# Bilan social 2013

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	
1.2 Les pyramides des âges	
1.3 Les effectifs par académie	
1.4 Les effectifs par type d'établissement	
CHAPITRE 2 – LE RECRUTEMENT	11
2.1 Les concours	11
2.1.1 Les candidats inscrits aux concours de recrutement	
des personnels de direction	11
2.1.2 Les lauréats des concours de 1 <sup>re</sup> et 2 <sup>e</sup> classes	12
2.1.3 Les renonciations aux concours	15
2.2 La liste d'aptitude	16
2.2.1 Les conditions d'inscription	
2.2.2 L'évolution du recrutement	
2.2.3 La répartition des personnels nommés	17
2.3 Le détachement	18
2.3.1 Les conditions du détachement	18
2.3.2 L'accès au corps des personnels de direction par la voie du détachement	19
Synthèse : évolution 2009-2013 des autorisations de recrutement	
et des recrutements effectifs_	20
CHAPITRE 3 – LA FORMATION	21
3.1 La formation professionnelle statutaire_	21
3.1.1 Les objectifs de la formation	
3.1.2 Le dispositif de formation	
3.2 La formation continue	23
CHAPITRE 4 – LE DÉROULEMENT DE LA CARRIÈRE	25
4.1 La titularisation	
4.2 L'avancement de grade	
4.2.1 Le tableau d'évolution des promotions de 2006 à 2013	
4.2.2 La répartition par académie des personnels promus au titre de l'année 2013	
CHAPITRE 5 – LA MOBILITÉ	29
5.1 La participation	29
5.2 Les vœux	31
5.2.1 L'extension de vœux	32
5.2.2 Vœux par type de poste	32
5.2.3 Vœux par catégorie financière	33
5.2.4 Vœux géographiques	34
5.2.5 Vœux obtenus par académie_	35

#### Sommaire

5.3 Les appréciations	37
5.3.1 La répartition des appréciations	38
5.3.2 Analyse différenciée : chefs d'établissement	
et chefs d'établissement adjoints	40
5.4 Les résultats de la mobilité 2013	44
5.4.1 La mobilité obligatoire	45
5.4.2 Les emplois obtenus par les chefs d'établissement	48
5.4.3 Les emplois obtenus par les chefs d'établissement adjoints	49
Zoom sur les chefs d'établissement adjoints mutés sur un poste	
de chef d'établissement	50
5.4.4 Les collèges et lycées pour l'ambition à l'innovation et la réussite	
5.4.5 Les internats d'excellence	
5.4.6 Les postes restés vacants à l'issue de la mobilité	55
5.4.7 Les « faisant fonction »	
5.5 Le suivi des emplois	58
5.5.1 Les mesures de carte scolaire	58
5.5.2 Les blocages de postes	59
CHAPITRE 6 – LES PERSONNELS SUR POSTES À PROFIL	61
6.1 Les proviseurs vie scolaire (PVS) et les directeurs de cabinet	
6.1.1 Les proviseurs vie scolaire	61
6.1.2 Les directeurs de cabinet	62
6.2 Les directeurs d'Erea et d'ERPD et les directeurs de cabinet	
6.2.1 Les effectifs à la rentrée 2013	62
6.2.2 Les résultats de la mobilité à la rentrée 2013	65
6.2.3 Bilan de l'intégration des directeurs d'Erea et d'ERPD professeurs	, -
des écoles dans le corps des personnels de direction à la rentrée 2013	65
6.3 Les directeurs d'unité pédagogique régionale des services pénitentiaires et les directeurs des services de l'enseignement des établissements	
pénitentiaires pour mineurs	66
perincindum es pour minicur s	
CHAPITRE 7 – LES DÉTACHEMENTS EN FRANCE ET À L'ÉTRANGER	67
	67
7.1.1 Évolution des effectifs	
7.1.2 Répartition générale	68
7.1.3 Pyramide des âges des personnels de direction détachés	
7.2 Le bilan des réintégrations	70
7.2.1 Réintégration : répartition en fonction des organismes de détachement	
7.2.2 Réintégration : répartition par académie ou organisme d'accueil	
après le détachement ou la disponibilité	70
7.3 L'avancement de grade	
7.3.1 Avancement à la 1 <sup>re</sup> classe	70
7.3.2 Avancement à la hors classe	71
7.4 Départ à la retraite des personnels de direction détachés	71

#### Sommaire

7.5 Personnels détachés auprès de l'agence pour l'enseignement français	
à l'étranger (AEFE) et la mission laïque française (MLF)	
•	72
7.5.2 La MLF	74
CHAPITRE 8 – LES PERSONNELS DE DIRECTION AFFECTÉS DANS LES COLLECTIVITÉS	
D'OUTRE-MER ET À MAYOTTE	77
8.1 La répartition des effectifs	
8.1.1 La répartition par collectivité	
8.1.2 La répartition par poste	
8.1.3 La répartition par moyenne d'âge	
8.1.4 La répartition par sexe	
8.1.5 La répartition par grade	81
8.2 L'avancement de grade des personnels de direction en fonction	
	82
8.3 Le bilan du recrutement et des affectations dans les collectivités d'outre-mer	00
et à Mayotte à la rentrée 2013	
8.3.1 Candidats à une affectation	
8.3.2 Affectations 8.3.3 Personnels de direction affectés dans les collectivités d'outre-mer	83
et à Mayotte à la rentrée 2013	Ω/.
8.4 Le bilan des réintégrations des personnels en fin de séjour	
dans une collectivité d'outre-mer et à Mayotte	85
•	
CHAPITRE 9 – LA RETRAITE	87
9.1 La répartition	
9.1.1 Répartition par âge	88
9.1.2 Répartition par grade	89
9.1.3 Répartition par emploi	
9.1.4 Répartition par motif de demande	
9.1.5 Répartition annuelle	
9.2 L'évolution depuis 2003	
CONCLUSION	95
LEXIQUE	96

# Le mot de la directrice

Accessible en ligne sur le site du ministère de l'Éducation nationale, le bilan social des personnels de direction permet d'appréhender de manière fine la structure du corps des personnels de direction, ses caractéristiques et ses évolutions.

La mobilité et la promotion demeurent bien sûr les deux temps forts de la gestion du corps des personnels de direction qui compte près de 14 000 membres toutes positions confondues. La plupart des thèmes abordés dans le présent document est analysée au regard du critère de la parité.

L'année 2013 est la première année d'application du décret du 1<sup>er</sup> août 2012 modifiant le décret statutaire du 11 décembre 2001. Ainsi l'exercice de certaines fonctions, telles que directeur de cabinet ou proviseur vie scolaire, est désormais pris en compte pour l'avancement de grade.

Le bilan social met cette année un accent particulier sur les personnels de direction qui, dans le cadre du mouvement, évoluent vers les fonctions de chef d'établissement. Ils sont près de 600 en 2013 à faire ce chemin qui les conduit vers la pleine responsabilité d'un établissement scolaire. C'est un moment particulièrement important de la carrière des personnels de direction qui fait l'objet d'un accompagnement spécifique de l'ESENESR.

Cette nouvelle édition, sensiblement resserrée dans sa forme, intègre les indicateurs fixés par la direction générale de la fonction publique tout en ciblant les réalités propres au corps des personnels de direction.

Je souhaite que ce document puisse éclairer les personnels de direction dans la conduite de leur parcours professionnel et soit, pour tous les lecteurs, une source utile d'information et d'étude.

La directrice générale des ressources humaines **Catherine Gaudy** 

# Les effectifs du corps

13 773 personnels de direction en poste à la rentrée scolaire 2013

46 % de femmes

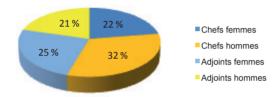
51 ans, la moyenne d'âge

Le bilan social du corps des personnels de direction propose une « photographie » de la situation de ce corps à partir de données appréciées au 1er septembre 2013. L'ensemble de l'étude qui suit porte sur les 13773 personnels de direction (6335 femmes et 7438 hommes) en fonction en académie dans les 7858 établissements publics locaux d'enseignement (EPLE) ou dans les collectivités d'outre-mer, ou en situation de détachement

## 1.1 LA RÉPARTITION DES PERSONNELS DE DIRECTION AFFECTÉS EN ACADÉMIE

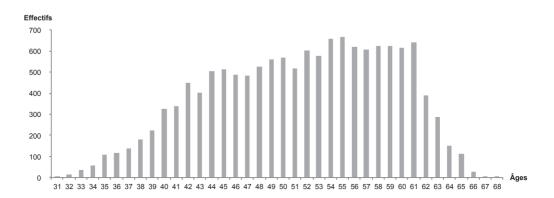
On compte  $13\,347$  personnels de direction répartis dans les 30 académies.  $7\,293$  d'entre eux, soit  $55\,\%$ , sont chefs d'établissement.

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

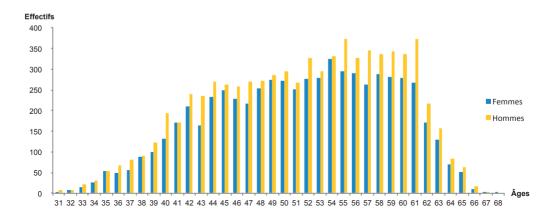


#### 1.2 LES PYRAMIDES DES ÂGES

#### PYRAMIDE DES ÂGES



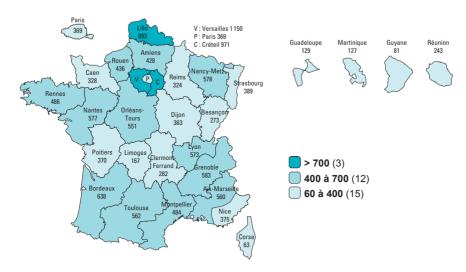
#### PYRAMIDE DES ÂGES PAR SEXE



■ 6234 agents personnels de direction sont âgés de 52 à 61 ans, soit 45% du corps. La moyenne d'âge est de 51 ans.

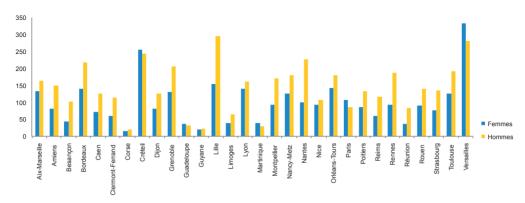
#### 1.3 LES EFFECTIES PAR ACADÉMIE

#### FFFFCTIFS PAR ACADÉMIE



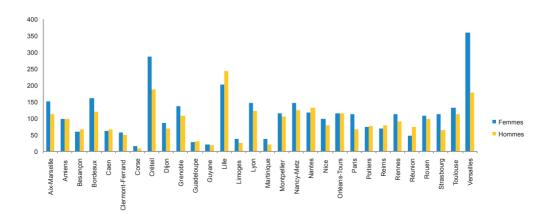
- La plupart des académies a vu ses effectifs augmenter par rapport à l'année 2012. L'académie qui enregistre la plus forte augmentation de ses effectifs est l'académie de Nantes avec 13 personnels de direction de plus que l'année précédente. L'académie de Grenoble compte en revanche 6 personnels de moins.
- 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

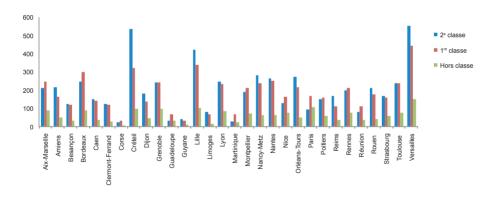


Le nombre d'académies dans lesquelles les chefs d'établissement sont en majorité des hommes est en nette augmentation, 25 académies cette année contre 16 l'année précédente. Dans 5 académies, dont les 3 franciliennes, il y a plus de chefs d'établissement femmes que de chefs d'établissement hommes.

#### FFFFCTIFS DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ADJOINTS PAR ACADÉMIE ET PAR SEXE

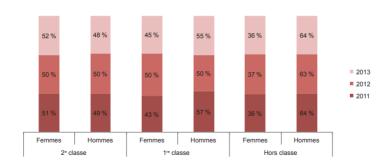


#### RÉPARTITION PAR ACADÉMIE ET PAR GRADE



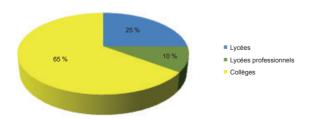
Les académies de Créteil, Lille et Versailles accueillent le plus grand nombre de stagiaires et de personnels détachés, ce qui explique pour partie une plus forte proportion de personnels de 2° classe.

#### ÉVOLUTION PAR SEXE ET PAR GRADE 2011-2013



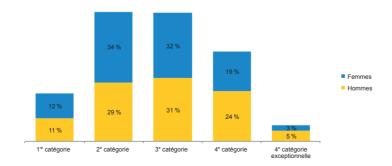
#### 1.4 LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

#### RÉPARTITION DES PERSONNELS DE DIRECTION PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

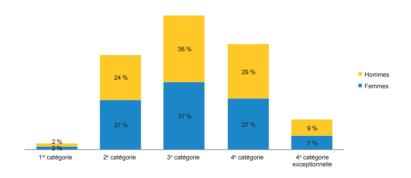


Le nombre de personnels de direction dans chaque type d'établissement a sensiblement évolué par rapport à l'année 2012, notamment dans les lycées qui représentaient 20 % des affectations l'an dernier contre 25 % cette année.

#### RÉPARTION PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT ET PAR SEXE SUR POSTE DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT



#### RÉPARTION PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT ET PAR SEXE SUR POSTE DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT ADJOINT



Le nombre total de personnels de direction en poste au 1<sup>er</sup> septembre 2013 est relativement stable, et ce depuis 2009.

Les académies de Versailles, Créteil et Lille restent les académies avec le plus grand nombre de personnels de direction. À elles trois, elles comptent 23 % de l'effectif. En toute logique, elles sont aussi les académies ayant le plus fort effectif d'élèves [23 %].

On constate une forte **augmentation du nombre de femmes personnels de direction** depuis 2009.

# Le recrutement

3 voies de recrutement ont permis à 807 personnes d'être nommées personnels de direction à la rentrée 2013 :

- les 2 concours : 682 nominations pour 700 postes offerts

- la liste d'aptitude : 60

- le détachement : 65

81 % des lauréats des concours sont des personnels d'enseignement

et 56% des lauréats sont des femmes

#### Parité des jurys de concours

Pour le concours de 1<sup>re</sup> classe : **52,2** % de femmes et 47,8 % d'hommes

Pour le concours de 2° classe : 50,6% de femmes et 49,4% d'hommes

#### 2.1 LES CONCOURS 1

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

**4384** personnes se sont inscrites aux concours de recrutement dans le corps des personnels de direction, pour 4485 en 2012, soit une diminution de 1 %.

**196** sur 217 inscrits se sont présentés aux épreuves du concours de recrutement de 1<sup>re</sup> classe. **3873** sur 4167 inscrits se sont présentés aux épreuves du concours de recrutement de 2<sup>e</sup> classe.

**101** admissibles au concours de recrutement de 1<sup>re</sup> classe, 50 admis.

1303 admissibles au concours de recrutement de 2<sup>e</sup> classe, 650 admis.

Le taux d'admission par rapport au nombre de présents aux épreuves est de 25,5% pour la  $1^{re}$  classe et de 17% pour la  $2^e$  classe.

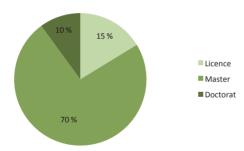
47 personnes ont déclaré un handicap lors de leur inscription au concours.

24% des inscrits et 30% des admis déclarent avoir fait fonction de personnel de direction avant leur réussite au concours.

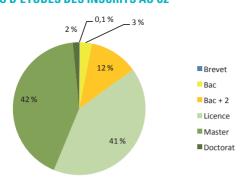
(1) Articles 3-4-5 du décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié.

(2) Source: rapport des jurys des concours de recrutement de personnels de direction – session 2013.

#### NIVEAU D'ÉTUDES DES INSCRITS AU C1



#### NIVEAU D'ÉTUDES DES INSCRITS AU C2



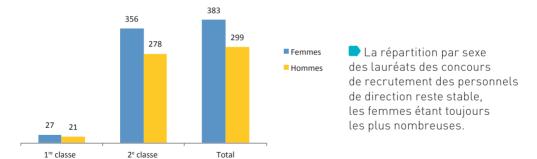
#### TEMPE DE LA COMPANION DES INSCRITS AUX C1 ET C2 PAR CLASSE D'ÂGE

	C1	C2
Moins de 35 ans	11 %	8 %
Entre 36 et 45 ans	40 %	47 %
Plus de 46 ans	49%	45 %

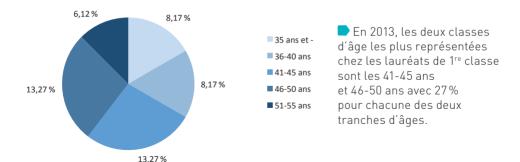
#### 2.1.2 Les lauréats des concours de 1re et 2e classes

Toutes les études qui suivent portent sur les 682 personnels **nommés au 1**<sup>er</sup> **septembre 2013**. **96**% des postes offerts au concours de 1<sup>re</sup> classe ont été pourvus en 2013, 100% en 2012. **97**% des postes offerts au concours de 2<sup>e</sup> classe ont été pourvus en 2013, comme en 2012.

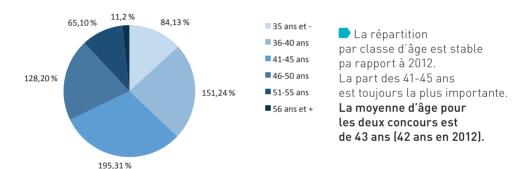
#### RÉPARTITION DES LAURÉATS DES CONCOURS DE 1<sup>re</sup> ET 2<sup>e</sup> CLASSES PAR SEXE



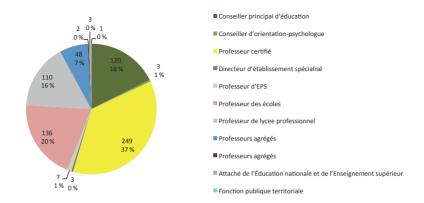
#### RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE DES LAURÉATS DU CONCOURS DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS DE DIRECTION DE 1ºº CLASSE



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

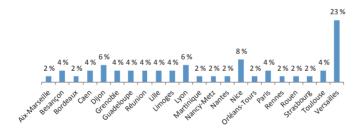


#### CORPS D'ORIGINE DES LAURÉATS DES CONCOURS

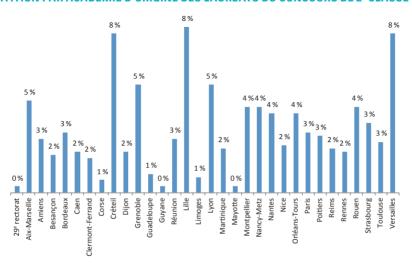


Le concours de personnel de direction constitue une seconde carrière pour les personnels d'enseignement puisqu'ils sont 550 soit 81 % de l'ensemble des lauréats, dont 414 issus du second degré et 136 issus du premier degré.

#### RÉPARTITION PAR ACADÉMIE D'ORIGINE DES LAURÉATS DU CONCOURS DE 1ºº CLASSE



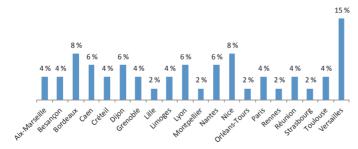
#### RÉPARTITION PAR ACADÉMIE D'ORIGINE DES LAURÉATS DU CONCOURS DE 2º CLASSE



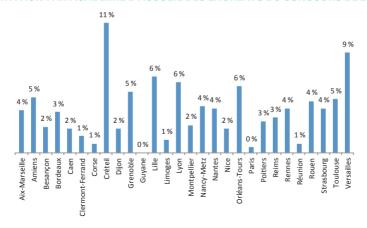
L'affectation académique des lauréats de concours est nationale. Elle est réalisée au regard des postes restés vacants après les opérations de mobilité des personnels de direction titulaires, en fonction de l'intérêt du service, du rang de classement et des vœux. L'affectation des lauréats du concours de 1<sup>re</sup> classe est réalisée avant celle des lauréats du concours de 2<sup>e</sup> classe

**98**% des lauréats du concours de  $1^{re}$  classe ont eu satisfaction sur leur premier vœu. **78**% des lauréats du concours de  $2^e$  classe ont eu satisfaction sur leur premier vœu. Le taux de satisfaction sur un premier vœu des lauréats du concours de  $2^e$  classe est stable par rapport à 2012 [80%].

#### RÉPARTITION PAR ACADÉMIE D'ACCUEIL DES LAURÉATS DU CONCOURS DE 1ºº CLASSE



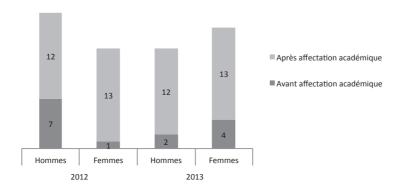
#### RÉPARTITION PAR ACADÉMIE D'ACCUEIL DES LAURÉATS DU CONCOURS DE 2º CLASSE



#### 2.1.3 Les renonciations aux concours

**31** lauréats de concours (**26** au concours de 2° classe et **5** au concours de 1<sup>re</sup> classe) ont renoncé au bénéfice du concours, soit 4,7 % de l'ensemble des lauréats. La proportion de renonciations est stable : 31 lauréats ont renoncé en 2011, 32 en 2012.

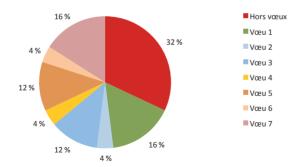
#### RENONCIATIONS AUX CONCOURS EN 2012 ET 2013



■ 81% des lauréats qui renoncent au bénéfice du concours le font après avoir pris connaissance de leur affectation académique.

Les renonciations ont été recensées essentiellement dans les académies de **Dijon** (5), **Reims** (3 dont 3 hors vœux), **Créteil** (3 dont 3 hors vœux), **Amiens** (3 dont 2 hors vœux), et **Versailles** (3). Suite à ces désistements, une affectation a été proposée aux personnels inscrits sur les listes complémentaires du C1 et du C2. Ces listes ont été utilisées en totalité.

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



Parmi les 25 lauréats qui ont renoncé au bénéfice du concours après affectation, 8 étaient affectés hors vœux.

Les renonciations s'expliquent le plus souvent par une affectation académique non souhaitée ou par la réussite à d'autres concours.

#### 2.2 LA LISTE D'APTITUDE<sup>3</sup>

#### 2.2.1 Les conditions d'inscription

- Être fonctionnaire titulaire appartenant à un corps de catégorie A de personnels enseignants du 1<sup>er</sup> ou du 2<sup>nd</sup> 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 facon 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 1er 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

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

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

	2009	2010	2011	2012	2013
Inscrits	60	52	53	52	60
Nommés	60	52	53	52	60

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

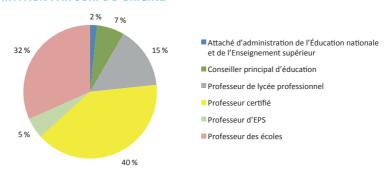
(4) Article 3 du décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié.

Parmi les **60** personnels inscrits sur la liste d'aptitude 2013 d'accès au grade de personnel de direction de 2<sup>e</sup> classe, 6 ont renoncé au bénéfice de cette inscription, permettant la nomination des 6 premiers inscrits sur la liste complémentaire.

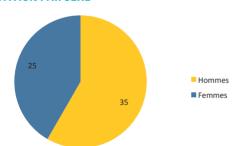
#### 2.2.3 La répartition des personnels nommés

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 2<sup>nd</sup> degré (60 %) et du 1<sup>er</sup> degré (31 %).

#### RÉPARTITION PAR CORPS D'ORIGINE

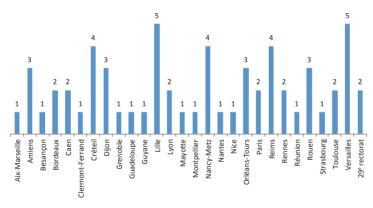


#### RÉPARTITION PAR SEXE



La répartition par sexe des personnels recrutés par voie de liste d'aptitude a évolué par rapport à 2012 avec une augmentation du nombre d'hommes alors que l'on pouvait constater une égalité parfaite en 2012 (26 hommes et 26 femmes).

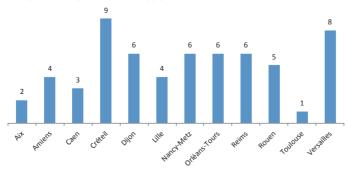
#### **RÉPARTITION PAR ACADÉMIE D'ORIGINE**



Les personnels recrutés par voie de liste d'aptitude sont majoritairement originaires des académies déficitaires : Créteil, Lille, Nancy-Metz, Reims, et Versailles, où il y a la plus grande demande de recrutement.

Le service de l'encadrement s'attache néanmoins à recruter des candidats dans l'ensemble des académies

#### RÉPARTITION PAR ACADÉMIE D'ACCIIEIL



Les personnels de direction recrutés par liste d'aptitude ont été affectés dans les académies déficitaires à **3 exceptions** près dans les académies d'Aix-Marseille et de Toulouse concernant des affectations sur des postes à profil (Éclair, Erea et ERPD).

#### 2 3 LE DÉTACHEMENT<sup>5</sup>

#### 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 2º 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<sup>re</sup> 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° et 1re 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.

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

#### 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 2009 ET 2013

ANNÉES		ÉDUCATION	HORS	% DU TOTAL	TOTAL		
	Personnels d'enseignement et d'éducation	% du total	Personnels administratifs	% du total	EDUCATION NATIONALE		
2009	83	78%	16	15 %	8	7 %	107
2010	84	86%	10	10 %	4	4 %	98
2011	55	88,7 %	6	9,7 %	1	1,6 %	62
2012	70	89%	7	9 %	2	3%	79
2013	56	86%	7	11 %	2	3%	65

Les personnels d'enseignement et d'éducation restent très largement majoritaires depuis 2009, et représentent 86 % du recrutement en 2013. La part des personnels administratifs est stable sur les deux dernières années. La part des personnels hors Éducation nationale reste très faible.

#### **RÉPARTITION PAR CORPS D'ORIGINE POUR L'ANNÉE 2013**

1er DEGRÉ		2º DEGRÉ			ÉD	UCATION	ADI					HORS ÉDUCATION NATIONALE		
Professeur des écoles	Professeur agrégé	Professeur certifié	PLP	Professeur d'EPS		Conseiller d'orientation psychologue	CASU		Inspecteur de l'Éducation nationale	Directeur de CIO		Officier des armes de l'armée de Terre		
11	4	18	16	1	5	1	1 2 3		1	1	1	65		

Les personnels hors Éducation nationale ne représentent que 1,5% des détachés 2013, mais la diversité des corps d'origine persiste puisque 12 corps sont représentés. Le recrutement par détachement permet en principe l'ouverture à d'autres administrations. Cependant le classement des candidats par les académies semble moins favoriser les personnels issus d'autres administrations (10 candidatures hors Éducation nationale, une seule retenue). En effet, même si certaines candidatures sont relativement bien classées, les vœux formulés par les candidats issus d'autres administrations ne permettent pas de leur proposer une affectation.

#### RÉPARTITION PAR GRADE D'ACCUEIL DES PERSONNELS DÉTACHÉS ENTRE 2009 ET 2013

2009		2010		2011		2012		2013		
1 <sup>re</sup> classe	2º classe	1 <sup>re</sup> classe	2º classe	1 <sup>re</sup> 2 <sup>e</sup> classe		1 <sup>re</sup> 2 <sup>e</sup> classe		1 <sup>re</sup> classe	2º classe	
20	87	13	85	7	55	9	70	10	55	

Pour l'année 2013, le nombre de propositions de détachement a été moins important qu'en 2012. L'affectation des personnels recrutés par détachement est réservée aux seules académies déficitaires, moins demandées par les lauréats des concours de 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> classes.

Il s'agit principalement des académies d'Amiens, Créteil, Dijon, Orléans-Tours, Rouen et Versailles

#### Synthèse : évolution 2009-2013 des autorisations de recrutement et des recrutements effectifs

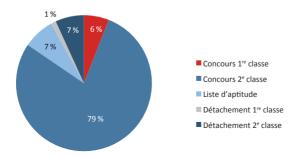
#### AUTORISATIONS BUDGÉTAIRES DE RECRUTEMENT DE 2009 À 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Concours C1	60	60	50	50	50
Concours C2	740	740	700	750	650
Liste d'aptitude	60	52	53	52	60
Total	860	852	803	852	760

#### **ÉVOLUTION DU RECRUTEMENT ENTRE 2009 ET 2013**

MODES DE		2º CLASSE					1 <sup>re</sup> CLASSE				TOTAL				L			
RECRUTEMENT	2009	2010	2011	2012	2013	Évolution 2012-2013	2009	2010	2011	2012	2013	Évolution 2012-2013	2009	2010	2011	2012	2013	Évolution 2012-2013
Concours	696	699	678	728	634	-14,8%	60	60	50	48	48	0 %	756	759	728	778	682	-14,1%
Liste d'aptitude	60	52	53	52	60	13,3 %	-	-	-	-	-	-	60	52	53	52	60	13,3%
Détachement	87	85	56	71	55	-29,1%	20	13	6	8	10	20 %	107	98	62	79	65	-21,5%
Total	843	836	787	851	749	-13,6%	80	73	56	56	58	3%	923	909	843	909	807	-12,6%

#### RECRUITEMENT TOTAL EN 1<sup>re</sup> ET 2<sup>e</sup> CLASSES



Les caractéristiques du recrutement en 2013 au regard du corps d'origine, du mode de recrutement et de la parité restent les mêmes qu'en 2012.

La part de chaque voie de recrutement est stable : le concours passe de 85% en 2012 à 84,5% en 2013, le détachement de 9% à 8,1%, et la liste d'aptitude passe de 6% à 7,4%.

La part des femmes augmente puisque ces dernières représentent 56 % du recrutement en 2013 pour 52 % en 2012.

# La formation

2 625 personnels de direction stagiaires dans le cadre de la formation statutaire ont été accueillis à l'Esen au cours de l'année 2013

793 personnels de direction ont bénéficié de la formation continue dans le cadre du droit individuel à la formation, dont 349 chefs d'établissement adjoints devenus chefs d'établissement (adaptation à l'emploi)

L'organisation de la formation des personnels de direction est largement déconcentrée. La conception, le pilotage et la mise en œuvre nationale reviennent à l'École supérieure de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (Esen ESR)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 2013, plus de 3 400 personnels de direction ont été accueillis par l'Esen 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).

#### 3.1 LA FORMATION PROFESSIONNELLE STATUTAIRE<sup>4</sup>

On distingue la formation statutaire de la formation continue<sup>5</sup>.

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<sup>er</sup> septembre <sup>6</sup>. Pendant l'année de stage préalable à la titularisation, ils sont placés en position de détachement dans le corps des personnels

<sup>(1)</sup> Article 2 de l'arrêté du 29 avril 2003 modifié.

<sup>(2)</sup> Article 4 de l'arrêté du 1er avril 2011 relatif à la formation professionnelle statutaire des personnels de direction.

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

<sup>[4]</sup> Prévue à l'article 9 du décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié portant statut particulier du corps des personnels de direction.

<sup>(5)</sup> 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.

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

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 quelque 50 jours de formation initiale, répartis de la facon suivante :

- 2 formations en présentiel à l'Esen (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'Esen dans le cadre de la formation continue obligatoire.

#### 3.1.1 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

#### 3.1.2 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. »

#### Le stage en responsabilité dans l'établissement d'affectation

Il permet la construction de l'identité professionnelle de personnel de direction. Il s'effectue sous la double tutelle du chef d'établissement d'affectation et du référent de formation : le chef d'établissement d'affectation veille à donner progressivement les moyens d'exercer des responsabilités dans le cadre de délégations clairement définies.

Le référent de formation – qui se substitue au « tuteur » – aide à la définition du positionnement professionnel du personnel stagiaire dès le début de sa formation, en proposant des mises en situation professionnelle en cohérence avec les besoins prioritaires d'apprentissage identifiés. Il entretient des relations étroites avec le chef d'établissement d'affectation pour ajuster au mieux l'activité du personnel stagiaire au regard de son positionnement.

#### Les sessions de formation

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

#### Les contenus de la formation à l'Esen ESR

Accessibles à l'École supérieure de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ces contenus sont précisés dans un vademecum actualisé 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 des personnels et des élèves :
- 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 des ressources humaines sont abordées de façon transversale tout au long des 13 jours de formation à l'Esen 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'Esen.

#### 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.

#### 3.2 LA FORMATION CONTINUE

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

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

- au niveau national, les actions prioritaires figurent au programme national de pilotage (PNP) de la formation continue des corps d'inspection territoriaux et des personnels de direction, publié chaque année au B.O. EN<sup>8</sup>;
- 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 2013, à l'Esen, 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.

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

#### LES ACTIONS DE FORMATION CONTINUE POUR LES PERSONNELS DE DIRECTION — ANNÉE 2013

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 formation en présentiel et du temps à distance	Voir tableau ci-dessous	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	Priorités nationales	Séminaires avec la DMPLV + sessions à l'INHESJ	5 jours formation en présentiel Total 35 heures	Groupes académiques pluri-professionnels dont 58 chefs d'établissement	

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

	NOMBRE DE STAGIAIRES	NOMBRE DE JOURNÉE/ STAGIAIRE	COÛT FORMATION PAR JOURNÉE/ STAGIAIRE	COÛT FONCTIONNEMENT PAR JOURNÉE/ STAGIAIRE	COÛT GLOBAL (HORS MASSE SALARIALE)
Formation statutaire	2 625	10 028	854 285 €	372 039 €	1 226 324 €
Formation continue	793	1 596	135 963 €	59 212 €	195 175 €
Totaux	3 418	11 624	990 249 €	431 250 €	1 421 499 €

#### COÛT MOYEN JOURNÉE/STAGIAIRE

Coût moyen formation par journée/stagiaire	73,72 €
Coût moyen fonctionnement par journée/stagiaire	37,10 €

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, de gaz, de gardiennage, d'entretien et de 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 <u>dans les fonctions</u> de personnel de direction.

804 titularisations ont été prononcées au 1er septembre 2013

#### 4.1 LA TITULARISATION

Depuis 2010, les personnels de direction recrutés par la voie du concours ou de la liste d'aptitude doivent effectuer une année de stage <sup>1</sup>. Cette durée peut être prorogée pour les agents ayant bénéficié d'un congé (maladie, maternité, adoption...) au cours de leur stage <sup>2</sup>.

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<sup>3</sup>. Il appuie sa décision sur les avis émis par le directeur académique des services de l'Éducation nationale (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 <sup>4</sup>. Dans le cas contraire, ils sont réintégrés dans leur corps d'origine.

<sup>(1)</sup> Article 9 du décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'Éducation nationale modifié par le décret n° 2012-932 du  $1^{\rm er}$  août 2012.

<sup>(2)</sup> 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.

<sup>(3)</sup> Article 9 du décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'Éducation nationale modifié par le décret n° 2012-932 du 1er août 2012.

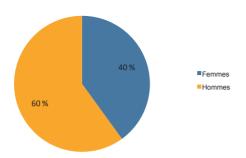
<sup>(4)</sup> Article 9 du décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'Éducation nationale modifié par le décret n° 2012-932 du 1er août 2012.

Au cours de l'année scolaire 2012-2013, a été étudiée la titularisation des :

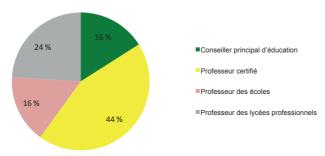
- lauréats des concours C1 et C2 de la session 2012 :
- lauréats des concours C1 et C2 de la session 2011 en renouvellement de stage ou en prorogation de stage au titre de l'année 2012;
- personnels recrutés par voie de liste d'aptitude au titre de l'année 2012;
- personnels recrutés par voie de liste d'aptitude au titre de l'année 2011 en renouvellement de stage ou en prorogation de stage au titre de l'année 2012.

25 personnels de direction stagiaires n'ont pas été titularisés au 1<sup>er</sup> septembre 2013 (18 au 1<sup>er</sup> septembre 2012) parmi lesquels 21 ont été autorisés à effectuer une année de stage supplémentaire et 4, en renouvellement de stage durant l'année scolaire 2012-2013, ont été réintégrés dans leur corps d'origine.

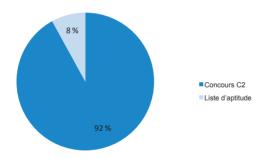
#### RÉPARTITION DES PERSONNELS DE DIRECTION NON TITULARISÉS PAR SEXE



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



#### RÉPARTITION DES PERSONNELS DE DIRECTION NON TITULARISÉS PAR VOIE DE RECRUTEMENT



#### BILAN STATISTIQUE 2013, PAR ACADÉMIE, DE LA TITULARISATION DES PERSONNELS DE DIRECTION STAGIAIRES

	Nombre de stagiaires affectés	dont nombre de stagiaires en renouvellement	Nombre de stagiaires titularisés	dont nombre de stagiaires en renouvellement	Nombre de stagiaires non titularisés		Nombre de stagiaires en prorogation	Nombre de stagiaires ayant
	au 01/09/2012	de stage	au 01/09/2013	de stage	au 01/09/2013	de stage	de stage	démissionné
Aix-Marseille	29	0	28	0	0	0	1	0
Amiens	29	2	28	1	1	1	0	0
Besançon	13	0	12	0	0	0	0	1
Bordeaux	24	0	23	0	0	0	0	1
Caen	20	0	19	0	1	0	0	0
Clermont-Ferrand	14	0	14	0	0	0	0	0
Corse	1	0	1	0	0	0	0	0
Créteil	80	2	77	2	2	0	1	0
Dijon	32	0	30	0	2	0	0	0
Grenoble	43	2	39	1	4	1	0	0
Guadeloupe	0	0	0	0	0	0	0	0
Guyane	3	0	3	0	0	0	0	0
Lille	55	0	53	0	2	0	0	0
Limoges	9	2	8	2	0	0	1	0
Lyon	45	0	43	0	0	0	2	0
Martinique	0	0	0	0	0	0	0	0
Montpellier	25	0	23	0	0	0	1	1
Nancy-Metz	44	1	43	1	1	0	0	0
Nantes	46	0	41	0	4	0	1	0
Nice	18	0	18	0	0	0	0	0
Orléans-Tours	38	1	36	0	2	1	0	0
Paris	14	1	12	0	2	1	0	0
Poitiers	20	1	19	1	0	0	0	1
Reims	22	0	21	0	1	0	0	0
Rennes	34	0	33	0	0	0	1	0
Réunion	8	0	7	0	1	0	0	0
Rouen	35	1	33	1	i	0	1	0
Strasbourg	25	i	24	1	Ö	Ŏ	1	Ö
Toulouse	32	0	30	Ö	0	Ŏ	2	Ö
Versailles	88	2	86	2	1	Ö	1	0
Total	846	16	804	12	25	4	13	4

Afin de garantir les meilleures conditions de renouvellement de stage, un changement d'établissement peut être envisagé dans l'intérêt du service et/ou dans l'intérêt du stagiaire.

#### L'avancement au grade supérieur a concerné :

- 681 promotions à la 1<sup>re</sup> classe :
- 411 promotions à la hors classe.

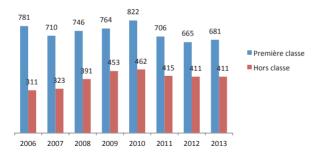
#### 4.2 L'AVANCEMENT DE GRADE

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<sup>re</sup> classe, les personnels doivent avoir atteint au moins le 6<sup>e</sup> échelon de la 2<sup>e</sup> classe, justifier de cinq années de services effectifs dans ce grade et avoir occupé au moins deux postes. Pour être inscrits au tableau d'avancement au grade de personnel de direction hors classe, les personnels doivent avoir atteint au moins le 7<sup>e</sup> échelon de la 1<sup>re</sup> classe, justifier de cinq années de services effectifs dans ce grade et avoir occupé au moins deux postes. Conformément à la règle applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, le nombre maximal de promotions à la 1<sup>re</sup> 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<sup>re</sup> classe et à 20 % le taux de promotion à la hors classe. **Remarque :** le décret n° 2012-932 du 1<sup>er</sup> août 2012, dans ses articles 18 et 19, modifie les conditions pour l'avancement des personnels de direction. Ces modifications seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2014.

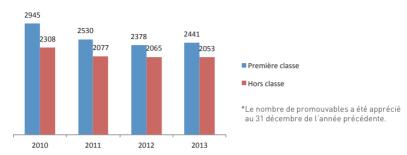
#### 4.2.1 Le tableau d'évolution des promotions de 2006 à 2013

#### TARLEAU D'ÉVOLUTION DES PROMOTIONS DE 2006 À 2013



On observe une relative stabilité du nombre des promotions sur les trois dernières années, liée à la stabilité du nombre de promouvables.

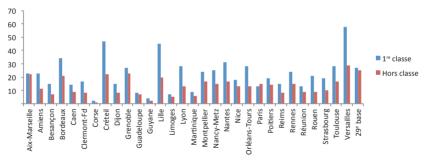
#### **ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROMOUVABLES\***



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



### 4.2.2 La répartition par académie des personnels promus au titre de l'année 2013



# La mobilité

4 295 participants au mouvement national, un nombre en hausse par rapport à 2012

Un taux de satisfaction de 47.8%

546 adjoints deviennent chefs d'établissement dont 63 dans un lycée ou un lycée professionnel : ils sont l'objet d'un **zoom** dans le présent chapitre

La mobilité des personnels de direction est un élément fondamental du développement de leur carrière. Elle est également l'un des critères réglementaires pris en compte pour les promotions de grade, ce qui peut expliquer le nombre important de demandes de mobilité. À noter que le critère de la mobilité ne sera plus requis à partir de la campagne d'avancement 2015.

Le mouvement est réalisé au plan national et comporte trois phases distinctes :

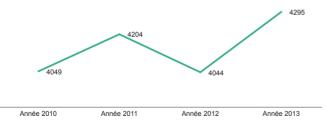
- le mouvement des chefs d'établissement examiné fin mars par la commission administrative paritaire nationale;
- le mouvement des chefs d'établissement adjoints, ainsi que les ajustements sur postes de chef d'établissement, examinés au mois de mai par la commission administrative paritaire nationale:
- l'ajustement du mouvement des chefs d'établissement (uniquement) sur les postes restés vacants, examinés au mois de juillet pour la troisième commission administrative paritaire nationale

2156 mobilités ont été réalisées, dont 1225 dès la première phase. 73% des personnels mutés le sont dans leur académie d'origine.

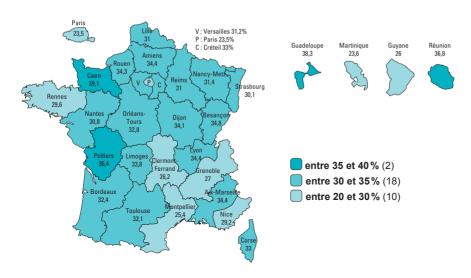
#### 5.1 LA PARTICIPATION

Le mouvement national des personnels de direction à la rentrée 2013 a concerné 4 295 personnels, soit 32,2 % de l'effectif total des personnels de direction.

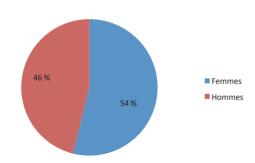
#### **ÉVOLUTION DE LA PARTICIPATION AU MOUVEMENT DEPUIS 2010**



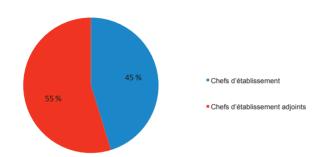
#### TAUX DE PARTICIPATION AU MOUVEMENT PAR ACADÉMIE



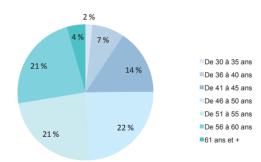
#### PARTICIPANTS PAR SEXE



#### PARTICIPANTS PAR EMPLOI D'ORIGINE

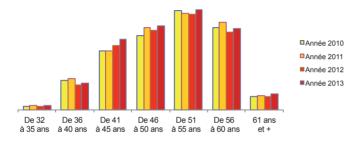


#### DES PARTICIPANTS PAR TRANCHE D'ÂGE



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

#### ÉVOLUTION DES PARTICIPANTS PAR TRANCHE D'ÂGE



#### 5.2 LES VŒUX

Lors de leur participation au mouvement, les personnels de direction sont invités à formuler des vœux de mobilité correspondant à des critères précis. Le premier critère porte sur **l'emploi** (chef ou adjoint). Comme le mouvement des chefs d'établissement est étudié avant celui des chefs d'établissement adjoints, les vœux formulés sur les postes de chef d'établissement sont prioritaires.

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

Un 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 même zone géographique (par exemple : tout poste de principal de collège dans l'académie de Lille). Il n'est pas possible de demander « tout poste de chef d'établissement » dans une zone donnée, il faut formuler des vœux distincts pour chaque emploi. Cela permet aux candidats d'indiquer l'emploi qu'ils considèrent comme prioritaire.

Un autre critère important, celui de la **catégorie financière**, qui permet à un candidat de viser spécifiquement de petits établissements (cas d'un chef d'établissement adjoint voulant devenir chef d'établissement) ou de limiter ses vœux de mobilité à des établissements

d'une catégorie supérieure ou égale à celle de l'établissement où il exerce, dans le cadre d'une progression de carrière. Il est possible, dans le même vœu, de demander plusieurs catégories financières (par exemple : 2 et 3).

Pour le critère du logement, deux modalités sont possibles, logé ou indifférent, ce qui ne permet pas aux candidats de demander des postes non logés. Les personnels de direction sont logés par nécessité absolue de service lorsque l'établissement dispose d'un logement de fonction. Des dérogations peuvent être accordées à titre exceptionnel par l'autorité académique. Les motifs invoqués doivent toutefois reposer sur des arguments réellement fondés, tels que des raisons médicales, et non pas répondre à de simples considérations de convenances personnelles!

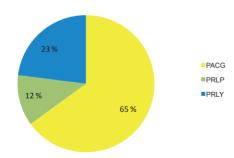
#### 5.2.1 L'extension de vœux

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

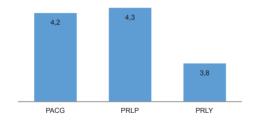
Au total, les personnels de direction ont formulé 25507 vœux sur des postes de chef d'établissement et 5481 sur des postes de chef d'établissement adjoint. Les vœux sur des postes de chef d'établissement sont donc très fortement majoritaires (82% du total des vœux).

#### VŒUX PAR EMPLOI DE CHEE D'ÉTABLISSEMENT



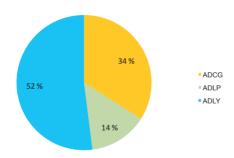
Les vœux sur des postes de chef d'établissement concernent majoritairement des emplois de principal de collège, qui sont effectivement les emplois les plus nombreux. Toutefois, en rapportant le nombre de vœux formulés au nombre total d'emplois par type d'établissement, on constate que l'emploi de proviseur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

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



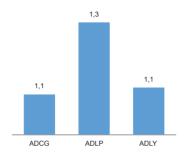
(1) Circulaire nº 96-122 du 29 avril 1996.

#### VITILX PAR EMPLOI DE CHEE D'ÉTABLISSEMENT ADJOINT



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

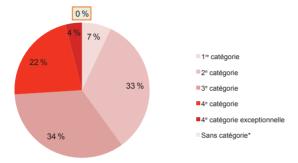
#### TAUX D'ATTRACTIVITÉ DES EMPLOIS DE CHEE D'ÉTARLISSEMENT ADJOINT



En rapportant le nombre de vœux formulés au nombre total d'emplois par type d'établissement, on constate que l'attractivité des différents emplois de chef d'établissement adjoint est plus forte pour les postes situés en lycée professionnel.

#### 5.2.3 Vœux par catégorie financière

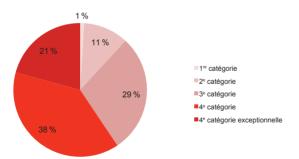
#### VŒUX SUR POSTE DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE



Les vœux sur des postes de chef d'établissement se concentrent sur les catégories 2,3 et 4. Les postes de 1<sup>re</sup> catégorie, souvent en zone rurale, sont peu demandés, même par les chefs d'établissement adjoints voulant devenir chefs d'établissement.

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

#### VÆHY SHR POSTE DE CHEE D'ÉTARI ISSEMENT ADJOINT PAR CATÉGORIE EINANCIÈRE

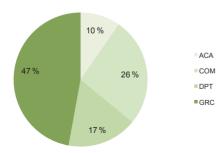


Les vœux sur des postes de chef d'établissement adjoint se concentrent sur les catégories financières les plus élevées. Cela s'explique en partie par le fait que le nombre de postes de chef d'établissement adjoint en 1<sup>re</sup> catégorie est restreint et en baisse continue.

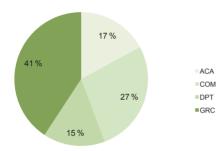
#### 5.2.4 Vœux géographiques

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.

#### VITILIX GÉOGRAPHIQUES SUR POSTES DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT



#### VIFIIX GÉOGRAPHIQUES SUR POSTES DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT ADJOINT



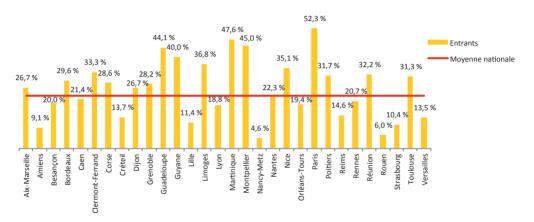
Les vœux portant sur un établissement précis représentent, pour les chefs d'établissement comme pour les chefs d'établissement adjoints, un peu plus de 60 % du total des vœux. Cela peut sembler étonnant dans la mesure où les personnels de direction qui formulent des vœux de chef d'établissement adjoint le font généralement dans le but de rejoindre une zone géographique bien identifiée, pensant ainsi augmenter leurs chances d'obtenir satisfaction. Les chefs d'établissement adjoints visent des emplois précis, souvent ceux de proviseur adjoint dans les plus grands lycées.

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'emplois 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

#### POURCENTAGE DE CANDIDATS MUTÉS DANS UNE NOUVELLE ACADÉMIE



Le pourcentage de personnels de direction 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 des 105 personnels mutés dans l'académie au terme du mouvement on compte **28 entrants**, représentant ainsi **26.7%** du total.

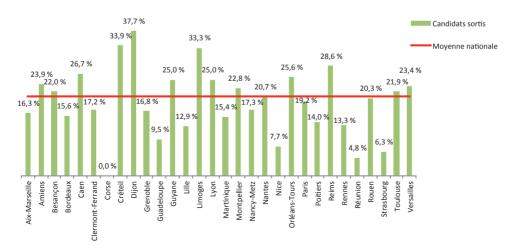
La moyenne nationale est de **23**%. Cette indication permet de distinguer les académies accueillant le plus grand nombre de candidats extérieurs.

L'étude menée révèle que les académies de **Paris** et de la **Martinique**, avec des pourcentages de nouveaux arrivants de 52,3 % et de 47,6 %, sont celles qui ont accueilli le plus de candidats issus d'autres académies relativement au nombre de mutés. Suivent celles de **Montpellier**, de la **Guadeloupe** et de la **Guyane**, qui comptent plus de 40 % d'entrants au terme des opérations de mobilité.

À l'inverse, les académies du nord de la Loire 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 Rouen et d'Amiens.

#### Les candidats sortants : personnels quittant leur académie

#### POURCENTAGE DE MUTÉS AYANT QUITTÉ LEUR ACADÉMIE D'ORIGINE



Le pourcentage de personnels de direction 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, **92** candidats de l'académie d'Aix-Marseille ont obtenu une mutation. Parmi ceux-ci, on dénombre **15 candidats** ayant muté dans une autre académie. Ceci donne donc un pourcentage de **sortants** de **16,3%** [83,7% de candidats étant restés dans cette académie). Environ **20%** des candidats mutés ont **quitté** leur académie lors du mouvement 2013. Cette indication nationale permet de distinguer les académies ayant vu le plus grand nombre de candidats les quitter.

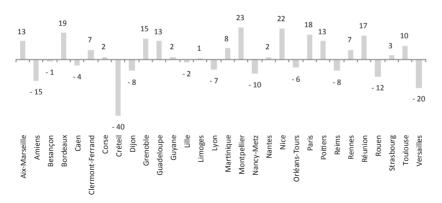
En tête de ces académies se trouve celle de **Dijon** avec un pourcentage de 37,7 %, devant celle de **Créteil** et de **Limoges** qui comptent plus de 33 % de départs.

Parmi les académies où les personnels de direction sont les plus « sédentaires » figurent notamment celles de **Corse**, de la **Réunion**, de **Nice**, de **Strasbourg** et de la **Guadeloupe** 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 éléments permettant de mesurer l'attractivité d'une académie.

#### MOLIVEMENT INTRA-ACADÉMIQUE PAR ACADÉMIE



Cette étude permet de constater que les académies de **Montpellier**, **Nice**, **Bordeaux** et **Paris** sont les plus attractives avec les soldes entrants-sortant les plus élevés (23, de 22, 19 et 18). Suivent les académies de la Réunion, de Grenoble, d'Aix-Marseille et de la Guadeloupe avec des soldes allant de 17 à 13.

En revanche, des académies peu demandées telles que **Créteil** et **Versailles** présentent un solde fortement négatif avec respectivement -40 et -20.

On constate aussi que des académies telles que la Corse, Besançon, la Guyane, Lyon, Nantes et Strasbourg présentent des soldes proches de 0. Ces résultats cachent de fortes disparités. Les pourcentages de candidats entrants et sortants relativement importants d'académies comme la **Guyane**, **Nantes** et **Lyon** met en lumière un fort renouvellement de la population des candidats mutés dans cette académie.

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

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

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

- excellent:
- très bon:
- bon:
- à améliorer.

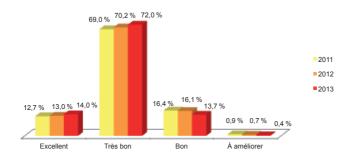
Ainsi, l'activité de **4295** personnels de direction a été évaluée dans le cadre du mouvement 2013 (3956 en 2012).

#### 5.3.1 La répartition des appréciations

#### Répartition globale

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

#### \_\_\_\_\_ RÉPARTITION GLOBALF DES ITEMS



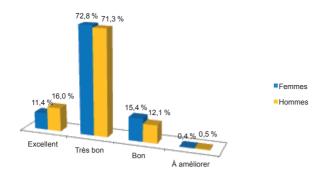
La répartition globale des appréciations est la même depuis 2009. L'appréciation « très bon » est très maioritairement utilisée.

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

Le pourcentage d'« excellent » s'élève à **13,9%** en 2013, nonobstant la recommandation faite aux académies de respecter le seuil de 10%.

#### Répartition des appréciations par sexe

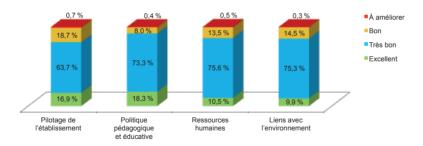
#### POURCENTAGE D' « EXCELLENT » PAR SEXE



Les femmes sont évaluées à un niveau légèrement inférieur par rapport à celui des hommes; elles comptabilisent **84,2**% d'appréciations « excellent » et « très bon » contre **87,3**% pour les hommes.

La différence d'appréciation entre les femmes et les hommes peut s'expliquer par le fait que les femmes sont moins représentées sur les postes des catégories plus élevées (établissements de 4° catégorie et 4° catégorie exceptionnelle). En outre, elles sont sous-représentées dans le corps des personnels de direction où elles totalisent 46% des effectifs.

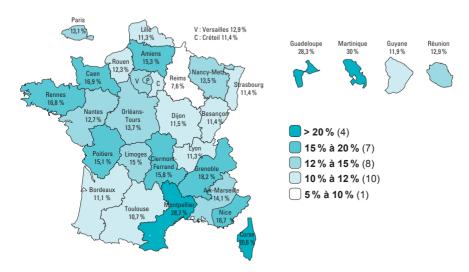
#### RÉPARTITION DES APPRÉCIATIONS PAR ITEM



- Le plus grand nombre d'« excellent » est porté dans le domaine de compétences « politique pédagogique et éducative » :
- les appréciations « très bon » se partagent assez équitablement avec des pourcentages proches de 70%, sauf dans le domaine « pilotage de l'établissement » où la proportion est sensiblement plus basse;
- par voie de conséquence, le domaine du pilotage de l'établissement compte le plus grand nombre d'appréciations « bon » avec un pourcentage de 18,7 %.

#### Répartition académique des appréciations « excellent »

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



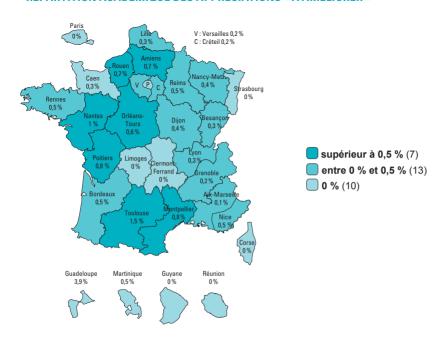
- Seule l'académie de **Reims** se situe sous le seuil de **10**%;
- 10 académies se situent en-dessous de 12%;
- 4 académies sont au-dessus de 20 %.
- Les appréciations constituent un critère de choix des candidats dans le cadre du mouvement des personnels de direction. C'est pourquoi, afin que ce critère garde toute sa pertinence, il est demandé aux recteurs de limiter la proportion des appréciations « excellent » à 10 %.

Comme en 2012, devant les nombreux écarts d'appréciation entre académies (importants puisqu'ils vont de 7,6 à 30 % d'items « excellent »), le bureau des personnels de direction des lycées et collèges a dû veiller à garantir l'égalité de traitement entre tous les candidats lors des opérations de mobilité pour la rentrée 2013. Une étude attentive des dossiers a ainsi permis de départager équitablement les candidats à un même poste.

#### Répartition académique des appréciations « excellent »

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

#### RÉPARTITION ACADÉMIQUE DES APPRÉCIATIONS « À AMÉLIORER »



- En 2013, aucune académie n'a plus de 1,5 % d'appréciations « à améliorer » ;
- 10 académies ne portent pas d'appréciations « à améliorer », contre 7 en 2012.

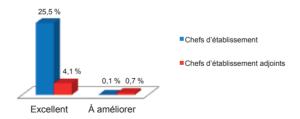
# 5.3.2 Analyse différenciée : chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints

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 »

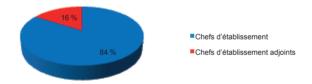
#### RÉPARTITION DES APPRÉCIATIONS « EXCELLENT » ET « À AMÉLIORER »



Moins de **4,1**% des appréciations des chefs d'établissement adjoints se situent au niveau « excellent » pour **25.5**% des chefs d'établissement.

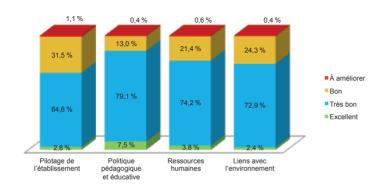
Le nombre d'appréciations « à améliorer » des chefs d'établissement est quasi inexistant contrairement aux chefs d'établissement adjoints. Il convient cependant de souligner que le pourcentage d'appréciations « excellent » a augmenté de plus de 3 points depuis 2008 à la faveur des chefs d'établissement adjoints. En 2013, ils totalisent ainsi 16 % des appréciations « excellent ».

#### RÉPARTITION DES APPRÉCIATIONS « FXCELLENT » PAR FONCTION

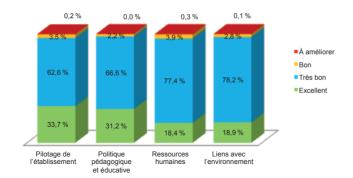


Répartition des appréciations « excellent » et « à améliorer » par item

#### RÉPARTITION DES APPRÉCIATIONS POUR LES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ADJOINTS

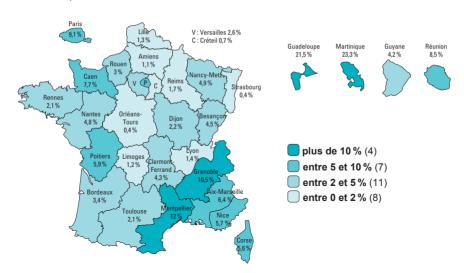


#### RÉPARTITION DES APPRÉCIATIONS POUR LES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT



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

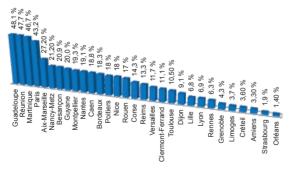
# RÉPARTITION DES APPRÉCIATIONS « EXCELLENT » CHEZ LES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ADJOINTS. PAR ACADÉMIE



Dans 8 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 supérieur à celui de 2012 (7 académies).

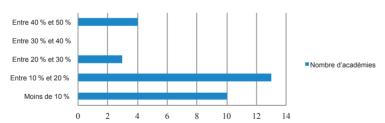
Le graphique suivant montre le pourcentage d'appréciations « excellent » attribuées aux chefs d'établissement adjoints dans chaque académie par rapport au total des appréciations « excellent » de l'académie.

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

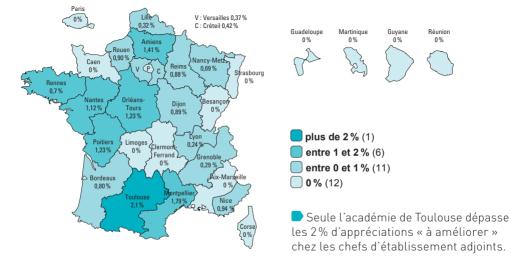


- Aucune académie n'a attribué plus de 50 % du total des appréciations « excellent » à des chefs d'établissement adjoints;
- la majorité des académies attribue entre 10 et 20 % de leurs appréciations « excellent » aux chefs d'établissement adjoints;
- 10 académies attribuent moins de 10 % des appréciations « 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



#### 5.4 LES RÉSULTATS DE LA MOBILITÉ 2013

Parmi les 4295 personnels de direction ayant participé au mouvement, 2052 ont obtenu une pouvelle affectation

EMPLOI D'ORIGINE	EMPLOI OBTENU						
	ADCG	ADLP	ADLY	PACG	PRLP	PRLY	Total
Principal adjoint de collège	222	53	151	298	4	2	730
Proviseur adjoint de lycée professionnel	16	8	25	57	11	1	118
Proviseur adjoint de lycée	32	4	56	197	8	16	313
Principal de collège	13	2	14	457	63	113	662
Proviseur de lycée professionnel	1		2	11	16	36	66
Proviseur de lycée		1	2	20	12	118	153
Proviseur vie scolaire			1		2	7	10
Total	284	68	251	1 040	116	293	2 052

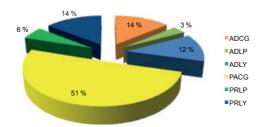
Sur les 1161 personnels de direction occupant un poste de chef d'établissement adjoint, 594 sont devenus chefs d'établissement.

La majorité des affectations obtenues se font sur des postes de principal de collège, soit 51 % des personnels de direction ayant obtenu une affectation.

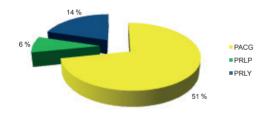
Bien que les nominations au poste de principal de collège se fassent majoritairement parmi les principaux de collège (44%), la proportion des proviseurs adjoints de lycée professionnel obtenant un poste de principal de collège est élevée (48%).

43% des personnels de direction conservent les mêmes fonctions.

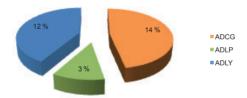
#### RÉPARTITION DES EMPLOIS OBTENUS



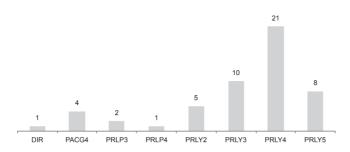
#### RÉPARTITION DES EMPLOIS OBTENUS SUR DES POSTES DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT



#### RÉPARTITION DES EMPLOIS ORTENIIS SUR DES POSTES DE CHEE D'ÉTABLISSEMENT ADJOINT



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

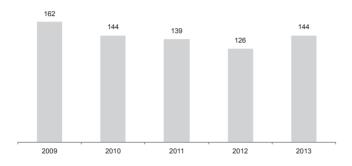


Cette année, 52 personnels de direction ont obtenu un poste de proviseur de lycée de 4° catégorie exceptionnelle. 56% d'entre eux sont des proviseurs de lycée de 4° catégorie ou 4° catégorie exceptionnelle à l'origine.

#### 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 le font pas, ils font l'objet d'une nouvelle affectation au plus tard à la fin de cette période. Toutefois, il peut être dérogé à cette règle, sous réserve de l'intérêt du service, pour les personnels ayant occupé quatre postes différents dans le corps des personnels de direction

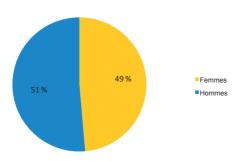
#### ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PERSONNELS DE DIRECTION EN MOBILITÉ OBLIGATOIRE



■ En 2013, 144 personnels de direction étaient concernés par la mobilité obligatoire. Ce chiffre s'explique par la volonté des personnels de direction de vouloir mener à bien le proiet d'établissement et/ou de terminer leur carrière dans le même établissement.

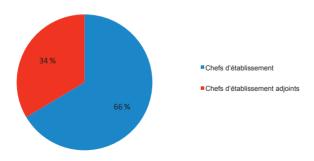
#### Les effectifs des personnels de direction en mobilité obligatoire

#### RÉPARTITION PAR SEXE DES PERSONNELS DE DIRECTION EN MOBILITÉ OBLIGATOIRE

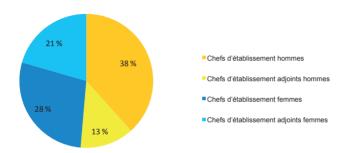


La répartition des personnels de direction en mobilité obligatoire tend à s'homogénéiser entre les hommes et les femmes

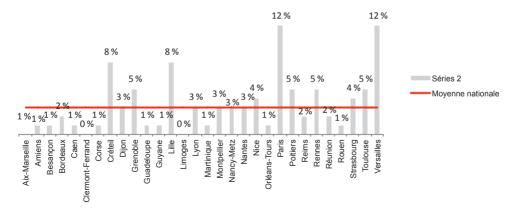
#### RÉPARTITION PAR FONCTION DES PERSONNEIS DE DIRECTION EN MORII ITÉ ORI IGATOIRE



# 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, Créteil et Lille.

#### Les dérogations à l'obligation de mobilité

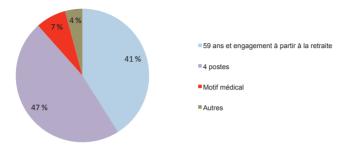
En 2013, 97 personnels de direction ont formulé une demande de dérogation; 95 ont été accordées soit 98 % du total.

39 demandes des dérogations ayant été accordées émanaient de personnels qui, âgés de 59 ans et plus au 1er septembre 2013, se sont engagés à cesser leurs fonctions dans les deux années suivantes.

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

Enfin, les 45 autres demandes de dérogation accordées concernaient les personnels de direction ayant déjà occupé quatre postes. Toutefois, l'attention des personnels qui pourraient être concernés par une demande de ce type et dont la perspective de départ à la retraite est relativement éloignée 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

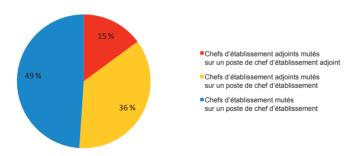


#### Le mouvement des personnels de direction en mobilité obligatoire

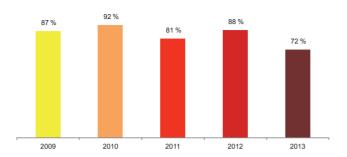
En 2013, 47 personnels de direction concernés par la mobilité obligatoire ont participé au mouvement.

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.

#### RÉPARTITION PAR FONCTION DES PERSONNEIS DE DIRECTION EN MORILITÉ ORI IGATOIRE



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



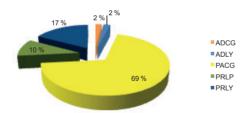
■ En 2013, le taux de satisfaction des personnels de direction en mobilité obligatoire a baissé de 16 points par rapport à 2012. Cette baisse s'explique par le fait qu'une part importante de ces personnels a formulé des vœux restreints ne leur permettant pas ainsi d'obtenir l'affectation souhaitée.

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

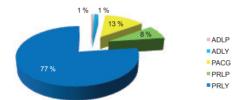
Nombre de personnels de direction en mobilité obligatoire	144
Nombre de personnels de direction ayant sollicité une dérogation	97
Nombre de dérogations accordées	95
Nombre de dérogations refusées	2
Nombre de mutations à réaliser	47

#### 5.4.2 Les emplois obtenus par les chefs d'établissement

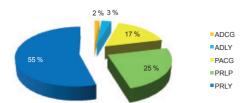
#### EMPLOIS OBTENUS PAR LES PRINCIPAUX DE COLLÈGE



#### EMPLOIS ORTENUS PAR LES PROVISEURS DE LYCÉE



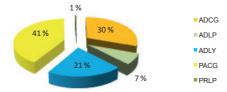
#### FMPI OIS OBTENUS PAR LES PROVISEURS DE LYCÉE PROFESSIONNEL



Cette année le taux de proviseurs de lycée et proviseurs de lycée professionnel ayant conservé les mêmes fonctions a baissé. 77% pour les proviseurs de lycée contre 86% l'année dernière et 25% pour les proviseurs de lycée professionnel contre 40% en 2012. Le taux des proviseurs de lycée professionnel qui accèdent à l'emploi de proviseur de lycée a en effet augmenté substantiellement : 55% en 2013 contre 44% en 2012.

#### 5.4.3 Les emplois obtenus par les chefs d'établissement adjoints

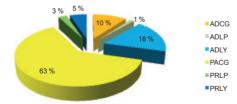
#### — FMPI OIS OBTENUS PAR LES PRINCIPAUX ADJOINTS DE COLLÈGE



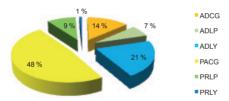
■ 58% des principaux adjoints de collège s'orientent vers des emplois de personnel de direction adjoint.

A contrario 71 % des proviseurs adjoints de lycée évoluent vers des emplois de chef d'établissement.

#### EMPLOIS OBTENUS PAR LES PROVISEURS ADJOINTS DE LYCÉE



#### EMPLOIS OBTENUS PAR LES PROVISEURS ADJOINTS DE LYCÉE PROFESSIONNEL



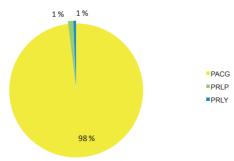
- Comme les proviseurs adjoints de lycée, 58 % des proviseurs adjoints de lycée professionnel évoluent vers des emplois de chef d'établissement.
- La majorité des chefs d'établissement adjoints ont obtenu un poste de principal de collège puisque 47 % d'entre eux, qu'ils viennent de collège, de lycée ou de lycée professionnel, ont obtenu une affectation de cette nature.

# Zoom sur les chefs d'établissement adjoints mutés sur un poste de chef d'établissement

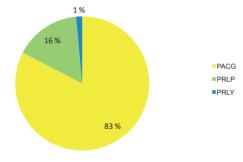
2308 chefs d'établissement adjoints ont participé aux opérations de mobilité à la rentrée 2013 1161 ont obtenu leur mobilité 595 sont devenus chefs d'établissement

#### La répartition par type d'emploi obtenu

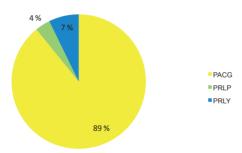
#### EMPLOIS DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT OBTENUS PAR LES PRINCIPAUX ADJOINTS DE COLLÈGE



#### EMPLOIS DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT OBTENUS PAR LES PROVISEURS ADJOINTS DE LYCÉE PROFESSIONNEL



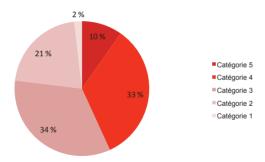
#### EMPLOIS DE CHEE D'ÉTABLISSEMENT OBTENUS PAR LES PROVISEURS ADJOINTS DE LYCÉE



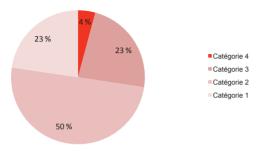
La répartition par emploi d'origine (ADCG, ADLP, ADLY) fait ressortir une certaine homogénéité dans le type d'emploi obtenu, à savoir majoritairement des emplois de principal de collège. C'est donc au sein de cette structure que la majorité des personnels de direction occupent leur premier poste de chef d'établissement.

Pour mémoire, on dénombre 7 858 EPLE répartis en 5 335 collèges (68 % du total), 1 592 lycées (20 %) et 931 lycées professionnels (12 %).

#### RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE D'ORIGINE DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ADJOINTS DEVENUS CHEFS D'ÉTABLISSEMENT



#### RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE OBTENUE DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ADJOINTS DEVENUS CHEFS D'ÉTABLISSEMENT



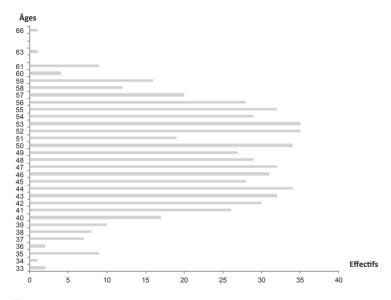
- On remarquera par ailleurs que 74% de ces nouveaux chefs d'établissement obtiennent une catégorie financière strictement inférieure à leur catégorie financière d'origine.
- 25 chefs d'établissement adjoints obtiennent une mutation sur un poste de chef d'établissement de catégorie 4. 13 de ces mutations ont été réalisées sur des établissements relevant du programme Éclair, une sur un internat d'excellence.

4 mutations correspondent à des régularisations de personnels en délégation rectorale ou ayant effectué un intérim de chef d'établissement. Les 7 autres mutations sont liées à des situations particulières telles que les caractéristiques de certains établissements ou la mobilité d'anciens chefs d'établissement redevenus, pour un temps, chefs d'établissement adjoints.

#### La répartition par âge et par sexe

Parmi les chefs d'établissement adjoints ayant obtenu un premier poste de chef d'établissement en 2013, 48 % sont des femmes, 52 % des hommes. Cette répartition s'approche de la moyenne nationale et de la répartition par sexe des candidats à la mobilité 2013 [46 % de femmes et 54 % d'hommes].

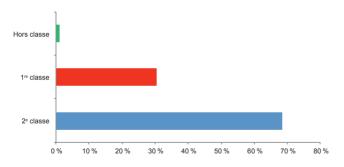
#### EMPLOIS DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT OBTENUS PAR LES PRINCIPAUX ADJOINTS DE COLLÈGE



La moyenne d'âge est de 48 ans et 7 mois. Elle se situe légèrement en dessous de celle de l'ensemble des mutés, qui est de 50 ans.

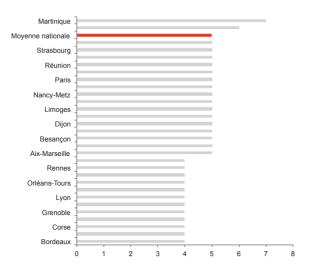
#### La répartition par grade

#### RÉPARTITION PAR GRADE DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ADJOINTS DEVENUS CHEFS D'ÉTABLISSEMENT



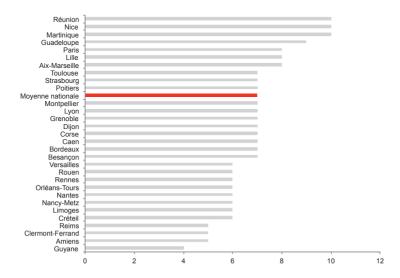
#### Les anciennetés de direction et de poste

#### ANCIENNETÉ MOYENNE SUR POSTE PAR ACADÉMIE



On notera que, parmi l'ensemble des chefs d'établissement adjoints devenus chefs d'établissement, 17 étaient concernés par l'obligation de mobilité. Ils représentent ainsi 36% des 47 personnels de direction touchés par cette obligation qui ont obtenu une mutation. 16 de ces 17 chefs d'établissement adjoints ont été mutés sur un poste de principal de collège, 1 sur un poste de proviseur de lycée professionnel.

#### ANCIENNETÉ MOYENNE DE DIRECTION PAR ACADÉMIE



Si l'on considère l'ancienneté moyenne de direction des mutés, il semble plus aisé d'être promu rapidement sur des fonctions de chef d'établissement dans des académies telles que la Guyane, Amiens, Reims ou Clermont-Ferrand que dans des académies telles que la Réunion, Nice, la Martinique ou la Guadeloupe.

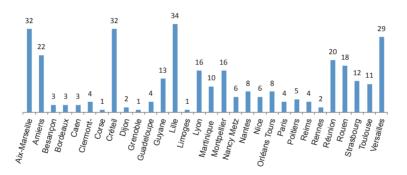
On peut expliquer cela notamment par le taux de rotation des chefs d'établissement. En effet, ces derniers obtiennent une mutation après une ancienneté sur poste moyenne de 3 ans et demie en Guyane, de 4 ans dans les académies d'Amiens et de Reims contre 5 ans en Guadeloupe et à la Réunion, 6 ans en Martinique.

On peut dire au regard de ces éléments que le chef d'établissement adjoint accédant aux fonctions de chef d'établissement est un personnel de direction de deuxième classe d'environ 49 ans, d'une ancienneté de direction de 7 ans, sur son poste depuis 5 ans, muté généralement sur un emploi de principal de collège de deuxième catégorie.

À noter que le passage aux fonctions de chef d'établissement s'accompagne d'une formation d'adaptation à l'emploi organisée chaque année par l'Esen.

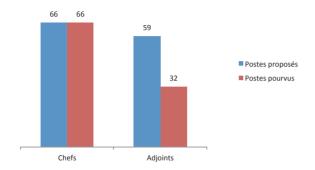
#### 5.4.4 Les collèges et lycées pour l'ambition à l'innovation et la réussite

#### — Nombre d'établissements éclair par académie



Les académies comptabilisant le plus grand nombre d'établissements Éclair 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 Éclair.

#### RÉSULTATS DE LA MOBILITÉ DANS LES ÉCLAIR



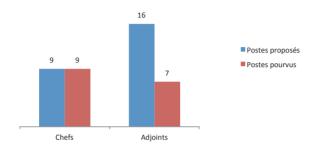
■ 100% des postes de chef d'établissement Éclair ont été pourvus contre seulement 50% des postes de chef d'établissement adjoint.

#### 5.4.5 Les internats d'excellence



On compte 43 internats d'excellence dans toute la France.

#### RÉSULTATS DE LA MOBILITÉ DANS LES INTERNATS D'EXCELLENCE



■ 100 % des postes de chefs d'établissement en internat d'excellence ont été pourvus et près de la moitié des postes d'adjoints l'ont été.

#### 5.4.6 Les postes restés vacants à l'issue de la mobilité

À l'issue des opérations de mobilité et de recrutement dans les Éclair et internats d'excellence, 1007 postes sont restés vacants : 14 postes de chef d'établissement et 993 postes de chef d'établissement adjoint. Il y avait 1133 postes restés vacants en 2012.

	À L'ISSUE DU MOUVEMENT			
POSTES RESTÉS VACANTS	Chef d'établissement	Chef d'établissement adjoint		
	14	993		
Total		1007		

Dans l'intervalle, **3** stagiaires ont été affectés sur des postes de chef d'établissement et **804** stagiaires ont été affectés sur des postes de chef d'établissement adjoint. Le nombre de postes resté vacant à l'issue de cette opération est de **202** (13 postes de chef d'établissement et 189 postes de chef d'établissement adjoint).

	APRÈS AFFECTATION DES LAURÉATS DE CONCOURS			
POSTES RESTÉS VACANTS	Chef d'établissement	Chef d'établissement adjoint		
	13	189		
Total		202		

À ces 202 postes s'ajoutent les postes bloqués pour des « faisant fonction », des situations liées à des personnels de direction ou à des établissements. On recense 110 postes de cette nature (24 postes de chef d'établissement et 86 postes de chef d'établissement adjoint). Les postes bloqués pour mesure de réseau, en revanche, ne sont pas comptabilisés car ils ont vocation à disparaître. Ils sont au nombre de 77 en 2013.

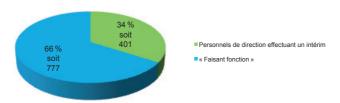
	POUR MESUR	E DE RÉSEAU	AUTRES MOTIFS (POUR « FAISANT FONCTION », SITUATION ÉTABLISSEMENT)		
POSTES RESTÉS VACANTS	Chef d'établissement	Chef d'établissement adjoint		Chef d'établissement adjoint	
	41	36	24	86	
Total		77		110	

Le nombre total de postes restés vacants en 2013 est donc de **312** (**37** postes de chef d'établissement et **275** postes de chef d'établissement adjoint). Il y en avait 349 en 2012. Cela représente donc une baisse d'environ **10** %.

#### 5.4.7 Les « faisant fonction »

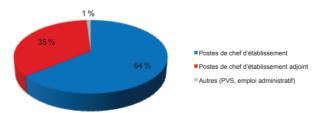
À l'issue des opérations de mobilité des personnels de direction titulaires et de l'affectation des lauréats de concours, des personnels nommés après inscription sur la liste d'aptitude et des personnels détachés, un certain nombre de postes de direction restent vacants chaque année. Ainsi, 312 postes sont restés vacants en 2013. Cependant, la présente étude porte sur les 777 « faisant fonction » actuellement en poste, quelle que soit leur année de prise de fonction. Afin de pourvoir les postes restés vacants, les recteurs désignent des personnels de direction titulaires pour effectuer des intérims, notamment sur les postes de chef d'établissement. Pour ce qui concerne les postes de chef d'établissement adjoint, les recteurs désignent de préférence des « faisant fonction » issus pour l'essentiel des corps d'enseignement et d'éducation.

# RÉPARTITION ENTRE LES PERSONNELS DE DIRECTION EFFECTUANT UN INTÉRIM ET LES « FAISANT FONCTION »

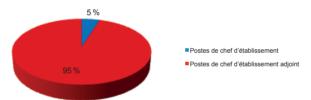


• On constate une légère diminution de la part des « faisant fonction » comparativement à l'an passé (30 % de personnels de direction effectuant un intérim et 70 % de « faisant fonction »).

#### RÉPARTITION PAR EMPLOI DES PERSONNELS DE DIRECTION EFFECTUANT UN INTÉRIM



#### RÉPARTITION PAR EMPLOI DES « FAISANT FONCTION »



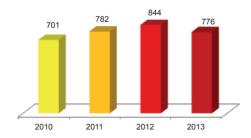
Parmi les 777 « faisant fonction », 24 sont affectés sur des postes de chef d'établissement en 2013 pour 27 en 2012 et 751 sur des postes de chef d'établissement adjoint pour 817 en 2012.

#### ORIGINE DES « FAISANT FONCTION »



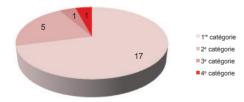
Le vivier des faisant fonction est constitué aux deux tiers de personnels enseignants du second degré. Ce nombre est guasi-identique à ceux des années 2012 (66%) et 2011 (69%).

#### ÉVOLUTION DU NOMBRE DE « FAISANT FONCTION »

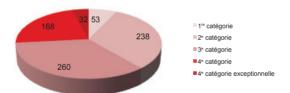


- Le nombre de « faisant fonction » baisse pour la première fois depuis 2010.
- La répartition des « faisant fonction » par catégorie financière s'établit comme suit.

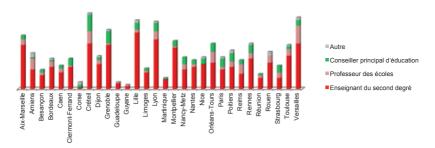
#### RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE DES « FAISANT FONCTION » AFFECTÉS SUR DES POSTES DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT



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



#### RÉPARTITION DES « FAISANT FONCTION » PAR ACADÉMIE ET EMPLOI D'ORIGINE



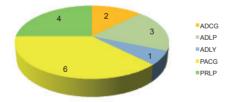
- Sous réserve qu'ils remplissent les conditions requises, trois possibilités de recrutement dans le corps des personnels de direction sont offertes aux « faisant fonction » :
- le concours;
- la liste d'aptitude :
- Le détachement
- Dien que le concours reste la voie de recrutement privilégiée, une 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. C'est pourquoi, le nombre de personnels détachés n'augmente que très peu malgré l'ouverture faite en ce sens.

#### 5.5 LE SUIVI DES EMPLOIS

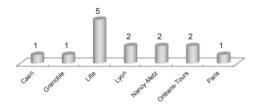
#### 5.5.1 Les mesures de carte scolaire

En 2013, 16 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.

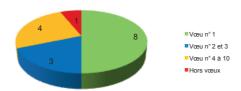
#### RÉPARTITION PAR EMPLOI DES PERSONNELS TOUCHÉS PAR UNE MESURE DE CARTE SCOLAIRE EN 2013



#### RÉPARTITION PAR ACADÉMIE DES MESURES DE CARTE SCOLAIRE EN 2013



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



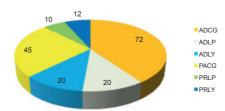
■ 94% des personnels concernés par une mesure de carte scolaire ont été mutés sur un vœu de type « établissement ».

#### 5.5.2 Les blocages de postes

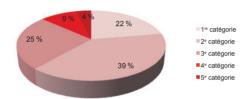
Les blocages de postes sont de deux types :

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

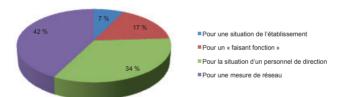
#### POSTES RI OOLIÉS PAR TYPE D'EMPI OI EN 2013



#### POSTES BLOQUÉS PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE EN 2013

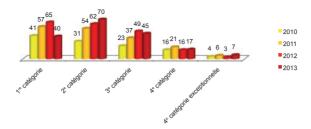


#### LES MOTIES DE BLOCAGE EN 2013



■ 75 % des postes bloqués de première catégorie le sont pour mesure de réseau contre 47 % pour les postes de deuxième catégorie et 14 % pour ceux de troisième catégorie.

#### ÉVOLUTION DES BLOCAGES DE POSTES PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE ENTRE 2010 ET 2013



Le nombre de participants au mouvement 2013 est en hausse par rapport à 2012 avec une constance sur les vœux formulés majoritairement sur des postes de chefs d'établissement. Par ailleurs, la nette augmentation en cette année 2013 de la mobilité obligatoire (144 personnels de direction concernés contre 123 en 2012) doublée de la baisse du taux de satisfaction des personnels de direction en mobilité obligatoire (72% contre 88% en 2012) montre la nécessité qu'il y a à traiter la question de la mobilité obligatoire le plus en amont possible : un accompagnement individualisé devrait être mis en place dès la septième année de fonction en particulier, au cours de laquelle les personnels de direction sont tenus de participer à la mobilité.

L'activité de 4295 personnels de direction a été évaluée dans le cadre du mouvement 2013 et se décline de la manière suivante : sur l'ensemble du territoire, toute fonction de direction confondue les items « excellent » et « très bon » réunis représentent 80 % des appréciations.

Les postes de chef d'établissement ont été mieux pourvus (14 postes restés vacants) que les postes de chef d'établissement adjoint (1009 postes restés vacants), certes pourvus par les personnels de direction stagiaires, la liste d'aptitude et le détachement. 100% des postes de chef d'établissement Éclair ont été pourvus cette année.

Si la population des **« faisant fonction »** reste aux deux tiers composée d'enseignants du second degré, on observe pour la première fois depuis 2010 **une baisse de leur nombre**, puisqu'ils sont 776 en 2013, après le pic de 2012 où ils s'élevaient à 844. En ce qui concerne les blocages de poste, la restructuration du réseau des établissements se poursuit puisque 42% des postes bloqués, dont 75% des postes de catégorie 1, le sont pour des mesures de réseau.

16 personnels de direction ont été réaffectés par mesure de carte scolaire lors de la mobilité 2013.

# Les personnels sur postes à profil

46 proviseurs vie scolaire

19 personnels de direction exerçant les fonctions de directeur de cabinet

9 directeurs d'UPR

6 directeurs d'EPM

80 directeurs d'Erea

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

Chaque académie dispose d'une dotation moyenne d'un poste de proviseur vie scolaire à l'exception des académies de Créteil, Versailles, Lyon et Nancy-Metz qui en comptent plus. Ainsi, dans les académies de Créteil et de Versailles, outre le proviseur vie scolaire placé auprès du recteur, un proviseur vie scolaire exerce ses fonctions auprès de chaque directeur académique des services de l'Éducation nationale (Dasen). Il en va de même dans l'académie de Nancy-Metz et de Lyon où un proviseur vie scolaire est placé respectivement auprès du Dasen de la Moselle et du Rhône.

#### Le nombre et la répartition par sexe

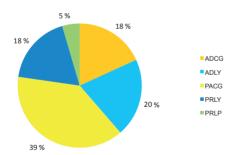
Les proviseurs vie scolaire sont au nombre de 46 dont 2 sont placés auprès des vice-recteurs de la Nouvelle-Calédonie et de Mayotte et 1 auprès du ministre de l'Éducation de la Polynésie française.

14 nouveaux proviseurs vie scolaire ont été nommés au cours de l'année scolaire 2012-2013, soit 30 % des effectifs.

26 femmes (soit 56 % des effectifs) occupent les fonctions de proviseur vie scolaire en 2013, proportion supérieure à la proportion nationale des femmes qui est de 46 %.

#### La répartition par emploi d'origine

#### RÉPARTITION PAR EMPLOI D'ORIGINE



Une expérience préalable en tant que chef d'établissement semble être un atout pour exercer les fonctions de proviseur vie scolaire. En effet, 60% des actuels proviseurs vie scolaire ont auparavant exercé des fonctions de chef d'établissement, majoritairement en tant que principaux de collège.

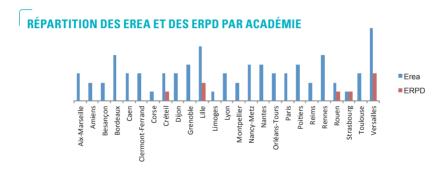
#### 6.1.2 Les directeurs de cabinet

Le directeur de cabinet joue le rôle de médiateur 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 secrétariat général, les conseillers techniques, les directeurs académiques et les élus. On dénombre 19 personnels de direction exerçant les fonctions de directeur de cabinet ou de directeur de cabinet adjoint à la rentrée 2013 soit 61 % de l'ensemble des effectifs. On compte parmi ces personnels de direction près de 68 % d'hommes à l'inverse de la tendance observée sur la population des proviseurs vie scolaire. Les directeurs de cabinets occupaient précédemment en grande majorité des fonctions de chef d'établissement : 89 % d'entre eux étaient auparavant proviseur, principal ou proviseur vie scolaire.

#### 6.2 LES DIRECTEURS D'EREA ET D'ERPD ET LES DIRECTEURS DE CABINET

#### 6.2.1 Les effectifs à la rentrée 2013

Au 1er septembre 2013, on dénombre 80 établissements régionaux d'enseignement adapté (Erea) et 8 écoles régionales du premier degré (ERPD) en France métropolitaine.



Les Erea sont des établissements publics locaux d'enseignement (EPLE) du second degré. Leur mission est de prendre en charge des adolescents en grande difficulté scolaire et sociale ou présentant un handicap. Les formations essentiellement 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 (EPLE) du premier degré. Lors de leur création, ils étaient pour la majorité spécialisés dans l'accueil des enfants de batelier et de forain. Avec le déclin des métiers de la batellerie, la présence d'enfants de batelier dans ces établissements a décru. 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 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 portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'Éducation nationale.

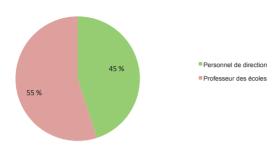
Parmi les 80 directeurs d'Erea, 43 appartiennent au corps des professeurs des écoles et 37 au corps des personnels de direction.

Parmi les 8 directeurs d'ERPD, 6 appartiennent au corps des professeurs des écoles et 2 au corps des personnels de direction.

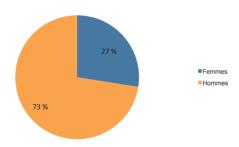
Le décret n° 2012-932 du 1er août 2012 portant modification du statut des personnels de direction prévoit que les directeurs d'Erea et d'ERPD seront tous membres du corps des personnels de direction à la rentrée 2016. Ainsi, les professeurs des écoles exerçant ces fonctions devront, s'ils souhaitent 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

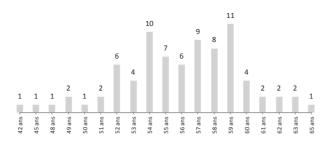
#### RÉPARTITION DES DIRECTEURS D'EREA PAR CORPS D'ORIGINE



#### RÉPARTITION DES DIRECTEURS D'ERFA PAR SEXE



#### RÉPARTITION DES DIRECTEURS D'EREA PAR ÂGE

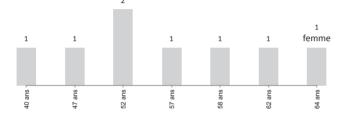


On note que les directeurs d'Erea sont majoritairement des hommes appartenant au corps des professeurs des écoles ce qui est paradoxal dans la mesure où la population enseignante du premier degré est largement féminisée. En témoigne le taux de féminisation des lauréats du concours de recrutement 2012 des professeurs des écoles dans l'enseignement public qui est de 87,2 %¹. L'âge¹ moyen des directeurs d'Erea est de 56 ans; âge relativement élevé reflétant une carrière commencée dans des fonctions d'enseignement comme pour les personnels de direction en général et une grande stabilité dans la fonction.

#### 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.

(1) Note d'information 13.17 - août 2013 disponible sur le site www.education.gouv.fr

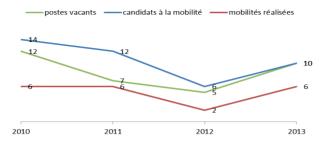
#### 6.2.2 Les résultats de la mobilité à la rentrée 2013

#### La mobilité des directeurs d'Frea

10 postes vacants pour motif de départ à la retraite de directeurs d'Erea étaient à pourvoir dans le cadre des opérations de mobilité au titre de la rentrée 2013.

10 candidats (5 femmes et 5 hommes) ont participé au mouvement des directeurs d'Erea pour un taux de satisfaction de 60% (3 femmes et 3 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 9 postes de directeur d'Erea à pourvoir : 4 non pourvus par les opérations de mobilité décrites ci-dessus, 4 libérés pour motif de mutation et 1 déclaré vacant tardivement

#### ÉVOI LITION DE LA MOBILITÉ DES DIRECTEURS D'EREA



#### La mobilité des directeurs d'ERPD

2 directeurs d'ERPD ont obtenu une mobilité sur poste de directeur d'Erea. De ce fait, 2 postes vacants de directeur d'ERPD étaient à pourvoir dans le cadre des opérations de mobilité au titre de la rentrée 2013.

1 candidate a participé au mouvement des directeurs d'ERPD.

À l'issue de la commission consultative paritaire nationale (CCPN) compétente à l'égard des directeurs d'ERPD, les deux postes vacants de directeur d'ERPD restaient à pourvoir. Aucune mobilité sur des postes de directeur d'ERPD n'a été réalisée au cours de ces quatre dernières années.

S'agissant des 9 postes de directeur d'Erea restés vacants à l'issue de la CCPN, 2 ont été pourvus par un principal de collège et un principal adjoint de collège dans le cadre des opérations de mobilité des personnels de direction, 4 par la voie de la liste d'aptitude de droit commun et 2 par la voie du détachement. 1 poste est resté vacant, il est actuellement occupé par un professeur des écoles faisant fonction de directeur d'Erea. Concernant les 2 postes de directeur d'ERPD restés vacants à l'issue de la CCPN, 1 a été pourvu par un principal adjoint de collège dans le cadre des opérations de mobilité des personnels de direction et 1 par la voie de la liste d'aptitude de droit commun.

# 6.2.3 Bilan de l'intégration des directeurs d'Erea et d'ERPD professeurs des écoles dans le corps des personnels de direction à la rentrée 2013

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 première fois cette année en vertu des dispositions du décret n° 2012-932 du 1er août 2012 précité.

Au titre de la rentrée 2013, 9 directeurs d'Erea ont été intégrés dans le grade de personnel de direction de 2<sup>e</sup> classe. Aucun directeur d'ERPD n'a demandé son intégration dans le corps des personnels de direction.

#### 6.3 LES DIRECTEURS D'UNITÉ PÉDAGOGIQUE RÉGIONALE DES SERVICES PÉNITENTIAIRES ET LES DIRECTEURS DES SERVICES DE L'ENSEIGNEMENT DES ÉTABLISSEMENTS PÉNITENTIAIRES POUR MINEURS

#### Les directeurs d'unité pédagogique régionale des services pénitentiaires

Il y a en France 9 unités pédagogiques régionales des services pénitentiaires (UPR) : Bordeaux, Dijon, Lille, Lyon, Marseille, Paris, Rennes, Strasbourg et Toulouse. Chacune d'entre elles est dirigée par un directeur qui est un personnel de direction. Seule l'unité pédagogique régionale des services pénitentiaires de Paris bénéficie d'un poste d'adjoint. 55% des directeurs d'UPR sont des femmes.

Pour la rentrée 2013, 3 nouveaux directeurs d'UPR ont été recrutés sur profil.

# Les directeurs des services de l'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). Parmi les 6 directeurs en fonction au 1er septembre 2013 :

- 4 sont des personnels de direction. Deux d'entre eux étaient auparavant des professeurs des écoles et ont été intégrés dans le corps des personnels de direction après trois ans en poste;
- 2 sont des professeurs des écoles et ont été recrutés dans le corps des personnels de direction par la voie du détachement. Ces deux personnels ont été recrutés sur profil pour la rentrée 2013.

33% des directeurs d'EPM sont des femmes.

On observe cette année un **turn-over plus important** que l'année dernière notamment pour les proviseurs vie scolaire et les personnels en poste dans l'administration pénitentiaire. On note une **féminisation** des populations recrutées, en particulier parmi les proviseurs vie scolaire. Il faut souligner l'avantage, pour accéder à un poste à profil, d'avoir exercé auparavant des fonctions de chef d'établissement.

Suite aux dispositions introduites par le décret n° 2012-932 du 1er août 2012 précité, il est important de noter **qu'à partir de 2016, tous les directeurs d'Erea et d'ERPD seront membres du corps des personnels de direction**.

# Les détachements en France et à l'étranger

396 personnels de direction sont placés en position de détachement à la rentrée 2013, dont 290 à l'étranger

228 personnels sont détachés auprès de l'agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE), organisme d'accueil le plus important

25 personnels de direction sont détachés auprès de la mission laïque française (MLF)

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

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

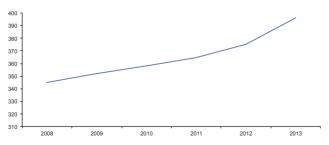
5 ans est la durée théorique d'une mission à l'AEFE

#### 7.1 LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS

#### 7.1.1 Évolution des effectifs

Le nombre de personnels de direction détachés est en augmentation régulière. À la rentrée 2013, on observe une hausse de près de 13% par rapport à 2008 et de 5,3% par rapport à 2012.

#### ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS POUR LA PÉRIODE 2008-2013



#### 7.1.2 Répartition générale

À la rentrée 2013, 388 personnels de direction sont placés en position de détachement dans 21 entités différentes et 8 font l'objet d'un recrutement direct au niveau local à l'étranger.

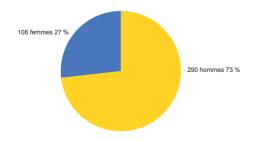
ORGANISMES D'ACCUEIL	HOMMES	FEMMES	TOTAL GÉNÉRAL
ORGANISMES RECRUTEURS POUR L'ÉTRANGER			
Agence pour l'enseignement français à l'étranger	173 21	55 4	228
Mission laïque française Total	194	59	25 <b>253</b>
	134	33	233
RECRUTEMENT DIRECT À L'ÉTRANGER		0	
Recrutement direct à l'étranger Total	6 <b>6</b>	2 <b>2</b>	8 <b>8</b>
	U		
MINISTÈRES	15	7	20
Affaires étrangères Affaires sociales	15 0	1	22 1
Agriculture	2	1	3
Défense	14	5	19
Intérieur	2	3	5
Éducation nationale*	37	11	48
Total	70	28	98
ORGANISMES SOUS TUTELLE DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION			
Centre international d'études pédagogiques	1	1	2
Centre régional de documentation pédagogique		4	4
Total	1	5	6
PARLEMENT (MANDAT ÉLECTIF)			
Assemblée nationale	2	1	3
Sénat	0	1	1
Total	2	2	4
COLLECTIVITÉS TERRITORIALES			
Collectivités territoriales	7	4	11
Total	7	4	11
MUTUELLES			
Mutuelle d'assurance des institeurs de France	1	0	1
Mutuelle générale de l'Éducation nationale	2	2	4
Total	3	2	5
FORMATION			
École nationale d'administration	2	0	2
Total	2	0	2
DIVERS			
Groupement d'intérêt public	1	0	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  Total	2 <b>5</b>	0 <b>4</b>	2 9
IUlai	5	4	9
Total général	290	106	396

Les détachements au sein du ministère de l'Éducation nationale sont effectués soit dans les corps d'inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux, d'inspecteurs de l'Éducation nationale, de professeurs certifiés, de professeurs agrégés, d'administrateurs de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, d'attachés d'administration de l'Éducation nationale, de conseillers d'orientation-psychologues, soit dans les emplois de directeur ou de directeur adjoint des services départementaux de l'Éducation nationale, de chargé de mission ou de chef de bureau.

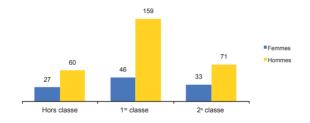
#### Répartition des hommes et des femmes

L'effectif des personnels de direction détachés reste majoritairement masculin. La proportion des femmes est variable sur les cinq dernières années mais demeure relativement stable. Pour mémoire, le taux de représentation des personnels détachés féminis était de 26% en 2008

#### RÉPARTITION DES PERSONNEIS DE DIRECTION DÉTACHÉS PAR SEXE EN 2013



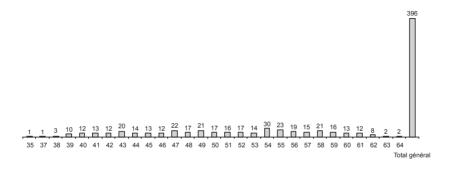
#### RÉPARTITION DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS PAR GRADE



#### 7.1.3 Pyramide des âges des personnels de direction détachés

La moyenne d'âge des personnels de direction détachés à la rentrée 2013 est de 51 ans, soit équivalente à celle de l'ensemble des personnels de direction. On note une très grande stabilité de cette moyenne depuis 2008.

#### PYRAMIDES DES ÂGES DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS



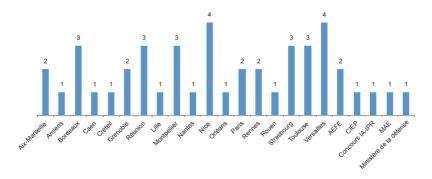
## 7.2 LE BILAN DES RÉINTÉGRATIONS

40 personnels de direction ont demandé à être réintégrés à la rentrée 2013 à l'issue de leur détachement. S'y ajoutent deux retours de disponibilité et deux réintégrations de professeurs certifiés dans leur corps d'origine de personnel de direction, soit un total de 44 réintégrations.

#### 7.2.1 Réintégration : répartition en fonction des organismes de détachement

ORGANISMES DE DÉTACHEMENT	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Agence pour l'enseignement français à l'étranger	14	9	23
Mission laïque française	3	1	4
Recrutement direct (lycée français de Chicago)		1	1
Ministère des affaires étrangères	3		3
Ministère de la défense	1	2	3
Direction générale de l'enseignement scolaire au ministère de l'Éducation nationale	1		1
Centre international d'études pédagogiques		1	1
Ligue de l'enseignement		1	1
Conseil régional Nord-Pas-de-Calais	1		1
Office national des anciens combattants		1	1
Scouts de France	1		1
Total	24	16	40

# 7.2.2 Réintégration : répartition par académie ou organisme d'accueil après le détachement ou la disponibilité



#### 7.3 L'AVANCEMENT DE GRADE

#### 7.3.1 Avancement à la 1<sup>re</sup> classe

18 personnels de direction détachés ont été promus à la 1<sup>re</sup> classe, dont 15 hommes et 3 femmes. La répartition en fonction des organismes d'accueil est la suivante.

#### AVANCEMENT À LA 1<sup>10</sup> CLASSE DU CORPS DES PERSONNELS DE DIRECTION



#### 7.3.2 Avancement à la hors classe

17 personnels ont été promus à la hors classe dont 12 hommes et 5 femmes. La répartition en fonction des organismes d'accueil est la suivante.

#### AVANCEMENT À LA HORS CLASSE DU CORPS DES PERSONNELS DE DIRECTION



#### 7.4 DÉPART À LA RETRAITE DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS

En 2013, 11 départs à la retraite ont été enregistrés parmi les personnels de direction détachés. La moyenne d'âge au moment du départ est de 62 ans. Elle était de 61,6 ans en 2012.

### 7.5 PERSONNELS DÉTACHÉS AUPRÈS DE L'AGENCE POUR L'ENSEIGNEMENT FRANÇAIS À L'ÉTRANGER (AEFE) ET LA MISSION LAÏQUE FRANÇAISE (MLF)

Sur la totalité des personnels de direction détachés, 57,6 % le sont auprès de l'AEFE et 6,3 % auprès de la MLF.

Le présent chapitre a pour objet d'établir un point sur l'évolution, la répartition ainsi que sur les conditions de réintégration des personnels détachés auprès de ces deux organismes.

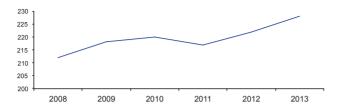
#### 7.5.1 L'AFFF

L'agence française pour l'enseignement à l'étranger est un établissement public administratif placé sous tutelle du ministère des affaires étrangères qui assure le suivi et l'animation du réseau des établissements d'enseignement français à l'étranger.

#### Évolution des effectifs dans le réseau AEFE (hors mission laïque française)

À la rentrée 2013, 228 personnels de direction (173 hommes et 55 femmes) exercent auprès de l'un des établissements du réseau AEFE. Après avoir connu un léger fléchissement entre 2010 et 2011, les effectifs sont en hausse régulière depuis 2011. Globalement, le nombre de personnels de direction détachés auprès de l'AEFE a augmenté de 7,5% depuis la rentrée 2008.

## ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS DANS LE RÉSEAU AEFE POUR LA PÉRIODE 2008-2013



#### Répartition des effectifs de l'AEFE

Sur les 100 pays recevant actuellement des personnels de direction, 60 en accueillent un seul. Les principaux pays d'accueil sont le Maroc (16), l'Espagne (15), le Liban (12) et Madagascar (9).

#### Répartition des hommes et des femmes dans le réseau AEFE

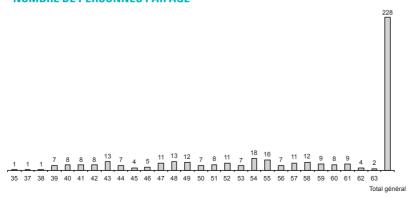
## RÉPARTITION PAR GRADE ET PAR SEXE DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS AUPRÈS DE L'AEFE



#### 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 50,7 ans à la rentrée 2013, soit équivalente à la moyenne générale des personnels de direction détachés. Cette moyenne est plutôt stable depuis 2008.

## PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS DANS LE RÉSEAU AEFE



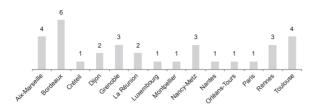
## Situation des personnels de direction ayant obtenu leur détachement auprès de l'AEFE à la rentrée 2013

33 personnels de direction ont obtenu un détachement auprès de l'AEFE à la rentrée 2013.

#### PERSONNELS DE DIRECTION RECRUTÉS AUPRÈS DE L'AEFE À LA RENTRÉE 2013 PAR TYPE D'EMPLOI PRÉCÉDEMMENT OCCUPÉ



#### RÉPARTITION DES 33 PERSONNELS DE DIRECTION RECRUTÉS À LA RENTRÉE 2013 À L'AEFE PAR ACADÉMIE D'ORIGINE



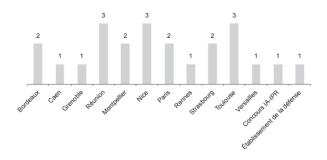
#### Réintégration des personnels de direction détachés auprès de l'AEFE

23 personnels de direction ont été réintégrés en France à la rentrée 2013. avec des soldes allant de 17 à 13.

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



#### RÉINTÉGRATION DES 23 PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS EN FONCTION DES ACADÉMIES D'ACCUEU



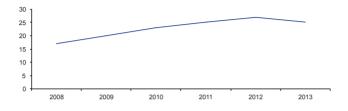
#### 7.5.2 La MLF

La MLF est une association 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 2013, 25 personnels de direction sont détachés auprès de la MLF. Après une croissance régulière depuis 2008, on note un léger fléchissement en 2013.

#### ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS AUPRÈS DE LA MLF POUR LA PÉRIODE 2008-2013



#### Répartition des effectifs de la MLF

Le Maroc et l'Espagne accueillent 60 % des personnels de direction détachés dans le réseau de la MI F

## 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 et demi, moyenne inférieure à celle de l'ensemble des personnels de direction détachés. 16 d'entre eux ont moins de 50 ans, 8 ont entre 50 et 57 ans. Un seul personnel est âgé de plus de 60 ans.

## Situation des personnels de direction ayant obtenu leur détachement auprès de la MLF à la rentrée 2013

Parmi les 25 personnels actuellement détachés à la MLF, 9 ont obtenu un détachement à compter de la rentrée 2013 et 9 un renouvellement de leur détachement dans le même établissement.

Sur les 18 personnels affectés dans le réseau MLF en 2013, 12 occupent 1 poste de proviseur de lycée, 3 de principal de collège, 2 d'adjoint de lycée et 1 de chef de programme.

#### ACADÉMIES OU ORGANISMES D'ORIGINE DES 9 PERSONNELS NOUVELLEMENT AFFECTÉS DANS LE RÉSEAU MLF

ORIGINE	NOMBRE
AEFE Liban	1
Académie de Bordeaux	1
Académie de Créteil	1
Académie de Nice	1
Académie de Toulouse	1
MLF Arabie Saoudite	2
MLF Bahreïn	1
MLF Égypte	1
Total	9

#### Réintégration des personnels de direction détachés auprès de la MLF

4 personnels détachés dans le réseau MLF ont été réintégrés à la rentrée 2013. 2 sur un poste de proviseur de lycée (académies d'Amiens et de Nantes), et 2 sur un poste de principal de collège (académies de Versailles et de Rouen). Les effectifs des personnels détachés à l'étranger sont en augmentation régulière depuis 2008. Avec 228 personnels détachés sur 396, l'AEFE demeure le principal organisme de recrutement. Bien qu'elles représentent à l'échelle nationale près de la moitié des personnels de direction, les femmes ne constituent que 27 % des personnels détachés. Leur proportion est plutôt stable depuis 2008.

Si la moyenne d'âge globale des personnels détachés est de 51 ans, la population en détachement dans le réseau de la mission laïque française est plus jeune (48 ans et demi de moyenne d'âge).

D'une manière générale, **le détachement à l'étranger reste attractif** dans le sens où il permet aux personnels de diversifier et d'enrichir leur parcours professionnel. La politique développée par la DGRH, en lien avec les organismes concernés, a pour objectif de valoriser le profil des personnels et les compétences acquises au cours de leur détachement et ainsi favoriser au mieux leur réintégration.

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

À la rentrée scolaire 2013, **189** 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 facon suivante :

- 184 chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints;
- 1 proviseur vie scolaire auprès du vice-recteur de Nouvelle-Calédonie;
- 1 directeur de cabinet auprès du vice-recteur de Mayotte;
- 1 proviseur vie scolaire auprès du ministre de l'Éducation de la Polynésie française :
- 1 directeur de l'enseignement secondaire auprès du vice-recteur de Wallis-et-Futuna ;
- 1 chef du service de l'Éducation à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Parmi les 184 chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints, 4 sont fonctionnaires du cadre territorial de Nouvelle-Calédonie et 29 ont leur centre d'intérêt matériel et moral (CIMM) dans une collectivité d'outre-mer :

- 17 en Nouvelle-Calédonie :
- 12 en Polynésie française.

En 2013, aucun d'entre eux n'a obtenu le transfert de son CIMM en Nouvelle-Calédonie.

Bien que Mayotte soit devenue, le 31 mars 2011, le 101e département français, elle conserve sa particularité dans l'organisation territoriale de l'Éducation nationale des collectivités d'outre-mer.

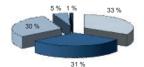
Il est à noter que le cadre indemnitaire a évolué au cours de l'année 2013 et de nouveaux textes réglementaires sont entrés en vigueur. Par ailleurs, la durée des affectations à Mayotte, notamment la durée de séjour réglementé (une durée de 2 ans renouvelable 1 fois) va être abrogée. Il s'agira d'affectation sans limitation de temps.

## **8.1 LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS**

#### 8.1.1 La répartition par collectivité

Les 189 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 en raison du nombre important d'établissements dans ces collectivités.

#### RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR COLLECTIVITÉ



- □ Polynésie française
- Nouvelle-Calédonie
- Mayotte
- Wallis-et-Futuna
- Saint-Pierre-et-Miquelon

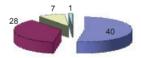
#### 8.1.2 La répartition par poste

Les établissements publics du 2<sup>nd</sup> 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.

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

#### RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR COLLECTIVITÉ À LA RENTRÉE



- Polynésie française
- Nouvelle-Calédonie
- Mayotte
- Wallis-et-Futuna
- Saint-Pierre-et-Miquelon

COLLECTIVITÉ	PRLY	PRLP	PACG	PVS ET DIRECTEUR	ADLY	ADLP	ADCG	TOTAL
Polynésie française	8	3	25	1	8	3	15	63
Nouvelle-Calédonie	5	3	31	1	4	3	12	59
Mayotte	6	3	18	1	8	3	17	56
Wallis-et-Futuna	1	0	6	1	1	0	0	9
Saint-Pierre-et-Miquelon	1	0	0	1	0	0	0	2
Total	21	9	80	5	21	9	44	189

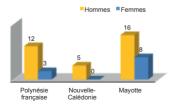
● 6 postes sont occupés par des « faisant fonction » : 5 en Nouvelle-Calédonie et 1 à Mayotte. Quelle que soit la collectivité, les collèges sont les plus nombreux.

Seules les collectivités de Mayotte, de Nouvelle-Calédonie et de Polynésie française ont des établissements de 4° catégorie et de 4° catégorie exceptionnelle.

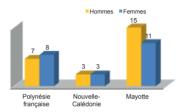
СОМ	POLYN	ÉSIE F	RANÇA	AISE	NOUV	ELLE-C	ALÉDO	NIE			MAYO	TTE			TO	TAL
TYPE DE POSTE	(	CHEF	ADJO	INT	(	CHEF	ADJ0	INT	C	HEF	ADJO	DINT	C	HEF	ADJO	INT
Sexe	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F
Répartition dans les lycées de 4° catégorie exceptionnelle	1	0	0	1	3	0	3	1	1	0	1	1	5	0	4	3
Répartition dans les lycées de 4º catégorie	11	3	7	7	2	0	0	2	15	8	14	10	28	11	21	19
Total	12	3	7	8	5	0	3	3	16	8	15	11	33	11	25	22

À la rentrée 2013, 25% des chefs d'établissement de 4e catégorie et de 4e catégorie exceptionnelle dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte sont des femmes.

#### RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR COLLECTIVITÉ DES POSTES DE CHEF DANS LES LYCÉES DE CAT. 4 FT 4F

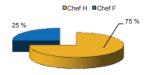


#### RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR COLLECTIVITÉ DES POSTES D'ADJOINT DANS LES LYCÉES DE CAT. 4 ET 4E



Le pourcentage des femmes affectées dans les établissements de 4<sup>e</sup> catégorie et de 4<sup>e</sup> catégorie exceptionnelle a doublé depuis 2008.

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



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



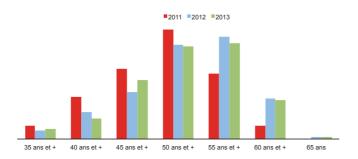
Le déséquilibre de la répartition des postes de chef d'établissement par sexe est corrélé au constat fait au plan national : malgré une progression, seulement 43 % de femmes occupent un emploi de chef d'établissement dans les lycées de 4° catégorie et 27 % de femmes dans les lycées de 4° catégorie exceptionnelle.

#### 8.1.3 La répartition par moyenne d'âge

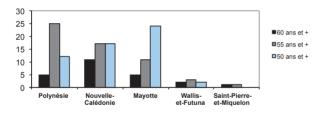
La moyenne d'âge des personnels de direction affectés dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte est moins élevée depuis la rentrée 2008. Elle est passée ainsi de **55 ans** en 2008 à **53 ans** en 2013

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

#### RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE



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

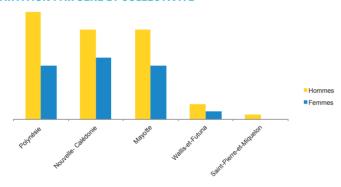


■ 34% des personnels de direction ont entre 50 ans et 55 ans en 2013. Il est à noter qu'en 2011, la part de cette tranche d'âge était de 35% et de 29% en 2012.

#### 8.1.4 La répartition par sexe

On constate que les candidatures des femmes pour une affectation dans une collectivité d'outre-mer et à Mayotte sont moins nombreuses que celles des hommes. Le taux de participation des femmes s'élève à 33 %.

#### RÉPARTITION PAR SEXE ET COLLECTIVITÉ



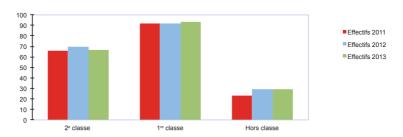
Aucun vice-rectorat n'échappe au déséquilibre de la répartition des sexes.

#### 8.1.5 La répartition par grade

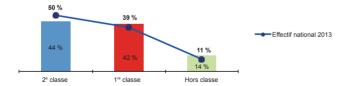
La majorité des personnels de direction affectés dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte est à la 1<sup>re</sup> classe et à la hors classe, soit 65% de l'effectif (23 sont à la 1<sup>re</sup> classe et 7 à la hors classe)

En outre, on constate une hausse du nombre des personnels de direction à la hors classe depuis 2011. Cette augmentation tient au fait que l'un des critères de sélection est de détenir une solide expérience de direction.

#### ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION PAR GRADE



#### RÉPARTITION PAR GRADE DES PERSONNELS EN POSTE À LA RENTRÉE 2013 COMPARAISON AVEC I E NIVEAU NATIONAL



La répartition par grade est relativement équilibrée entre la 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> classe à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française.

En revanche, pour la hors classe, on observe des disparités importantes qui sont dues à une population « vieillissante » en Polynésie et en Nouvelle-Calédonie en raison de l'existence du CIMM.

### 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 2013

Sur un effectif global de 191 personnels de direction à la rentrée 2012, 36 personnels ont bénéficié d'une inscription au tableau de l'avancement à la 1<sup>re</sup> classe et 42 d'une inscription au tableau d'avancement à la hors classe au titre de l'année 2013. L'inscription et la nomination aux tableaux d'avancement à la 1<sup>re</sup> 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 2013	1 <sup>re</sup> CLASSE	HORS CLASSE
Polynésie française	4	3
Nouvelle-Calédonie	3	2
Mayotte	3	3
Wallis-et-Futuna	0	0
Saint-Pierre-et-Miquelon	0	0
Total des promotions	10	8

- On constate que 10 promotions à la 1<sup>re</sup> classe et 8 à la hors classe ont été attribuées aux personnels de direction dans les collectivités d'outre-mer, soit 15 % des attributions du corps.
- ▶ Il est à noter que les personnels de direction affectés sur le territoire de Wallis-et-Futuna ainsi que Saint-Pierre-et-Miquelon n'ont pas bénéficié de promotions pour cette campagne 2013. Par ailleurs, 61 % de ces 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 2013

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 hausse du nombre des demandes pour une affectation dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte a été enregistrée à la rentrée 2013. Cette participation représente 4,3 % des demandes de mobilité effectuée au plan national en 2013.

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

229 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 2013, soit 153 hommes et 76 femmes. Pour la rentrée 2010, 44 femmes avaient postulé sur les 170 candidats.

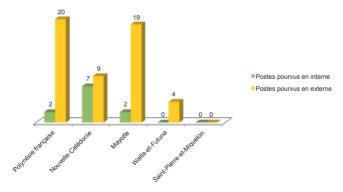
La participation des femmes reste moins importante que la participation des femmes au mouvement national où chaque année un peu plus de 45% de femmes déposent une demande de mutation

#### 8.3.2 Affectations

À la rentrée 2013, 63 affectations dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte ont été réalisées.

Les postes à pourvoir sont répartis entre les nouveaux recrutements (52) et le mouvement interne à la collectivité (11).

#### RÉPARTITION PAR COLLECTIVITÉ DES POSTES POURVUS À LA RENTRÉE 2013



Dans le cadre des nouveaux recrutements, **52 personnels de direction venant de métropole ou des académies d'outre-mer** ont été affectés.

31 postes de chef d'établissement et 19 postes de chef d'établissement adjoint ont été pourvus ainsi qu'un poste de proviseur vie scolaire auprès de la direction de l'enseignement scolaire de la Polynésie française et 1 poste de conseiller du vice-recteur de Wallis et Futuna pour le second degré.

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

- 13 chefs d'établissement, 6 chefs d'établissement adjoints et 1 proviseur vie scolaire en Polynésie française, soit 20 postes;
- 8 chefs d'établissement et 1 chef d'établissement adjoint en Nouvelle-Calédonie, soit 9 postes :
- 8 chefs d'établissement et 11 chefs d'établissement adjoints à Mayotte, soit 19 postes;
- 2 chefs d'établissement, 1 chef d'établissement adjoint et 1 conseiller du vice-recteur à Wallis-et-Futuna, soit 4 postes.

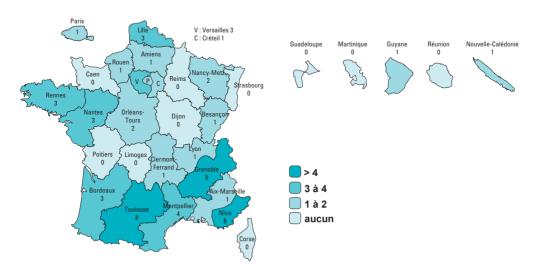
#### La répartition des affectations par emploi s'effectue comme suit :

- en Polynésie française, 6 chefs d'établissement adjoints ont obtenu un poste de chef d'établissement adjoint et 13 chefs d'établissement ont obtenu un poste de chef d'établissement. Un proviseur vie scolaire en métropole a été nommé proviseur vie scolaire en Polynésie française;
- en Nouvelle-Calédonie, 3 chefs d'établissement adjoints ont obtenu un poste de chef d'établissement
- à Mayotte, 2 chefs d'établissement ont été affectés sur un poste de chef d'établissement adjoint;
- à Wallis-et-Futuna, 1 chef d'établissement adjoint a obtenu un poste de chef d'établissement, 1 chef d'établissement adjoint a obtenu un poste de conseiller auprès du vice-recteur et 1 chef d'établissement adjoint a obtenu un nouveau poste.

Les chefs d'établissement adjoints qui candidatent 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. Il est à noter que 2 chefs d'établissement ont été réaffectés avec leur accord sur des postes de chef d'établissement adjoint au mouvement interne. Seulement 5 chefs d'établissement adjoints sur les 22 retenus ont été affectés sur un poste de chef d'établissement à la rentrée 2013

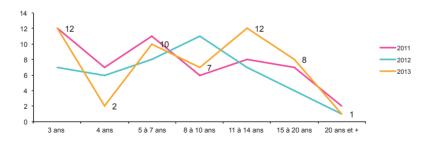
## 8.3.3 Personnels de direction affectés dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte à la rentrée 2013

#### RÉPARTITION PAR ACADÉMIE D'ORIGINE



C'est l'académie de Toulouse qui a fourni le plus grand nombre de candidats en 2013, juste devant celles de Nice et Grenoble avec respectivement 6 et 5 départs dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte.

#### RÉPARTITION PAR ANCIENNETÉ DE DIRECTION DES PERSONNELS AFFECTÉS DANS LES COM EN 2011, 2012 ET 2013



■ Il ressort de cette étude que les critères de recrutement évoluent. Le profil des candidats et l'ancienneté dans le corps des personnels de direction sont des critères privilégiés.

## 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.

Pour une affectation à la rentrée scolaire 2013 en académie, **22 chefs d'établissement et 17 chefs d'établissement adjoints** ont participé aux opérations du mouvement national **167% d'hommes et 33 % de femmes**).

Parmi les 33 qui ont obtenu une affectation sur un poste de chef d'établissement :

- 2 ont été affectés dans leurs vœux dont un dans une académie d'outre-mer;
- 29 ont été affectés dans l'académie souhaitée et le type d'emploi demandé;
- 4 ont été affectés hors vœux mais dans la catégorie d'établissement demandée;
   Les 6 personnels qui ont obtenu une affectation sur un poste de chef d'établissement adjoint l'ont été dans leurs vœux géographiques et dans la catégorie d'établissement demandée.

Cette étude montre un **taux de satisfaction de 72%** des personnels de direction en situation de réintégration.

Ce taux est atteint grâce à l'accompagnement conduit par les vice-recteurs et la DGRH E2-3 auprès des personnels de direction candidats à une réintégration. Ce travail consiste à proposer des conseils afin qu'ils priorisent leurs souhaits (géographiques, types d'emploi..) en tenant compte de leurs parcours et acquis professionnel.

L'étude réalisée sur les personnels de direction en poste dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte à la rentrée 2013 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 2013. Le pourcentage de femmes reste bien inférieur au pourcentage national. Néanmoins, le nombre de femmes se portant candidates augmentent régulièrement.

Après plusieurs d'années d'augmentation, le nombre d'affectations dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte commence à diminuer en 2013. Un vivier de personnel de direction résidant sur place se constitue progressivement et se professionnalise.

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 bureau des personnels de direction organise chaque année, au sein du service de l'encadrement et en collaboration avec l'Esen et la Dgesco, une réunion d'information à l'attention des personnels d'encadrement affectés dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte.

## La retraite

658 départs à la retraite soit une **stabilisation** du nombre de départs : 3% de retraite en moins par rapport à 2012

En 2013, le recul de l'âge de départ à la retraite se confirme : 72 % 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

#### 91 I A RÉPARTITION

658 personnels de direction sont admis à la retraite au titre de l'année civile 2013 et se répartissent ainsi :

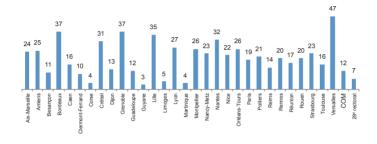
		HOMMES		FEMMES			
	en fonction	hors fonction*	en fonction hors fonction				
Académies de métropole et DOM	368	4	252	11			
COM	7	0	5	0			
29° rectorat	5	3	2	1			
Total	380	7	259	12			

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

L'étude qui suit porte sur les 639 personnels de direction partis en retraite en 2013 alors qu'ils étaient en fonction en 2013.

#### Répartition académique

#### NOMBRE DE RETRAITES PAR ACADÉMIE

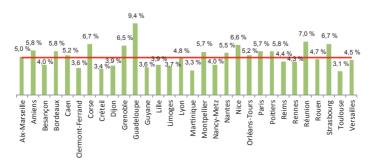


Les départs en retraite les plus nombreux se situent dans les académies de Versailles, Bordeaux. Grenoble et Lille.

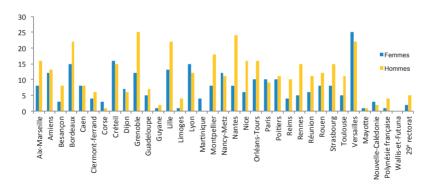
Le taux de personnels de direction admis à la retraite par rapport à l'effectif du corps reste identique à celui des années précédentes et s'établit à 4,9 %.

Les académies de Guadeloupe et de Corse ont un taux de départ en retraite supérieur à la moyenne nationale, respectivement de 9,4 % et 6,7 %.

#### ΤΔΙΙΧ ΠΕ ΠΈΡΔΒΤ ΡΔΒ ΔΩΔΠΈΜΙΕ



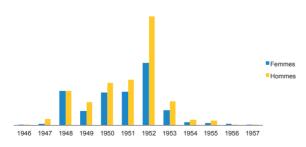
#### RÉPARTITION DES RETRAITES PAR ACADÉMIE ET PAR SEXE



Si au plan national, les femmes représentent 40 % des personnels admis à la retraite, dans quelques académies elles sont plus nombreuses que les hommes à partir en retraite. Comme en 2012, c'est le cas dans les académies de Versailles, Paris et Créteil auxquelles s'ajoutent en 2013 les académies de Lyon, Dijon et Nancy-Metz.

#### 9.1.1 Répartition par âge

#### RÉPARTITION PAR ANNÉE DE NAISSANCE ET PAR SEXE

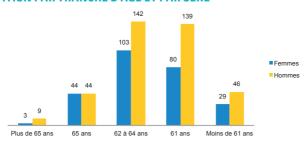


■ 37 % des hommes et 31 % des femmes admis à la retraite en 2013 sont nés en 1952 et ont pris leur retraite dès qu'ils ont atteint l'âge d'ouverture des droits à pension (AOD), à soixante ans et neuf mois pour les fonctionnaires nés en 1952.

En 2013, les hommes admis à la retraite dès qu'ils atteignent l'âge d'ouverture des droits à pension sont aussi nombreux que les hommes admis à la retraite entre l'AOD et la limite d'âge de 65 ans.

Les femmes sont plus nombreuses à travailler au-delà de l'âge d'ouverture des droits à pension : elles sont 80 à être admises à la retraite dès l'âge d'ouverture des droits à pension et 103 à poursuivre leur activité.

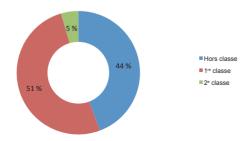
#### RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR SEXE



Alors qu'en 2012, 111 personnels de direction ont été admis à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits à pension, ils ne sont plus que 75 en 2013 soit 11,4% des retraites (16,8% en 2012).

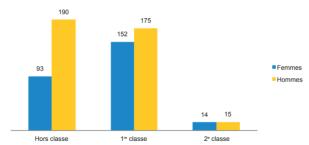
#### 9.1.2 Répartition par grade

#### \_\_\_\_\_ RÉPARTITION PAR GRADE



■ En 2013, la moitié des personnels de direction admis à la retraite sont en 1<sup>re</sup> classe, mais la part des personnels de direction hors classe continue d'augmenter : 44 % en 2013 contre 24 % en 2009.

#### **RÉPARTITION PAR GRADE ET PAR SEXE**

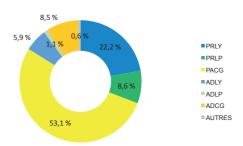


■ En 2013, les hommes classés à la hors classe admis à la retraite sont les plus nombreux, alors que près de 60% des femmes admises à la retraite sont classées en 1<sup>re</sup> classe.

#### 9.1.3 Répartition par emploi

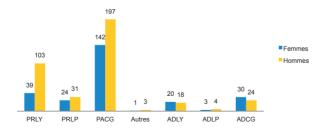
La part des personnels de direction admis à la retraite qui occupent un emploi de chef d'établissement augmente légèrement : 84 % en 2013 alors qu'elle s'établissait à 80 % en 2012.

#### RÉPARTITION PAR EMPLOI

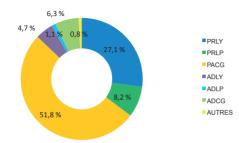


■ 20% des femmes et 12% des hommes sont des chefs d'établissement adjoints.

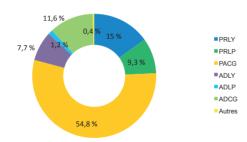
#### RÉPARTITION PAR EMPLOI ET PAR SEXE



#### RÉPARTITION DES HOMMES PAR EMPLOI OCCUPÉ



#### RÉPARTITION DES FEMMES PAR EMPLOLOCCUPÉ



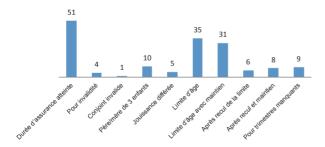
#### 9.1.4 Répartition par motif de demande

 $76\,\%$  des hommes et  $72\,\%$  des femmes prennent leur retraite pour ancienneté d'âge et de service.

Ils partent entre l'âge d'ouverture des droits à pension et la limite d'âge.

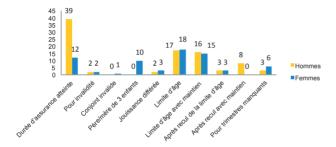
160 personnels de direction, 90 hommes et 70 femmes, demandent leur admission à la retraite pour un autre motif. Parmi ces 160 personnels, 71 prennent leur retraite avant l'âge d'ouverture des droits à pension et 89 après avoir atteint la limite d'âge.

#### RÉPARTITION PAR MOTIF AUTRE OU'ANCIENNETÉ D'ÂGE ET DE SERVICE



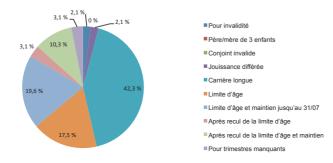
Près du tiers des admissions à la retraite pour un autre motif que l'ancienneté d'âge et de service sont accordées après abaissement de l'âge de la retraite pour durée d'assurance atteinte

#### RÉPARTITION DES RETRAITES PAR MOTIF ET PAR SEXE

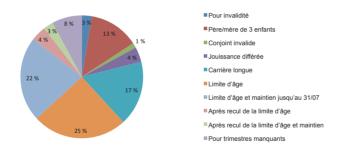


- Toutefois, si 42,3 % des hommes partent en retraite au titre de la durée d'assurance atteinte, les femmes ne sont que 17 %.
- Les motifs de retraite se répartissent différemment selon le sexe.

#### RÉPARTITION DES MOTIFS DE RETRAITE DES HOMMES



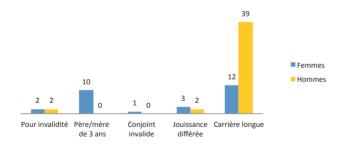
#### RÉPARTITION DES MOTIFS DE RETRAITE DES FEMMES



La répartition des hommes est équitable entre ceux qui partent avant l'âge d'ouverture des droits à pension (43) et ceux qui partent à 65 ans et plus (47). Les femmes sont plus nombreuses à prendre leur retraite à 65 ans et plus : 42 sur 70.

#### Retraite avant l'AOD

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

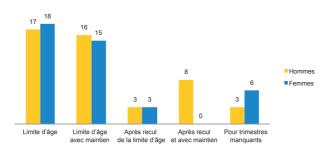


Parmi les personnels de direction qui partent en retraite avant l'âge d'ouverture des droits à pension, les hommes sont admis à la retraite en grande majorité pour carrières longues tandis que les femmes sont admises à la retraite essentiellement comme mère de trois enfants ou au titre des carrières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

#### À 65 ans et plus

En 2013, on dénombre parmi les personnels de direction de 65 ans et plus, 47 hommes et 42 femmes

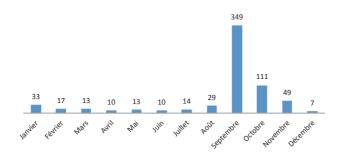
#### RÉPARTITION DES MOTIFS DE RETRAITE À 65 ANS ET PLUS PAR SEXE



La majorité des départs se font pour limite d'âge quel que soit le sexe mais la part des femmes admises à la retraite après une prolongation d'activité pour trimestres manquants est supérieure à celle des hommes.

#### 9.1.5 Répartition annuelle

#### RÉPARTITION ANNUELLE DES RETRAITES

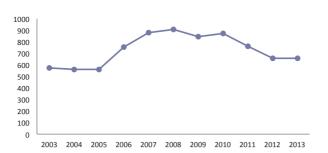


■ 78% des départs en retraite se concentre entre septembre et décembre mais la part des personnels de direction qui partent en septembre augmente encore cette année : ils sont 53% en 2013 pour 47% en 2012.

■ 78 % 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 53 % en 2013 pour 47 % en 2012.

#### 9.2 L'ÉVOLUTION DEPUIS 2003

#### NOMBRE DE DÉPARTS À LA RETRAITE PAR ANNÉE CIVILE



La tendance à la baisse constatée depuis 2008 se stabilise.

En 2013, **le nombre de départs en retraite concerne presque 5 % de l'effectif** du corps des personnels de direction.

La tendance à la baisse se stabilise.

Le premier motif de départ en retraite reste « **l'ancienneté d'âge et de service** ». En 2013, 51 personnels de direction ont cessé leur activité pour le motif « carrières longues », apparu depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2012 en application du décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012.

## Conclusion

La richesse et la diversité des parcours des personnels de direction tant au sein de l'Éducation nationale que dans d'autres administrations ou institutions sont largement mises en évidence dans le bilan social 2013.

Devenir personnel de direction ouvre de réelles perspectives de seconde carrière et offre l'opportunité d'être un acteur majeur de la mise en œuvre de la loi d'orientation et de programme pour la refondation de l'École de la République.

Ces fonctions demeurent très attractives comme le montre le nombre toujours élevé de personnels qui s'y portent candidats, quelles que soient les voies d'accès.

Il faut noter positivement que, depuis maintenant plusieurs années, les femmes sont recrutées en plus grand nombre que les hommes par la voie du concours. En 2013, elles représentent 56 % de l'ensemble des personnels recrutés.

La formation des personnels de direction, leur accompagnement en matière de mobilité sont deux priorités fortes de la direction générale des ressources humaines. La gestion de la carrière des personnels de direction évolue vers plus d'individualisation dans le souci de mieux prendre en compte les aspirations des personnels, leurs compétences et le profil des établissements.

Le bilan social reste un outil de pilotage pour la DGRH et une aide précieuse à la définition de ses orientations en matière de politique de l'encadrement. J'espère que vous y aurez trouvé des réponses à vos interrogations et que sa lecture en a été plaisante.

Toute suggestion pour les prochaines éditions sera bienvenue.

La directrice générale des ressources humaines **Catherine Gaudy** 

# Lexique

29° 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 collège.

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.

academique.

**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.

IEN : inspecteur de l'Éducation nationale.

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

INJS: Institut national des jeunes sourds.

**INSEE** : Institut national de la statistique et des études économiques

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

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

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

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

LOLF: loi organique relative aux lois de finances.

**M@DOS**: master de management des organisations scolaires.

**MAEE** : ministère des affaires étrangères et européennes.

MGEN: mutuelle générale de l'Éducation nationale.

MLF: mission laïque française.

**OIVE** : Observatoire international de la violence à l'école.

PACG: principal de collège.

**PAF** : plan académique de formation.

PRLP: proviseur de lycée professionnel.

PRLY: proviseur de lycée.

PNP: programme national de pilotage.

**PROGRAMME 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 le 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

juin 2014

- 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 1er août 2012.
- L'École supérieure de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (Esen)<sup>2</sup>, 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 1er septembre 2013, 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.





