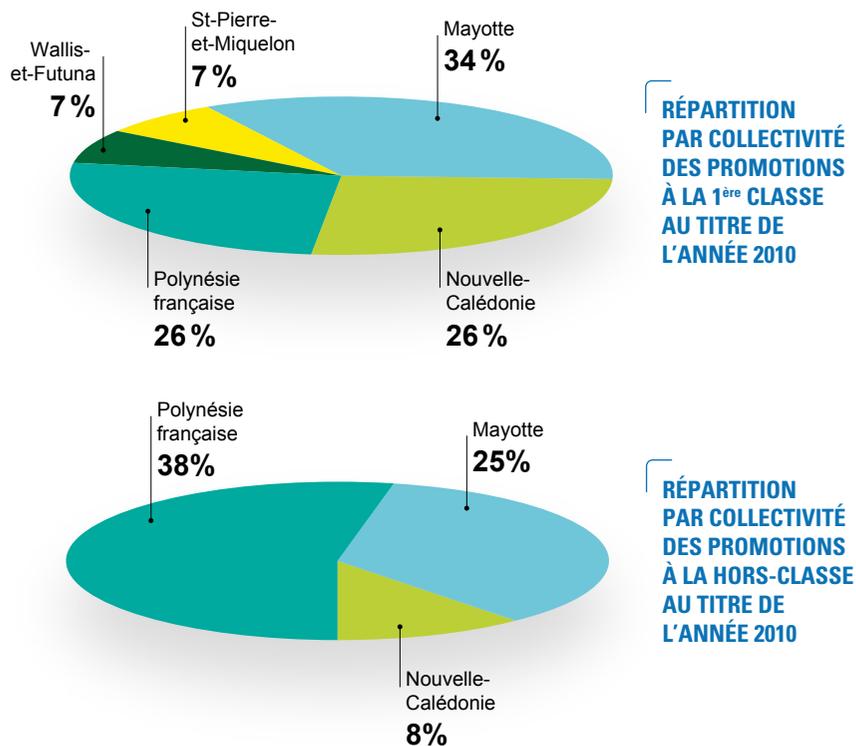
La répartition par grade est relativement équilibrée pour les 1^{ère} et 2^e classes à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française; à l'exception de Wallis-et-Futuna et Saint-Pierre-et-Miquelon pour des raisons de faibles effectifs.

En revanche, pour la hors-classe, des disparités importantes se dégagent qui sont dues à une population plus vieillissante en Polynésie et en Nouvelle-Calédonie en raison du CIMM.

8.1.6 L'avancement de grade

Pour les personnels en poste dans les collectivités d'outre-mer, l'inscription au tableau d'avancement est réalisée sur la base des propositions des vice-recteurs ou le cas échéant, après avis des représentants de la collectivité.

Sur un effectif global de 178 personnels de direction à la rentrée 2009, 15 personnels ont bénéficié d'une inscription au tableau de l'avancement pour la 1^{ère} classe et 8 à la hors-classe au titre de l'année 2010.



■ En 2010, ces promotions à la 1^{ère} classe représentent 21 % de l'effectif global des personnels à la 2^e classe et pour la hors-classe 9 % des personnels.

Au niveau national, les promotions à la 1^{ère} classe concernent 12 % de l'effectif global et à la hors classe 8 %.

Au titre de l'année 2010, dans les collectivités d'Outre-mer, seules 9 % de femmes ont été promues à la 1^{ère} classe pour 11,42 % au niveau national. Concernant la hors-classe, aucune femme n'a été promue en raison du faible effectif de femmes qui remplissent les conditions de promotion pour 8 % de femmes promues sur l'effectif total de femmes à la 1^{ère} classe au plan national.

8.2 LE BILAN DU RECRUTEMENT ET DES AFFECTATIONS

Une demande d'affectation dans un établissement d'une collectivité d'outre-mer doit relever d'un projet global de carrière qui sera enrichi par une nouvelle expérience professionnelle. Les conditions de travail et de vie y sont parfois difficiles et doivent être prises en compte notamment lorsqu'elles influent sur la vie de famille. En conséquence, ce projet doit être mûrement réfléchi en fonction des spécificités propres à chaque collectivité.

8.2.1 Les candidats à une affectation

Moins de demandes pour une affectation dans les collectivités d'outre-mer à la rentrée 2010.

La participation pour une affectation dans les collectivités d'outre-mer a augmenté en 2009. Les demandes représentaient 5,3 % des demandes de mutation au plan national. La diminution constatée en 2010 ramène le taux de participation à celui de 2008 soit 4 % de demandes de mutation au plan national.

NOMBRE DE DEMANDES PAR COLLECTIVITÉ	2008	2009	2010
candidats Mayotte	48	86	82
candidats Nouvelle-Calédonie	97	130	93
candidats Saint-Pierre et Miquelon	8	9	11
candidats Polynésie française	114	151	93
candidats Wallis et Futuna	29	27	40
Total de candidats	174	205	170

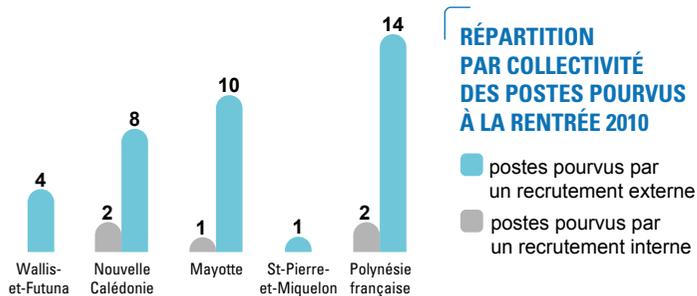
170 chefs d'établissement et adjoints ont participé aux opérations d'affectation dans les collectivités d'outre-mer à la rentrée scolaire 2010, soit 126 hommes et 44 femmes alors que 205 personnels de direction avaient postulé pour la rentrée scolaire 2009 sur des postes de chef ou d'adjoint, soit 144 hommes et 61 femmes.

La participation des femmes est moins nombreuse qu'au mouvement national où chaque année environ 40 % de femmes font une demande de mutation.

8.2.2 Les affectations

À la rentrée 2010, 42 nouvelles affectations dans les collectivités d'outre-mer ont été réalisées.

Les postes à pourvoir étaient répartis entre le mouvement interne au sein de la collectivité (5) et le mouvement externe (37).



■ Dans le cadre du mouvement externe, 37 personnels de direction venant de métropole et des académies d'outre-mer ont été affectés. 22 postes de chef et 14 postes d'adjoint ont été pourvus ainsi que le poste de proviseur vie scolaire à Wallis-et-Futuna.

Les affectations sur les postes à pourvoir en externe se répartissent ainsi :

- 3 chefs et 5 adjoints en Nouvelle-Calédonie, soit 8 postes,
- 6 chefs et 4 adjoints à Mayotte, soit 10 postes,
- 3 chefs et 1 PVS à Wallis-et-Futuna, soit 4 postes,
- 9 chefs et 5 adjoints en Polynésie française, soit 14 postes,
- 1 poste de chef à Saint-Pierre-et-Miquelon.

La répartition des affectations par emploi s'effectue comme suit :

- 16 chefs et 6 adjoints ont été affectés sur des postes de chef d'établissement,
- 13 adjoints et un chef l'ont été sur des postes d'adjoint.

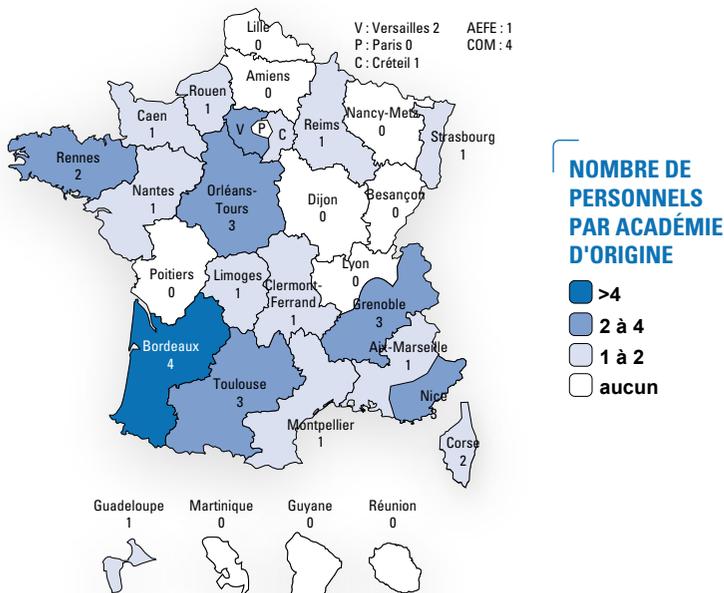
En Nouvelle-Calédonie, un chef a obtenu un poste d'adjoint et 2 adjoints un poste de chef.

En Polynésie française, 3 adjoints ont eu un poste de chef.

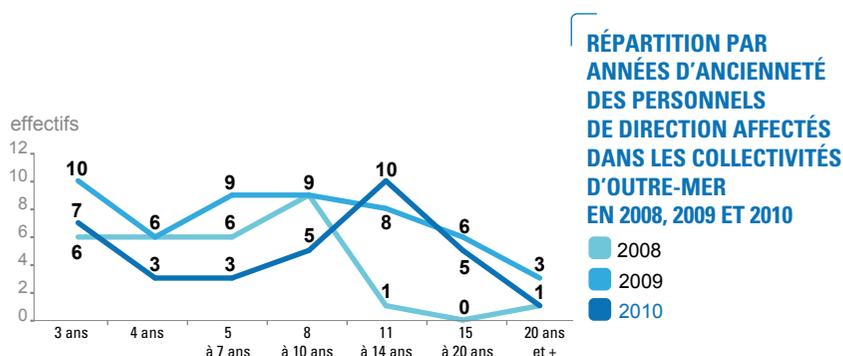
Les adjoints qui candidatent pour une affectation outre-mer ont tout intérêt à formuler des vœux sur des postes de chef et d'adjoint. Plusieurs années d'expérience dans des postes d'adjoint ne sont pas le gage de l'obtention d'une affectation sur un poste de chef dans une collectivité d'outre-mer. Seulement 5 adjoints parmi les 20 retenus ont été affectés sur un poste de chef d'établissement à la rentrée 2010.

8.2.3 Les personnels de direction affectés dans les collectivités d'outre-mer à la rentrée 2010

Répartition par académie d'origine



■ Les académies du sud sont encore majoritairement représentées cette année. Les personnels de direction affectés à la rentrée 2010 proviennent surtout des académies de Bordeaux, Nice, Toulouse, Grenoble.



■ Il ressort de cette étude que les critères de recrutement évoluent. L'expérience et le profil recherchés en fonction des postes à pourvoir sont des critères de sélection pour une affectation en outre-mer au regard du critère d'ancienneté dans le corps des personnels de direction. En effet, nombre de ces personnels, notamment pour ceux affectés en Polynésie, y ont déjà exercé des fonctions en tant qu'enseignant. Dans le cadre de l'amélioration de la gestion de carrière des personnels de direction, le bureau des personnels de direction privilégie la diversité des profils en adéquation avec les postes à pourvoir. Par ailleurs, dans une volonté d'information et de formation pour les personnels affectés dans une collectivité d'outre-mer et à l'instar du document mis en ligne sur le site ministériel, le bureau des personnels de direction organise chaque année, en collaboration avec l'ESEN, une réunion à destination des personnels d'encadrement affectés dans les collectivités d'outre-mer.

8.3 LE BILAN DES RÉINTÉGRATIONS DES PERSONNELS EN FIN DE SÉJOUR DANS UNE COLLECTIVITÉ D'OUTRE-MER

Les personnels en fin de second séjour sont dans l'obligation de participer au mouvement national pour une affectation en métropole. Les personnels en fin de premier séjour qui ne souhaitent pas prolonger celui-ci, ainsi que les personnels qui n'obtiennent pas son renouvellement doivent également participer au mouvement national.

À ce titre, 25 chefs d'établissement et adjoints ont participé aux opérations du mouvement national à la rentrée 2010, soit 18 hommes et 7 femmes. 3 personnels ont demandé une prolongation exceptionnelle de séjour pour l'année scolaire 2010-2011. Un seul l'a obtenue dans l'intérêt du service. Parmi les 22 qui ont obtenu une affectation sur un poste de chef :

- 19 ont été affectés dans leurs vœux ;
- 2 ont été affectés hors vœux établissement mais dans l'académie souhaitée et le type d'emploi demandé ;
- 1 a été affecté hors vœux mais sur une zone géographique proche et un type d'emploi demandé.

Les 3 personnels qui ont obtenu une affectation sur un poste d'adjoint l'ont été dans leurs vœux.

Deux personnels en fin de second séjour ont obtenu une affectation, l'un dans une autre collectivité d'outre-mer et l'autre à l'étranger dans le cadre de la Mission laïque française.

Cette étude sur le retour en métropole à l'issue de la fin du séjour montre un taux de satisfaction de 90 %.

Ainsi, dans le cadre de l'amélioration de la gestion de carrière des personnels de direction, le bureau des personnels de direction s'attache désormais à une gestion plus proche par un suivi de leur carrière et des conseils prodigués aux personnels qui le souhaitent.

Conclusion

L'étude réalisée sur les personnels de direction en poste dans les collectivités d'Outre-mer à la rentrée 2010 permet d'établir trois constats. La moyenne d'âge des personnels est identique à la moyenne d'âge nationale.

L'équilibre hommes/femmes dans les collectivités d'outre-mer reste incertain malgré un pourcentage qui se maintient autour de 30 %. Mayotte fait exception et compte 40 % de femmes. Le nombre de femmes qui se portent candidates est en constante diminution.

Le taux de satisfaction très élevé des affectations au retour des collectivités d'outre-mer montre que la cohérence dans la formulation des vœux, tant en matière de géographie que de type d'emploi, permet d'obtenir une plus grande satisfaction. De plus, la valorisation de l'expérience acquise en outre-mer qui vient enrichir leur projet de carrière dans un cadre global permet aux personnels d'accéder aux postes souhaités.

Les départs en retraite

Une augmentation régulière du nombre de départs en retraite
En 2010, recul de l'âge de départ à la retraite :

48,6 % des personnels de direction prennent leur retraite entre 61 et 64 ans.

9.1 LA RETRAITE

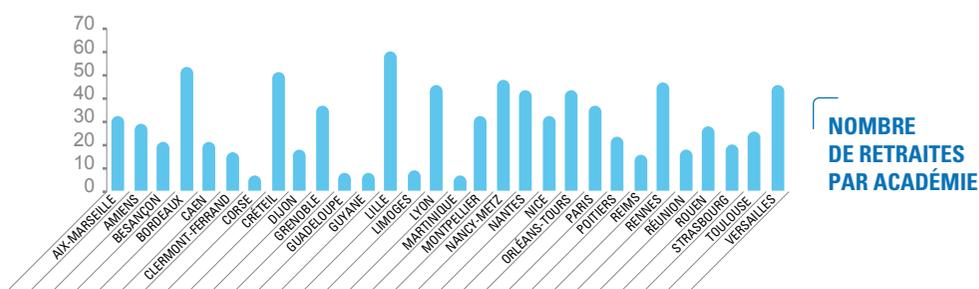
Au titre de l'année civile 2010, 869 personnels de direction ont été admis à la retraite, dont 40 (24 hommes et 16 femmes) occupaient un emploi autre que ceux définis à l'article 2 du décret du 11 décembre 2001. 24 hommes et 16 femmes étaient dans cette situation. Ils ne seront pas pris en compte dans cette étude.

Les 829 personnels de direction examinés se répartissent ainsi :

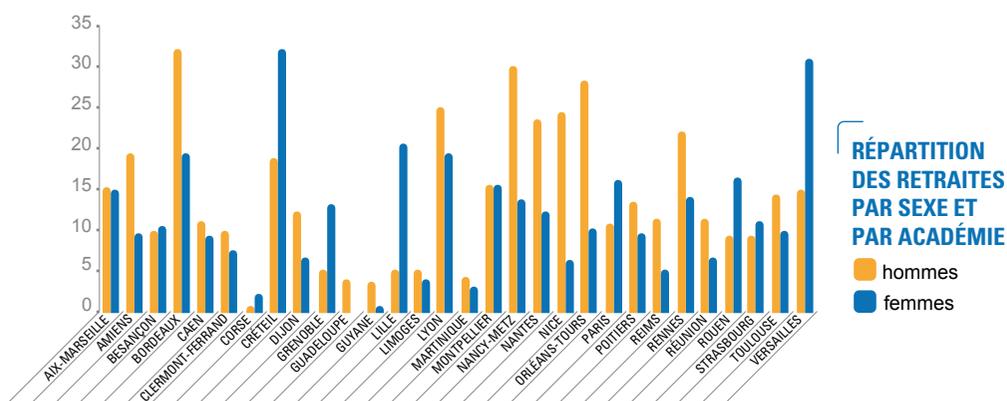
	HOMMES	FEMMES
Académies	469	355
Collectivités d'Outre-mer et détachés	3	2
TOTAL	472	357

■ La part des femmes augmente : elles représentent en 2010, 42,8% des départs à la retraite pour 37,3 % en 2009.

Répartition académique

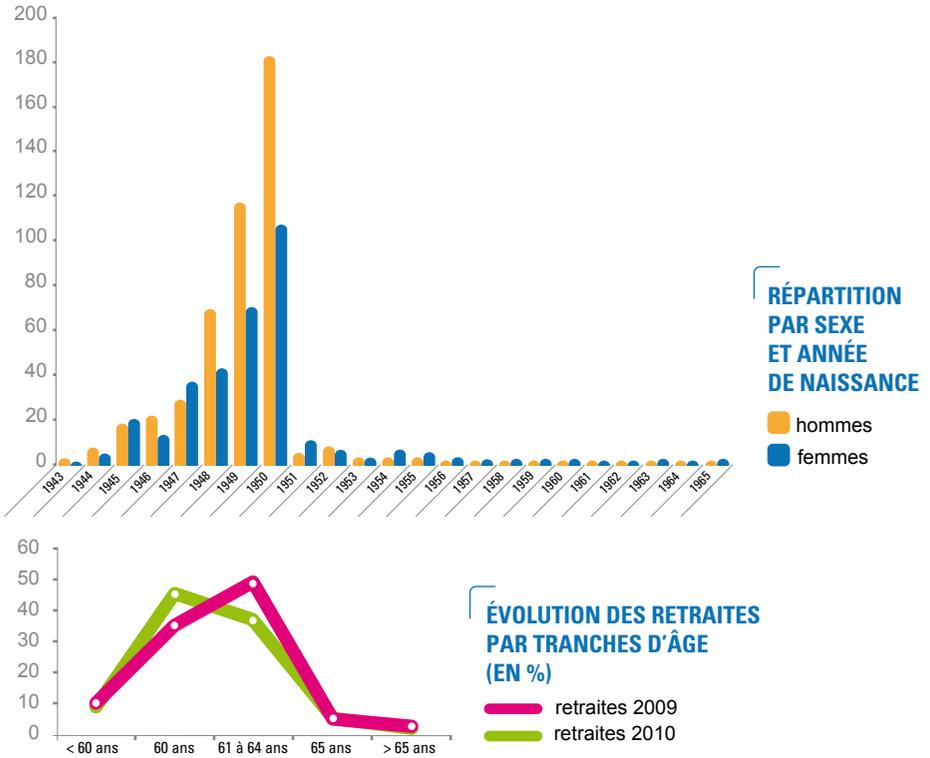


■ Près du tiers des admissions à la retraite est concentré dans cinq académies : Lille, Bordeaux, Créteil, Versailles et Lyon.



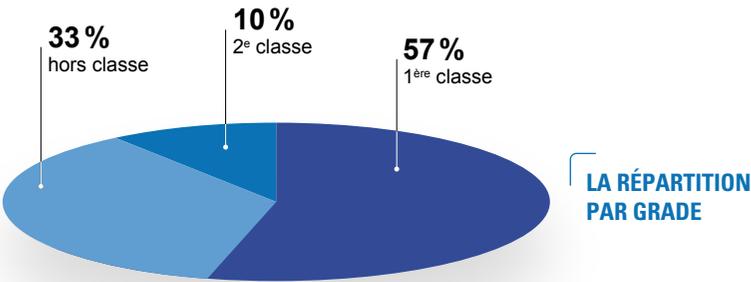
■ La part des femmes dans les départs en retraite est plus importante dans les académies de Créteil, Versailles, Lille, Rouen, Paris et Grenoble.

9.1.1 La répartition par âge

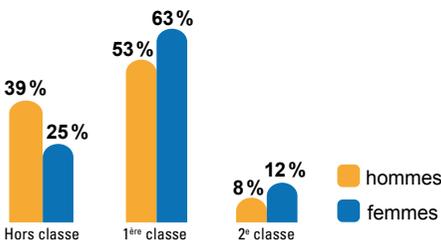


La part des personnels de direction qui prennent leur retraite à 60 ans baisse à 35,2 % tandis qu'ils sont 48,6 % à partir entre 61 et 64 ans.

9.1.2 La répartition par grade



Plus de la moitié des personnels de direction admis à la retraite sont en 1^{ère} classe. Toutefois leur proportion baisse tandis que la part des personnels à la hors-classe augmente (33 % au lieu de 24 % en 2009). La part des personnels de direction à la hors-classe admis à la retraite augmente pour les deux sexes.

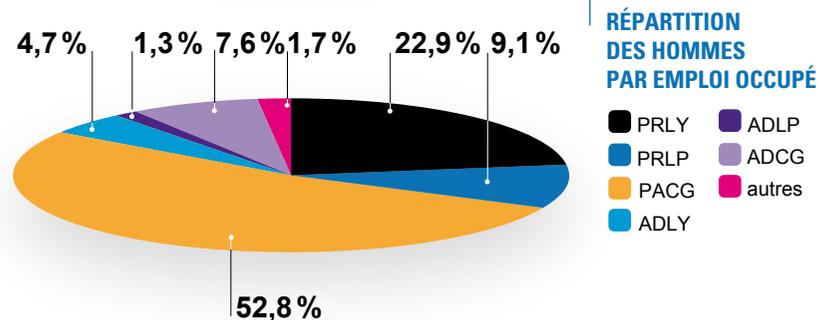
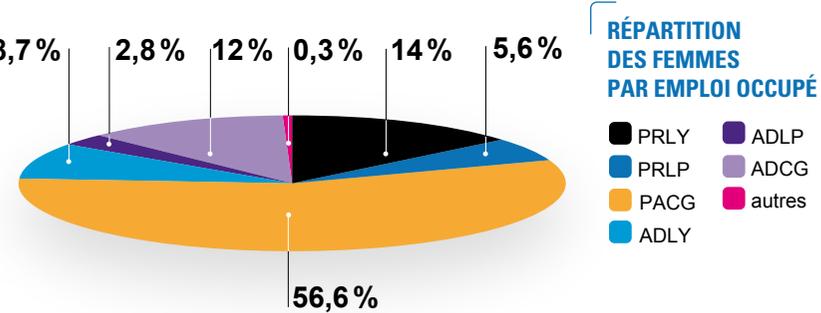
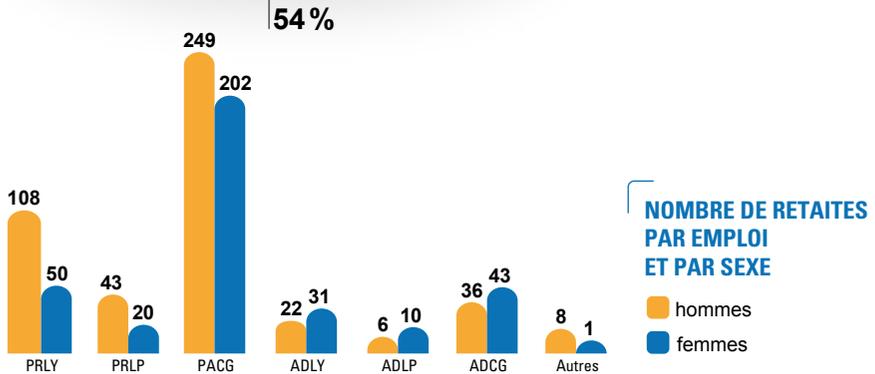
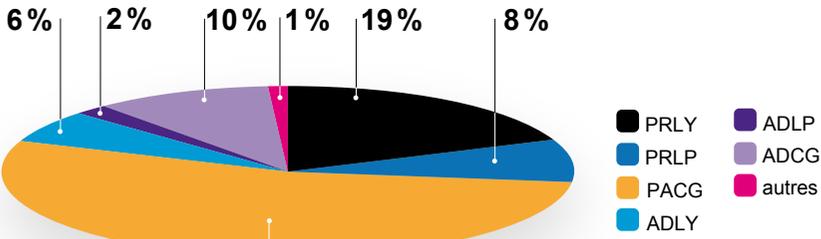




39 % des personnels de direction qui prennent leur retraite en 2010 sont des personnels de direction de 1^{ère} classe occupant un emploi de principal de collège.

9.1.3 La répartition par emploi

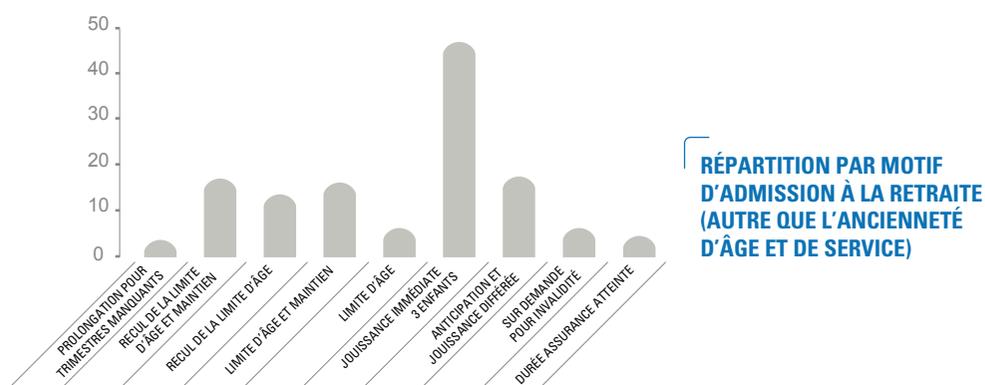
Les chefs d'établissement représentent 81 % des départs à la retraite.



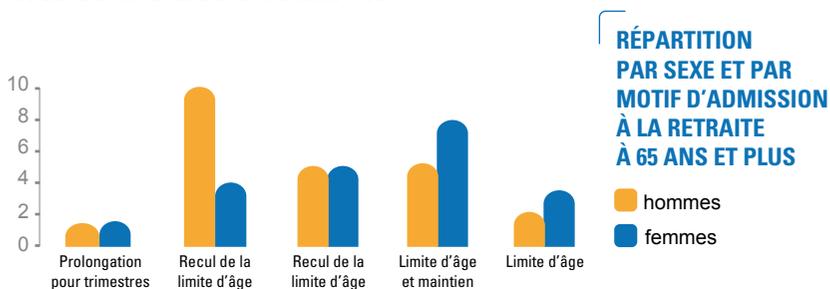
■ Quand ils partent à la retraite, 14 % des hommes et 24 % des femmes occupent des emplois d'adjoint. 23 % des hommes qui partent à la retraite sont proviseurs de lycée, les femmes ne le sont qu'à hauteur de 14 % mais elles n'étaient que 12 % en 2009 à occuper ce type de poste.

9.1.4 La répartition par motif de demande

93 % des hommes et 78,4 % des femmes prennent leur retraite pour ancienneté d'âge et de service. Ils sont 109 à partir pour un autre motif : 32 hommes, soit 6 %, et 77 femmes soit 21 %.

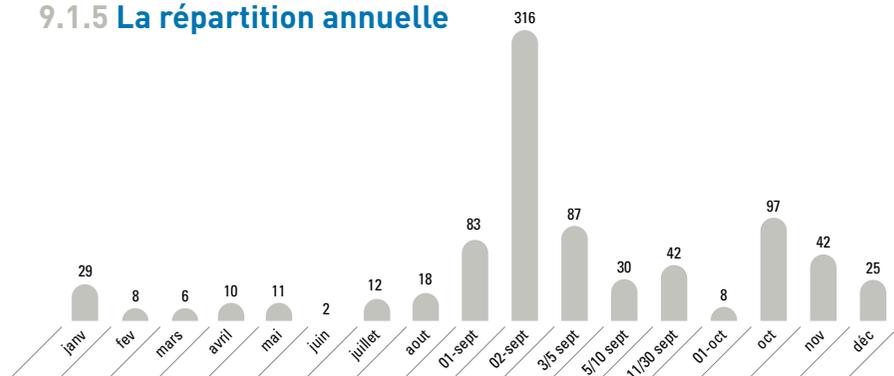


■ Parmi les 65 personnels de direction admis à la retraite avant l'âge de 60 ans, 67 % sont des femmes mères de trois enfants. 2 femmes et 1 homme sont admis à la retraite avant l'âge de 60 ans au titre des carrières longues et de durée d'assurance atteinte.



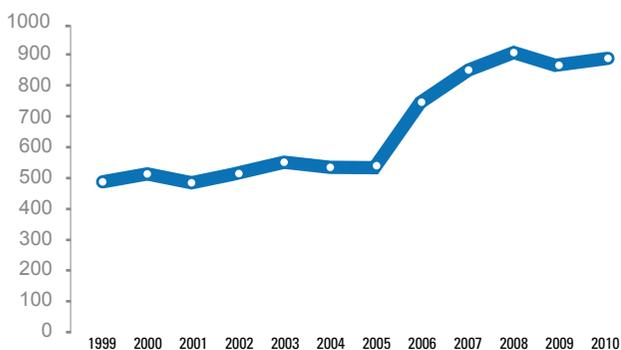
■ 44 personnels de direction poursuivent leur activité au-delà de l'âge limite de 65 ans : 23 % sont des hommes qui ont été maintenus en fonction jusqu'à la fin de l'année scolaire 2009-2010 après un recul de la limite d'âge pour avoir eu 3 enfants vivants à l'âge de 50 ans et 18 % des femmes qui, atteintes par la limite d'âge de 65 ans en cours d'année scolaire, ont été maintenues en fonction jusqu'au 31 juillet 2010.

9.1.5 La répartition annuelle

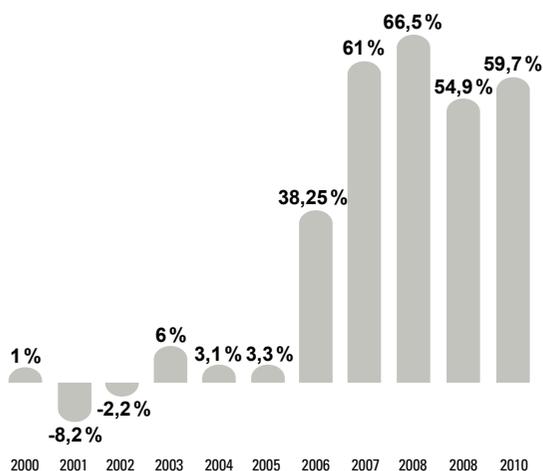


Moins de 50 % des personnels de direction prennent leur retraite à la date de la rentrée scolaire, 10 % le 1^{er} septembre et 38 % le 2 septembre. Ils sont 11,7 % à prendre leur retraite le 1^{er} jour d'un mois.

9.1.6 L'évolution depuis 2000



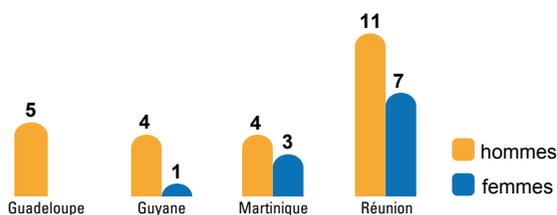
**NOMBRE DE DÉPARTS
À LA RETRAITE
(ANNÉES CIVILES)**



**POURCENTAGE
D'ÉVOLUTION
DES RETRAITES
DEPUIS L'ANNÉE 2000
(BASE 100 EN 2000)**

Les retraites dans les académies d'outre-mer

Les personnels de direction des académies d'outre-mer représentent 4,2 % des personnels admis à la retraite en 2010 : ils sont au nombre de 35 (24 hommes et 11 femmes) dont la moitié sont dans l'académie de la Réunion.



conclusion

Le bilan social des personnels de direction constitue pour la direction générale des ressources humaines un outil d'aide à la définition de ses orientations dans la gestion de carrière des personnels d'encadrement.

Le développement de l'attractivité des fonctions d'encadrement reste une priorité. L'augmentation de 11 % du nombre d'inscriptions aux concours de recrutement 2010 est un encouragement dans la poursuite de cet objectif.

La direction générale des ressources humaines inscrit en outre dans ses priorités une politique fondée sur la mobilité, la formation et l'accompagnement des parcours professionnels.

Ainsi la volonté de mobilité professionnelle se traduit au travers de l'augmentation depuis deux ans du nombre de participants au mouvement : 4 049 personnels ont participé au mouvement en 2010 pour 3 989 en 2008.

Or la mobilité est l'un des critères pris en compte pour les promotions de grade, dont le nombre augmente depuis 2006, modérément pour les promotions à la première classe, plus significativement pour les promotions à la hors-classe (+ 48,55 % entre 2006 et 2010).

Une attention particulière est aussi portée aux personnels souhaitant poursuivre leur carrière à l'étranger. Outre l'instauration de relations partenariales de qualité entre la DGRH, l'AEFE et la MLF pour permettre une meilleure adéquation entre les profils de ces personnels et les postes sollicités, l'ESEN prévoit les formations adéquates pour une préparation optimale à leur mobilité professionnelle à l'étranger.

En ce qui concerne la parité, elle continue à faire l'objet d'un suivi attentif. Si les femmes ne représentent que 45 % de l'ensemble du corps, elles sont chaque année plus nombreuses que les hommes à être recrutées pour l'ensemble des trois modes de recrutement. Les analyses conduites dans ce bilan permettent d'observer une réduction significative des écarts à chacune des étapes de leur carrière.

lexique

29^e base : ensemble des personnels détachés en France et à l'étranger ainsi que des personnels en poste dans les collectivités d'outre-mer pour lesquels la gestion administrative s'effectue au niveau de l'administration centrale

ADCG : adjoint de collègue

ADLY : adjoint de lycée

ADLP : adjoint de lycée professionnel

AEFE : Agence pour l'enseignement français à l'étranger

ASH : adaptation scolaire handicap

CAPA : commission administrative paritaire académique

CAPN : commission administrative paritaire nationale

CERIC : centre d'études et de recherches d'intervention de crise

CIMM : centre des intérêts matériels et moraux

CLAIR : collèges et lycées pour l'ambition, l'innovation et la réussite

COM : collectivités d'outre-mer

CPE : conseillers principaux d'éducation

CRDP : Centre régional de documentation pédagogique

DAFPE : délégués académiques à la formation des personnels d'encadrement

DDEAS : diplôme de directeur d'établissement spécialisé

DOM : départements d'outre-mer

DUA : dossier unique agent

EPL : établissements publics locaux d'enseignement

EPM : établissement pénitentiaire pour mineurs

EREA : établissement régional d'enseignement adapté. Structure spécialisée du second degré accueillant des élèves en difficulté ou présentant des handicaps

ERPD : école régionale du premier degré. Établissement destiné à accueillir des enfants de forains et de bateliers.

ESEN : École supérieure de l'éducation nationale

GAPFPE : groupe académique de pilotage de la formation des personnels d'encadrement

GRETA : groupement d'établissements

IA-DSDEN : inspecteur d'académie – directeur des services départementaux de l'éducation nationale

IA-IPR : inspecteur d'académie – inspecteur pédagogique régional

IEN : inspecteur de l'éducation nationale

INHESJ : Institut national des hautes études de la sécurité et de la justice

INJS : Institut national des jeunes sourds

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques

INS HEA : Institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation des jeunes handicapés et les enseignements adaptés

LOLF : loi organique relative aux lois de finances

M&DOS : master de management des organisations scolaires

MAEE : ministère des affaires étrangères et européennes

MGEN : Mutuelle générale de l'éducation nationale

MLF : Mission laïque française

OIVE : Observatoire international de la violence à l'école

PACG : principal de collège

PAF : plan académique de formation

PRLP : proviseur de lycée professionnel

PRLY : proviseur de lycée

PNP : programme national de pilotage

PVS : proviseur vie scolaire

RAR : réseau ambition réussite.

RESP : réseau des écoles de service public

RGAA : référentiel général d'accessibilité pour les administrations

SIERH : système d'information pour l'éducation des ressources humaines

SIRHEN : système d'information des ressources humaines de l'éducation nationale

SGA : secrétaire général d'académie

SGASU : secrétaire général d'administration scolaire et universitaire

UPR : unité pédagogique régionale

thématique

Personnels de direction

titre du document

Bilan social

éditeur

SG/DGRH/Direction de l'encadrement

contactwww.education.gouv.fr**date de parution**

Avril 2011

conception / réalisation

Délégation à la communication

impression

MEN / 400 exemplaires

■ La direction générale des ressources humaines du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative est chargée de la gestion prévisionnelle des recrutements et des carrières des personnels du ministère, à l'exception de ceux d'administration centrale¹.

Elle comprend un service des personnels d'encadrement au sein duquel la sous-direction de la gestion des carrières et plus précisément le bureau des personnels de direction des lycées et collèges sont des interlocuteurs privilégiés des personnels de direction pour la gestion et leur déroulement de carrière. Le statut particulier de ce corps est prévu par le décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001.

■ L'École supérieure de l'éducation nationale (ESEN)², quant à elle, assure la conception, le pilotage et la mise en œuvre de la formation initiale et continue en lien étroit avec les académies.

■ Le bilan social du corps des personnels de direction permet d'apprécier la situation de ce corps à travers des données chiffrées constatées au 1^{er} septembre 2010.



(1) Article 8 du décret n° 2006-572 du 17 mai 2006

(2) Service à compétence nationale créé par arrêté du 29 avril 2003