

Bilan social 2014

Personnels de direction



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

**DIRECTION GÉNÉRALE
DES RESSOURCES HUMAINES**
Service de l'encadrement

Sommaire

Le mot de la directrice	4
CHAPITRE 1 – LES EFFECTIFS DU CORPS	5
1.1 La répartition des personnels de direction affectés en académie	5
1.2 La pyramide des âges	6
1.2.1 La pyramide des âges par sexe	6
1.2.2 Âge moyen par grade des personnels de direction	6
1.3 Les effectifs par académie	7
1.4 La parité par grade des personnels de direction	9
1.5 Les effectifs par type d'établissement	10
CHAPITRE 2 – LE RECRUTEMENT	13
2.1 Les concours	13
2.1.1 Les candidats inscrits aux concours de recrutement des personnels de direction	13
2.1.2 Les lauréats des concours de 1 ^{re} et 2 ^e classes	14
2.1.3 Les renoncations aux concours	18
2.2 La liste d'aptitude	20
2.2.1 Les conditions d'inscription	20
2.2.2 L'évolution du recrutement	20
2.2.3 La répartition des personnels nommés	20
2.3 Le détachement	22
2.3.1 Les conditions du détachement	22
2.3.2 L'accès au corps des personnels de direction par la voie du détachement	22
Synthèse – Évolution 2010-2014 des autorisations de recrutement et des recrutements effectifs	24
CHAPITRE 3 – LA FORMATION	25
3.1 La formation	25
3.2 La formation professionnelle statutaire	26
3.2.1 Les objectifs de la formation	26
3.2.2 Le dispositif de formation	26
3.2.3 Les contenus de la formation en académie	27
3.3 La formation continue	28
CHAPITRE 4 – LE DÉROULEMENT DE LA CARRIÈRE	31
4.1 La titularisation	31
4.2 L'avancement de grade	34
4.2.1 L'évolution du nombre de promotions de 2007 à 2014	34
4.2.2 La répartition par académie des personnels promus au titre de l'année 2014	34
4.2.3 Le nombre de promus par grade et par sexe au titre de l'année 2014	36

Sommaire

CHAPITRE 5 – LA MOBILITÉ 2014	37
5.1 La participation	37
5.2 Les vœux	40
5.2.1 L'extension de vœux	40
5.2.2 Vœux par type de poste	40
5.2.3 Vœux par catégorie financière	42
5.2.4 Vœux géographiques	43
5.2.5 Vœux obtenus par académie	44
5.3 Les appréciations	46
5.3.1 La répartition des appréciations	47
5.3.2 Analyse différenciée : chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints	49
5.4 Les résultats de la mobilité 2014	53
5.4.1 La mobilité obligatoire	54
5.4.2 Les emplois obtenus par les chefs d'établissement	58
5.4.3 Les emplois obtenus par les chefs d'établissement adjoints	58
Zoom – Stabilité dans le poste et mobilité obligatoire	59
5.4.4 Les collèges et lycées pour l'ambition à l'innovation et à la réussite	62
5.4.5 Les postes restés vacants à l'issue de la mobilité	63
5.4.6 Les « faisant fonction » et les personnels de direction en intérim	63
5.5 Le suivi des emplois	66
5.5.1 Les mesures de carte scolaire	66
5.5.2 Les blocages de postes	67
CHAPITRE 6 – LES PERSONNELS SUR POSTES À PROFIL	69
6.1 Les proviseurs vie scolaire et les directeurs de cabinet	69
6.1.1 Les proviseurs vie scolaire	69
6.1.2 Les directeurs de cabinet	70
6.2 Les directeurs d'Erea et d'ERPD	70
6.2.1 Les effectifs à la rentrée 2014	70
6.2.2 Les résultats de la mobilité à la rentrée 2014	73
6.2.3 Le recrutement des directeurs d'Erea et d'ERPD à la rentrée 2014	73
6.2.4 Le bilan de l'intégration des directeurs d'Erea et d'ERPD professeurs des écoles dans le corps des personnels de direction à la rentrée 2014	74
6.3 Les directeurs d'unité pédagogique régionale des services pénitentiaires et les directeurs des services de l'enseignement des établissements pénitentiaires pour mineurs	74
CHAPITRE 7 – LES DÉTACHEMENTS EN FRANCE ET À L'ÉTRANGER	75
7.1 La répartition des effectifs	75
7.1.1 Évolution des effectifs	75
7.1.2 Répartition générale	76
7.2 Le bilan des réintégrations	78
7.2.1 Réintégration : répartition en fonction des organismes de détachement	78
7.2.2 Réintégration : répartition par académie ou organisme d'accueil après le détachement ou la disponibilité	79

Sommaire

7.3 L'avancement de grade	79
7.3.1 Avancement à la 1 ^{re} classe.....	79
7.3.2 Avancement à la hors-classe.....	80
7.4 Personnels détachés auprès de l'agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE) et la mission laïque (MLF)	80
7.4.1 L'AEFE.....	80
7.4.2 La MLF.....	83
CHAPITRE 8 – LES PERSONNELS DE DIRECTION AFFECTÉS DANS LES COLLECTIVITÉS D'OUTRE-MER ET À MAYOTTE	85
8.1 La répartition des effectifs	86
8.1.1 La répartition par collectivité.....	86
8.1.2 La répartition par poste.....	86
8.1.3 La répartition par moyenne d'âge.....	87
8.1.4 La répartition par sexe.....	88
8.1.5 La répartition par grade.....	88
8.2 L'avancement de grade des personnels de direction en fonction dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte au titre de l'année 2014	89
8.3 Le bilan du recrutement et des affectations dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte à la rentrée 2014	90
8.3.1 Candidats à une affectation.....	90
8.3.2 Affectations.....	90
8.3.3 Personnels de direction affectés dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte à la rentrée 2014.....	91
8.4 Le bilan des réintégrations des personnels en fin de séjour dans une collectivité d'outre-mer et à Mayotte	92
CHAPITRE 9 – LA RETRAITE	93
9.1 La répartition	93
9.1.1 Répartition par âge.....	95
9.1.2 Répartition par grade.....	95
9.1.3 Répartition par emploi.....	96
9.1.4 Répartition par motif de demande.....	97
9.1.5 Répartition annuelle.....	99
9.2 L'évolution depuis 2003	100
CONCLUSION	101
LEXIQUE	102

Le mot de la directrice

Comme lors des précédentes éditions, le bilan social 2014 permet d'appréhender finement la carrière de près de 14 000 personnels de direction dont plus de 600 exercent leur fonction dans les collectivités d'outre-mer ou à Mayotte.

Le bilan social présente de nombreux indicateurs dont ceux fixés par la direction générale de la fonction publique au nombre desquels la parité femmes/hommes.

Outre le recrutement, la mobilité et la promotion qui sont les trois temps forts du parcours des personnels de direction, un accent particulier est mis, cette année, sur l'obligation statutaire de mobilité après neuf ans de fonction dans le même poste. Cette disposition est désormais bien prise en compte par les personnels qui manifestent le souci d'anticiper cette échéance.

Il est à noter par ailleurs que le nombre de personnels de direction participant à la mobilité, plus de 4 600, est en augmentation constante depuis trois ans tandis que le nombre de postes vacants a tendance à diminuer du fait, entre autres, du recul de la limite d'âge de départ en retraite.

Ce document est aisément accessible en ligne sur le site du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Les personnels de direction pourront notamment s'en inspirer dans la construction de leur parcours. D'une manière générale, le bilan social a vocation à apporter de multiples informations sur ce corps d'encadrement.

Je souhaite à tous une excellente lecture.

La directrice générale
des ressources humaines
Catherine Gaudy

Les effectifs du corps

14 122 personnels de direction en poste à la rentrée scolaire 2014

47 % de femmes

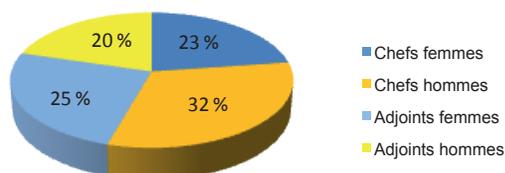
51 ans, la moyenne d'âge

Le bilan social du corps des personnels de direction propose une « photographie » de la situation de ce corps à partir de données appréciées au 1^{er} septembre 2014. L'ensemble de l'étude qui suit porte sur les 14 122 personnels de direction (6 701 femmes et 7 421 hommes), en fonction en académie dans les 7 858 établissements publics locaux d'enseignement (EPL) ou dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte, ou en position de détachement.

1.1 LA RÉPARTITION DES PERSONNELS DE DIRECTION AFFECTÉS EN ACADÉMIE

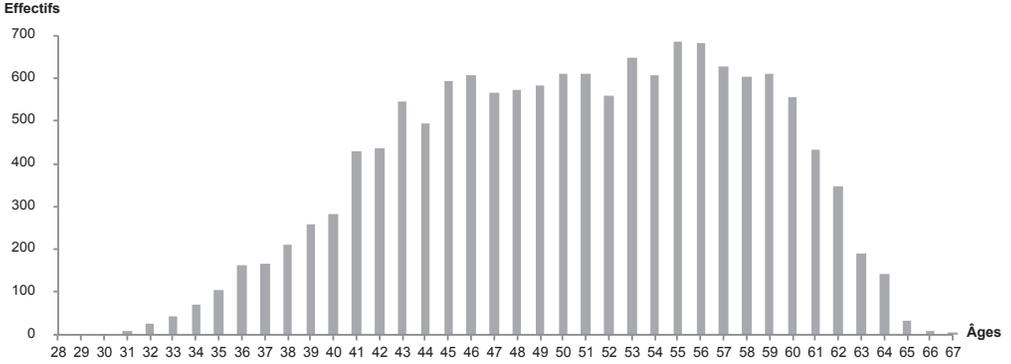
On compte 13 581 personnels de direction répartis dans les 30 académies. 7 395 d'entre eux, soit 54 %, exercent les fonctions de chef d'établissement.

RÉPARTITION CHEFS D'ÉTABLISSEMENT/CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ADJOINTS AFFECTÉS EN ACADÉMIE



1.2 LES PYRAMIDES DES ÂGES

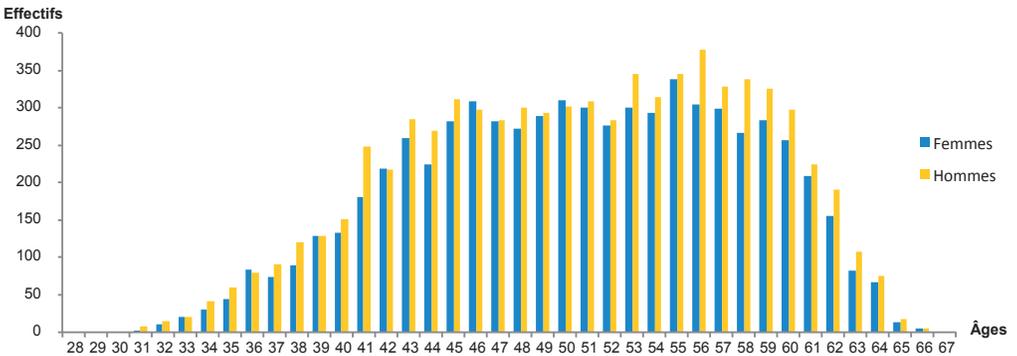
PYRAMIDE DES ÂGES



La moyenne d'âge est de 51 ans.
 4 922 personnels de direction sont âgés de 55 ans et plus, soit 35% du corps.
 1 713 personnels de direction sont âgés de 60 ans et plus, soit 12% du corps.

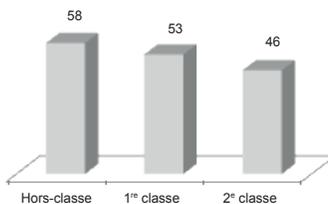
1.2.1 La pyramide des âges par sexe

PYRAMIDE DES ÂGES PAR SEXE



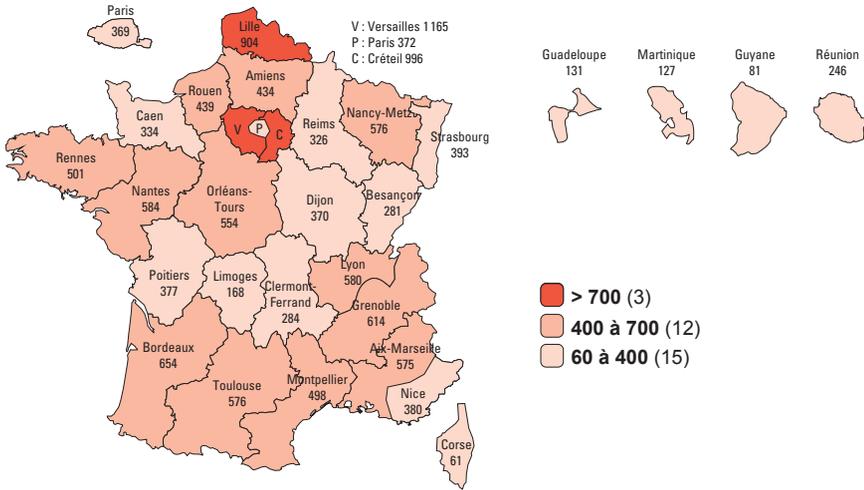
1.2.2 Âge moyen par grade des personnels de direction

ÂGE MOYEN PAR GRADE



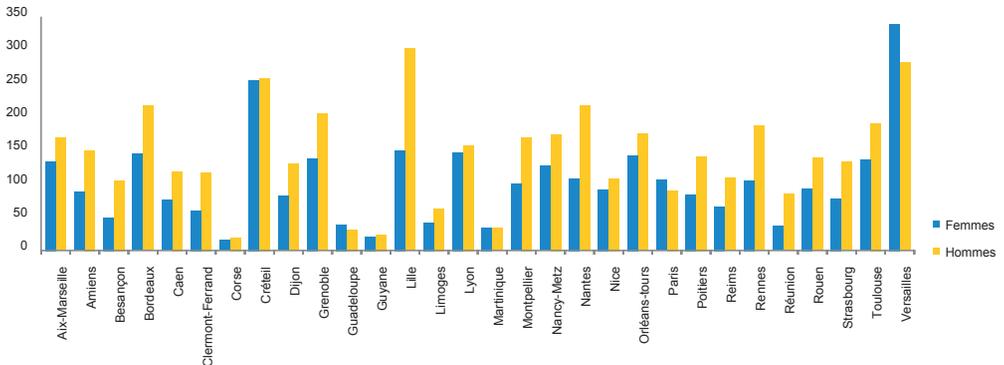
1.3 LES EFFECTIFS PAR ACADÉMIE

EFFECTIFS PAR ACADÉMIE



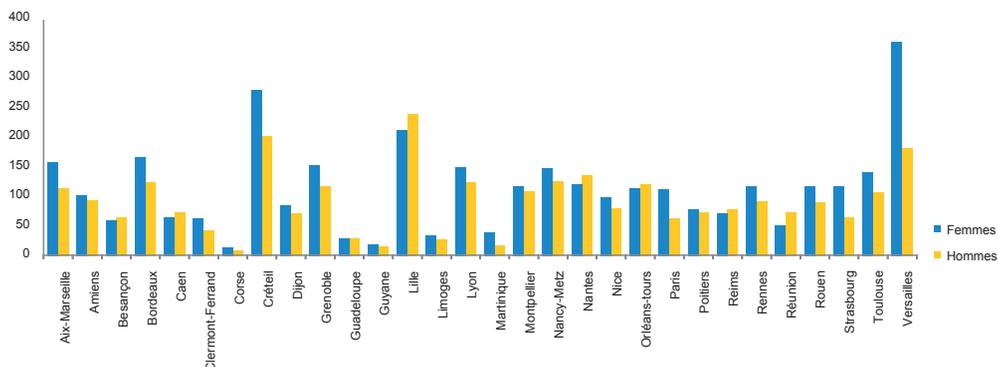
■ Les académies de Créteil, Lille et Versailles restent les académies rassemblant le plus grand nombre de personnels de direction.

EFFECTIFS DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT PAR ACADÉMIE ET PAR SEXE



■ Parmi les 7395 chefs d'établissement affectés à la rentrée scolaire 2014 dans les 30 académies, on compte 3092 femmes (soit 42%) et 4303 hommes (soit 58%). Les académies de Guadeloupe, Martinique, Paris et Versailles comptent plus de chefs d'établissement femmes que de chefs d'établissement hommes.

EFFECTIFS DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ADJOINTS PAR ACADÉMIE ET PAR SEXE

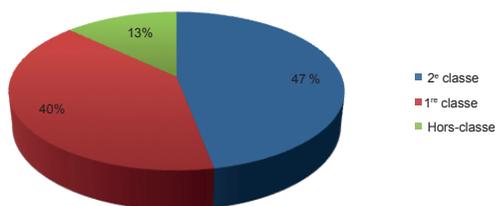


■ Parmi les 6 186 chefs d'établissement adjoints affectés à la rentrée scolaire 2014 dans les 30 académies, on compte 3412 femmes (soit 55%) et 2774 hommes (soit 45%). Les académies de Besançon, Caen, Lille, Nantes, Orléans-Tours, Reims et La Réunion comptent plus de chefs d'établissement adjoints hommes que de chefs d'établissement adjoints femmes. Une stricte parité femme - homme est observée dans l'académie de Guadeloupe qui comptabilise 30 chefs d'établissement adjoints par sexe.

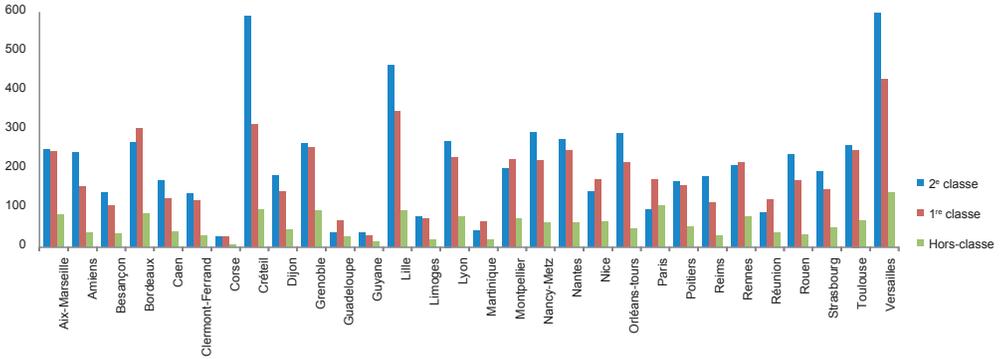
Parmi les 13581 personnels de direction affectés à la rentrée scolaire 2014 dans les 30 académies, on dénombre :

- 6 423 personnels de direction de 2^e classe ;
- 5 452 personnels de direction de 1^{re} classe ;
- et 1 706 personnels de direction hors classe.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GRADE



EFFECTIFS PAR ACADÉMIE ET PAR GRADE

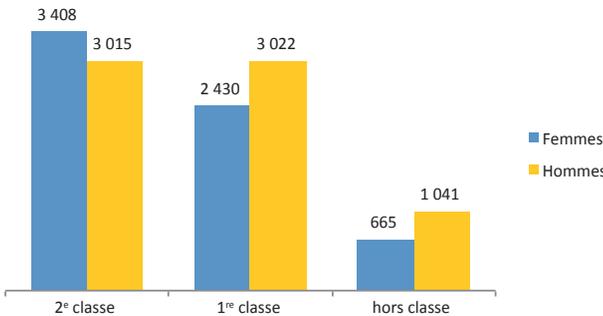


Les académies de Créteil, Lille et Versailles accueillent le plus grand nombre de stagiaires et de personnels détachés ce qui explique en grande partie une plus forte proportion de personnels de direction de 2^e classe.

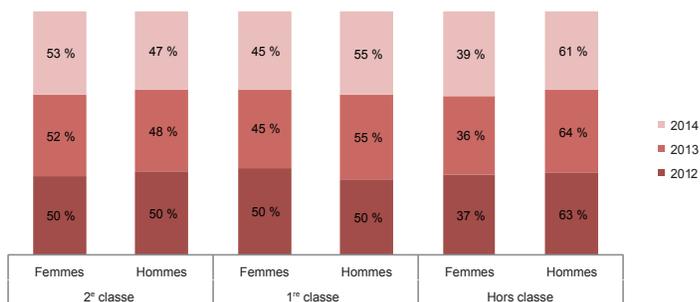
1.4 LA PARITÉ PAR GRADE DES PERSONNELS DE DIRECTION

Sur les 13 581 personnels de direction affectés en académie à la rentrée scolaire 2014, on compte 48% de femmes et 52% d'hommes.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GRADE ET PAR SEXE



ÉVOLUTION PAR SEXE ET PAR GRADE DE 2012 À 2014

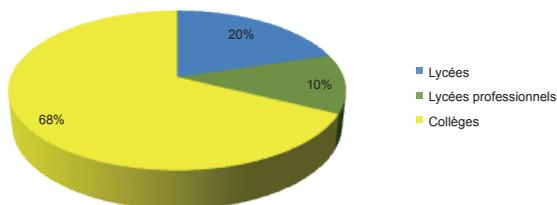


■ Au sein du corps des personnels de direction, on constate que plus le grade est élevé, plus la proportion d'hommes est importante.

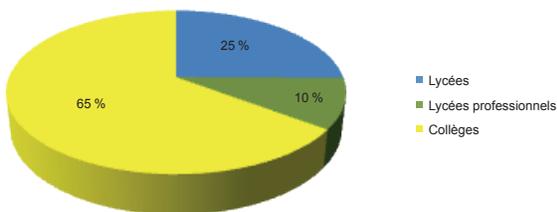
1.5 LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

■ En 2014, on compte 5 271 collèges, 924 lycées professionnels et 1 589 lycées d'enseignement généraux et technologiques¹.

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR TYPE



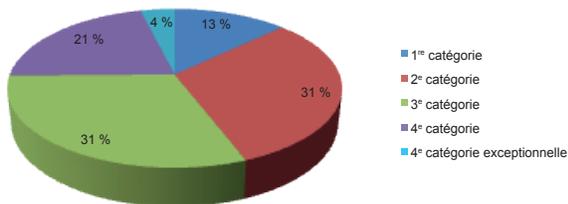
RÉPARTITION DES PERSONNELS DE DIRECTION PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT



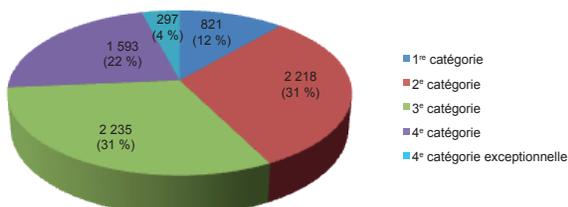
■ La répartition des personnels de direction affectés dans les collèges, lycées professionnels et lycées d'enseignement généraux et technologiques est identique à celle observée en 2013.

(1) Source : *Repères et références statistiques* – édition 2014/Les établissements (page 41).

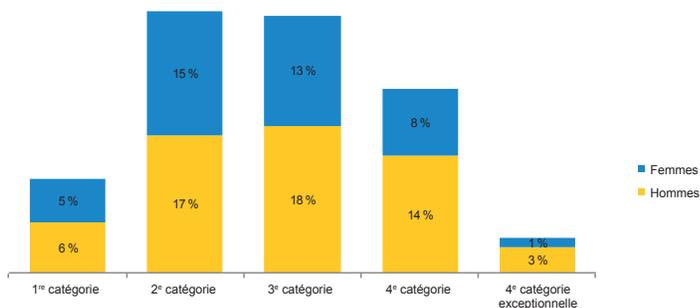
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE



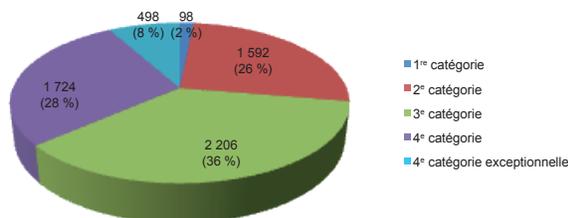
RÉPARTITION DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT



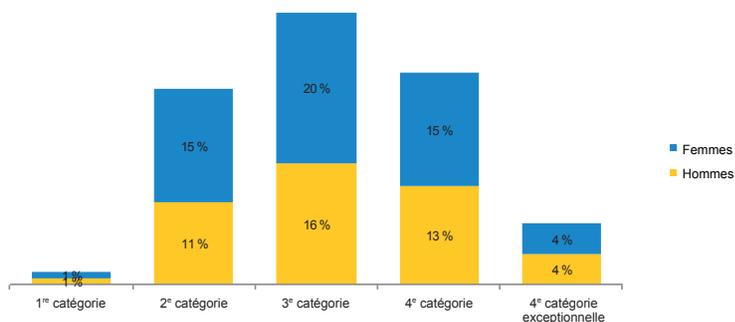
RÉPARTITION DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT ET PAR SEXE



RÉPARTITION DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ADJOINTS PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT



RÉPARTITION DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ADJOINTS PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT ET PAR SEXE



Le nombre total de personnels de direction en poste au 1^{er} septembre 2014 a augmenté par rapport à l'année 2013. **Cette augmentation concerne essentiellement les femmes personnels de direction** dont la part ne cesse de croître depuis 2009.

Concernant la répartition géographique, on remarque que **les académies de Créteil, Lille et Versailles totalisent à elles seules 22% de l'effectif total des personnels de direction** ce qui est cohérent au regard de la proportion d'établissements publics du second degré qu'elles concentrent sur leur territoire à savoir 21%⁽²⁾.

(2) Source : *Repères et références statistiques* – édition 2014/Les établissements (page 49).

Le recrutement

3 voies de recrutement ont permis à **756** personnes d'être nommées personnels de direction :

– les 2 concours : **643** nominations pour 650 postes offerts

– la liste d'aptitude : **54**

– le détachement : **59**

82 % des lauréats des concours sont des personnels d'enseignement et **55,4 %** sont des femmes

41 ans, la moyenne d'âge pour les 2 concours

Parité des jurys de concours

Pour le concours de 1^{re} classe : **48,4 %** de femmes et 51,6 % d'hommes

Pour le concours de 2^e classe : **47 %** de femmes et 53 % d'hommes

2.1 LES CONCOURS ¹

2.1.1 Les candidats inscrits aux concours de recrutement des personnels de direction ²

4226 personnes se sont inscrites aux concours de recrutement dans le corps des personnels de direction, pour 4384 en 2013, soit une diminution de 1,6 %.

182 sur 202 inscrits se sont présentés aux épreuves du concours de recrutement de 1^{re} classe.

3797 sur 4024 inscrits se sont présentés aux épreuves du concours de recrutement de 2^e classe.

90 admissibles au concours de recrutement de 1^{re} classe.

45 admis, soit un taux d'admission de 50 %.

1211 admissibles au concours de recrutement de 2^e classe.

605 admis, soit un taux d'admission de 49,9 %.

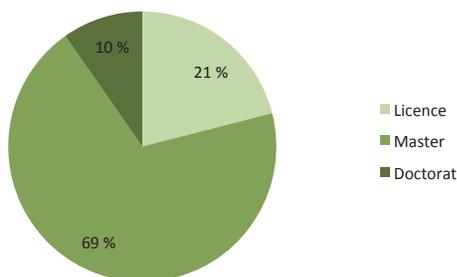
Le taux d'admission par rapport au nombre de présents aux épreuves est de 24,7 % pour la 1^{re} classe et de 15,9 % pour la 2^e classe.

13,5 % des inscrits et 17,4 % des admis déclarent avoir fait fonction de personnel de direction avant leur réussite au concours.

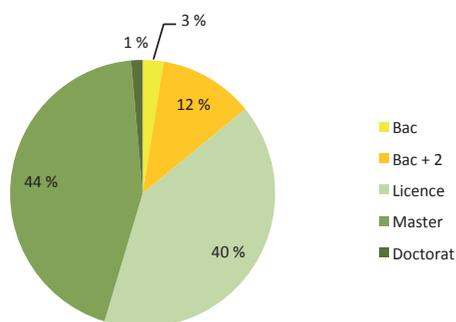
(1) Articles 3-4-5 du décret n°2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié.

(2) Source : rapport des jurys des concours de recrutement de personnels de direction – session 2014.

NIVEAU D'ÉTUDES DÉCLARÉS DES CANDIDATS INSCRITS AU C1



NIVEAU D'ÉTUDES DÉCLARÉ DES CANDIDATS INSCRITS AU C2



RÉPARTITION DES CANDIDATS INSCRITS AUX C1 ET C2 PAR CLASSE D'ÂGE

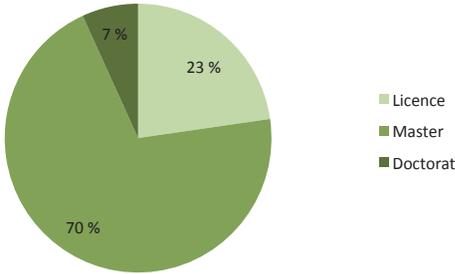
	C1	C2
Moins de 36 ans	9,9 %	11,1 %
Entre 36 et 45 ans	44,6 %	51,5 %
46 ans et plus	45,5 %	37,4 %

2.1.2 Les lauréats des concours de 1^{re} et 2^e classes

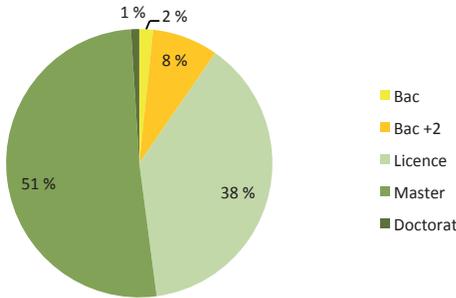
Les études qui suivent portent sur les 643 personnels nommés au 1^{er} septembre 2014. Ces personnels sont détachés de leur corps d'origine pour l'accomplissement du stage préalable à la titularisation dans le corps des personnels de direction et affectés dans un établissement pour exercer des fonctions de chef d'établissement adjoint sauf un personnel affecté sur un poste de directeur d'Erea.

97,8 % des postes offerts au concours de 1^{re} classe ont été pourvus en 2014, 96 % en 2013.
99 % des postes offerts au concours de 2^e classe ont été pourvus en 2014, 97 % en 2013.

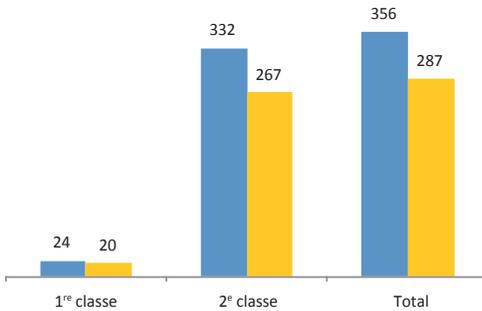
NIVEAU D'ÉTUDES DÉCLARÉ DES NOMMÉS AU C1



NIVEAU D'ÉTUDES DÉCLARÉ DES NOMMÉS AU C2

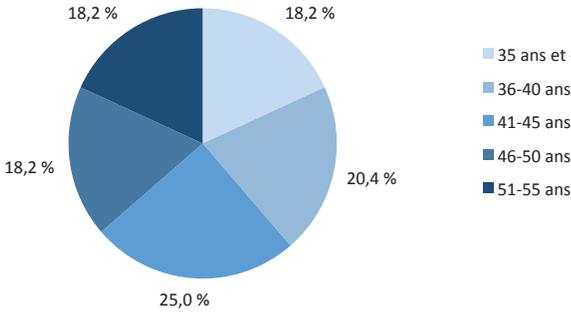


RÉPARTITION DES LAURÉATS DES CONCOURS DE 1^{er} ET 2^e CLASSES PAR SEXE



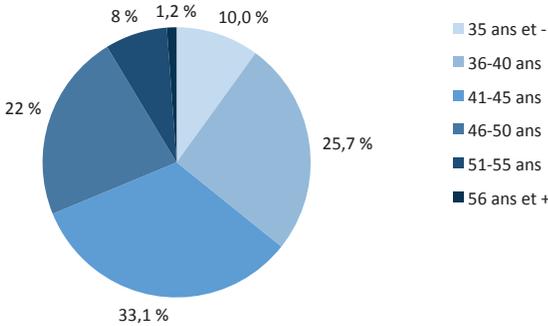
La répartition par sexe des lauréats des concours de recrutement des personnels de direction reste stable, les femmes étant, depuis maintenant plusieurs années, les plus nombreuses.

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE DES LAURÉATS DU CONCOURS DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS DE DIRECTION DE 1^{re} CLASSE



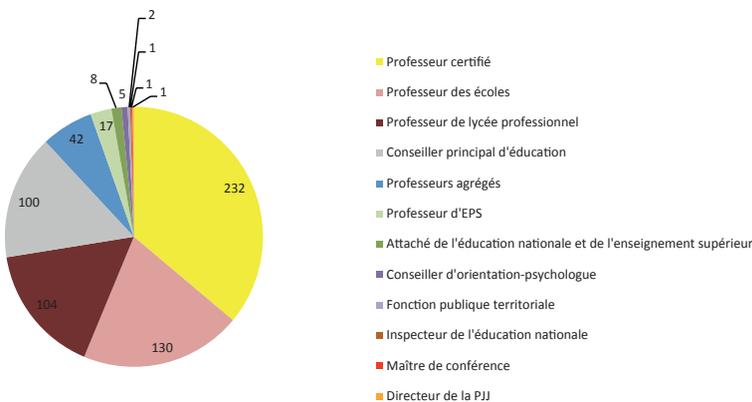
En 2014, les deux classes d'âge les plus représentées chez les lauréats de 1^{re} classe sont les 36-40 ans et les 41-45 ans avec respectivement 20,4 % et 25 %.

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE DES LAURÉATS DU CONCOURS DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS DE DIRECTION DE 2^e CLASSE



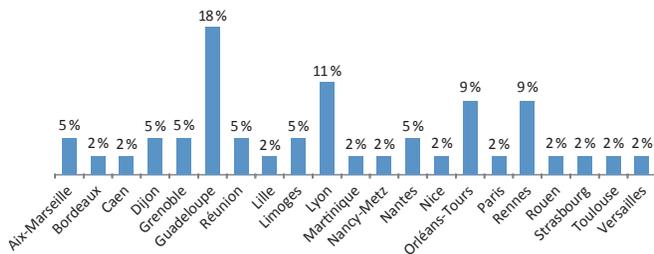
La répartition par classe d'âge est stable par rapport à 2013. La part des 41-45 ans est toujours la plus importante. La moyenne d'âge pour les deux concours est de 41 ans, pour 43 ans en 2013.

CORPS D'ORIGINE DES LAURÉATS DES CONCOURS

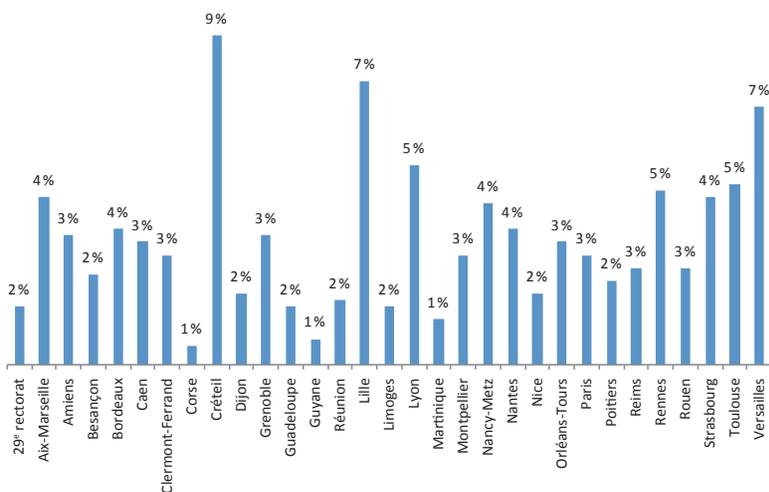


Le concours de personnel de direction constitue une seconde carrière pour tous les personnels d'enseignement puisqu'ils sont 525 soit 82% de l'ensemble des lauréats, dont 395 issus du 2nd degré et 130 issus du 1^{er} degré. Il est intéressant d'observer la part importante des conseillers principaux d'éducation qui sont pourtant moins nombreux dans leur corps d'origine que les personnels d'enseignement.

RÉPARTITION PAR ACADÉMIE D'ORIGINE DES LAURÉATS DU CONCOURS DE 1^{re} CLASSE



RÉPARTITION PAR ACADÉMIE D'ORIGINE DES LAURÉATS DU CONCOURS DE 2^e CLASSE



■ L'affectation académique des lauréats des concours est nationale. Elle est réalisée dans l'intérêt du service, au regard des postes restés vacants après les opérations de mobilité des personnels de direction titulaires, du rang de classement et des vœux des lauréats. L'affectation des lauréats du concours de 1^{re} classe est réalisée avant celle des lauréats du concours de 2^e classe.

93,2% des lauréats du concours de 1^{re} classe ont eu satisfaction sur leur premier vœu.

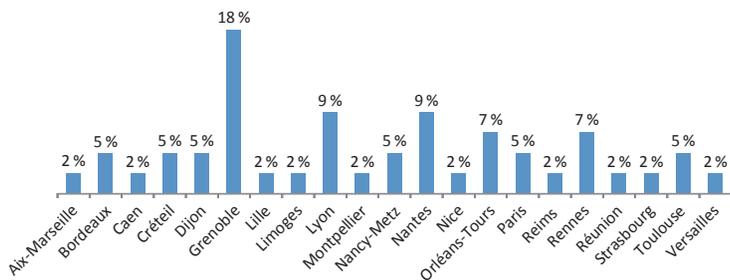
74,4% des lauréats du concours de 2^e classe ont eu satisfaction sur leur premier vœu.

100% des lauréats du concours de 1^{re} classe ont eu satisfaction sur l'un de leurs vœux.

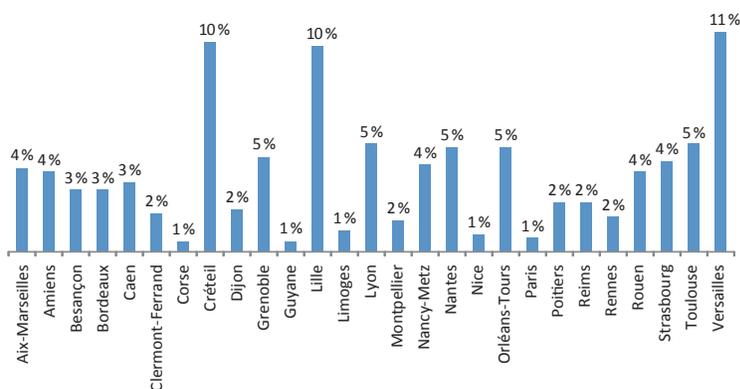
97,5% des lauréats du concours de 2^e classe ont eu satisfaction sur l'un de leurs vœux.

Le taux de satisfaction sur un premier vœu des lauréats du concours de 2^e classe est en légère baisse par rapport à 2013 (78% en 2014 et 80% en 2013).

RÉPARTITION PAR ACADÉMIE D'ACCUEIL DES LAURÉATS DU CONCOURS DE 1^{RE} CLASSE



RÉPARTITION PAR ACADÉMIE D'ACCUEIL DES LAURÉATS DU CONCOURS DE 2^E CLASSE

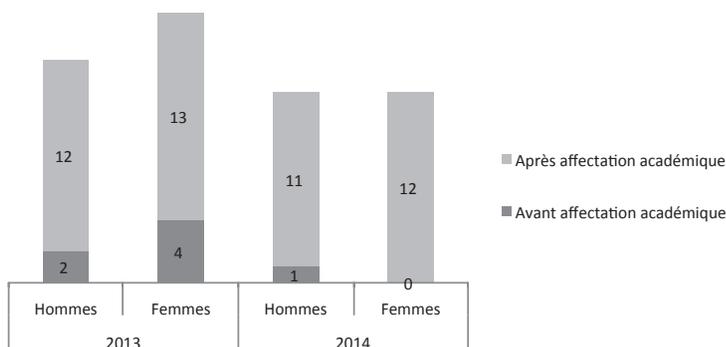


2.1.3 Les renoncements aux concours

24 lauréats de concours (20 au concours de 2^e classe et 4 au concours de 1^{re} classe) ont renoncé au bénéfice du concours, soit 3,7% de l'ensemble des lauréats.

Le nombre de renonciers est en baisse : 32 lauréats ont renoncé en 2012, 31 en 2013.

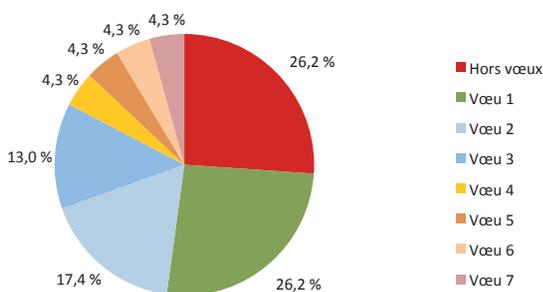
RENONCIATIONS AUX CONCOURS EN 2013 ET 2014



96 % 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 d'Amiens (8), Lille (2), Lyon (2) et Orléans-Tours (2). Les autres renoncations concernent les académies d'Aix-Marseille, Créteil, Grenoble, Guyane, Limoges, Nancy-Metz, Nantes, Toulouse et Versailles. À la suite de ces désistements, une affectation a été proposée aux 4 personnels inscrits sur la liste complémentaire du C1 et aux 25 personnels inscrits sur la liste complémentaire du C2. Les deux listes ont été utilisées en totalité.

RÉPARTITION DES RENONCIATIONS AUX CONCOURS C1 ET C2 PAR RANG DE VŒU OBTENU



Parmi les 23 lauréats qui ont renoncé au bénéfice du concours après affectation, 6 étaient affectés hors vœux.

Les principaux motifs de renonciation sont les suivants :

- une affectation académique hors de l'académie d'origine ;
- la réussite à d'autres concours ;
- une proposition de carrière à l'étranger.

2.2 LA LISTE D'APTITUDE³

2.2.1 Les conditions d'inscription

- Être fonctionnaire titulaire appartenant à un corps de catégorie A de personnels enseignants du 1^{er} ou du 2nd degré, de personnels d'éducation ou d'orientation, ou de la filière administrative et dont l'indice brut terminal est au moins égal à 966.
- Avoir 10 années de services effectifs comme titulaire dans un ou plusieurs de ces corps et avoir exercé à temps plein, en position d'activité ou de détachement, des fonctions de direction dans un établissement d'enseignement ou de formation pendant 20 mois au moins, de façon continue ou fractionnée, au cours des 5 dernières années scolaires.

OU :

- Être fonctionnaire et avoir exercé à temps plein, des fonctions 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 et avoir 5 ans de services effectifs dans ces fonctions en qualité de titulaire.

2.2.2 L'évolution du recrutement

La nomination par la voie de la liste d'aptitude ne peut dépasser « le quinzième des nominations de stagiaires prononcées l'année précédente dans le corps »⁴.

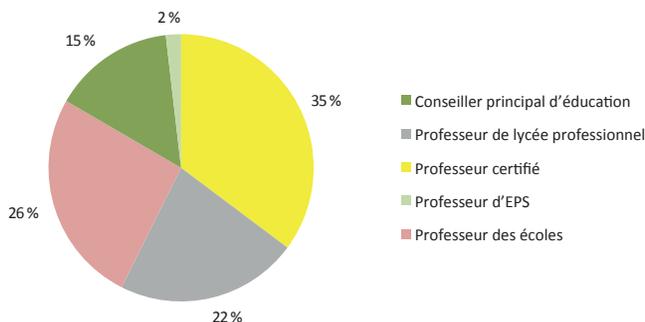
	INSCRITS SUR LA LISTE D'APTITUDE				
	2010	2011	2012	2013	2014
Inscrits	52	53	52	60	54
Nommés	52	53	52	60	54

Parmi les 54 personnels inscrits sur la liste d'aptitude d'accès au grade de personnel de direction de 2^e classe, 1 a renoncé au bénéfice de cette inscription, permettant la nomination du premier inscrit sur la liste complémentaire.

2.2.3 La répartition des personnels nommés

L'origine des personnels recrutés par voie de liste d'aptitude a peu évolué depuis 2009. Ils sont majoritairement issus des corps d'enseignement du 2nd degré (59%) et du 1^{er} degré (26%).

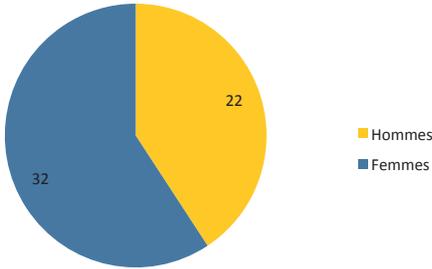
RÉPARTITION PAR CORPS D'ORIGINE



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

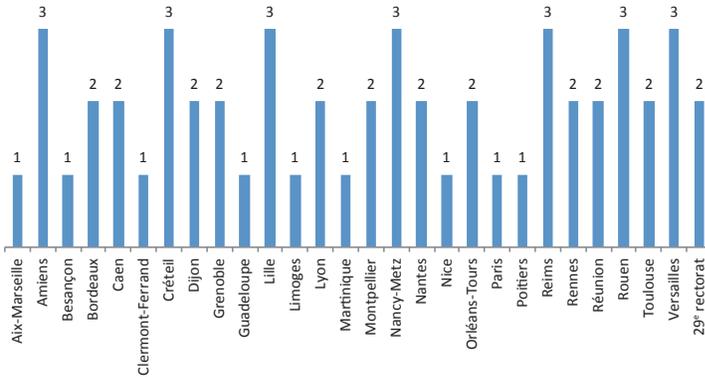
[4] Article 3 du décret n°2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié.

RÉPARTITION PAR SEXE



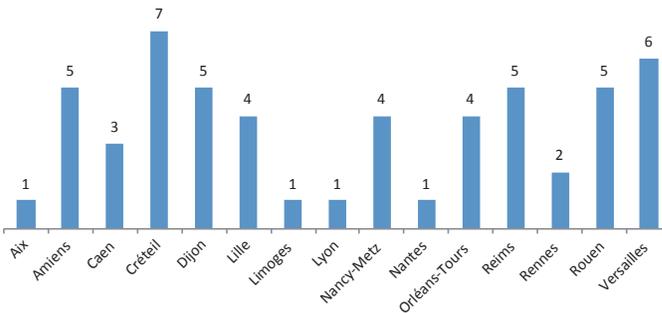
La répartition par sexe des personnels recrutés par voie de liste d'aptitude évolue par rapport à 2013 avec une augmentation du nombre de femmes alors que l'on pouvait constater une majorité d'hommes en 2013 (35 hommes et 25 femmes).

RÉPARTITION PAR ACADÉMIE D'ORIGINE



Les personnels recrutés par voie de liste d'aptitude sont majoritairement originaires des académies déficitaires dans lesquelles les besoins de recrutement sont les plus élevés : Amiens, Créteil, Lille, Nancy-Metz, Reims, Rouen et Versailles. Néanmoins le choix est fait de recruter des candidats dans l'ensemble des académies.

RÉPARTITION PAR ACADÉMIE D'ACCUEIL



Les personnels de direction recrutés par liste d'aptitude sont affectés dans les académies déficitaires et, à 4 exceptions près, dans les académies d'Aix-Marseille, Limoges et Rennes pour des affectations sur des postes à profil (Erea).

2.3 LE DÉTACHEMENT⁵

2.3.1 Les conditions du détachement

Le corps des personnels de direction est accessible par la voie du détachement :

- dans le grade de personnel de direction de 2^e classe, aux fonctionnaires titulaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau dont l'indice brut terminal est au moins égal à 966 et qui justifient de dix années de services effectifs à temps plein en catégorie A ;
- dans le grade de personnel de direction de 1^{re} classe, aux fonctionnaires titulaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau dont l'indice brut terminal est au moins égal à 985, qui ont atteint au moins l'indice brut 728 et justifient de dix années de services effectifs à temps plein en catégorie A ;
- dans les grades de personnel de direction des 2^e et 1^{re} classes, aux personnes relevant d'une fonction publique d'un État membre de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen, autre que la France dans les conditions prévues par le décret du 22 mars 2010 et justifiant de dix années d'exercice effectif à temps plein de fonctions équivalentes, au regard de leur nature et de leur niveau, à celles mentionnées à l'article 2 du décret du 11 décembre 2001.

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

Depuis 2011, les candidats au détachement sont classés par les recteurs dans un ordre préférentiel.

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

ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES DÉTACHÉS PAR ADMINISTRATION D'ORIGINE ENTRE 2010 ET 2014

ANNÉES	ÉDUCATION NATIONALE				HORS ÉDUCATION NATIONALE	% DU TOTAL	TOTAL
	Personnels d'enseignement et d'éducation	% du total	Personnels administratifs	% du total			
2010	84	86 %	10	10 %	4	4 %	98
2011	55	88 %	6	10 %	1	2 %	62
2012	70	89 %	7	8 %	2	3 %	79
2013	57	87,5 %	7	11 %	1	1,5 %	65
2014	56	95 %	2	3 %	1	2 %	59

Les personnels d'enseignement et d'éducation restent très largement majoritaires depuis 2009, et représentent 95 % du recrutement en 2014. La part des personnels administratifs est très faible pour 2014. La part des personnels hors éducation nationale est stable.

(5) Articles 25 et suivants du décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié.

RÉPARTITION PAR CORPS D'ORIGINE POUR L'ANNÉE 2014

1 ^{er} DEGRÉ	2 nd DEGRÉ					ADMINISTRATION INSPECTION		ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	HORS ÉDUCATION NATIONALE	TOTAL
Professeur des écoles	PEGC	Professeur certifié	PLP	CPE	Conseiller d'orientation psychologue	AAE	Inspecteur de l'éducation nationale	Maître de conférence	Directeur des services pénitentiaires	
15	1	20	10	7	1	1	1	2	1	59

La diversité des corps d'origine persiste puisque 10 corps sont représentés. Un seul personnel est recruté hors éducation nationale au titre de l'année 2014 pour 16 candidatures.

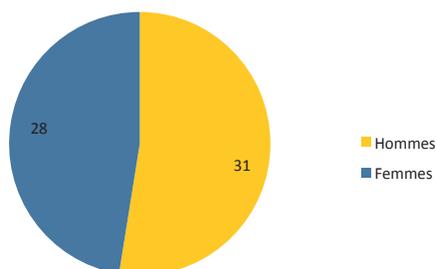
Il est à noter que le rang de classement proposé par le recteur d'une part, et d'autre part les vœux formulés par les candidats issus d'autres administrations (portant souvent sur des académies non déficitaires) ne permettent pas de retenir davantage de candidats.

EFFECTIFS PAR GRADE DES PERSONNELS RECRUTÉS PAR DÉTACHEMENT ENTRE 2010 ET 2014

2010		2011		2012		2013		2014	
1 ^{re} classe	2 ^e classe								
13	85	7	55	9	70	10	55	4	55

En 2014, le nombre de propositions de détachement a été moins important qu'en 2013. L'affectation des personnels recrutés par détachement est réservée aux seules académies déficitaires (académies dans lesquelles il reste un nombre de postes vacants relativement élevé) moins demandées par les lauréats des concours des 1^{re} et 2^e classes. Il s'agit principalement des académies d'Amiens, Créteil, Dijon, Nancy-Metz, Orléans-Tours, Reims, Rouen et Versailles.

RÉPARTITION PAR SEXE



Synthèse - Évolution 2010-2014 des autorisations de recrutement et des recrutements effectifs

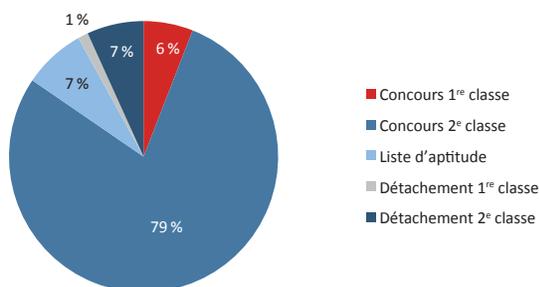
AUTORISATIONS BUDGÉTAIRES DE RECRUTEMENT DE 2010 À 2014

	2010	2011	2012	2013	2014
Concours C1	60	50	50	50	45
Concours C2	740	700	750	650	605
Liste d'aptitude	52	53	52	60	54
Total	852	803	852	760	704

ÉVOLUTION DU RECRUTEMENT ENTRE 2010 ET 2014

MODES DE RECRUTEMENT	2 ^e CLASSE						1 ^{re} CLASSE						TOTAL					
	2010	2011	2012	2013	2014	Évolution 2013-2014	2010	2011	2012	2013	2014	Évolution 2013-2014	2010	2011	2012	2013	2014	Évolution 2013-2014
Concours	699	678	728	634	599	-5,8%	60	50	48	48	44	-9%	759	728	778	682	643	-6,1%
Liste d'aptitude	52	53	52	60	54	-11,1%	-	-	-	-	-	-	52	53	52	60	54	-11,1%
Détachement	85	56	71	55	55	0,0%	13	6	8	10	4	-150%	98	62	79	65	59	-10,2%
Total	836	787	851	749	708	-5,8%	73	56	56	58	48	-21%	909	843	909	807	756	-6,7%

RECRUTEMENT TOTAL EN 1^{re} ET 2^e CLASSES



Les caractéristiques du recrutement au titre de l'année 2014 au regard du corps d'origine, du mode de recrutement et de la parité restent les mêmes que pour 2013.

La part de chaque voie de recrutement est stable : le concours passe de 84,5% en 2013 à 85,1% en 2014, le détachement de 8% à 7,8%, et la liste d'aptitude passe de 7,4% à 7,1%.

La part des femmes reste stable puisque ces dernières représentent 55% du recrutement en 2014 pour 56% en 2013, toutes voies confondues.

La formation

3 227 personnels de direction dont 2 427 stagiaires et 800 personnels de direction adjoints lauréats du concours 2012 ont été accueillis à l'ESENER du 1^{er} janvier au 30 septembre 2014 dans le cadre de la formation statutaire

1 919 personnels de direction ont bénéficié de la formation continue dans le cadre du droit individuel à la formation, dont 288 pour les adjoints devenus chefs (adaptation à l'emploi)

3.1 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 (ESENER)¹. Néanmoins, cette responsabilité est partagée, conformément aux orientations définies par le ministre chargé de l'éducation, avec les recteurs². 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 »³. Au cours de l'année 2014, plus de 3 900 personnels de direction ont été accueillis par l'ESENER dans le cadre de la formation statutaire (formation initiale et formation continue obligatoire) et au titre de la formation continue.

L'offre de formation allie désormais des temps de formation en présence et des temps de formation à distance via une plateforme numérique (Pairform@nce, puis M@gistère à partir du 1^{er} septembre 2014).

(1) Article 2 de l'arrêté du 29 avril 2003 modifié.

(2) Article 4 de l'arrêté du 1^{er} avril 2011 relatif à la formation professionnelle statutaire des personnels de direction.

(3) Note de service n°2011-084 du 23 mai 2011 publiée au B.O. EN n°24 du 16 juin 2011.

3.2 LA FORMATION PROFESSIONNELLE STATUTAIRE⁴

On distingue la formation statutaire de la formation continue⁵.

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} septembre⁶. 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.

Au cours de l'année probatoire ils bénéficient de 53 jours de formation initiale, répartis de la façon suivante :

- 2 présentiels à l'ESENER (2 fois 4 jours) ;
- des sessions de regroupements en académie.

Après titularisation et au cours des 14 mois qui suivent, ils reviennent 2 fois 2,5 jours à l'ESENER dans le cadre de la formation continue obligatoire.

3.2.1 Les objectifs de la formation

La note de service n°2011-084 du 23 mai 2011, publiée au B.O. EN 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 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.

3.2.2 Le dispositif de formation

L'organisation du dispositif de formation se fonde sur trois principes : l'alternance, l'individualisation et l'interprofessionnalité. 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. »⁷

(4) Prévues à l'article 9 du décret n°2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié portant statut particulier du corps des personnels de direction.

(5) 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'État.

(6) Prévues à l'article 9 du décret n°2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié portant statut particulier du corps des personnels de direction.

(7) Note de service n°2011-084 du 23 mai 2011 publiée au B.O. EN n°24 du 16 juin 2011. La note fixe un cadre pour 3 ans.

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 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 interacadémiques ou nationaux organisés à l'ESENESR ou de stages dans une administration, à l'étranger ou dans une entreprise.

• Les contenus de la formation à l'ESENESR

Accessibles à l'École supérieure de l'éducation nationale, ces contenus sont problématisés et actualisés chaque année autour des pôles de professionnalisation suivants :

- le pilotage et la gestion des EPLE ;
- la gestion des ressources humaines ;
- le climat scolaire et le bien-être ;
- le pilotage pédagogique et la personnalisation des parcours des élèves ;
- la communication professionnelle ;
- la sécurité des personnes et des biens.

Des thématiques autour du positionnement et de la posture du chef d'établissement, de son pilotage et de sa responsabilité pédagogiques, ou encore du management des organisations scolaires et de la ressource humaine sont abordées de façon transversale tout au long des 13 jours de formation à l'ESENESR et au cours des parcours de formation à distance via une plateforme numérique

La modalité de formation est donc l'hybridation : alternance de moments de formation à distance et de regroupements à l'ESENESR.

Des parcours de formation, travaillés à distance ou de façon hybride, sont en outre proposés aux stagiaires sur la plateforme numérique : rédaction d'écrits professionnels, pilotage du numérique en EPLE, culture juridique orientée vie de l'élève... autant de propositions retenues en fonction des besoins recensés en académie. L'individualisation de la formation est un axe fort.

3.2.3 Les contenus de la formation 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.

3.3 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 B.O. EN⁸.
- 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.

En 2014, à l'ESENER ont été principalement abordés les thèmes suivants :

- du diagnostic à la lettre de mission : les attendus de l'institution ;
- le chef d'établissement ordonnateur ;
- environnements juridiques et responsabilités du chef d'établissement ;
- l'éducation à la sexualité et l'égalité filles-garçons ;
- le climat scolaire et le bien être des personnels ;
- la prévention et la gestion de crise, notamment par la mise en place d'actions de formation co-construites entre l'ESENER, la délégation ministérielle chargée de la prévention et de la lutte contre les violences en milieu scolaires (DMPLV) et la direction générale de la gendarmerie française (DGGN), notamment le Centre national d'entraînement des forces de gendarmerie (CNEFG).

COÛT MOYEN DE LA FORMATION PAR JOURNÉE/STAGIAIRE/PERSONNEL DE DIRECTION

	NOMBRE DE STAGIAIRES	NOMBRE DE JOURNÉE/STAGIAIRE	COÛT DE FORMATION	COÛT DE FONCTIONNEMENT	COÛT GLOBAL (HORS MASSE SALARIALE)
Formation statutaire	2427	9 489	616 753 €	284 655 €	901 408 €
Formation continue	1919	4 494	328 062 €	134 820 €	462 882 €
Totaux	4 346	13 983	950 810 €	419 475 €	1 370 285 €

Sur 1919 stagiaires en formation continue, 411 ont participé à une action de formation en adaptation à l'emploi.

(8) Circulaire n° 2010-036 du 12 mars 2010 publiée au B.O. EN n° 13 du 1^{er} avril 2010.

LES ACTIONS DE FORMATION CONTINUE POUR LES PERSONNELS DE DIRECTION – ANNÉE 2014

ACTIONS DE FORMATION CONTINUE	DOMAINE	TYPE D'ACTIONS	JOURNÉES DE FORMATION	PUBLIC BÉNÉFICIAIRE	COÛT MOYEN/JOURNÉE
Du diagnostic personnel à la lettre de mission	Adaptation à l'emploi pour les nouveaux chefs d'établissement promus	Formation à distance	5 jours en présentiel et du temps à distance Total : 56 heures	Chefs d'établissement (dans le cadre de leur prise de fonction ou en formation continue)	Voir tableau ci-dessous
Le chef d'établissement ordonnateur	Adaptation à l'emploi pour les nouveaux chefs d'établissement promus	Formation hybride (2 regroupements et des activités à distance via la plateforme numérique)			
Environnements juridiques et responsabilités du chef d'établissement	Parcours de formation continue	Formation hybride (plateforme Pairform@nce et présentiels)	3 jours		
Agir pour un climat scolaire serein Bien-être des personnels et RPS	Priorités nationales	Séminaires avec la DMPLV + sessions à l'INHESJ	7 jours en présentiel Total : 35 heures	Groupes académiques pluri-professionnels dont 65 chefs d'établissement	
Prévention et gestion de crises	Prise de fonction en qualité de chef d'établissement	Formations de 4 jours au CNEFG de Saint-Astier (Dordogne)	3 sessions de formation	(Nouveaux) chefs d'établissement	

COÛT MOYEN JOURNÉE/STAGIAIRE

Coût moyen formation par journée/stagiaire (T2+HT2)	98 €
Coût moyen fonctionnement par journée/stagiaire	30 €

Le coût moyen journée/stagiaire formation intègre les dépenses :

- d'hébergement, restauration des stagiaires et des intervenants ;
- la rémunération et les déplacements des intervenants ;
- les dépenses transversales de formation : CDR, création de ressources numériques...

Le coût moyen journée/stagiaire fonctionnement intègre les dépenses d'électricité, gaz, gardiennage, entretien et nettoyage des locaux, etc.

Le déroulement de la carrière

La **titularisation** constitue pour les personnels une **étape essentielle** dans le déroulement de leur carrière ; elle consacre leur engagement dans les fonctions de personnel de direction.

730 titularisations ont été prononcées au **1^{er} septembre 2014**

4.1 LA TITULARISATION

Les personnels de direction recrutés par la voie du concours ou de la liste d'aptitude doivent effectuer une année de stage¹. Cette durée peut être prorogée pour les agents ayant bénéficié d'un congé (maladie, maternité, adoption...) au cours de leur stage².

À l'issue de la période de stage, le recteur décide, après consultation de la commission administrative paritaire académique, de titulariser ou de ne pas titulariser les personnels de direction stagiaires affectés dans son académie. Il appuie sa décision sur les avis émis par l'inspecteur d'académie-directeur académique des services de l'éducation nationale (IA-Dasen) et l'inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional établissements et vie scolaire (IA-IPR EVS) ainsi que sur les éléments fournis par le chef d'établissement d'affectation et le délégué académique à la formation des personnels d'encadrement (Dafpe) portant sur le déroulement du parcours de formation de l'intéressé.

Les personnels non titularisés peuvent être autorisés par décision du ministre chargé de l'éducation nationale, prise après consultation de la commission administrative paritaire nationale, à effectuer une nouvelle année de stage. Dans le cas contraire, ils sont réintégrés dans leur corps d'origine.

(1) Article 9 du décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale.

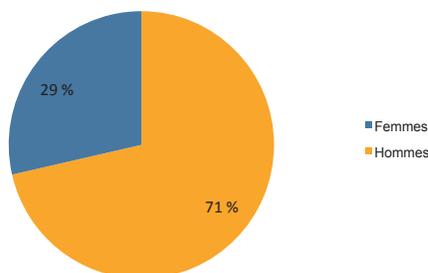
(2) Article 26 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics.

Au cours de l'année scolaire 2013-2014, a été étudiée la titularisation des :

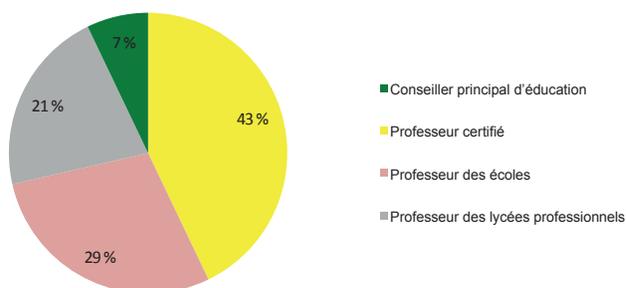
- lauréats des concours C1 et C2 de la session 2013 ;
- lauréats des concours C1 et C2 de la session 2012 en renouvellement de stage ou en prorogation de stage au titre de l'année 2013 ;
- personnels recrutés par voie de liste d'aptitude au titre de l'année 2013 ;
- personnels recrutés par voie de liste d'aptitude au titre de l'année 2012 en renouvellement de stage ou en prorogation de stage au titre de l'année 2013.

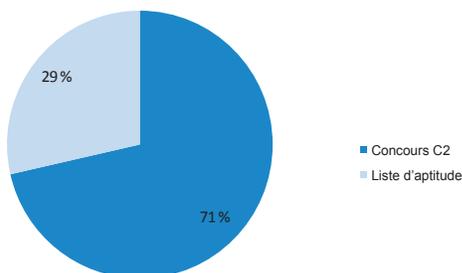
14 personnels de direction stagiaires n'ont pas été titularisés au 1^{er} septembre 2014 (25 au 1^{er} septembre 2013) parmi lesquels 13 ont été autorisés à effectuer une année de stage supplémentaire (21 en 2013). Un personnel de direction stagiaire, en renouvellement de stage durant l'année scolaire 2013-2014, a été réintégré dans son corps d'origine.

RÉPARTITION DES PERSONNELS DE DIRECTION NON TITULARISÉS PAR SEXE



RÉPARTITION DES PERSONNELS DE DIRECTION NON TITULARISÉS PAR CORPS D'ORIGINE



RÉPARTITION DES PERSONNELS DE DIRECTION NON TITULARISÉS PAR VOIE DE RECRUTEMENT

BILAN STATISTIQUE 2014, PAR ACADÉMIE, DE LA TITULARISATION DES PERSONNELS DE DIRECTION STAGIAIRES

	Nombre de stagiaires affectés au 01/09/2013	dont nombre de stagiaires en renouvellement de stage	Nombre de stagiaires titularisés au 01/09/2014	dont nombre de stagiaires en renouvellement de stage	Nombre de stagiaires non titularisés au 01/09/2014	dont nombre de stagiaires en renouvellement de stage	Nombre de stagiaires en prorogation de stage	Nombre de stagiaires ayant démissionné
Aix-Marseille	27	0	26	0	0	0	1	0
Amiens	34	0	32	0	1	0	1	0
Besançon	16	0	16	0	0	0	0	0
Bordeaux	26	0	23	0	1	0	1	1
Caen	20	1	20	1	0	0	0	0
Clermont-Ferrand	9	0	9	0	0	0	0	0
Corse	5	0	5	0	0	0	0	0
Créteil	83	2	76	2	1	0	3	3
Dijon	24	2	23	2	1	0	0	0
Grenoble	38	3	35	3	2	0	0	1
Guadeloupe	0	0	0	0	0	0	0	0
Guyane	0	0	0	0	0	0	0	0
Lille	48	2	46	2	1	0	0	1
Limoges	10	0	9	0	1	0	0	0
Lyon	41	0	41	0	0	0	0	0
Martinique	0	0	0	0	0	0	0	0
Montpellier	16	0	16	0	0	0	0	0
Nancy-Metz	32	1	30	1	1	0	1	0
Nantes	31	4	30	3	0	0	0	1
Nice	17	0	16	0	0	0	0	1
Orléans-Tours	44	1	40	1	1	0	2	1
Paris	6	1	5	1	0	0	0	1
Poitiers	18	0	18	0	0	0	0	0
Reims	26	0	25	1	0	0	0	1
Rennes	25	0	25	0	0	0	0	0
Réunion	8	1	6	0	1	1	1	0
Rouen	35	1	34	1	0	0	1	0
Strasbourg	25	0	24	0	1	0	0	0
Toulouse	32	0	31	0	1	0	0	0
Versailles	70	1	69	1	1	0	0	0
Total	766	20	730	19	14	1	11	11

Afin de garantir les meilleures conditions de renouvellement de stage, l'ensemble des stagiaires concernés ont changé d'établissement.

4.2 L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement au grade supérieur a concerné :

- 881 promotions à la 1^{re} classe ;
- 511 promotions à la hors-classe.

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^{re} classe, les personnels doivent avoir atteint au moins le 6^e échelon de la 2^e classe, justifier de cinq années de services effectifs dans ce grade et avoir occupé deux postes au moins.

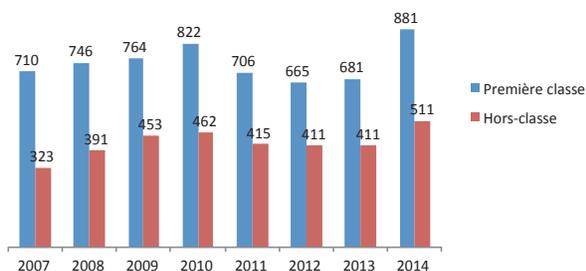
Pour être inscrits au tableau d'avancement au grade de personnel de direction hors classe, les personnels doivent avoir atteint au moins le 7^e échelon de la 1^{re} classe, justifier de cinq années de services effectifs dans ce grade et avoir occupé deux postes au moins.

Conformément à la règle applicable à compter du 1^{er} janvier 2006, le nombre maximal de promotions à la 1^{re} 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 29 février 2012 fixe à 27,9 % le taux de promotion à la 1^{re} 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.

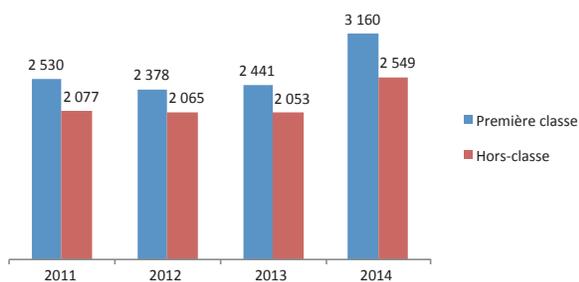
4.2.1 L'évolution du nombre de promotions de 2007 à 2014

TABLEAU D'ÉVOLUTION DES PROMOTIONS DE 2007 À 2014

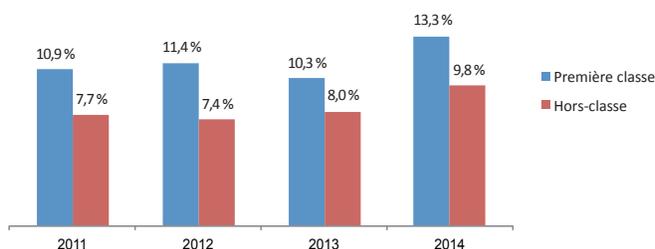


En 2014, on observe une augmentation du nombre des promotions à la première classe de 29,4 % et à la hors-classe de 24,3 %. Cela est dû à une modification du calcul de l'assiette. En effet, le taux de promotion est désormais appliqué au nombre de promouvables apprécié au 31 décembre de l'année d'établissement des tableaux d'avancement et non plus au 31 décembre de l'année précédente.

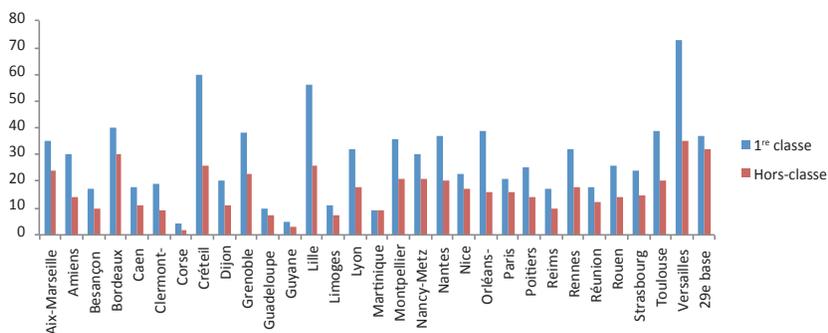
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROMOUVABLES³



ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROMOTIONS RAPPORTE À L'EFFECTIF GLOBAL DE CHAQUE GRADE

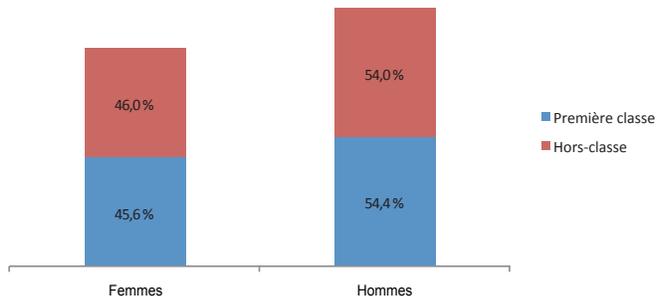


4.2.2 La répartition académique des personnels promus au titre de l'année 2014



[3] Pour l'année 2014, le nombre de promouvables est apprécié au 31 décembre de l'année d'établissement des tableaux d'avancement. Précédemment le nombre de promouvables était apprécié au 31 décembre de l'année N-1.

4.2.3 Le nombre de promus par grade et par sexe au titre de l'année 2014



La mobilité

4 659 participants au mouvement national, un nombre en hausse par rapport à 2013

2 197 femmes

2 462 hommes

2 165 chefs d'établissement

2 494 chefs d'établissement adjoints

La mobilité est une étape nécessaire dans le développement de carrière d'un personnel de direction. Elle est un moyen d'évoluer en termes d'emploi, de type et de catégorie d'établissement. Dans le cadre des opérations de mobilité un recrutement sur profil est organisé pour pourvoir les postes de direction dans les Erea, les ERPD et les établissements Rep+.

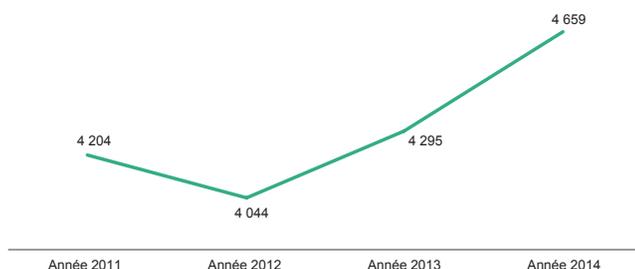
Le mouvement est réalisé au plan national et examiné par la commission administrative paritaire nationale. Il comporte trois phases distinctes :

- le mouvement sur poste de chef d'établissement (fin mars) ;
- le mouvement sur poste de chef d'établissement adjoint, ainsi que les ajustements sur poste de chef d'établissement (fin mai) ;
- l'ajustement du mouvement des chefs d'établissement (uniquement) sur les postes restés vacants (mi-juillet).

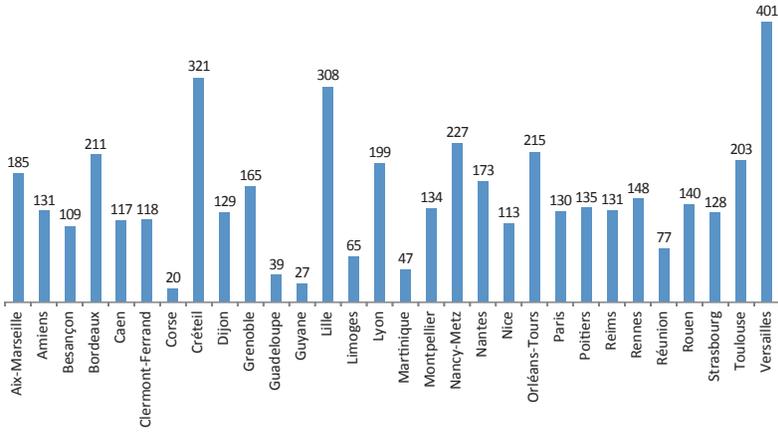
5.1 LA PARTICIPATION

Près de 33% de l'effectif total des personnels de direction a participé aux opérations de mobilité cette année.

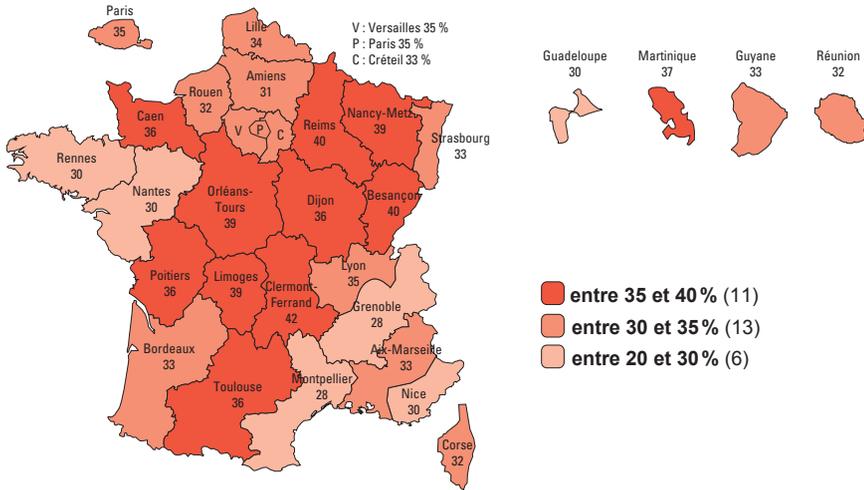
ÉVOLUTION DE LA PARTICIPATION AU MOUVEMENT DEPUIS 2011



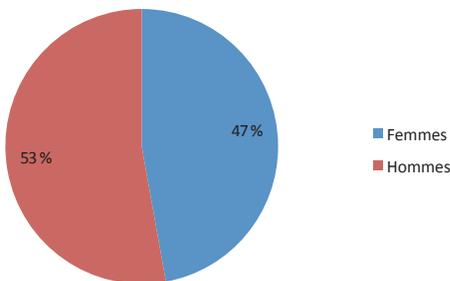
NOMBRE DE PARTICIPANTS PAR ACADÉMIE



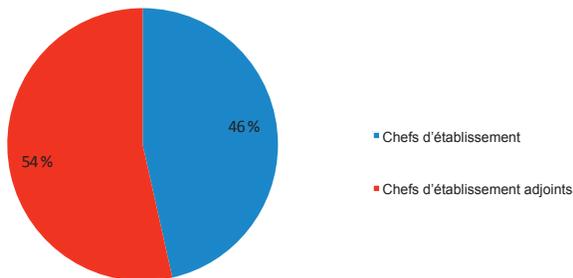
TAUX DE PARTICIPATION AU MOUVEMENT



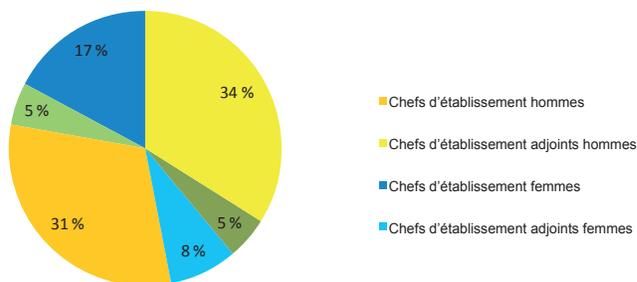
PARTICIPANTS AU MOUVEMENT PAR SEXE



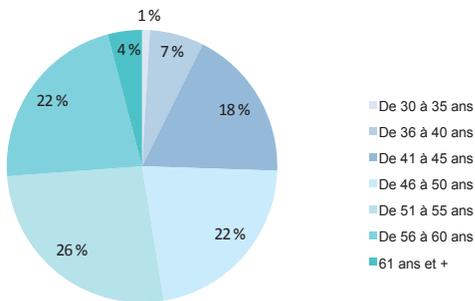
PARTICIPANTS AU MOUVEMENT PAR FONCTION



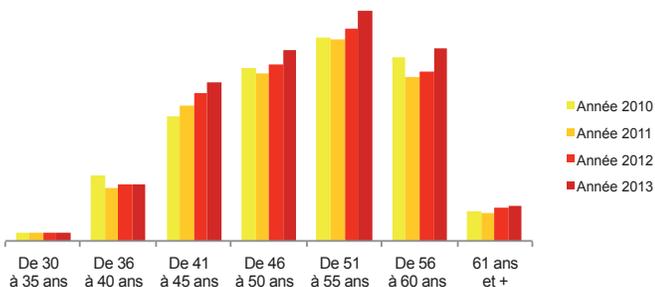
PARTICIPANTS AU MOUVEMENT PAR EMPLOI D'ORIGINE



PARTICIPANTS PAR TRANCHE D'ÂGE



ÉVOLUTION DES PARTICIPANTS PAR TRANCHE D'ÂGE



5.2 LES VŒUX

Lors de leur participation au mouvement, les personnels de direction sont invités à formuler des vœux de mobilité aussi larges que possible correspondant à des critères précis.

Le premier critère porte sur la fonction de chef d'établissement ou de chef d'établissement adjoint. Un chef d'établissement adjoint peut formuler des vœux de chef d'établissement dans le cadre de sa progression de carrière.

Le deuxième critère est d'ordre 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.

Le troisième critère est celui du type d'établissement (collège, lycée ou lycée professionnel) ; il permet à un candidat de cibler des postes de même nature dans une zone géographique précise (par exemple : tout poste de principal de collège dans l'académie de Lille).

Enfin, un autre critère important, celui de la catégorie financière, qui permet à un candidat de viser par exemple 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.

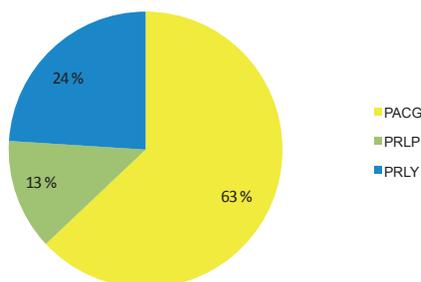
5.2.1 L'extension de vœux

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/ou 5 pour celle de mai.

5.2.2 Vœux par type de poste

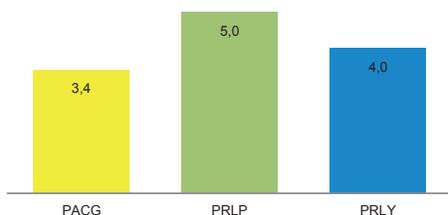
Au total, les personnels de direction ont formulé 27 447 vœux sur des postes de chef d'établissement et 5 971 sur des postes de chef d'établissement adjoint. Les vœux sur des postes de chef d'établissement sont donc très fortement majoritaires (82% du total des vœux).

VŒUX PAR EMPLOI DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT



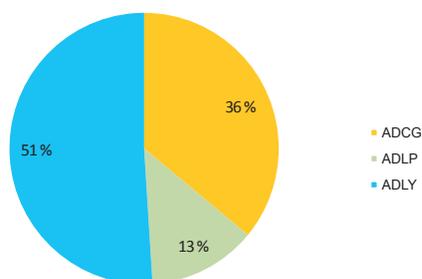
Les vœux sur des postes de chef d'établissement concernent majoritairement des emplois de principal de collège, qui sont effectivement les emplois les plus nombreux : 5 015 postes pour 1 686 emplois de proviseur de lycée général et technologique et 714 emplois de proviseur de lycée professionnel.

TAUX D'ATTRACTIVITÉ DES EMPLOIS DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT



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.

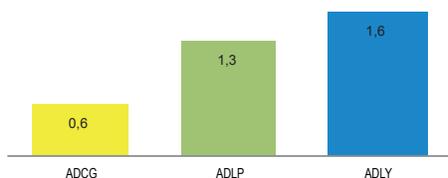
VŒUX PAR EMPLOI DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT ADJOINT



On dénombre 3696 emplois de principal adjoint de collège, 1884 emplois de proviseur adjoint de lycée général et technologique et 647 emplois de proviseur de lycée professionnel.

Les vœux formulés sur postes de chef d'établissement adjoint le sont majoritairement en lycée.

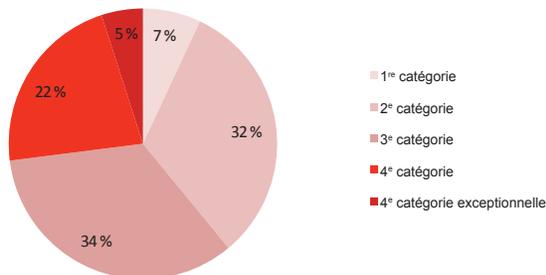
TAUX D'ATTRACTIVITÉ DES EMPLOIS DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT ADJOINT



En rapportant le nombre de vœux formulés au nombre total d'emplois par type d'établissement, on constate que les emplois de proviseur adjoint de lycée d'enseignement général et technologique sont les plus attractifs.

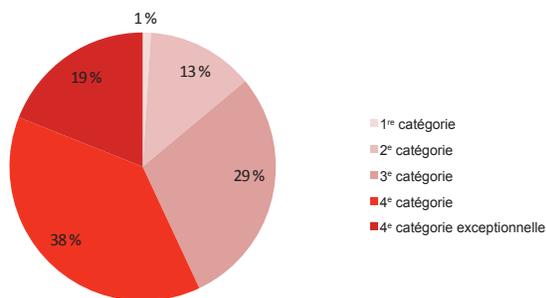
5.2.3 Vœux par catégorie financière

VŒUX SUR POSTES DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE



Les vœux sur des postes de chef d'établissement se concentrent sur les catégories 2, 3 et 4. Les postes de 1^{re} catégorie, souvent situés en zone rurale, sont peu demandés, même par les chefs d'établissement adjoints voulant devenir chefs d'établissement. Parallèlement, le mouvement sur les lycées de 4^e catégorie exceptionnelle ne concerne qu'une petite partie des personnels candidats au mouvement.

VŒUX SUR POSTES DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT ADJOINT PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE

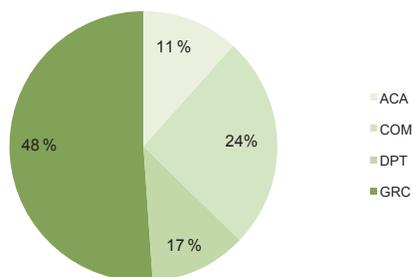


Les vœux sur des postes de chef d'établissement adjoint se concentrent sur les catégories financières les plus élevées. Cela s'explique en partie par le fait que le nombre de postes de chef d'établissement adjoint en 1^{re} catégorie et en 2^e catégorie est restreint.

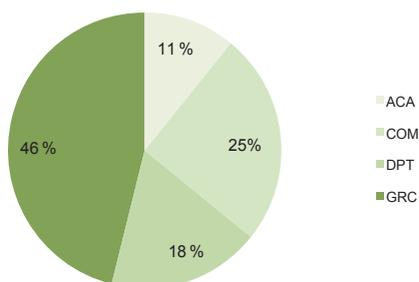
5.2.4 Vœux géographiques

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

VŒUX GÉOGRAPHIQUES SUR POSTES DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT



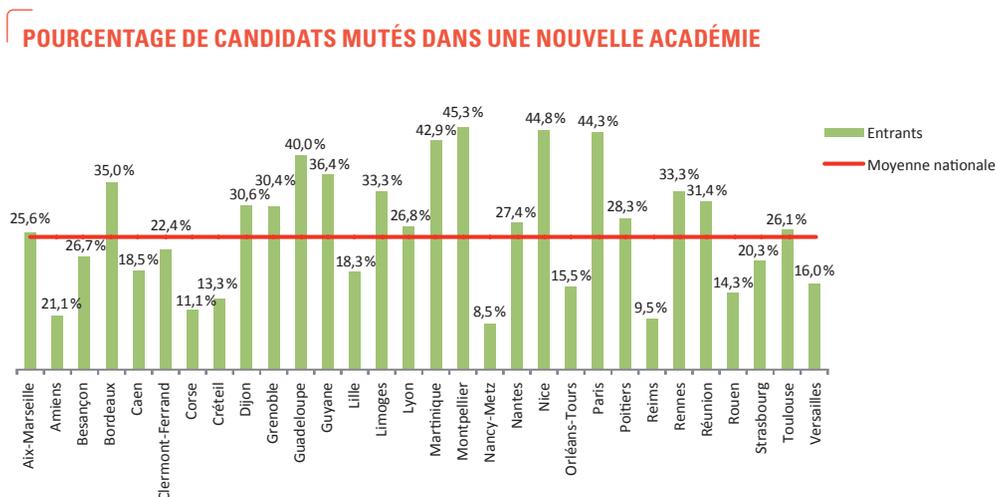
VŒUX GÉOGRAPHIQUES SUR POSTES DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT ADJOINT



Les vœux portant sur un établissement précis représentent, pour les chefs d'établissement comme pour les chefs d'établissement adjoints, 65 % du total des vœux. Pour obtenir satisfaction, il est conseillé de mettre en tête de liste des postes précis de type « établissement », puis des zones géographiques. Il est également possible d'élargir à plusieurs types d'emploi et/ou catégories financières. Les vœux trop restreints risquent d'entraîner l'échec du projet de mobilité.

5.2.5 Vœux obtenus par académie

Les candidats entrants : personnels accueillis dans une nouvelle académie



Le pourcentage de personnels de direction, chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints, entrant dans une académie s'entend comme le nombre de candidats arrivant d'une autre académie rapporté au nombre global des mutés dans l'académie (y compris ceux qui en sont originaires).

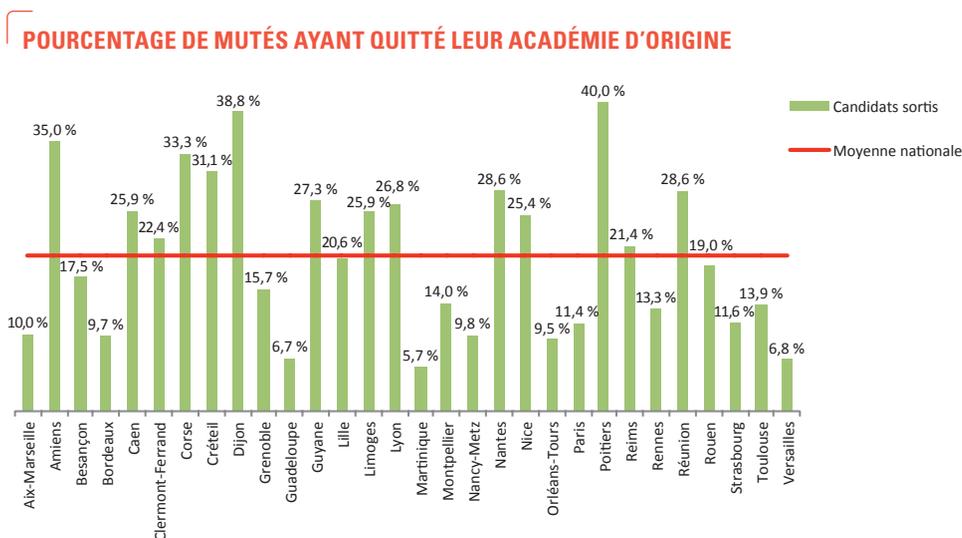
Ainsi, pour l'académie d'Aix-Marseille par exemple, sur un effectif total de 90 personnels mutés dans l'académie au terme du mouvement on compte 23 entrants, soit 25,6% du total des mutés dans l'académie.

La moyenne nationale est de 25%. Cette indication permet de distinguer les académies accueillant le plus grand nombre de candidats extérieurs.

L'étude menée révèle que les académies de la Martinique et de Nice, avec des pourcentages de nouveaux arrivants de 45,3% et de 44,8%, sont celles qui ont accueilli le plus de candidats issus d'autres académies relativement au nombre de mutés. Suivent celles de Paris et de la Guadeloupe qui comptent plus de 40% d'entrants au terme des opérations de mobilité.

À l'inverse, les académies du nord de la Loire (à l'exception de Paris) sont celles qui accueillent le moins d'entrants avec, pour certaines, des pourcentages inférieurs à 10%. C'est le cas des académies de Nancy-Metz, de Reims et d'Amiens.

Les candidats sortants : personnels quittant leur académie



Le pourcentage de personnels de direction, chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints, sortant de leur académie s'entend comme le nombre de mutés dans une autre académie rapporté au nombre total de candidats mutés originaires de l'académie (y compris ceux qui ne l'ont pas quittée).

Ainsi, 90 candidats de l'académie d'Aix-Marseille ont obtenu une mutation. Parmi ceux-ci, on dénombre 9 candidats ayant muté dans une autre académie. Cela donne donc un pourcentage de sortants de 10 %.

Environ 20 % des candidats mutés ont quitté leur académie lors du mouvement 2014.

Cette indication nationale permet de distinguer les académies ayant vu le plus grand nombre de candidats les quitter.

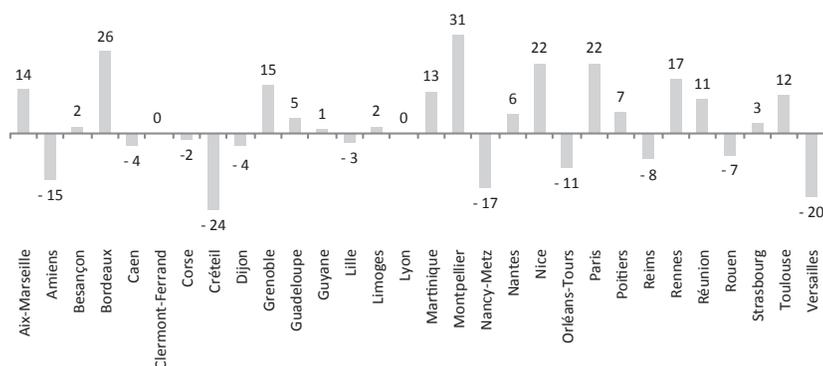
En tête de ces académies se trouve celle de Poitiers avec un pourcentage de 40 %, devant celles de Dijon et d'Amiens qui comptent plus de 33 % de départs.

Parmi les académies où les personnels de direction sont les plus « sédentaires » figurent notamment celles de Martinique, Guadeloupe, Versailles, Orléans-Tours, Bordeaux et Nancy-Metz avec des pourcentages de partants inférieurs à 10 %.

Le solde : la différence entre candidats entrants et sortants

Le solde entrants-sortants s'obtient en soustrayant le nombre de mutés entrants au nombre de mutés sortants. Le solde entrants-sortants est un des indicateurs permettant de mesurer l'attractivité d'une académie.

SOLDE ENTRANTS-SORTANTS



■ Cette étude permet de constater que les académies de Montpellier, Bordeaux, Nice et Paris sont les plus attractives avec les soldes entrants-sortants les plus élevés (31, 26 et 22 pour Nice et Paris).

Suivent les académies de Rennes, Grenoble, Aix-Marseille et Martinique avec des soldes allant de 13 à 17.

En revanche, des académies peu demandées telles que Créteil et Versailles présentent un solde fortement négatif avec respectivement -24 et -20.

On constate aussi que des académies telles que Besançon, Caen, Clermont-Ferrand, Corse, Dijon, Guyane, Lille, Lyon et Strasbourg présentent des soldes proches de 0. Ces résultats cachent de fortes disparités.

Le nombre relativement important de candidats entrants et sortants d'académies comme Montpellier, Bordeaux et Nice, met en lumière un fort renouvellement de la population des candidats mutés dans ces académies.

5.3 LES APPRÉCIATIONS

L'activité professionnelle des personnels de direction candidats au mouvement fait l'objet d'une évaluation de la part des recteurs.

Quatre domaines de compétence définis dans le cadre du « référentiel métier » du protocole d'accord du 16 novembre 2000 ont été répertoriés dans la circulaire n°2011-084 du 23 mai 2011 relative à la formation professionnelle statutaire :

- la capacité à piloter l'établissement ;
- la capacité à impulser et conduire une politique pédagogique et éducative propre à l'établissement au service de la réussite des élèves ;
- la capacité à conduire et animer l'ensemble des ressources humaines ;
- la capacité à assurer les liens avec l'environnement.

Chacun de ces domaines de compétences est apprécié selon quatre niveaux :

- excellent ;
- très bon ;
- bon ;
- à améliorer.

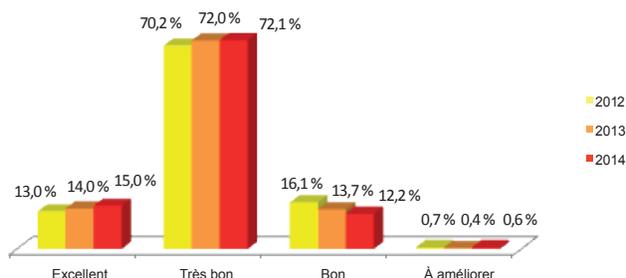
Ainsi, l'activité de 4 660 personnels de direction a été évaluée dans le cadre du mouvement 2014 (4 295 en 2013).

5.3.1 La répartition des appréciations

Répartition globale

Sur l'ensemble du territoire national, toute fonction de direction confondue et pour les quatre domaines de compétence de référence, les appréciations se répartissent de la manière suivante.

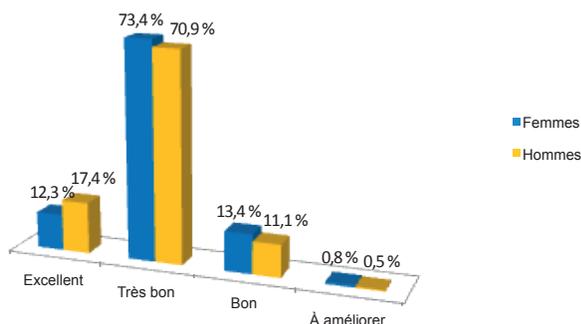
RÉPARTITION GLOBALE DES ITEMS



■ L'appréciation « très bon » est très majoritairement utilisée alors que l'appréciation « à améliorer » ne l'est que très peu. Cette répartition est constante depuis 2009. En 2014, le cadrage national a été modifié. Le pourcentage d'items « excellent » qui ne devait pas jusqu'alors dépasser 10%, doit désormais s'inscrire pour chaque académie dans la fourchette 10 à 15%. Cette disposition a été prise au vu de la difficulté pour la plupart des académies d'atteindre l'objectif de 10%. Elle explique l'augmentation du pourcentage des items « excellent » de 13,9% en 2013 à 15% en 2014. Les appréciations « excellent » et « très bon » réunies représentent plus de 80% des appréciations.

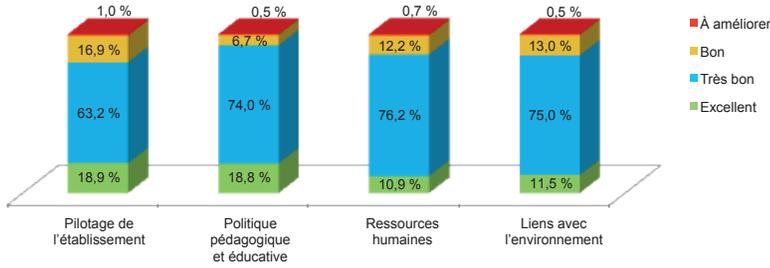
Répartition des appréciations par sexe

POURCENTAGE D' « EXCELLENT » PAR SEXE



■ Les femmes comptabilisent **85,7%** d'appréciations « excellent » et « très bon » contre **88,3%** pour les hommes.

RÉPARTITION DES APPRÉCIATIONS PAR ITEM



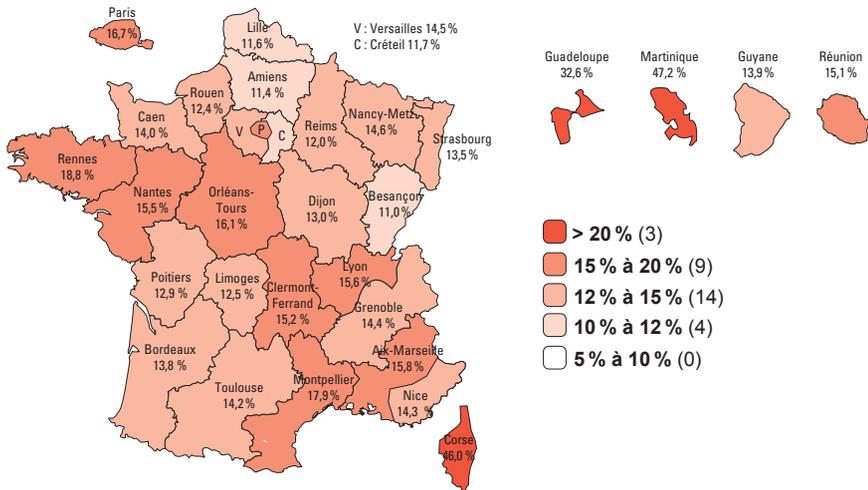
Répartition des appréciations par domaine de compétences

On observe une hausse de 2% des items « excellent » dans le domaine de compétence « pilotage de l'établissement » par rapport à 2013. L'item « excellent » est ainsi équitablement réparti entre les domaines « pilotage de l'établissement » et « politique pédagogique et éducative ». Cette hausse accentue le décalage existant avec les deux autres domaines de compétence « ressources humaines » et « liens avec l'environnement » dont la part des items « excellent » est inférieure à 12%.

L'item « très bon » est majoritairement représenté avec un pourcentage supérieur à 70% dans trois domaines de compétences sur quatre. Le domaine de compétence « pilotage de l'établissement » présente 63,2% d'items « très bon » et la plus grande part d'items « bon » avec un taux de 16,9%.

Répartition académique des appréciations « excellent »

RÉPARTITION ACADÉMIQUE DES APPRÉCIATIONS « EXCELLENT », TOUS TYPES D'EMPLOIS CONFONDUS



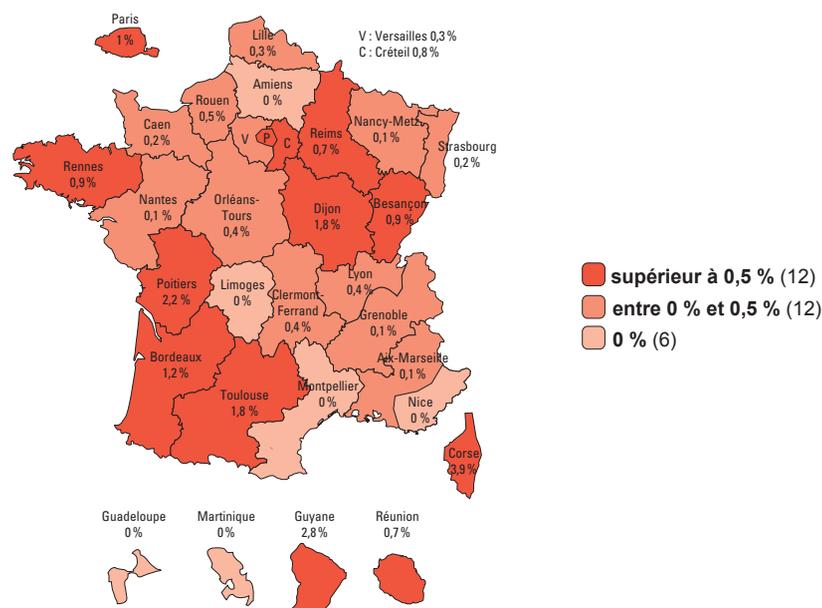
- 18 académies se situent en-dessous du seuil de 15% ;
- 9 académies se situent entre 15 et 20% ;
- 3 académies sont au-dessus de 20%.

Les appréciations constituent un critère de choix des candidats dans le cadre du mouvement des personnels de direction. Afin que ce critère garde toute sa pertinence, il est nécessaire de réduire les écarts d'appréciation entre académies. C'est dans cet objectif qu'un cadrage national (10 à 15%) a été fixé.

Répartition académique des appréciations « à améliorer »

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

RÉPARTITION ACADÉMIQUE DES APPRÉCIATIONS « À AMÉLIORER »



- En 2014, on observe une légère augmentation des pourcentages d'appréciations « à améliorer » ;
- 6 académies ne portent pas d'appréciations « à améliorer », contre 10 en 2013.

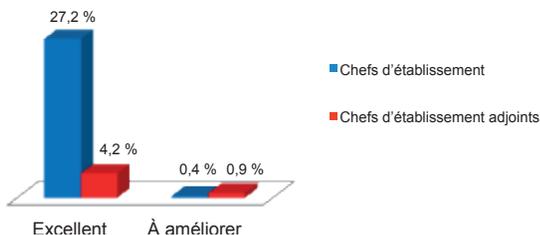
5.3.2 Analyse différenciée : chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints

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

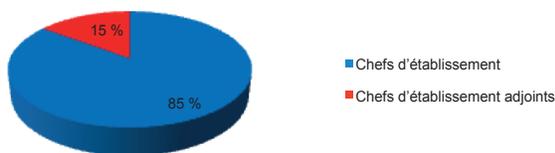
Répartition globale des appréciations « excellent » et « à améliorer »

RÉPARTITION DES APPRÉCIATIONS « EXCELLENT » ET « À AMÉLIORER »



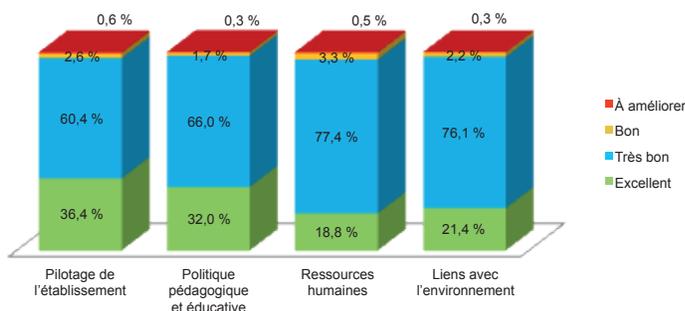
4,2% des appréciations des chefs d'établissement adjoints se situent au niveau « excellent » pour 27,2% des chefs d'établissement. Le pourcentage d'appréciations « excellent » augmente en 2014 de presque 2% (25,5% en 2013) pour les chefs d'établissement contre 0,1% pour les chefs d'établissement adjoints (4,1% en 2013). Les appréciations « à améliorer » sont quasi inexistantes pour les chefs d'établissement.

RÉPARTITION DES APPRÉCIATIONS « EXCELLENT » PAR FONCTION

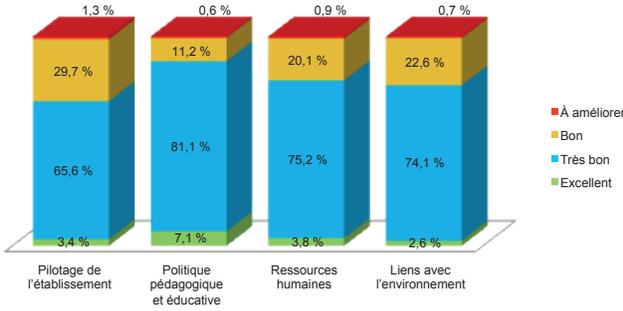


Répartition des appréciations par item

RÉPARTITION DES APPRÉCIATIONS POUR LES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

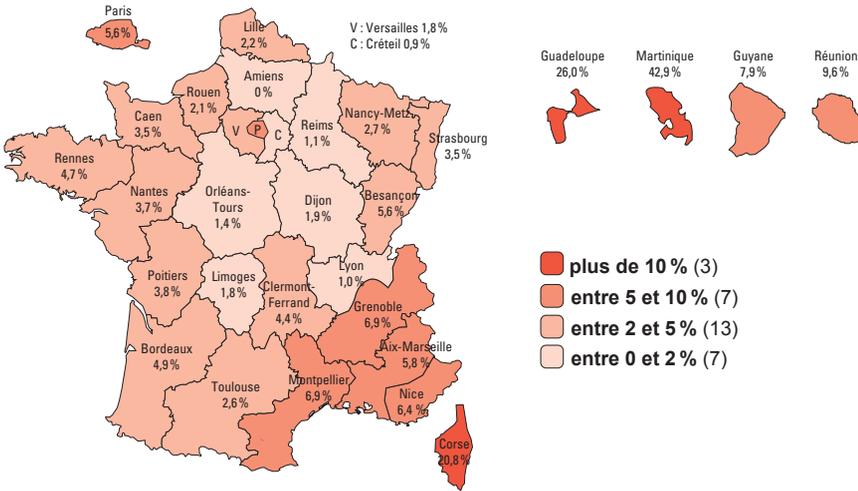


RÉPARTITION DES APPRÉCIATIONS POUR LES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ADJOINTS



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

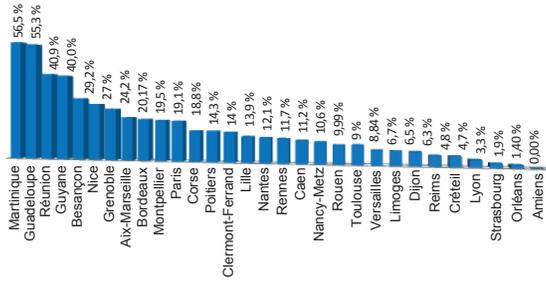
RÉPARTITION DES APPRÉCIATIONS « EXCELLENT » CHEZ LES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ADJOINTS, PAR ACADÉMIE



► 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) mais stable par rapport à 2013.

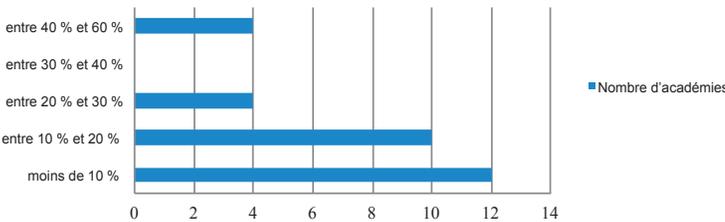
► Le graphique suivant montre le pourcentage d'appréciations « excellent » attribuées aux chefs d'établissement adjoints dans chaque académie par rapport au total des appréciations « excellent » de l'académie.

POURCENTAGES D' « EXCELLENT » ATTRIBUÉS AUX CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ADJOINTS PAR ACADÉMIE

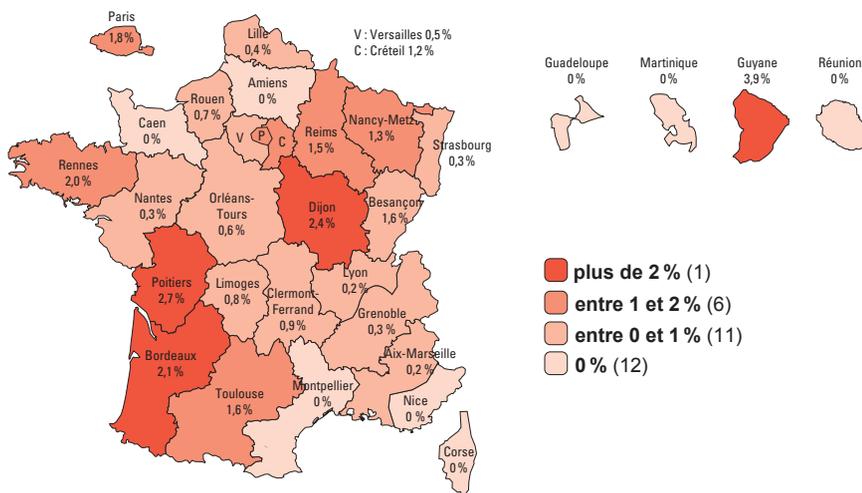


- Deux académies (la Martinique et la Guadeloupe) ont attribué plus de 50% du total des appréciations « excellent » à des chefs d'établissement adjoints ;
- 10 académies attribuent entre **10 et 20%** de leurs appréciations « excellent » aux chefs d'établissement adjoints ;
- 12 académies attribuent **moins de 10%** des appréciations « excellent » aux chefs d'établissement adjoints.

RÉPARTITION GLOBALE DES ACADÉMIES EN TERME DE POURCENTAGES D' « EXCELLENT » ATTRIBUÉS AUX CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ADJOINTS



RÉPARTITION DES APPRÉCIATIONS « À AMÉLIORER » CHEZ LES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ADJOINTS, PAR ACADÉMIE



- Quatre académies dépassent 2% d'appréciations « à améliorer » chez les chefs d'établissement adjoints.
- Le nombre d'appréciation « à améliorer » est inférieur à 1% pour deux tiers des académies.

5.4 LES RÉSULTATS DE LA MOBILITÉ 2014

Parmi les 4 659 personnels de direction ayant participé au mouvement, 2 066 ont obtenu une nouvelle affectation.

EMPLOI D'ORIGINE	EMPLOI OBTENU						Total
	PACG	PRLP	PRLY	ADCG	ADLP	ADLY	
Principal de collègue	480	64	101	14	6	13	678
Proviseur de lycée professionnel	12	22	50	0	0	1	85
Proviseur de lycée	18	13	132	0	1	0	164
Proviseur vie scolaire	3	1	4	0	0	0	8
Directeurs (Erea,UPR)	4	1	3	0	0	1	9
Principal adjoint de collègue	271	8	2	202	40	172	695
Proviseur adjoint de lycée professionnel	47	9	1	21	5	22	105
Proviseur adjoint de lycée	172	12	15	54	11	58	322
Total	1 007	130	308	291	63	267	2 066

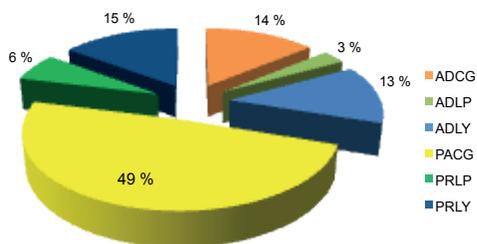
Sur les 1 122 personnels de direction occupant un poste de chef d'établissement adjoint, 537 sont devenus chefs d'établissement.

La majorité des affectations obtenues se font sur des postes de principal de collègue, soit 49% des personnels de direction ayant obtenu une affectation.

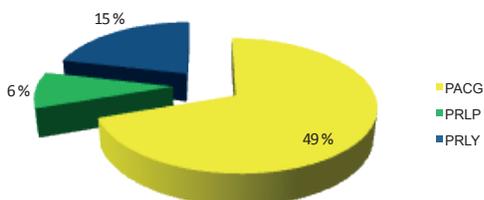
Bien que les nominations au poste de principal de collègue se fassent majoritairement parmi les principaux de collègue 48%, la proportion des proviseurs adjoints de lycée professionnel obtenant un poste de principal de collègue est élevée (44%).

43% des personnels de direction conservent les mêmes fonctions.

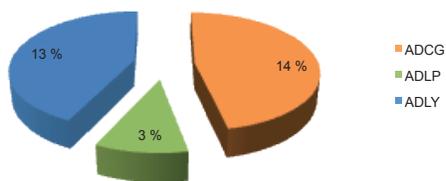
RÉPARTITION DES EMPLOIS OBTENUS



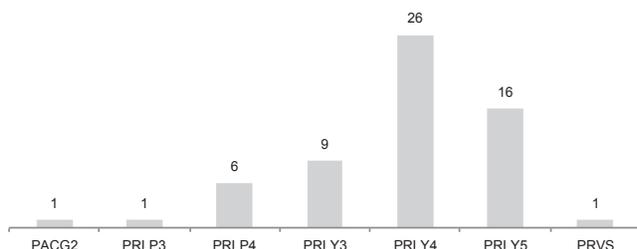
RÉPARTITION DES EMPLOIS OBTENUS DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT



RÉPARTITION DES EMPLOIS OBTENUS DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT ADJOINT



EMPLOI D'ORIGINE DES PERSONNELS DE DIRECTION AYANT OBTENU UN POSTE DE PROVISEUR DE LYCÉE DE 4^e CATÉGORIE EXCEPTIONNELLE

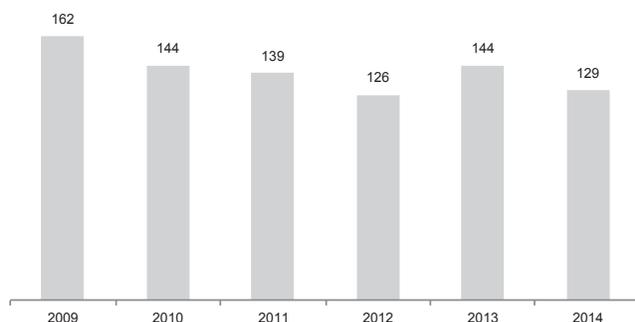


► Cette année, 60 personnels de direction ont obtenu un poste de proviseur de lycée de 4^e catégorie exceptionnelle. 70 % d'entre eux sont, à l'origine, des proviseurs de lycée de 4^e catégorie ou 4^e catégorie exceptionnelle.

5.4.1 La mobilité obligatoire

Les personnels de direction ne peuvent occuper leur emploi plus de neuf ans dans le même établissement. À l'issue d'une période de sept ans dans le même emploi, ils sont tenus de participer aux opérations annuelles de mutation. S'ils n'ont pas changé d'emploi au terme de la période de neuf ans précitée, il leur est demandé de participer au mouvement. S'ils ne participent 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.

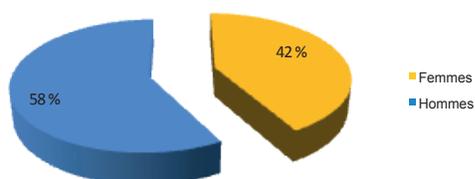
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PERSONNELS DE DIRECTION EN MOBILITÉ OBLIGATOIRE



En 2014, 129 personnels de direction sont concernés par la mobilité obligatoire. Ce nombre s'explique par la volonté des personnels de direction de vouloir mener à bien le projet d'établissement et/ou de poursuivre ou terminer leur carrière dans le même établissement.

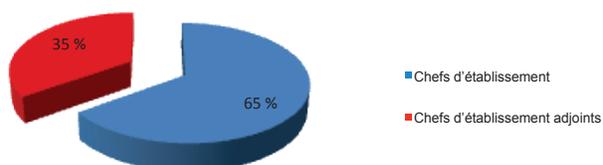
Les effectifs des personnels de direction en mobilité obligatoire

RÉPARTITION PAR SEXE DES PERSONNELS DE DIRECTION EN MOBILITÉ OBLIGATOIRE

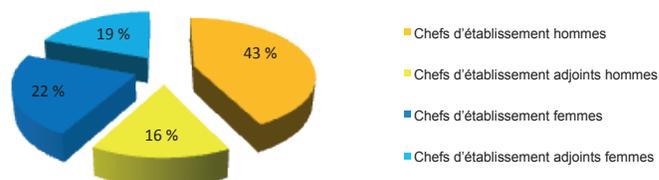


Les personnels de direction en mobilité obligatoire sont majoritairement masculins.

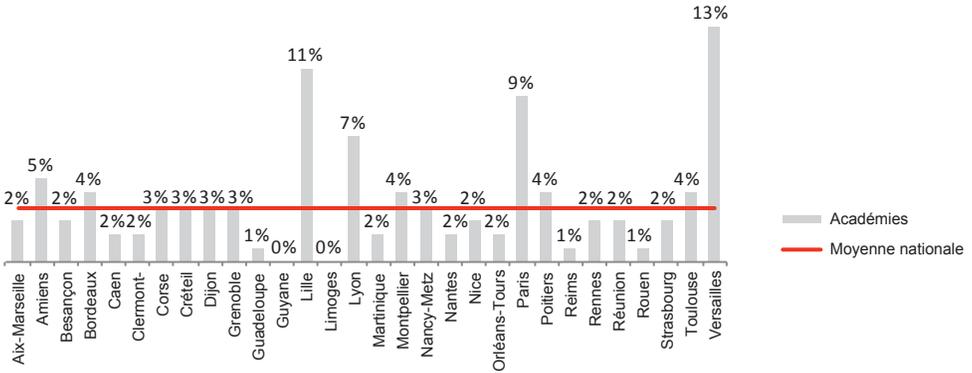
RÉPARTITION PAR FONCTION DES PERSONNELS DE DIRECTION EN MOBILITÉ OBLIGATOIRE



RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR FONCTION DES PERSONNELS DE DIRECTION EN MOBILITÉ OBLIGATOIRE



RÉPARTITION DES PERSONNELS DE DIRECTION EN MOBILITÉ OBLIGATOIRE PAR ACADÉMIE



Quatre académies se distinguent par le taux important de personnels en mobilité obligatoire à savoir : Paris, Versailles, Lille et Lyon.

Les dérogations à l'obligation de mobilité

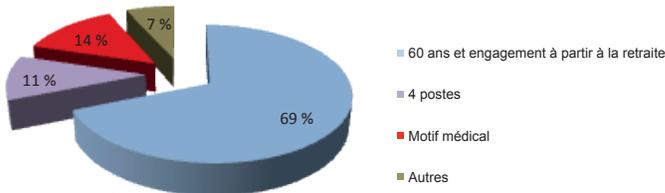
En 2014, 79 personnels de direction ont formulé une demande de dérogation ; 74 ont été accordées soit 94 % du total.

51 demandes de dérogation ayant été accordées émanent de personnels qui, âgés de 60 ans et plus au 1^{er} septembre 2014, 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 familiaux.

Enfin, les 8 autres demandes de dérogation accordées concernent des 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, est 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



Le mouvement des personnels de direction en mobilité obligatoire

En 2014, 55 personnels de direction concernés par la mobilité obligatoire ont participé au mouvement.

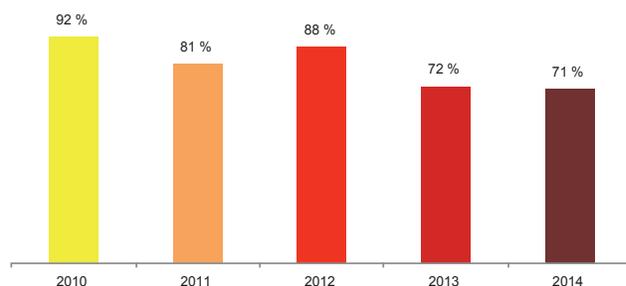
Un entretien avec les autorités académiques a permis à ces personnels de disposer de conseils sur la nature des postes qu'ils pourraient solliciter compte tenu de leur profil pour accroître leurs chances d'obtenir une affectation conforme à leur projet de carrière.

LE RÉSULTAT DES MOBILITÉS OBLIGATOIRES



71 % des personnels de direction soumis à l'obligation de mobilité ont été affectés dans leurs vœux.

ÉVOLUTION DU TAUX DE SATISFACTION DES PERSONNELS DE DIRECTION EN MOBILITÉ OBLIGATOIRE



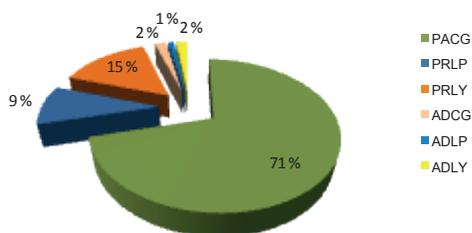
En 2014, le taux de satisfaction des personnels de direction en mobilité obligatoire reste identique à celui de 2013. À noter qu'une part importante de ces personnels a formulé des vœux restreints ne leur permettant pas ainsi d'obtenir l'affectation souhaitée.

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

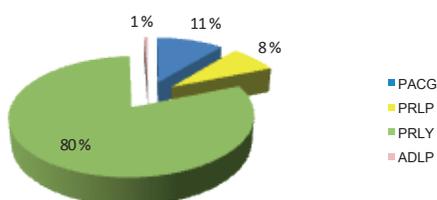
Nombre de personnels de direction en mobilité obligatoire	129
Nombre de personnels de direction ayant sollicité une dérogation	79
Nombre de dérogations accordées	74
Nombre de dérogations refusées	5
Nombre de mobilités réalisées	55

5.4.2 Les emplois obtenus par les chefs d'établissement

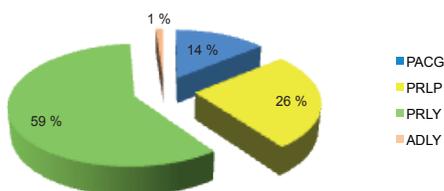
EMPLOIS OBTENUS PAR LES PRINCIPAUX DE COLLÈGE



EMPLOIS OBTENUS PAR LES PROVISEURS DE LYCÉE



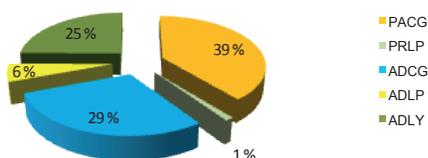
EMPLOIS OBTENUS PAR LES PROVISEURS DE LYCÉE PROFESSIONNEL



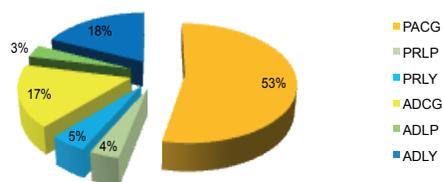
Les proviseurs de lycée professionnel continuent à accéder majoritairement à l'emploi de proviseur de lycée (59% en 2014, 55% en 2013).

5.4.3 Les emplois obtenus par les chefs d'établissement adjoints

EMPLOIS OBTENUS PAR LES PRINCIPAUX ADJOINTS DE COLLÈGE



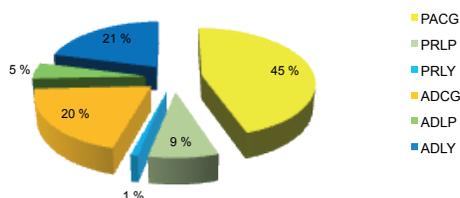
EMPLOIS OBTENUS PAR LES PROVISEURS ADJOINTS DE LYCÉE



► 60 % des principaux adjoints de collège poursuivent leur carrière dans les fonctions de chef d'établissement adjoint.

A contrario, 62 % des proviseurs adjoints de lycée évoluent vers des emplois de chef d'établissement.

EMPLOIS OBTENUS PAR LES PROVISEURS ADJOINTS DE LYCÉE PROFESSIONNEL

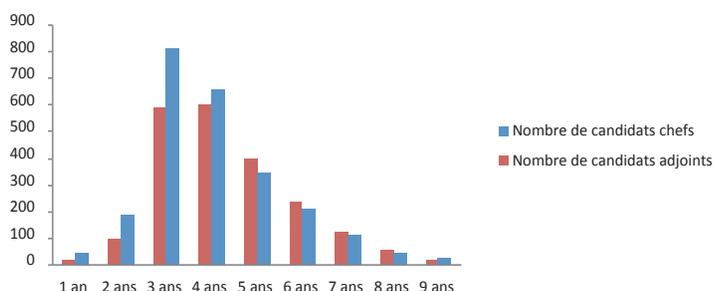


► 55 % des proviseurs adjoints de lycée professionnel évoluent vers des emplois de chef d'établissement.

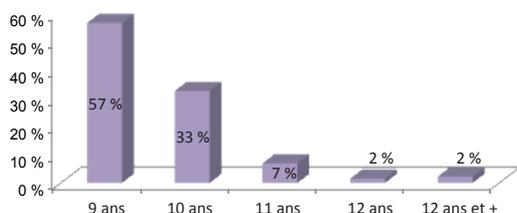
► 46 % des chefs d'établissements, qu'ils viennent de collège, de lycée ou de lycée professionnel, ont obtenu une affectation de cette nature.

Zoom sur la stabilité dans le poste et mobilité obligatoire

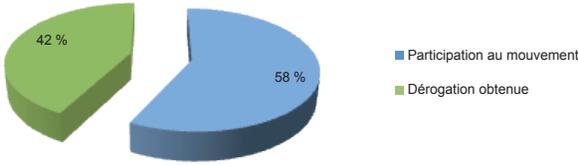
RÉPARTITION DES CANDIDATS AU MOUVEMENT PAR ANCIENNETÉ DE POSTE



PERSONNELS DE DIRECTION EN MOBILITÉ OBLIGATOIRE RÉPARTITION PAR ANCIENNETÉ DE POSTE



PERSONNELS DE DIRECTION EN MOBILITÉ OBLIGATOIRE - 9 ANS DE POSTE



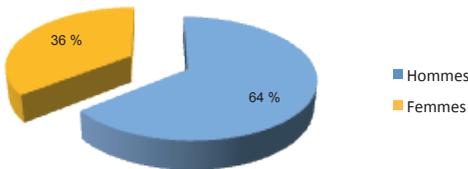
► Parmi les personnels de direction totalisant 9 ans d’ancienneté de poste, 58% participent au mouvement.

PERSONNELS DE DIRECTION EN MOBILITÉ OBLIGATOIRE - 9 ANS DE POSTE - EMPLOIS OBTENUS



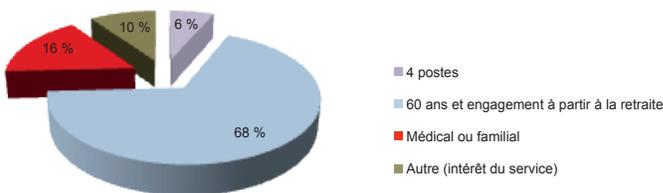
► Parmi les 58% de personnels de direction ayant 3 ans de poste qui participent au mouvement, 69% obtiennent un poste de chefs d’établissement.

MOBILITÉ OBTENUE - RÉPARTITION PAR SEXE DES PERSONNELS DE DIRECTION EN MOBILITÉ OBLIGATOIRE - 9 ANS DE POSTE



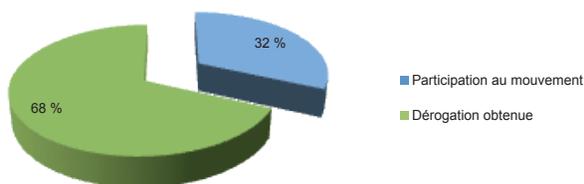
► Il apparaît que 64% des mobilités obtenues le sont par des hommes.

PERSONNELS DE DIRECTION EN MOBILITÉ OBLIGATOIRE - 9 ANS DE POSTE - MOTIFS DE DÉROGATION



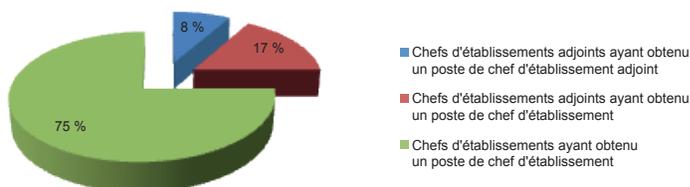
► Parmi les personnels de direction qui obtiennent une dérogation, 68% s’engagent à partir à la retraite dans les deux ans.

PERSONNELS DE DIRECTION EN MOBILITÉ OBLIGATOIRE - 10 ANS DE POSTE



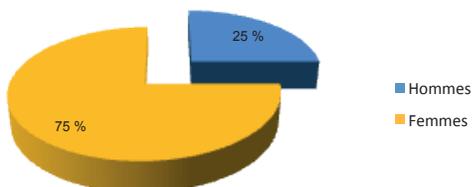
► Parmi les personnels de direction totalisant 10 ans d'ancienneté de poste, 32 % participent au mouvement.

PERSONNELS DE DIRECTION EN MOBILITÉ OBLIGATOIRE - 10 ANS DE POSTE - EMPLOIS OBTENUS



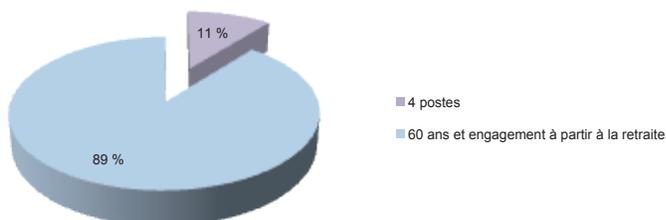
► Parmi les personnels de direction ayant 10 ans de poste qui participent au mouvement, 92 % obtiennent un poste de chef d'établissement.

MOBILITÉ OBTENUE - RÉPARTITION PAR SEXE DES PERSONNELS DE DIRECTION EN MOBILITÉ OBLIGATOIRE - 10 ANS DE POSTE



► Il apparaît que 75 % des mobilités obtenues le sont par des femmes.

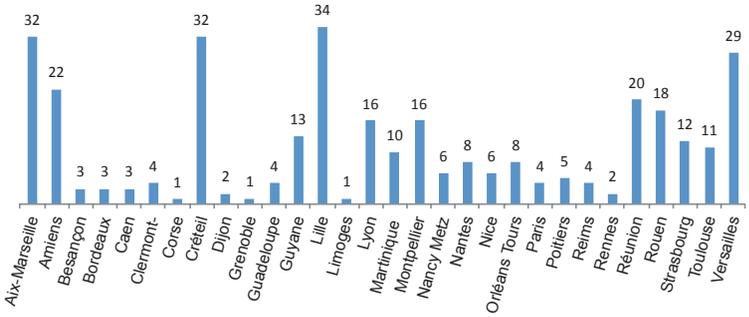
PERSONNELS DE DIRECTION EN MOBILITÉ OBLIGATOIRE - 10 ANS DE POSTE - MOTIFS DE DÉROGATION



► Parmi les personnels de direction ayant 10 ans de poste qui obtiennent une dérogation, 89 % s'engagent à partir à la retraite dans les deux ans.

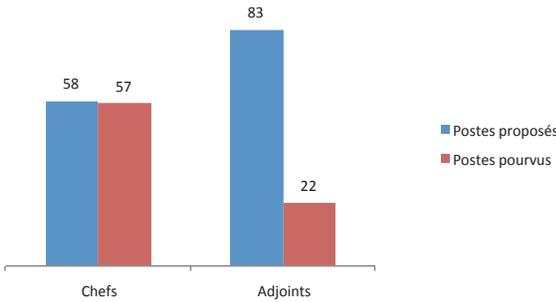
5.4.4 Les collèges et lycées pour l'ambition à l'innovation et la réussite

NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ÉCLAIR PAR ACADÉMIE



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. À elles quatre, ces académies totalisent 40% des établissements Eclair.

RÉSULTATS DU MOUVEMENT SUR POSTE ECLAIR



98% des postes de chef d'établissement Eclair ont été pourvus contre seulement 26% des postes de chef d'établissement adjoint.

5.4.5 La situation des postes à l'issue des opérations de mobilité et de recrutement

	CHEF	ADJOINT	TOTAL
Postes vacants après les opérations de mobilité (1)	21	871	892
Postes bloqués pour mesure de réseau (2)	25	31	56
Postes bloqués pour situation d'un personnel de direction (3)	3	35	38
Postes bloqués pour situation de l'établissement (4)	7	5	12
Postes bloqués pour faisant-fonction (5)	36	1	37
Postes pourvus par les personnels de direction stagiaires et les personnels détachés (6)	0	746	746
Postes vacants après l'affectation des stagiaires et des détachés (7)=[(1)+(3)+(4)+(5)]-[(2)+(6)]	42	135	177

Les postes de chef d'établissement ont été, comme les années précédentes, mieux pourvus (42 postes vacants) que les postes de chef d'établissement adjoint (135 postes vacants).

En ce qui concerne les établissements Eclair, seul un poste de chef d'établissement est resté vacant tandis que 61 postes de chef d'établissement adjoint n'ont pas été pourvus.

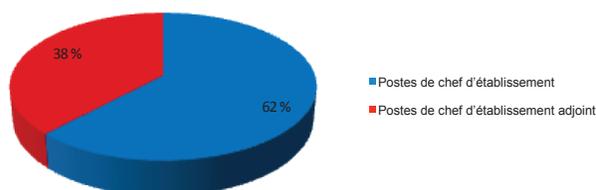
5.4.6 Les « faisant-fonction » et les personnels de direction en intérim

À l'issue des opérations de mobilité des personnels de direction titulaires et de 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. Ainsi, 177 postes sont restés vacants en 2014. Afin de pourvoir ces postes, les recteurs désignent des personnels de direction titulaires pour effectuer des intérim, notamment sur les postes de chef d'établissement.

Par ailleurs, les recteurs ont recours à des personnels de direction et à des faisant-fonction pour pallier l'absence temporaire de personnels de direction qui restent titulaires de leur poste.

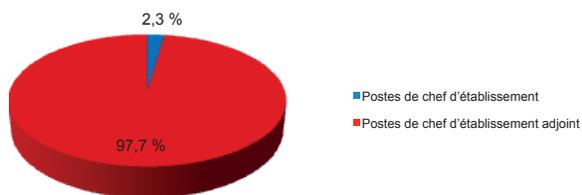
Au total, 488 personnels de direction effectuent un intérim de chef (62% d'entre eux) ou d'adjoint (38%).

RÉPARTITION PAR EMPLOI DES PERSONNELS DE DIRECTION EFFECTUANT UN INTÉRIM



La présente étude porte sur les 758 « faisant-fonction » actuellement en poste.

RÉPARTITION PAR EMPLOI DES « FAISANT FONCTION »



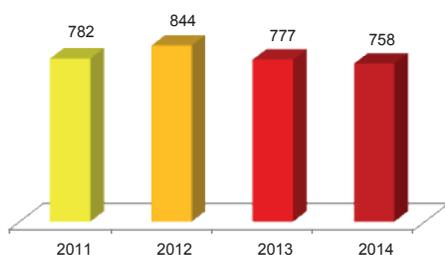
► Parmi les 758 « faisant-fonction », 17 sont affectés sur des postes de chef d'établissement en 2014 pour 24 en 2013 et 740 sur des postes de chef d'établissement adjoint pour 751 en 2013.

ORIGINE DES « FAISANT FONCTION »



► Le vivier des « faisant-fonction » est constitué aux deux tiers de personnels enseignants du second degré. Ce nombre est quasiment identique à ceux des années 2013 (69%) et 2012 (66%).

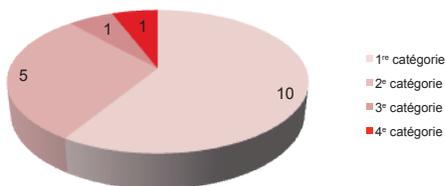
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE « FAISANT FONCTION »



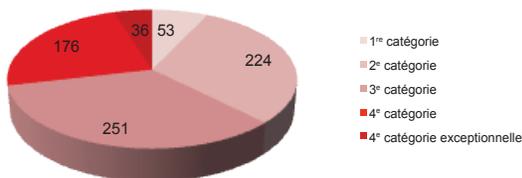
► Le nombre de « faisant-fonction » poursuit la baisse amorcée en 2013.

► La répartition des « faisant fonction » par catégorie financière s'établit comme suit.

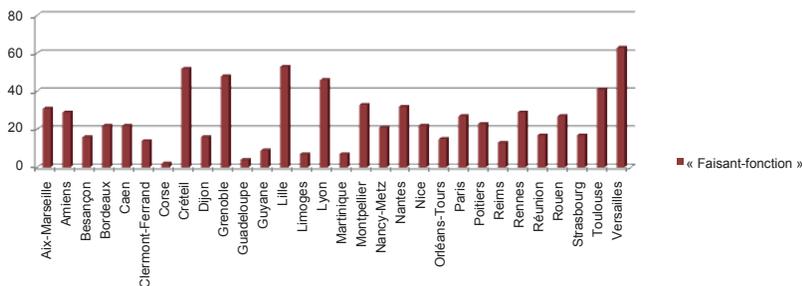
RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE DES « FAISANT-FONCTION » AFFECTÉS SUR DES POSTES DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT



RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE DES « FAISANT FONCTION » AFFECTÉS SUR DES POSTES DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT ADJOINT



RÉPARTITION DES « FAISANT FONCTION » PAR ACADÉMIE



■ Sous réserve qu'ils remplissent les conditions requises, trois possibilités de recrutement dans le corps des personnels de direction sont offertes aux « faisant-fonction » : le concours, la liste d'aptitude, le détachement.

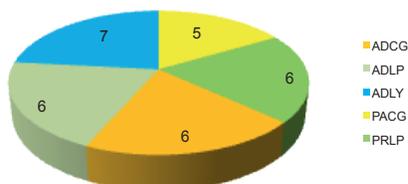
■ Bien que le concours reste la voie de recrutement privilégiée, une attention particulière est portée au recrutement par la voie du détachement compte tenu du nombre de postes restés vacants. Toutefois, il n'est pas rare que les candidats ne souhaitent pas être affectés dans des académies déficitaires (dont le nombre de postes de personnel de direction vacants) autres que celles dans lesquelles ils exercent en tant que « faisant-fonction ».

5.5 LE SUIVI DES EMPLOIS

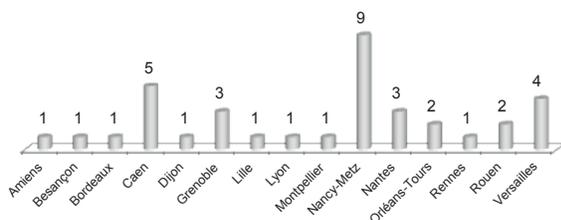
5.5.1 Les mesures de carte scolaire

En 2014, 36 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.

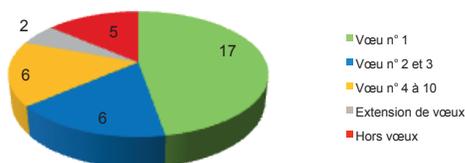
RÉPARTITION PAR EMPLOI DES PERSONNELS TOUCHÉS PAR UNE MESURE DE CARTE SCOLAIRE EN 2014



RÉPARTITION PAR ACADÉMIE DES MESURES DE CARTE SCOLAIRE EN 2014



RÉPARTITION DES RÉAFFECTATIONS À L'ISSUE D'UNE MESURE DE CARTE SCOLAIRE PAR TYPE DE VŒU



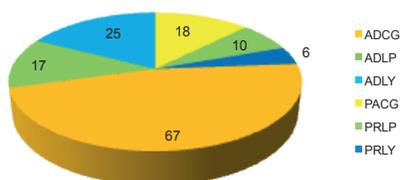
86 % des personnels de direction sont réaffectés dans leurs vœux à l'issue d'une mesure de carte scolaire et 75 % sur un vœu de type établissement.

5.5.2 Les blocages de postes

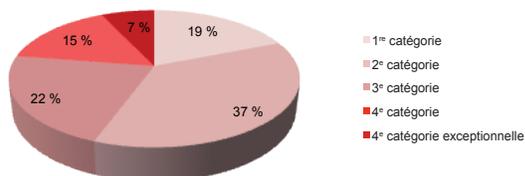
Les blocages de postes sont de deux types :

- préparatoires à des mesures de mise en réseau ;
- préalables au règlement de la situation d'un personnel ou de l'établissement.

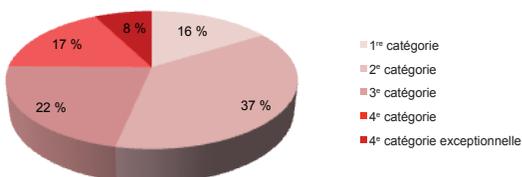
POSTES BLOQUÉS PAR TYPE D'EMPLOI EN 2014



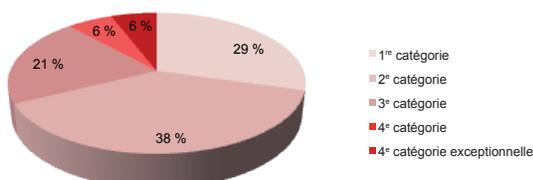
POSTES BLOQUÉS PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE EN 2014



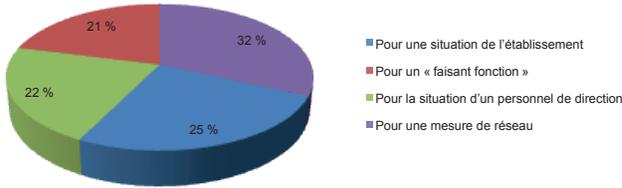
POSTES D'ADJOINT BLOQUÉS PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE EN 2014



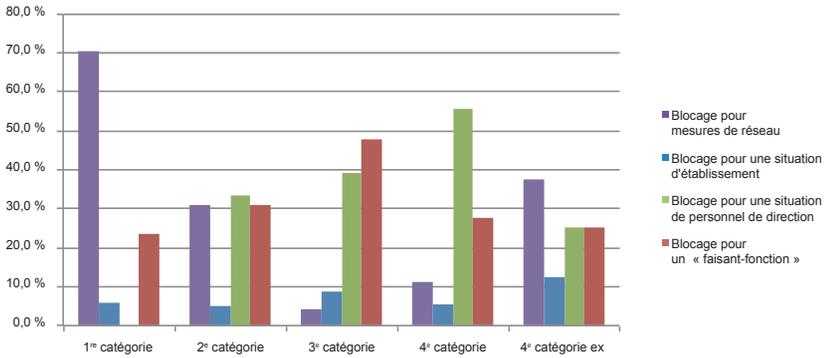
POSTES DE CHEF BLOQUÉS PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE EN 2014



LES MOTIFS DE BLOQUAGE EN 2014

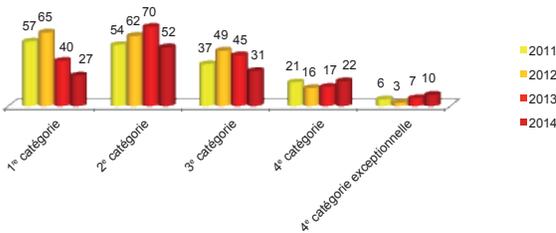


MOTIFS DE BLOQUAGE DE POSTE PAR CATÉGORIE



On observe que 70,6% des postes bloqués de première catégorie et 37,5% des postes bloqués de 4^e catégorie exceptionnelle le sont pour mesure de réseau. 55,5% des postes bloqués de 4^e catégorie le sont pour une situation de personnel de direction.

ÉVOLUTION DES BLOCAGES DE POSTES PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE ENTRE 2011 ET 2014



Les personnels sur postes à profil

42 proviseurs vie scolaire

14 personnels de direction exerçant les fonctions de directeur de cabinet

9 directeurs d'UPR

6 directeurs d'EPM

54 directeurs d'Erea

5 directeurs d'ERPD

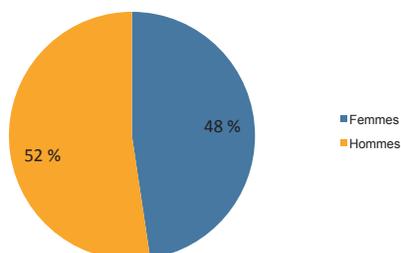
6.1 LES PROVISEURS VIE SCOLAIRE (PVS) ET LES DIRECTEURS DE CABINET

6.1.1 Les proviseurs vie scolaire

Les proviseurs vie scolaire sont des conseillers du recteur 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.

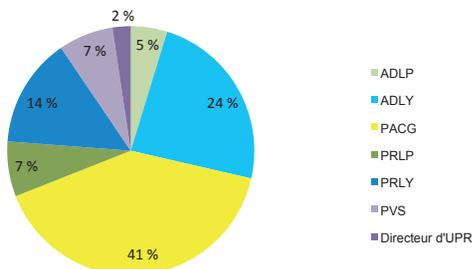
Le nombre et la répartition par sexe

RÉPARTITION PAR SEXE

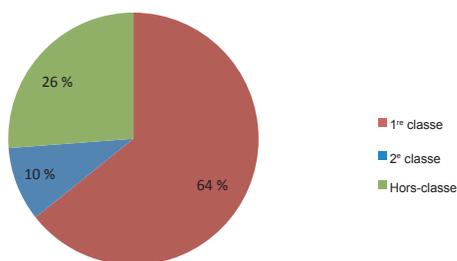


La répartition par emploi d'origine et par grade

RÉPARTITION PAR EMPLOI D'ORIGINE



RÉPARTITION PAR GRADE



6.1.2 Les directeurs de cabinet

Le directeur de cabinet assure la liaison et la coordination des relations entre le recteur et ses interlocuteurs. Il assiste le recteur dans son travail et suit de très près l'avancée de différents dossiers, en relation avec le secrétaire général, les conseillers techniques, les directeurs académiques et les élus.

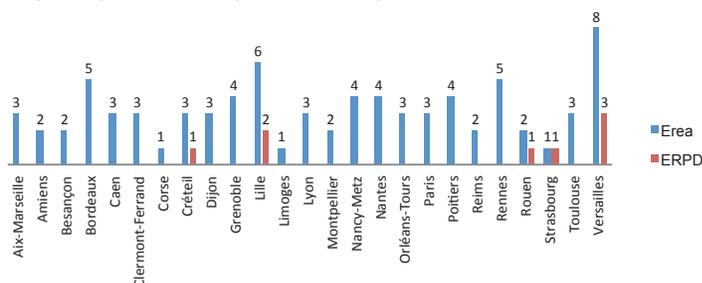
Sur les 14 personnels de direction exerçant les fonctions de directeur de cabinet, 5 sont des femmes.

6.2 LES DIRECTEURS D'EREA ET D'ERPD

6.2.1 Les effectifs à la rentrée 2014

Au 1^{er} septembre 2014, on dénombre 80 établissements régionaux d'enseignement adapté (Erea) et 8 écoles régionales du premier degré (ERPD) en France métropolitaine.

RÉPARTITION DES EREA ET DES ERPD PAR ACADÉMIE



Les Erea sont des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) du second degré. Leur mission est de prendre en charge des adolescents en grande difficulté scolaire et sociale ou présentant un handicap. Les formations professionnelles dispensées dans ces établissements permettent aux élèves d'acquérir une qualification de niveau V minimum. La diversification des stratégies pédagogiques mises en œuvre, l'adaptation des enseignements (différenciation, individualisation, soutien) et la présence d'un internat éducatif constituent les caractéristiques principales des Erea.

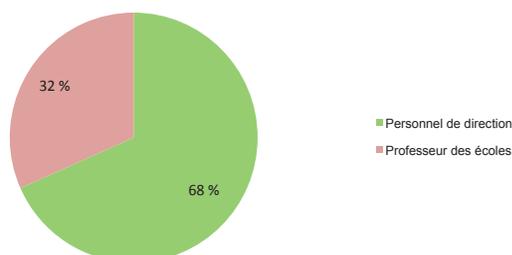
Les ERPD sont des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) du premier degré. Lors de leur création, ils étaient pour la majorité spécialisés dans l'accueil des enfants de bateliers et de forains. Avec le déclin des métiers de la batellerie, la présence d'enfants de bateliers dans ces établissements a décliné. Aujourd'hui, ils continuent d'accueillir en priorité les enfants de parents exerçant une profession non sédentaire. Ils ont également élargi leur recrutement aux enfants de familles socialement défavorisées. Un accueil en internat est proposé aux élèves afin de leur offrir un environnement favorable pour réussir leurs études.

Les directeurs d'Erea et d'ERPD sont régis par les dispositions du décret n° 81-482 du 8 mai 1981 modifié 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 nationale et par celles du décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale. Parmi les 79 directeurs d'Erea en fonction à la rentrée 2014, 54 appartiennent au corps des personnels de direction et 25 au corps des professeurs des écoles. Parmi les 8 directeurs d'ERPD en fonction à la rentrée 2014, 5 appartiennent au corps des personnels de direction et 3 au corps des professeurs des écoles.

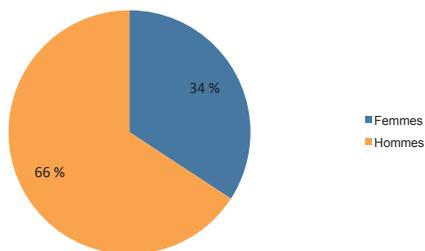
Le décret n° 2012-932 du 1^{er} août 2012 portant modification du statut des personnels de direction prévoit que les directeurs d'Erea et d'ERPD seront tous membres du corps des personnels de direction à la rentrée 2016. Ainsi, les professeurs des écoles exerçant ces fonctions devront, s'ils souhaitent rester sur leur poste, intégrer le corps des personnels de direction par la voie d'une liste d'aptitude spécifique.

Les caractéristiques des directeurs d'Erea

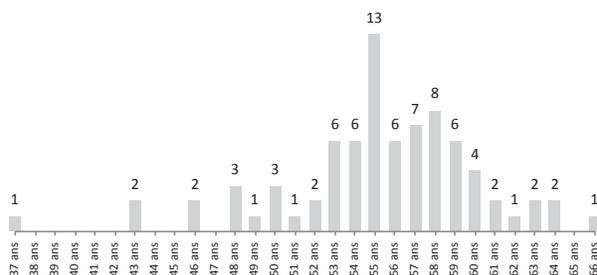
RÉPARTITION DES DIRECTEURS D'EREA PAR CORPS D'ORIGINE



RÉPARTITION DES DIRECTEURS D'EREA PAR SEXE



RÉPARTITION DES DIRECTEURS D'EREA PAR ÂGE

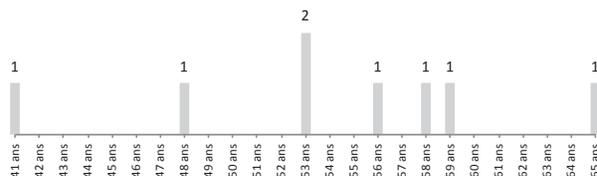


On note que les directeurs d'Erea sont majoritairement des hommes appartenant au corps des personnels de direction. L'âge moyen des directeurs d'Erea est de 55 ans.

Les caractéristiques des directeurs d'ERPD

Sur les 8 directeurs d'ERPD, seulement une femme appartenant au corps des professeurs des écoles exerce ces fonctions.

RÉPARTITION DES DIRECTEURS D'ERPD PAR ÂGE



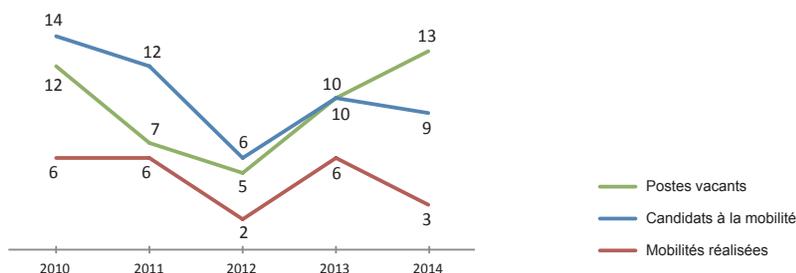
L'âge moyen des directeurs d'ERPD est de 54 ans.

6.2.2 Les résultats de la mobilité à la rentrée 2014

La mobilité des directeurs d'Erea

13 postes vacants pour motif de départ à la retraite ou de mobilité de directeur d'Erea étaient à pourvoir dans le cadre des opérations de mobilité au titre de la rentrée 2014. 9 candidats (3 femmes et 6 hommes) ont participé au mouvement des directeurs d'Erea pour un taux de satisfaction de 33,33% (1 femme et 2 hommes ont obtenu une mobilité). À l'issue de la commission consultative paritaire nationale (CCPN) compétente à l'égard des directeurs d'Erea, il restait 15 postes de directeur d'Erea à pourvoir : 13 non pourvus par les opérations de mobilité décrites ci-dessus et 2 déclarés vacants tardivement.

ÉVOLUTION DE LA MOBILITÉ DES DIRECTEURS D'EREA



La mobilité des directeurs d'ERPD

1 poste vacant pour motif de départ à la retraite de directeur d'ERPD à pourvoir dans le cadre des opérations de mobilité au titre de la rentrée 2014.

Aucun candidat au mouvement des directeurs d'ERPD.

Aucune mobilité sur des postes de directeur d'ERPD n'a été réalisée au cours de ces cinq dernières années.

6.2.3 Le recrutement des directeurs d'Erea et d'ERPD à la rentrée 2014

Les 15 postes de directeur d'Erea restés vacants à l'issue de la CCPN ont été pourvus par :

- 6 personnels de direction stagiaires nommés par la voie de la liste d'aptitude de droit commun ;
- 3 personnels de direction recrutés par la voie du détachement ;
- 1 personnel de direction stagiaire lauréat du concours C2 ;
- 1 proviseur adjoint de lycée dans le cadre des opérations de mobilité des personnels de direction.

4 postes sont restés vacants. Ils sont actuellement occupés par des professeurs des écoles faisant fonction de directeur d'Erea.

Concernant le poste de directeur d'ERPD resté vacant à l'issue de la CCPN, il a été pourvu par un principal adjoint de collège dans le cadre des opérations de mobilité des personnels de direction.

6.2.4 Le bilan de l'intégration des directeurs d'Erea et d'ERPD professeurs des écoles dans le corps des personnels de direction à la rentrée 2014

Une liste d'aptitude spécifique permettant l'accès des directeurs d'Erea et d'ERPD, professeurs des écoles, à la deuxième classe du corps des personnels de direction a été ouverte pour la seconde fois cette année en vertu des dispositions du décret n° 2012-932 du 1^{er} août 2012 précité.

Au titre de la rentrée 2014, 8 directeurs d'Erea et 1 directeur d'ERPD ont été intégrés dans le grade de personnel de direction de 2^e classe.

6.3 LES DIRECTEURS D'UNITÉ PÉDAGOGIQUE RÉGIONALE DES SERVICES PÉNITENTIAIRES ET LES DIRECTEURS DU SERVICE D'ENSEIGNEMENT DES ÉTABLISSEMENTS PÉNITENTIAIRES POUR MINEURS

Les directeurs d'unité pédagogique régionale des services pénitentiaires

On compte 9 unités pédagogiques régionales des services pénitentiaires (UPR) sur le territoire national : Bordeaux, Dijon, Lille, Lyon, Marseille, Paris, Rennes, Strasbourg et Toulouse. Chacune d'elles est dirigée par un directeur, personnel de direction. Seule l'unité pédagogique régionale des services pénitentiaires de Paris bénéficie d'un poste d'adjoint. 4 femmes sont directrices d'UPR.

Les directeurs du service d'enseignement des établissements pénitentiaires pour mineurs

Les établissements pénitentiaires pour mineurs (EPM) sont au nombre de 6 (dans le ressort des unités pédagogiques régionales de Bordeaux, Lille, Marseille, Paris, Rennes et Toulouse). Seulement 2 femmes exercent ces fonctions.

L'augmentation du nombre de femmes exerçant sur des postes à profil, observée l'année dernière, ne se poursuit pas cette année. Le nombre diminue sauf pour les directeurs d'Erea (augmentation) et les directeurs d'EPM (stagnation).

Les détachements en France et à l'étranger

427 personnels de direction sont placés en position de détachement à la rentrée 2014, dont 286 à l'étranger

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

19 sont détachés auprès de la Mission laïque française (**MLF**)

2 sont détachés auprès de l'Association franco-libanaise pour l'éducation et la culture (**AFLEC**)

22 sont détachés auprès d'établissements homologués partenaires

21 sont détachés dans les réseaux culturels du ministère des affaires étrangères et du développement international (**MAEDI**)

141 sont détachés auprès d'autres organismes ou corps d'accueil

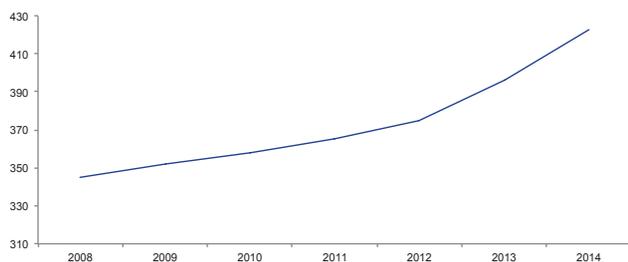
51 ans est la moyenne d'âge de l'ensemble des personnels en détachement

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

7.1 LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS

7.1.1 Évolution des effectifs

Le nombre de personnels de direction détachés continue de croître. À la rentrée 2014, on observe une hausse de près de 18,4 % par rapport à 2008 et de 6,3 % par rapport à 2013.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS POUR LA PÉRIODE 2008-2014

7.1.2 Répartition générale

À la rentrée 2014, 405 personnels de direction sont placés en position de détachement dans 23 organismes différents et 22 font l'objet d'un recrutement direct au niveau local à l'étranger.

ORGANISMES D'ACCUEIL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
ORGANISMES RECRUTEURS POUR L'ÉTRANGER			
Agence pour l'enseignement français à l'étranger	164	58	222
Mission laïque française	18	0	18
Association franco-libanaise pour l'éducation et la culture (AFLEC)	0	2	2
Établissements homologués partenaire	16	6	22
Total			264
MINISTÈRES			
Affaires étrangères	14	8	22
Affaires sociales	0	1	1
Agriculture	3	1	4
Défense	11	5	16
Éducation nationale*	5	4	9
Intérieur	4	5	9
Justice	1	0	1
Total			62
ORGANISMES SOUS TUTELLE DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION			
Centre international d'études pédagogiques	0	1	1
Centre régional de documentation pédagogique	1	5	6
Centre national d'enseignement à distance	1	0	1
Total			8
PARLEMENT (MANDAT ÉLECTIF)			
Assemblée nationale	1	1	2
Sénat	0	1	1
Total			3
COLLECTIVITÉS TERRITORIALES			
Collectivités territoriales	5	4	9
Total			9
MUTUELLES			
Mutuelle d'assurance des instituteurs de France	1	0	1
Mutuelle générale de l'éducation nationale	3	3	6
Total			7
FORMATION			
École nationale d'administration	2	0	2

DIVERS			
Association les Fauvettes	0	1	1
Institut des jeunes aveugles	1	0	1
Légion d'honneur	0	4	4
Ligue de l'enseignement	1	0	1
Office national des anciens combattants	3	0	3
Total			10

Total général **365**

*À compter de la rentrée 2014, les personnels de direction détachés dans un autre corps ou une autre fonction relevant du ministère chargé de l'éducation nationale sont gérés par le recteur de leur académie d'affectation. Ainsi, sur les 62 personnels « éducation nationale », 53 ne sont plus comptés dans les effectifs de personnels de direction relevant de la 29^e base (cf. tableau ci-après). Les 9 restants sont affectés dans un service du ministère chargé de l'éducation nationale et restent gérés en 29^e base.

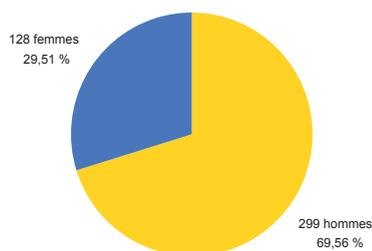
Personnels du ministère détachés dans un autre corps de l'Éducation nationale

	TYPE D'EMPLOIS	NOMBRE
Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche		5
Conseiller principal d'éducation		1
Délégué académique		10
Inspecteur d'académie-directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale		8
Inspecteur d'académie-directeur académique des services de l'éducation nationale		3
Inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional		13
Inspecteur de l'éducation nationale		2
Professeur agrégé		4
Professeur certifié		6
Professeur de lycée professionnel		1
Total		53

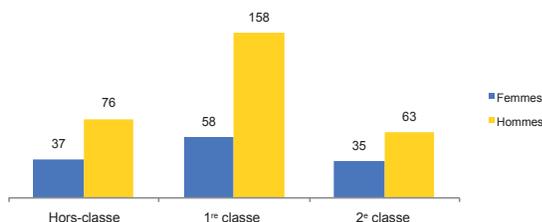
Répartition des hommes et des femmes

L'effectif des personnels de direction détachés reste majoritairement masculin. Depuis 2008, le taux des femmes présente une certaine stabilité (entre 26 et 29 % selon les années).

RÉPARTITION DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS PAR SEXE EN 2014



RÉPARTITION DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS PAR GRADE



7.2 LE BILAN DES RÉINTÉGRATIONS

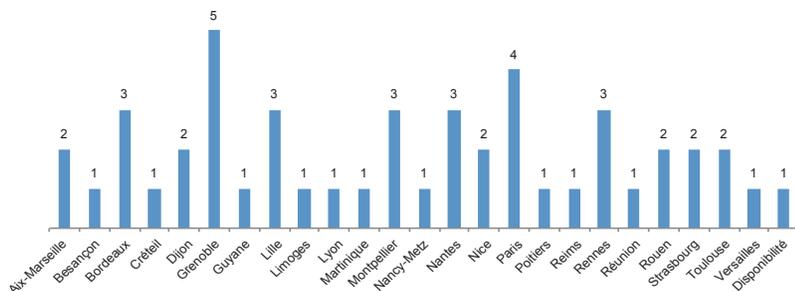
48 agents ont demandé à être réintégrés dans leurs fonctions de personnel de direction relevant du ministre de l'éducation nationale, à la rentrée 2014, à l'issue de leur détachement. Un professeur agrégé a demandé sa réintégration dans son corps d'origine.

7.2.1 Réintégration : répartition en fonction des organismes de détachement

ENTITÉS DU CORPS DE DÉTACHEMENT	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Rectorat de l'académie Paris		1	1
Agence pour l'enseignement français à l'étranger	19	8	27
Centre international d'études pédagogiques	1		1
Centre régional de documentation pédagogique		1	1
Collectivité territoriale	1		1
Corps des agrégés	1		1
École d'administration d'administration	1		1
École supérieure de l'éducation nationale	3		3
Légion d'honneur		2	2
Mairie de Saint-Omer	1		1
Ministère chargé de l'éducation nationale	1		1
Ministère chargé des affaires étrangères	1	1	2
Ministère de la Défense	2		2
Ministère de l'Intérieur	1		1
Mission laïque française	2		2
Université de Reims	1		1
Total général	35	13	48

7.2.2 Réintégration après détachement : répartition par académie ou organisme d'accueil

RÉINTÉGRATION APRÈS DÉTACHEMENT : RÉPARTITION PAR ACADÉMIE

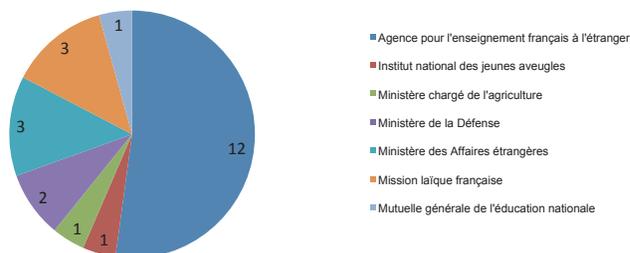


7.3 L'AVANCEMENT DE GRADE

7.3.1 Avancement à la 1^{re} classe

23 personnels de direction détachés ont été promus à la 1^{re} classe, dont 16 hommes et 7 femmes.

AVANCEMENT À LA 1^{re} CLASSE DU CORPS DES PERSONNELS DE DIRECTION PAR ORGANISME D'ACCUEIL



7.3.2 Avancement à la hors-classe

21 personnels ont été promus à la hors-classe dont 12 hommes et 9 femmes.

AVANCEMENT À LA HORS-CLASSE DU CORPS DES PERSONNELS DE DIRECTION PAR ORGANISME D'ACCUEIL



7.4 PERSONNELS DÉTACHÉS DANS LE RÉSEAU DES ÉTABLISSEMENTS FRANÇAIS DE L'ÉTRANGER, ÉTABLISSEMENTS HOMOLOGUÉS PAR LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

Le réseau des établissements français à l'étranger est constitué de 476 établissements homologués par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. La liste de ces établissements fait l'objet d'une publication annuelle au Journal officiel.

L'Agence pour l'enseignement français à l'étranger, établissement public administratif placé sous tutelle du ministère chargé des affaires étrangères, assure le suivi et l'animation de ce réseau.

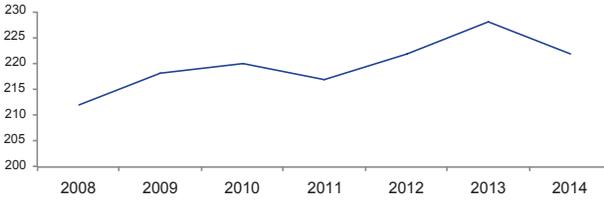
Les personnels de direction détachés dans le réseau des établissements d'enseignement français à l'étranger sont détachés soit auprès de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger – AEFE – (217 établissements), soit auprès de la Mission laïque française – MLF – (44 établissements), soit auprès de l'Association franco-libanaise pour l'éducation et la culture – Aflec – (5 établissements), soit auprès de l'un des 210 établissements partenaires.

7.4.1 L'AEFE

Évolution des effectifs dans le réseau AEFE

À la rentrée 2014, 222 personnels de direction (164 hommes et 58 femmes) exercent auprès de l'un des établissements de l'AEFE. Globalement, le nombre de personnels de direction détachés auprès de l'AEFE a augmenté de 4,7% depuis la rentrée 2008.

ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS DANS LE RÉSEAU AEFE POUR LA PÉRIODE 2008-2014

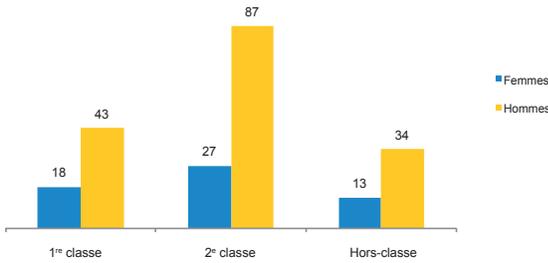


Répartition des effectifs de l'AEFE

Sur les 92 pays accueillant actuellement des personnels de direction, 49 n'en compte qu'un seul. Les principaux pays d'accueil sont le Maroc (17), l'Espagne (14), le Liban (11), Madagascar (9), la Tunisie, le Canada et l'Allemagne (8).

Répartition des hommes et des femmes dans le réseau AEFE

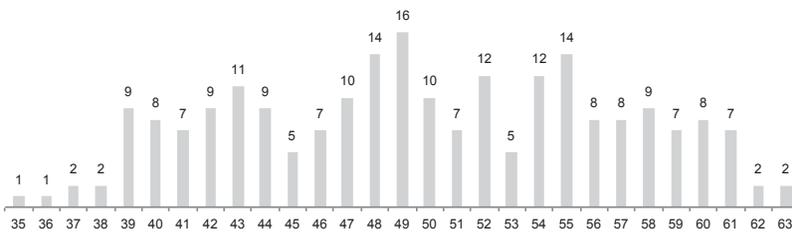
RÉPARTITION PAR GRADE ET PAR SEXE DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS AUPRÈS DE L'AEFE



Pyramide des âges des personnels de direction détachés auprès de l'AEFE

La moyenne d'âge des personnels de direction détachés dans le réseau AEFE est de 50,8 ans à la rentrée 2014, soit équivalente à la moyenne générale des personnels de direction détachés. Cette moyenne est plutôt stable depuis 2008.

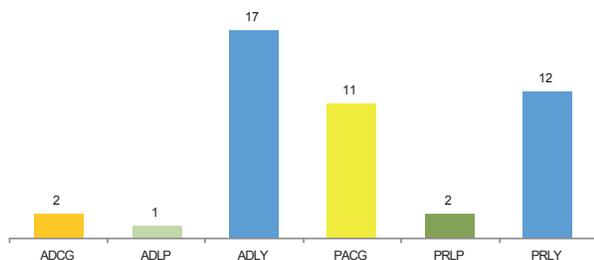
ÂGE DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS DANS LE RÉSEAU AEFE - NOMBRE DE PERSONNES PAR ÂGE



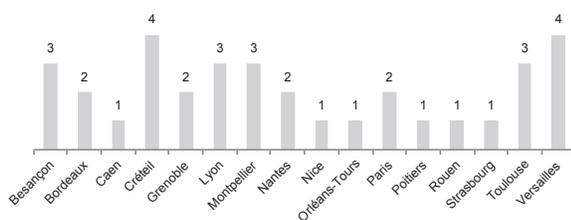
Situation des personnels de direction ayant obtenu leur détachement auprès de l'AEFE à la rentrée 2014

45 personnels de direction ont obtenu un détachement auprès de l'AEFE à la rentrée 2014 dont 34 nouveaux recrutements et 11 renouvellements pour une nouvelle mission.

PERSONNELS DE DIRECTION RECRUTÉS AUPRÈS DE L'AEFE À LA RENTRÉE 2014 PAR TYPE D'EMPLOI PRÉCÉDEMMENT OCCUPÉ



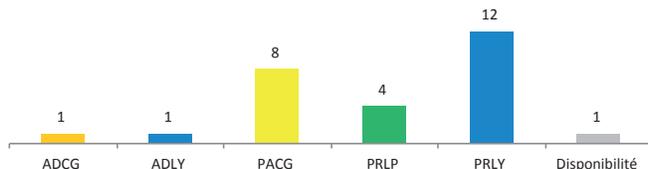
RÉPARTITION DES 34 PERSONNELS DE DIRECTION RECRUTÉS À LA RENTRÉE 2014 À L'AEFE PAR ACADÉMIE D'ORIGINE



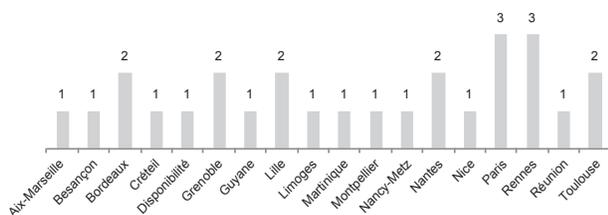
Réintégration des personnels de direction détachés auprès de l'AEFE

27 personnels de direction ont été réintégrés en France à la rentrée 2014.

AEFE : RÉINTÉGRATION EN FRANCE DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS PAR TYPE DE POSTE OBTENU



RÉINTÉGRATION DES 27 PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS PAR ACADÉMIE D'ACCUEIL



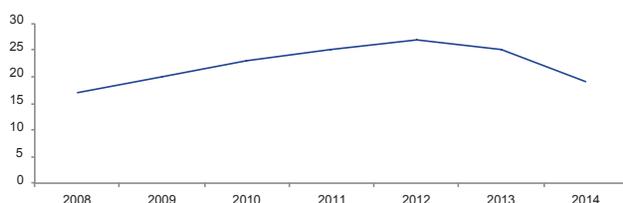
7.4.2 La MLF

La MLF est une association loi 1901 conventionnée avec le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, qui a pour objet la diffusion de la langue et de la culture française au moyen de la scolarisation à l'étranger.

Évolution des effectifs dans le réseau de la MLF

À la rentrée 2014, 19 personnels de direction sont détachés auprès de la MLF, soit un nombre relativement constant depuis 2008 où l'on comptabilisait 17 personnels détachés auprès de la MLF.

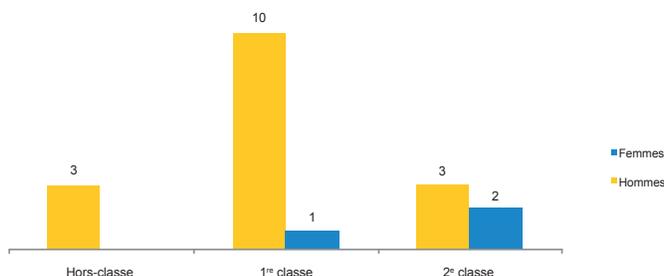
ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS AUPRÈS DE LA MLF POUR LA PÉRIODE 2008-2014



Répartition des effectifs de la MLF

10 pays accueillent actuellement des personnels de direction. Le Maroc et l'Espagne accueillent à eux seuls 50 % des chefs d'établissements détachés dans le réseau de la MLF.

RÉPARTITION PAR GRADE ET PAR SEXE DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS AUPRÈS DE LA MLF



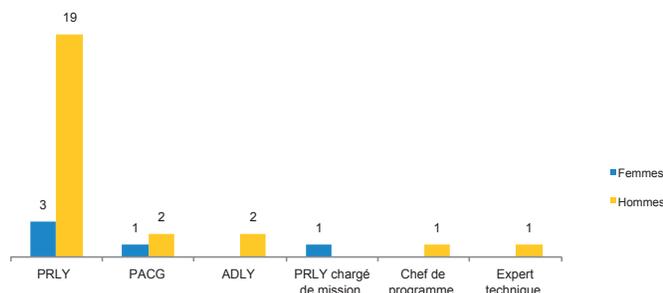
Pyramide des âges des personnels de direction détachés auprès de la MLF

La moyenne d'âge des personnels de direction détachés est de 48 ans, moyenne inférieure à celle de l'ensemble des personnels de direction détachés. 15 d'entre eux ont moins de 50 ans, 8 ont entre 50 et 60 ans.

Situation des personnels de direction ayant obtenu leur détachement auprès de la MLF à la rentrée 2014

Parmi les 30 personnels actuellement détachés à la MLF, 10 ont obtenu un détachement à compter de la rentrée 2014 et 3 ont vu leur contrat renouvelé pour un an.

RÉPARTITION PAR GRADE ET PAR SEXE DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS AUPRÈS DE LA MLF



ACADÉMIES OU ORGANISMES D'ORIGINE DES 10 PERSONNELS NOUVELLEMENT AFFECTÉS DANS LE RÉSEAU MLF

ORIGINE	NOMBRE
Académie d'Aix-Marseille	1
Académie d'Amiens	1
Académie de Besançon	1
Académie de Bordeaux	1
Académie de Grenoble	1
Académie d'Orléans-Tours	1
Académie de Toulouse	1
AEFE Maroc	1
MAE Liban	1
Disponibilité	1
Total	10

Réintégration des personnels de direction détachés auprès de la MLF

En 2014, 2 personnels détachés dans le réseau MLF ont réintégré sur un poste de principal de collègue, l'un dans l'académie de Montpellier et l'autre dans l'académie de Nantes.

Les effectifs des personnels détachés sont en augmentation régulière depuis 2008 (+ 22,6%). Avec 230 personnels détachés sur 423, l'AEFE demeure le principal organisme de recrutement.

Le pourcentage des femmes détachées reste inférieur à celui des femmes occupant un poste de personnel de direction au plan national. Leur taux affiche cependant une légère augmentation en 2014.

La moyenne d'âge globale des personnels détachés est identique à celle de l'ensemble des personnels de direction soit 51 ans et demeure très stable depuis 2008. À noter toutefois que la population en détachement dans le réseau de la Mission laïque française est plus jeune (49,3 ans de moyenne d'âge).

D'une manière générale, **le détachement à l'étranger demeure attractif** dans le sens où il permet aux personnels de diversifier et d'enrichir leur parcours professionnel.

La DGRH, en lien avec les organismes concernés, se fixe pour objectif de valoriser le profil des personnels et les compétences acquises au cours de leur détachement afin de favoriser au mieux leur réintégration.

Les personnels de direction affectés dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte

À la rentrée scolaire 2014, **191** personnels de direction sont en poste dans les collectivités d'outre-mer soit 1,4% de l'effectif global du corps.

Ils sont répartis de la façon suivante :

- **186 chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints ;**
- **1 proviseur vie scolaire affecté auprès du vice-recteur de Nouvelle-Calédonie ;**
- **1 directeur de cabinet affecté auprès du vice-recteur de Mayotte ;**
- **1 chef d'établissement affecté au vice-rectorat de la Polynésie française ;**
- **1 directeur de l'enseignement secondaire affecté auprès du vice-recteur de Wallis-et-Futuna ;**
- **1 chef du service de l'éducation à Saint-Pierre-et-Miquelon.**

Parmi les 186 chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints, 4 sont fonctionnaires du cadre territorial de Nouvelle-Calédonie et 38 ont leur centre d'intérêt matériel et moral (CIMM) dans une collectivité d'outre-mer dont 20 en Nouvelle-Calédonie et 18 en Polynésie française.

En 2014, plusieurs personnels de direction candidats à la mobilité ont été affectés dans les Com (en NC ou PF) eu égard à leur CIMM.

Bien qu'il soit un département d'outre-mer comme la Guyane, la Martinique, la Guadeloupe et La Réunion, Mayotte conserve sa particularité en restant un vice-rectorat.

Il est à noter que le cadre indemnitaire a évolué au cours des années 2013 et 2014.

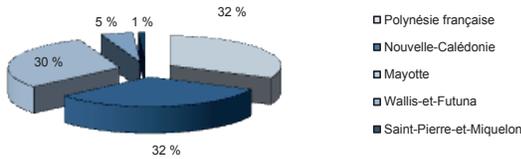
De nouveaux textes réglementaires sont entrés en vigueur. Désormais, la durée des affectations à Mayotte n'est plus limitée dans le temps.

8.1 LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS

8.1.1 La répartition par collectivité

Les 191 personnels de direction répartis dans les 5 collectivités d'outre-mer et à Mayotte sont majoritairement en poste à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française.

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR COLLECTIVITÉ À LA RENTRÉE

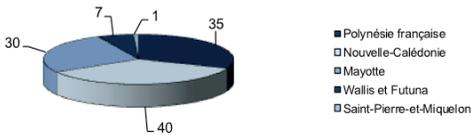


8.1.2 La répartition par poste

Les établissements publics du 2nd degré dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte sont au nombre de 111.

Essentiellement répartis dans les 3 collectivités les plus importantes, ils offrent une diversité de postes tant en terme de type d'établissement qu'en terme de catégorie. Saint-Pierre-et-Miquelon dispose d'un seul établissement qui regroupe les premier et second degrés.

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR COLLECTIVITÉ À LA RENTRÉE



COM	PRLY	PRLP	PACG	PVS ET DIRECTEUR	ADLY	ADLP	ADCG	TOTAL
Polynésie française	7	3	24	1	8	3	15	61
Nouvelle-Calédonie	5	4	32	1	4	3	12	61
Mayotte	6	3	19	1	8	3	18	58
Wallis-et-Futuna	1	0	6	1	1	0	0	9
Saint-Pierre-et-Miquelon	1	0	0	1	0	0	0	2
Total	20	10	81	5	21	9	45	191

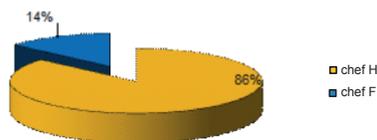
9 postes sont soit occupés par des « faisant fonction » ou bloqués en vue d'une opération de redéploiement.

Il est à noter que les collègues sont les plus nombreux quelle que soit la collectivité. Seules les collectivités de Mayotte, de Nouvelle-Calédonie et de Polynésie française ont des établissements de 4^e catégorie et de 4^e catégorie exceptionnelle.

COM	POLYNÉSIE FRANÇAISE (29)				NOUVELLE-CALÉDONIE (29)				MAYOTTE (48)				TOTAL (106)			
	CHEF		ADJOINT		CHEF		ADJOINT		CHEF		ADJOINT		CHEF		ADJOINT	
TYPE DE POSTE	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Répartition dans les lycées de 4 ^e catégorie exceptionnelle	1	0	0	1	3	0	3	1	1	0	1	1	5	0	4	3
Répartition dans les lycées de 4 ^e catégorie	10	3	7	7	8	3	2	9	17	6	13	9	35	12	22	25
Total (106)	11	3	7	8	11	3	5	10	18	6	14	10	40	12	26	28

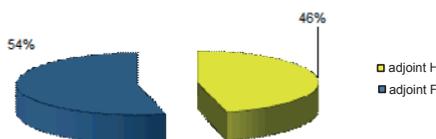
➤ À la rentrée 2014, les femmes représentent 38% des chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoint de 4^e catégorie et de 4^e catégorie exceptionnelle dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte.

RÉPARTITION PAR SEXE SUR POSTE DE CHEF EN LYCÉE CAT. E ET 4

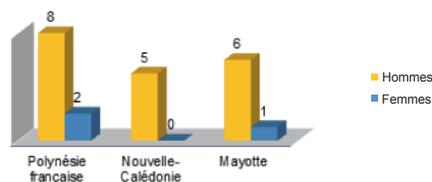


➤ 55% des proviseurs adjoints de lycée professionnel évoluent vers des postes de chef d'établissement.

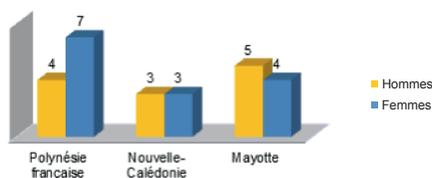
RÉPARTITION PAR SEXE SUR POSTE D'ADJOINT EN LYCÉE CAT. E ET 4



RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR COLLECTIVITÉ DES POSTES DE CHEF DANS LES LYCÉES DE CAT. 4 ET 4E



RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR COLLECTIVITÉ DES POSTES D'ADJOINT DANS LES LYCÉES DE CAT. 4 ET 4E



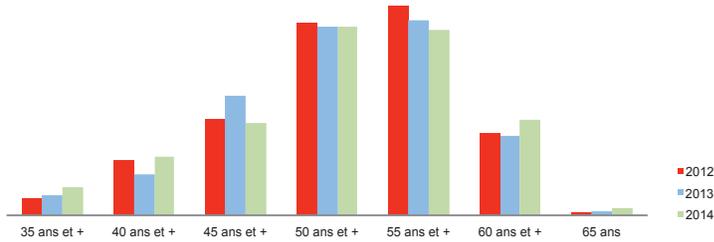
➤ La répartition des postes de chef d'établissement par sexe est corrélée au constat fait au plan national où 43% de femmes occupent un emploi de chef d'établissement dans les lycées de 4^e catégorie et 27% de femmes dans les lycées de 4^e catégorie exceptionnelle. Pour autant dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte, le pourcentage des femmes affectées dans les établissements de 4^e catégorie et de 4^e catégorie exceptionnelle a augmenté de 13% depuis 2013.

8.1.3 La répartition par moyenne d'âge

La moyenne d'âge des personnels de direction affectés dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte est moins élevée depuis la rentrée 2008. Elle est passée ainsi de 55 ans en 2008 à 54 ans en 2014.

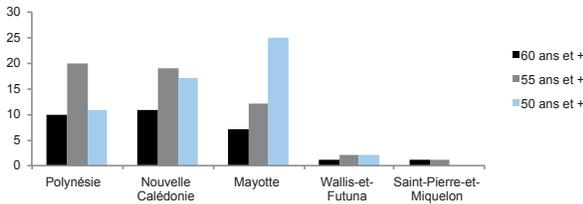
Elle est néanmoins plus élevée que la moyenne nationale qui est de 51 ans.

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE



Sur les trois dernières années, les tranches d'âge les plus représentées sont celles de 50 à 55 ans (29%) et de 55 à 60 ans (28%).

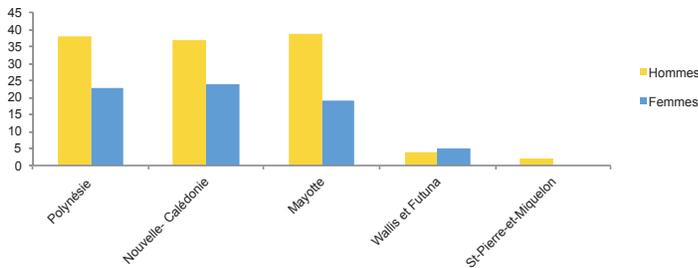
RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE DES + DE 50 ANS DANS LES COLLECTIVITÉS D'OUTRE-MER ET À MAYOTTE



8.1.4 La répartition par sexe

Les femmes personnels de direction représentent 37% du nombre total des personnels de direction en poste dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte.

RÉPARTITION FEMME ET HOMME PAR COLLECTIVITÉS D'OUTRE-MER ET MAYOTTE



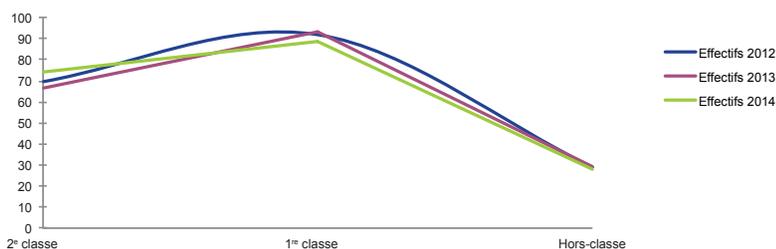
8.1.5 La répartition par grade

La majorité des personnels de direction affectés dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte relève de la 1^{re} classe et de la hors-classe, soit 61% de l'effectif (89 sont à la 1^{re} classe et 28 à la hors-classe).

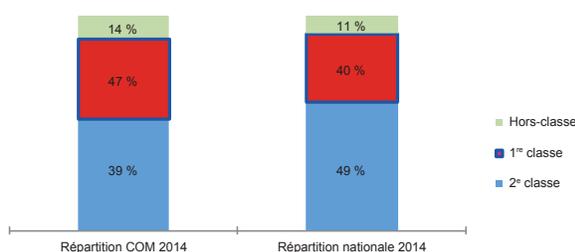
La part prédominante en collectivités d'outre-mer et à Mayotte des personnels de direction appartenant à la 1^{re} classe ou à la hors-classe est le résultat de la politique de recrutement qui privilégie pour partie l'affectation des personnels de direction détenant une solide expérience.

Toutefois, il est possible pour un personnel de direction débutant dans la carrière d'être affecté dans ces territoires, la plupart du temps en qualité de chef d'établissement adjoint.

ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION PAR GRADE



RÉPARTITION PAR GRADE DES PERSONNELS EN POSTE À LA RENTRÉE 2014 COMPARAISON RÉPARTITION COM/NATIONALE



La 1^{re} classe (47 % contre 40 %) et la hors-classe (14 % contre 11 %) sont davantage représentées dans les Com qu'au niveau national.

8.2 L'AVANCEMENT DE GRADE DES PERSONNELS DE DIRECTION EN FONCTION DANS LES COLLECTIVITÉS D'OUTRE-MER ET À MAYOTTE AU TITRE DE L'ANNÉE 2014

Sur un effectif global de 191 personnels de direction à la rentrée 2014, 36 personnels sont promouvables à la 1^{re} classe et 42 à la hors-classe au titre de l'année 2014. Les promotions à la 1^{re} et à la hors-classe restent soumises à l'avis de la commission administrative paritaire nationale sur proposition des vice-recteurs.

RÉPARTITION PAR COLLECTIVITÉ DES PROMOTIONS AU TITRE DE L'ANNÉE 2014	1 ^{re} CLASSE	HORS-CLASSE
Polynésie française	5	4
Nouvelle-Calédonie	4	3
Mayotte	5	3
Wallis-et-Futuna	0	1
Saint-Pierre-et-Miquelon	0	0
Total des promotions	14	11

On constate que 14 promotions à la 1^{re} classe et 11 à la hors-classe ont été attribuées aux personnels de direction dans les collectivités d'outre-mer, soit 2 % du nombre total des promotions pour le corps des personnels de direction. Par ailleurs, 52 % de l'ensemble des promotions ont bénéficié à des hommes.

8.3 LE BILAN DU RECRUTEMENT ET DES AFFECTATIONS DANS LES COLLECTIVITÉS D'OUTRE-MER ET À MAYOTTE À LA RENTRÉE 2014

Une demande d'affectation dans un établissement d'une collectivité d'outre-mer et à Mayotte doit s'inscrire dans un projet global de carrière. Toutefois les conditions de travail et de vie y sont parfois difficiles et doivent être prises en compte notamment lorsqu'elles influent sur la vie familiale. En conséquence, ce projet doit être mûrement réfléchi en fonction des spécificités propres à chaque collectivité.

8.3.1 Candidats à une affectation

Une stagnation du nombre des demandes pour une affectation dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte a été enregistrée à la rentrée 2014.

Ces candidatures représentent 4,7% des demandes de mobilité effectuées au plan national en 2014.

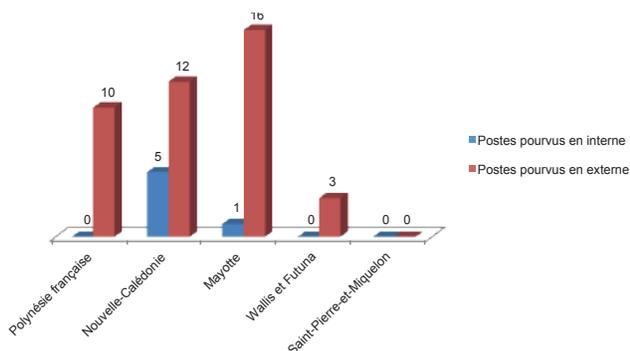
NOMBRE DE DEMANDES PAR COLLECTIVITÉ	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Candidats Polynésie française	114	151	93	114	8	38	139
Candidats Nouvelle-Calédonie	97	130	93	122	92	88	177
Candidats Mayotte	48	86	82	110	107	100	122
Candidats Wallis-et-Futuna	29	27	40	32	37	1	61
Candidats Saint-Pierre-et-Miquelon	8	9	11	9	100	2	9
Total de candidats	174	205	170	188	174	229	221

221 chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints ont participé aux opérations d'affectation dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte à la rentrée scolaire 2014, soit 136 hommes et 85 femmes. Pour la rentrée 2010, 44 femmes avaient postulé sur les 170 candidats.

8.3.2 Affectation

À la rentrée 2014, 47 affectations dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte ont été réalisées. Les postes à pourvoir sont répartis entre les nouveaux recrutements (41) et le mouvement interne à la collectivité (6).

RÉPARTITION PAR COLLECTIVITÉ DES AFFECTATIONS RÉALISÉES À LA RENTRÉE 2014



Dans le cadre des nouveaux recrutements, 41 personnels de direction venant de métropole ou des académies d'outre-mer ont été affectés.

28 postes de chef d'établissement (dont 1 poste de directeur de cabinet) et 19 postes de chef d'établissement adjoint ont été pourvus.

Les affectations en interne sur les postes déclarés vacants :

- 4 chefs d'établissement et 1 chef d'établissement adjoint en Nouvelle-Calédonie, soit 5 postes ;
- 1 directeur de cabinet auprès du vice-recteur de Mayotte, soit 1 poste.

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

- en Polynésie française : 5 chefs d'établissement ont obtenu un poste de chef d'établissement, 1 chef d'établissement adjoint a obtenu un poste de chef d'établissement et 4 chefs d'établissement adjoints ont obtenu un poste de chef d'établissement adjoint ;
- en Nouvelle-Calédonie : 7 chefs d'établissement adjoints ont obtenu un poste de chef d'établissement adjoint, 6 chefs d'établissement ont obtenu un poste de chef d'établissement et 4 chefs d'établissement adjoints ont obtenu un poste de chef d'établissement ;
- à Mayotte : 8 chefs d'établissement ont obtenu un poste de chef d'établissement ; 7 chefs d'établissement adjoints ont obtenu un poste de chef d'établissement adjoint, 1 chef d'établissement a été affecté sur un poste de chef d'établissement adjoint et 1 chef d'établissement adjoint a été affecté sur un poste de directeur de cabinet ;
- à Wallis-et-Futuna, 3 chefs d'établissements ont obtenu un poste de chef d'établissement ;

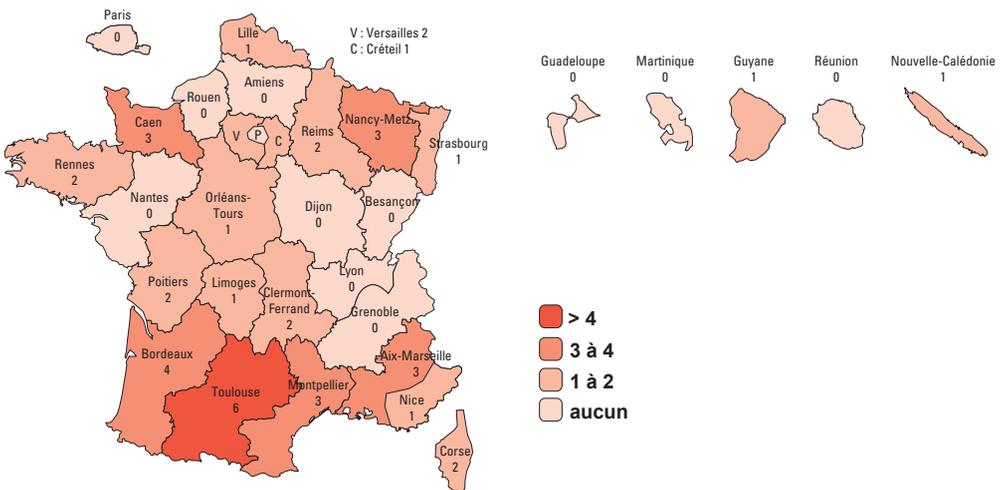
Les chefs d'établissement adjoints qui candidaient pour une affectation outre-mer et à Mayotte ont tout intérêt à formuler des vœux à la fois sur des postes de chef d'établissement et de chef d'établissement adjoint. Plusieurs années d'expérience dans des postes de chef d'établissement adjoint en métropole ne sont pas le gage de l'obtention d'une affectation sur un poste de chef d'établissement dans une collectivité d'outre-mer et à Mayotte.

Seulement 6 chefs d'établissement adjoints sur les 41 personnels ayant obtenu une mutation ont été affecté sur un poste de chef d'établissement à la rentrée 2014.

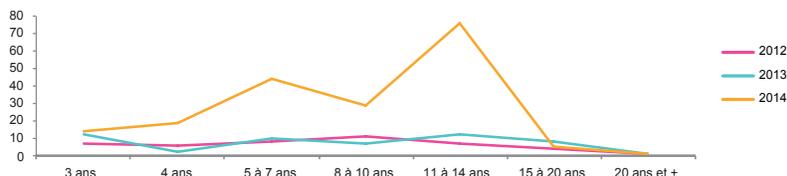
8.3.3 Personnels de direction affectés dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte à la rentrée 2014

Ce sont les académies de Toulouse et Bordeaux qui ont fourni le plus grand nombre de personnels en 2014, juste devant celles de Caen, Aix-Marseille, Montpellier et Nancy-Metz.

RÉPARTITION PAR ACADÉMIE D'ORIGINE



RÉPARTITION, PAR ANNÉE D'ANCIENNETÉ, DANS LE CORPS DES PERSONNELS DE DIRECTION AFFECTÉS DANS LES COM EN 2012, 2013 ET 2014



Le profil des candidats et l'expérience dans le corps des personnels de direction sont des critères privilégiés.

8.4 LE BILAN DES RÉINTÉGRATIONS DES PERSONNELS EN FIN DE SÉJOUR DANS UNE COLLECTIVITÉ D'OUTRE-MER ET À MAYOTTE

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.

À la rentrée scolaire 2014, 19 chefs d'établissement et 13 chefs d'établissement adjoints ont participé aux opérations du mouvement national (78 % d'hommes et 22 % de femmes). Parmi les 32 personnels qui ont été réintégrés :

- 25 ont été affectés dans leurs vœux (78 % de taux de satisfaction) ;
- 3 ont été affectés dans une académie d'outre-mer ;
- 9 chefs d'établissements adjoints ont obtenu un poste de chef d'établissement.

Un accompagnement est proposé conjointement par les vice-recteurs et le service de l'encadrement aux personnels de direction candidats à une réintégration, sous forme de conseils individualisés dans la formulation de leurs vœux, en tenant compte de leurs parcours et acquis professionnels.

L'étude réalisée sur les personnels de direction en poste dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte à la rentrée 2014 permet d'établir trois constats.

Les femmes personnels de direction sont moins nombreuses que les hommes dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte à la rentrée 2014. Le pourcentage de femmes reste bien inférieur au pourcentage national. Néanmoins, le nombre de femmes se portant candidates augmentent régulièrement.

Par ailleurs, dans un souci d'information voire de formation des personnels affectés dans une collectivité d'outre-mer en complément du document mis en ligne sur le site ministériel, le service de l'encadrement organise chaque année, au sein du service de l'encadrement, en collaboration avec l'ESENESR et la Dgesco, une réunion d'information à l'attention des personnels d'encadrement affectés dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte.

Les retraites

562 départs à la retraite soit une **baisse** du nombre de départs :
17 % de retraite en moins par rapport à 2013

En 2014, le recul de l'âge de départ à la retraite se confirme : **95 %**
des personnels de direction prennent leur retraite entre **61 et 65 ans**
et l'âge moyen d'admission à la retraite est de **62 ans**

9.1 LA RÉPARTITION

562 personnels de direction sont admis à la retraite au titre de l'année civile 2014 et se répartissent ainsi :

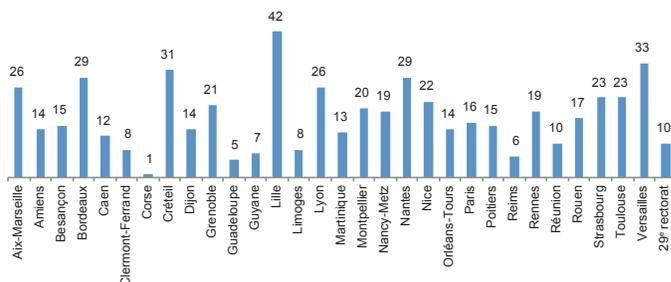
	HOMMES		FEMMES	
	en fonction	hors fonction*	en fonction	hors fonction*
Académies	315	3	223	9
Collectivités d'outre-mer et Mayotte	0	0	0	0
29 ^e rectorat	7	2	3	0
Total	322	5	226	9

(*) personnels de direction en disponibilité ou en congé de longue durée.

■ L'étude qui suit porte sur les 548 personnels de direction partis en retraite en 2014 alors qu'ils étaient en fonction en 2014.

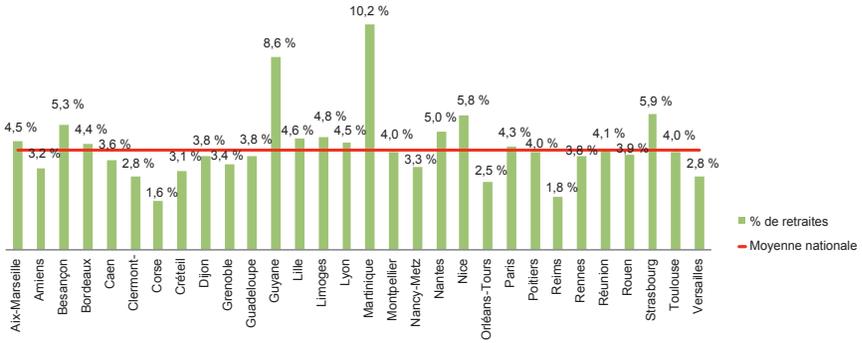
Répartition académique

NOMBRE DE RETRAITES PAR ACADÉMIE

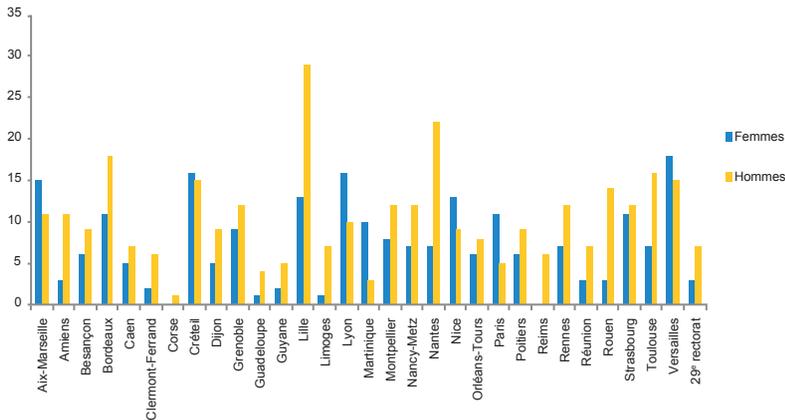


Les départs en retraite les plus nombreux se situent dans les académies de Lille, Versailles, Créteil, Bordeaux et Nantes. Le taux de personnels de direction admis à la retraite par rapport à l'effectif du corps s'établit à 4,1%. Les académies de Martinique et de Guyane ont un taux de départ en retraite supérieur à la moyenne nationale, respectivement de 10,2% et 8,6%.

TAUX DE DÉPART PAR ACADÉMIE



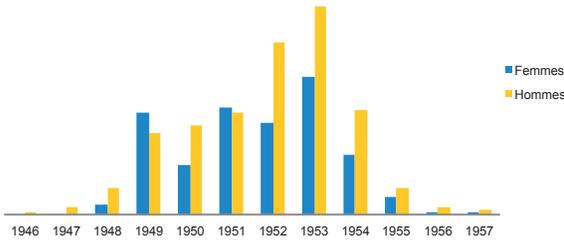
RÉPARTITION DES RETRAITES PAR ACADÉMIE ET PAR SEXE



Si, au plan national, les femmes représentent 41% des personnels admis à la retraite, dans quelques académies elles sont plus nombreuses que les hommes à partir en retraite. Comme en 2013, c'est le cas dans les académies de Versailles, Paris, Créteil et Lyon, auxquelles s'ajoutent en 2014 les académies d'Aix-Marseille et Nice.

9.1.1 Répartition par âge

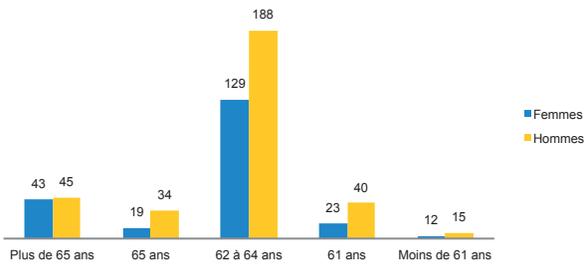
RÉPARTITION PAR ANNÉE DE NAISSANCE ET PAR SEXE



20,5% des hommes et 15,5% des femmes admis à la retraite en 2014 ont pris leur retraite dès qu'ils ont atteint l'âge d'ouverture des droits à pension – AOD – (soixante ans et neuf mois pour les fonctionnaires nés en 1952). En 2014, les hommes admis à la retraite dès qu'ils atteignent l'âge d'ouverture des droits à pension sont moins nombreux que les hommes admis à la retraite entre l'AOD et la limite d'âge de 65 ans et plus.

Les femmes sont plus nombreuses à travailler au-delà de l'âge d'ouverture des droits à pension que celles admises à la retraite à l'âge d'ouverture des droits à pension : elles sont 35 à être admises à la retraite dès l'âge d'ouverture des droits à pension et 60 à poursuivre leur activité.

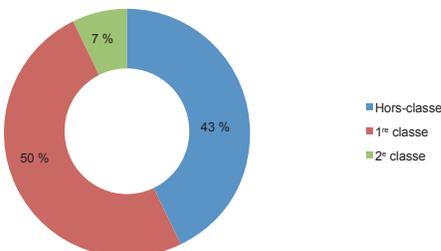
RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR SEXE



Alors qu'en 2013, 75 personnels de direction ont été admis à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits à pension, ils ne sont plus que 27 en 2014 soit 5% des retraites (11,4% en 2013).

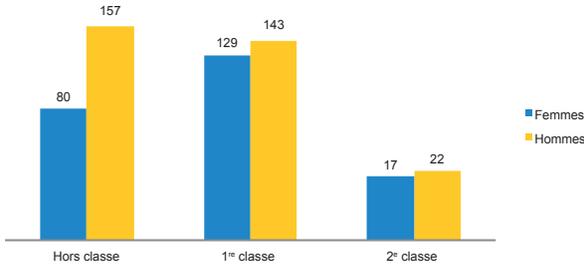
9.1.2 Répartition par grade

RÉPARTITION PAR GRADE



En 2014, la moitié des personnels de direction admis à la retraite sont en 1^{re} classe mais la part des personnels de direction hors classe est à hauteur de 43 % en 2014 pour 24 % en 2009.

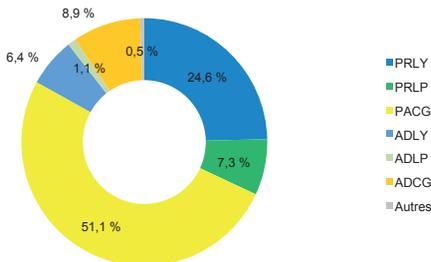
RÉPARTITION PAR GRADE ET PAR SEXE



En 2014, les hommes à la hors-classe admis à la retraite sont les plus nombreux, alors que près de 57 % des femmes admises à la retraite sont en 1^{re} classe.

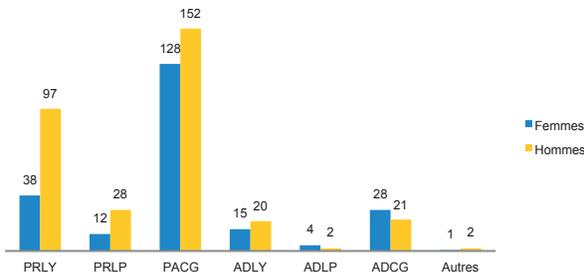
9.1.3 Répartition par emploi

RÉPARTITION PAR EMPLOI

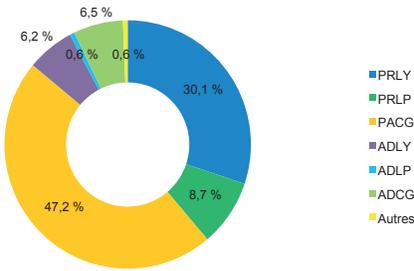


La part des personnels de direction admis à la retraite qui occupent un emploi de chef d'établissement baisse légèrement : 83 % en 2014 alors qu'elle s'établissait à 84 % en 2013. 21 % des femmes et 13 % des hommes sont des chefs d'établissement adjoints.

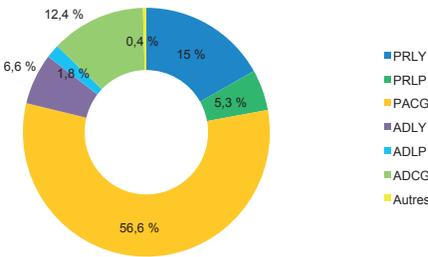
RÉPARTITION PAR EMPLOI ET PAR SEXE



RÉPARTITION DES HOMMES PAR EMPLOI



RÉPARTITION DES FEMMES PAR EMPLOI



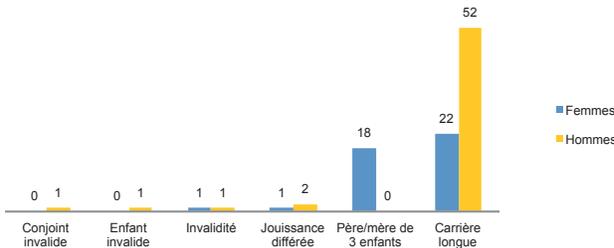
9.1.4 Répartition par motif de demande

71 % des hommes et 64 % des femmes prennent leur retraite pour ancienneté d'âge et de services.

173 personnels de direction, 92 hommes et 81 femmes, demandent leur admission à la retraite pour un autre motif. Parmi ces 173 personnels, 99 prennent leur retraite avant l'âge d'ouverture des droits à pension et 74 après avoir atteint la limite d'âge.

Retraite avant l'AOD

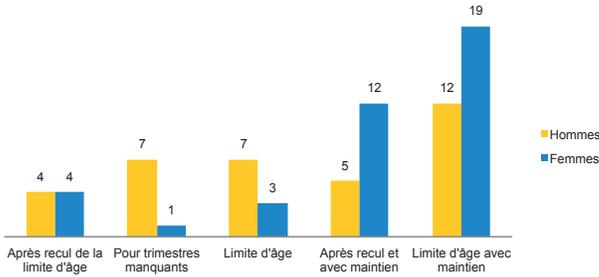
RÉPARTITION PAR MOTIF DE RETRAITE ET PAR SEXE AVANT L'ÂGE D'OUVERTURE DES DROITS À PENSION



Parmi les personnels de direction qui partent à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits à pension, les hommes sont admis à la retraite en grande majorité pour carrières longues tandis que les femmes sont admises à la retraite essentiellement comme mère de trois enfants ou au titre des carrières longues.

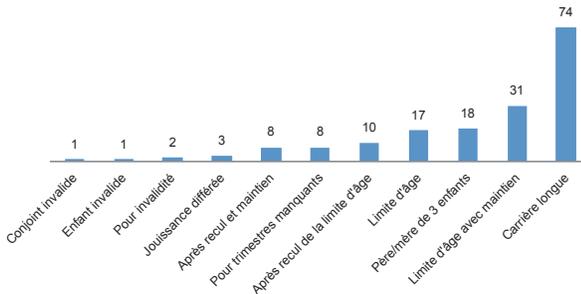
À 65 ans et plus

RÉPARTITION DES MOTIFS DE RETRAITE À 65 ANS ET PLUS PAR SEXE



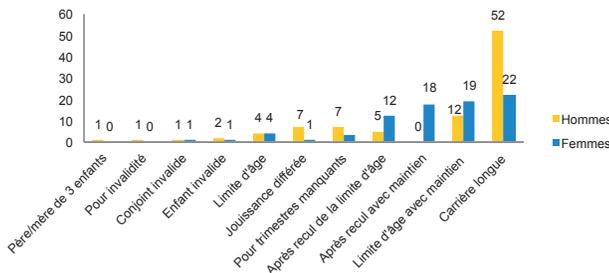
En 2014, on dénombre parmi les personnels de direction de 65 ans et plus, 35 hommes et 39 femmes. La majorité des départs se font par limite d'âge avec maintien en fonction dans l'intérêt du service quel que soit le sexe. La part des femmes admises à la retraite après une prolongation d'activité pour trimestres manquants est égale à celle des hommes.

RÉPARTITION PAR AUTRE MOTIF QUE L'ANCIENNETÉ D'ÂGE ET DE SERVICES



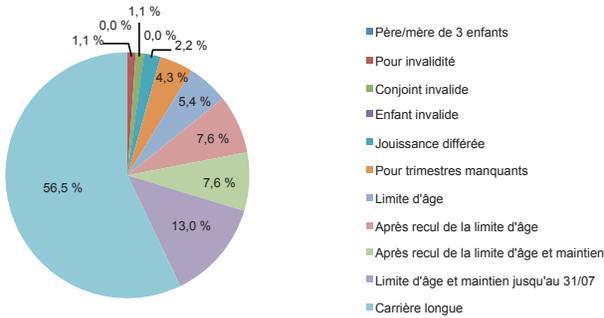
Plus du tiers des admissions à la retraite pour un autre motif que l'ancienneté d'âge et de services sont accordées au titre des carrières longues (après abaissement de l'âge de la retraite pour durée d'assurance atteinte).

RÉPARTITION DES RETRAITES PAR MOTIF ET PAR SEXE



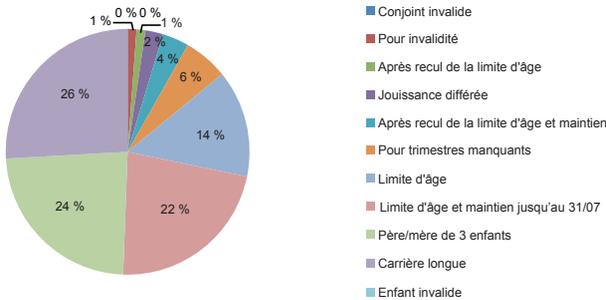
Si 56,5% des hommes partent à la retraite au titre des carrières longues, les femmes ne représentent plus que 27%. Les motifs de retraite se répartissent différemment selon le sexe.

RÉPARTITION DES MOTIFS DE RETRAITE DES HOMMES



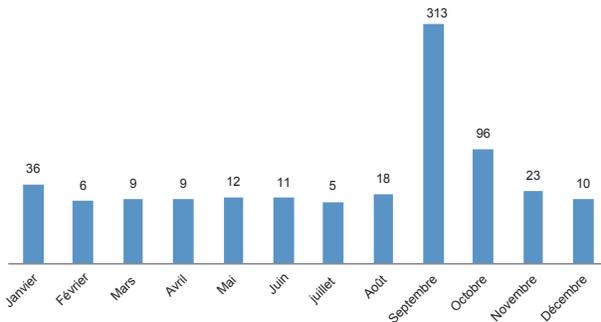
Les hommes sont plus nombreux à partir avant l'âge d'ouverture des droits à pension (57) que ceux qui partent à 65 ans et plus (35).

RÉPARTITION DES MOTIFS DE RETRAITE DES FEMMES



La répartition des femmes est équitable entre celles qui partent avant l'âge d'ouverture des droits à pension (42) et celles qui partent à 65 ans et plus (39).

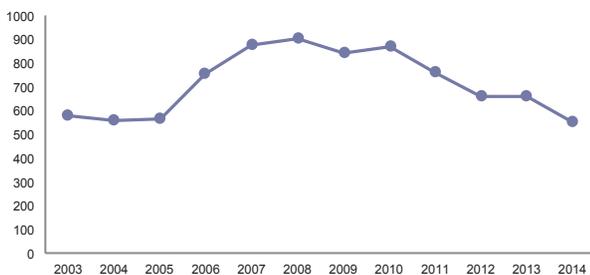
9.1.4 Répartition annuelle



80,6 % des départs en retraite se concentre entre septembre et décembre mais la part des personnels de direction qui partent en septembre augmente encore cette année : ils sont 57 % en 2014 pour 53 % en 2013.

9.2 L'ÉVOLUTION DEPUIS 2003

NOMBRE DE DÉPARTS À LA RETRAITE PAR ANNÉE CIVILE



■ La tendance à la baisse constatée depuis 2008 continue.

En 2014, le nombre de départs en retraite concerne environ **4% de l'effectif du corps des personnels de direction**.

La tendance à la baisse se poursuit.

Le premier motif de départ en retraite est « **l'ancienneté d'âge et de services** ».

En 2014, 74 personnels de direction ont cessé leur activité pour le motif

« carrières longues », en application du décret n°2012-847 du 2 juillet 2012.

Conclusion

À l'instar des précédentes publications, le bilan social 2014 demeure un outil de pilotage pour la DGRH et une aide précieuse à la définition et au suivi de ses orientations.

Le bilan social 2014 fait ressortir une diversité toujours plus large des parcours professionnels des personnels de direction au sein de l'éducation nationale mais aussi dans d'autres administrations ou institutions. On notera que ces fonctions restent très attractives, comme en témoigne le nombre toujours élevé de candidats, quelle que soit la voie d'accès.

Les personnels de direction jouent un rôle majeur dans la mise en œuvre au niveau local, au plus près des élèves et des personnels, de la politique éducative nationale. Devenir personnel de direction en 2014, c'est faire le choix d'élargir son champ de responsabilité à un moment charnière de l'histoire du système éducatif où les réformes, portées par la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République, entrent en application.

C'est dans cette même perspective que la direction générale des ressources humaines poursuit sa politique de gestion individualisée des carrières, notamment en matière de mobilité où l'objectif est de réaliser l'adéquation la plus fine possible entre le profil des établissements et les compétences des personnels, en intégrant au mieux leurs aspirations et choix individuels.

Garante de l'équité de traitement des candidats, la direction générale des ressources humaines a souhaité précisément faire évoluer le cadrage national de l'utilisation de l'item « excellent » dans l'évaluation préalable à la mobilité. Ainsi les écarts entre académies, parfois sensibles, tendent désormais à se réduire.

J'espère, en conclusion, que vous y avez trouvé les réponses aux questions que vous vous posiez.

Vos remarques et suggestions permettraient d'enrichir encore la prochaine édition. Elles seront toutes bienvenues.

La directrice générale
des ressources humaines
Catherine Gaudy

Lexique

29^e 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 : département d'outre-mer.

EPLE : établissement public 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. Établissement 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.

IENT : 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 ÉCLAIR : 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.

Secrétariat général
Direction générale des ressources humaines
Service de l'encadrement

Suivi éditorial et conception graphique :
Délégation à la communication

Exécution graphique : Opixido

Impression : MENESR

mai 2015

- La direction générale des ressources humaines (DGRH) du ministère de l'Éducation nationale, 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 centrale¹.
- 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)², 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 2014, 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.



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

(2) Service à compétence nationale fondé par arrêté du 24 août 2011.