



ministère
éducation
nationale



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

DIRECTION GÉNÉRALE
DES RESSOURCES HUMAINES
Service de l'encadrement

BILAN SOCIAL 2012 Personnels de direction

Bilan social 2012 – sommaire

Chapitre I – les effectifs du corps

- [1.1 La pyramide des âges](#)
- [1.2 Les effectifs par académie](#)
- [1.3 Les effectifs par type d'établissement](#)
- [1.4 Zoom : les personnels de direction exerçant d'autres fonctions](#)

Chapitre II – le recrutement

- [2.1 Les voies de recrutement](#)
- [2.2 Les effectifs](#)

Chapitre III – la carrière

- [3.1 Le corps des personnels de direction](#)
- [3.2 La formation](#)
- [3.3 La titularisation](#)
- [3.4 L'avancement de grade](#)

Chapitre IV – la mobilité

- [4.1 La participation](#)
- [4.2 Les vœux](#)
- [4.3 Les appréciations](#)
- [4.4 Les résultats de la mobilité 2012](#)
- [4.5 Le suivi des emplois](#)

Chapitre V – les directeurs d'établissements spécifiques

- [5.1 Les directeurs d'unité pédagogique régionale \(UPR\)](#)
- [5.2 Les directeurs d'établissement pénitentiaires pour mineurs \(EPM\)](#)
- [5.3 Les directeurs d'EREA et d'ERPD](#)
- [5.4 Le recrutement à la rentrée 2012](#)
- [5.5 Les résultats de la mobilité des directeurs d'EREA et d'ERPD à la rentrée 2012](#)

Chapitre VI – les détachements en France et à l'étranger

- [6.1 La répartition des effectifs](#)
- [6.2 Le bilan du recrutement](#)
- [6.3 Le bilan des réintégrations](#)

Chapitre VII – les collectivités d'Outre-mer

- [7.1 La répartition des effectifs](#)
- [7.2 Le bilan du recrutement](#)
- [7.3 Le bilan des réintégrations](#)

Chapitre VIII – la retraite

- [8.1 La répartition](#)
- [8.2 L'évolution depuis 2003](#)

Le mot de la directrice...

Le bilan social apporte chaque année une vision globale et synthétique de la situation du corps des personnels de direction et permet une connaissance fine de l'évolution de ses caractéristiques au fil des années.

2012 est marquée par la publication de quatre textes relatifs aux personnels de direction : le décret du 1^{er} août 2012, modifiant le décret statutaire du 11 décembre 2001, un décret et deux arrêtés concernant le régime indemnitaire et la procédure d'évaluation. Ces textes dont certaines dispositions s'appliquent dès la présente année scolaire ont des conséquences non négligeables en matière de gestion des ressources humaines.

Si le recrutement, la mobilité et la promotion demeurent les axes structurants du bilan social, une attention particulière a été portée cette année aux personnels de direction exerçant leurs fonctions hors établissement d'enseignement. Ainsi sont mis en valeur des personnels assurant « des missions concourant à l'exécution du service public d'éducation », désormais reconnues à part entière par le décret précité, telles que proviseur vie scolaire ou directeur de cabinet.

Il faut aussi souligner que chacun des thèmes abordés dans le bilan social fait l'objet d'une analyse spécifique au regard du critère de la parité. Le lecteur peut ainsi mesurer le chemin parcouru dans ce domaine.

Accessible en ligne sur le site du ministère, la consultation du bilan social est facilitée par un dispositif interactif. Le nombre élevé de connexions témoigne de l'intérêt que suscite ce document.

Je souhaite que cette nouvelle édition riche de données statistiques et d'indicateurs soit, outre une source d'information et d'étude, une aide utile au choix d'une évolution de carrière.

La directrice générale des
ressources humaines

Catherine Gaudy

La direction générale des ressources humaines du ministère de l'éducation nationale et du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche est chargée de la gestion prévisionnelle des recrutements et de la gestion des carrières des personnels du ministère, à l'exception des personnels d'administration centrale¹. La DGRH du ministère de l'éducation nationale et du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche prépare, en liaison avec la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO), la direction générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle (DGESIP) et la direction générale pour la recherche et l'innovation (DGRI), la politique et la gestion prévisionnelle des recrutements des ministères.

Le service de l'encadrement définit et met en œuvre, au sein de la direction générale des ressources humaines, la politique de recrutement, de formation et de gestion des personnels d'encadrement supérieur des services centraux, des services déconcentrés et des établissements publics relevant des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche. Le service de l'encadrement définit les orientations relatives à la gestion de carrière de ces personnels et élabore les projets statutaires et indemnitaires.

Le bureau des personnels de direction des lycées et collèges, au sein de la sous-direction de la gestion des carrières des personnels d'encadrement, est l'interlocuteur naturel des personnels de direction pour la gestion et le déroulement de leur carrière au sein de cette direction. Le corps des personnels de direction est régi par le décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié par le décret du 1^{er} août 2012.

L'école supérieure de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESEN)², quant à elle, assure la conception, le pilotage et la mise en œuvre de la formation initiale et continue.

Le bilan social du corps des personnels de direction permet, en lien avec les académies, d'apprécier la situation de ce corps à partir d'un constat établi au 1^{er} septembre 2012 des principales données.

13 671 personnels de direction en poste à la rentrée scolaire 2012

43 % de femmes

51 ans, la moyenne d'âge

68 % sont en fonction dans un collège

9 % dans un lycée

23 % dans un lycée professionnel

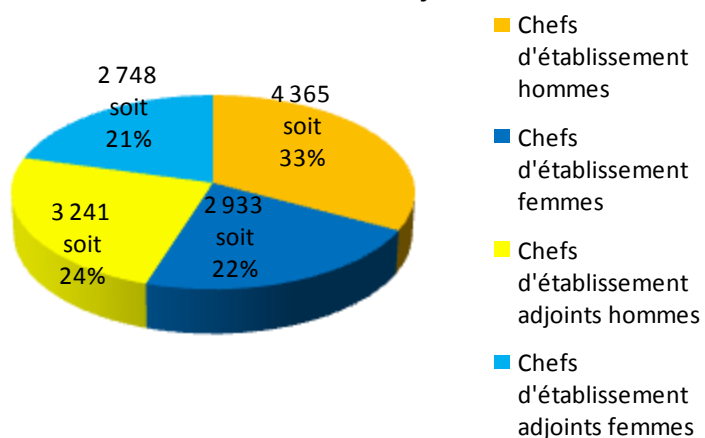
CHAPITRE I – LES EFFECTIFS DU CORPS

- 13 671 personnels de direction sont en poste au 1^{er} septembre 2012 (personnels affectés en académie, détachés et affectés dans les collectivités d'Outre-mer) dont 6 296 sont des femmes et 7 375 sont des hommes.
- L'ensemble de l'étude qui suit porte sur les 13 287 personnels de direction affectés en établissement public local d'enseignement (EPL) au sein des académies. Ces personnels exercent leurs fonctions dans 7 787 EPL : 5252 collèges, 957 lycées professionnels, 1578 lycées.

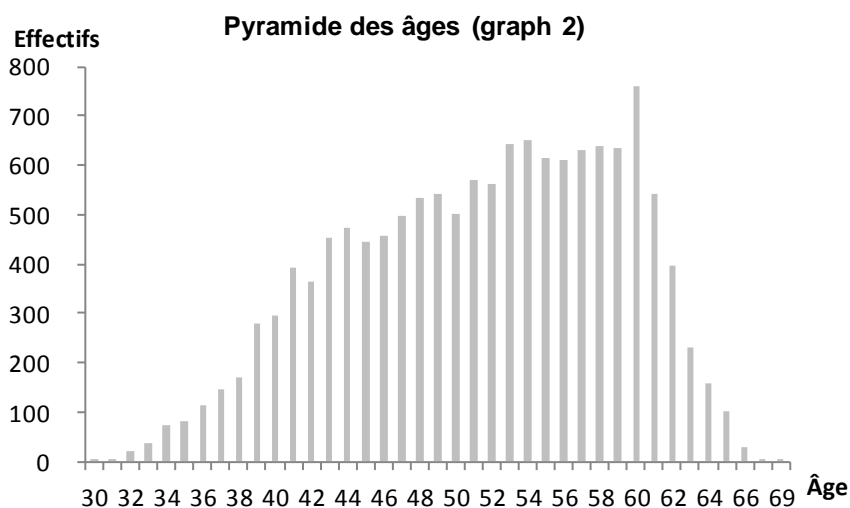
¹ Article 8 du décret n° 2006-572 du 17 mai 2006 modifié par le décret n°2012-568 du 24 avril 2012

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

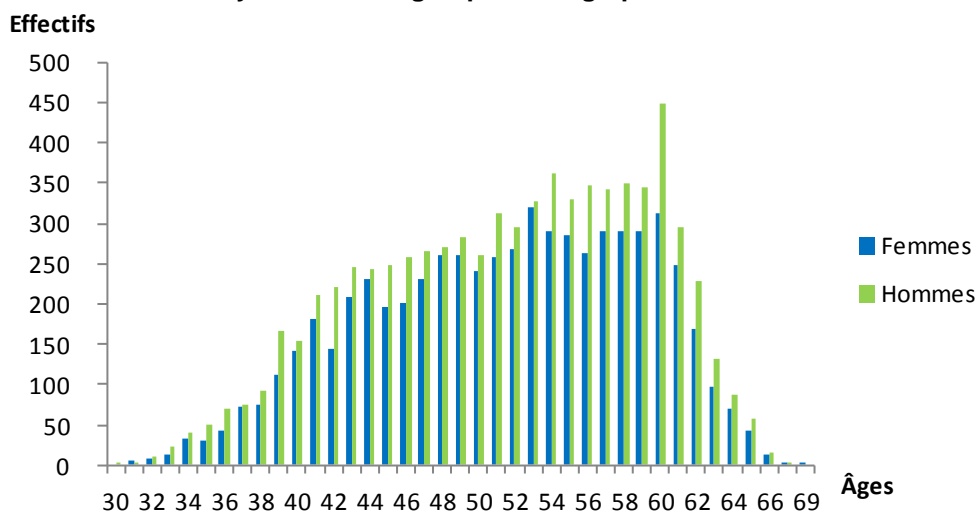
Répartition chefs d'établissement / chefs d'établissement adjoints



1.1 La pyramide des âges



Pyramide des âges par sexe graph 3



Les personnels de direction âgés entre 50 et 60 ans sont nettement majoritaires.

La moyenne d'âge par grade

En 2012, la moyenne d'âge des personnels de direction de 2^{ème} classe est de 47 ans, celle des personnels de direction de 1^{ère} classe est de 54 ans et celle des personnels de direction à la hors classe est de 59 ans. Ces moyennes sont stables depuis 2008.

1.2 Les effectifs par académie

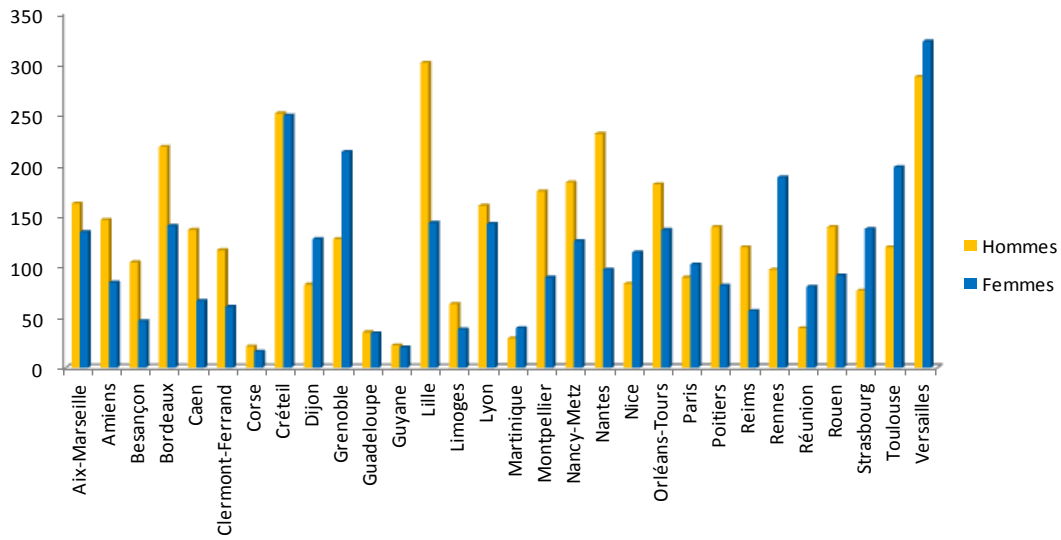
Liste des effectifs par académie

	Effectifs par académie
Aix-Marseille	557
Amiens	426
Besançon	277
Bordeaux	642
Caen	331
Clermont-Ferrand	279
Corse	59
Créteil	962
Dijon	362
Grenoble	589
Guadeloupe	128
Guyane	83
Lille	890
Limoges	161
Lyon	567
Martinique	123
Montpellier	476
Nancy-Metz	582
Nantes	564
Nice	365
Orléans-Tours	543
Paris	370
Poitiers	365
Reims	319
Rennes	486
Réunion	242
Rouen	430
Strasbourg	389
Toulouse	554
Versailles	1146

effectifs par académie
plus de 630 (3)
330 à 630 (17)
60 à 335 (10)

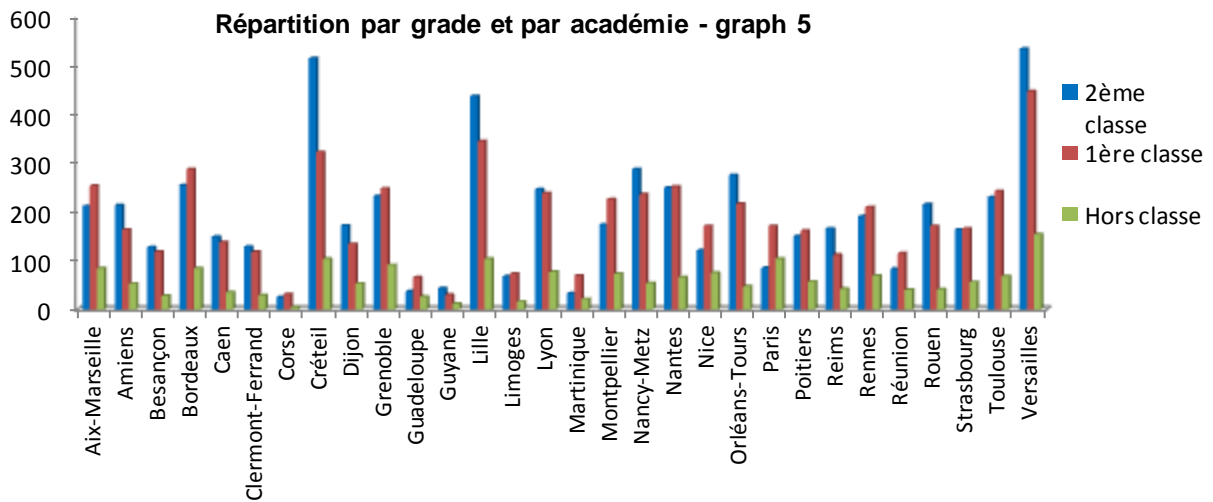
Les académies de Créteil, Lille et Versailles rassemblent le plus grand nombre de personnels de direction : elles représentent à elles seules plus de 22 % de l'effectif national.

Effectifs des chefs d'établissement par sexe et académie - graph 4



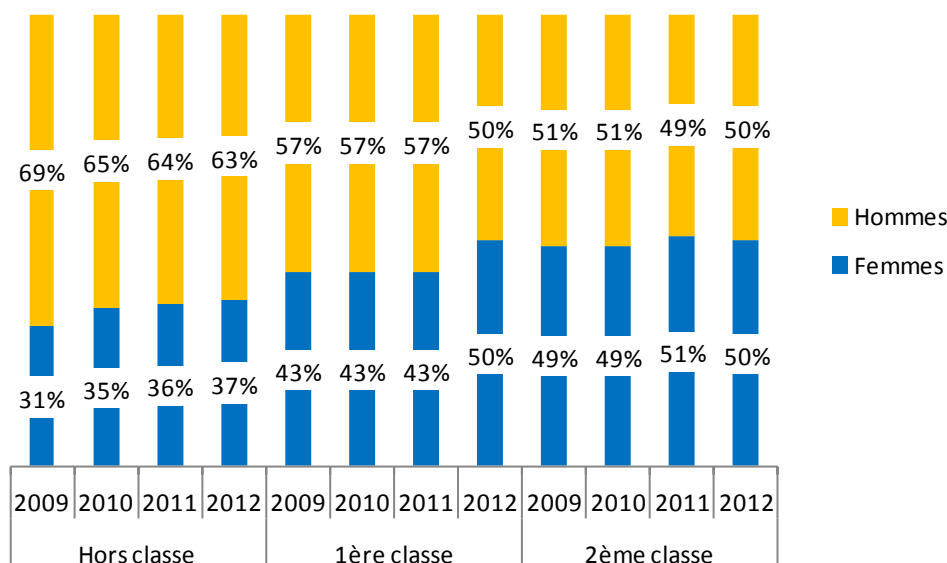
Les chefs d'établissement hommes sont majoritaires dans 16 académies.
 Les chefs d'établissement femmes sont majoritaires dans 10 académies dont celle de la Réunion où elles sont 67 %.
 Dans 4 académies (Créteil, la Corse, la Guadeloupe et la Guyane) la répartition hommes/femmes est quasi identique.

Répartition par grade et par académie - graph 5



Les académies de Créteil, Lille et Versailles accueillent le plus grand nombre de stagiaires et de personnels détachés, ce qui explique pour partie une plus forte proportion de personnels notamment de 2^{ème} classe (55 % pour Créteil, 49 % pour Lille et 47 % pour Versailles).

Evolution 2009-2012 par sexe et grade - graph 6



En 2012, le grade de la hors classe comporte 63 % d'hommes et 37 % de femmes. On constate en revanche une répartition identique pour les grades de 1^{ère} et de 2^{ème} classes.

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.

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'existence d'un dispositif ECLAIR, les classes préparatoires aux grandes écoles, les SEGPA, les internats, ...

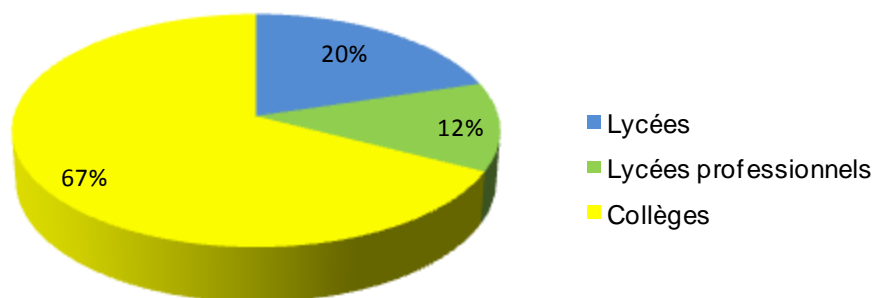
Le classement des établissements est révisé tous les trois ans. Depuis la rentrée scolaire 2011, le service de l'encadrement est en charge de ce dossier. Les établissements sont répartis entre les 5 catégories selon des pourcentages définis dans le décret statutaire du 11 décembre 2011, tout type (collège, lycée, lycée professionnel) confondu depuis la modification intervenue dans le décret du 1^{er} août 2012. Une révision générale a été conduite sur cette base au cours de l'année 2011-2012 en lien avec les académies.

La révision générale 2013 a été publiée au bulletin officiel de l'éducation nationale n°7 du 4 octobre 2012. La répartition par type d'établissement et par catégorie est la suivante :

	catégorie 1	catégorie 2	catégorie 3	catégorie 4	catégorie 4ex
collèges	16%	36%	32%	16%	néant
lycées	néant	16%	24%	41%	19%
lycées professionnels	15%	29%	32%	24%	néant

Les lycées et les collèges de 4^{ème} catégorie et les lycées professionnels sont essentiellement des établissements de grande taille dont l'offre est diversifiée. Les lycées de 4^{ème} catégorie représentent 41 % de l'ensemble des lycées tandis que les lycées professionnels de 4^{ème} catégorie représentent 24 % de l'ensemble des lycées professionnels.

Répartition des personnels de direction par établissement
- graph 7



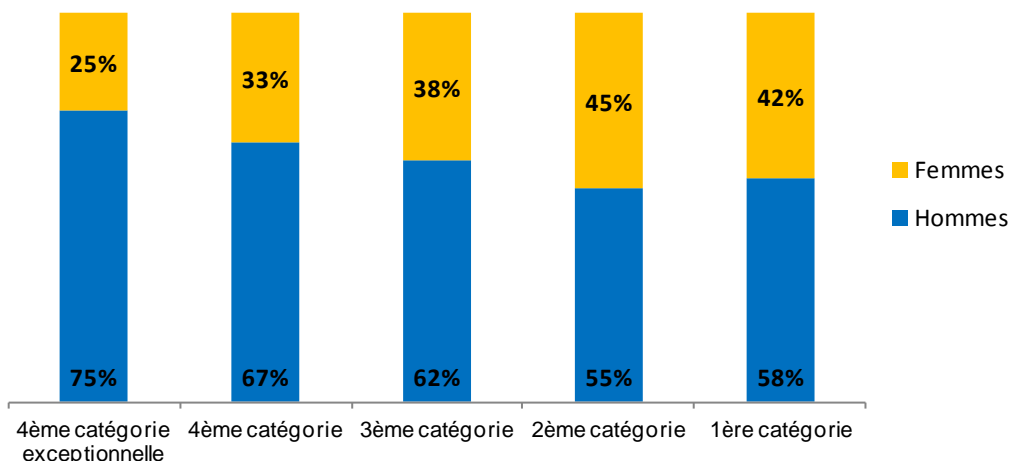
8 648 personnels de direction (5 019 chefs d'établissement et 3 629 chefs d'établissement adjoints) sont en poste dans les **5 252** collèges³ des académies métropolitaines et d'Outre-mer où sont scolarisés **2 566 506** élèves³. 75 % de ces collèges disposent d'un chef d'établissement adjoint.

3 366 personnels de direction (1 559 chefs d'établissement et 1 807 chefs d'établissement adjoints) sont en poste dans les **1 578** lycées généraux et technologiques du secteur public des académies métropolitaines et d'Outre-mer où sont scolarisés **1 514 290** élèves³. 96 % de ces lycées ont un chef d'établissement adjoint.

1 273 personnels de direction (738 chefs d'établissement et 535 chefs d'établissement adjoints) sont en poste dans les **957** lycées professionnels des académies métropolitaines et d'Outre-mer. Ces établissements, dont 79,5 % ont un chef d'établissement adjoint, scolarisent **401 931** élèves³.

4 % des lycées professionnels sont implantés dans une cité scolaire et donc ne disposent pas de chef d'établissement.

Répartition par sexe sur poste de chef d'établissement par catégorie financière (lycée, lycée professionnel et collège) - Graph 8

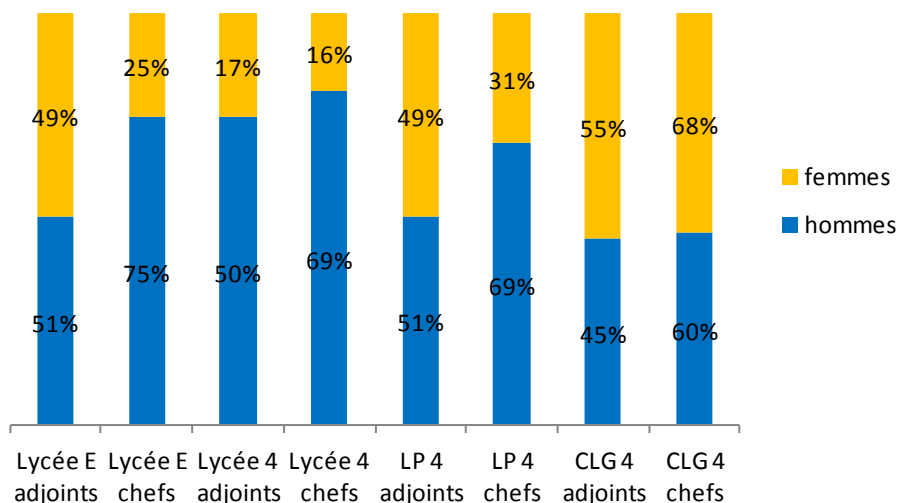


25% de femmes occupent des postes de chef d'établissement dans les établissements de 4^{ème} catégorie exceptionnelle pour 26 % en 2011.

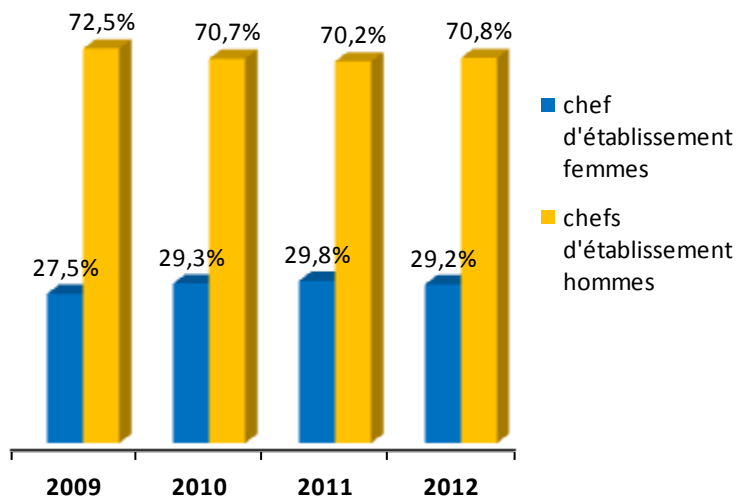
³ Sources : MENJVA-MESR DEPP / Système d'information SCOLARITÉ repères et références statistiques – éditions 2012 / les établissements

33 % de femmes occupent des postes de chef d'établissement dans les établissements de 4^{ème} catégorie pour 36 % en 2011.
 Les chefs d'établissement hommes demeurent majoritaires dans toutes les catégories financières.

Répartition par sexe sur postes de chef d'établissement et chef d'établissement adjoint dans les établissements de 4^{ème} catégorie et de 4^{ème} catégorie exceptionnelle (E) par type d'établissement - graph 9



Evolution sur 4 ans de la répartition par sexe sur les postes de chef d'établissement dans les lycées de 4^{ème} catégorie exceptionnelle - graph 10



La proportion de femmes occupant un poste de chef d'établissement dans l'ensemble des établissements de 4^{ème} catégorie et 4^{ème} catégorie exceptionnelle (lycées et lycées professionnels) augmente régulièrement depuis 2009 avec toutefois un léger fléchissement en 2012.

1.3.2 Dans les lycées hôteliers

84 lycées et lycées professionnels ont une structure à dominante hôtelière (dont 2 dans une collectivité d'Outre-mer : Nouvelle-Calédonie et Polynésie française).

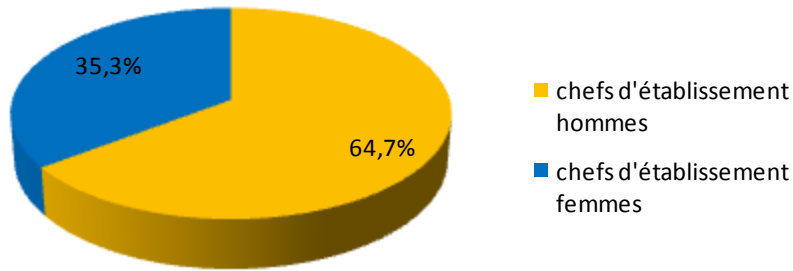
Liste de la répartition géographique des 84 lycées à dominante hôtelière

académie	lycées hôteliers
Aix-Marseille	3
Amiens	3
Besançon	1
Bordeaux	4
Caen	2
Clermont-Ferrand	3
Corse	1
Créteil	4
Dijon	3
Grenoble	3
Guadeloupe	2
Guyane	1
Lille	4
Limoges	1
Lyon	3
Martinique	1
Montpellier	3
Nancy-Metz	4
Nantes	2
Nice	4
Orléans-Tours	4
Paris	3
Poitiers	2
Reims	2
Rennes	3
Réunion	1
Rouen	3
Strasbourg	2
Toulouse	5
Versailles	7

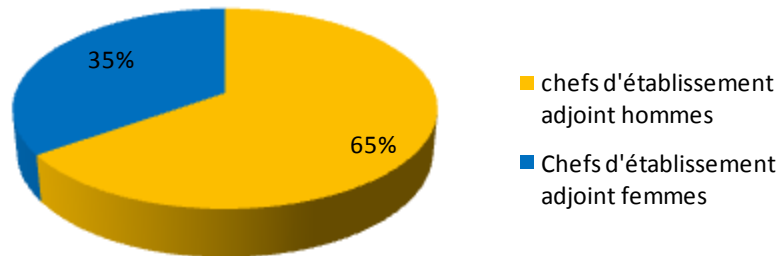
répartition par académie
4 à 7 (8)
3 à 4 (10)
1 à 3 (12)

L'ensemble de l'étude porte sur les 174 personnels de direction occupant leurs fonctions dans les 84 établissements à dominante hôtelière.

Répartition par sexe sur postes de chef d'établissement - graph 11)

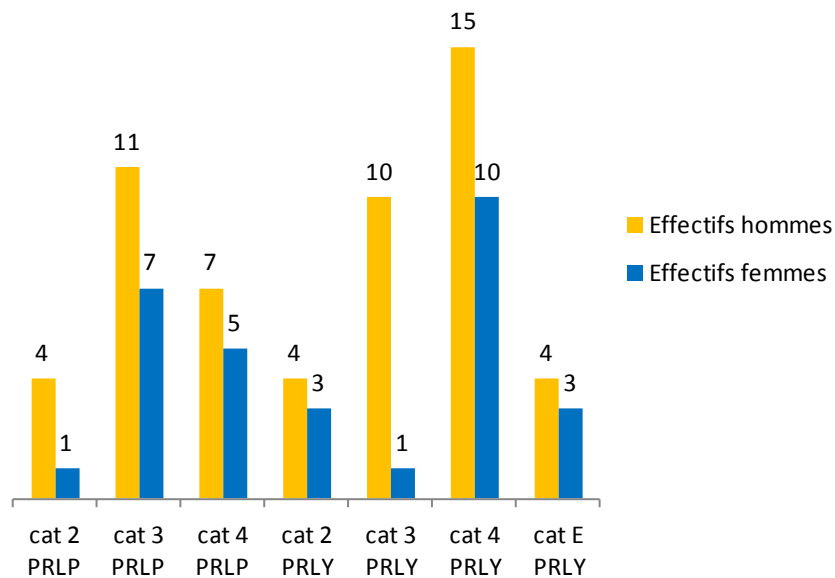


répartition par sexe sur les postes de chef d'établissements d'adjoint - graph 12

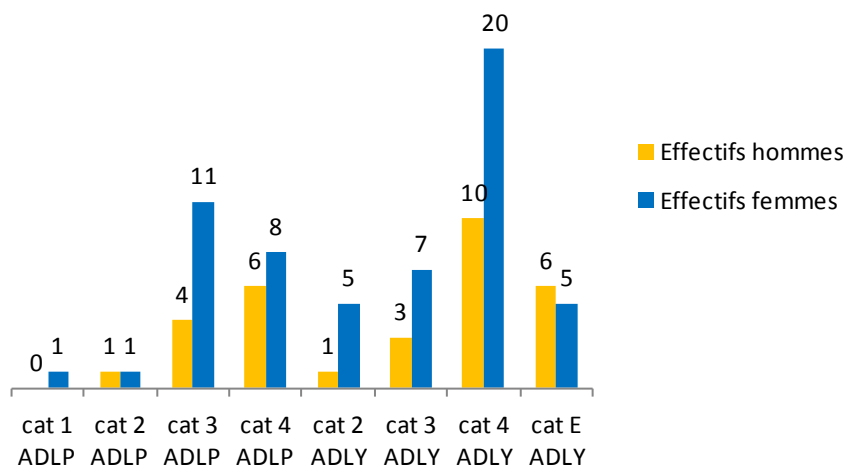


Dans ces 89 établissements à dominante hôtelière, 85 personnels de direction occupent les fonctions de chef d'établissement et 89 les fonctions de chef d'établissement adjoint.

Répartition par sexe et par catégorie financière sur postes de chef d'établissement - graph 13



Répartition par sexe et par catégorie financière sur postes de chef d'établissement adjoint - graph 14



Les établissements de 4^{ème} catégorie rassemblent la majorité des chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints de lycées hôteliers. Ils représentent en effet 36 % de l'ensemble des personnels de direction en fonction dans ces lycées.

Le nombre total de personnels de direction en poste au 1^{er} septembre 2012 est relativement stable depuis 2009. Un peu moins d'un quart des effectifs se concentre sur les trois plus importantes académies de métropole, Versailles, Créteil et Lille.

La moyenne d'âge de ces personnels a baissé et est passée de 52 ans à 51 ans entre 2011 et 2012.

La répartition des personnels de direction par type d'établissement reste inchangée depuis 2009. Le nombre d'établissements du second degré a peu varié depuis 2011. Les collèges représentent 67 % du total des EPLE et comptent plus de 10 608 personnels de direction.

On constate une augmentation de la part globale des femmes dans le corps des personnels de direction au sein des établissements publics locaux d'enseignement. Elle était en constante augmentation notamment sur les postes de chef d'établissement dans les lycées et lycées professionnels de 4^{ème} catégorie et 4^{ème} catégorie exceptionnelle de 2009 à 2011 et a légèrement baissé en 2012. En revanche, elle est en constante augmentation notamment sur les postes de chef d'établissement et de chef d'établissement adjoint dans les collèges de 4^{ème} catégorie.

1.4 Zoom : les personnels de direction exerçant d'autres fonctions

Chaque année le bilan social propose un « zoom » sur un thème particulier : la parité en 2010, les personnels exerçant leurs fonctions dans les collectivités d'Outre-mer en 2011.

Pour 2012 il est apparu pertinent à la suite de la publication du décret du 1^{er} août 2012 qui élargit les missions susceptibles d'être confiées aux personnels de direction, de mettre en lumière les personnels exerçant des missions hors établissement public local d'enseignement (EPL) « concourant à l'exercice des missions du service public d'éducation ». La diversité des parcours possibles des personnels de direction est ainsi mise en valeur.

1.4.1 Les proviseurs vie scolaire (PVS)

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 situation de crise et de l'animation de la vie scolaire au plan académique. Ils sont nommés par arrêté ministériel sur proposition du recteur.

Chaque académie dispose d'une dotation de postes de proviseurs vie scolaire que le recteur a la responsabilité de répartir.

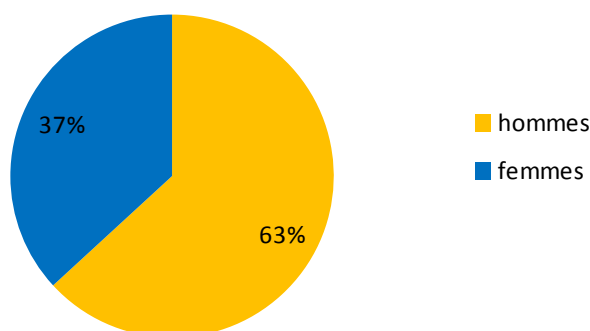
Ainsi, dans les académies de Créteil et de Versailles, outre le proviseur vie scolaire placé auprès du recteur, un proviseur vie scolaire est positionné auprès de chaque directeur académique des services de l'éducation nationale (DASEN). Dans l'académie de Nancy-Metz, un proviseur vie scolaire est placé auprès du DASEN de la Moselle.

Le nombre et la répartition par sexe

Les proviseurs vie scolaire sont au nombre de 57 dont 2 sont placés auprès des vice-recteurs de la Nouvelle-Calédonie et de Mayotte et 1 auprès du ministre de l'éducation de la Polynésie française.

14 nouveaux proviseurs vie scolaire ont été nommés au cours de l'année 2012, soit 24 % du nombre total des proviseurs vie scolaire.

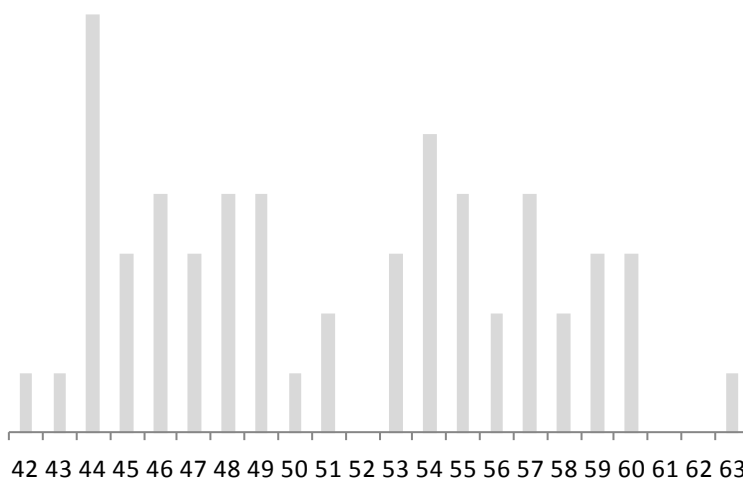
La répartition par sexe des proviseurs vie scolaire (graph 1)



21 femmes (soit 37 %) occupent les fonctions de proviseur vie scolaire en 2012 pour 36 hommes (soit 63 %). On constate que la proportion de femmes est ici inférieure à la moyenne nationale qui est de 43 %.

La moyenne d'âge

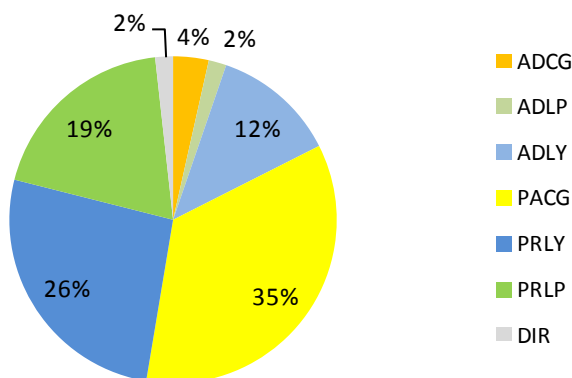
Pyramide des âges (graph 2)



La moyenne d'âge des proviseurs vie scolaire est de 51 ans soit un an de moins que la moyenne nationale. A noter que 7 personnes sont âgées de 44 ans, l'âge le plus représenté au sein de l'effectif global (12 %).

La répartition par emploi d'origine

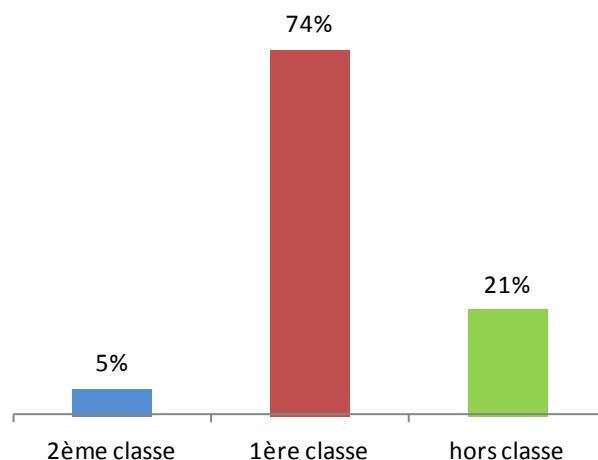
Répartition par emploi d'origine (graph 3)



Une expérience préalable en tant que chef d'établissement semble primordiale pour exercer les fonctions de proviseur vie scolaire. En effet, ils ne sont que 18 % à avoir exercé les fonctions de chef d'établissement adjoint avant de devenir PVS pour 82 % de chefs d'établissement. Parmi les anciens chefs d'établissement, l'emploi de principal de collège est le plus représenté puisque 20 PVS occupaient précédemment ces fonctions.

La répartition par grade

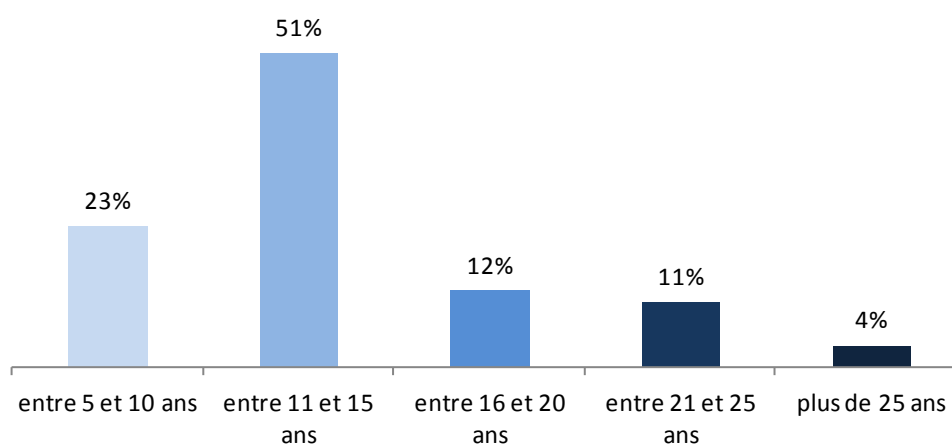
Répartition par grade (graph 4)



Près des deux tiers des proviseurs vie scolaire se trouvent à la première classe.

La répartition par ancienneté de direction

Répartition par ancienneté de direction (graph 5)



La moyenne est de 14 ans d'ancienneté de direction. Par ailleurs plus de la moitié des PVS ont une ancienneté de direction entre 11 et 15 ans.

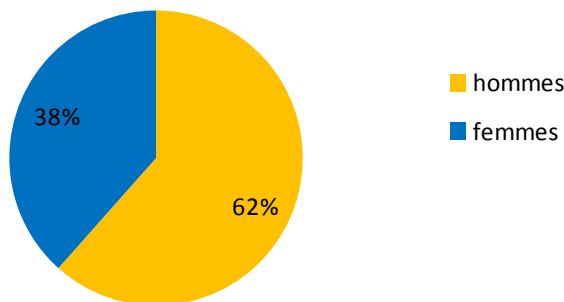
1.4.2 Les directeurs de cabinet

Le directeur de cabinet joue le rôle de médiateur entre le recteur et ses différents interlocuteurs. Il assiste le recteur dans son travail et suit de très près l'avancée des différents dossiers, en relation avec le secrétariat général, les conseillers techniques, les directeurs académiques et les élus.

Le nombre et la répartition par sexe

On dénombre 12 personnels de direction exerçant les fonctions de directeur de cabinet à la rentrée 2012 soit 40 % de l'ensemble des directeurs de cabinets. Un personnel de direction est directeur de cabinet adjoint.

Répartition par sexe des personnels de direction exerçant les fonctions de directeur de cabinet (graph 6)



On compte 8 hommes pour 5 femmes. Cette répartition est quasi similaire à celle observée pour la population des PVS.

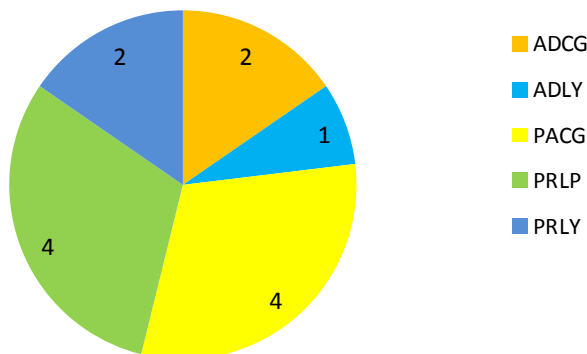
La moyenne d'âge

La moyenne d'âge des directeurs de cabinet est de 50 ans soit un an de moins que celle des PVS et deux ans inférieure à la moyenne d'âge nationale.

On constate une répartition assez homogène des âges des personnels de direction exerçant les fonctions de directeur de cabinet même si l'on observe une plus forte concentration de personnes âgées entre 41 et 46 ans.

La répartition par emploi d'origine

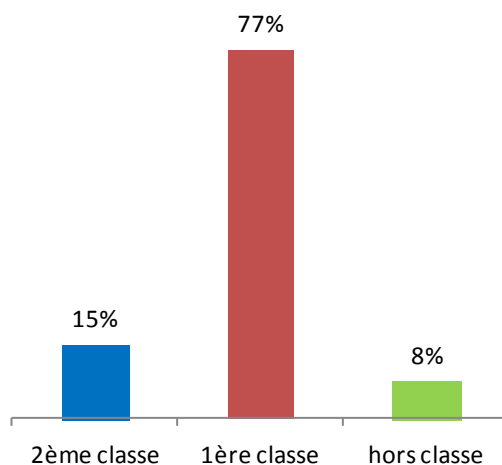
Répartition par emploi (graph 8)



Les personnels ayant exercé les fonctions de chef d'établissement sont majoritaires à 77 % les proviseurs représentant 46 % de l'ensemble.

La répartition par grade

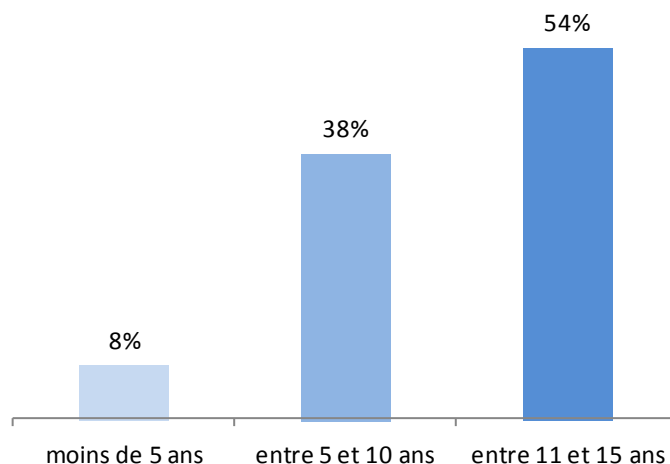
Répartition par grade (graph 9)



La majorité des directeurs de cabinet actuellement en fonctions est à la première classe, répartition sensiblement identique à celle observée chez les PVS.

La répartition par ancienneté de direction

Répartition par ancienneté de direction (graph 10)



L'ancienneté de direction moyenne est de 10 ans soit 4 ans de moins que la moyenne obtenue pour les PVS. En revanche, chez ces deux populations, la majorité des personnels ont entre 11 et 15 ans d'ancienneté.

1.4.3 Les personnels mis à disposition ou détachés dans d'autres corps ou fonctions

Rappelons qu'à la rentrée 2012, 375 personnels sont détachés pour 13 671 personnels de direction affectés en académie, soit 2,7%. La présente étude ne portera pas sur les personnels détachés auprès de la l'AEFE et de la MLF (voir étude infra), mais sur les 122 personnels de direction détachés auprès d'autres organismes ou ministères, ou dans un autre corps (soit environ 0,9 % de l'ensemble des personnels de direction).

En outre, 6 personnels sont mis à disposition, 4 en préfecture, 1 à la MGEN et 1 à la MAIF. Enfin, 8 personnels sont affectés en administration centrale.

La répartition globale

Organismes	Total	Hommes	Femmes
Ministère des affaires étrangères	18	12	6
Ministère de la défense	17	12	5
Ministère de l'agriculture	4	3	1
Ministère de l'intérieur	4	3	1
Recrutement local (établissements scolaires homologués)	10	6	4
Collectivités territoriales	11	8	3
Corps des IA-IPR	15	7	8
I.E.N. (Inspecteur de l'éducation nationale)	2	1	1
Corps des professeurs agrégés	3	3	0
Corps des professeurs certifiés	5	3	2
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	5	5	
Inspecteur d'académie-adjoint	1	1	
C.R.D.P. (Centre régional de documentation pédagogique)	5	1	4
M.G.E.N.	5	3	2
Maisons d'éducation de la Légion d'honneur	4		4
Parlementaires	3	2	1
Centre international d'études pédagogiques	2	1	1
Office national des anciens combattants	2	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	
Directeur de groupement d'intérêt public	1	1	
Total	122	76	46

Parmi les détachés, on peut distinguer les personnels détachés dans d'autres corps de l'éducation nationale (IA-IPR, IEN, enseignants, attachés et administrateurs), et ceux détachés auprès d'autres ministères ou organismes. Ainsi le ministère de la défense et le ministère des affaires étrangères accueillent respectivement 17 et 18 personnels de direction en détachement.

Ce sont essentiellement des fonctions de direction dans les établissements d'éducation relevant du ministère de la défense et des postes d'attaché de coopération culturelle ou de directeur d'une alliance française en ce qui concerne les personnels détachés auprès du ministère des affaires étrangères.

Les collectivités territoriales sont également des recruteurs notables puisque 11 personnels travaillent dans différents conseils régionaux ou généraux sur des fonctions telles que directeur général des services, directeur de l'enseignement ou directeur de la culture du sport et de la communication. Signalons aussi que 4 personnels de direction sont détachés pour exercer des fonctions de sous-préfet.

Après un détachement dans un autre corps, les personnels peuvent éventuellement demander leur intégration dans ce nouveau corps et ainsi quitter définitivement le corps des personnels de direction. C'est ainsi qu'à la rentrée 2012, 6 personnels de direction ont intégré le corps des IA-IPR et 2 ont intégré les corps des IEN.

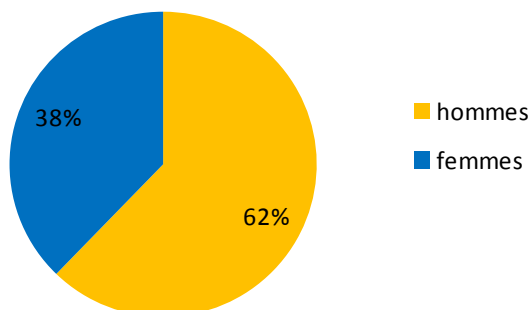
L'intégration dans ces corps a lieu à la suite d'une période de détachement de 3 ans. Elle est à distinguer de la titularisation, qui intervient à la suite d'un détachement comme stagiaire de droit dans le corps, après réussite au concours.

De même en 2012, un personnel a été intégré dans le corps des attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADAENES) et un dans le corps des administrateurs territoriaux.

Le nombre et la répartition par sexe

Les 122 détachés sont composés de 76 hommes et 46 femmes. La proportion de femmes est donc assez nettement supérieure (38% de femmes et 62 % d'hommes) à celle que l'on trouve chez l'ensemble des personnels détachés (29% de femmes et 71 % d'hommes) et même encore davantage chez les détachés auprès de l'AEFE où les femmes représentent seulement 24%.

Répartition par sexe des personnels détachés - hors AEFE et MLF (graph 11)



La moyenne d'âge est de 52 ans.

Elle est donc sensiblement la même que la moyenne d'âge de l'ensemble des personnels détachés et ceux détachés auprès de l'AEFE (51 ans).

Il est permis de dire qu'en 2012, les personnels exerçant les fonctions de proviseur vie scolaire sont plutôt des hommes, âgés d'environ 51 ans, anciennement chefs d'établissement, principalement issus du collège, à la première classe et ayant entre 11 et 15 ans d'ancienneté de direction.

Les directeurs de cabinet de recteurs, quant à eux, sont aussi davantage de sexe masculin, âgés de 50 ans, anciens proviseurs de lycée (général ou professionnel) à la première classe, ayant également entre 11 et 15 ans d'ancienneté de direction.

On constate donc que ces deux profils sont assez similaires, à l'exception de l'âge et de l'emploi d'origine. On remarque aussi que ce sont des fonctions dans lesquelles les femmes, encore à ce jour, restent minoritaires.

Cependant, pour ce qui est des personnels mis à disposition d'autres organismes ou détachés, on observe que les femmes sont plus nombreuses qu'au sein des personnels détachés à l'AEFE et à la MLF, peut-être parce qu'il s'agit pour la plupart d'entre elles de détachements en France, donc moins contraignants sur le plan personnel.

3 voies de recrutement ont permis à **907** personnes d'être nommées personnels de direction :

- les concours de 2^{ème} et 1^{ère} classes : **776** nommés pour 800 postes offerts
- la liste d'aptitude : **52**
- le détachement : **79**

75 % des lauréats des concours sont des personnels d'enseignement et **52 %** sont des femmes
la moyenne d'âge pour les 2 concours : **42 ans**

CHAPITRE II – LE RECRUTEMENT

2.1 Les voies de recrutement

2.1.1 Le concours⁴

Les candidats inscrits aux concours des personnels de direction⁵

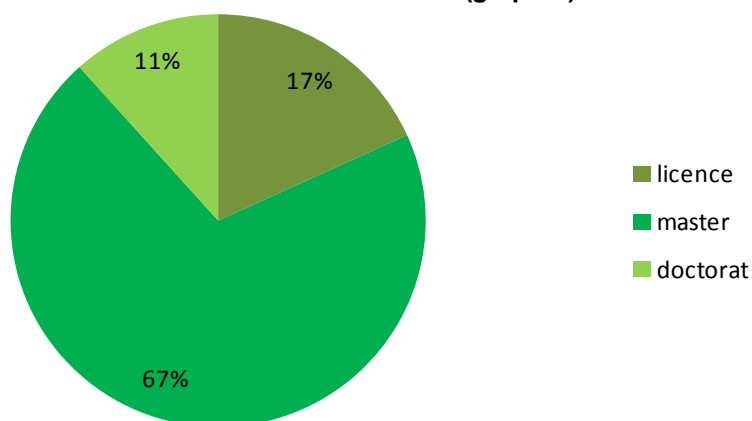
4 485 personnes se sont inscrites aux concours de recrutement dans le corps des personnels de direction, pour 4 404 en 2011, soit une augmentation de 2 %.

33 personnes ont déclaré un handicap lors de leur inscription au concours.

91 % des inscrits se sont présentés aux épreuves.

14 % des inscrits et 19 % des admis déclarent avoir fait fonction de personnel de direction avant leur réussite au concours.

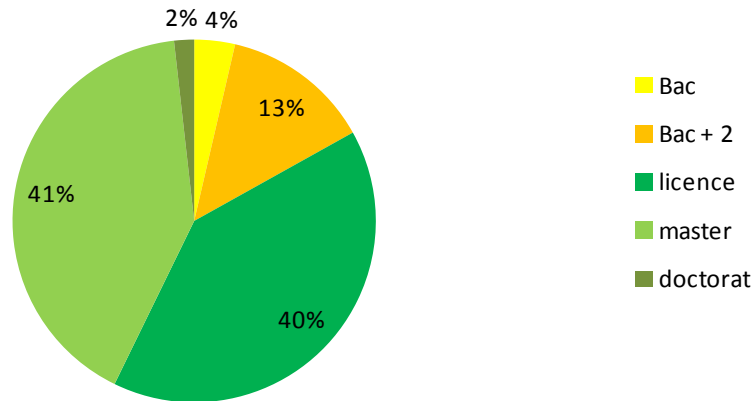
Niveau d'études des inscrits au C1 (graph 2)



⁴ Art 3-4-5 du décret n° 2001-1174

⁵ Source : rapport des jurys des concours de recrutement de personnels de direction – session 2012

NIVEAU D' ETUDES DES INSCRITS AU C2 (graph 3)



• **Répartition des inscrits par classe d'âge (tab 3)**

	C1	C2
Moins de 35 ans	10%	10%
Entre 36 et 45 ans	46%	48%
Plus de 46 ans	44%	42%

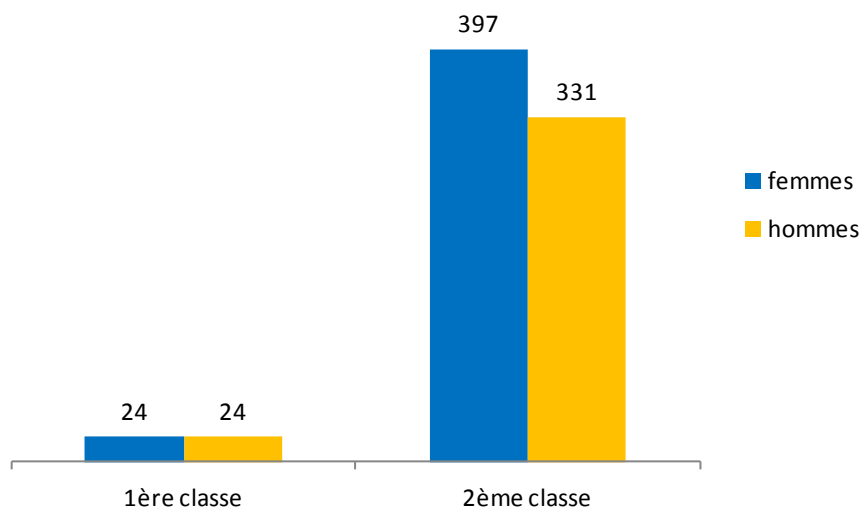
Plus de 50% des candidats inscrits aux concours des personnels de direction sont âgés de 36 à 45 ans.

2.1.2 Les lauréats des concours de 1^{ère} et 2^{ème} classes

Toutes les études qui suivent portent sur les personnels **nommés au 1^{er} septembre 2012**.

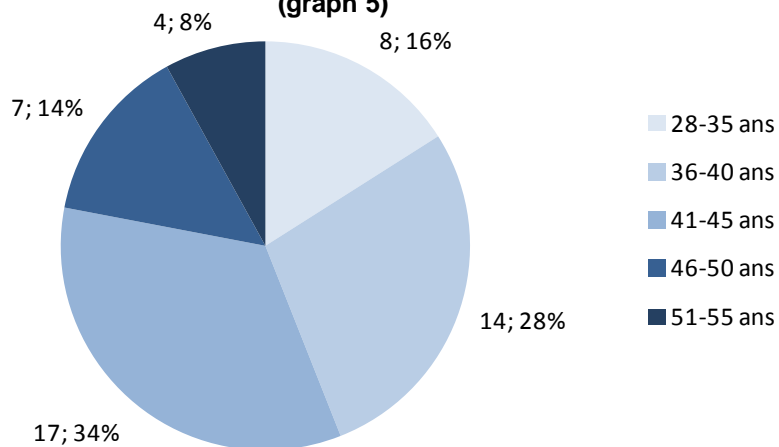
100 % des postes offerts au concours de 1^{ère} classe ont été pourvus en 2012, comme en 2011.
 97 % des postes offerts au concours de 2^{ème} classe l'ont été en 2012, soit une légère baisse par rapport à 2011 (99,7 %).

Répartition des lauréats des concours de 1^{ère} et 2^{ème} classes par sexe (graph 4)



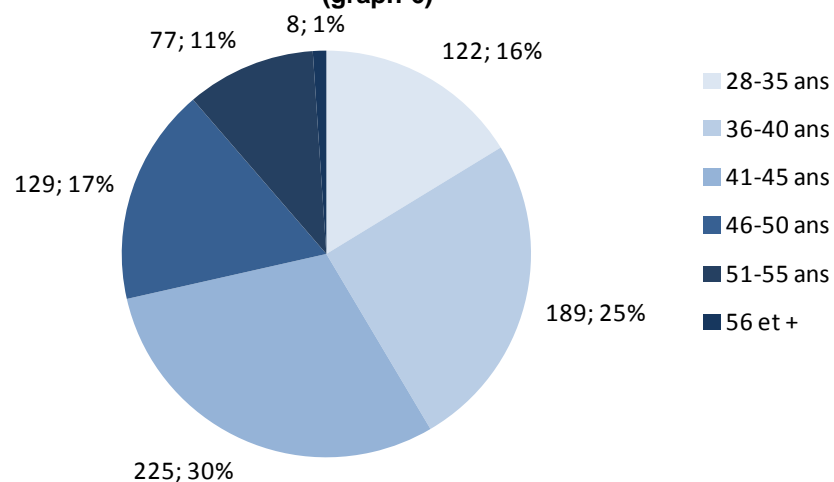
La répartition par sexe des lauréats des concours de recrutement des personnels de direction reste stable, les femmes sont toujours les plus nombreuses.

Répartition par tranche d'âge des lauréats du concours de recrutement des personnels de direction de 1^{ère} classe (graph 5)



En 2012 les deux classes d'âge les plus représentées chez les lauréats de 1^{ère} classe sont les 36-40 ans et 41-45 ans avec respectivement 28% et 34% pour chacune des deux tranches d'âges.

Répartition par tranche d'âge des lauréats du concours de recrutement des personnels de direction de 2^{ème} classe (graph 6)

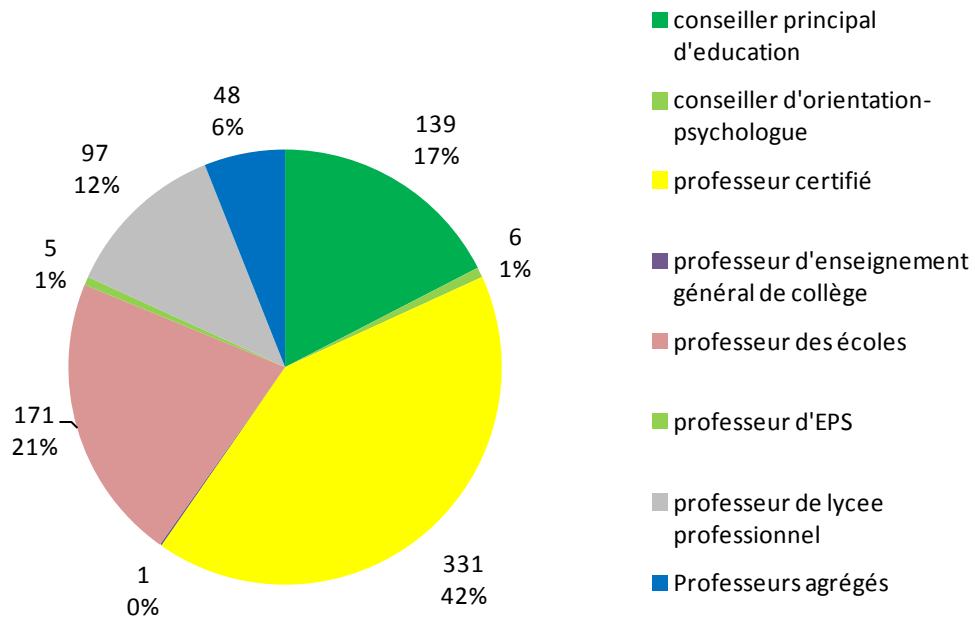


La moyenne d'âge pour les deux concours est de 42 ans, comme en 2010 et en 2011.

La répartition par classe d'âge est plus équilibrée qu'en 2011. La tranche d'âge 51-55 ans diminue en passant de 12 % en 2011 à 11 % en 2012.

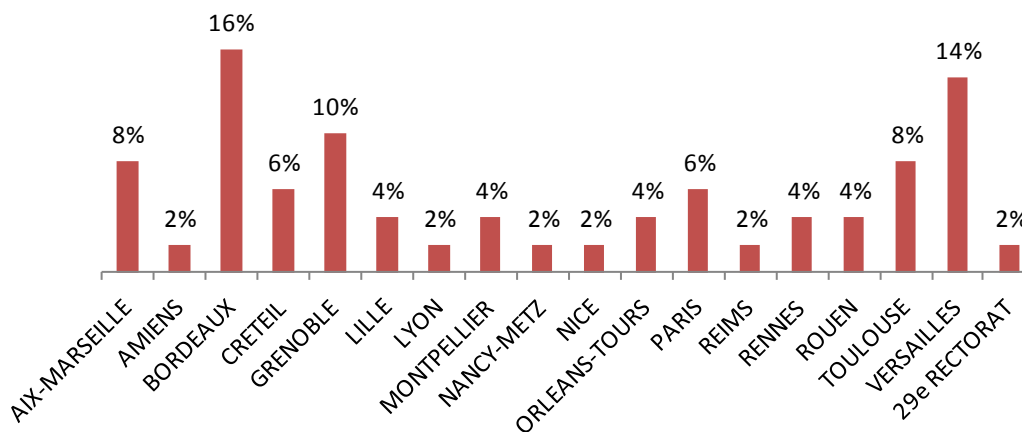
Entre 2011 et 2012, la répartition par tranche d'âge change peu pour la 2^{ème} classe. La part des 36-40 ans reste stable à 25%.

CORPS D'ORIGINE DES LAUREATS DES CONCOURS (graph 7)

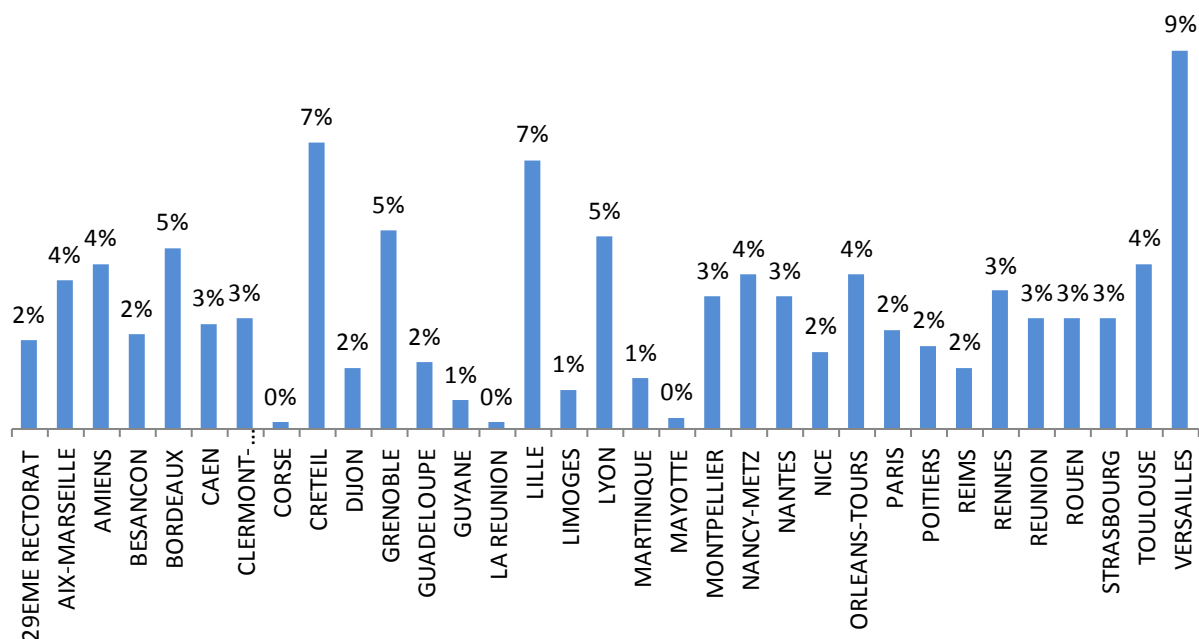


Le concours constitue une seconde carrière pour les personnels d'enseignement puisqu'ils sont 653 soit 77 % de l'ensemble des lauréats, dont 482 issus du second degré et 171 issus du premier degré. Plus de 88 % des admis au concours C2 possèdent un niveau licence ou supérieur.

Répartition par académie d'origine des lauréats du concours de 1ère classe (graph 8)



Les académies de Bordeaux (16 %) et Versailles (14%) sont celles qui fournissent le plus de lauréats de 1ère classe.

Répartition par académie d'origine des lauréats du concours de 2^{ème} classe (graph 9)

Les académies de Créteil (7 %), Lille (7 %) et Versailles (9 %) sont celles qui fournissent le plus de lauréats de 2^{ème} classe.

L'affectation par académie des lauréats de concours est nationale. Elle est réalisée au regard des postes restés vacants après les opérations de mobilité des personnels de direction titulaires.

L'affectation des lauréats de concours s'effectue en fonction du rang de classement, des vœux, et de l'intérêt du service.

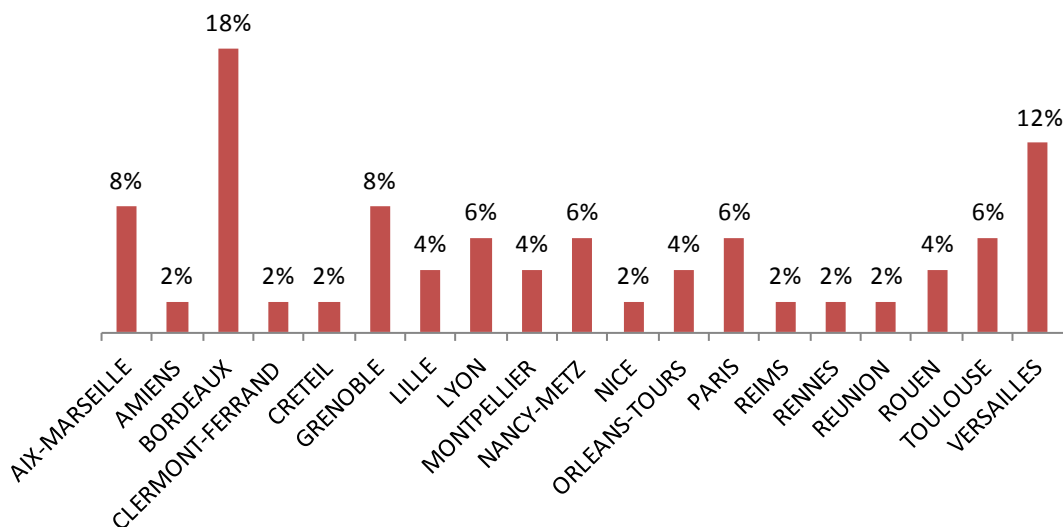
L'affectation des lauréats du concours de 1^{ère} classe est réalisée avant celle des lauréats du concours de 2^{ème} classe.

100 % des lauréats du concours de 1^{ère} classe ont eu satisfaction sur leur premier vœu.

80 % des lauréats du concours de 2^{ème} classe ont eu satisfaction sur leur premier vœu.

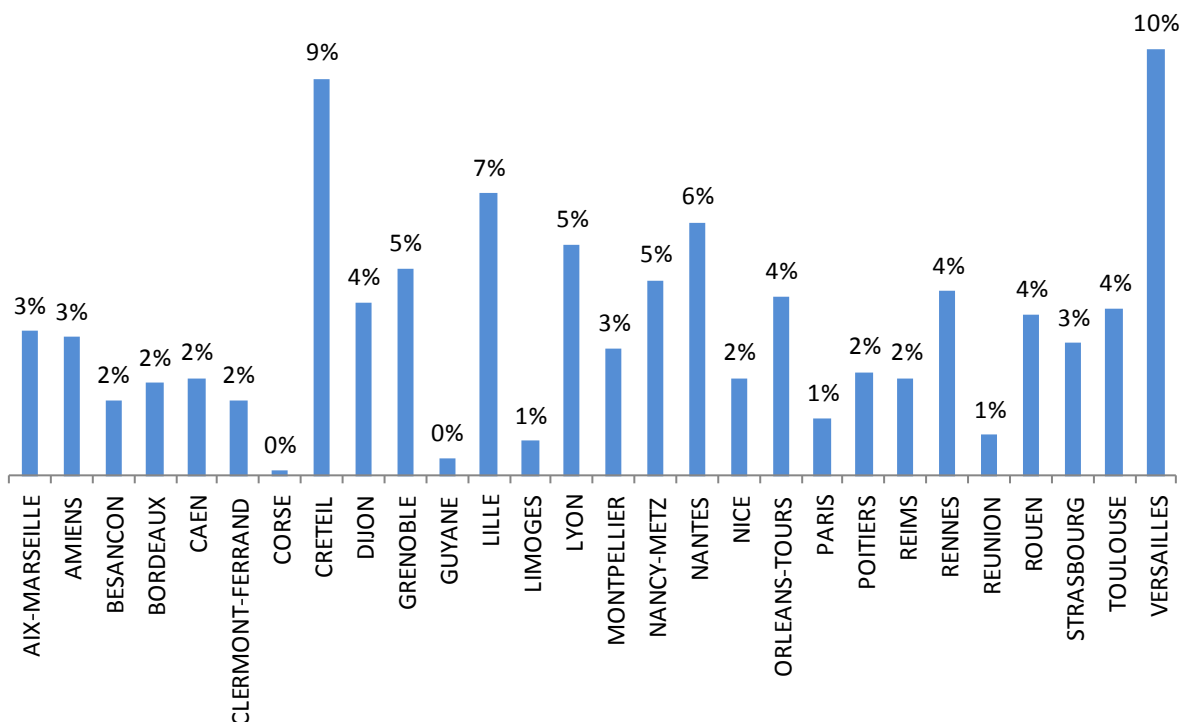
Le pourcentage de satisfaction sur un premier vœu des lauréats du concours de 2^{ème} classe est en constante augmentation puisqu'il était de 77% en 2010 et de 78% en 2011.

Répartition par académie d'accueil des lauréats du concours de 1ère classe (graph 10)



Parmi 19 académies, Versailles (12%) et Bordeaux (18%) sont celles qui accueillent le plus grand nombre de lauréats de 1^{ère} classe.

Répartition par académie d'accueil des lauréats du concours de 2ème classe (graph 11)



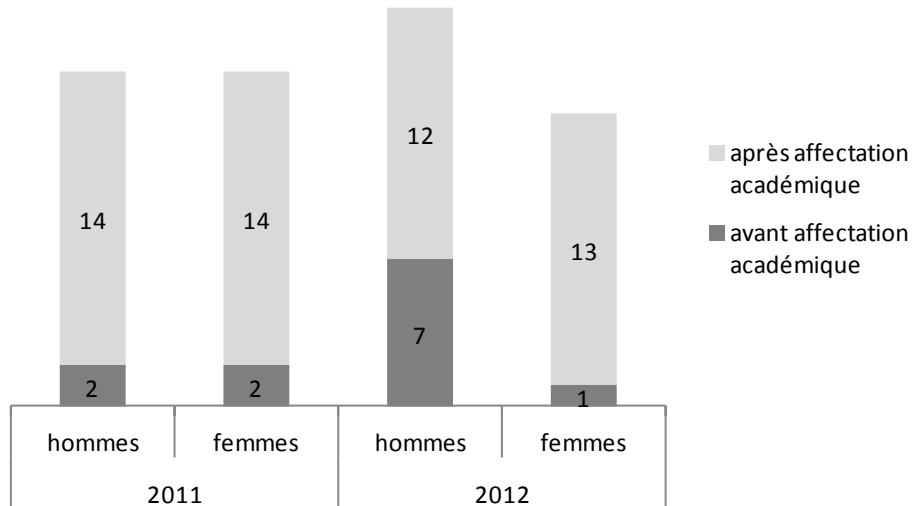
Les académies de Créteil (9 %), Lille (7 %) et Versailles (10 %) accueillent le plus grand nombre de lauréats de 2^{ème} classe.

2.2.3 Les renoncements aux concours

25 lauréats de 2^{ème} classe et 2 lauréats de 1^{ère} classe ont renoncé au bénéfice du concours, soit 3,5% de l'ensemble des lauréats. La proportion de renoncements est en baisse constante : 49 lauréats ont renoncé en 2010 et 31 en 2011.

La baisse du nombre de renoncations est liée à deux facteurs : un meilleur calibrage de l'affectation des lauréats par académie et la diminution du nombre d'affectations hors vœux.

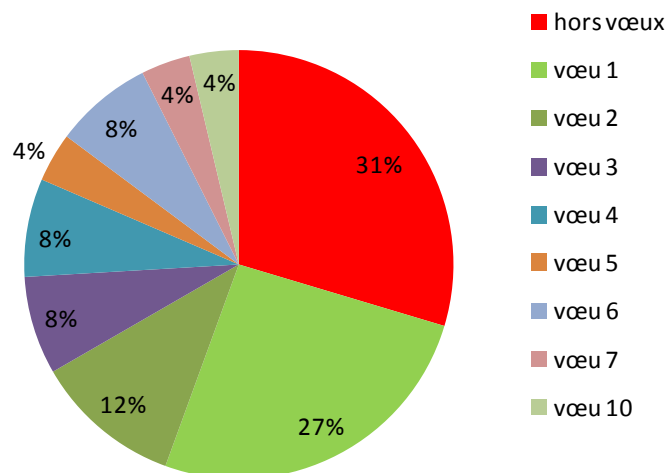
Renoncations aux concours en 2011 et 2012 (graph 12)



86 % des lauréats qui renoncent au bénéfice du concours le font après avoir pris connaissance de leur affectation académique.

Les renoncations ont été recensées essentiellement dans les académies de Reims (5), Orléans-Tours (3), Nantes (2), et Bordeaux (2). Suite à ces désistements, 2 affectations ont été proposées à des personnels inscrits sur la liste complémentaire du C2.

Répartition des renoncations aux concours C1 et C2 par rang de vœu (graph 13)



Parmi les 27 lauréats qui ont renoncé au bénéfice du concours après affectation, 8 étaient affectés hors vœux. Les renoncations s'expliquent par les affectations académiques non souhaitées mais aussi par la réussite à d'autres concours ou pour des raisons familiales.

2.2.2 La liste d'aptitude⁶

2.2.2.1 Les conditions d'inscription

- Etre 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 :

- Etre 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

Remarque : les articles 6 et 7 du décret n°2012-932 du 1^{er} août 2012 modifieront les conditions d'inscription sur la liste d'aptitude lors des opérations de recrutement pour l'année 2013.

2.2.2.2 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 »⁷.

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. »

Inscrits sur la liste d'aptitude (tab 4)

	2009	2010	2011	2012
Inscrits	60	52	53	52
Nommés	60	52	53	52

Parmi les 52 personnels inscrits sur la liste d'aptitude d'accès au grade de personnel de direction de 2^{ème} classe 4 ont renoncé au bénéfice de cette inscription, permettant la nomination des 4 premiers inscrits sur la liste complémentaire.

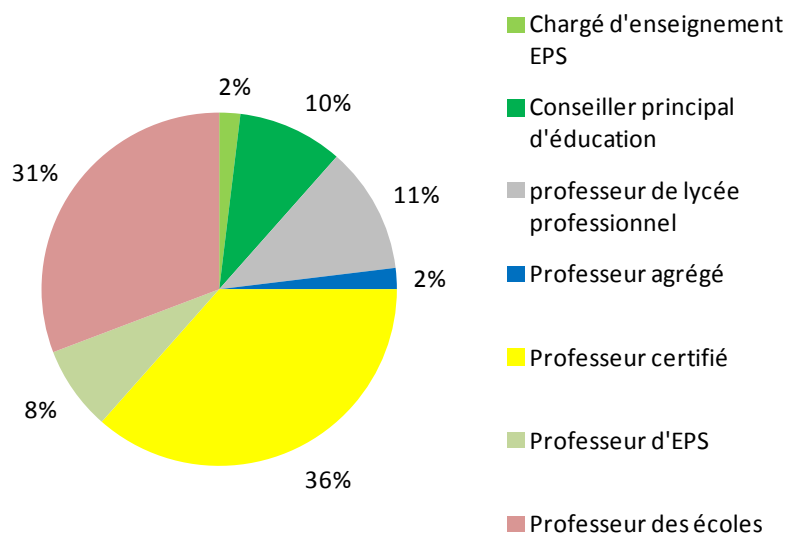
2.2.2.3 La répartition des personnels nommés

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 (59 %), du 1^{er} degré (31 %) et des personnels d'éducation (10 %).

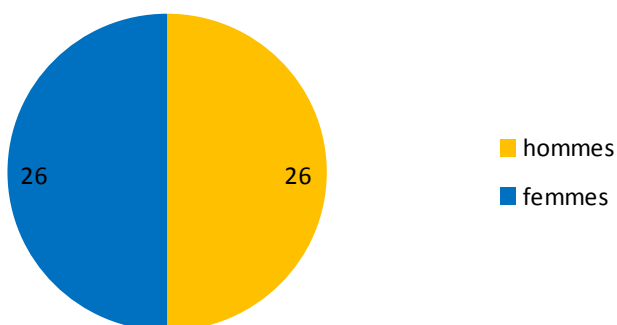
⁶ Articles 6 et 7 du décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié

⁷ Article 3 du décret 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié

Répartition par corps d'origine (graph 14)

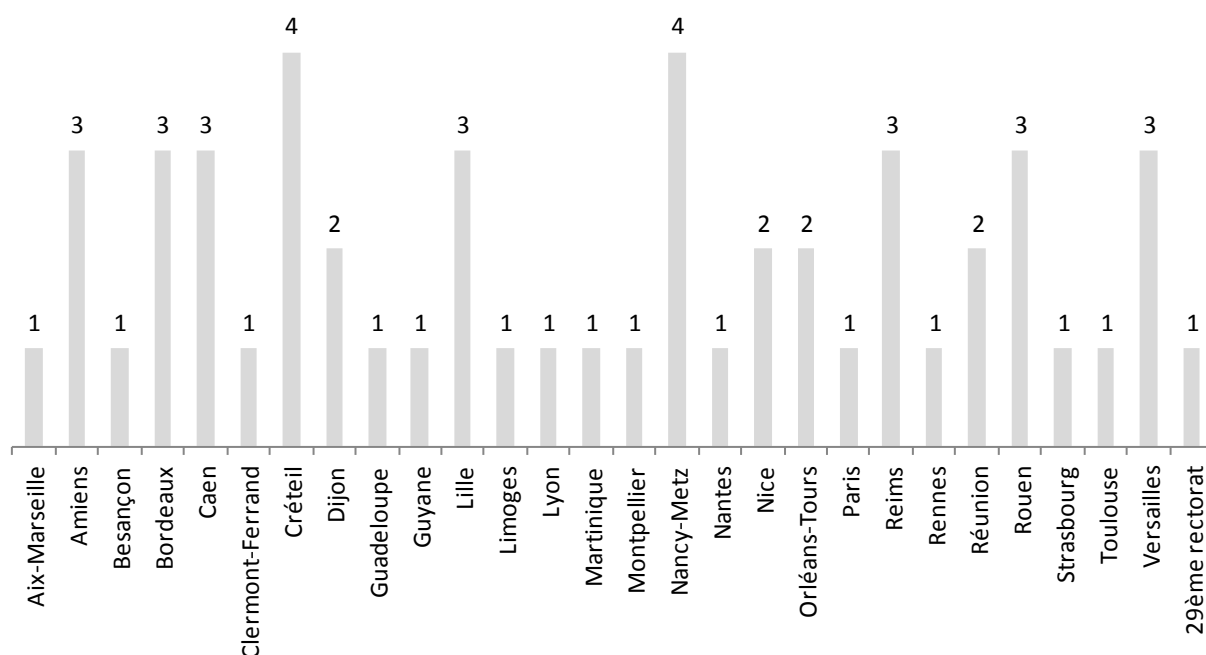


Répartition par sexe (graph 15)



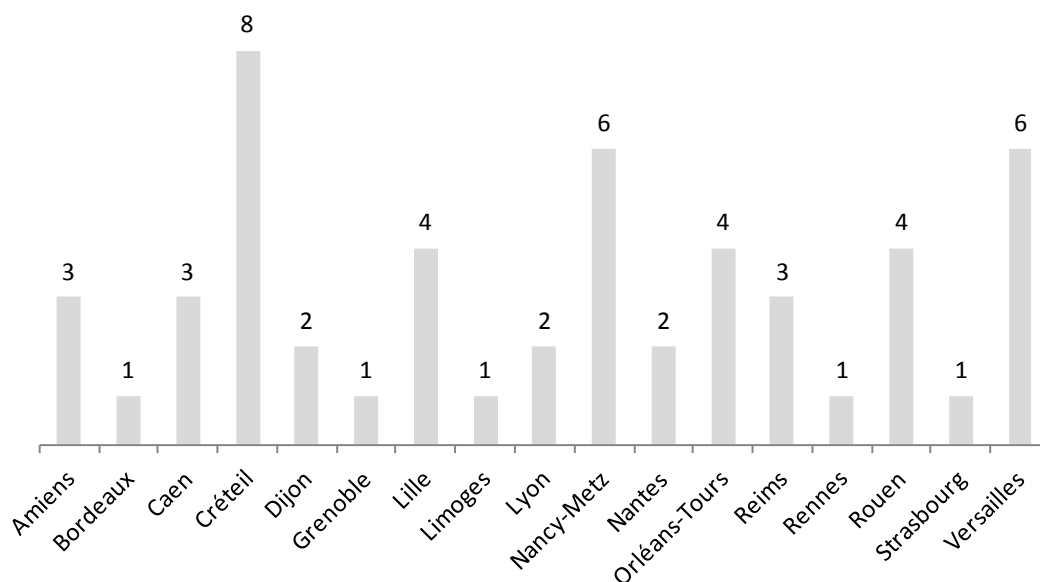
La répartition par sexe des personnels recrutés par voie de liste d'aptitude change par rapport à 2011 avec une égalité parfaite entre les deux.

Répartition par académie d'origine (graph 16)



Les personnels recrutés par voie de liste d'aptitude sont exclusivement originaires des académies déficitaires : Amiens, Caen, Créteil, Lille, Nancy-Metz, Reims, Rouen et Versailles.

Répartition par académie d'accueil (graph 17)



Les personnels de direction recrutés par liste d'aptitude sont affectés dans les académies déficitaires sauf 4 exceptions : un personnel a été affecté sur un établissement ECLAIR dans l'académie de Strasbourg, et 3 directeurs d'EREA affectés dans les académies de Bordeaux, de Corse et de Versailles ont été maintenus sur leur poste.

2.2.3 Le détachement⁸

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

2.2.3.1 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 conférences,
- 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'Etat, 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^{ème} 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'Etat, 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 par académie 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).

Depuis 2011, les candidatures au détachement sont classées dans un ordre préférentiel par les recteurs.

Remarque : les articles 25, 27 et 29 du décret n°2012-932 du 1^{er} août 2012 modifieront les modalités du recrutement par la voie du détachement pour l'année 2013.

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

Evolution de la répartition des détachés par administration d'origine entre 2009 et 2012 (tab 5)

Années	Education nationale				Hors Education Nationale	% du total	total
	Personnels d'enseignement et d'éducation	% du total	Personnels administratifs	% du total			
2009	83	78%	16	15%	8	7%	107
2010	84	86%	10	10%	4	4%	98
2011	55	88,7%	6	9,7%	1	1,6%	62
2012	70	89%	7	9%	2	3%	79

⁸ Article 25 et suivants du décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié

Les personnels d'enseignement et d'éducation restent majoritaires depuis 2009, et représentent 89 % du recrutement en 2012. La part des personnels administratifs est stable sur les deux dernières années. La part des personnels hors éducation nationale reste très faible.

Répartition par corps d'origine pour l'année 2012 (tab 6)

1er degré	2nd degré						administration et inspection			hors éducation nationale		
Prof. des écoles	Prof. agrégé	Prof. certifié	PLP	Prof. d'EPS	C.P.E.	C.O.P.	CASU	AEENES	Inspecteur de l'Education Nationale	Commandant de police	Directeur des services pénitentiaires	total
9	6	23	19	3	8	1	1	6	1	1	1	79

Les personnels hors éducation nationale ne représentent que 2,5 % des détachés 2012, mais la diversité des corps d'origine persiste puisque 12 corps sont représentés, pour 11 en 2011. Le recrutement par détachement permet normalement l'ouverture à d'autres administrations. Cependant le classement des candidats par les académies semble moins favoriser les personnels issus d'autres administrations. Ceux-ci ne sont recrutés que dans la mesure où leur rang de classement le leur permet.

2009		2010		2011		2012	
1ère classe	2ème classe	1ère classe	2ème classe	1ère classe	2ème classe	1ère classe	2ème classe
20	87	13	85	7	55	9	70

Parmi 90 propositions de détachement, 79 personnels ont accepté leur affectation et 11 ont renoncé. En 2011, 68 détachements avaient été proposés et 6 personnels avaient renoncé.

Pour l'année 2012, le nombre de propositions de détachement a été plus important qu'en 2011. L'affectation des personnels recrutés par liste d'aptitude et détachement est réservée aux seules académies dites déficitaires car moins demandées par les lauréats des concours de 1^{ère} et 2^{ème} classes au moment de la formulation de leurs vœux d'affectation.

Il s'agit notamment des académies de Créteil, Lille et Versailles.

Cependant en 2012, il apparaît que certaines académies, traditionnellement déficitaires, ne le sont plus, comme par exemple Dijon.

Par ailleurs, les académies de Nantes et Lyon, pourtant attractives au regard des vœux exprimés par les lauréats, comptaient cette année un nombre assez élevé de postes restés vacants. Ce déficit a pu être relativement compensé par le détachement, réservé aux académies traditionnellement moins attractives (au sens défini ci-dessus).

2.2 L'effectif des personnels recrutés

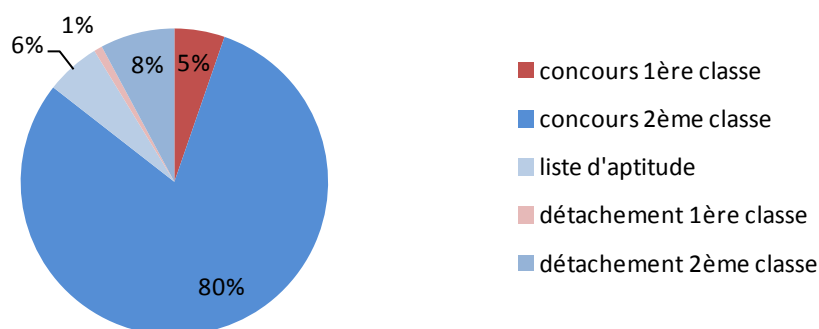
- autorisations budgétaires de recrutement de 2008 à 2012 (tab 1)

Autorisations budgétaires de recrutement de 2008 à 2012 (tab 1)					
	2008	2009	2010	2011	2012
Concours C1	80	60	60	50	50
Concours C2	800	740	740	700	750
Liste d'aptitude	55	60	52	53	52
Total	935	860	852	803	852

Evolution du recrutement entre 2009 et 2012 (tab 2)

Modes de recrutement	2ème classe					1ère classe					Total				
	2009	2010	2011	2012	Evolution 2011-2012	2009	2010	2011	2012	Evolution 2011-2012	2009	2010	2011	2012	Evolution 2011-2012
Concours	696	699	678	728	7,4%	60	60	50	48	-4%	756	759	728	776	6,2%
Liste d'aptitude	60	52	53	52	-1,9%	-	-	-	-	-	60	52	53	52	-1,9%
Détachement	87	85	56	71	26,8%	20	13	6	8	25%	107	98	62	79	21,5%
Total	843	836	787	851	8,1%	80	73	56	56	-	923	909	843	907	7,1%

Recrutement total en 1ère et 2ème classes (graph 1)



Les caractéristiques du recrutement entre 2011 et 2012 au regard du corps d'origine, du mode de recrutement et de la parité restent stables.

Le corps des professeurs certifiés est toujours le plus représenté, soit 29% en 2012.

La part de chaque voie de recrutement est presque identique : le concours passe de 86 % en 2011 à 85 % en 2012, le détachement de 7 % à 9 %, et la liste d'aptitude reste à 6 %.

La part des femmes baisse puisqu'elles représentent 52 % du recrutement en 2012 pour 54 % en 2011.

CHAPITRE III – LA CARRIERE

3.1 Le corps des personnels de direction

Classé parmi les personnels d'encadrement, le corps des personnels de direction⁹, comprend les grades de :

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

Les personnels de direction ont principalement vocation à occuper un emploi de chef d'établissement ou de chef d'établissement adjoint en collège, en lycée d'enseignement général et technologique ou en lycée professionnel.

Ils peuvent également exercer leurs fonctions en qualité de 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.

Consécutivement à l'application du décret n°2012-932 du 1^{er} août 2012, ils peuvent désormais aussi se voir confier d'autres fonctions concourant à l'exécution du service public d'éducation, notamment dans les services déconcentrés et à l'administration centrale.

⁹ Décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié par le décret n° 2012-932 du 1^{er} août 2012 portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale

2 777 personnels de direction stagiaires dans le cadre de la formation initiale ont été accueillis à l'ESEN

324 personnels de direction ont bénéficié de la formation continue dans le cadre du droit individuel à la formation

3583 chefs d'établissements, adjoints et gestionnaires inscrits au parcours auto-formation de sensibilisation à la réforme du cadre budgétaire et comptable

Une offre de formation à hybride depuis la rentrée **2011** avec la mise en place d'une plateforme numérique qui associe activités à distance et en présentiel

3.2 La formation

L'organisation de la formation des personnels de direction est largement déconcentrée. La conception, le pilotage et la mise en œuvre nationale revient à l'école supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESEN)¹⁰.

Néanmoins, cette responsabilité est partagée, conformément aux orientations définies par le ministre chargé de l'éducation, avec les recteurs.¹¹ Sous l'autorité de ceux-ci sont placés les délégués académiques à la formation des personnels d'encadrement (DAFPE) qui participent, à l'échelon académique, à la conception du plan académique de formation des personnels de direction, « à l'évaluation globale du dispositif de formation mis en place dans l'académie, ainsi qu'à l'évaluation individuelle des stagiaires dans une visée formative. »¹²

En 2011-2012, 2 777 personnels de direction (1003 stagiaires en 1^{ère} année, 896 stagiaires en 2^{ème} année, et 878 stagiaires de la promotion 2010) ont été accueillis par l'ESEN dans le cadre de la formation statutaire. 324 l'ont été au titre de leur droit individuel à la formation. Les grands thèmes de la formation continue pour cette année ont été l'adaptation à l'emploi pour les nouveaux chefs d'établissement adjoints devenus chefs d'établissement, la sécurité dans les établissements et les mesures disciplinaires. A noter que l'ESEN a mis l'accent sur le développement de la formation à distance depuis la rentrée 2011 et la mise en œuvre de la plateforme pairform@ance.

3.2.1 La formation professionnelle statutaire¹³

On distingue la formation statutaire de la formation continue¹⁴.

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 en qualité de stagiaires à compter du 1^{er} septembre.¹⁵ Pendant l'année de stage préalable à la titularisation, ils sont placés en position de détachement dans le corps des personnels de direction et sont affectés sur les postes de chef d'établissement adjoint restés vacants à l'issue du mouvement des personnels titulaires.

Les objectifs

La note de service n°2011-084 du 23 mai 2011, publiée au B.O.E.N. n°24 du 16 juin 2011, précise que « la formation des personnels de direction doit leur permettre d'**atteindre un haut niveau de professionnalisation** en matière de pilotage et de management des établissements publics qu'ils dirigent. Visant à développer une **culture commune de la responsabilité**, elle a pour objectif majeur de **les conforter** dans l'exercice de leur **double mission** de représentant de l'État et de pilote d'un

¹⁰ article 2 de l'arrêté du 29 avril 2003 modifié

¹¹ article 4 de l'arrêté du 1^{er} avril 2011 relatif à la formation professionnelle statutaire des personnels de direction

¹² note de service n°2011-084 du 23 mai 2011 publiée au BOEN n° 24 du 16 juin 2011

¹³ prévue à l'article 9 du décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié portant statut particulier du corps des personnels de direction

¹⁴ 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

¹⁵ prévue à l'article 9 du décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié portant statut particulier du corps des personnels de direction

établissement public local d'enseignement doté d'une autonomie pédagogique et éducative, **au service de la réussite de tous les élèves.** »

Les compétences à acquérir correspondent aux quatre domaines généraux d'activité figurant en annexe de cette même note :

- le pilotage et l'administration de l'établissement,
- la pédagogie,
- la conduite et l'animation des ressources humaines,
- les contacts et les échanges avec l'environnement économique, culturel et social de l'établissement.

Le dispositif de formation

L'organisation du dispositif de formation se fonde sur trois principes : **l'alternance, l'individualisation et l'inter-professionnalité**. La formation a pour objet de permettre l'acquisition de compétences nécessaires à l'exercice des fonctions de personnel de direction. Elle vise aussi à apporter la connaissance de l'environnement professionnel dans lequel ces fonctions s'exercent.

« 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 60 et 65 jours. »¹⁶

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, 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.

Les sessions de formation

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

LES CONTENUS DE LA FORMATION

Accessibles à l'école supérieure de l'éducation nationale, ces contenus sont précisés dans un VADEMECUM actualisé chaque année autour des pôles de professionnalisation suivants :

- pilotage et gestion de l'EPLE
- GRH
- communication professionnelle
- pilotage pédagogique et personnalisation des parcours
- mise en œuvre de la politique éducative
- sécurité des personnes et des biens

Des thématiques autour du management des organisations scolaires, des valeurs du service public, de l'évaluation, de la culture juridique sont abordées de façon transversale tout au long des 13 jours de formation à l'ESEN et des journées de préparation à distance via une plateforme numérique au cours des 3 premières années d'exercice. La modalité de formation est donc l'hybridation : alternance de moments de formation à distance et de regroupements à l'ESEN.

¹⁶ note de service n°2011-084 du 23 mai 2011 publiée au BOEN n° 24 du 16 juin 2011

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 et les modalités de travail avec les corps d'inspection
- les éléments de formation juridique et financière
- le travail avec les partenaires de l'école
- l'organisation de la prise en charge 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

3.2.2 La formation continue

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit l'inscription de la formation continue dans le cadre du droit individuel à la formation.

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 BOEN¹⁷.
- **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.

¹⁷ circulaire n° 2010-036 du 12 mars 2010 publiée au BOEN n° 13 du 1^{er} avril 2010

La **titularisation** est une des étapes **essentiels** dans la carrière des personnels de direction. **753** titularisations ont été prononcées au 1^{er} septembre **2012**

3.3 La titularisation

A la fin de la période de stage, d'une durée d'un an depuis la promotion 2010¹⁸, les personnels de direction sont titularisés sur proposition du recteur. Ceux dont le stage n'a pas donné satisfaction peuvent être autorisés par le ministre chargé de l'éducation nationale à effectuer une nouvelle année de stage.

La proposition du recteur est formulée au regard des avis émis par le directeur académique des services de l'éducation nationale (DA-SEN) et l'inspecteur d'académie – inspecteur pédagogique régional établissements et vie scolaire (IA-IPR EVS). En outre, des éléments sont fournis par le chef d'établissement d'affectation et le délégué académique à la formation des personnels d'encadrement (DAFPE) au regard du déroulement du parcours de formation de l'intéressé.

Le stage peut faire l'objet d'une période complémentaire dans certains cas¹⁹.

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

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

Au cours de l'année scolaire 2011-2012, a été étudiée la titularisation des :

- lauréats des concours C1 et C2 de la session 2011
- personnels recrutés par voie de liste d'aptitude au titre de l'année 2011
- lauréats des concours C1 et C2 de la session 2010 en renouvellement de stage

	concours	liste d'aptitude
nomination de stagiaires 2011	729	53
renouvellement de stage des lauréats et liste d'aptitude 2011	9	3
titularisation au 01/09/2012	700	53
non titularisation au 01/09/2012	2	0
renouvellements de stage des lauréats et liste d'aptitude 2010	15	1
démission 2011	28	1
titularisation après prolongation de stage ²⁰	22	1
non titularisation après prolongation de stage (lauréat 2009)	1	0
en attente de titularisation (2 lauréats 2009 et 15 lauréats 2011. Une liste d'aptitude 2011) ²¹	17	1

¹⁸ décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié par le décret n° 2011-202 du 22 février 2011 portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale

¹⁹ décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 article 27 deuxième alinéa fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics

²⁰ lauréats concours 2005 à 2011

²¹ Pour congé maladie ou congé maternité. Modalités précisées par le décret n°94-874 du 7 octobre 1994 article 27 deuxième alinéa fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics

L'avancement au grade supérieur a concerné :**665** promotions à la 1^{ère} classe**411** promotions à la hors classe**3.4 L'avancement**

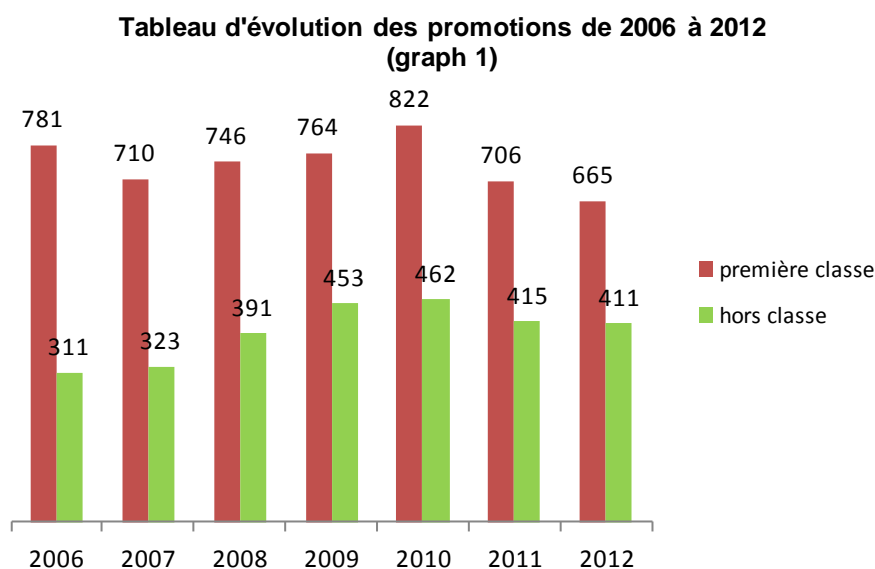
Les promotions au grade supérieur sont prononcées par arrêté ministériel, dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement établi après consultation de la commission administrative paritaire nationale.

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^{ème} échelon de la 2^{ème} 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^{ème} échelon de la 1^{ère} classe, justifier de cinq années de services effectifs dans ce grade et avoir occupé deux postes au moins.

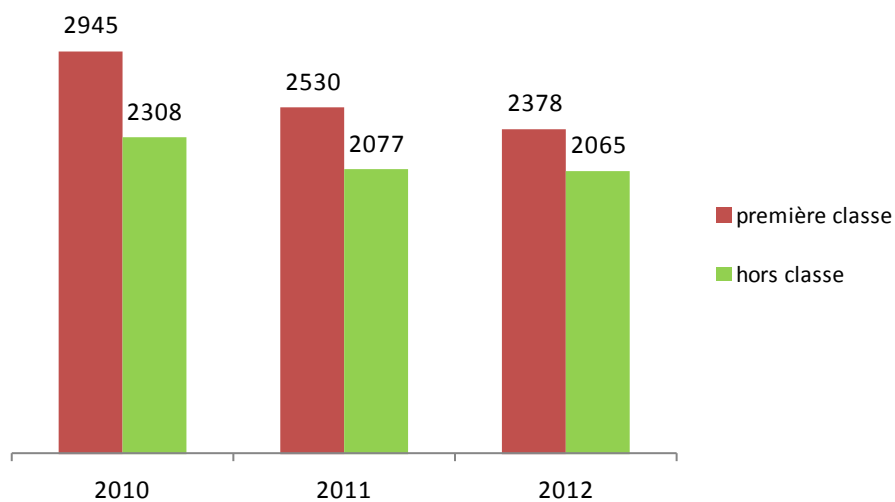
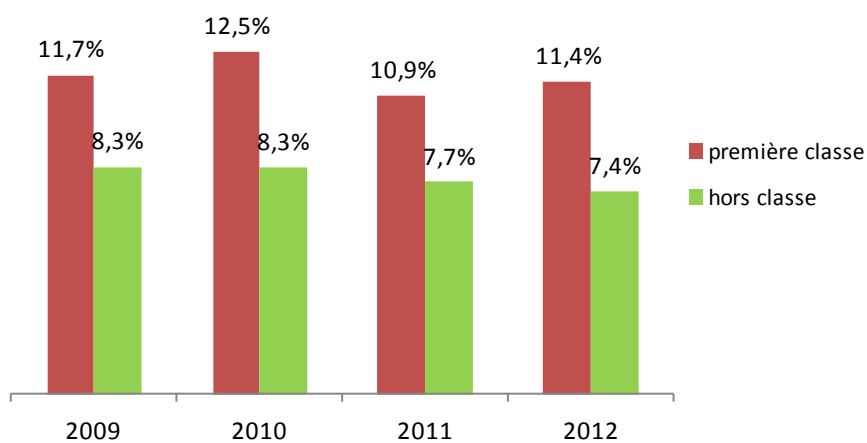
Conformément à la règle applicable à compter du 1^{er} janvier 2006, le nombre maximal de promotions à la 1^{ère} classe et à la hors classe du corps des personnels de direction est défini par un taux de promotion fixé par arrêté ministériel. Le dernier arrêté du 10 avril 2008 fixe à 27,9% le taux de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

Remarque : le décret n°2012-932 du 1^{er} août 2012, dans ses articles 18 et 19, modifie les conditions pour l'avancement des personnels de direction. Ces modifications seront applicables à compter de la campagne d'avancement 2015.

3.4.1 Le tableau d'évolution des promotions de 2006 à 2012

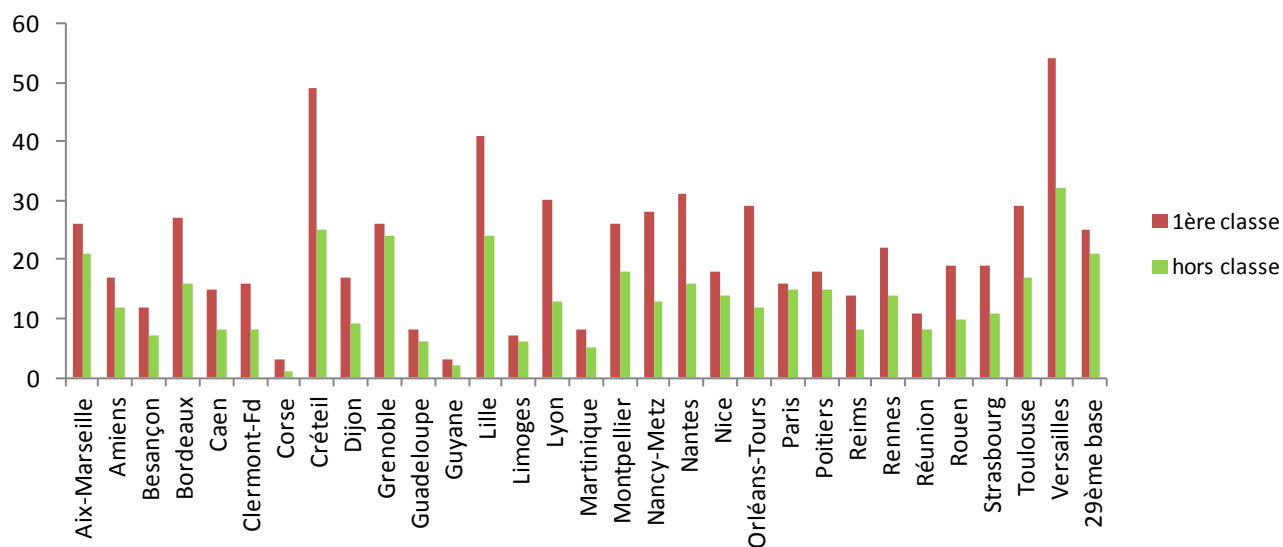
De 2010 à 2012, on observe une diminution du nombre des promotions pour la première classe de 7 % et pour la hors classe de 4 %.

Cette légère baisse du nombre de promotions tant pour la première classe que pour la hors classe peut s'expliquer notamment par l'augmentation constante du nombre des promotions réalisées entre 2006 et 2010.

Évolution du nombre de promouvables²² (graph 2)**Taux de promotion réels (graph 3)**

²² le nombre de promouvables s'apprécie au 31/12 de l'année précédente

3.4.2 La répartition académique des personnels promus au titre de l'année 2012



Des évolutions sont à observer concernant le déroulement de la carrière des personnels de direction pour l'année 2012 :

- une offre de formation enrichie notamment par le développement d'un dispositif de formation à distance ;
- une baisse sensible du nombre de personnels remplissant les conditions pour être promus que ce soit à la première classe ou à la hors classe sur les trois dernières années.

4 044 participants au mouvement national, un nombre en recul après trois ans d'augmentation continue

Un taux de satisfaction de **50,2 %**

592 adjoints deviennent chefs d'établissement dont **45** dans un lycée ou un lycée professionnel

CHAPITRE IV – LA MOBILITÉ

La mobilité des personnels de direction est un élément fondamental du développement de leur 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 mobilité.

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 fin mars ;
- le mouvement des chefs d'établissement adjoints, ainsi que les ajustements sur postes de chef d'établissement, examinés par la commission administrative paritaire nationale au mois de mai.

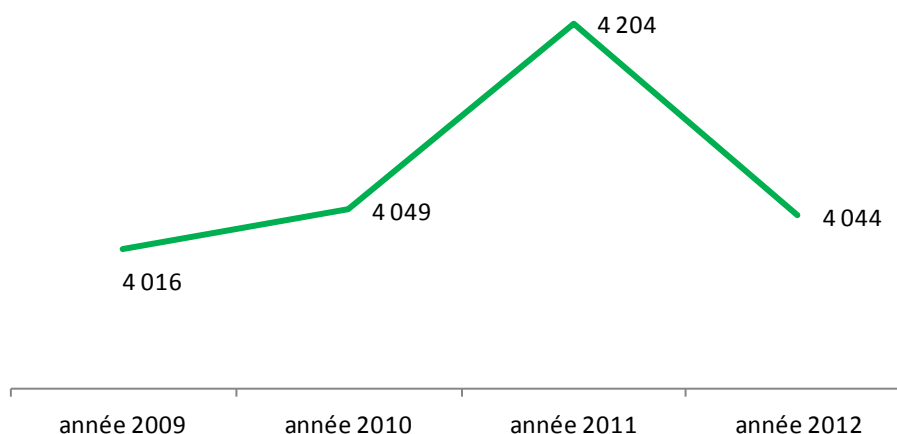
Une troisième commission administrative paritaire nationale au mois de juillet permet de pourvoir les derniers postes, de chef d'établissement uniquement, restés vacants.

1 131 mutations ont été réalisées dès la première commission administrative paritaire nationale. Le mouvement est à 73 % réalisé dans l'académie d'origine. À titre de comparaison le taux du mouvement inter-académique pour le corps des personnels de direction (27 %) se rapproche de celui du corps des attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADAENES) qui est de l'ordre de 28 %²³.

4.1 La participation

Le mouvement national des personnels de direction à la rentrée 2012 a concerné 4 044 personnels, soit 29 % de l'effectif total des personnels de direction.

**Évolution de la participation au mouvement depuis 2009
(graph 1)**



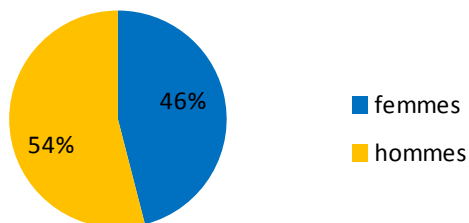
²³ Source : DGRH/C2-1

Taux de participation au mouvement

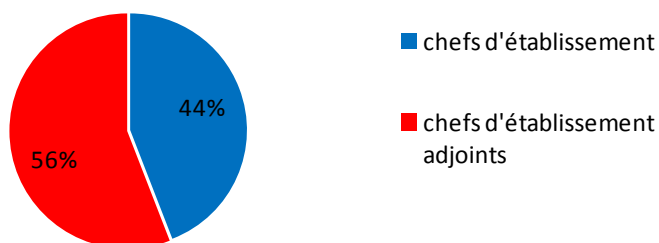
Carte 1 (à faire)

académies	entre 35 et 40 %	entre 30 et 35 %	entre 20 et 30 %
AIX-MARSEILLE		32%	
AMIENS		32%	
BESANCON		30%	
BORDEAUX			26%
CAEN		32%	
CLERMONT-FERRAND			25%
CORSE			27%
CRETEIL		30%	
DIJON	38%		
GRENOBLE			25%
GUADELOUPE			24%
GUYANE			20%
LILLE		31%	
LIMOGES		30%	
LYON			29%
MARTINIQUE			29%
MONTPELLIER			26%
NANCY-METZ			26%
NANTES			29%
NICE			27%
ORLEANS-TOURS		30%	
PARIS			28%
POITIERS		32%	
REIMS		32%	
RENNES		33%	
REUNION			29%
ROUEN		32%	
STRASBOURG			29%
TOULOUSE		30%	
VERSAILLES		33%	

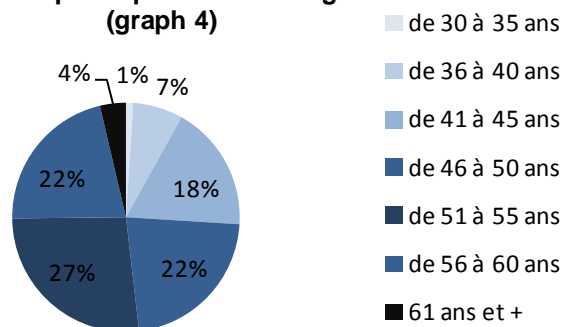
**Participants par sexe
(graph 2)**



**Participants par emploi d'origine
(graph 3)**

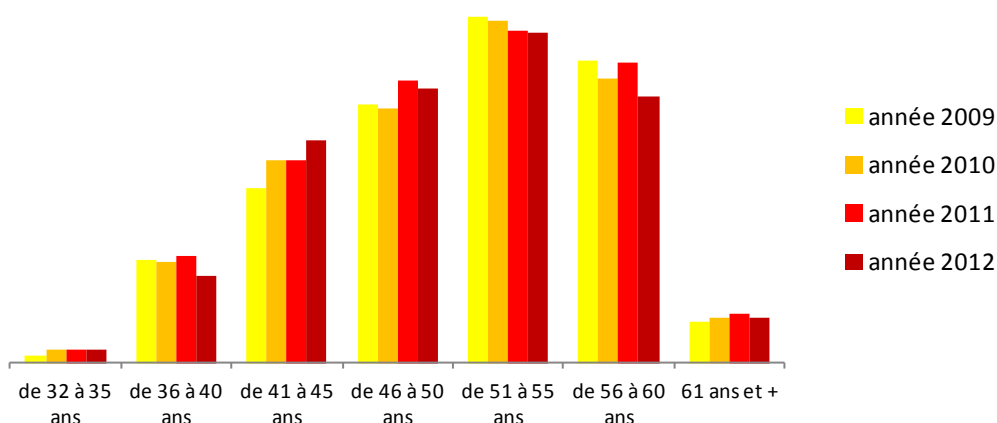


**Participants par tranche d'âge
(graph 4)**



La moyenne d'âge des participants est de 50 ans. Elle est stable par rapport à la moyenne de l'année précédente.

Évolution des participants par tranche d'âge (graph 5)



4.2 Les vœux

Lors de leur participation au mouvement, les personnels de direction sont invités à formuler des vœux de mobilité correspondant à des critères précis. Le premier critère porte sur les postes de chef d'établissement ou de chef d'établissement adjoint. Comme le mouvement des chefs d'établissement est étudié avant celui des chefs d'établissement adjoints, les vœux formulés sur les postes 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 critère géographique est souvent étroitement lié à un troisième critère, celui de l'emploi : il 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 d'établissement » 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 ne permet pas aux candidats de demander spécifiquement des postes où il n'y a pas de logement. Les personnels de direction sont logés par nécessité absolue de service lorsque l'établissement dispose d'un logement de fonction. Des dérogations peuvent être accordées à titre exceptionnel par l'autorité académique. Les motifs invoqués doivent toutefois reposer sur des arguments réellement fondés, telles que des raisons médicales, et non pas répondre à de simples critères de convenances personnelles²⁴.

Le dernier critère, celui de la catégorie financière, permet à un candidat de viser spécifiquement de petits établissements (cas d'un chef d'établissement adjoint voulant devenir chef d'établissement) ou de limiter ses vœux de mobilité 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 financières (par exemple : 2 et 3).

4.2.1 L'extension de vœux

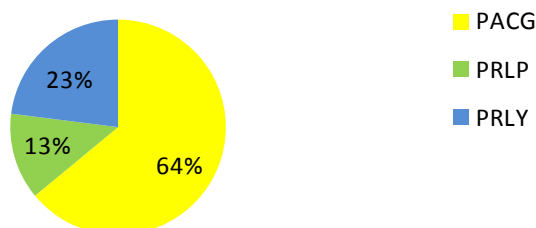
Les personnels de direction peuvent formuler au maximum 10 vœux sur des postes de chef d'établissement et 10 vœux sur des postes de chef d'établissement adjoint. Toutefois, en raison de vacances de postes tardives, ils peuvent formuler des extensions de vœux, au maximum 5 pour la CAPN de mars et 5 pour celle de mai.

²⁴ Circulaire n°96-122 du 29 avril 1996

4.2.2 Vœux par type de poste

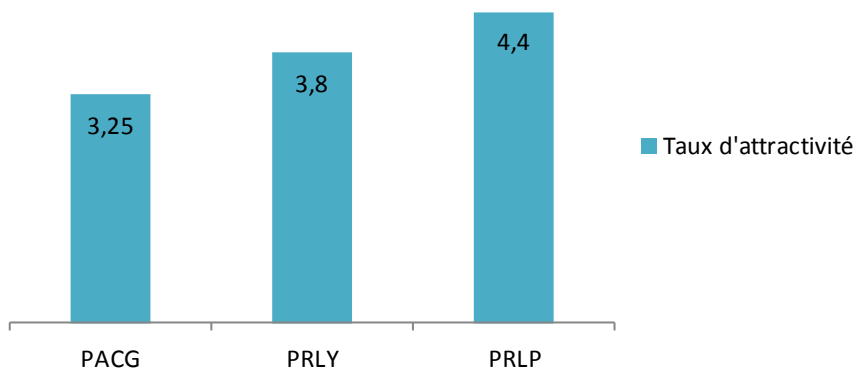
Au total, les personnels de direction ont formulé 25 655 vœux sur des postes de chef d'établissement et 5 947 sur des postes de chef d'établissement adjoint. Les vœux sur des postes de chef d'établissement sont donc très fortement majoritaires (81 % du total).

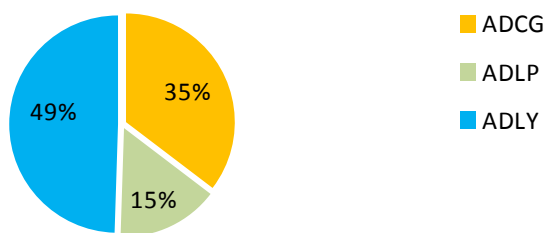
**Vœux par emploi de chef d'établissement
(graph 6)**



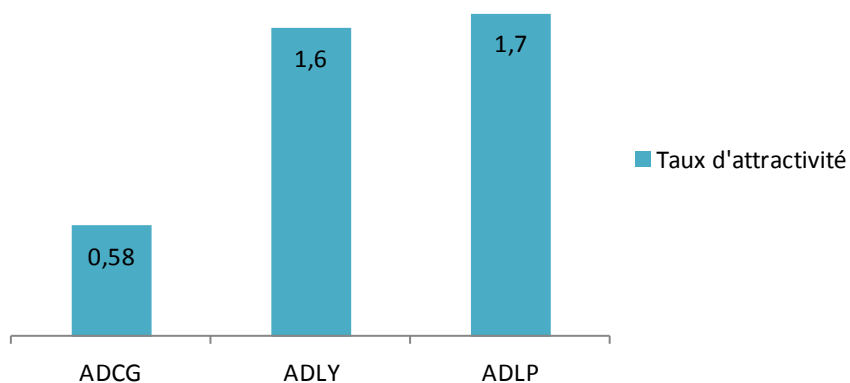
Les vœux sur des postes de chef d'établissement concernent majoritairement des emplois de principal de collège, qui sont effectivement les emplois les plus nombreux. Toutefois, en rapportant le nombre de vœux formulés au nombre total d'emplois par type d'établissement, on constate que l'emploi de proviseur de lycée professionnel est le plus attractif.

**Taux d'attractivité des emplois de chef d'établissement
(graph 7)**



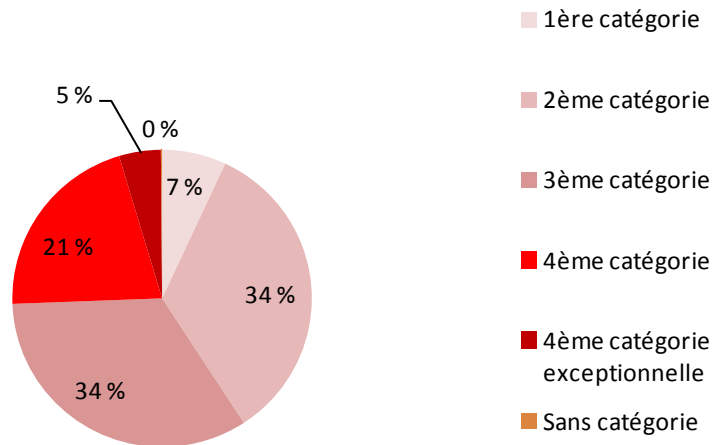
**Voeux par emploi de chef d'établissement adjoint
(graph 8)**

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

Taux d'attractivité des emplois de chef d'établissement adjoint (graph 9)

4.2.3 Vœux par catégorie financière

Vœux sur postes de chef d'établissement par catégorie financière (graph 10)

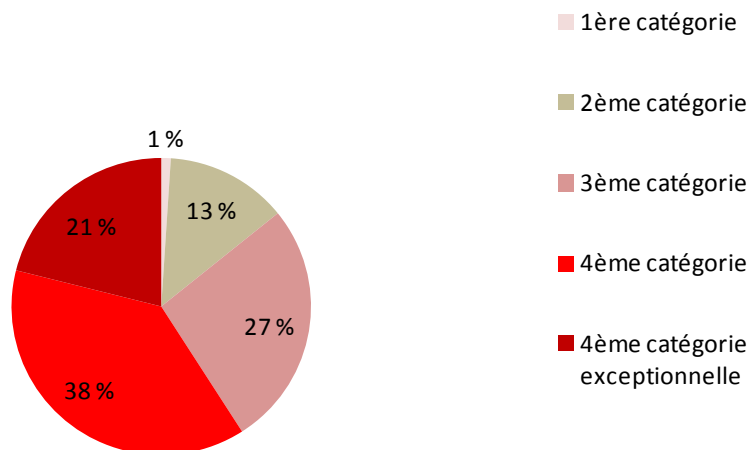


Les vœux sur des postes de chef d'établissement se concentrent sur les catégories moyennes (2 et 3). Les postes de 1^{ère} catégorie, souvent en zone rurale, sont peu attractifs, même pour les chefs d'établissement adjoints voulant devenir chefs d'établissement.

Le fait que le régime indemnitaire d'un proviseur adjoint de lycée de 4^{ème} catégorie et de 4^{ème} catégorie exceptionnelle soit supérieur à celui d'un chef d'établissement de 1^{ère}, 2^{ème} ou de 3^{ème} catégorie peut aussi expliquer cette situation.

Le mouvement sur les lycées de 4^{ème} catégorie exceptionnelle ne concerne de fait qu'une petite partie des personnels candidats au mouvement.

Vœux sur postes de chef d'établissement adjoint par catégorie financière (graph 11)

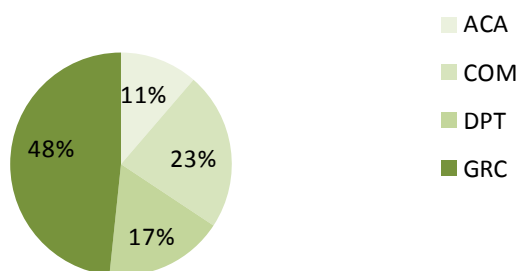


Les vœux sur des postes de chef d'établissement adjoint se concentrent sur les catégories financières les plus importantes (3, 4, 4 ex). En effet, le nombre de postes de chef d'établissement adjoint en 1^{ère} et 2^{ème} catégories est restreint. Il est en baisse continue.

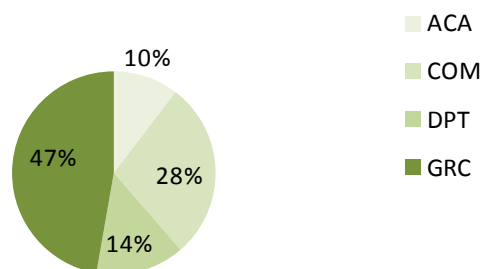
4.2.4 Vœux par type géographique

On constate que les vœux géographiques, qu'ils portent sur les postes de chef d'établissement ou de chef d'établissement adjoint, sont répartis à l'identique. Les vœux « France entière », en nombre très réduit, ont été écartés de l'analyse.

Vœux géographiques sur postes de chef d'établissement (graph 12)



Vœux géographiques sur postes de chefs d'établissement adjoints (graph 13)



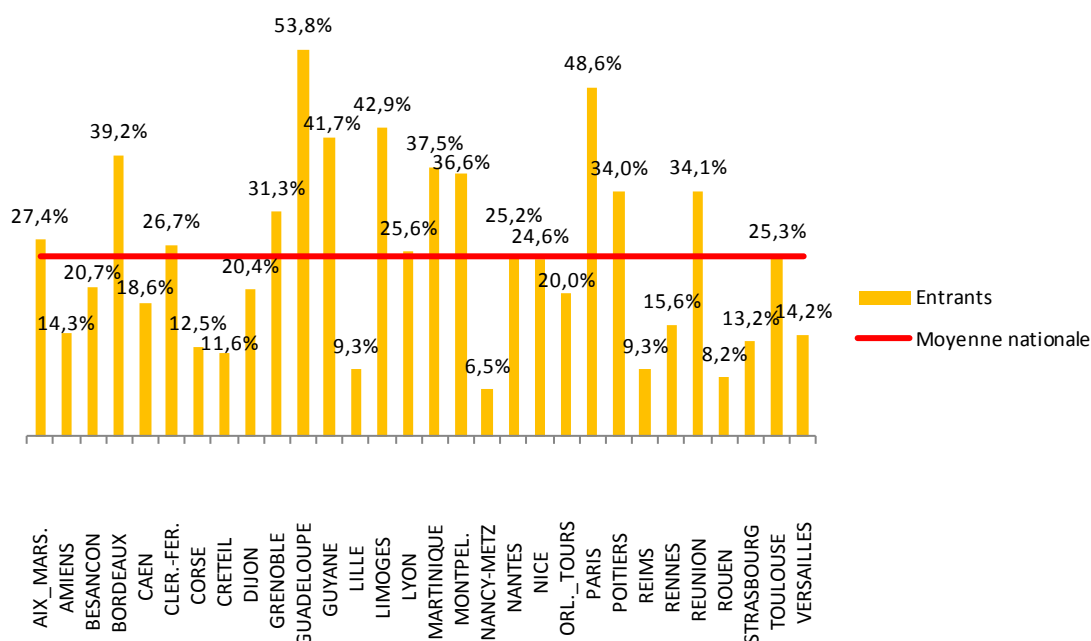
Les vœux de type « établissement » représentent, pour les chefs d'établissement comme pour les chefs d'établissement adjoints, un peu plus de 60 % du total des vœux. Cela peut sembler étonnant dans la mesure où les personnels de direction qui formulent des vœux de chef d'établissement adjoint le font généralement dans le but de rejoindre une zone géographique bien identifiée, 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 de type « établissement », même nombreux, entraînent une concurrence forte, souvent concentrée sur quelques établissements. La concurrence est même plus forte sur les postes de principal de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie en zone urbaine ou périurbaine, fréquemment sollicités par les chefs d'établissement adjoints souhaitant devenir chef d'établissement, que sur les postes de proviseur de lycée de 4^{ème} catégorie ou de 4^{ème} catégorie exceptionnelle.

Pour obtenir satisfaction, il est plus cohérent de mettre en tête de liste des postes précis (vœux de type « établissement »), puis d'élargir à des zones géographiques, à des emplois ou à des catégories plus larges. Les vœux trop restreints entraînent des risques d'échec particulièrement importants.

4.2.5 Vœux obtenus par académie

Les candidats entrants : personnels accueillis dans une nouvelle académie



Le pourcentage de personnels de direction entrant dans une académie s'obtient en rapportant le nombre de candidats arrivant d'une autre académie au nombre global des mutés dans l'académie (y compris ceux qui en sont originaires).

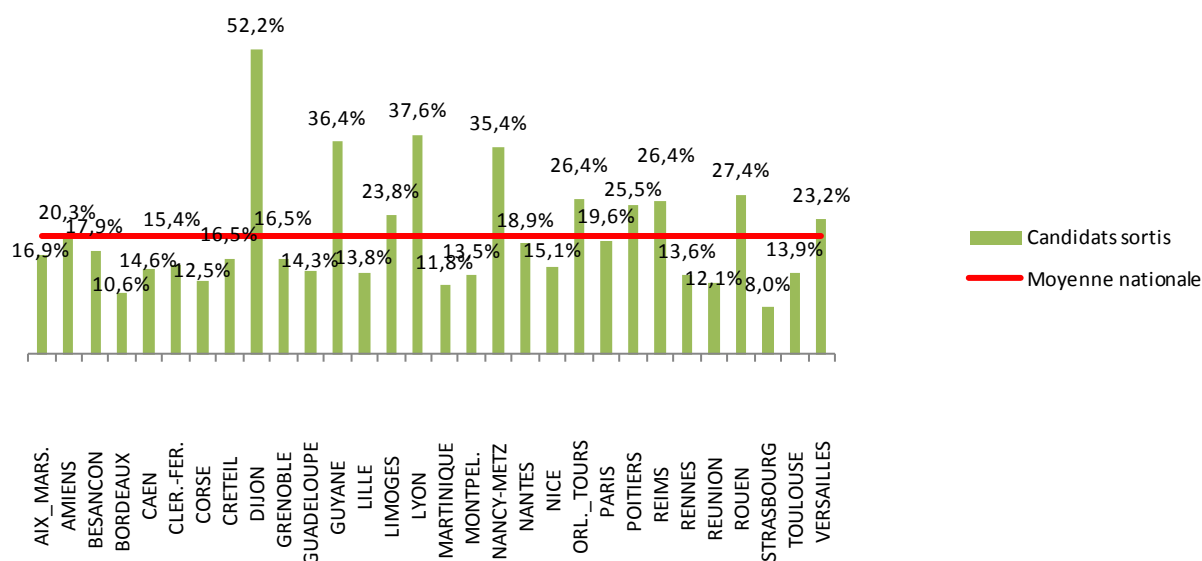
Ainsi, pour l'académie d'Aix-Marseille, sur l'effectif total des 95 personnels mutés dans l'académie au terme du mouvement il y a **26 entrants**, soit un pourcentage de **27,4 %**.

La moyenne nationale est de **25 %** : elle signifie que le nombre global des mutés d'une académie contient en moyenne 25 % de candidats provenant d'une autre académie à l'issue du mouvement. Cette mesure permet de distinguer les academies accueillant le plus grand nombre d'entrants.

L'étude menée révèle que les academies de la **Guadeloupe** et de **Paris**, avec des pourcentages de nouveaux arrivants de 53,8 % et de 48,6 %, sont celles qui ont accueilli le plus de candidats issus d'autres academies relativement au nombre de mutés. Suivent celles de **Limoges**, de la **Guyane**, de **Bordeaux**, de la **Martinique** et de **Montpellier** qui comptent plus de 35 % d'entrants au terme des opérations de mobilité.

A l'inverse, les academies du nord de la Loire sont celles qui accueillent le moins de nouveaux entrants avec des pourcentages inférieurs à 10 %. C'est le cas des academies de **Nancy-Metz**, de **Rouen**, de **Reims** et de **Lille**.

Les candidats sortants : personnels quittant leur académie d'origine.



Le pourcentage de personnels de direction sortant de leur académie d'origine s'obtient en rapportant le nombre de mutés dans une autre académie au nombre total de candidats mutés originaires de l'académie (y compris ceux qui ne l'ont pas quittée).

Ainsi, **83** candidats **originaires** de l'académie d'Aix-Marseille ont obtenu une mutation. Parmi ceux-ci, on dénombre **14 candidats** ayant muté dans une autre académie. Ceci donne donc un pourcentage de **sortants** de **16,9 %** (et de 83,1 % de candidats étant restés dans cette académie).

Environ **20 %** des candidats mutés ont **quitté** leur académie d'origine lors du mouvement 2012. Cette moyenne nationale permet de distinguer les académies ayant vu le plus grand nombre de candidats quitter leur périmètre.

En tête de ces académies se trouve celle de **Dijon** avec un pourcentage de 52,2 % de sortants, devant celle de **Lyon** qui compte 37,6 % de partants.

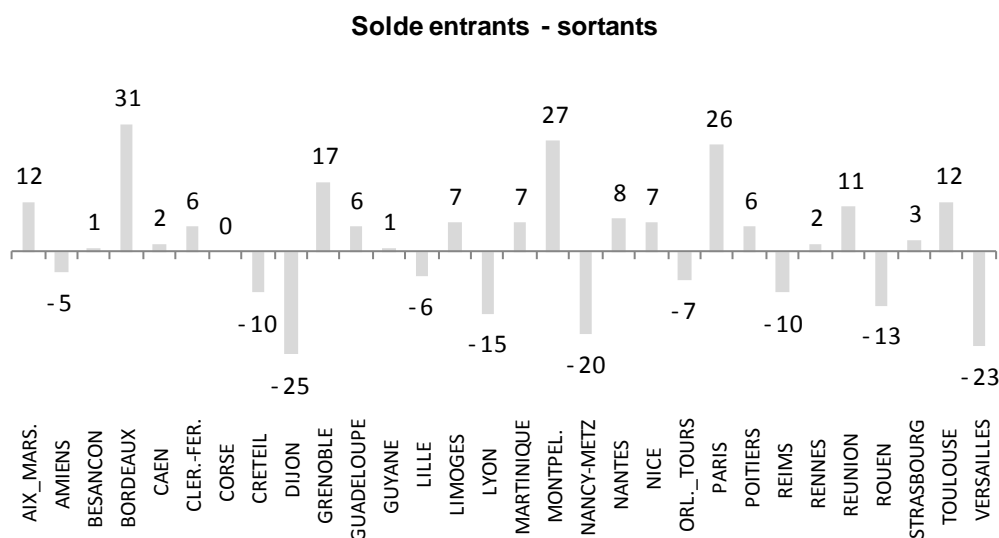
Viennent ensuite les académies de la Guyane et de Nancy-Metz avec un pourcentage de sortants dépassant les 35 %.

Parmi les académies dont les candidats ont le moins muté hors de leur périmètre figurent notamment celles de **Strasbourg** et de **Bordeaux** avec des pourcentages de partants situés entre 8 et 10,6 %.

Suivent la Martinique, la Réunion, la Corse, Montpellier, Rennes, Toulouse, la Guadeloupe et Caen avec des pourcentages de sortants autour de 15 %.

La différence entre candidats entrants et sortants : le solde

Le solde entrants - sortants s'obtient en soustrayant le nombre de mutés entrants au nombre de mutés sortants. Si ce solde est négatif, cela signifie que l'académie a laissé partir plus de candidats qu'elle n'a pu en accueillir. Le solde entrants - sortants est un des éléments permettant de mesurer l'attractivité d'une académie.



Cette étude permet de constater que les académies de **Bordeaux**, de **Montpellier** et de **Paris** sont celles dans lesquelles le plus de candidats extérieurs ont obtenu une mutation en 2012, avec des soldes de 31, de 27 et de 26.

Suivent les académies de Grenoble, d'Aix-Marseille, de Toulouse et de la Réunion avec des soldes de mutés accueillis au-dessus de 10.

En revanche, des académies peu demandées telles que **Nancy-Metz**, **Dijon** et **Versailles** présentent un solde fortement négatif avec respectivement -25, -23 et -20.

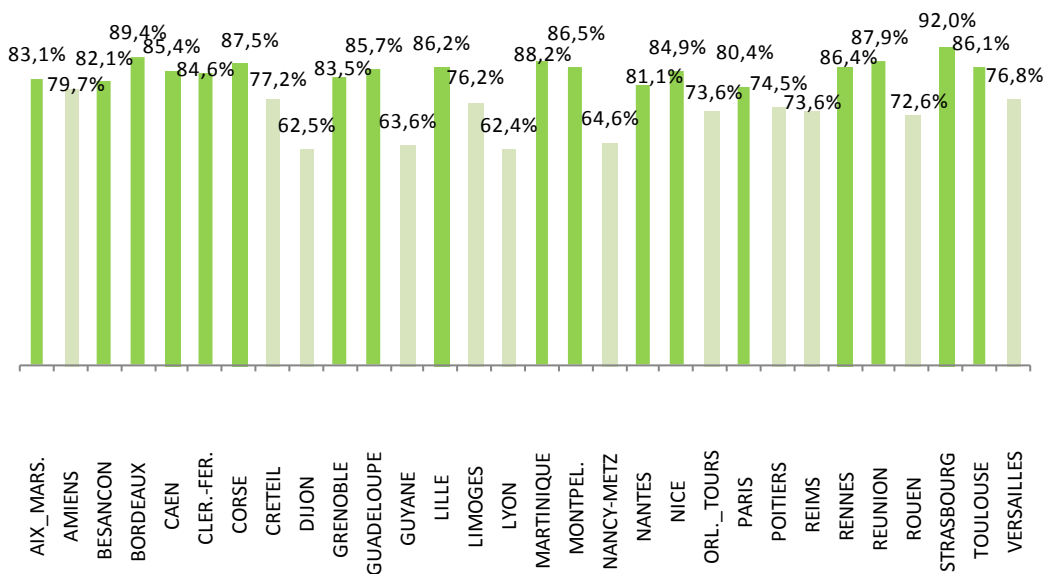
Le solde permet aussi de constater que des académies telles que la Corse, Besançon, la Guyane, Rennes, Caen et Strasbourg présentent des résultats proches de 0. Les pourcentages de candidats entrants et sortants particulièrement importants d'une académie comme la **Guyane** peut mettre en lumière un fort renouvellement de la population des candidats mutés dans cette académie.

Un taux de renouvellement moyen peut aussi révéler une mobilité peu soutenue, comme ce fut le cas pour des académies comme **Caen**, **la Corse** ou **Strasbourg**, dont les pourcentages de candidats entrants et sortants, au regard des candidats mutés, étaient faibles.

On peut expliquer ce phénomène par le fait que ces académies connaissent toutes des pourcentages de mobilité **intra académique** au dessus de la moyenne nationale avec des pourcentages avoisinant les **80 %**.

Le pourcentage de mobilité intra académique s’obtient en rapportant le nombre de candidats ayant obtenu une mutation dans leur académie d’origine au nombre total des personnels mutés dans l’académie (originaires + entrants) au terme des opérations de mobilité, comme le met en évidence le graphique suivant :

Mobilité intra académique par académie



Ces trois études permettent de déterminer le flux des candidats entrants et sortants par académie à l’issue des opérations de mobilité. Il met en lumière un solde entrants - sortants très positif pour certaines académies telles que Bordeaux, Montpellier et Paris. D’autres connaissent une situation inverse et présentent des pourcentages de mobilités intra académiques élevés.

4.3 Les appréciations

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

Quatre domaines de compétences définis dans le cadre du « référentiel métier » du protocole d'accord du 16 novembre 2000 ont été répertoriés dans la circulaire du mois de mai 2011 :

- la capacité à piloter l'établissement (PL)
- la capacité à impulser et conduire une politique pédagogique et éducative propre à l'établissement au service de la réussite des élèves (PP)
- la capacité à conduire et animer l'ensemble des ressources humaines (RH)
- la capacité à assurer les liens avec l'environnement (EN)

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

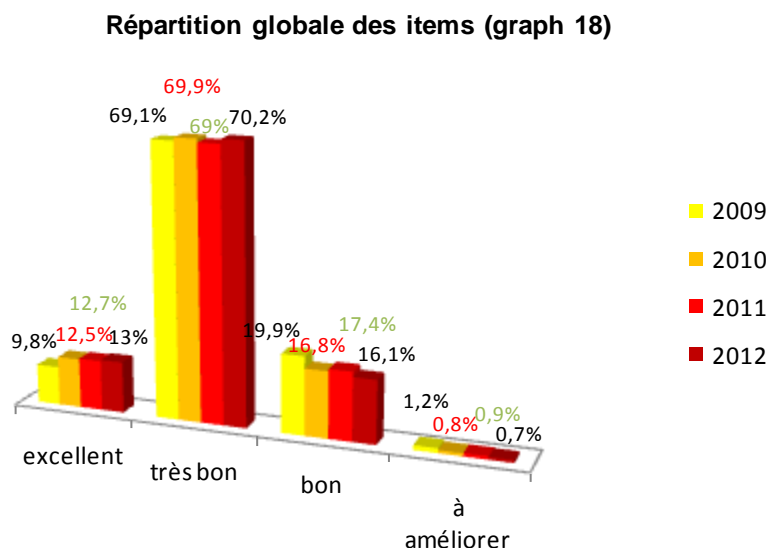
- excellent
- très bon
- bon
- à améliorer

Ainsi, l'activité de **3 956** personnels de direction a été appréciée dans le cadre du mouvement 2012. Ils étaient **3 794** en 2011.

4.3.1 La répartition des appréciations

Répartition globale

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



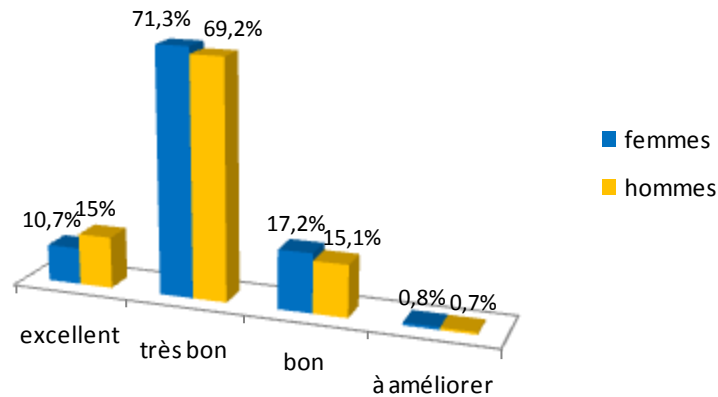
La répartition globale des appréciations est la même depuis 2009. L'appréciation « très bon » est majoritairement utilisée.

Les appréciations « excellent » et « très bon » représentent plus de **80 %** des appréciations.

Le pourcentage d'« excellent » s'élève à **13 %** en 2012, nonobstant la recommandation faite aux académies de respecter la fourchette de 5 à 10 %.

Répartition des appréciations par sexe

Pourcentage d' "excellent" par sexe (graph 19)

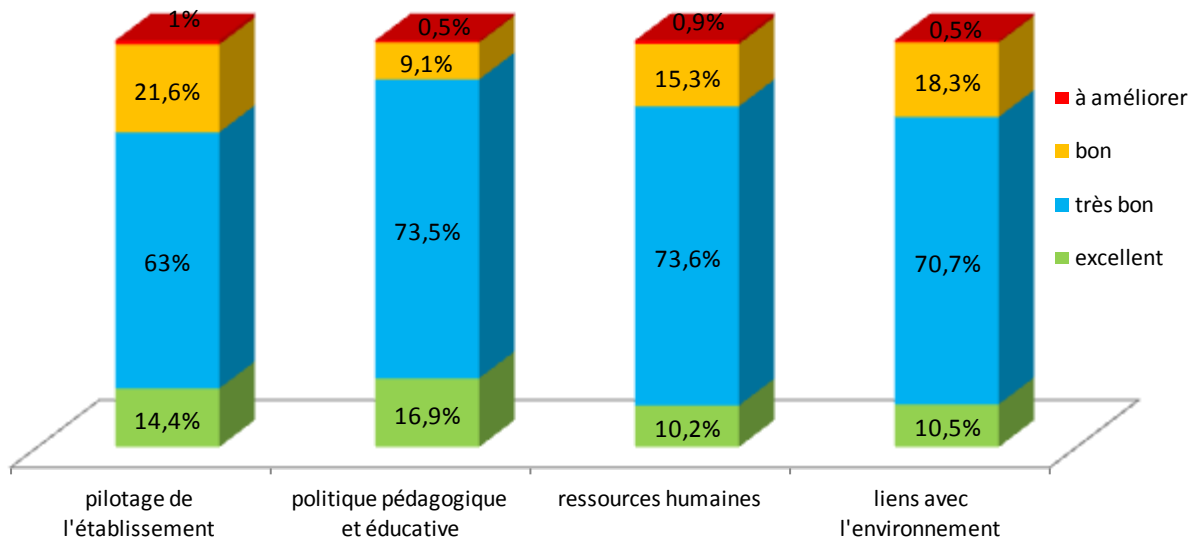


Les femmes sont évaluées à un niveau légèrement inférieur par rapport à celui des hommes ; elles comptabilisent **82 %** des appréciations « excellent » et « très bon » contre **84 %** pour les hommes.

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^{ème} catégorie et 4^{ème} catégorie exceptionnelle). En outre, elles sont moins nombreuses dans l'ensemble du corps, représentant **43 %** de l'effectif des personnels de direction.

Répartition des appréciations par item d'appréciation

Répartition des appréciations par item (graph 20)



- le plus grand nombre d' « excellent » est porté dans le domaine de compétences « politique pédagogique et éducative »
- les appréciations « très bon » se partagent assez équitablement entre 3 domaines de compétences avec des pourcentages proches de **70 %**. On constate une inflexion sensible dans le domaine « pilotage de l'établissement »

- les domaines du pilotage de l'établissement et de la capacité à conduire et animer l'ensemble des ressources humaines compte le plus grand nombre d'appréciations « à améliorer » avec des pourcentages proches de 1 %

Répartition académique des appréciations « excellent »

La représentation du pourcentage d'« excellent », tous types d'emplois confondus, par académie est la suivante :

Titre : liste de la répartition académique des appréciations « excellent » tous types d'emplois confondus

Académie	5 à 10 %	10 à 12 %	12 à 15 %	15 à 20 %	> 20 %
Aix Marseille		10,9 %			
Amiens			12,3 %		
Besançon		10,7 %			
Bordeaux			13,5 %		
Caen			14,2 %		
Clermont-Ferrand		11,7 %			
Corse					21,9 %
Créteil			12,3 %		
Dijon		11,9 %			
Grenoble		11,1 %			
Guadeloupe			13,7 %		
Guyane		10 %			
Lille	9,6 %				
Limoges			13,8 %		
Lyon	7,6 %				
Martinique					31,6 %
Montpellier					24,2 %
Nancy-Metz		10,1 %			
Nantes			12,3 %		
Nice				15,9 %	
Orléans-Tours			12,5 %		
Paris				17 %	
Poitiers			13,6 %		
Reims	7,4 %				
Rennes				17,1 %	
Réunion		11,8 %			
Rouen		10,4 %			
Strasbourg			12,3 %		
Toulouse		11,1 %			
Versailles				15,1 %	

- 27 académies sont au-dessus de la limite des 10 %, soit deux de plus que l'an passé
- 13 académies se situent au-dessous de 12 %
- 3 académies sont au-dessus de 20 %

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, afin que ce critère garde toute sa pertinence, il est demandé aux recteurs de limiter les appréciations « excellent » à 10 %.

Comme en 2011, les nombreux écarts d'appréciation entre académies (importants puisqu'ils vont de 7,4 à 31,5 % d'items « excellent »), le bureau des personnels de direction des lycées et collèges a dû veiller à garantir l'égalité de traitement entre tous les candidats lors des opérations de mobilité pour la rentrée 2012. Une étude attentive des dossiers a ainsi permis de répartir équitablement les candidats à un même poste.

Répartition académique des appréciations « à améliorer »

Il n'y a pas de limite fixée pour l'appréciation « à améliorer », on observe cependant un écart sensible dans son utilisation entre les académies.

Le pourcentage d'appréciations « à améliorer » tend néanmoins à se stabiliser depuis plusieurs années aux alentours de 2 %.

Titre : **liste de la répartition académique des appréciations « à améliorer »**

Académie	0%	entre 0 % et 2 %	entre 2 et 4 %
Aix-Marseille		0,56 %	
Amiens	0 %		
Besançon		0,30 %	
Bordeaux			2,1 %
Caen		0,24 %	
Clermont-Ferrand	0 %		
Corse	0 %		
Créteil		0,2 %	
Dijon		0,9 %	
Grenoble		1,2 %	
Guadeloupe			3,2 %
Guyane		1,7 %	
Lille		0,4 %	
Limoges		1,6 %	
Lyon	0 %		
Martinique	0 %		
Montpellier		0,4 %	
Nancy-Metz		0,8 %	
Nantes		0,6 %	
Nice		0,5 %	
Orléans-Tours		1,0 %	
Paris	0 %		
Poitiers			2,6 %
Reims			2,2 %
Rennes		0,3 %	
Réunion		0,4 %	
Rouen	0 %		
Strasbourg		0,9 %	
Toulouse		2,0 %	
Versailles		0,3 %	

- dans **26** académies les appréciations « à améliorer », représentent moins de **2 %** des appréciations totales,
- **7** académies ne portent pas d'appréciations « à améliorer », contre 8 en 2011,

- à l'inverse les académies de **Bordeaux**, de la **Guadeloupe**, de **Poitiers** et de **Reims** se situent entre 2 et 4 % d'appréciation « à améliorer ».

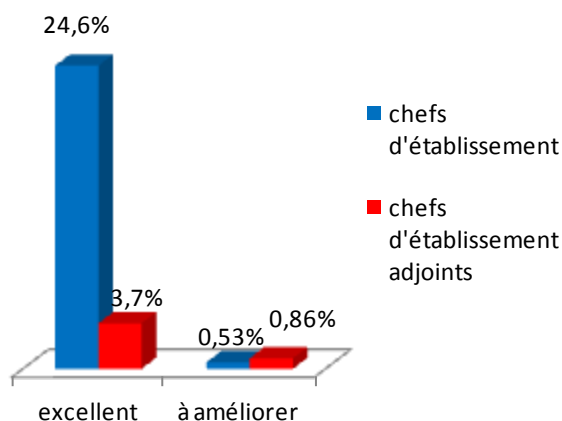
4.3.2 Analyse différenciée : chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints

Lors des opérations du mouvement, les évaluations portées sur la manière de servir des chefs d'établissement adjoints permettent de repérer ceux ayant un potentiel professionnel mobilisable rapidement.

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

Répartition globale des appréciations « excellent » et « à améliorer »

Répartition des appréciations "excellent et "à améliorer" (graph 21)

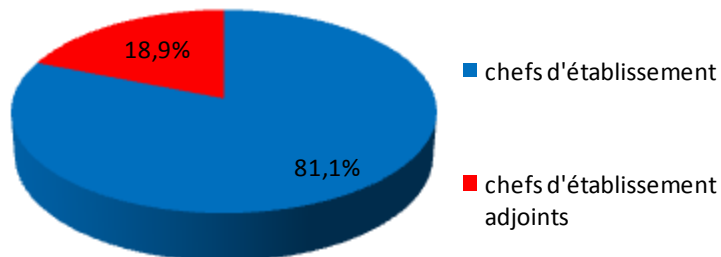


Moins de 4 % des appréciations des chefs d'établissement adjoints se situent au niveau « excellent » pour presque 25 % des chefs d'établissement.

Le nombre d'appréciations « à améliorer » des chefs d'établissement est quasi inexistant contrairement aux chefs d'établissement adjoints.

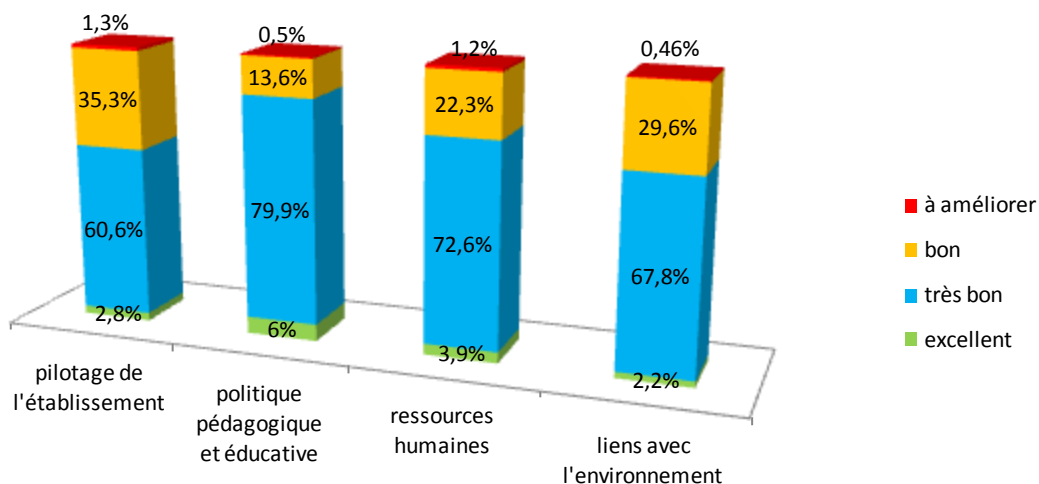
Face à cette répartition des appréciations dissymétrique, il convient de souligner que le pourcentage d'appréciations « excellent » a augmenté de plus de 3 points depuis 2008 à la faveur des chefs d'établissement adjoints. En 2012, ils totalisent ainsi 18,9 % des appréciations « excellent ».

Répartition des appréciations "excellent" par fonction (graph 22)

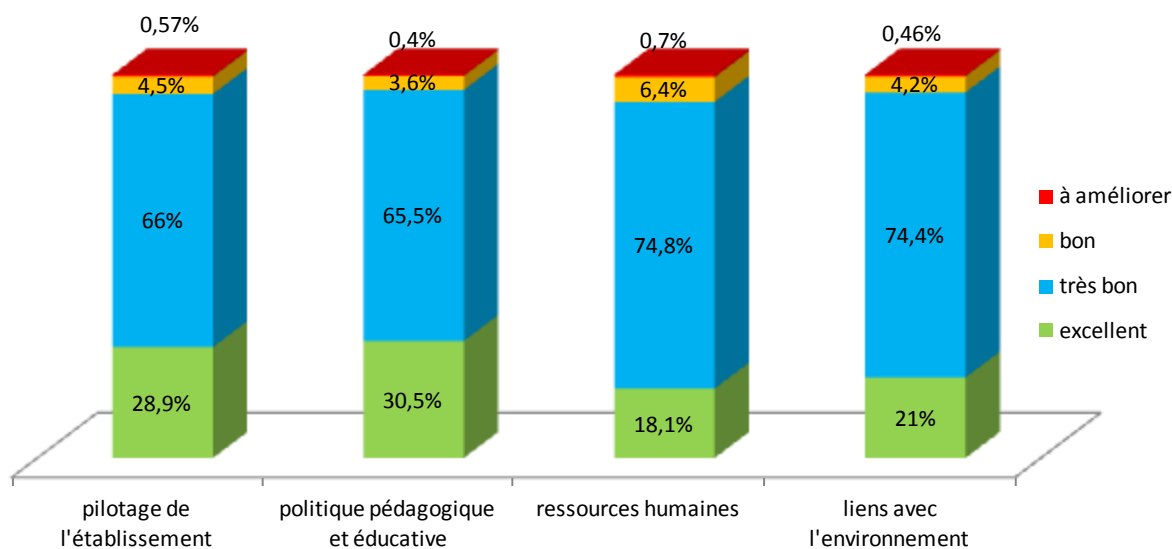


Répartition des appréciations « excellent » et « à améliorer » par item

Répartition des appréciations pour les chefs d'établissement adjoints (graph 23)



Répartition des appréciations pour les chefs d'établissements (graph 24)



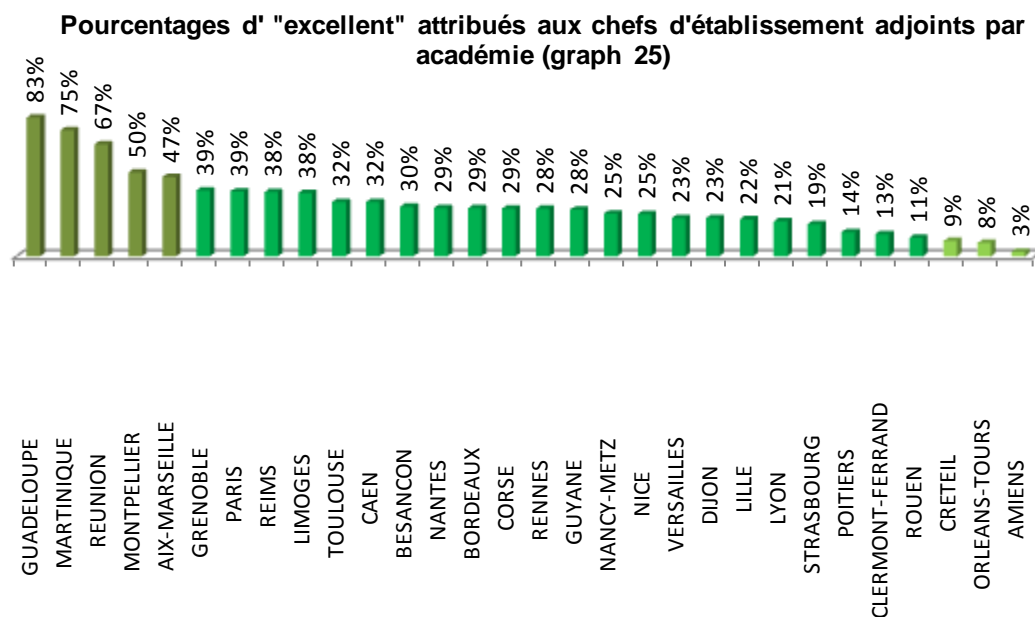
Pour les chefs d'établissement comme pour les chefs d'établissement adjoints, le domaine de compétences « politique pédagogique et éducative » est au plus haut niveau.

Titre : **répartition des appréciations « excellent » chez les chefs d'établissement adjoints, par académie**

académies	entre 0 % et 2 %	entre 2 et 5 %	entre 5 et 16 %
AIX-MARSEILLE			5,1 %
AMIENS	0,3 %		
BESANCON		3,2 %	
BORDEAUX		3,9 %	
CAEN		4,6 %	
CLERMONT-FERRAND	1,6 %		
CORSE			6,3 %
CRETEIL	1,1 %		
DIJON		2,7 %	
GRENOBLE		4,4 %	
GUADELOUPE			11,4 %
GUYANE		2,8 %	
LILLE		2,1 %	
LIMOGES			5,2 %
LYON	1,6 %		
MARTINIQUE			23,8 %
MONTPELLIER			12,1 %
NANCY-METZ		2,6 %	
NANTES		3,6 %	
NICE		4,0 %	
ORLEANS-TOURS	1,0 %		
PARIS			6,6 %
POITIERS	2,0 %		
REIMS		2,8 %	
RENNES		4,9 %	
REUNION			7,9 %
ROUEN	1,2 %		
STRASBOURG		2,3 %	
TOULOUSE		3,6 %	
VERSAILLES		3,4 %	

Dans 7 académies les chefs d'établissement adjoints reçoivent moins de 2 % des appréciations « excellent ». Ce chiffre est bien inférieur à celui de 2011 (16 académies).

Le graphique suivant montre le pourcentage d'appréciations « excellent » attribuées aux chefs d'établissement adjoints dans chaque académie sur le total global des appréciations « excellent » de l'académie :



- les académies de la Martinique, de la Guadeloupe, de la Martinique, de la Réunion et de Montpellier ont attribué plus de **50 %** du total des appréciations « excellent » à des chefs d'établissement adjoints
- la majorité des académies attribuent entre **10 et 35 %** de leurs appréciations « excellent » aux chefs d'établissement adjoints
- 3 académies attribuent **moins de 10 %** des appréciations « excellent » aux chefs d'établissement adjoints

Titre : liste de la répartition des appréciations « à améliorer » chez les chefs d'établissement adjoints, par académie

académies	0%	Entre 0 et 2 %	Plus de 2 %
AIX-MARSEILLE		0,93 %	
AMIENS	0%		
BESANCON		0,53 %	
BORDEAUX			2,98 %
CAEN		0,51 %	
CLERMONT-FERRAND	0%		
CORSE	0%		
CRETEIL		0,32 %	
DIJON		1,15 %	
GRENOBLE		1,74 %	
GUADELOUPE			4,55 %
GUYANE	0%		
LILLE		0,56 %	
LIMOGES	0%		
LYON	0%		
MARTINIQUE	0%		
MONTPELLIER		0,36 %	
NANCY-METZ		0,85 %	
NANTES		0,27 %	
NICE		1,00 %	
ORLEANS-TOURS		0,67 %	
PARIS	0%		
POITIERS		1,47 %	
REIMS			3,23 %
RENNES	0%		
REUNION	0%		
ROUEN	0%		
STRASBOURG		1,17 %	
TOULOUSE			3,31 %
VERSAILLES		0,61 %	

- seules 4 académies, comme en 2010 et en 2011, dépassent les 2 % d'appréciations « à améliorer » chez les chefs d'établissement adjoints
- la répartition des appréciations « à améliorer » est très légèrement supérieure chez les chefs d'établissement adjoints.

4.4 Les résultats de la mobilité 2012

Parmi les 4 044 personnels de direction ayant participé au mouvement, 2 030 ont obtenu une nouvelle affectation.

emploi d'origine	emploi obtenu						TOTAL
	ADCG	ADLP	ADLY	PACG	PRLP	PRLY	
principal adjoint de collège	217	43	147	323	6		736
proviseur adjoint de lycée professionnel	24	10	15	71	6	1	127
proviseur adjoint de lycée	33	9	69	153	16	16	296
principal de collège	11	6	14	406	62	112	611
proviseur de lycée professionnel				14	35	39	88
proviseur de lycée		1	1	13	7	138	160
proviseur vie scolaire				3		9	12
TOTAL	285	69	246	983	132	315	2 030

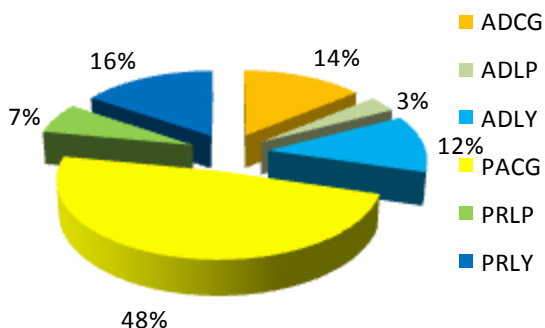
Sur les 1 159 personnels de direction occupant un poste de chef d'établissement adjoint, 592 sont devenus chefs d'établissement.

La majorité des affectations obtenues se font sur des postes de principal de collège, soit 48% des personnels de direction ayant obtenu une affectation.

Bien que les nominations au poste de principal de collège se fassent majoritairement parmi les principaux de collège 41%, la proportion des proviseurs adjoints de lycée professionnel obtenant un poste de principal de collège est toutefois élevée soit 56%.

43% des personnels de direction conservent les mêmes fonctions.

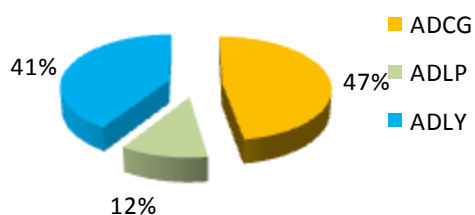
répartition des emplois obtenus (graph26)



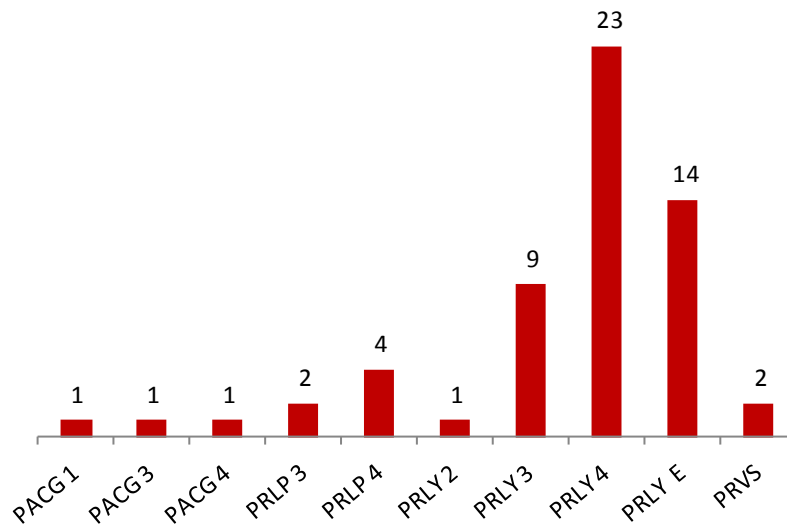
répartition des emplois obtenus sur des postes de chef d'établissement (graph 27)



répartition des emplois obtenus sur des postes de chef d'établissement adjoint (graph 28)



**emploi d'origine des personnels de direction ayant
obtenu un poste de proviseur de lycée de 4^{ème}
catégorie exceptionnelle (Graph 29)**

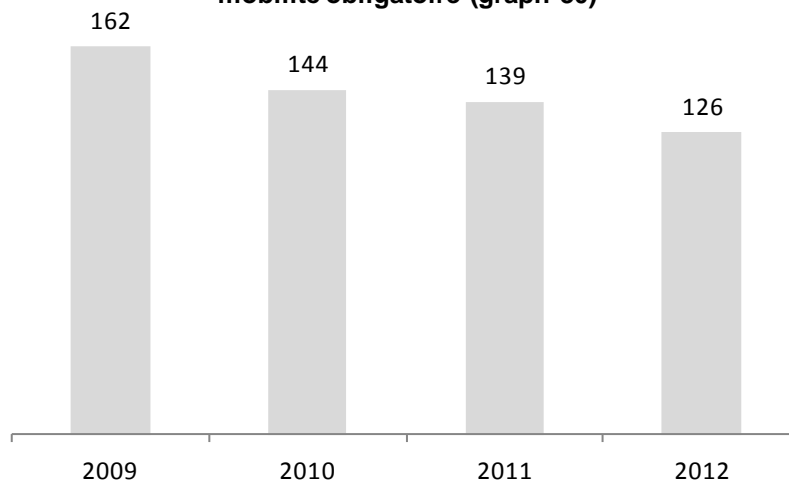


Cette année 58 personnels de direction ont obtenu un poste de proviseur de lycée de 4^{ème} catégorie exceptionnelle. 64% d'entre eux sont des proviseurs de lycée de 4^{ème} catégorie ou 4^{ème} catégorie exceptionnelle à l'origine.

4.4.1 La mobilité obligatoire

Les personnels de direction ne peuvent occuper leur emploi plus de neuf ans dans le même établissement. A 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 précitée, 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, sous réserve de l'intérêt du service, pour les personnels ayant occupé quatre postes différents dans le corps des personnels de direction.

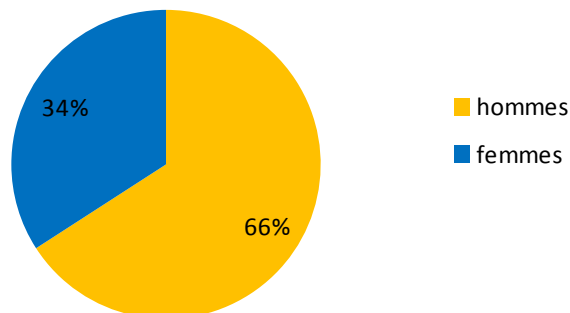
**Evolution du nombre de personnels de direction en
mobilité obligatoire (graph 30)**



En 2012, seulement 126 personnels de direction étaient concernés par la mobilité obligatoire. Les personnels de direction anticipent par conséquent davantage l'échéance des neuf ans et préparent leur mobilité avant d'être soumis à cette obligation statutaire.

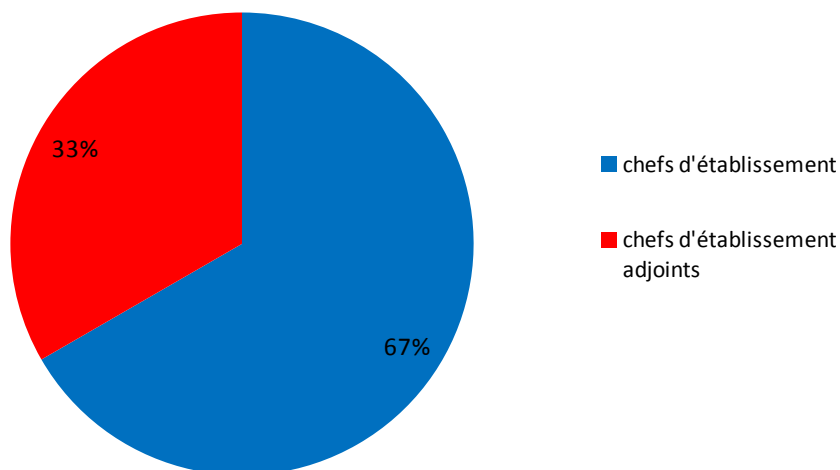
Les effectifs des personnels de direction en mobilité obligatoire

Répartition par sexe des personnels de direction en mobilité obligatoire (graph 31)

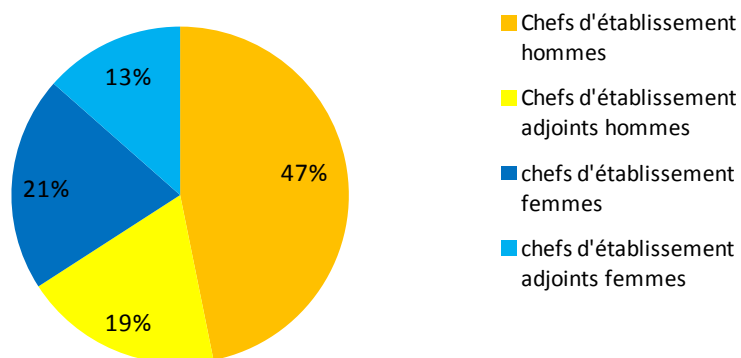


Deux tiers des personnels en obligation de mobilité sont des hommes cette année pour seulement un tiers de femmes.

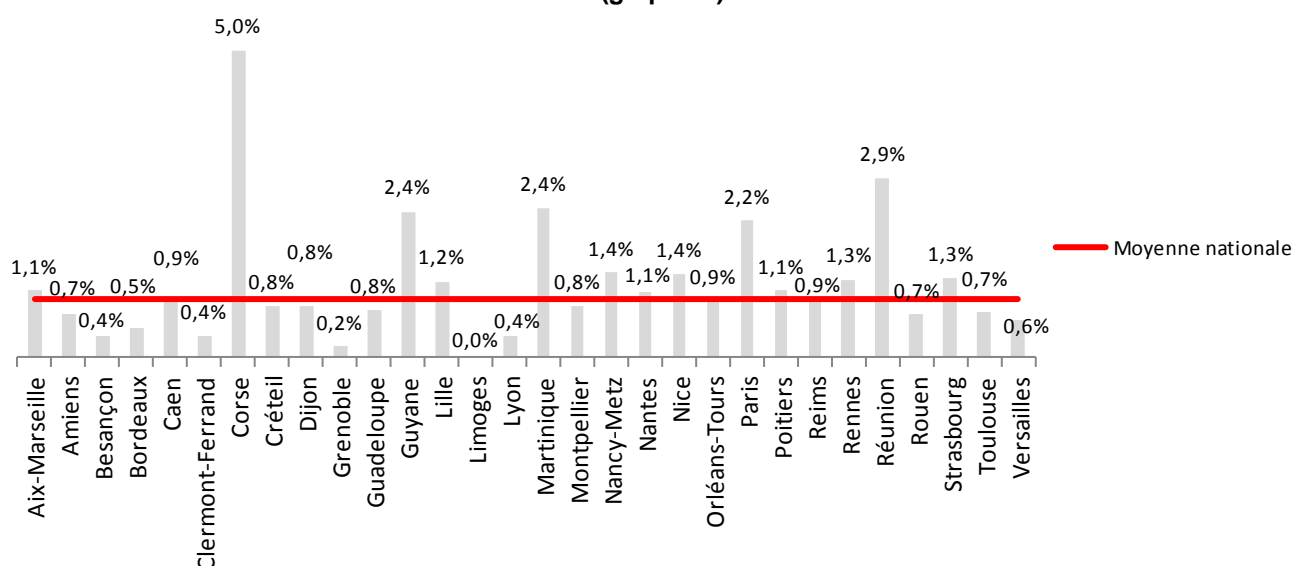
Répartition par fonction des personnels de direction en mobilité obligatoire (graph 32)



Répartition par sexe et par fonction des personnels de direction en mobilité obligatoire (graph 33)



**Répartition des personnels de direction en mobilité obligatoire par académie
(graph 34)**



Cinq académies se distinguent par le taux important de personnels en mobilité obligatoire : la Corse, la Guyane, la Martinique, Paris et la Réunion.

Les dérogations à l'obligation de mobilité

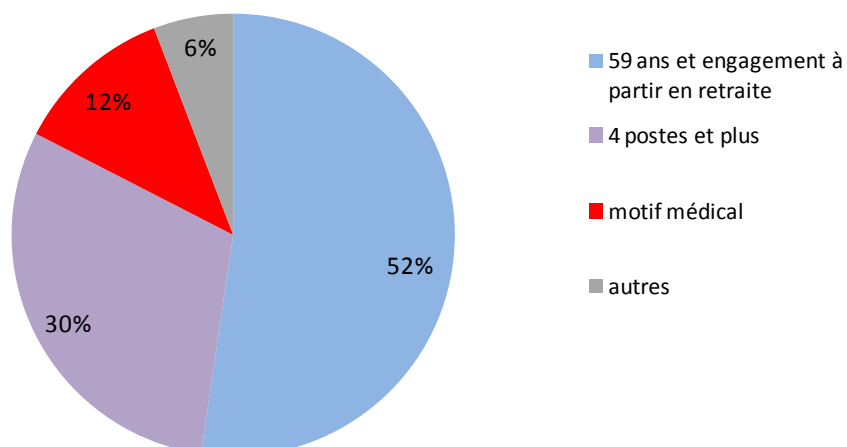
En 2012, 88 personnels de direction ont formulé une demande de dérogation ; 86 ont été accordées soit 98 % du total.

45 demandes des dérogations ayant été accordées émanaient de personnels qui, âgés de 59 ans et plus au 1^{er} septembre 2012, se sont engagés à cesser leurs fonctions dans les deux années suivantes.

15 dérogations ont été accordées à des personnels de direction invoquant des motifs médicaux ou autres tels que familiaux.

Enfin, les 26 autres demandes de dérogation accordées concernaient les personnels de direction ayant déjà occupé quatre postes. Toutefois, l'attention des personnels qui pourraient être concernés par une demande de ce type 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.

Les motifs de demande de dérogation des personnels de direction en mobilité obligatoire (graph 35)

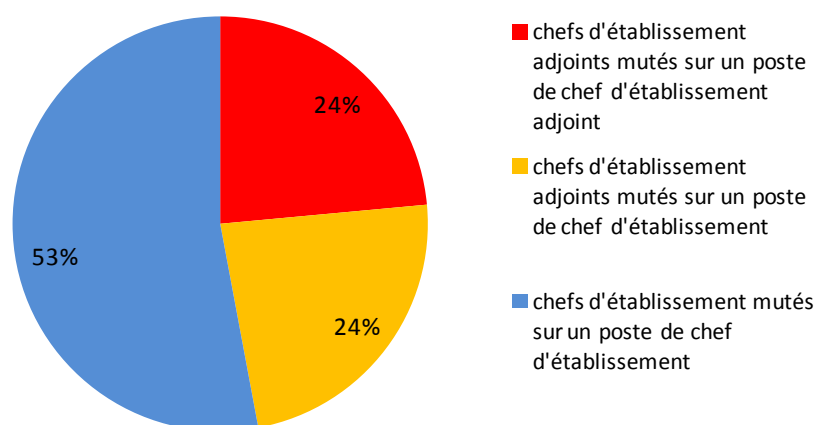


Le mouvement des personnels de direction en mobilité obligatoire

En 2012, 34 personnels de direction concernés par la mobilité obligatoire ont participé au mouvement.

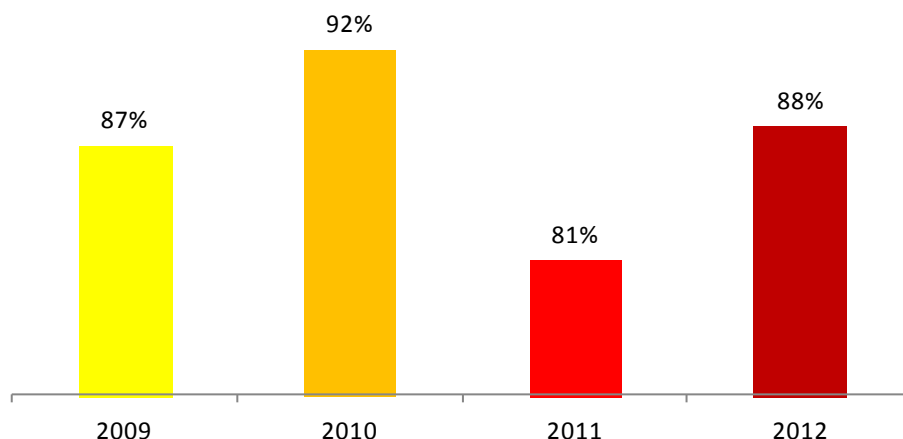
Un entretien avec les autorités académiques a permis à ces personnels de disposer de conseils sur la nature des postes qu'ils pourraient solliciter compte tenu de leur profil pour accroître leurs chances d'obtenir une affectation conforme à leur projet de carrière.

Le résultat des mobilités obligatoires graph 36



88 % des personnels de direction soumis à l'obligation de mobilité ont été affectés dans leurs vœux.

Evolution du taux de satisfaction des personnels de direction en mobilité obligatoire (graph 37)



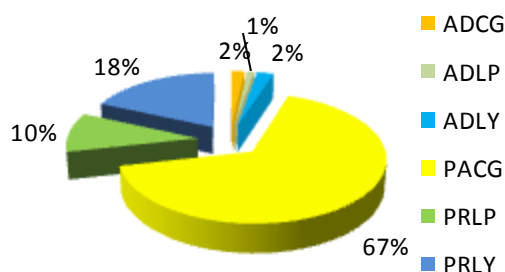
En 2012, le taux de satisfaction des personnels de direction en mobilité obligatoire a augmenté de 7 points par rapport à 2011. Cette hausse s'explique par le fait qu'une part plus importante de ces personnels a formulé des vœux réalistes leur permettant ainsi d'obtenir l'affectation souhaitée.

Le bilan général de la mobilité obligatoire s'établit comme suit :

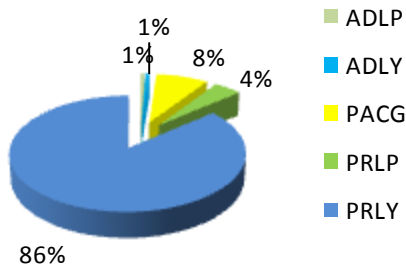
nombre de personnels de direction en mobilité obligatoire	126
nombre de personnels de direction ayant sollicité une dérogation	88
nombre de dérogations accordées	86
nombre de dérogations refusées	2
nombre de mobilités réalisées	34

4.4.2 Les emplois obtenus par les chefs d'établissement

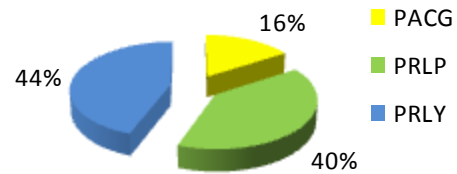
Emplois obtenus par les principaux de collège (Graph 38)



**emplois obtenus par les
proviseurs de lycée (Graph 39)**



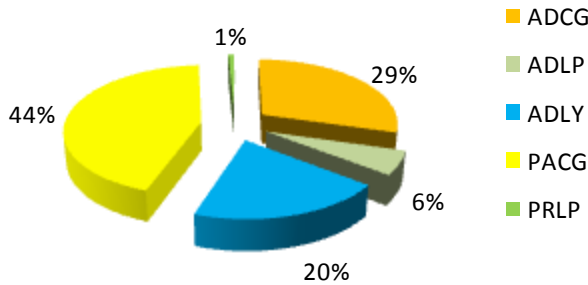
**emplois obtenus par les
proviseurs de lycée
professionnel (Graph 40)**



Cette année le taux de proviseurs de lycée et proviseurs de lycée professionnel ayant conservé les mêmes fonctions a augmenté. 86% pour les proviseurs de lycée contre 78% l'année dernière et 40% pour les proviseurs de lycée professionnel contre 30% en 2011.

4.4.3 Les emplois obtenus par les chefs d'établissement adjoints

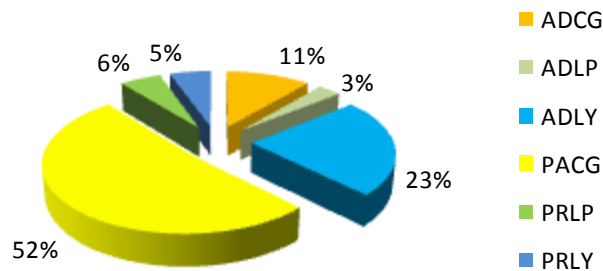
**emplois obtenus par les principaux
adjoints de collège (Graph 41)**

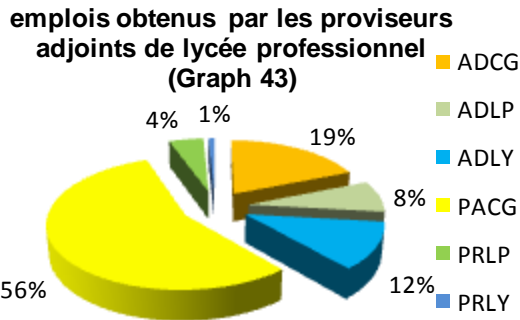


Près de la moitié des principaux adjoints de collège s'orientent vers des postes de personnel de direction adjoint.

Contrairement aux proviseurs adjoints de lycée qui évoluent plutôt vers des postes de chefs d'établissements. 11% d'entre eux obtiennent un poste de proviseur de lycée ou de proviseur de lycée professionnel.

**emplois obtenus par les proviseurs adjoints
de lycée (Graph 42)**



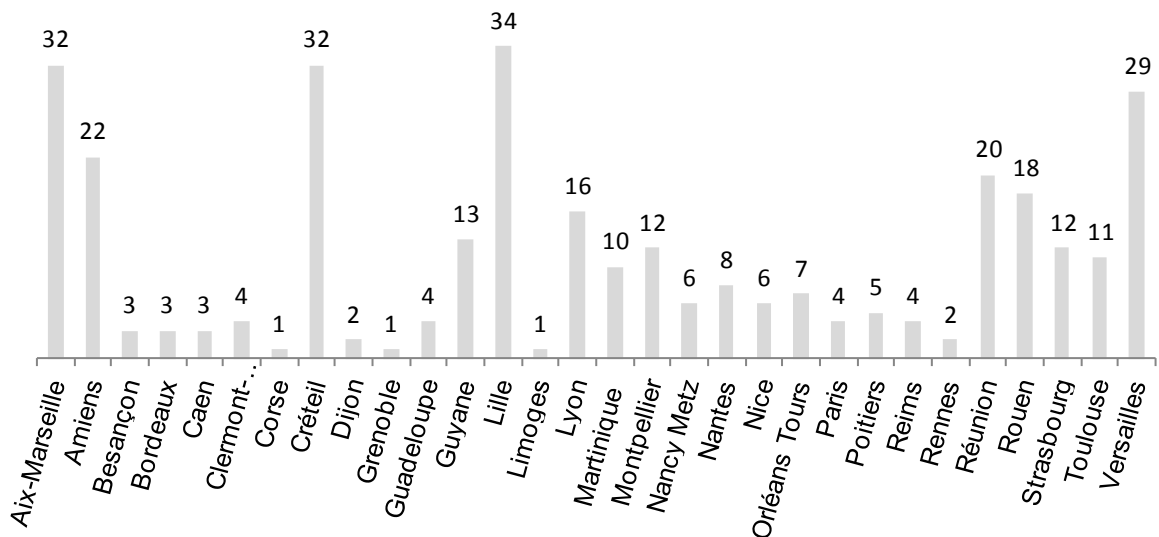


Le taux des proviseurs adjoints de lycée professionnel ayant obtenu un poste de principal de collège a nettement augmenté par rapport à l'année 2011, soit 56% pour cette année contre 41% en 2011.

La majorité des chefs d'établissement adjoints ont obtenu un poste de principal de collège puisque 47 % d'entre eux, qu'ils viennent de collège, de lycée ou de lycée professionnel, ont obtenu une affectation de cette nature.

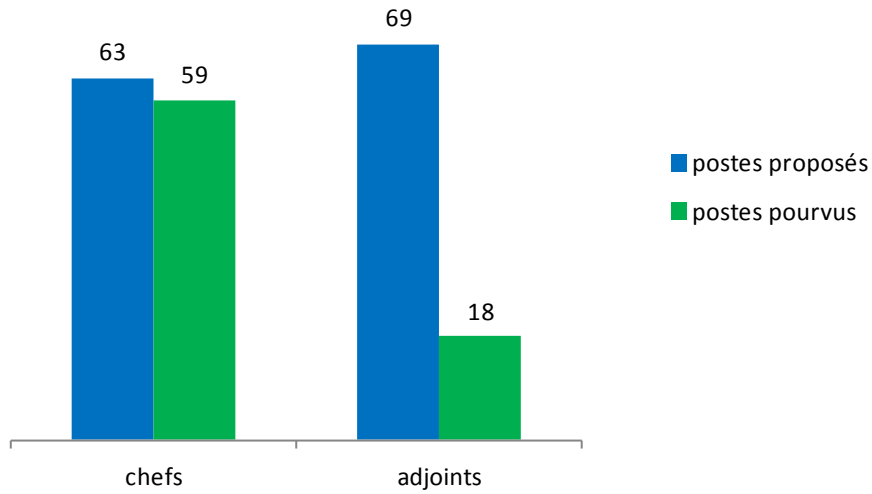
4.4.4 Les collèges et lycées pour l'ambition à l'innovation et la réussite

nombre d'établissements ECLAIR par académie (graph 44)



Les académies comptabilisant le plus grand nombre d'établissements ECLAIR sont Lille avec 34 établissements, Aix-Marseille et Créteil avec 32 établissements et Versailles avec 29 établissements. A elles quatre, ces académies totalisent 40% des établissements ECLAIR.

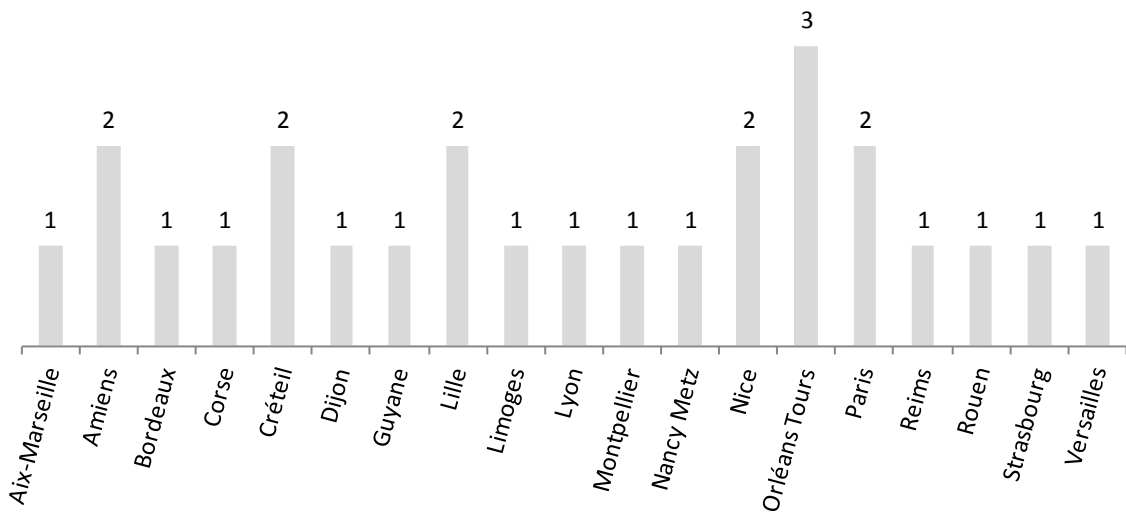
résultats de la mobilité dans les ECLAIR (graph 45)



94 % des postes de chef d'établissement ECLAIR ont été pourvus contre seulement 26 % des postes de chef d'établissement adjoint.

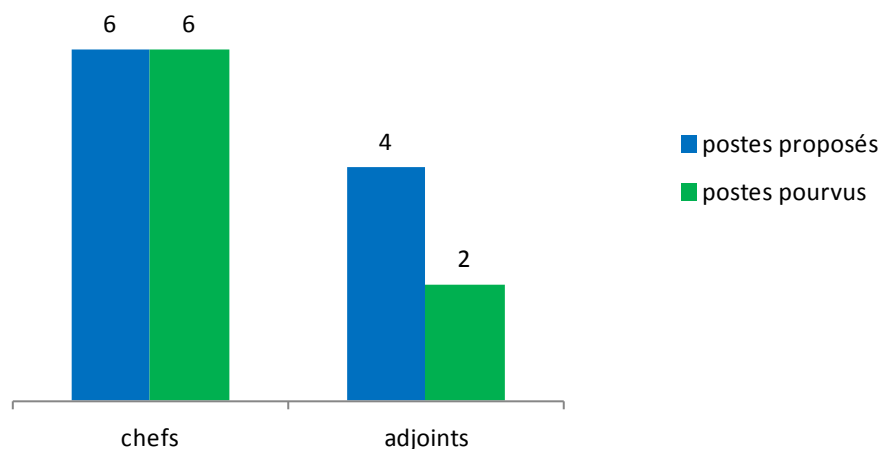
4.4.5 Les internats d'excellence

nombre d'internats d'excellence (graph 46)



On compte 26 internats d'excellence dans toute la France.

**résultats de la mobilité dans les internats d'excellence
(Graph 47)**



Un quart de la direction des internats d'excellence a été renouvelé.

4.4.6 Les postes restés vacants à l'issue de la mobilité

A l'issue des opérations de mobilité et de recrutement dans les ECLAIR et internats d'excellence, **1133** postes sont restés vacants : **10** postes de chef d'établissement et **1123** postes de chef d'établissement adjoint. Il y en avait **515** en 2011.

Postes restés vacants	A l'issue du mouvement	
	Chef d'établissement	Chef d'établissement adjoint
	10	1123
Total	1133	

Dans l'intervalle, **907** stagiaires ont été affectés sur des postes de chef d'établissement adjoint. Le nombre de postes resté vacant à l'issue de cette opération est de **226** (10 postes de chef d'établissement et 216 postes de chef d'établissement adjoint).

Postes restés vacants	Après affectation des lauréats de concours	
	Chef d'établissement	Chef d'établissement adjoint
	10	216
Total	226	

A ces 226 postes s'ajoutent les postes bloqués pour des faisant fonction, des situations liées à des personnels de direction ou à des établissements. On recense **123** postes de cette nature (**18** postes de chef d'établissement et **105** postes de chef d'établissement adjoint). Les postes bloqués pour mesure de réseau, en revanche, ne sont pas comptabilisés car ils ont vocation à disparaître. Ils sont au nombre de **91** en 2012.

Postes bloqués	Pour mesure de réseau		Autres motifs (pour faisant fonction, situation établissement...)	
	Chef d'établissement	Chef d'établissement adjoint	Chef d'établissement	Chef d'établissement adjoint
	56	35	18	105
Total	91		123	

Le nombre total de postes restés vacants en 2012 est donc de **349 (28 postes de chef d'établissement et 321 postes de chef d'établissement adjoint)**. Il y en avait 515 en 2011. Cela représente donc une baisse d'environ **30 %**

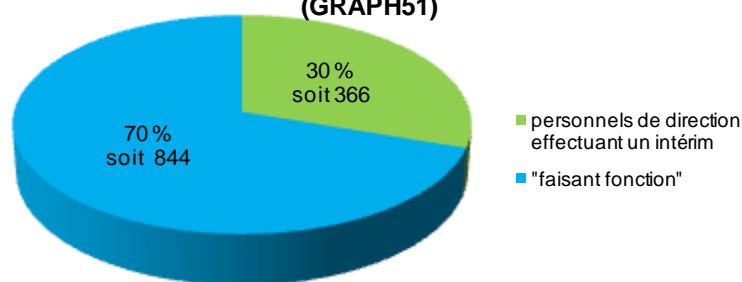
4.4.7 Les « faisant fonction »

Après les opérations de mobilité 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, un certain nombre de postes de direction restent vacants chaque année. 349 postes sont restés vacants en 2012. Cependant, la présente étude porte sur les 844 faisant-fonction actuellement en poste, quelle que soit leur année d'affectation.

Afin de pourvoir les postes restés vacants, les recteurs désignent des personnels de direction titulaires pour effectuer des intérim, notamment sur les postes de chef d'établissement.

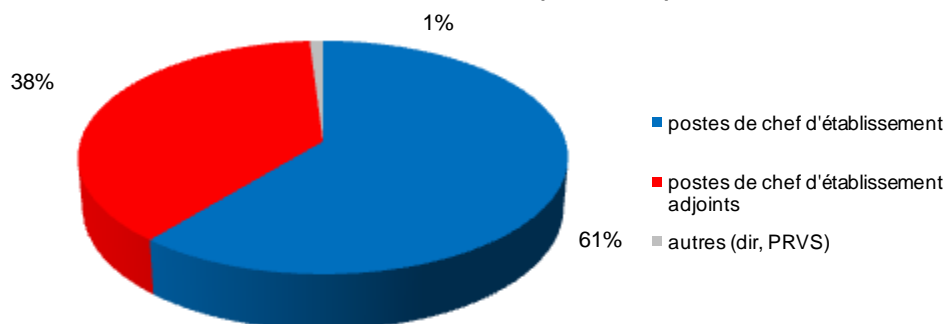
Pour ce qui concerne les postes de chef d'établissement adjoint, les recteurs désignent de préférence des « faisant fonction » issus pour l'essentiel des corps d'enseignement et d'éducation.

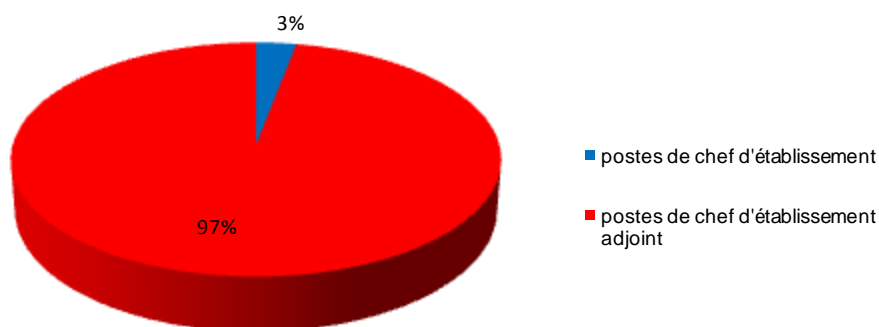
Répartition entre les personnels de direction effectuant un intérim et les "faisant fonction" (GRAPH51)



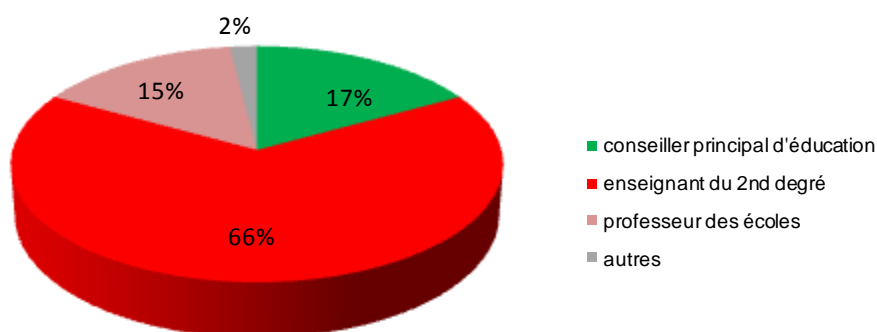
Cette répartition reste stable comparativement à 2011 (30 % de personnels de direction effectuant un intérim et 70% de « faisant fonction »).

Répartition par emploi des personnels de direction effectuant un intérim (GRAPH52)



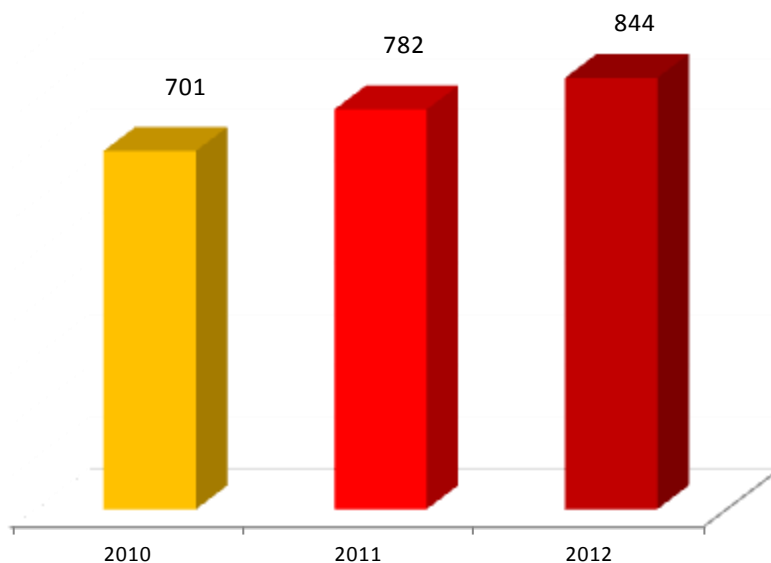
Répartition par emploi des "faisant fonction" (GRAPH53)

Parmi les 844 « faisant fonction », 27 sont affectés sur des postes de chef d'établissement en 2012 pour 29 en 2011 et 817 sur des postes de chef d'établissement adjoint pour 750 en 2011.

Origine des "faisant fonction" (GRAPH54)

Le vivier des faisant fonction est constitué aux deux tiers de personnels enseignants du second degré. Ce nombre est quasi identique à ceux des années 2011 (69%) et 2010 (68%).

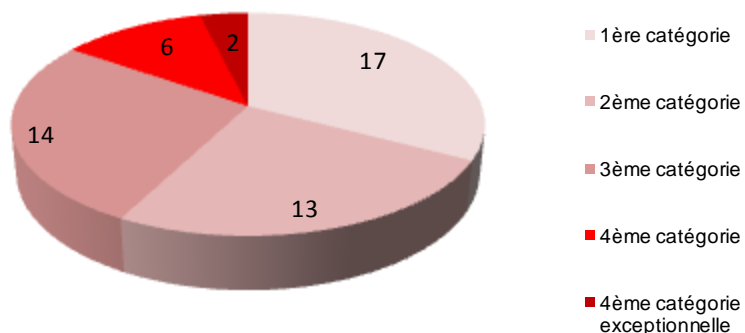
Evolution du nombre de "faisant fonction" (GRAPH55)



Le nombre de « faisant fonction » ne cesse de croître par rapport à 2008, soit près de 8 % en 2012 et 12% en 2011.

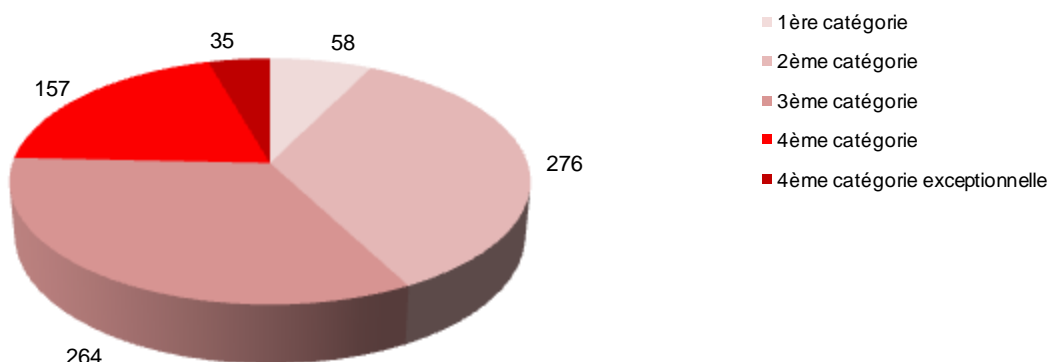
En 2012, la répartition des « faisant fonction » par catégorie financière s'établit comme suit :

Répartition par catégorie financière des "faisant fonction" affectés sur des postes de chef d'établissement (GRAPH56)



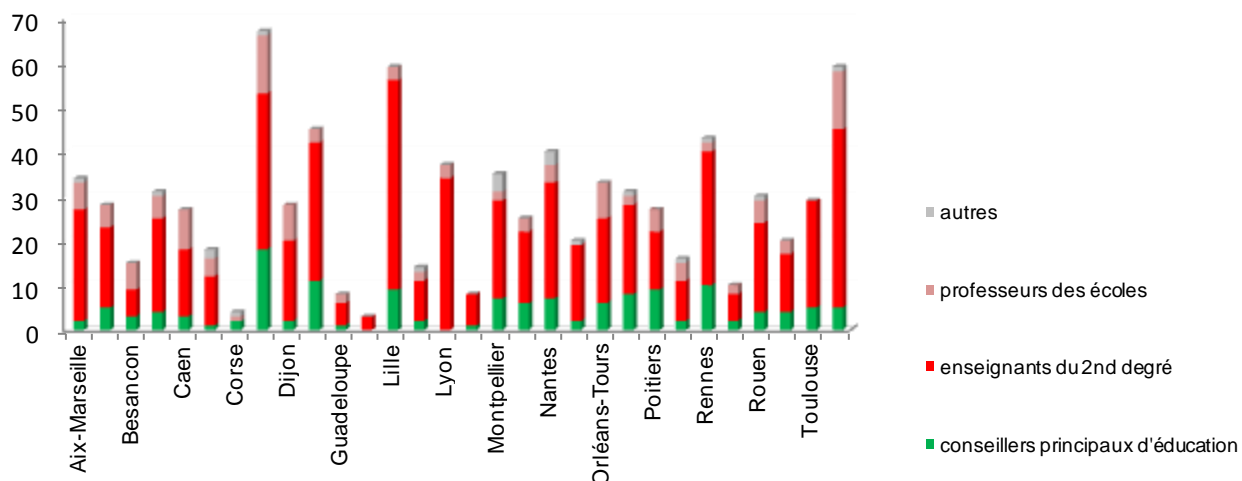
Cette répartition donne à la fois les postes restés vacants à l'issue du mouvement, à la suite d'une retraite tardive, des congés maladie ou enfin à la suite de l'affectation académique d'un chef d'établissement.

Répartition par catégorie financière des "faisant fonction" affectés sur des postes de chef d'établissement adjoint (GRAPH57)



La répartition par académie est la suivante :

Répartition par académie en nombre d'emplois (GRAPH58)



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, une attention particulière est portée sur le recrutement par la voie du détachement. Toutefois, il n'est pas rare que les candidats ne souhaitent pas aller dans des académies déficitaires. C'est pourquoi, le nombre de personnels détachés n'augmente que très peu malgré l'ouverture faite en ce sens.

4.5 Le suivi des emplois

Le dialogue de gestion mené entre la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) et les académies auquel est étroitement associée la direction générale des ressources humaines, permet notamment le suivi des politiques académiques en matière de gestion des emplois.

Dans le cadre des mesures de rentrée 2012, 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.

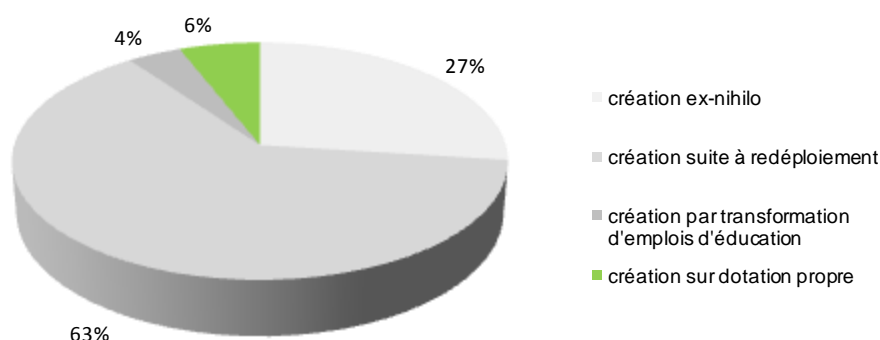
Au total, 28 créations et 14 suppressions de postes ont été réalisées²⁵.

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

En outre, conformément au protocole d'accord de 2007, il est demandé aux académies de procéder à la suppression des postes d'adjoint de 1^{ère} catégorie pour les transformer, selon les besoins du service, en postes d'adjoint de 3^{ème} catégorie.

4.5.1 Les créations – suppressions de postes

Répartition des créations de postes (GRAPH59)



Au total, 104 postes ont été créés en 2012.

Il est à noter que, sur les 28 créations d'emplois prévues dans le cadre du rééquilibrage des dotations d'emplois par la DGESCO, 2 créations de postes n'ont pas été réalisées dans les académies d'Amiens (1) et de Nantes (1) et sont reportées à une rentrée ultérieure.

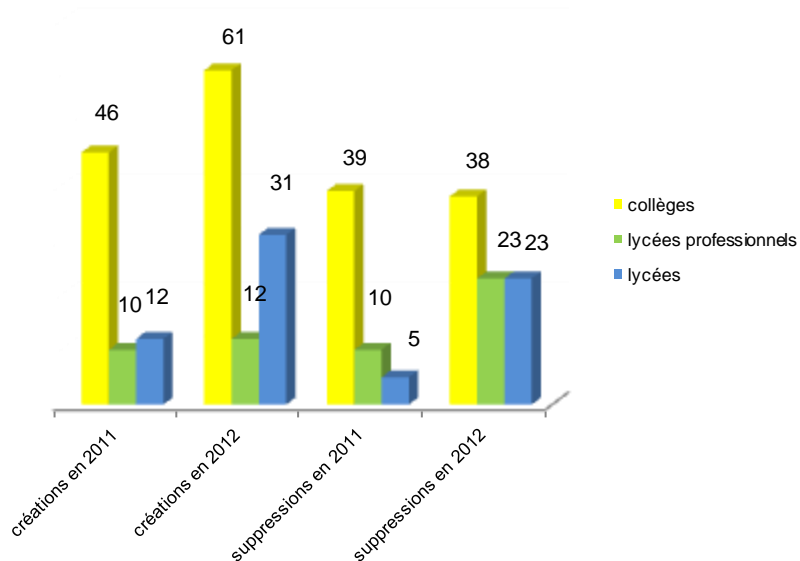
84 postes ont été supprimés : 23 ont été supprimés définitivement, 61 ont été supprimés pour transformation ou redéploiement.

Sur les 14 suppressions d'emplois prévus dans le cadre du rééquilibrage des dotations d'emplois, certaines n'ont pas été réalisées dans les académies de Besançon (2), de Clermont-Ferrand (1), de Lille (1) et de Nancy-Metz (3). Elles sont reportées à une rentrée ultérieure.

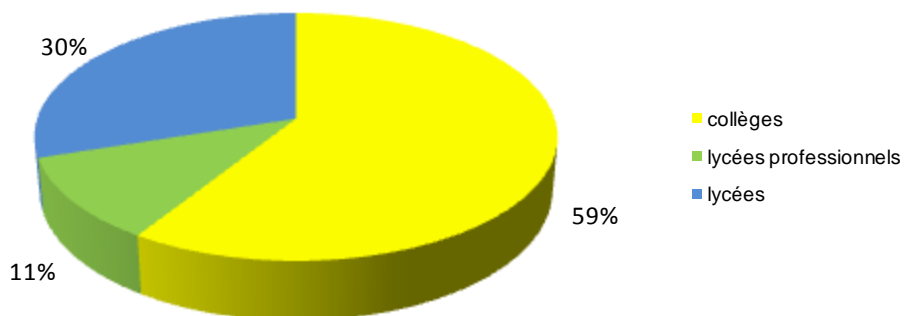
²⁵ Données source DGESCO B1-2

La répartition des créations – suppressions par type d'établissement

Evolution 2011-2012 des créations et des suppressions (GRAPH60)

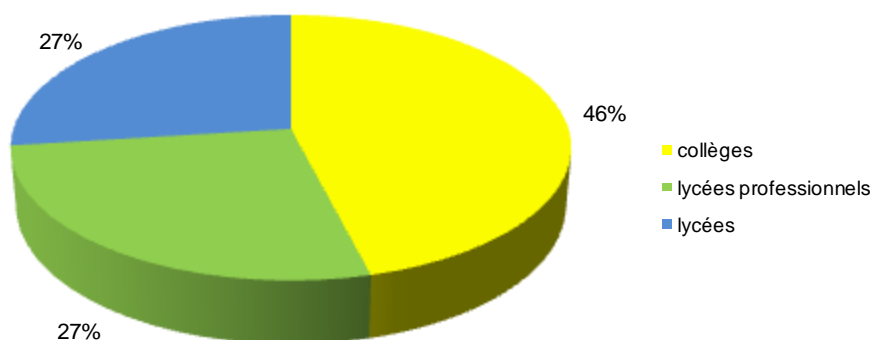


Postes créés par type d'établissement en 2012 (GRAPH61)



Parmi les 104 créations de postes, 61 concernent les collèges, 12 les lycées professionnels et 31 les lycées.

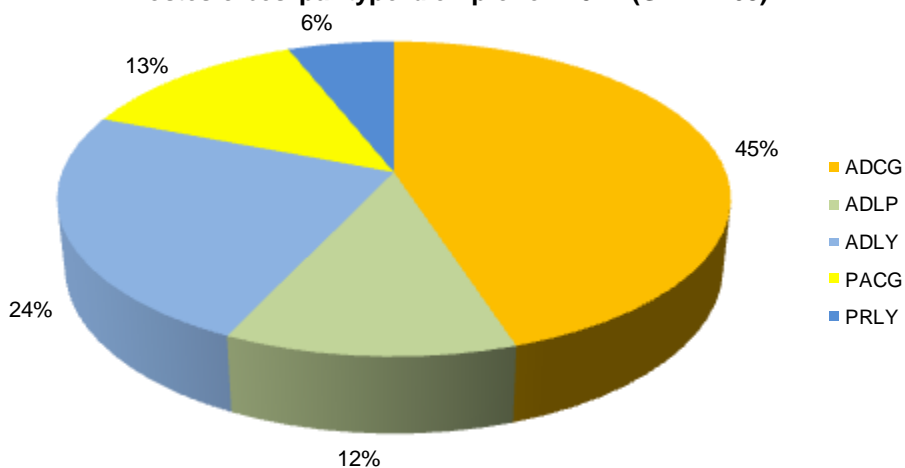
Postes supprimés par type d'établissement en 2012 (GRAPH62)



Parmi les 84 postes supprimés, 38 concernent les collèges, 23 les lycées professionnels et 23 les lycées.

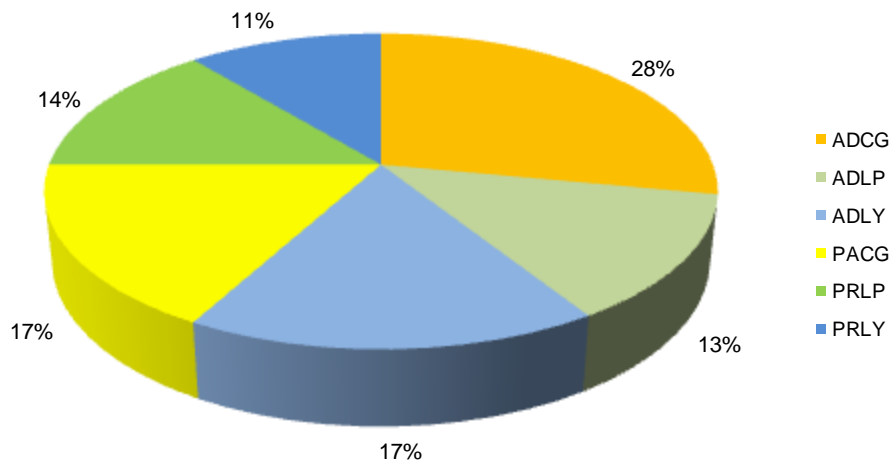
La répartition des créations – suppressions par type d'emploi

Postes créés par type d'emploi en 2012 (GRAPH63)



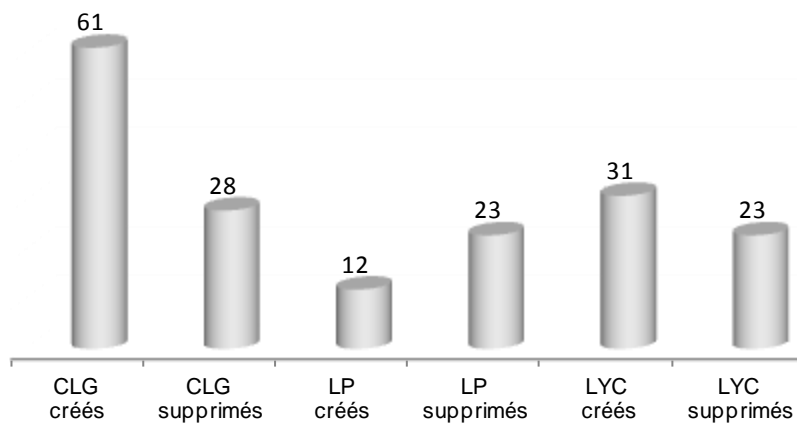
81 % des postes créés en 2012 sont des postes de chef d'établissement adjoint. Ce chiffre reste stable comparé à 2011.

Postes supprimés par type d'emploi en 2012 (GRAPH64)

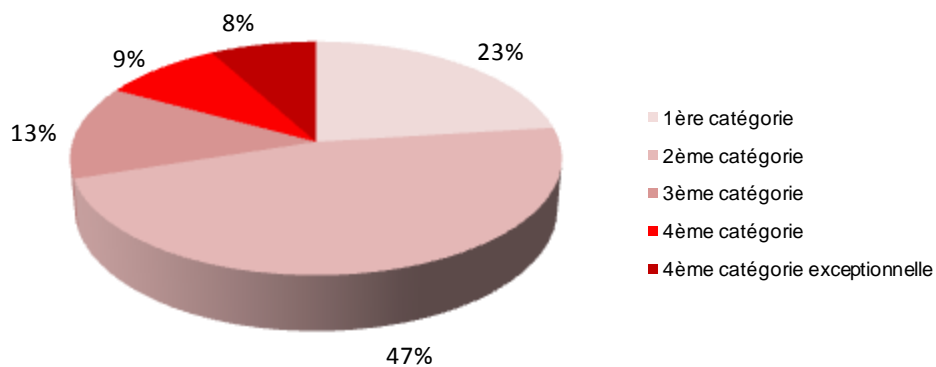


La majorité des suppressions porte sur des emplois de chef d'établissement adjoint, 58 % du total (59% en 2011).

Postes créés / postes supprimés par type d'établissement en 2012 (GRAPH65)

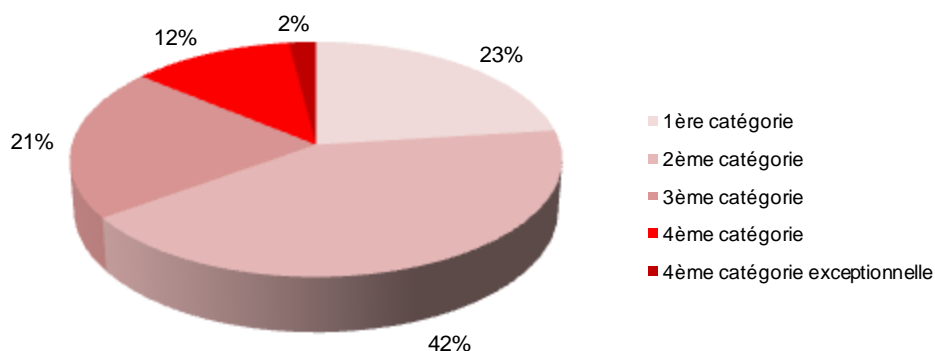


Postes créés par catégorie financière en 2012 (GRAPH66)



60 % des créations de postes concernent les établissements de 2^{ème} et 3^{ème} catégories.

**Postes supprimés par catégorie financière en 2012
(GRAPH67)**

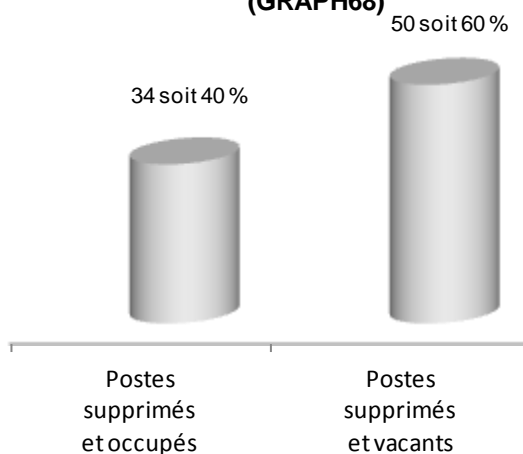


Inversement, les suppressions de postes concernent 65 % des établissements de 1^{ère} et 2^{ème} catégories.

4.5.2 Les mesures de carte scolaire

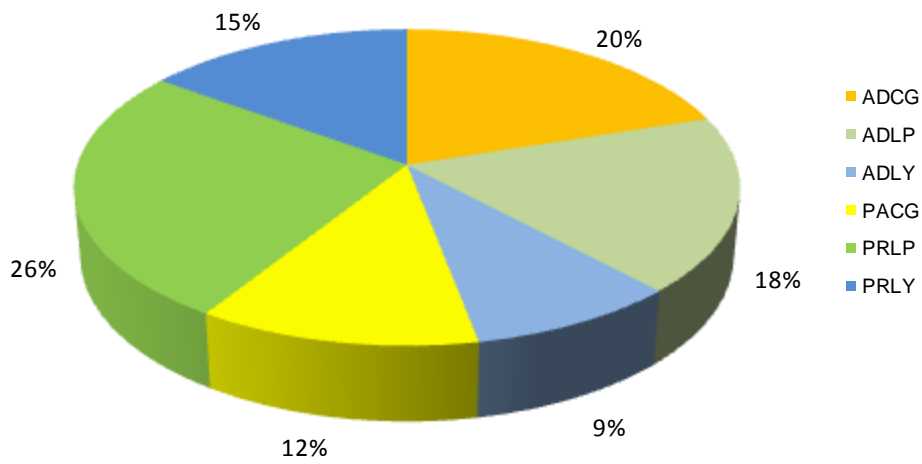
Parmi les 84 suppressions de postes, un certain nombre ont porté sur des postes occupés par un personnel de direction.

**Postes occupés et vacants en 2012
(GRAPH68)**

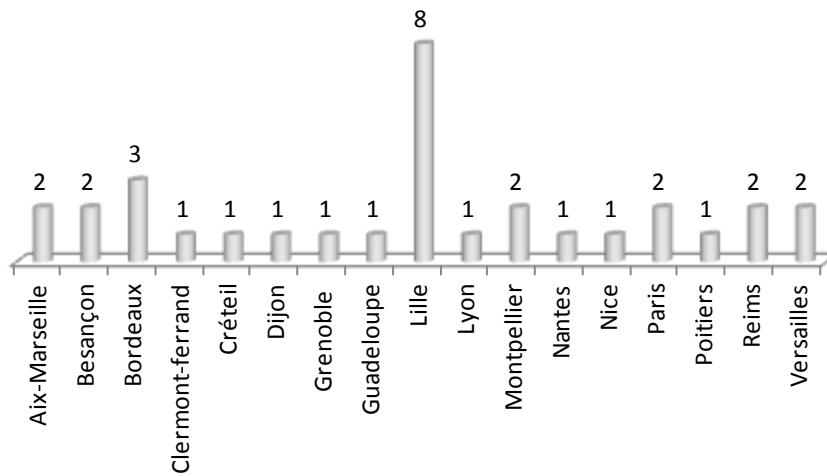


En 2012, 34 personnels de direction ont fait l'objet d'une mesure de carte scolaire et ont été dans l'obligation de participer aux opérations de mobilité.

Répartition par emploi des personnels touchés par une mesure de carte scolaire en 2012 (GRAPH69)



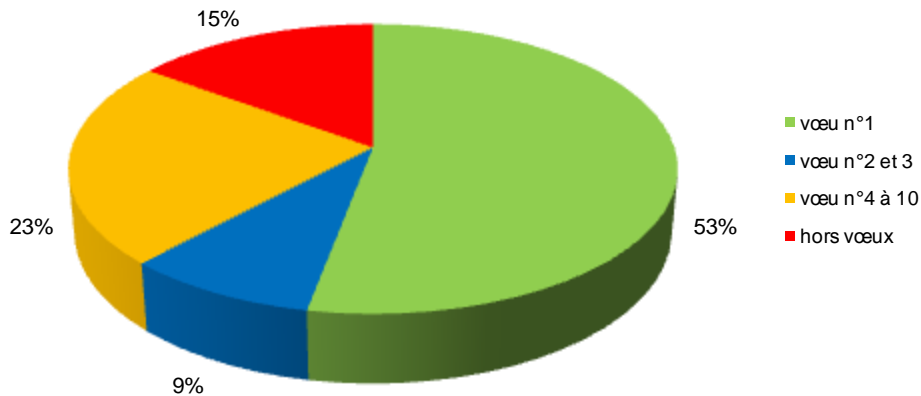
Répartition par académie des mesures de carte scolaire en 2012 (graph 70)



Une attention particulière a été apportée aux personnels de direction touchés par une mesure de carte scolaire.

85 % d'entre eux ont obtenu une nouvelle affectation conforme à leurs vœux.

Répartition des réaffectations à la suite d'une mesure de carte scolaire par type de vœu (GRAPH71)



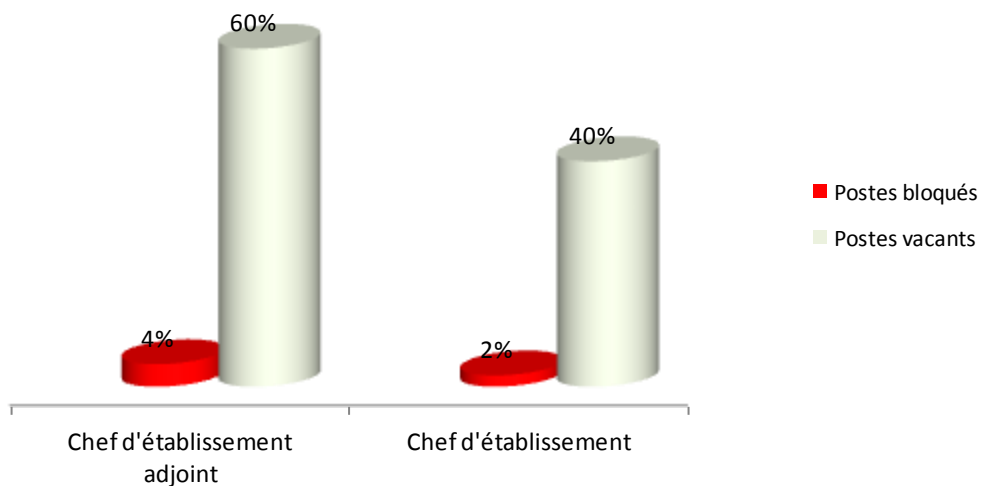
74 % des personnels concernés par une mesure de carte scolaire ont été mutés sur un vœu de type « établissement ».

4.5.3 Les blocages de postes

Les blocages de postes sont de deux types :

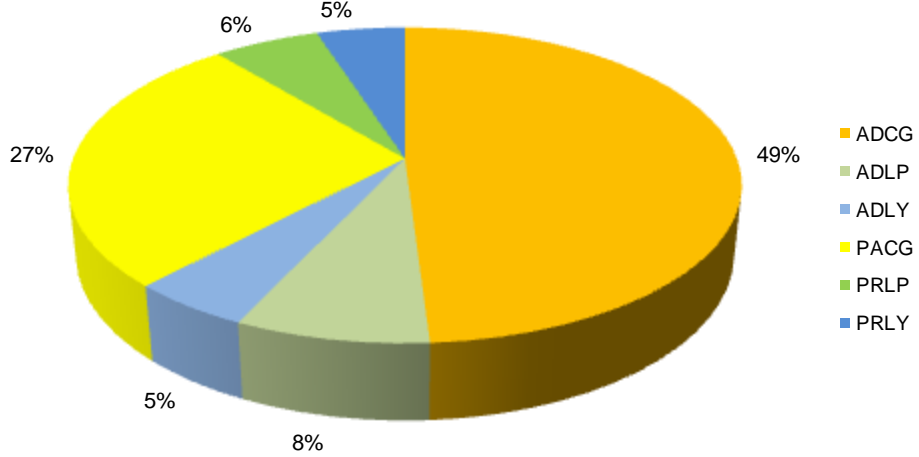
- préparatoires à des mesures de mise en réseau,
- préalables au règlement d'une situation conflictuelle ou pour l'affectation d'un stagiaire dont le stage est renouvelé.

Comparaison entre les postes offerts à la mobilité et les postes bloqués à la mobilité en 2012 (GRAPH72)

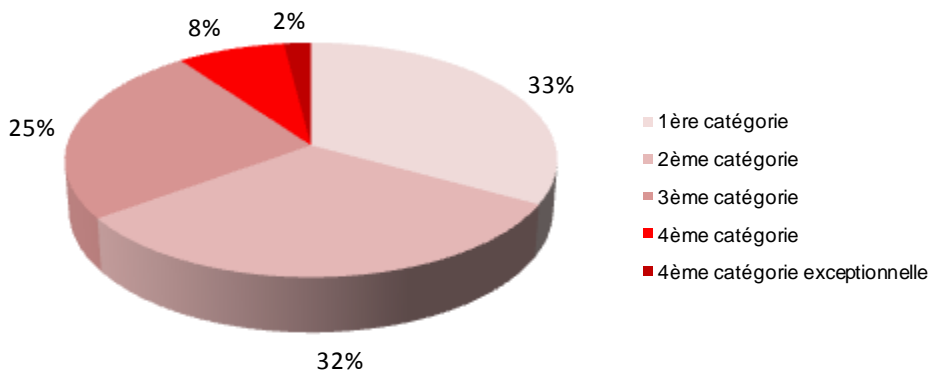


Parmi les 3 163 postes vacants répertoriés lors de l'ouverture du serveur de saisie des vœux de mutation, 195 postes de chef d'établissement et chef d'établissement adjoint ont été bloqués (soit 6 %).

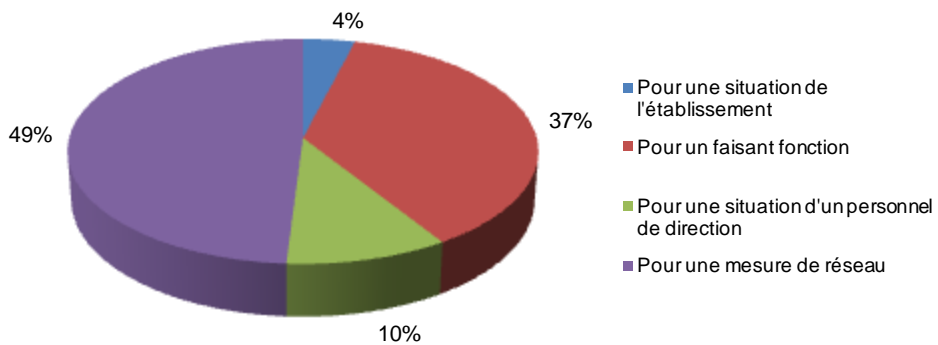
Postes bloqués par type d'emploi en 2012 (GRAPH73)



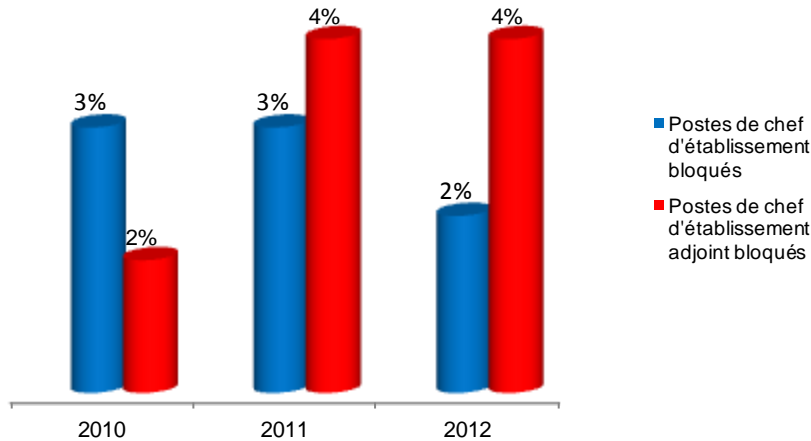
Postes bloqués par catégorie financière en 2012 (GRAPH74)



Les motifs de blocage en 2012 (GRAPH75)

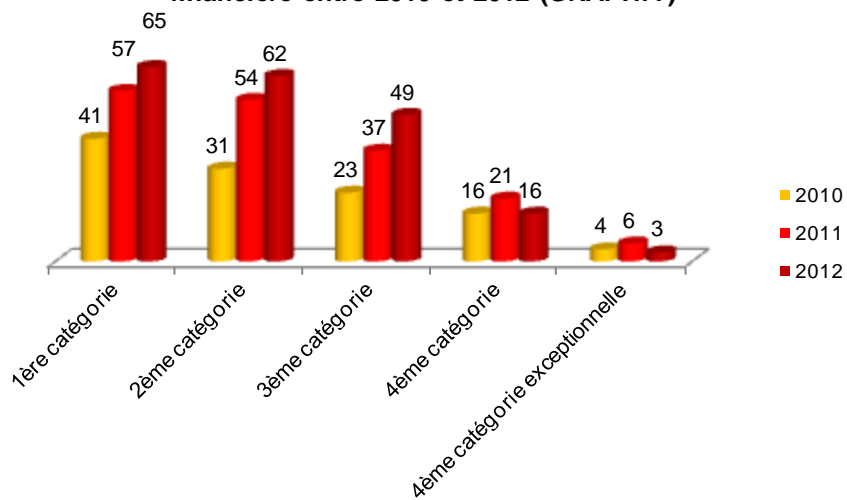


Evolution par fonction des postes bloqués entre 2010 et 2012 (GRAPH76)

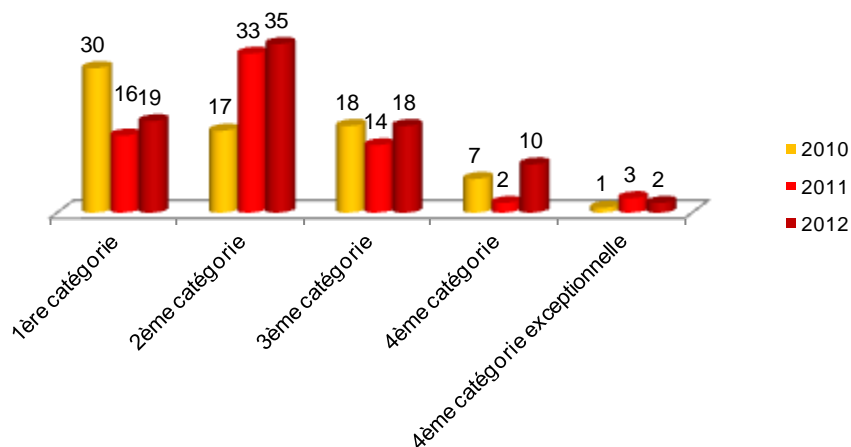


On constate une diminution des postes bloqués par rapport à 2010 en ce qui concerne les postes de chef d'établissement.

Evolution des blocages de postes par catégorie financière entre 2010 et 2012 (GRAPH77)



Evolution des suppressions de postes par catégorie financière entre 2010 et 2012 (GRAPH78)



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

Le nombre de candidats à la mobilité a légèrement diminué pour la première fois depuis 4 ans. Les personnels de direction sont 2 030 à avoir obtenu une mutation en 2012 contre 2 156 l'an passé. On observe pourtant, à l'issue de ce mouvement, une augmentation de près de 120 % du nombre de postes restés vacants. Ces postes sont à 74 % des postes de chef d'établissement adjoint. Par ailleurs le nombre de faisant fonction n'a cessé de croître depuis 2008, une tendance qui se confirme cette année.

92 % des chefs d'établissement adjoint ayant obtenu un poste de chef d'établissement ont été mutés sur un poste de principal de collège.

Les personnels de direction participant aux opérations de mobilité ont une moyenne d'âge de 50 ans, donnée stable par rapport à l'an passé. Ils sont 60 % à faire des vœux de type établissement et sont majoritairement attirés par les postes de proviseur et de proviseur adjoint en lycée. Les postes de 3^{ème}, 4^{ème} et 4^{ème} catégorie exceptionnelle restent très prisés.

En ce qui concerne les évaluations, la proportion du nombre « d'excellent » accordé aux candidats n'a cessé de croître depuis 4 ans malgré les recommandations faites aux académies de les stabiliser autour de 10 %. L'item « politique pédagogique et éducative » reste le mieux évalué avec 16,9 % d'items « excellent ».

Il est enfin à noter que 104 postes ont été créés, parmi lesquels on recense 84 postes de chef d'établissement adjoint, et 84 postes ont été supprimés. 65 % de ces suppressions touchent des établissements de 1^{ère} et de 2^{ème} catégories. 195 postes ont été bloqués, soit 6 % des postes déclarés vacants, un nombre en baisse par rapport à l'année 2010.

9 directeurs d'UPR

6 directeurs d'EPM

80 directeurs d'EREA

8 directeurs d'ERPD

66 % des directeurs d'EREA sont issus du corps des professeurs des écoles

Un recrutement **spécifique sur poste à profil**

Une baisse de 22 % du nombre total des candidats pour ces emplois en 2012

CHAPITRE V – les directeurs d'établissements spécifiques

5.1 Les directeurs d'unité pédagogique régionale (UPR)

La circulaire d'orientation sur l'enseignement en milieu pénitentiaire du 8 décembre 2011 définit les enjeux, les objectifs et les moyens de l'enseignement en milieu pénitentiaire, pour les mineurs comme pour les majeurs. A cette circulaire est annexée la 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 du recteur de l'académie dans laquelle se situe le siège de la direction régionale et 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 publié sur la bourse interministérielle de l'emploi public, 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 personnels enseignants titulaires du diplôme de directeur d'établissement d'éducation adaptée et spécialisée (DDEEAS).

Il y a en France 9 unités pédagogiques régionales des services pénitentiaires (Bordeaux, Dijon, Lille, Lyon, Marseille, Paris, Rennes, Strasbourg, Toulouse). Les directeurs sont tous personnels de direction. L'unité pédagogique régionale des services pénitentiaires de Paris bénéficie également d'un poste d'adjoint.

5.2 Les directeurs d'établissements pénitentiaires pour mineurs (EPM)

Des établissements pénitentiaires pour mineurs ont été créés en application de la loi d'orientation et de programmation pour la justice du 9 septembre 2002 dans certaines régions pénitentiaires. 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 en fonction au 1^{er} septembre 2012, 2 sont personnels de direction dont 1 adjointe. 1 professeur agrégé et 3 professeurs des écoles, titulaires du DDEAS ont été recrutés dans le corps des personnels de direction par la voie du détachement.

5.3 Les effectifs des directeurs d'EREA et d'ERPD à la rentrée 2012

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 parcours de formation, d'orientation, d'insertion sociale et professionnelle personnalisés.

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

Le décret du 1^{er} août 2012 portant modification du statut des personnels de direction prévoit que désormais les directeurs d'EREA et D'ERPD seront des membres du corps des personnels de direction.

L'intégration de tous les directeurs d'EREA et d'ERPD dans le corps des personnels de direction est prévue sur une période de 4 ans jusqu'au 1^{er} septembre 2016.

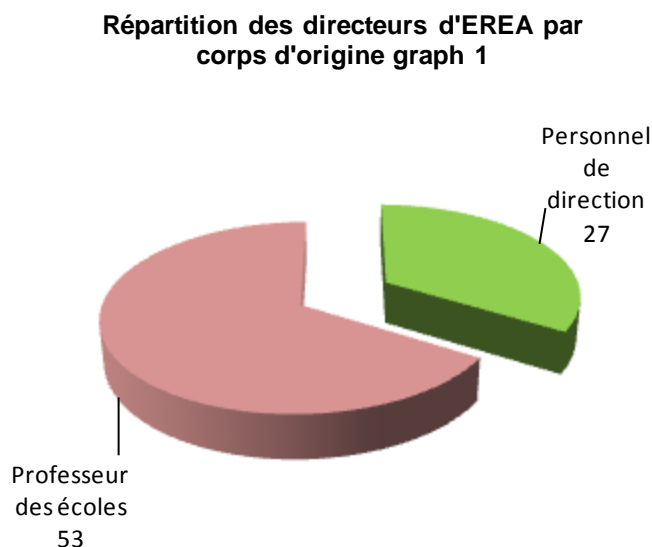
Parallèlement, le recrutement n'est plus effectué que parmi les membres du corps des personnels de direction.

5.3.1 L'origine des directeurs d'EREA

65% des directeurs d'EREA appartiennent au corps des professeurs des écoles qui constitue le principal vivier de recrutement.

1 directrice d'EREA appartenant au corps des professeurs des écoles est, à la rentrée 2012, intégrée dans le corps des personnels de direction après inscription sur la liste d'aptitude statutaire.

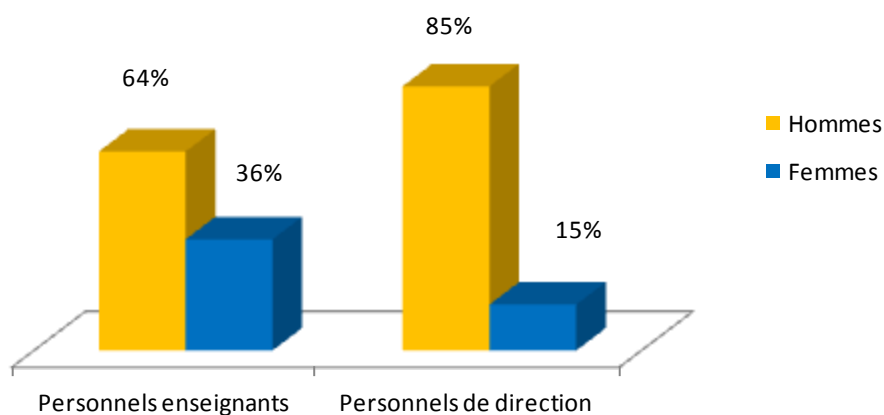
La répartition par corps d'origine des directeurs d'EREA est la suivante :



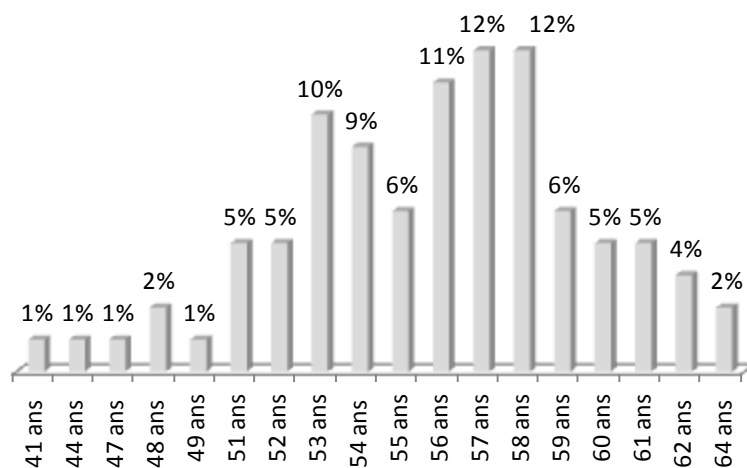
Les directrices d'EREA représentent 30 % de l'effectif global contre 29 % en 2011.

La répartition par sexe et par corps d'origine est la suivante :

Répartition par sexe et par corps d'origine graph 2



Répartition par âge graph 3



La moyenne d'âge des directeurs d'EREA est de 56 ans.

5.3.2 L'origine des directeurs d'ERPD

8 directeurs d'ERPD sont en fonction dont 6 appartiennent au corps des professeurs des écoles et 2 au corps des personnels de direction.

2 femmes occupent des fonctions de directrice d'ERPD.

Les directeurs d'ERPD ont entre 51 et 63 ans.

5.4 Le recrutement à la rentrée 2012

Le recrutement des directeurs d'EREA et des directeurs d'ERPD est, pour la dernière fois, 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 (DDEAS). Les demandes émanant d'enseignants en stage de formation ne peuvent donc pas être acceptées.

5.4.1 Le recrutement des directeurs d'EREA

61 candidats ont déposé un dossier de demande d'inscription sur la liste d'aptitude donnant accès aux fonctions de directeur d'EREA, soit 16 candidatures de moins qu'en 2011.

Cette année, 6 candidats ont été inscrits sur la liste d'aptitude afin de pourvoir les 6 postes vacants au début des opérations d'affectation contre 7 l'an dernier. Sur les 6 candidats retenus, un seul a accepté l'affectation proposée.

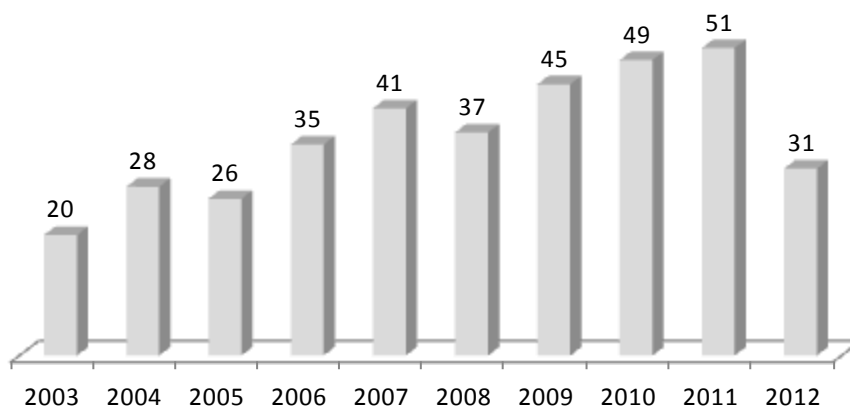
5 candidats inscrits sur la liste complémentaire ont donc été nommés. Une nouvelle vacance de poste a permis la nomination d'un 6^{ème} candidat.

Au total, 7 nouveaux directeurs d'EREA ont été nommés à la rentrée 2012.

16 candidats ont refusé de prendre le poste qui leur était proposé et par conséquent ont renoncé au bénéfice de leur inscription sur la liste d'aptitude aux fonctions de directeur d'EREA et ont refusé le poste qui leur était proposé.

Le graphique suivant montre une augmentation du nombre de candidats inscrits sur la liste complémentaire de la liste d'aptitude aux fonctions de directeur d'EREA depuis 2003, malgré la baisse entre 2011 et 2012.

**Nombre de candidats inscrits sur la liste complémentaire
EREA graph 4**



Le recrutement des directeurs d'EREA à la rentrée 2012, comme en 2011 et 2010, s'est effectué exclusivement dans le corps des professeurs des écoles.

Les candidats inscrits sur liste principale ont entre 3 et 15 ans d'ancienneté de direction d'établissement spécialisé (SEGPA, centre médico-psychopédagogique, institut médico-éducatif...). Cette ancienneté est l'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 54 et 64 ans.

5.4.2 Le recrutement des directeurs d'ERPD

2 candidatures ont été déposées pour l'inscription sur la liste d'aptitude même si aucun poste n'a été déclaré vacant. Les candidats sont issus principalement du corps des professeurs des écoles. Pour la rentrée 2012, il n'y a eu aucun recrutement dans l'emploi de directeur d'ERPD.

5.5 Les résultats de la mobilité à la rentrée 2012

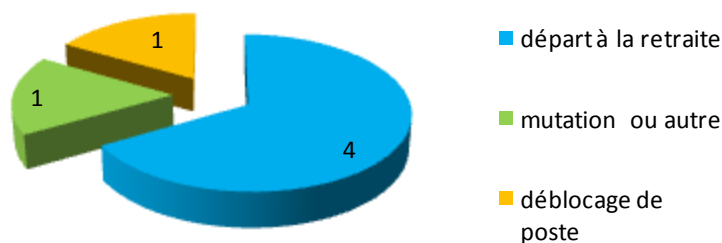
5.5.1 Les directeurs d'EREA

2 candidats ont participé au mouvement des directeurs d'EREA, pour un taux de satisfaction de 100 %.

Les postes vacants sont en majorité consécutifs de départs à la retraite.

Cependant, 6 postes se sont déclarés vacants après la publication de la note de service relative aux opérations de mobilité des directeurs d'EREA. En conséquence, pour augmenter la probabilité d'obtenir une mobilité, les personnels désireux de changer d'affectation ne doivent pas limiter leurs vœux aux seuls postes publiés vacants.

Nombre de postes vacants EREA (graph 5)



5.5.2 Les directeurs d'ERPD

Aucun poste n'a été déclaré vacant pour la rentrée scolaire 2012.

A la rentrée 2012 un mouvement limité s'observe dans les EREA et les ERPD.

On note une diminution des demandes d'inscription sur la liste d'aptitude aux fonctions de directeur d'EREA et aucun recrutement dans l'emploi de directeur d'ERPD, faute de poste vacant.

Une diminution du nombre d'inscrits sur la liste complémentaire est également à noter.

Un nouveau directeur à l'UPR de Marseille a été nommé à compter du 1^{er} septembre 2012.

375 personnels de direction sont détachés à la rentrée 2012, dont **279** exercent leurs fonctions à l'étranger.

222 personnels de direction sont détachés auprès de l'agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE).

27 le sont auprès de la mission laïque française (MLF) et **126** auprès d'autres organismes ou corps d'accueil

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

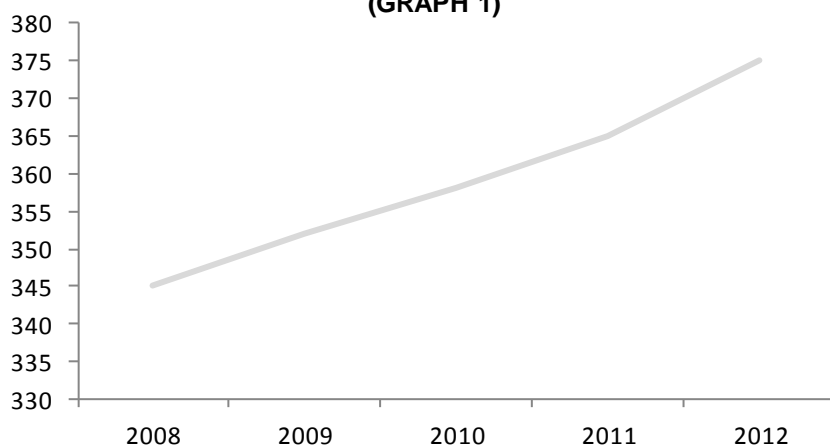
5 ans la durée théorique d'une mission à l'AEFE

CHAPITRE VI – LES DETACHEMENTS EN FRANCE ET A L'ETRANGER

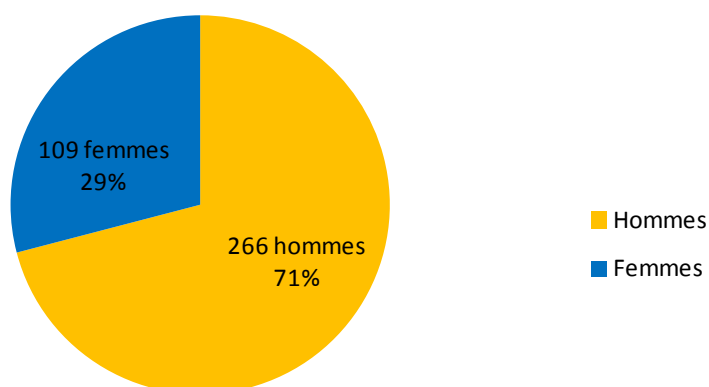
6.1 La répartition

6.1.1 La répartition générale

Évolution du nombre de personnels détachés
(GRAPH 1)

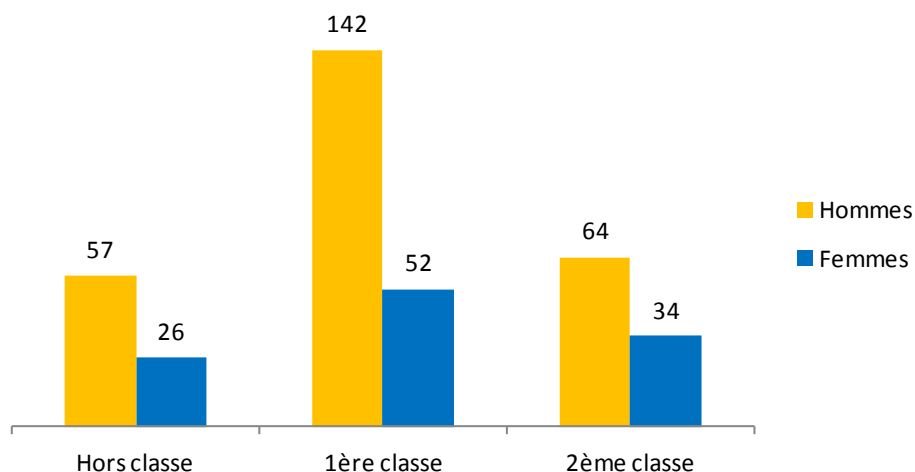


Répartition des effectifs par sexe (GRAPH 2)



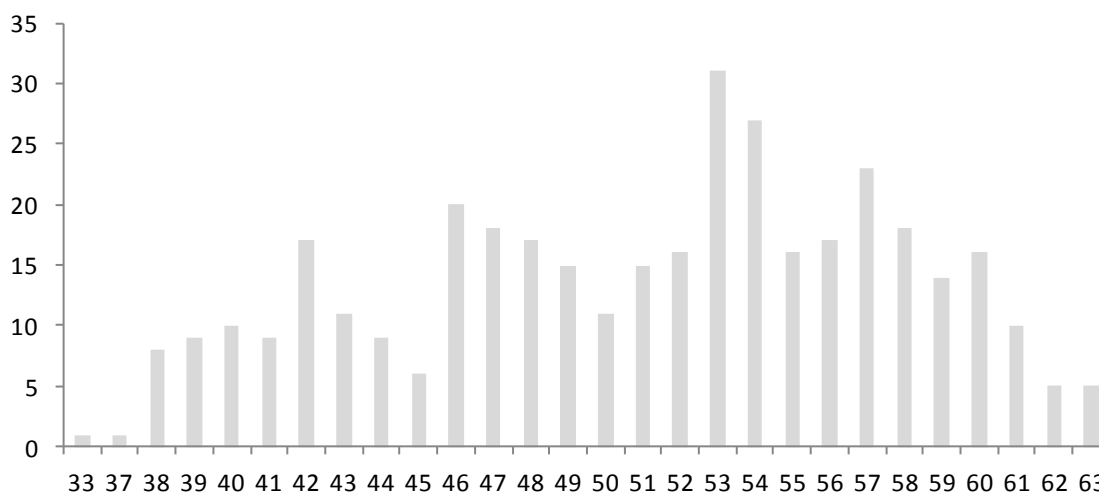
Comme les années précédentes, l'effectif des personnels de direction détachés demeure majoritairement masculin. La proportion de femmes est cependant en légère augmentation par rapport à 2011 avec un passage de 27 à 29 %.

Répartition des effectifs par grade et par sexe (GRAPH 3)



6.1.3 La pyramide des âges

Pyramide des âges de l'ensemble des personnels détachés (GRAPH 4)



La moyenne d'âge des personnels de direction en détachement reste stable à 51 ans depuis 2010.

Une étude particulière est consacrée dans le présent chapitre 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.

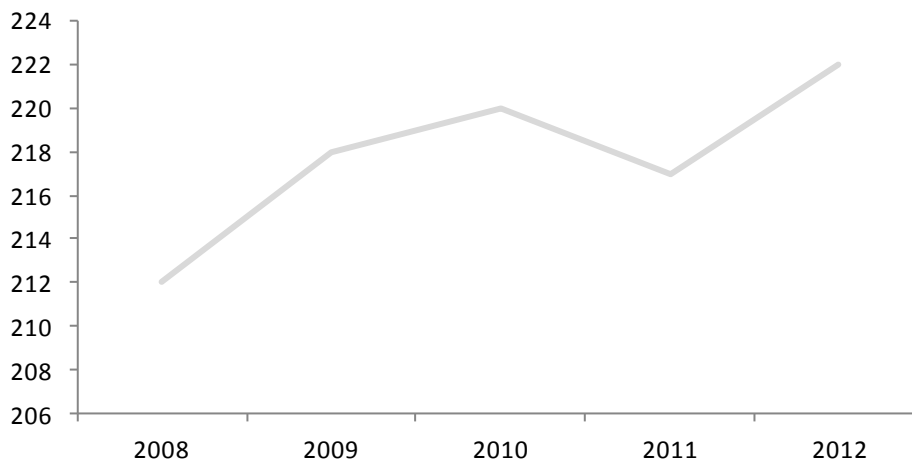
L'AEFE est un établissement public administratif placé sous la tutelle du ministère des affaires étrangères et la MLF, une association loi 1901, reconnue d'utilité publique.

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.

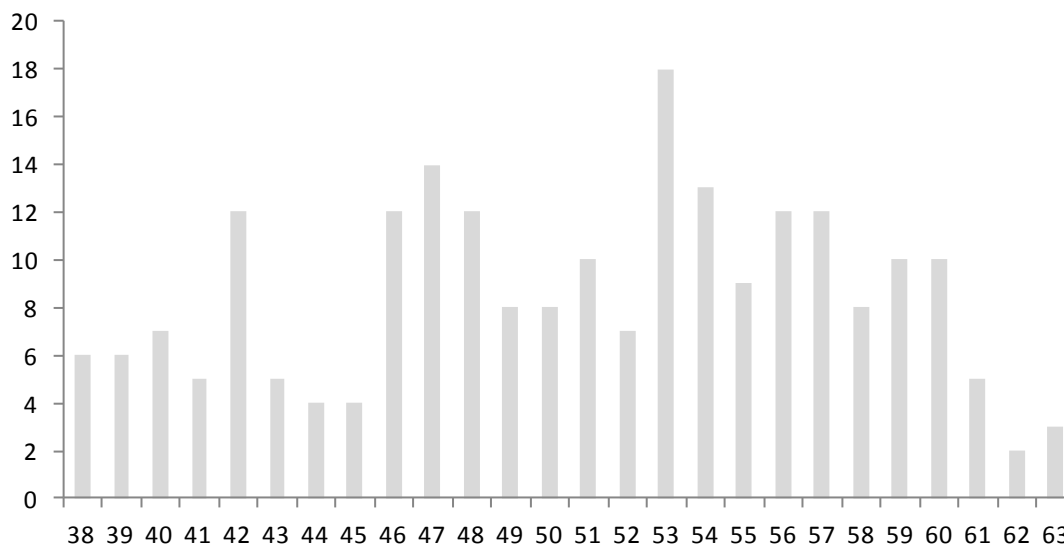
6.1.4 La répartition auprès de l'agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE)

222 personnels de direction sont détachés auprès de l'AEFE : ils exercent leurs fonctions soit dans des établissements scolaires à l'étranger, soit dans les services du siège parisien de l'Agence.

Evolution des effectifs globaux des personnels détachés auprès de l'AEFE sur la période 2008-2012 (GRAPH 5)



Pyramide des âges des personnels détachés auprès de l'AEFE (GRAPH 6)

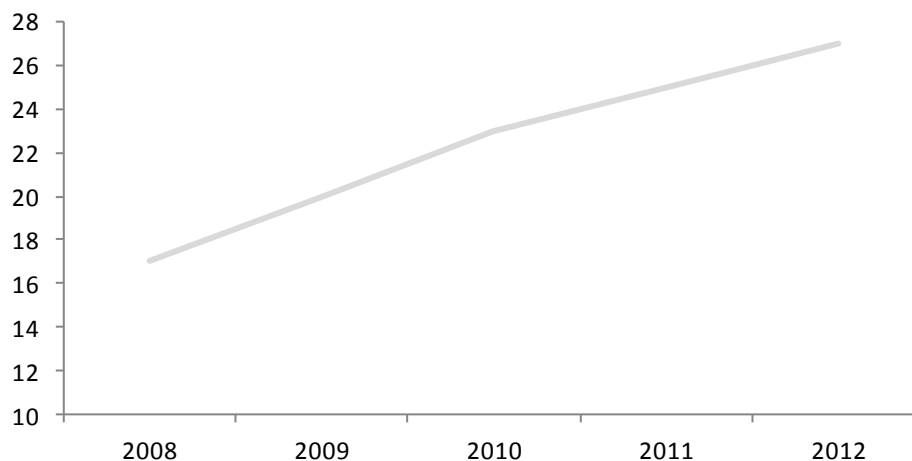


La moyenne d'âge des personnels de direction détachés auprès de l'AEFE reste stable depuis trois ans à 51 ans.

6.1.5 La répartition auprès de la mission laïque française (MLF)

L'effectif des personnels de direction détachés auprès de la MLF est de 27 agents.

Evolution des effectifs globaux des personnels détachés auprès de la MLF sur la période 2008-2012 (GRAPH 7)



La moyenne d'âge des personnels de direction détachés auprès de la MLF est de 49 ans.

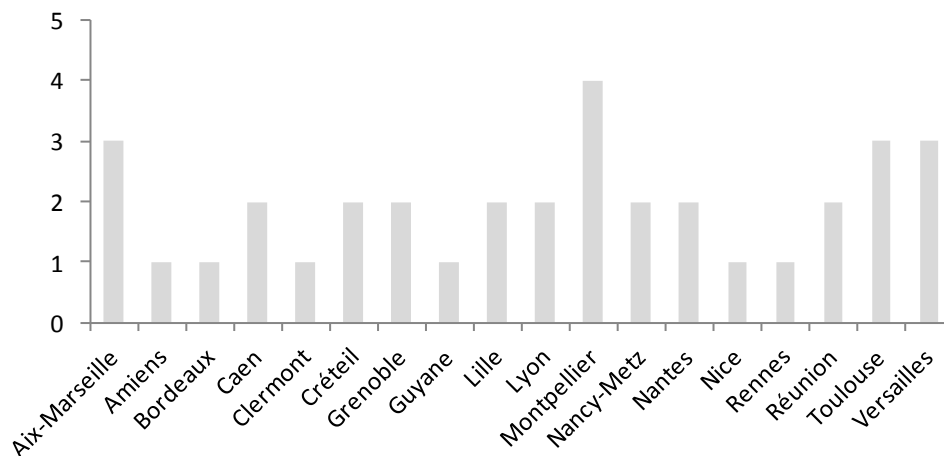
6.2 Le recrutement

6.2.1 A l'AEFE

Pour la rentrée scolaire 2012, 64 postes de personnels de direction ont été pourvus :

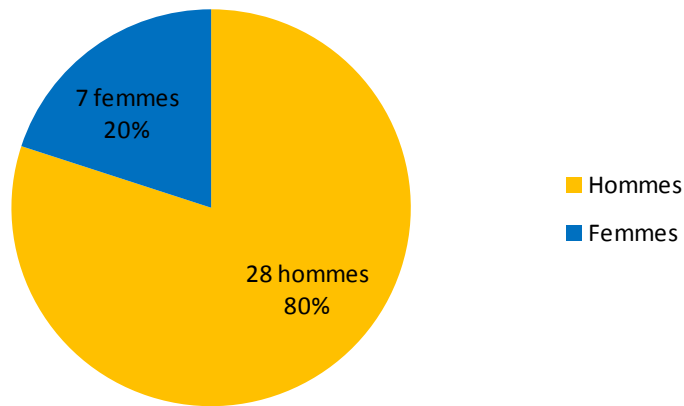
- 35 par des personnels issus d'établissements scolaires en France
- 29 par des personnels déjà détachés : 26 auprès de l'AEFE, 2 auprès de la MLF et un auprès du MAE

Répartition des 35 personnels recrutés à l'AEFE, par académie d'origine (GRAPH 8)

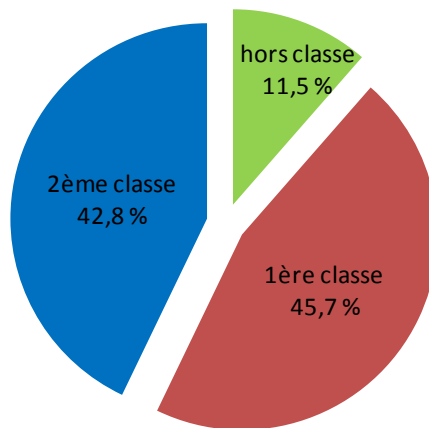


Les personnels issus d'établissements scolaires en France

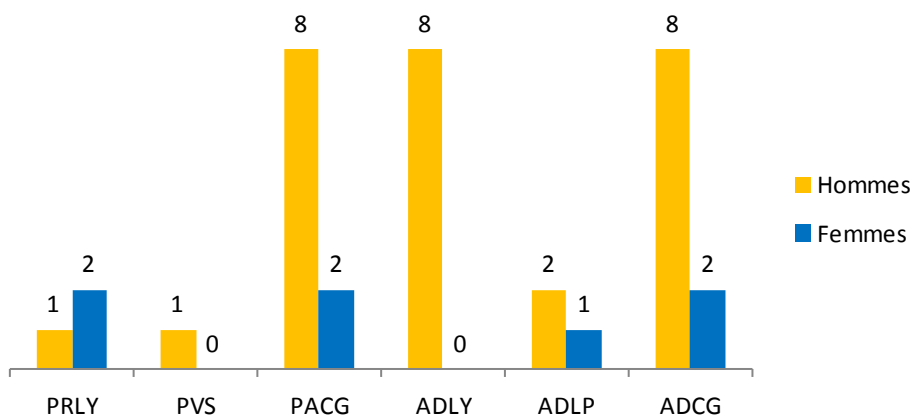
Répartition par sexe des personnels issus d'établissements scolaires en France (GRAPH 9)



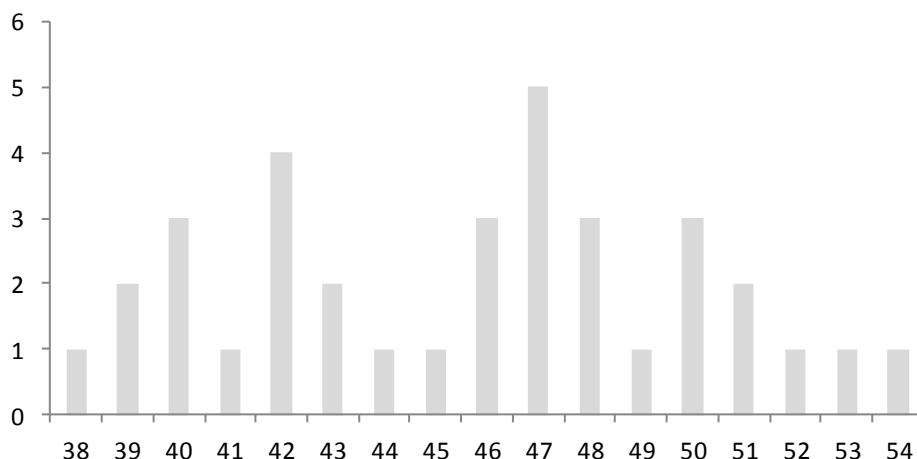
Répartition par grade des personnels recrutés à l'AEFE et issus d'établissements scolaires en France (GRAPH 10)



Type d'emploi précédemment occupé en académie (GRAPH 11)



Pyramide des âges des personnels issus d'établissements scolaires en France et recrutés à l'AEFE (GRAPH 12)



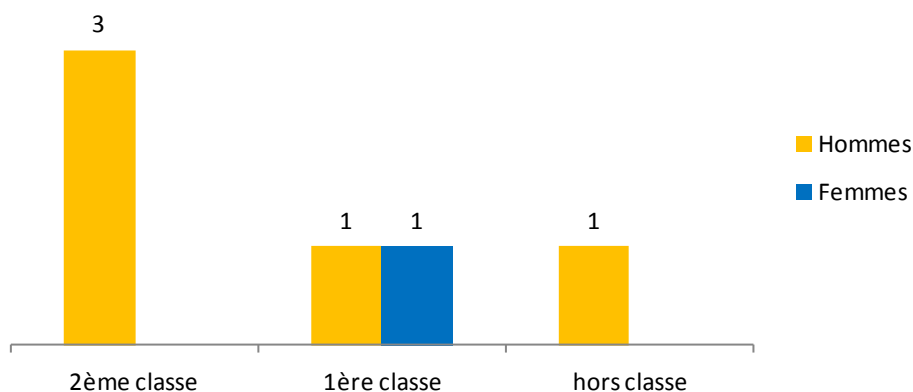
La moyenne d'âge des personnels nouvellement recrutés en 2012 à l'AEFE est de 46 ans.

6.2.2 A la MLF

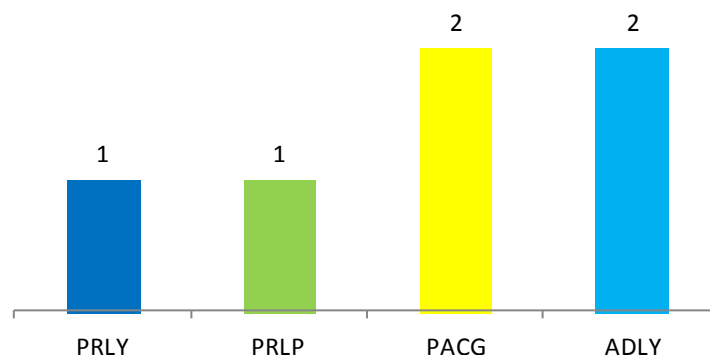
6 postes ont été pourvus :

- 5 par des personnels issus d'établissements scolaires de France venant des académies de Grenoble, Paris, Strasbourg, Toulouse, et Versailles. 3 occupaient des postes de chef d'établissement et 2 des postes d'adjoint au chef d'établissement.
- 1 par un personnel issu d'un établissement scolaire à l'étranger venant du Liban.

Répartition par grade et par sexe des personnels recrutés par la MLF (GRAPH 13)



**Emploi précédemment occupé en académie
(GRAPH 14)**



La moyenne d'âge des personnels recrutés par la MLF en 2012 est de 47 ans.

6.2.3 Le bilan des recrutements à l'AEFE et à la MLF

A la rentrée 2012, les recrutements à l'AEFE et à la MLF se sont inscrits dans l'esprit de nouvelles relations partenariales avec la DGRH du ministère de l'éducation nationale. Une charte de partenariat entre la MLF et le ministère les formalise. Ce document est mis en ligne sur le site du ministère de l'éducation nationale dans la rubrique « travailler à l'étranger ».

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 2011 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 motivations des candidats. Par ailleurs, l'ESEN propose, depuis mai 2011, une formation « Préparation à la mobilité professionnelle à l'étranger », pour les personnels de direction qui envisagent de travailler à l'étranger. 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.

L'AEFE et la MLF accueillent des personnels de direction ayant des caractéristiques proches en termes de moyenne d'âge (46 ans/47 ans) et d'ancienneté moyenne de direction (9 ans/10 ans).

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

6.3 Les réintégrations

6.3.1 Le bilan général

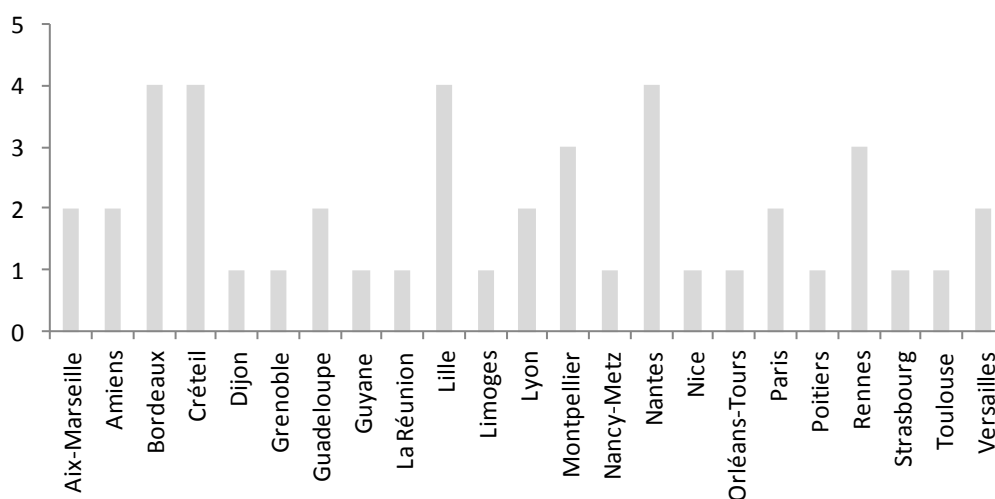
Dans le cadre de la politique mise en œuvre par la DGRH, la réintégration des personnels de direction détachés fait l'objet d'un suivi particulier. Les intéressés peuvent être reçus en entretien individuel et conseillés dans la constitution de leur dossier et la formulation de leurs vœux.

En 2012, 45 personnels ont été réintégrés en académie.

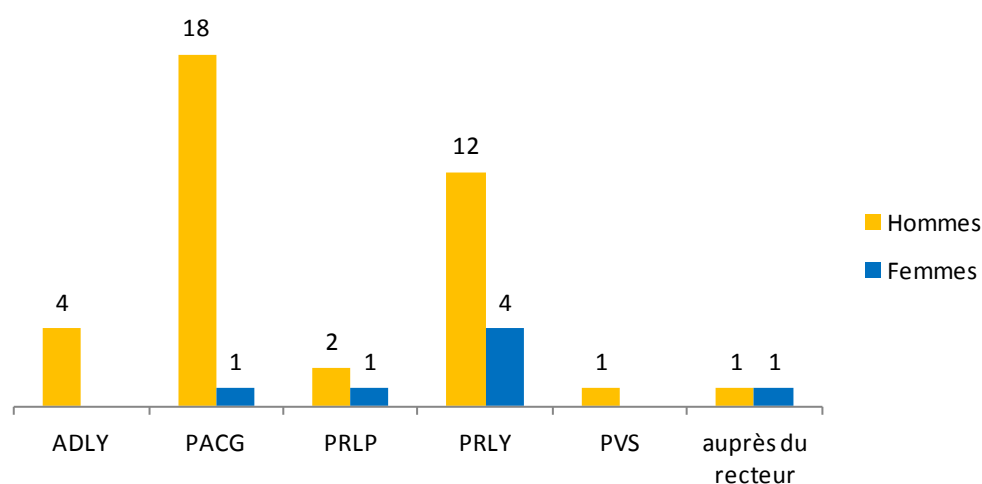
Répartition des personnels réintégrés par organisme de détachement

Organismes	Total	Hommes	Femmes
AEFE	30	27	3
Collectivité territoriale	6	5	1
Mission laïque française	1	0	1
MEN secrétariat général	1	1	0
Etablissement d'enseignement relevant du ministère de la défense	2	2	0
Professeur agrégé	1	1	0
IA-IPR	1	0	1
Secrétaire général d'académie	1	1	0
Assistant parlementaire	1	1	0
ONAC	1	0	1
Total	45	38	7

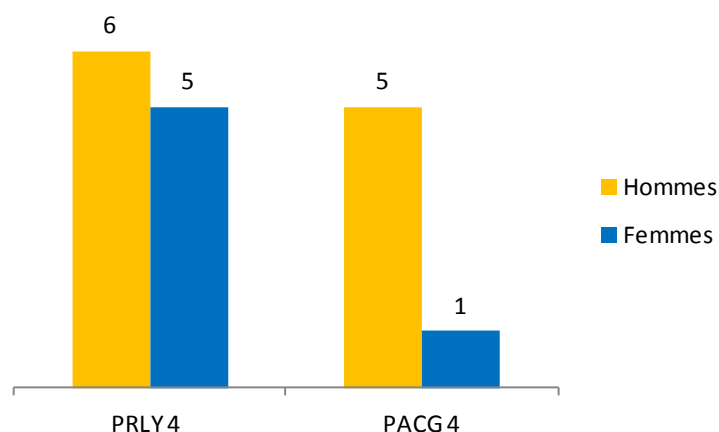
Répartition des personnels par académie de réintégration (GRAPH 15)



Répartition par sexe et emploi obtenu (GRAPH 16)



Répartition par sexe des chefs ayant obtenu un établissement de catégorie 4 (GRAPH 17)



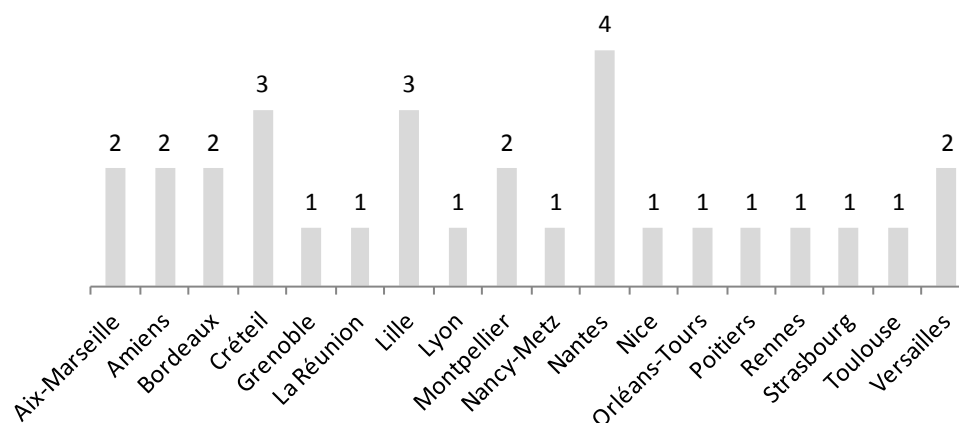
6.3.2 Le bilan à l'AEFE

La répartition des réintégrations

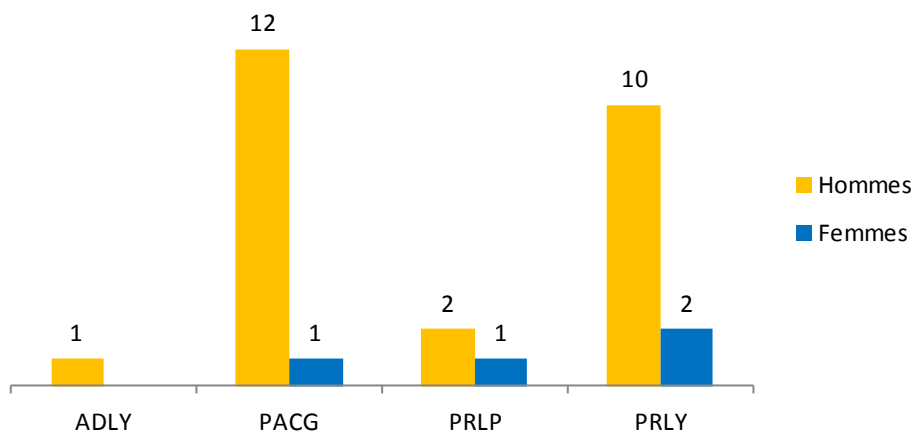
Le nombre de réintégrations diminue légèrement en 2012 : 30 personnels détachés à l'AEFE ont réintégré pour 33 en 2011.

Le taux de satisfaction des vœux des personnels est de 71%. Les 29% restant, s'ils ont été placés hors vœux, ont au moins obtenu un poste dans une académie demandée ou un type d'emploi demandé.

Répartition par académie de réintégration des personnels détachés à l'AEFE (GRAPH 18)

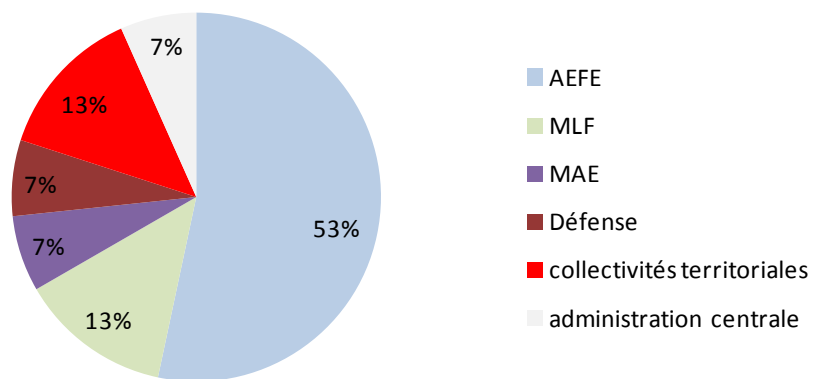


Répartition par sexe et emploi obtenu des personnels détachés à l'AEFE (GRAPH 19)

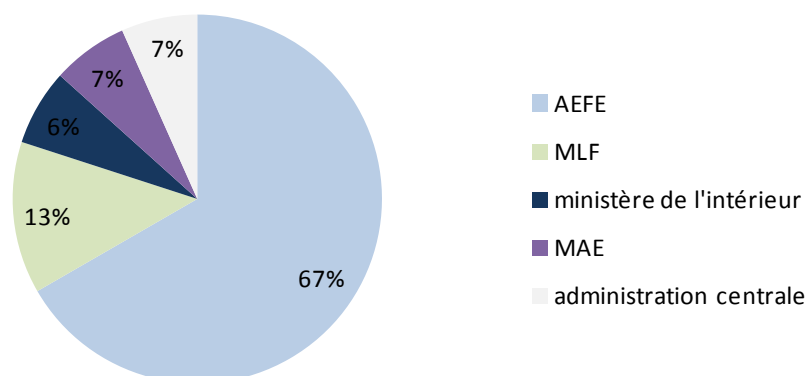


L'avancement de grade au titre de l'année 2012

Répartition par organisme de détachement des personnels promus à la 1ère classe (GRAPH 20)



Répartition par organisme de détachement des personnels promus à la hors classe (GRAPH 21)



10 hommes et 5 femmes sont promus à la 1^{ère} classe, 13 hommes et 2 femmes le sont à la hors classe. Le nombre de femmes promues peut sembler faible mais rappelons qu'elles ne représentent que 29 % de l'effectif global des personnels de direction détachés.

Le nombre total de personnels de direction en détachement reste stable même si une légère augmentation se dessine chaque année.

La place des femmes parmi les personnels détachés, notamment à l'étranger, reste effectivement largement minoritaire. Elles représentent pourtant presque la moitié du corps des personnels de direction.

Chapitre VII - Les personnels de direction affectés dans les collectivités d'Outre-mer

A la rentrée scolaire 2012, **191** personnels de direction sont en poste dans les collectivités d'outre-mer soit 1,4 % de l'effectif global.

Ils sont répartis de la façon suivante :

- **187 en qualité de chef d'établissement ou chef d'établissement adjoint ;**
- **2 proviseurs vie scolaire auprès du vice-recteur de Nouvelle Calédonie et de Mayotte ;**
- **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 ;**

Parmi les 187 chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints, 4 sont fonctionnaires du cadre territorial de Nouvelle-Calédonie et 30 ont leur centre d'intérêt matériel et moral (CIMM) dans une collectivité d'outre-mer :

- 17 en Nouvelle-Calédonie
- 13 en Polynésie française

En 2012, 1 personnel a obtenu le transfert du CIMM en Nouvelle-Calédonie.

Mayotte est devenu le 101^{ème} département français le 31 mars 2011 mais conserve sa particularité dans l'organisation territoriale de l'éducation nationale des collectivités d'outre-mer.

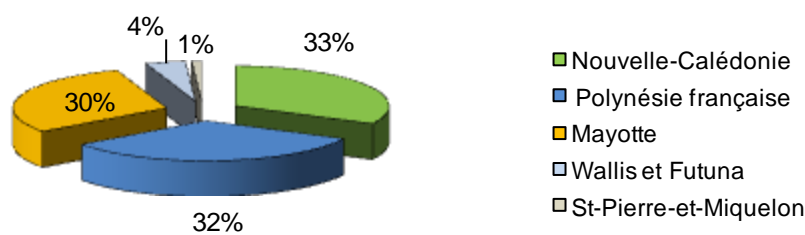
7.1 – La répartition des effectifs

7.1.1 La répartition par collectivité

Les 191 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.

GRAPH 1

Répartition des effectifs 2012 par collectivité



7.1.2 La répartition par poste

Les établissements publics du 2nd degré dans les collectivités d'Outre-mer sont au nombre de **111**.

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.

A Saint-Pierre et Miquelon, un seul établissement regroupe les premier et second degrés.

GRAPH 2

Répartition des établissements par collectivité à la rentrée 2012

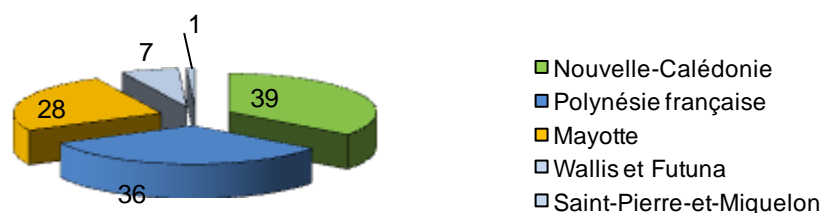


Tableau 3

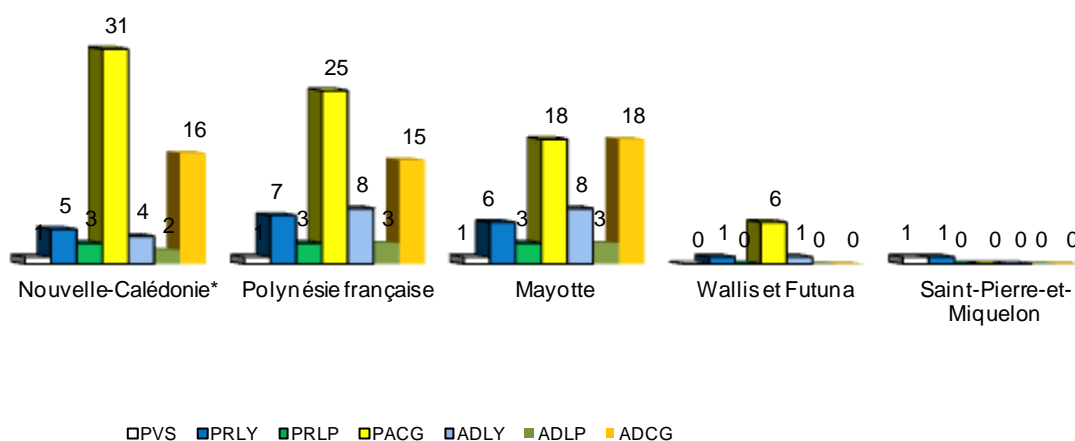
COM	PVS	PRLY	PRLP	PACG	ADLY	ADLP	ADCG	TOTAL
Nouvelle-Calédonie*	1	5	3	31	4	2	16	62
Polynésie française	1	7	3	25	8	3	15	62
Mayotte	1	6	3	18	8	3	18	57
Wallis et Futuna	0	1	0	6	1	0	0	8
Saint-Pierre-et-Miquelon	1	1	0	0	0	0	0	2
TOTAL	4	20	9	80	21	8	49	191

* 4 postes sont occupés par des cadres territoriaux

4 postes sont occupés par des « faisant fonction » : 3 en Nouvelle-Calédonie et 1 à Mayotte.

GRAPH3

Répartition des postes par collectivité



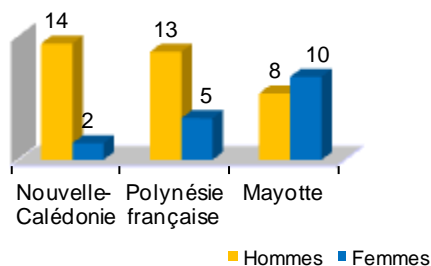
Quelle que soit la collectivité, les collèges sont les plus nombreux. Seules les collectivités de Mayotte, de Nouvelle-Calédonie et de Polynésie française ont des établissements de 4^{ème} catégorie et de 4^{ème} catégorie exceptionnelle.

COM	Nouvelle-Calédonie				Polynésie française				Mayotte				Total			
Type de poste	chef		adjoint		chef		adjoint		chef		adjoint		chef		adjoint	
Sexe	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Répartition dans les lycées de 4 ^{ème} catégorie exceptionnelle	1	0	3	1	1	1	2	1	1	0	0	1	3	1	5	3
Répartition dans les lycées de 4 ^{ème} catégorie	7	2	3	9	12	4	9	7	7	10	10	7	26	16	22	23
TOTAL	8	2	6	10	13	5	11	8	8	10	10	8	29	17	27	26

A la rentrée 2012, **37 %** des chefs d’établissements de 4^{ème} catégorie et de 4^{ème} catégorie exceptionnelle dans les collectivités d’Outre-mer sont des **femmes**.

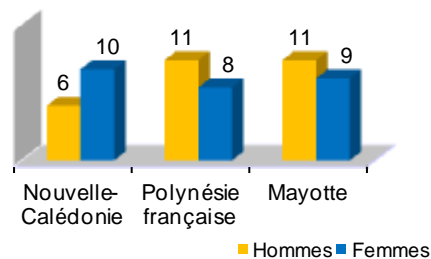
GRAPH 4 (chef)

Répartition par sexe et par collectivité des postes de chef dans les lycées de cat 4 et 4E



GRAPH 4 (adjoint)

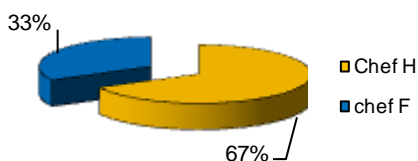
Répartition par sexe et par collectivité des postes d'adjoint dans les lycées de cat 4 et 4E



Le pourcentage des femmes affectées dans les établissements de 4^{ème} catégorie et de 4^{ème} catégorie exceptionnelle a doublé depuis 2008.

GRAPH 5 (chef)

Répartition par sexe sur poste de chef en lycée cat. E et 4



GRAPH 5 (adjoint)

Répartition par sexe sur poste d'adjoint en lycée cat. E et 4

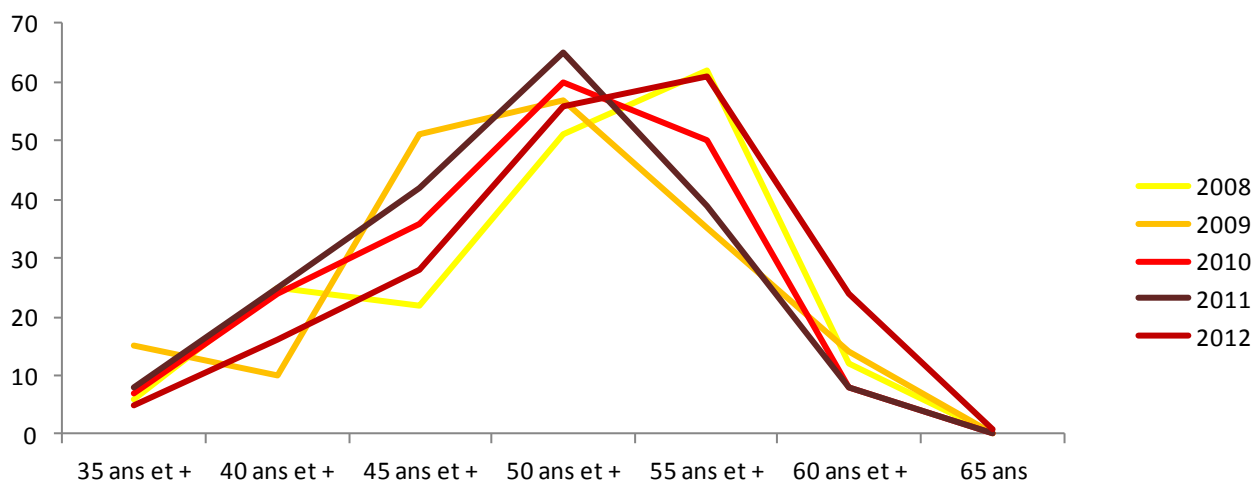


Le déséquilibre de la répartition des postes de chef d’établissement par sexe est corrélé au constat fait au plan national : malgré une progression, seulement **43 %** de **femmes** occupent un emploi de chef d’établissement dans les lycées de 4^{ème} catégorie et **27 %** de **femmes** dans les lycées de 4^{ème} catégorie exceptionnelle.

7.1.3 La répartition par moyenne d’âge

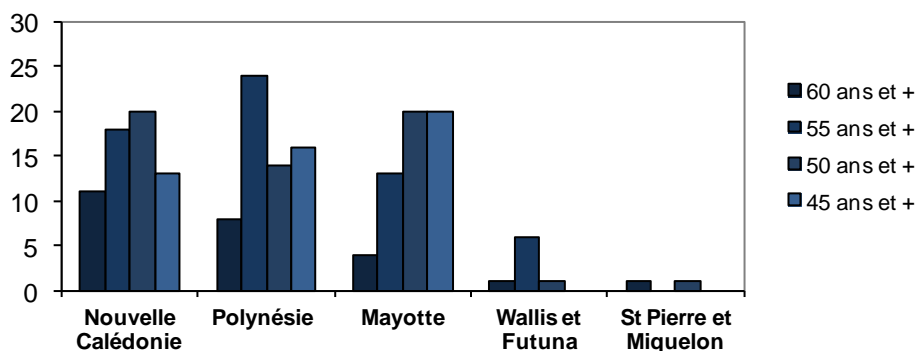
La moyenne d’âge des personnels de direction affectés dans les collectivités d’Outre-mer est moins élevée depuis la rentrée 2008. Elle est passée ainsi de **55 ans** en 2008 à **53 ans** en 2012. Elle est néanmoins plus élevée que la moyenne nationale qui est de 52 ans.

GRAPH6



GRAPH7

Répartition par moyenne d'âge des + de 50 ans dans les collectivités d'Outre-mer



29 % des personnels de direction ont entre 50 ans et 55 ans pour 35 % en 2011.

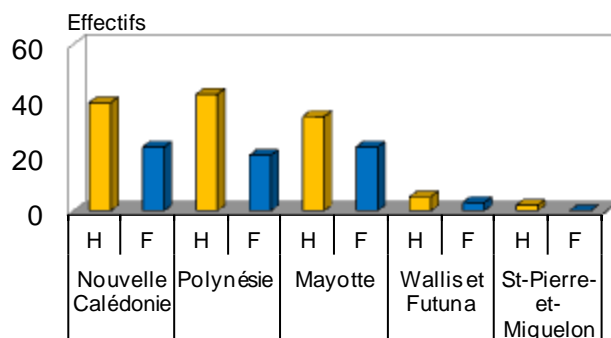
7.1.4 La répartition par sexe

Alors qu'elles ne représentent que 36% du **taux de participation** pour une affectation dans une collectivité d'Outre-mer, le pourcentage des **femmes** en poste est de **36 % à la rentrée 2012**.

Au plan national, les femmes représentent 43 % de l'effectif total des personnels de direction bien qu'elles aient été 54 % à entrer dans le corps en 2012 à l'issue des opérations de recrutement.

GRAPH8

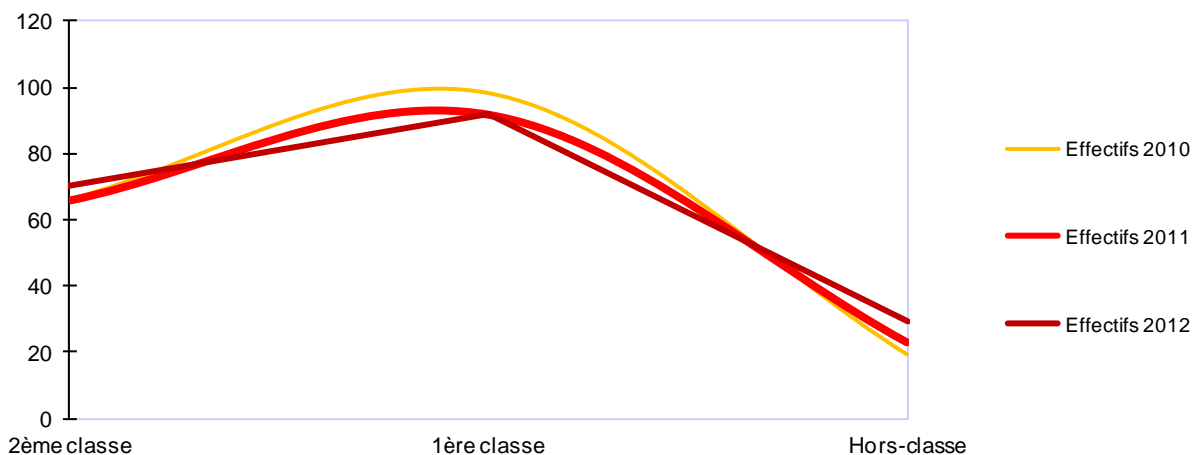
Répartition par sexe des personnels de direction dans les collectivités d’Outre-mer en 2012



7.1.5 La répartition par grade

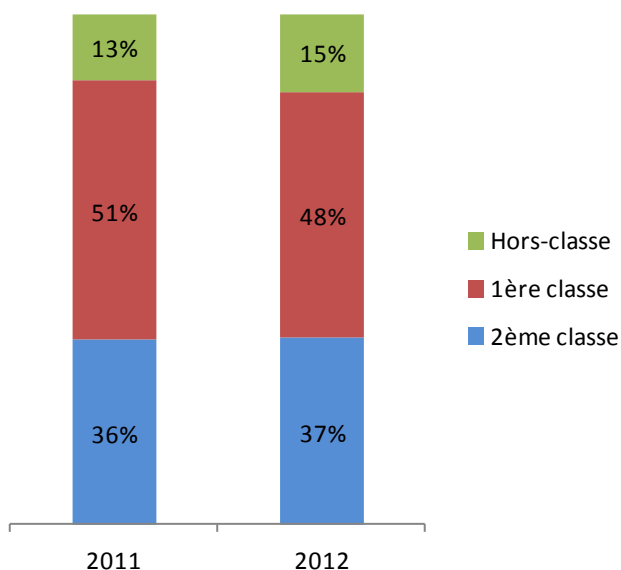
On constate une hausse du nombre des personnels de direction à la hors classe depuis 2011. L’effectif global des personnels affectés dans les collectivités d’Outre-mer est majoritairement à la 1^{ère} classe, ce qui s’explique par le fait que beaucoup de candidats recrutés ont déjà une solide expérience de direction derrière eux. Ainsi, 51 % de l’effectif recruté à la rentrée 2012 est à la première classe.

GRAPH9



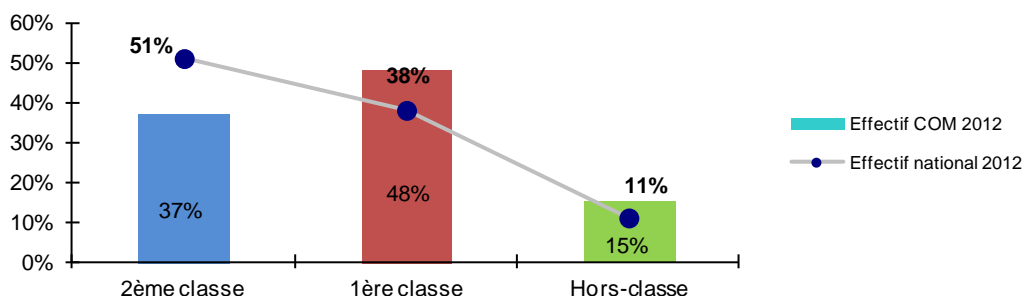
Parmi les **46** personnels affectés à la rentrée 2012, **22** sont à la 1^{ère} classe, **5** à la hors-classe et **19** à la 2^{ème} classe.

GRAPH10



GRAPH11

Répartition par grade des personnels en poste à la rentrée 2012
Comparaison effectifs nationaux et COM



La répartition par grade est relativement équilibrée entre la 1^{ère} et 2^{ème} classe à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française ; ce n’est pas le cas pour Wallis et Futuna et Saint-Pierre-et-Miquelon en raison d’effectifs faibles rendant toute étude peu significative.

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.

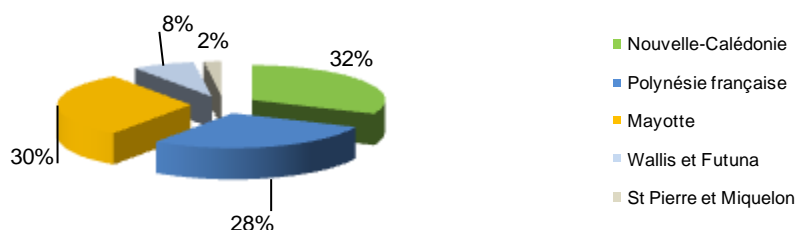
7.1.6 L’avancement de grade au titre de l’année 2012 des personnels de direction dans les collectivités d’Outre-mer

Pour les personnels en poste dans les collectivités d’Outre-mer, l’inscription au tableau d’avancement est soumise à l’avis de la commission administrative paritaire nationale sur proposition des vice-recteurs.

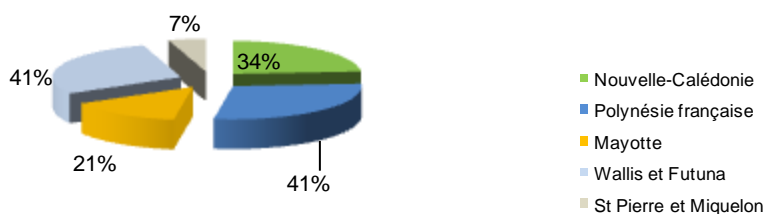
Sur un effectif global de 191 personnels de direction à la rentrée 2011, **41** personnels ont bénéficié d’une inscription au tableau de l’avancement à la 1^{ère} classe et **39** d’une inscription au tableau d’avancement à la hors classe.

GRAPH12

Répartition par collectivité des promotions à la 1ère classe au titre de l'année 2012



Répartition par collectivité des promotions à la hors classe au titre de l'année 2012



En 2012, ces promotions représentent 15% de l'effectif global des personnels à la 2^{ème} classe et 11% des personnels à la 1^{ère} classe.

Au titre de l'année 2012, dans les collectivités d'Outre-mer, **36% de femmes** (4 femmes sur 11) qui remplissent les conditions de promotion ont été promues à la **1^{ère} classe**.

A la hors-classe, 37% de femmes (3 femmes sur 8) ont été promues.

7.2 – Bilan du recrutement et des affectations dans les collectivités d'Outre-mer à la rentrée 2012

Une demande d'affectation dans un établissement d'une collectivité d'Outre-mer doit s'inscrire dans un projet global de carrière susceptible de s'enrichir d'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.

7.2.1 Candidats à une affectation

Une légère baisse du nombre des demandes pour une affectation dans les collectivités d'Outre-mer a été enregistrée à la rentrée 2012.

La participation représente 4,3% des demandes de mutation au plan national en 2012, une tendance malgré tout stable par rapport à 2011 avec 4,5 % des demandes.

Nombre de vœux par collectivité	2008	2009	2010	2011	2012
vœux Nouvelle-Calédonie	97	130	93	122	107
vœux Polynésie française	114	151	93	114	92
vœux Mayotte	48	86	82	110	100
vœux Saint-Pierre et Miquelon	8	9	11	9	8
vœux Wallis et Futuna	29	27	40	32	37
total de candidats	174	205	170	188	174

174 chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoint ont participé aux opérations d'affectation dans les collectivités d'Outre-mer à la rentrée scolaire 2012, soit 114 hommes et 60 femmes, pour 188 en 2011.

La participation des femmes est moins nombreuse qu'au mouvement national où chaque année un peu plus de 45 % de femmes déposent une demande de mobilité.

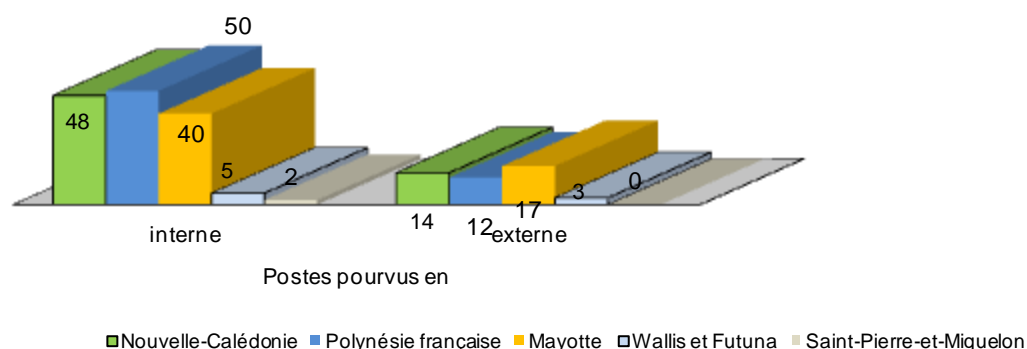
7.2.2 Affectations

A la rentrée 2012, 71 affectations dans les collectivités d'Outre-mer ont été réalisées.

Les postes à pourvoir sont répartis entre le mouvement interne à la collectivité (25 renouvellements de séjour) et les nouveaux recrutements (46).

GRAPH14

Répartition par collectivité des postes pourvus à la rentrée 2012



Dans le cadre des nouveaux recrutements, **46 personnels de direction venant de métropole et des académies d'Outre-mer** ont été affectés.

20 postes de chef d'établissement et 25 postes de chef d'établissement adjoint ont été pourvus ainsi qu'1 **poste de proviseur vie scolaire** en Nouvelle-Calédonie.

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

- 5 chefs d'établissement et 8 chefs d'établissement adjoints en Nouvelle-Calédonie, 1 PVS soit 14 postes.
- 9 chefs d'établissement et 8 chefs d'établissement adjoints à Mayotte, soit 17 postes.
- 2 chefs d'établissement et 1 chef d'établissement adjoint à Wallis et Futuna, soit 3 postes.
- 4 chefs d'établissement et 8 chefs d'établissement adjoints soit 12 postes.

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

- 16 chefs d'établissement et 2 chefs d'établissement adjoints ont été affectés sur des postes de chef d'établissement
- en Nouvelle-Calédonie, 1 chef d'établissement adjoint a obtenu un poste de chef d'établissement
- en Polynésie française, 1 chef d'établissement a obtenu un poste de chef d'établissement adjoint. **Un chef d'établissement a été nommé proviseur vie scolaire**

Les chefs d'établissement adjoints qui candidatent pour une affectation Outre-mer ont tout intérêt à formuler des vœux sur des postes de chef d'établissement et de chef d'établissement adjoint. Plusieurs années d'expérience dans des postes de chef d'établissement adjoint en métropole ne sont pas le gage de l'obtention d'une affectation sur un poste de chef d'établissement dans une collectivité d'Outre-mer. Seulement 2 chefs d'établissement adjoints sur les 26 retenus ont été affectés sur un poste de chef d'établissement à la rentrée 2012.

7.2 .3 Personnels de direction affectés dans les collectivités d'Outre-mer à la rentrée 2012

Liste de la répartition par académie d'origine

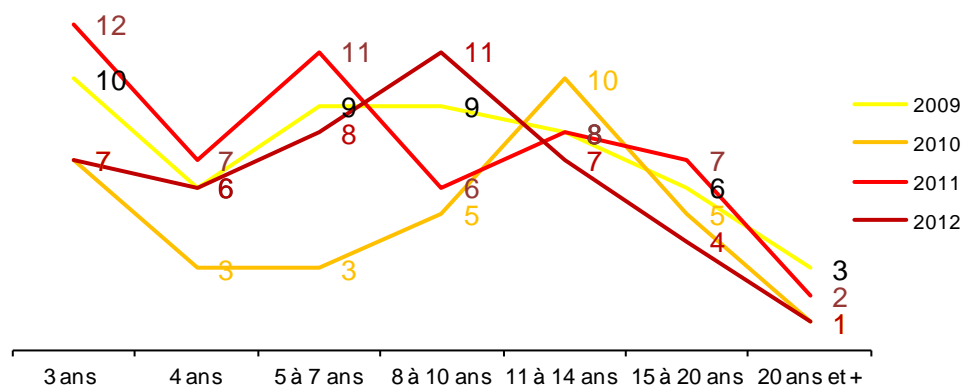
Aix-Marseille	5
Amiens	0
Besançon	2
Bordeaux	3
Caen	0
Clermont-Ferrand	1
Corse	0
Créteil	3
Dijon	2
Grenoble	1
Guadeloupe	0
Guyane	0
Lille	1
Limoges	0
Lyon	1
Martinique	0
Montpellier	3
Nancy-Metz	2
Nantes	2
Nice	3
Orléans-Tours	3
Paris	2
Poitiers	2
Reims	0
Rennes	2
Réunion	2
Rouen	1
Strasbourg	0
Toulouse	1
Versailles	4

4 et plus (2)
Entre 2 et 3 (13)
1 (6)
Aucun (9)

C'est l'académie d'Aix-Marseille qui a fourni le plus grand nombre de candidats en 2012, juste devant celle de Versailles avec respectivement 5 et 4 départs dans les collectivités d'Outre-mer.

Répartition par ancienneté de direction**GRAPH15**

Répartition par années d'ancienneté des personnels de direction affectés dans les COM entre 2009 et 2012



Il ressort de cette étude que les critères de recrutement évoluent. Le profil des candidats et l'ancienneté dans le corps des personnels de direction sont des critères privilégiés pour leur sélection et leur adéquation avec les postes à pourvoir.

Par ailleurs, dans une volonté d'information et de formation des 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, au sein du service de l'encadrement et en collaboration avec l'ESEN et la DGESCO, une réunion d'information à l'attention des personnels d'encadrement affectés dans les collectivités d'Outre-mer.

7.3 – 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 leur séjour, ainsi que les personnels qui n'obtiennent pas le renouvellement de leur premier séjour, doivent également participer au mouvement national.

Pour une affectation à la rentrée scolaire 2012 en académie, **25 chefs d'établissement et 8 chefs d'établissement adjoints** ont participé aux opérations du mouvement national, soit **73% d'hommes** et **27% de femmes**.

Parmi les 25 qui ont obtenu une affectation sur un poste de chef d'établissement:

- 18 ont été affectés dans leurs vœux dont un dans une académie d'Outre-mer ;
- un a été affecté hors vœux établissement mais dans l'académie souhaitée et le type d'emploi demandé ;
- 5 ont été affectés hors vœux mais sur une zone géographique proche et un type d'emploi demandé ;
- un a été affecté hors vœux mais sur un type d'emploi demandé.

Les 8 personnels qui ont obtenu une affectation sur un poste de chef d'établissement adjoint l'ont été dans leurs vœux.

Cette étude menée dans le cadre du retour en métropole à l'issue de la fin du séjour montre un **taux de satisfaction de 79 %** contre **50,2 % au mouvement national**.

Ainsi, dans l'objectif d'améliorer 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.

L'étude réalisée sur les personnels de direction en poste dans les collectivités d'Outre-mer à la rentrée 2012 permet d'établir trois constats.

Une diminution du nombre de femmes personnel de direction dans les collectivités d'Outre-mer à la rentrée 2012. Le pourcentage de femmes reste bien inférieur au pourcentage national. Cela peut s'expliquer par une diminution constante du nombre de femmes se portant candidates.

Après plusieurs d'années d'augmentation, le nombre d'affectations dans les collectivités d'Outre-mer se stabilise en 2012.

Entre la mobilité interne et externe, 71 affectations ont en effet été réalisées, nombre identique à celui de 2011.

Le taux de satisfaction très élevé des affectations au retour des collectivités d'Outre-mer montre que la cohérence dans les vœux exprimés tant géographiques que sur les types d'emploi, permettent aux personnels de direction d'obtenir une plus grande satisfaction.

676 départs à la retraite cette année soit une **baisse** de **11 %** du nombre de départs par rapport à 2010

En 2012, le recul de l'âge de départ à la retraite se confirme : **83 %** des personnels de direction prennent leur retraite entre **61** et **65 ans**

CHAPITRE VIII – LA RETRAITE

8.1 La répartition

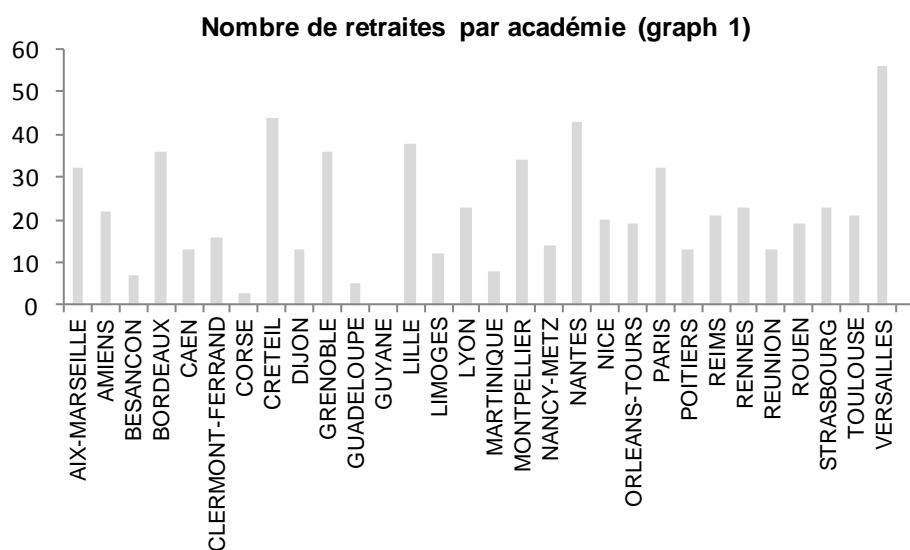
Au titre de l'année civile 2012, 676 personnels de direction sont admis à la retraite. Ils se répartissent ainsi :

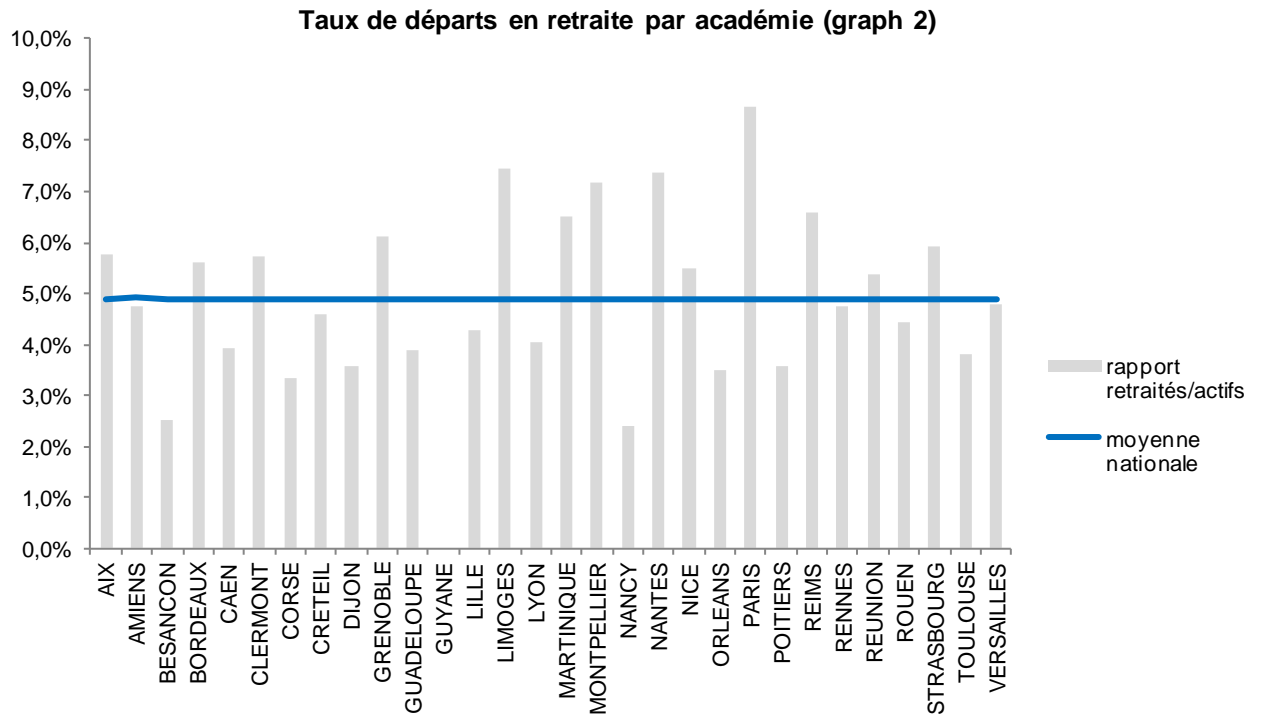
	Hommes	Femmes
Académies	357	302
Collectivités d'outre-mer et détachés	11	6
	368	308

Les 659 personnels de direction qui exercent leurs fonctions dans une académie font l'objet de l'étude qui suit.

En 2012, la part des femmes admises à la retraite continue à progresser pour atteindre 45,8 % des départs contre 43,5 % en 2011 et 42,8 % en 2010.

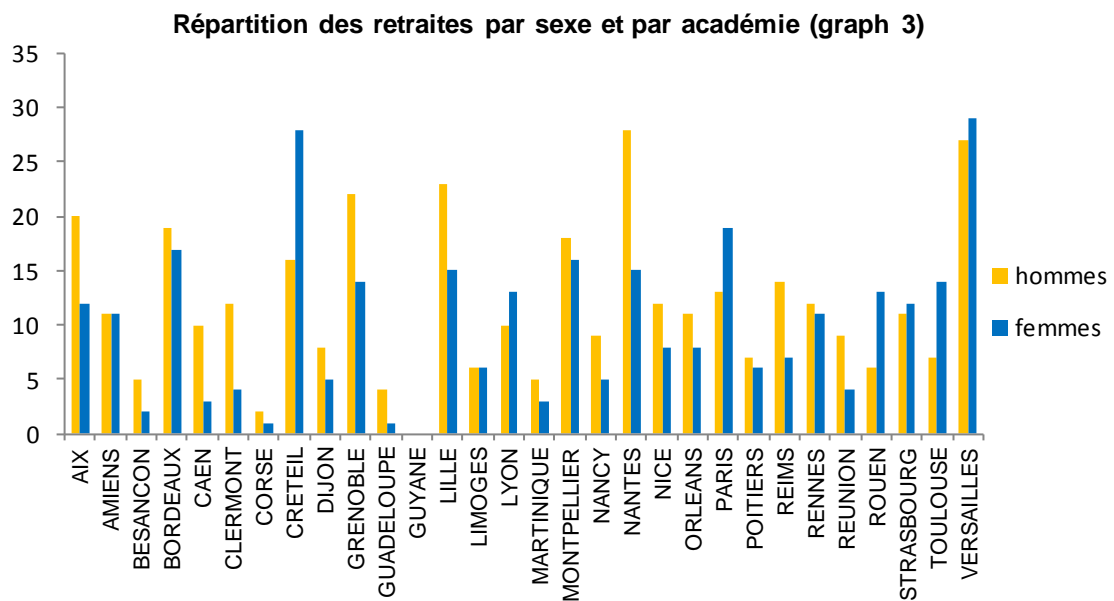
Répartition académique





En termes d'effectifs, les départs en retraite les plus nombreux se trouvent dans les académies de Versailles, Créteil et Nantes.

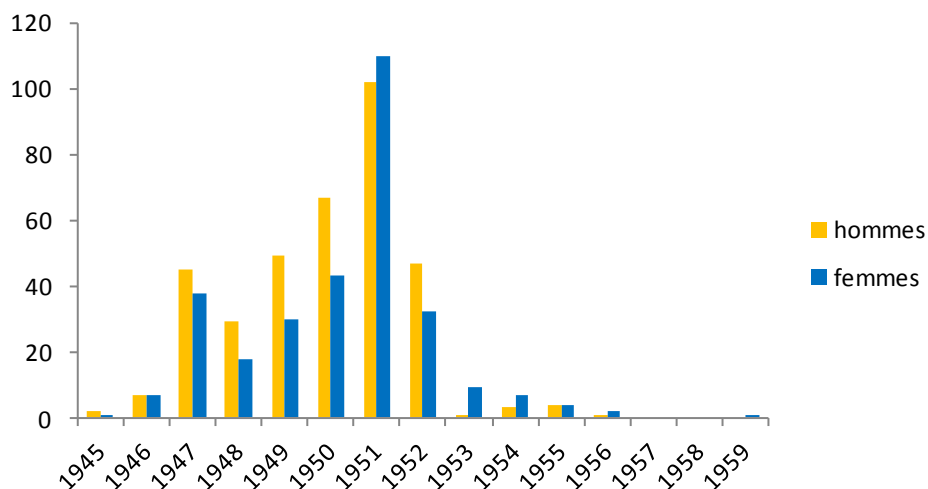
Le taux d'admis à la retraite est identique à celui de 2011 et s'établit à 4,9 %. C'est l'académie de Paris qui compte la proportion de départs en retraite la plus élevée avec 8,6 % tandis que cette année encore l'académie de Versailles se situe dans la moyenne nationale. Aucun départ en retraite n'est enregistré en 2012 dans l'académie de Guyane.



Cette année encore, les femmes sont plus nombreuses à prendre leur retraite dans les académies de Créteil, et Versailles.

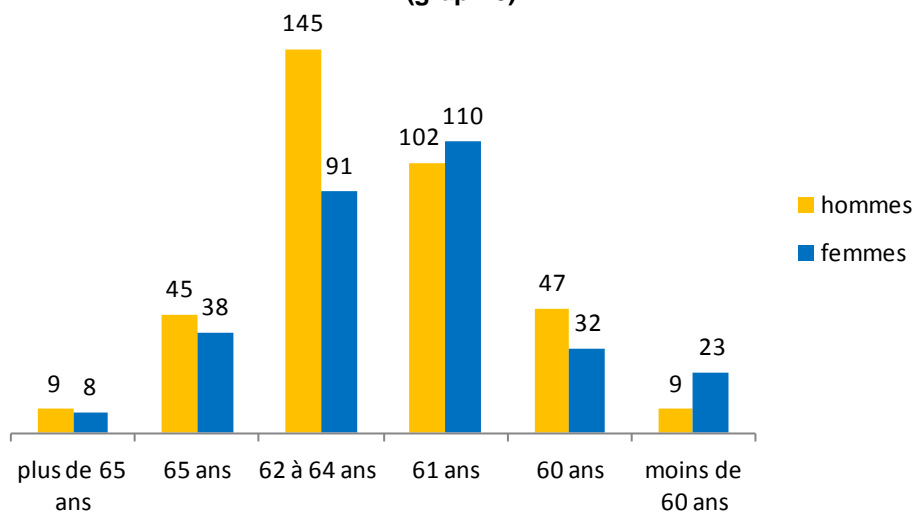
8.1.1 Par âge

Répartition par sexe et par année de naissance (graph 4)



Compte tenu du recul de l'âge d'ouverture des droits (AOD) à une pension de retraite, les hommes comme les femmes nés en 1951 constituent la majorité des départs en retraite.

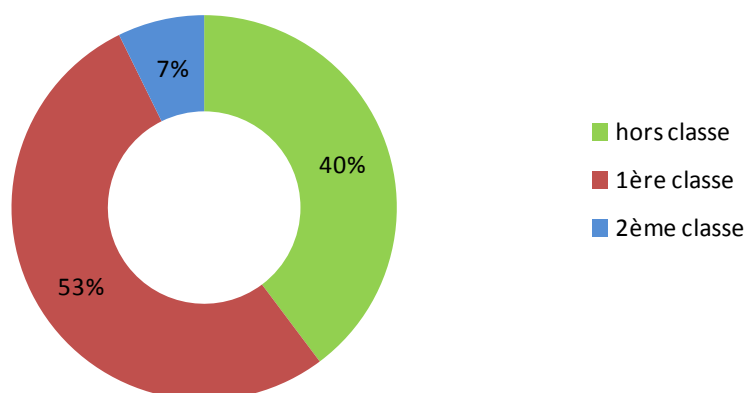
Répartition des départs par sexe et tranche d'âge (graph 5)



En 2012, le nombre des hommes et des femmes partant en retraite avant l'âge d'ouverture des droits à pension (établi à 60 ans et 9 mois pour les personnels nés en 1952) est identique : 56 hommes et 55 femmes.

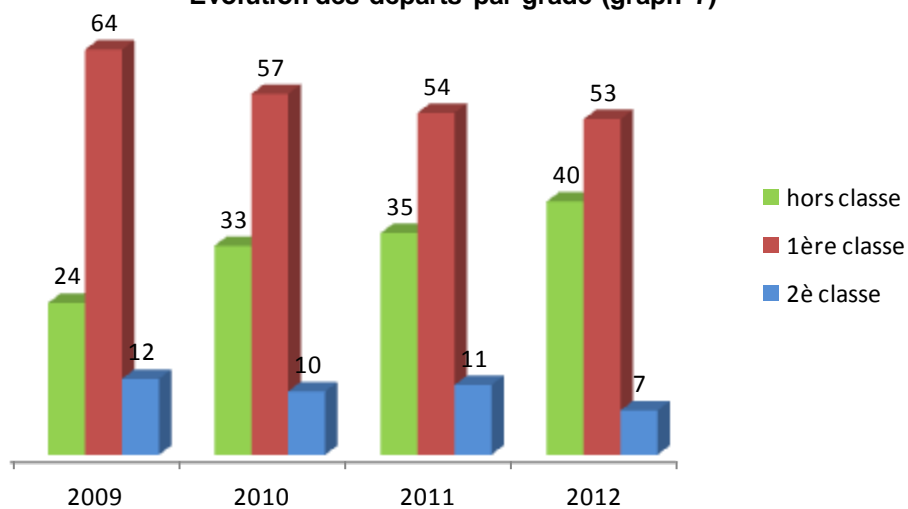
8.1.2 Par grade

Répartition par grade (graph 6)



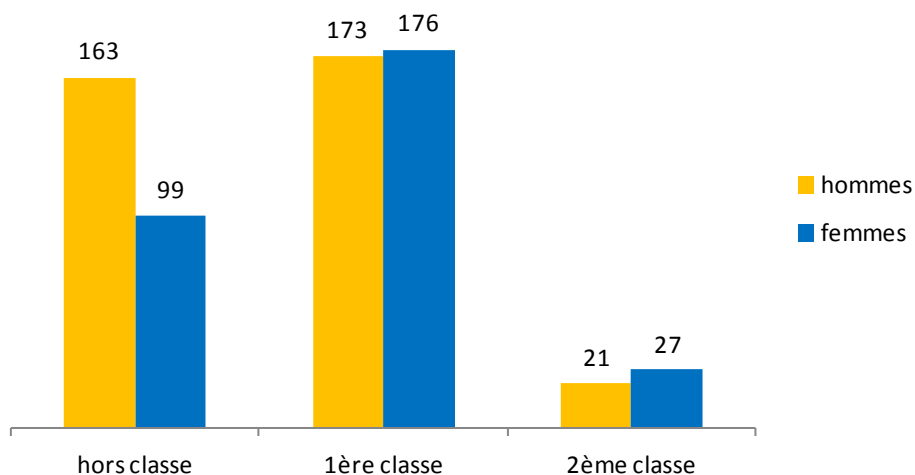
Plus de la moitié des personnels admis à la retraite sont en 1^{ère} classe. Toutefois la part des personnels de direction hors classe augmente depuis 2009 passant de 24 % en 2009 à 40 % en 2012

Évolution des départs par grade (graph 7)



La répartition par grade et sexe

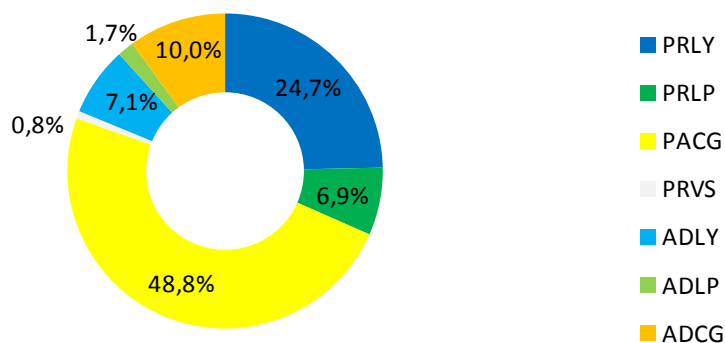
Répartition par sexe et par grade (graph 8)



En 2012, les personnels de direction de sexe masculin admis à la retraite se répartissent équitablement entre la hors classe (46 %) et la 1^{ère} classe (48 %) alors que plus de la moitié des personnels de direction de sexe féminin sont classée en 1^{ère} classe (58 %) et qu’elles ne sont que 33 % à être à la hors classe.

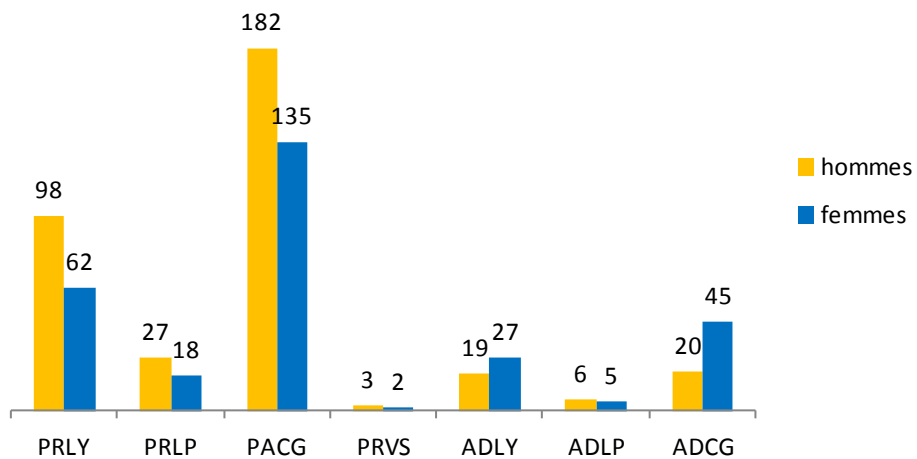
8.1.3 Par emploi

Répartition par emploi (graph 9)



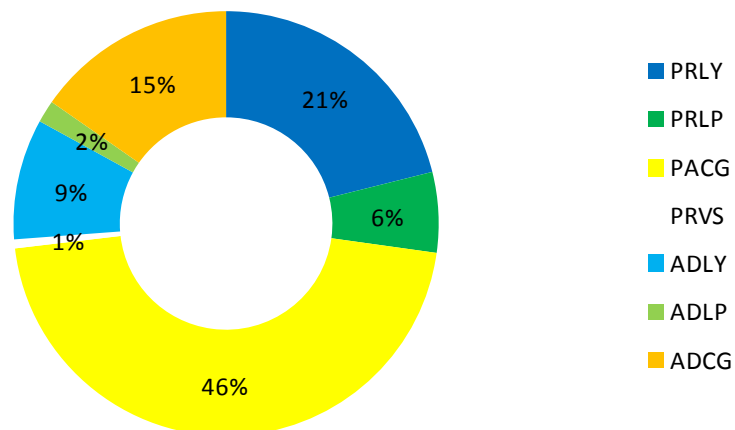
La part des personnels de direction admis à la retraite alors qu’ils sont chefs d’établissement reste stable. Elle est de 80 % en 2012.

Nombre de retraites par emploi et par sexe (graph 10)

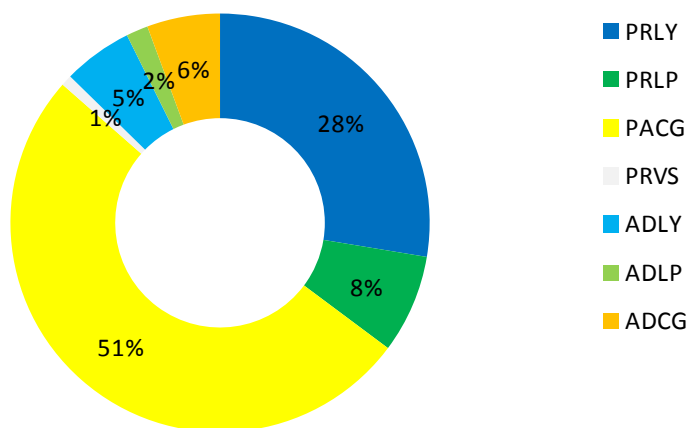


34 % des personnels de direction admis à la retraite en 2012 sont des personnels de direction de 1^{ère} classe qui occupent un emploi de principal de collègue

Répartition des femmes par emploi occupé (graph 11)



Répartition des hommes par emploi occupé (graph 12)



26 % des femmes et 13 % des hommes occupent des emplois de chef d'établissement adjoint.

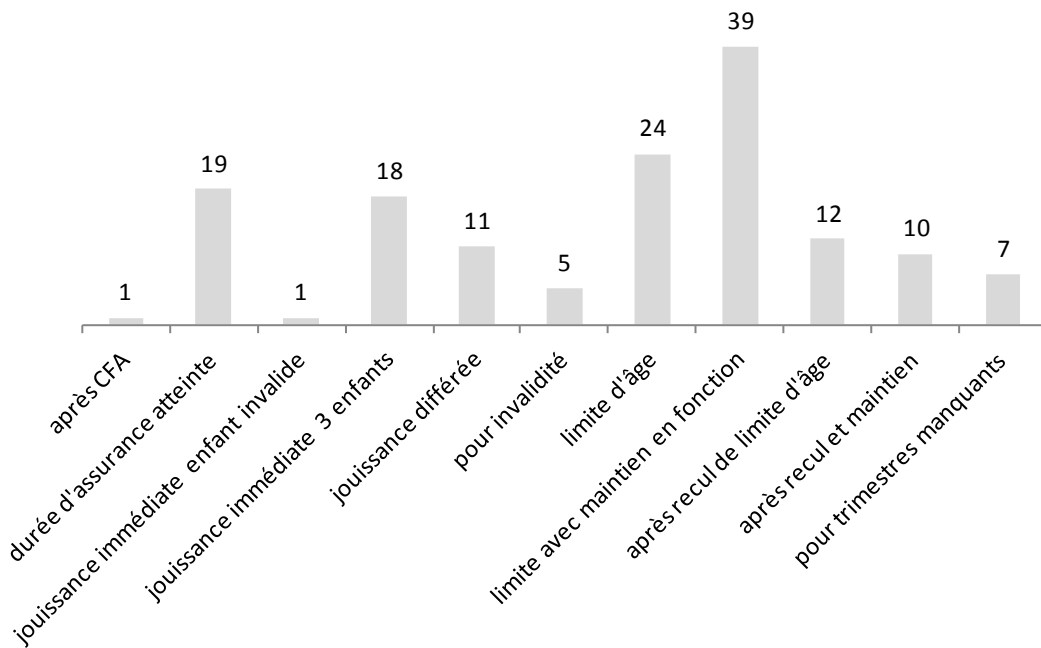
Les femmes admises à la retraite qui occupent un emploi de proviseur de lycée atteint 21 % ; en 2009 elles étaient seulement 12 % à occuper ce type d'emploi au moment de leur admission à la retraite. La proportion de femmes occupant un emploi de principal adjoint augmente légèrement : 13 % en 2009, 14,5 % en 2011 et 15 % cette année.

8.1.4 Par motif de demande

80 % des hommes et 74 % des femmes sont admis à la retraite pour ancienneté d'âge et de service.

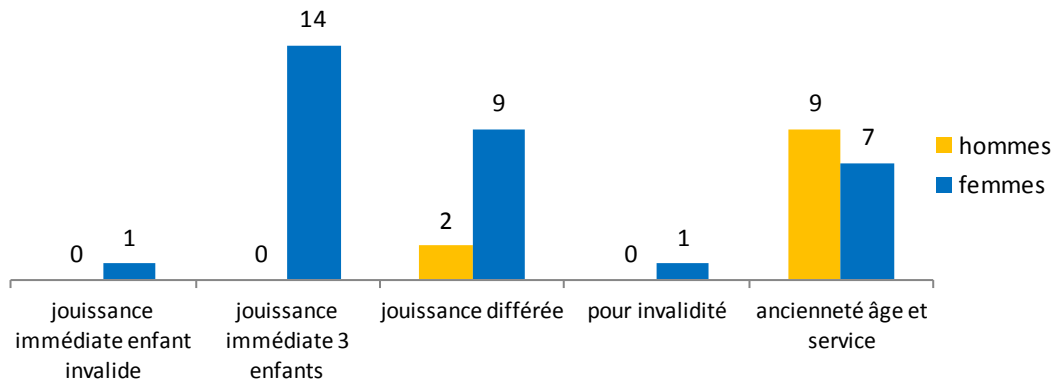
Ils sont 147 à prendre leur retraite pour un autre motif.

**Par motif de demande (autre qu'ancienneté d'âge et de services)
(graph 13)**



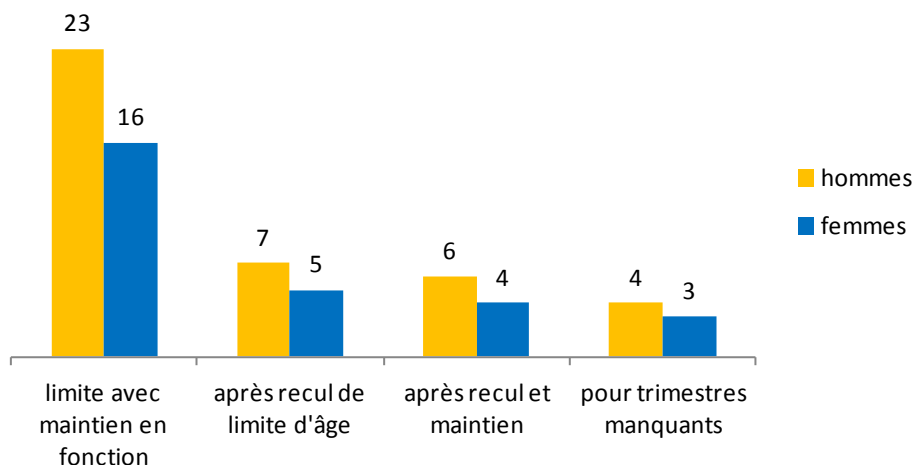
Parmi les motifs de demande de retraite hors l'ancienneté d'âge et de service, la retraite avec jouissance immédiate de la pension pour avoir 3 enfants n'arrive qu'en troisième position derrière les retraites pour limite d'âge avec ou sans maintien en fonction jusqu'à la fin de l'année scolaire, et les retraites pour durée d'assurance atteinte (carrière longue).

Répartition par sexe et par motif d'admission avant 60 ans (graph 14)



Parmi les 43 personnels de direction admis à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits à pension, 32,5 % sont des mères de trois enfants et 37 % des personnels admis à la retraite à leur 60^{ème} anniversaire, durée d'assurance atteinte, en application des dispositions du décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012.

Répartition par sexe des personnels poursuivant leur activité au-delà de la limite d'âge* (graph 15)

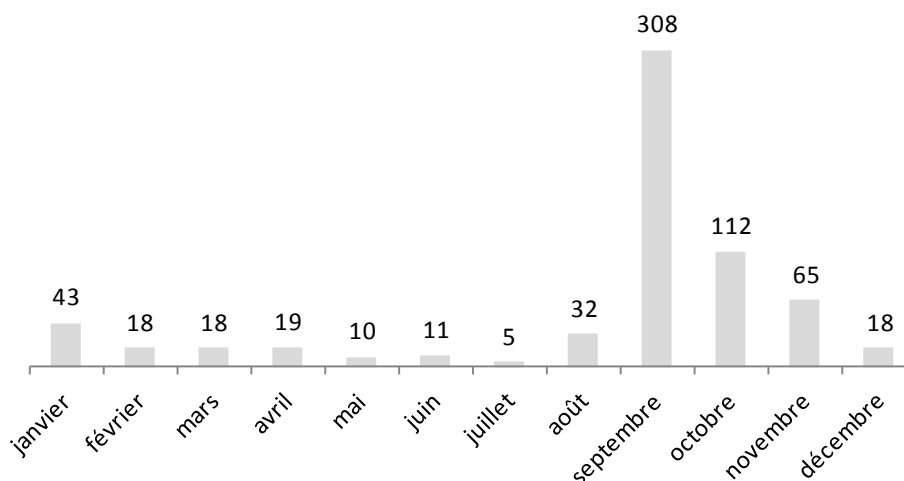


* La limite d'âge est fixée à 65 ans pour les personnes nées avant le 1^{er} juillet 1951.

68 personnels de direction poursuivent leur activité au-delà de la limite d'âge, 59 % sont des hommes et 41 % sont des femmes maintenus en fonction jusqu'à la fin de l'année scolaire 2012-2013.

8.1.5 La répartition annuelle

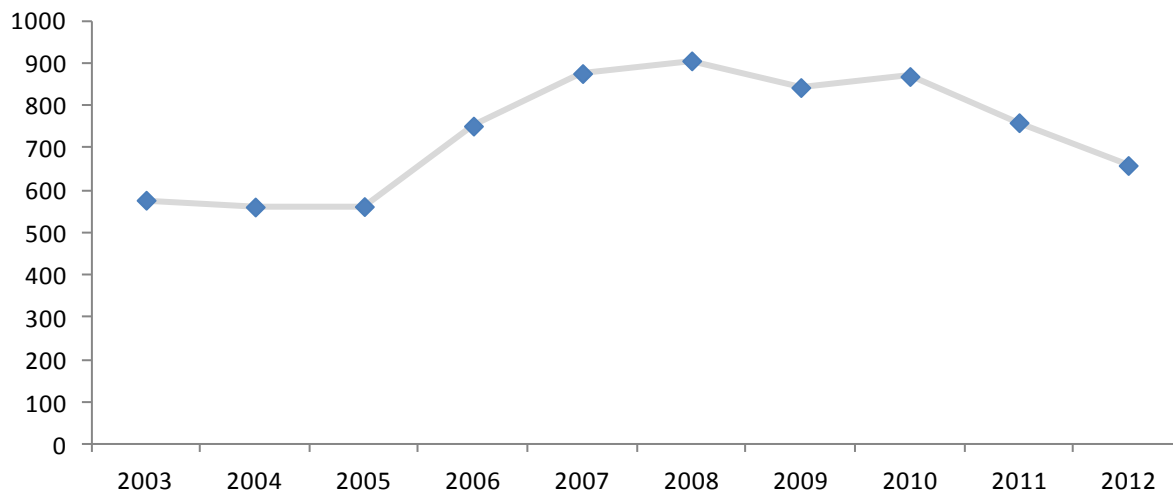
Répartition annuelle des départs (graph 17)



Comme en 2011, 76 % des départs en retraite se concentrent entre septembre et décembre et 47 % des personnels de direction prennent leur retraite le 1^{er} septembre.

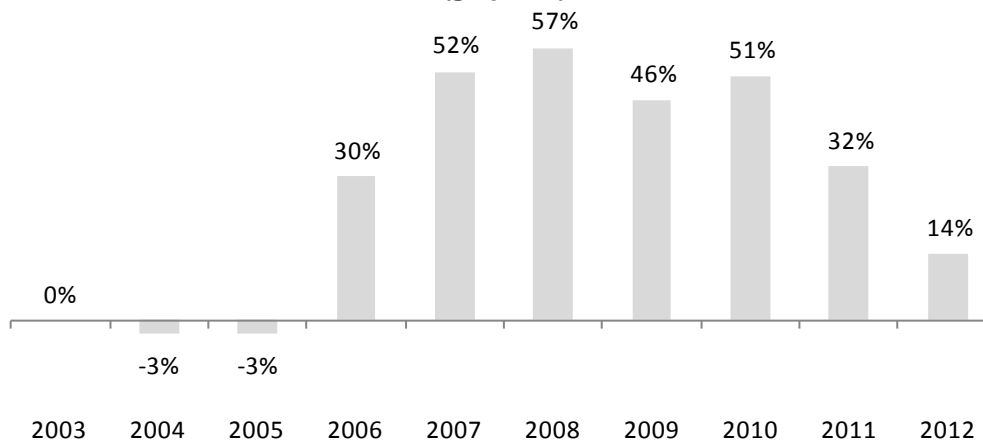
8.2 L'évolution depuis 2003

Nombre de départs à la retraite par année civile (graph 18)



La tendance à la baisse constatée depuis 2008 se poursuit en 2012

Evolution des retraites depuis 2003 (base 100 en 2003) (graph 19)



L'écart avec le nombre de départs constatés en 2003, date de la première loi portant réforme des retraites continue à diminuer. Il n'est que de 14 % en 2012.

Les classes d'âge qui atteignent l'âge de la retraite sont moins nombreuses que celles nées juste après la guerre.

En 2012, le nombre de départs en retraite concerne environ 5 % de l'effectif des personnels de direction.

La tendance à la baisse du nombre de départs en retraite se poursuit en 2012.

Le premier motif reste l'« ancienneté d'âge et de service » avant le critère « limite d'âge ».

A noter que le motif « carrière longue » a fait son apparition depuis le 1^{er} novembre 2012, en application du décret n°2012-847 du 2 juillet 2012. 20 personnels de direction ont quitté leurs fonctions à la fin de l'année 2012 sur ce motif.

Conclusion

Le bilan social met en valeur la richesse et la diversité des parcours des personnels de direction tant au sein de l'éducation nationale que dans d'autres administrations ou institutions.

Devenir personnel de direction offre de réelles perspectives de seconde carrière et l'opportunité d'exercer des responsabilités majeures dans la mise en œuvre de la loi d'orientation et de programme pour la refondation de l'école de la République.

Le nombre soutenu de candidats à ces fonctions, quelles que soient les voies d'accès, témoigne de leur attractivité.

Les femmes sont désormais recrutées en plus grand nombre que les hommes par la voie du concours tandis que le recrutement par liste d'aptitude ou détachement atteint la parité. En outre, les écarts entre le déroulement de leur carrière et celle des hommes tendent à se réduire.

La formation des personnels de direction, leur accompagnement en matière de mobilité sont deux priorités fortes de la direction générale des ressources humaines. L'enjeu est de réaliser la meilleure adéquation possible entre les compétences des personnels, leurs attentes et le profil des établissements.

Le bilan social demeure pour la DGRH un outil précieux d'aide à la définition de ses orientations en matière de gestion de la carrière des personnels de direction.

J'espère que vous y avez trouvé les réponses aux questions que vous vous posiez. Vos suggestions pour les prochaines éditions seront bienvenues.

La directrice générale des
ressources humaines

Catherine Gaudy

Lexique

29^{ème} base : regroupe les personnels détachés et personnels affectés dans les collectivités d'outre-mer pour lesquels la gestion administrative s'effectue au niveau de l'administration centrale.

ADCG : principal adjoint de collègue

ADLY : proviseur adjoint de lycée

ADLP : proviseur 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

COM : collectivité d'outre-mer

CPE : conseiller principal d'éducation

CRDP : centre régional de documentation pédagogique

DAFPE : délégué académique à la formation des personnels d'encadrement

DASEN : directeur académique des services de l'éducation nationale

DDEAS : diplôme de directeur d'établissement adapté et spécialisé

DGESCO : direction générale de l'enseignement scolaire

DOM : départements d'Outre-mer

EPL : établissement publics local 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. Etablissement destiné à accueillir des enfants de forains et de bateliers.

ESEN : école supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

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

GRETA : groupement d'établissements

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

LGT : lycée général et technologique. Établissement d'enseignement secondaire dans lequel sont dispensées des formations sur trois années conduisant aux baccalauréats général et technologique

LP : lycée professionnel. Établissement d'enseignement secondaire préparant à trois catégories de diplômes : le brevet d'études professionnelles, le certificat d'aptitude professionnelle et le baccalauréat professionnel.

LPO : lycée polyvalent. Établissement regroupant les formations dispensées en LGT et en LP.

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

PROGRAMME ECLAIR : Programme écoles, collèges et lycées pour l'ambition, l'innovation et la réussite

PVS : proviseur vie scolaire

RESP : réseau des écoles de service public

RGAA : référentiel général d'accessibilité pour les administrations

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

NOTES

La direction générale des ressources humaines (DGRH) du ministère de l'éducation nationale et du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche est chargée de la gestion prévisionnelle des recrutements et des carrières des personnels du ministère, à l'exception de ceux d'administration centrale²⁶.

La DGRH comprend un service de l'encadrement au sein duquel la sous-direction de la gestion des carrières des personnels d'encadrement, et plus précisément le bureau des personnels de direction des lycées et collèges, sont des interlocuteurs naturels des personnels de direction pour la gestion et le déroulement de leur carrière. Le statut particulier de ce corps est prévu par le décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié par le décret n° 2012-932 du 1^{er} août 2012.

L'École supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESEN)²⁷, service de la DGRH, assure quant à elle 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 partir de données, chiffrées, constatées au 1^{er} septembre 2012, issues de bases de données gérées par le service des technologies et des systèmes d'information (STSI) et plus particulièrement des bureaux STSI A2 et STSI B2.

²⁶ Article 8 du décret n° 2006-572 du 17 mai 2006

²⁷ Service à compétence nationale fondé par arrêté du 24 août 2011