

Bilan social 2015

Personnels de direction



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

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

Sommaire

Le mot de la directrice	4
CHAPITRE 1 – LES EFFECTIFS DU CORPS	5
1.1 La répartition des personnels de direction affectés en académie	5
1.2 Les pyramides des âges	6
1.2.1 La pyramide des âges par sexe	6
1.2.2 L'âge moyen par grade des personnels de direction	6
1.3 Les effectifs par académie	7
1.4 La parité par grade des personnels de direction	9
1.5 La répartition des effectifs par type d'établissement et par catégorie financière	10
CHAPITRE 2 – LE RECRUTEMENT	13
2.1 Les concours	13
2.1.1 Les candidats inscrits aux concours de recrutement des personnels de direction	13
2.1.2 Les lauréats des concours de 1 ^{re} et 2 ^e classes	14
2.1.3 Les renoncations aux concours	18
2.2 La liste d'aptitude	20
2.2.1 Les conditions d'inscription	20
2.2.2 L'évolution du recrutement	20
2.2.3 La répartition des personnels nommés par corps d'origine et par sexe	20
2.2.4 La répartition géographique des personnels nommés	21
2.3 Le détachement	22
2.3.1 Les conditions du détachement	22
2.3.2 L'accès au corps des personnels de direction par la voie du détachement	22
2.4 Évolution 2010-2015 du recrutement	24
CHAPITRE 3 – LA FORMATION	25
3.1 La formation	25
3.2 La formation professionnelle statutaire	26
3.2.1 Les objectifs de la formation	26
3.2.2 Le dispositif de formation	27
3.2.3 Les contenus de la formation en académie	28
3.3 La formation continue	28
CHAPITRE 4 – LE DÉROULEMENT DE LA CARRIÈRE	31
4.1 La titularisation	31
4.2 L'avancement de grade	34
4.2.1 L'évolution du nombre de promotions de 2007 à 2015	34
4.2.2 La répartition par académie des personnels promus au titre de l'année 2015	35
4.2.3 Le nombre de promus par grade et par sexe au titre de l'année 2015	36

Sommaire

CHAPITRE 5 – LA MOBILITÉ	37
5.1 La participation	37
5.2 Les vœux	40
5.2.1 L'extension de vœux	40
5.2.2 Vœux par type de poste	40
5.2.3 Vœux par catégorie financière	42
5.2.4 Vœux géographiques	43
5.2.5 Vœux obtenus par académie	44
5.3 Les appréciations	46
5.3.1 La répartition des appréciations	47
5.3.2 Analyse différenciée : chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints	49
5.4 Les résultats de la mobilité 2015	53
5.4.1 La mobilité obligatoire	54
5.4.2 Les emplois obtenus par les chefs d'établissement	58
5.4.3 Les emplois obtenus par les chefs d'établissement adjoints	59
Zoom – La mobilité dans les établissements Rep+	60
5.4.4 La situation des postes à l'issue des opérations de mobilité et de recrutement	63
5.4.5 Les « faisant fonction » et les personnels de direction en intérim	63
5.5 L'évolution des postes	66
5.5.1 Les mesures de carte scolaire	66
5.5.2 Les blocages de postes	67
CHAPITRE 6 – LES PERSONNELS DE DIRECTION SUR POSTES À PROFIL	69
6.1 Les proviseurs vie scolaire (PVS) et les directeurs de cabinet	69
6.1.1 Les proviseurs vie scolaire	69
6.1.2 Les directeurs de cabinet	70
6.2 Les directeurs d'Erea et d'ERPD	71
6.2.1 Les effectifs à la rentrée 2015	71
6.2.2 Les résultats de la mobilité à la rentrée 2015	73
6.2.3 Le recrutement des directeurs d'Erea et d'ERPD à la rentrée 2015	73
6.2.4 Le bilan de l'intégration des directeurs d'Erea et d'ERPD professeurs des écoles dans le corps des personnels de direction à la rentrée 2015	74
6.3 Les directeurs d'unité pédagogique régionale des services pénitentiaires et les directeurs des services de l'enseignement des établissements pénitentiaires pour mineurs	74
CHAPITRE 7 – LES DÉTACHEMENTS EN FRANCE ET À L'ÉTRANGER	75
7.1 La répartition des effectifs	75
7.1.1 L'évolution des effectifs	75
7.1.2 La répartition générale	76
7.2 Le bilan des réintégrations	78
7.2.1 La réintégration : répartition en fonction des organismes de détachement	78
7.2.2 La réintégration : répartition par académie ou organisme d'accueil	79

Sommaire

7.3 L'avancement de grade	79
7.3.1 L'avancement à la 1 ^{re} classe	79
7.3.2 L'avancement à la hors-classe	79
7.4 Personnels détachés dans le réseau des établissements français de l'étranger, établissements homologués par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	80
7.4.1 L'AEFE	80
7.4.2 La MLF	82

CHAPITRE 8 – LES PERSONNELS DE DIRECTION AFFECTÉS DANS LES COLLECTIVITÉS D'OUTRE-MER ET À MAYOTTE

8.1 La répartition des effectifs	85
8.1.1 La répartition par collectivité	85
8.1.2 La répartition par poste	86
8.1.3 La répartition par tranche d'âge	87
8.1.4 La répartition par sexe	88
8.1.5 La répartition par grade	88
8.2 L'avancement de grade des personnels de direction en fonction dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte au titre de l'année 2015	89
8.3 Le bilan du recrutement et des affectations dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte à la rentrée 2015	90
8.3.1 Candidats à une affectation	90
8.3.2 Affectations	90
8.3.3 Personnels de direction affectés dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte à la rentrée 2015	91
8.4 Le bilan des réintégrations des personnels en fin de séjour dans une collectivité d'outre-mer et à Mayotte	92

CHAPITRE 9 – LES RETRAITES

9.1 La répartition	93
9.1.1 Répartition par âge	95
9.1.2 Répartition par grade	95
9.1.3 Répartition par emploi	96
9.1.4 Répartition par motif de demande	97
9.1.5 Répartition annuelle	99
9.2 L'évolution depuis 2003	100

CONCLUSION	101
-------------------	------------

LEXIQUE	102
----------------	------------

Le mot de la directrice

Publié depuis 2007, le bilan social du corps des personnels de direction permet d'appréhender de manière toujours plus fine la carrière de plus de 14 000 personnels de direction exerçant leurs fonctions dans les 7 800 établissements publics locaux d'enseignement (EPL), dans les collectivités d'outre-mer, à Mayotte ou en position de détachement.

La mobilité et la promotion demeurent les deux temps forts de la gestion du corps des personnels de direction. Plus de 2 000 personnels obtiennent leur mutation tandis que 1 100 bénéficient d'une promotion de grade au titre de l'année 2015.

De nombreux indicateurs renseignent par ailleurs sur l'évolution du corps au fil des années. Ces données témoignent notamment de la diversité toujours plus grande des parcours des personnels de direction dont les compétences sont recherchées et appréciées. En effet, plus de 400 d'entre eux exercent leurs fonctions à l'étranger, dans des collectivités territoriales, d'autres administrations ou au sein de différents organismes.

Le bilan social est accessible en ligne sur le site du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Il est désormais un outil de travail et de référence pour les académies et l'ensemble de nos partenaires. Par la richesse des informations qu'il propose, il constitue une aide à la réflexion pour les personnels de direction qui souhaitent faire évoluer leur parcours.

Je souhaite que cette nouvelle version du bilan social, particulièrement riche et documentée, 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

14 218 personnels de direction en poste à la rentrée scolaire 2015

48 % de femmes

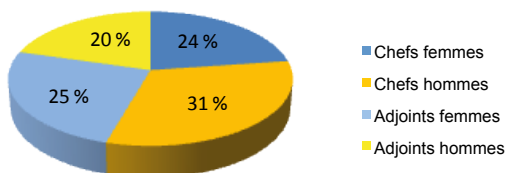
51 ans de moyenne d'âge

Le bilan social du corps des personnels de direction propose une « photographie » de la situation de ce corps à partir de données appréciées au 1^{er} septembre 2015. L'ensemble de l'étude qui suit porte sur les 14 218 personnels de direction (6 829 femmes et 7 389 hommes), exerçant leurs fonctions en académie dans les 7 832 établissements publics locaux d'enseignement (EPL) ou dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte, ou en position de détachement.

1.1 LA RÉPARTITION DES PERSONNELS DE DIRECTION AFFECTÉS EN ACADÉMIE

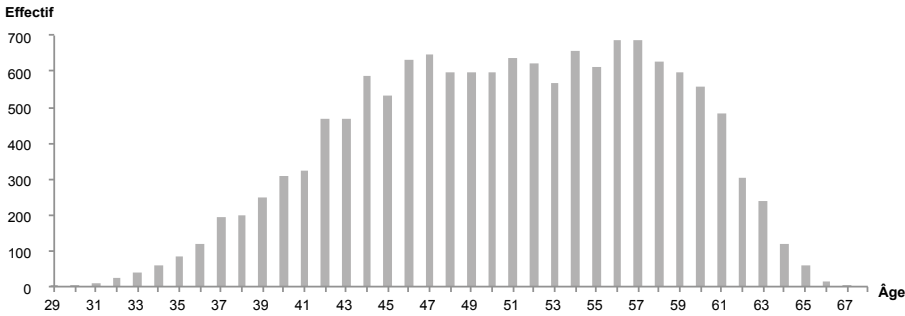
On compte 13 360 personnels de direction répartis dans les 30 académies. 7 280 d'entre eux, soit 54 %, sont chefs d'établissement.

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



1.2 LES PYRAMIDES DES ÂGES

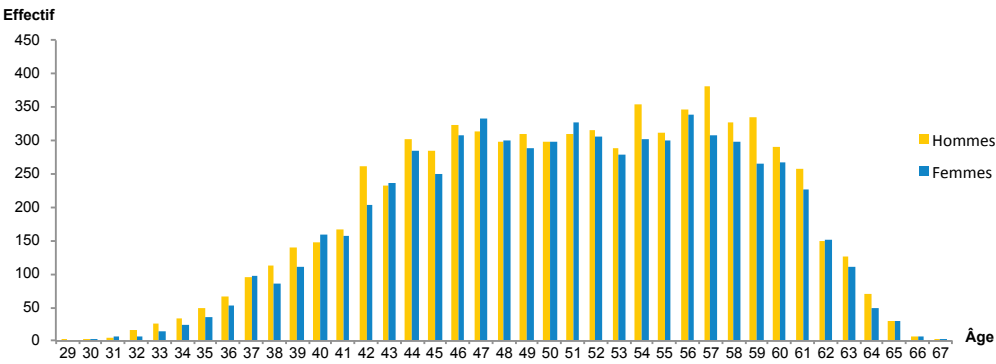
PYRAMIDE DES ÂGES



La moyenne d'âge est de 51 ans.
4 989 personnels de direction sont âgés de 55 ans ou plus, soit 35% du corps.
1 779 personnels de direction sont âgés de 60 ans ou plus, soit 12,5%.

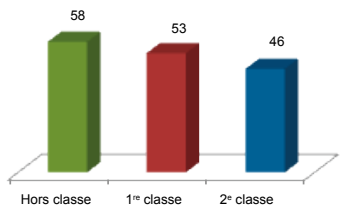
1.2.1 La pyramide des âges par sexe

PYRAMIDE DES ÂGES PAR SEXE



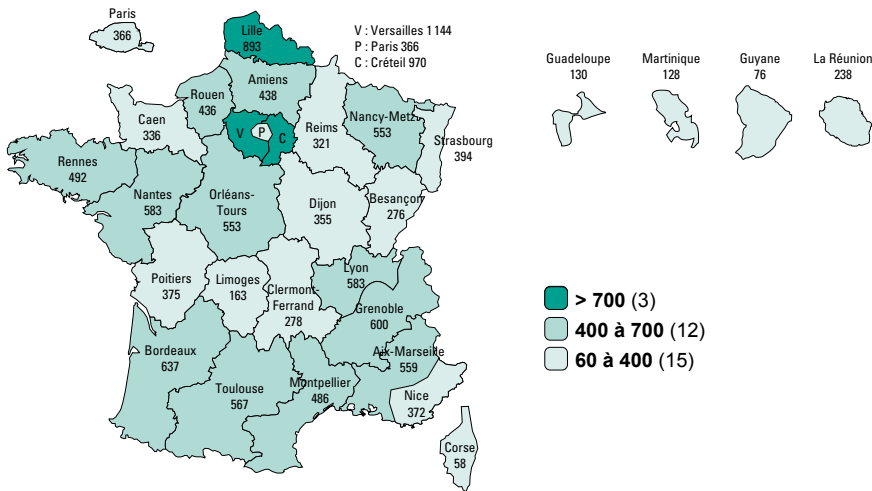
1.2.2 L'âge moyen par grade des personnels de direction

ÂGE MOYEN PAR GRADE



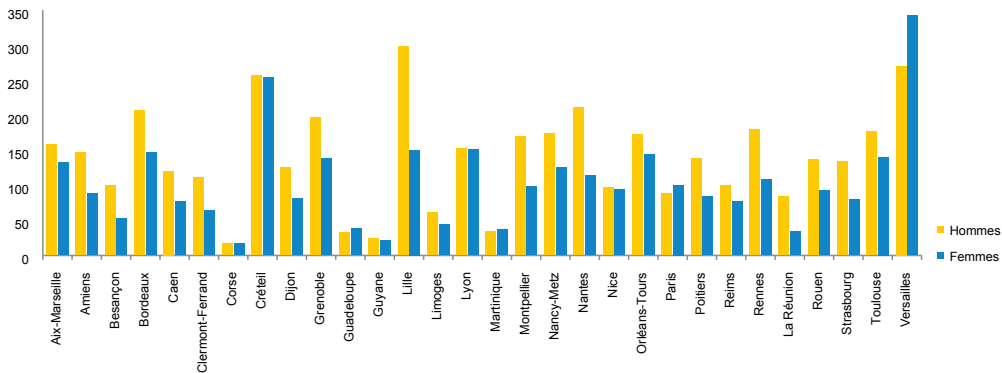
1.3 LES EFFECTIFS PAR ACADÉMIE

EFFECTIFS PAR ACADÉMIE



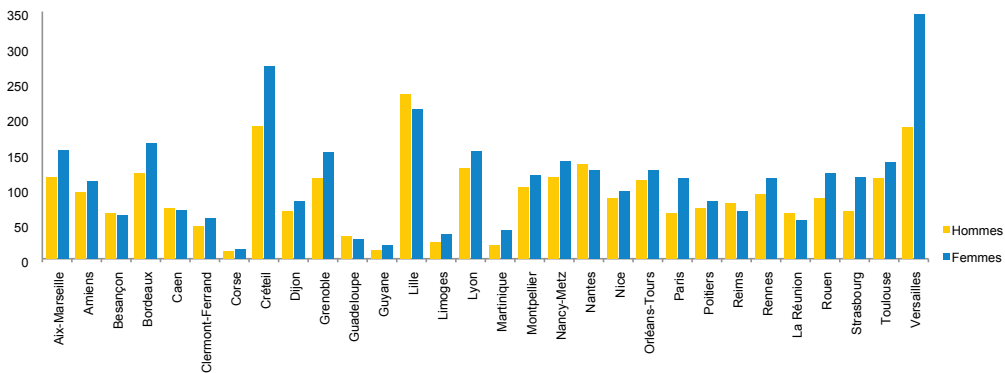
Les académies de Créteil, Lille et Versailles restent les académies rassemblant le plus grand nombre de personnels de direction.

EFFECTIFS DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT PAR ACADÉMIE ET PAR SEXE



Parmi les 7280 chefs d'établissement affectés à la rentrée scolaire 2015 dans les 30 académies, on compte 3 118 femmes (soit 43 %) et 4 162 hommes (soit 57 %). Les académies de Guadeloupe, Martinique, Paris et Versailles comptent plus de chefs d'établissement femmes que de chefs d'établissement hommes. L'académie de Corse comptabilise autant de chefs d'établissement hommes que de chefs d'établissement femmes.

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



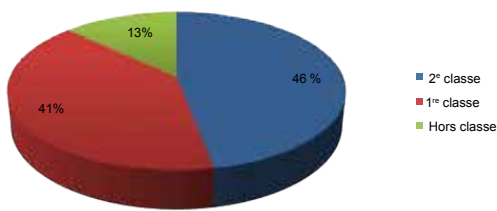
■ Parmi les 6 080 chefs d'établissement adjoints affectés à la rentrée scolaire 2015 dans les 30 académies, on compte 3 372 femmes (soit 55 %) et 2 708 hommes (soit 45 %).

Les académies de Besançon, Caen, Guadeloupe, Lille, Nantes, Reims et La Réunion comptent plus de chefs d'établissement adjoints hommes que de chefs d'établissement adjoints femmes.

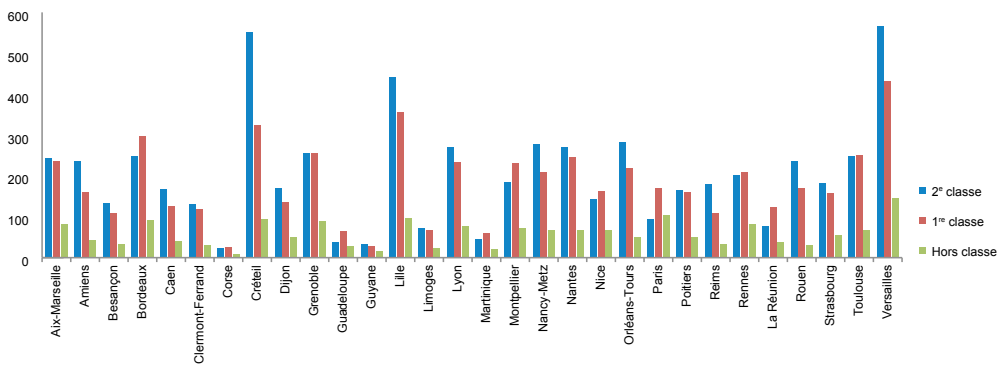
Parmi les 13 360 personnels de direction affectés à la rentrée scolaire 2015 dans les 30 académies, on dénombre :

- 6 165 personnels de direction de 2^e classe ;
- 5 449 personnels de direction de 1^{re} classe ;
- 1 746 personnels de direction hors classe.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GRADE



EFFECTIFS PAR ACADÉMIE ET PAR GRADE

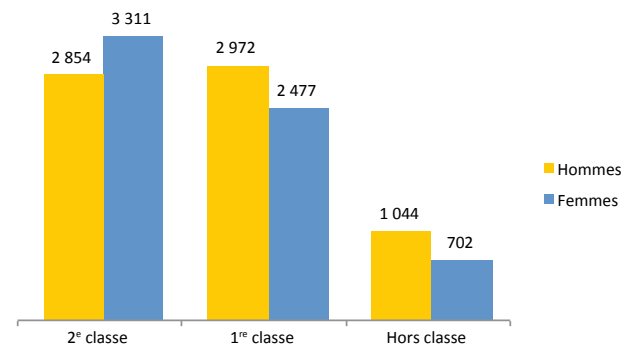


Les académies de Créteil, Lille et Versailles accueillent le plus grand nombre de stagiaires et de personnels détachés ce qui explique en grande partie une plus forte proportion de personnels de direction de 2^e classe.

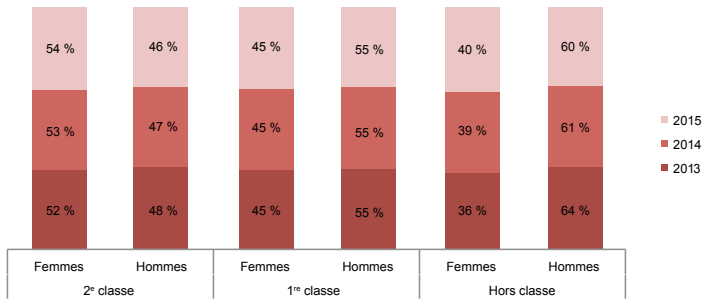
1.4 LA PARITÉ PAR GRADE DES PERSONNELS DE DIRECTION

Sur les 13360 personnels de direction affectés en académie à la rentrée scolaire 2015, on compte 48% de femmes et 52% d'hommes.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GRADE ET PAR SEXE



ÉVOLUTION PAR SEXE ET PAR GRADE DE 2013 À 2015

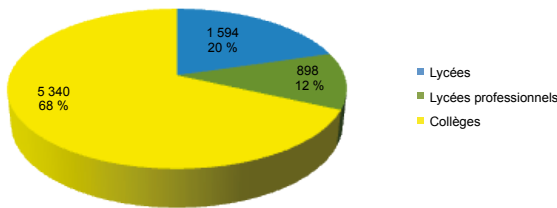


■ Au sein du corps des personnels de direction, on constate que plus le grade est élevé, plus la proportion d'hommes est importante.

1.5 LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT ET PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE

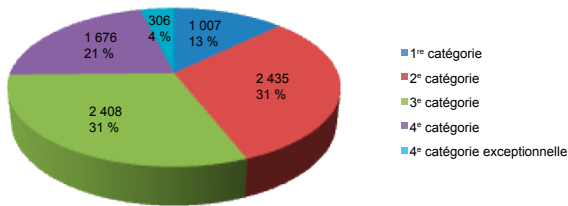
En 2015, on compte 5340 collèges (68 %), 898 lycées professionnels (12 %) et 1594 lycées d'enseignement généraux et technologiques¹ (20 %).

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR TYPE

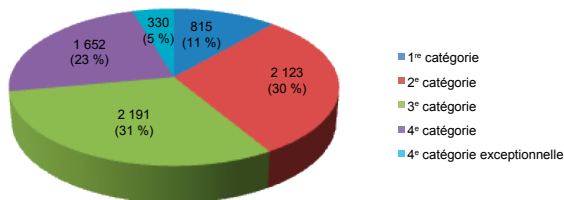


[1] Source : Repères et références statistiques – édition 2015/Les établissements.

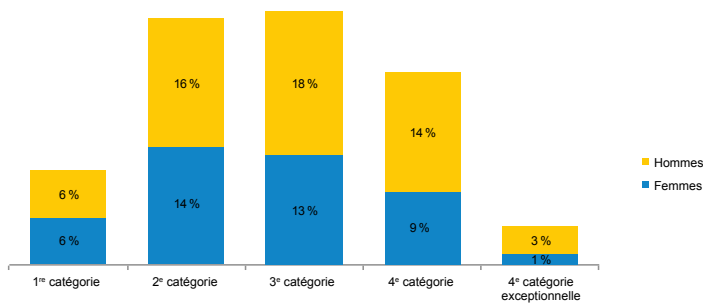
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE RENTRÉE 2015



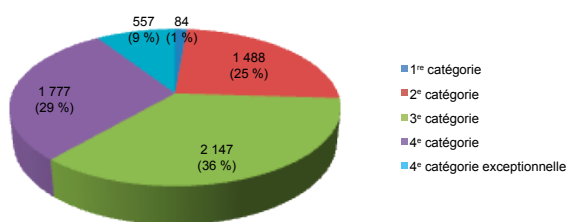
RÉPARTITION DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT



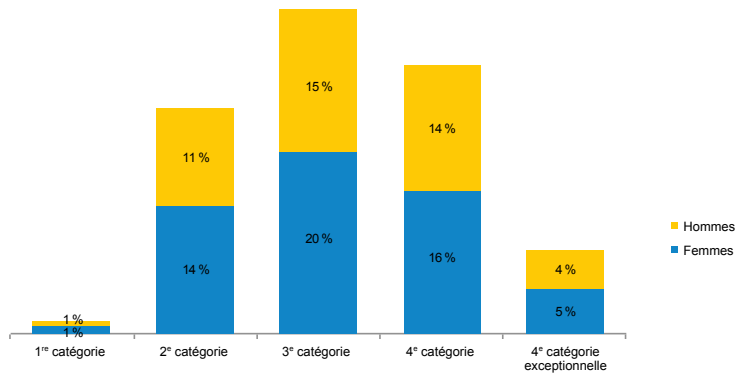
RÉPARTITION DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT ET PAR SEXE



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



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



Le nombre total de personnels de direction en poste en académie au 1^{er} septembre 2015 a diminué par rapport à l'année 2014. On dénombrait 13 581 personnels de direction en 2014 et 13 360 en 2015.

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

[2] Source : *Repères et références statistiques* – édition 2015/Les établissements.

Le recrutement

3 voies de recrutement ont permis à **693** personnes d'être nommées personnels de direction :

- les 2 concours : **591** nominations (40 pour le C1 et 551 pour le C2) pour 600 postes offerts
- la liste d'aptitude : **51**
- le détachement : **51**

81 % des lauréats des concours sont des personnels d'enseignement et **56 %** sont des femmes

La moyenne d'âge pour les 2 concours : **41 ans**

Parité des jurys de concours

Pour le concours de 1^{re} classe : **41,5 %** de femmes et 58,5 % d'hommes

Pour le concours de 2^e classe : **48,6 %** de femmes et 51,4 % d'hommes

2.1 LES CONCOURS ¹

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

3915 personnes se sont inscrites aux concours de recrutement dans le corps des personnels de direction, pour 4226 en 2014, soit une diminution de 7,4 %.

147 sur 166 inscrits se sont présentés aux épreuves du concours de recrutement de 1^{re} classe.

3486 sur 3749 inscrits se sont présentés aux épreuves du concours de recrutement de 2^e classe.

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

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

1126 admissibles au concours de recrutement de 2^e classe.

560 admis, soit un taux d'admission de 49,7 %.

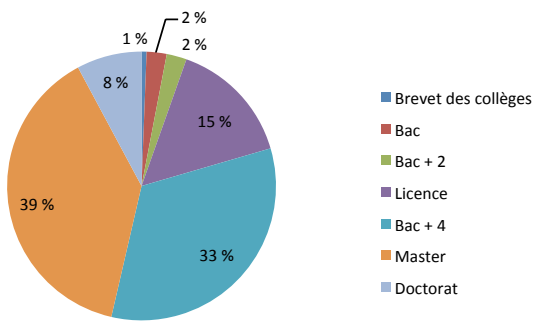
Le taux d'admission par rapport au nombre de présents aux épreuves est de **27,2 %** pour la 1^{re} classe et de **16,1 %** pour la 2^e classe.

23,3 % des inscrits et **24,8 %** des admis déclarent avoir fait fonction de personnel de direction avant leur réussite au concours.

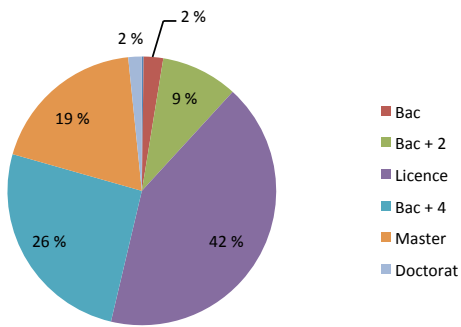
[1] Articles 3-4-5 du décret n°2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié.

[2] Source : Rapport des jurys des concours de recrutement de personnels de direction – session 2015.

NIVEAU D'ÉTUDES DÉCLARÉS DES INSCRITS AU C1



NIVEAU D'ÉTUDES DÉCLARÉ PAR LES INSCRITS AU C2



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

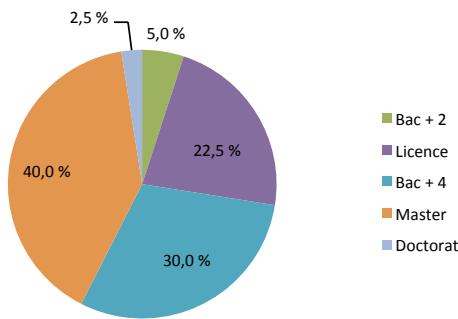
	C1	C2
Moins de 36 ans	8,5 %	7,6 %
36-45 ans	35,5 %	46,9 %
46 ans et plus	56,0 %	45,5 %

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

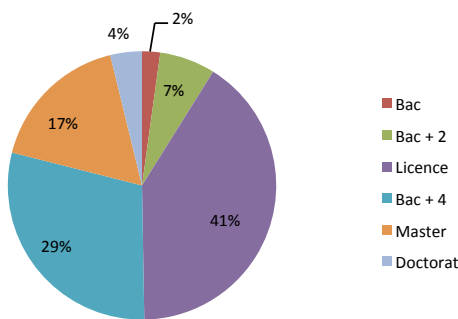
Toutes les études qui suivent portent sur les 591 personnels **nommés au 1^{er} septembre 2015**. Ces personnels sont détachés de leur corps d'origine pour l'accomplissement du stage préalable à la titularisation dans le corps des personnels de direction et affectés dans un établissement pour exercer des fonctions de chef d'établissement adjoint, à l'exception d'un personnel affecté sur un poste de directeur d'Erea.

100 % des postes offerts au concours de 1^{re} classe ont été pourvus en 2015, 97,8 % en 2014.
98,4 % des postes offerts au concours de 2^e classe ont été pourvus en 2015, 99 % en 2014.

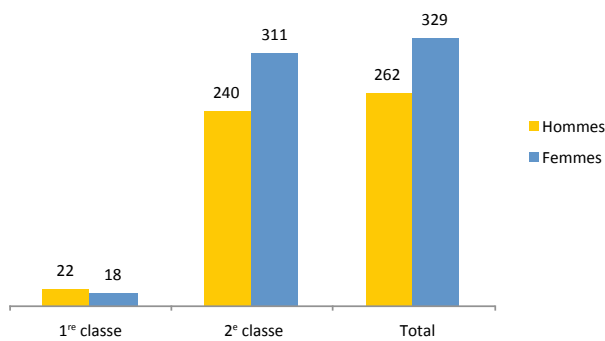
NIVEAU D'ÉTUDES DÉCLARÉ DES NOMMÉS AU C1



NIVEAU D'ÉTUDES DÉCLARÉ DES NOMMÉS AU C2

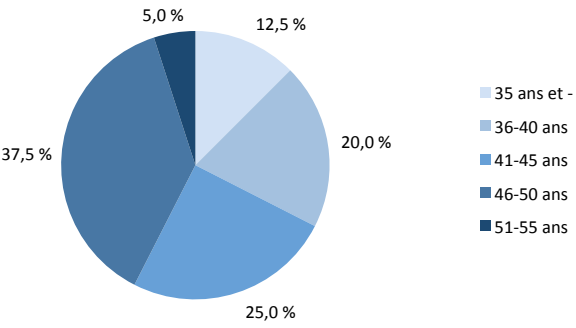


RÉPARTITION DES LAURÉATS DES CONCOURS DE 1^{re} ET 2^e CLASSES PAR SEXE



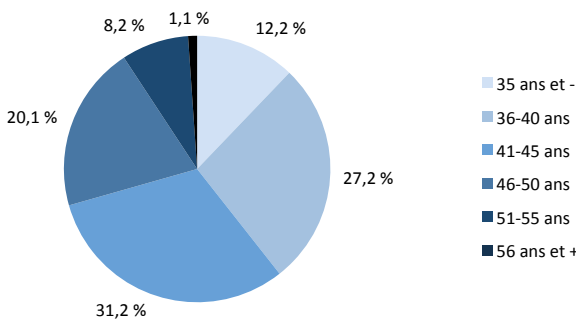
La répartition par sexe des lauréats des concours de recrutement des personnels de direction reste stable, les femmes étant, depuis 2008, les plus nombreuses.

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



En 2015, les deux classes d'âge les plus représentées chez les lauréats de 1^{re} classe sont les 41-45 ans et 46-50 ans avec respectivement 25% et 37,5% du nombre total de lauréats.

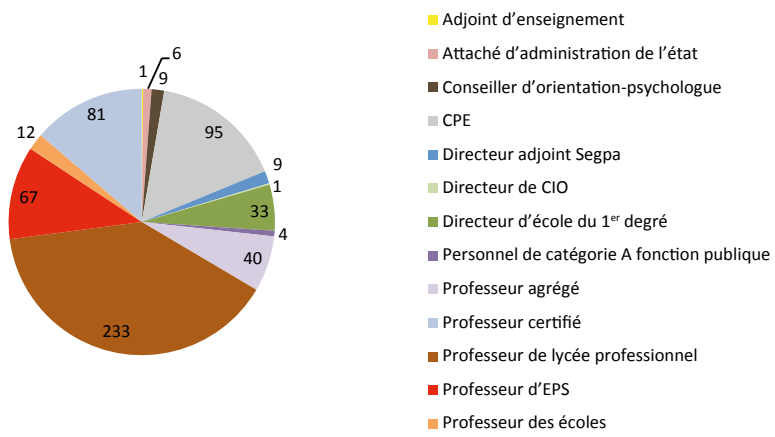
RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE DES LAURÉATS DU CONCOURS DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS DE DIRECTION DE 2^e CLASSE



La répartition par classe d'âge est stable par rapport à 2014. La part des 41-45 ans est toujours la plus importante.

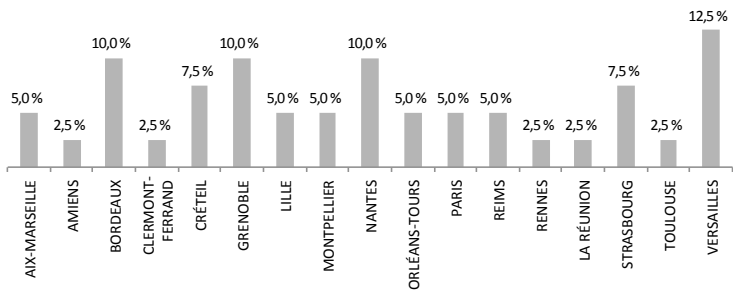
La moyenne d'âge pour les deux concours reste stable, elle est de 41 ans.

CORPS D'ORIGINE DES LAURÉATS DES CONCOURS

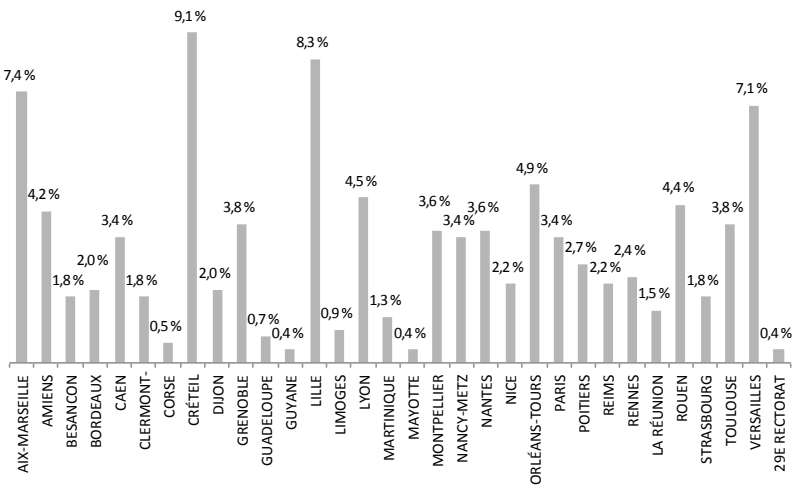


■ Le concours de personnel de direction constitue une seconde carrière notamment pour les personnels d'enseignement qui sont 467 (soit 79 % de l'ensemble des lauréats) dont 353 issus du second degré et 114 issus du premier degré. Il est intéressant d'observer la part importante des conseillers principaux d'éducation qui sont pourtant moins nombreux dans leur corps d'origine que les personnels d'enseignement.

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



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



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

95% des lauréats du concours de 1^{re} classe ont eu satisfaction sur leur premier vœu.

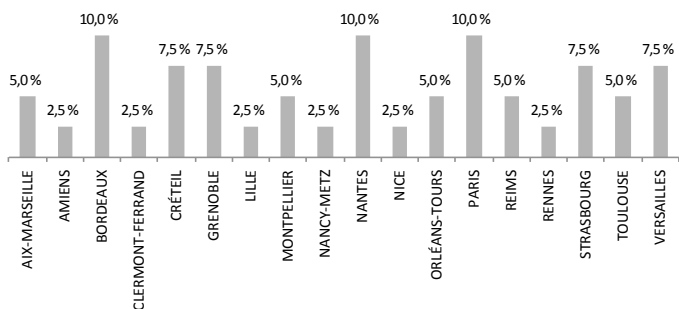
70% des lauréats du concours de 2^e classe ont eu satisfaction sur leur premier vœu.

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

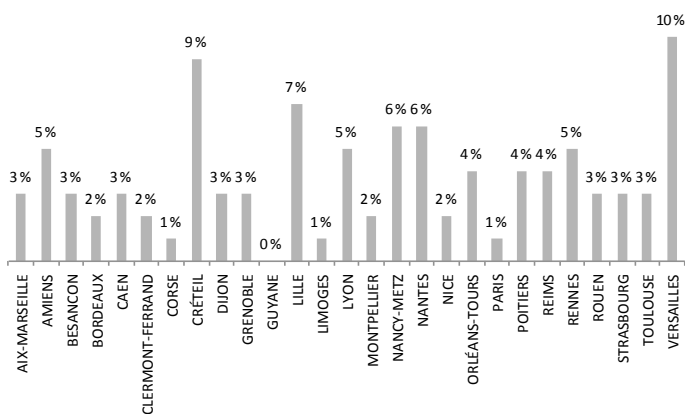
95,8% des lauréats du concours de 2^e classe ont eu satisfaction sur l'un de leurs vœux.

Le taux de satisfaction sur un premier vœu des lauréats du concours de 2^e classe est en légère baisse par rapport à 2014 (70 % en 2015 et 78 % en 2014).

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



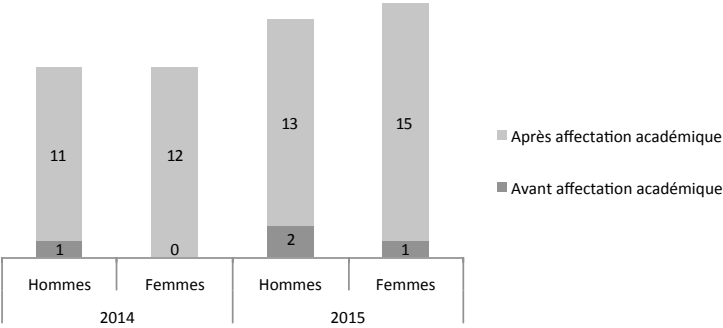
RÉPARTITION PAR ACADÉMIE D'ACCUEIL DES LAURÉATS DU CONCOURS DE 2^e CLASSE



2.1.3 Les renoncements aux concours

31 lauréats de concours (**29** en 2^e classe et **2** en 1^{re} classe) ont renoncé au bénéfice du concours, soit 5,2% de l'ensemble des lauréats. Le nombre de renoncements est en hausse par rapport à 2014 (24) mais stable par rapport à 2013.

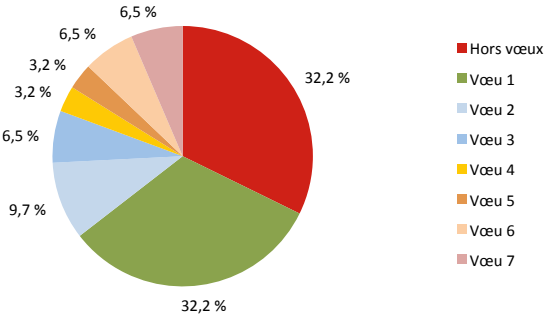
RENONCIATIONS AUX CONCOURS EN 2014 ET 2015



90 % des lauréats qui renoncent au bénéfice du concours le font après avoir pris connaissance de leur affectation académique.

Les renoncations ont été recensées essentiellement dans les académies de Reims (4), Dijon (3), Rennes (3), Nantes (3) et Nancy-Metz (3). Les autres renoncations concernent les académies de Créteil, Amiens, Besançon, Limoges, Nantes, Versailles, Lille, Aix-Marseille et Montpellier. À la suite de ces désistements, une affectation a été proposée à 2 personnels inscrits sur la liste complémentaire du C1 et aux 20 personnels inscrits sur la liste complémentaire du C2. La liste complémentaire du C2 a été utilisée en totalité.

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



Parmi les 28 lauréats qui ont renoncé au bénéfice du concours après affectation académique, 10 étaient affectés hors vœux.

- Deux motifs principaux de renonciation :
- une affectation académique hors de l'académie d'origine ;
 - la réussite à d'autres concours.

2.2 LA LISTE D'APTITUDE³

2.2.1 Les conditions d'inscription

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

ou :

- Être fonctionnaire et avoir exercé à temps plein, des fonctions de directeur adjoint chargé de Segpa, de directeur d'Erea, de directeur d'ERPD, de directeur d'établissement spécialisé, de directeur d'école du 1^{er} degré relevant de l'éducation nationale et avoir 5 ans de services effectifs dans ces fonctions en qualité de titulaire.

2.2.2 L'évolution du recrutement

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

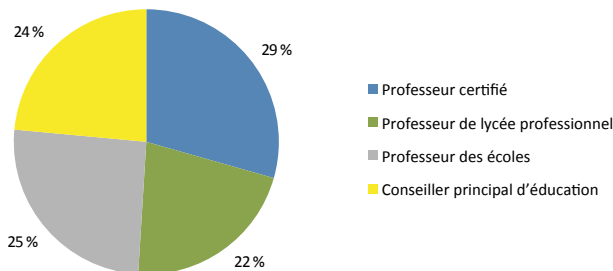
INSCRITS SUR LA LISTE D'APTITUDE						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Inscrits	52	53	52	60	54	51
Nommés	52	53	52	60	54	51

■ Parmi les **51** inscrits sur la liste d'aptitude d'accès au grade de personnel de direction de 2^e classe, un personnel inscrit sur liste principale ainsi que la première personne inscrite sur la liste complémentaire ont renoncé au bénéfice de cette inscription, permettant la nomination du deuxième inscrit sur la liste complémentaire.

2.2.3 La répartition des personnels nommés par corps d'origine et par sexe

L'origine des personnels recrutés par voie de liste d'aptitude a peu évolué depuis 2009. Ils sont majoritairement issus des corps d'enseignement du 2nd degré (51 %) et du 1^{er} degré (25 %).

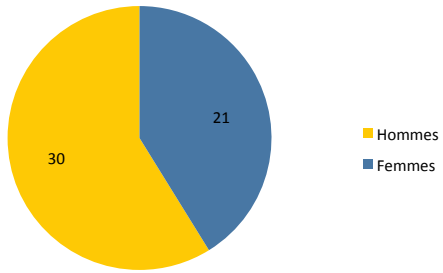
RÉPARTITION PAR CORPS D'ORIGINE



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

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

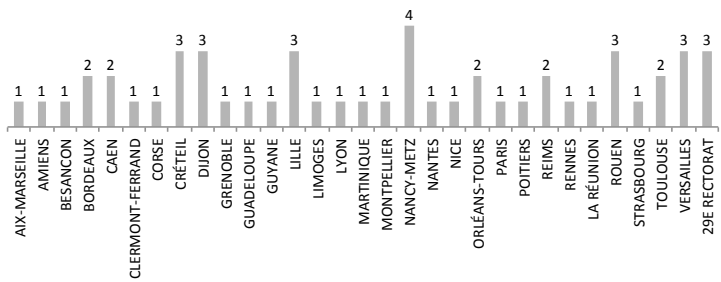
RÉPARTITION PAR SEXE



La répartition par sexe des personnels recrutés par voie de liste d'aptitude évolue par rapport à 2014 avec une augmentation du nombre d'hommes alors que l'on pouvait constater une majorité de femmes en 2014 (32 femmes et 22 hommes).

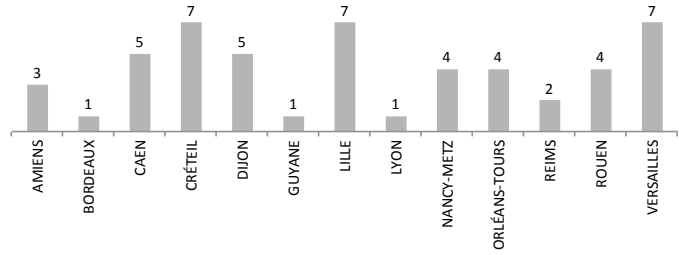
2.2.4 La répartition géographique des personnels nommés

RÉPARTITION PAR ACADÉMIE D'ORIGINE



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

RÉPARTITION PAR ACADÉMIE D'ACCUEIL



À une exception près, les personnels de direction recrutés par liste d'aptitude sont affectés dans les académies déficitaires et dans l'académie de Bordeaux pour une affectation sur un poste à profil (Erea).

2.3 LE DÉTACHEMENT⁵

2.3.1 Les conditions du détachement

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

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

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

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

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

ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES DÉTACHÉS PAR ADMINISTRATION D'ORIGINE ENTRE 2010 ET 2015

ANNÉES	ÉDUCATION NATIONALE ENSEIGNANTS ET PERSONNELS D'ÉDUCATION				HORS ÉDUCATION NATIONALE	% DU TOTAL	TOTAL
	Personnels d'enseignement et d'éducation	% du total	Personnels administratifs	% du total			
2010	84	86 %	10	10 %	4	4 %	98
2011	55	88 %	6	10 %	1	2 %	62
2012	70	89 %	7	8 %	2	3 %	79
2013	57	87,5 %	7	11 %	1	1,5 %	65
2014	56	95 %	2	3 %	1	2 %	59
2015	49	96 %	1	2 %	1	2 %	51

Les personnels d'enseignement et d'éducation restent très largement majoritaires depuis 2009, et représentent 96 % du recrutement en 2015. La part des personnels administratifs est très faible pour 2015. La part des personnels hors éducation nationale est stable.

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

RÉPARTITION PAR CORPS D'ORIGINE POUR L'ANNÉE 2015

ENSEIGNEMENT 1 ^{ER} DEGRÉ		ENSEIGNEMENT 2 ND DEGRÉ			ÉDUCATION 2 ND DEGRÉ		ADMINISTRATION	INSPECTION	HORS ÉDUCATION NATIONALE	TOTAL
Prof. des écoles		Prof. certifié	Prof. Agrégé	PLP	CPE	Conseiller d'orientation psychologue	AAE	Inspecteur de l'éducation nationale	Cadre de la Poste	
9		16	3	12	4	4	1	1	1	51

La diversité des corps d'origine persiste puisque 9 corps sont représentés. Un seul personnel est recruté hors éducation nationale au titre de l'année 2015 pour 17 candidatures. Il est à noter que le rang de classement proposé par le recteur d'une part, et d'autre part les vœux formulés par les candidats issus d'autres administrations (portant souvent sur des académies non déficitaires) ne permettent pas de retenir davantage de candidats.

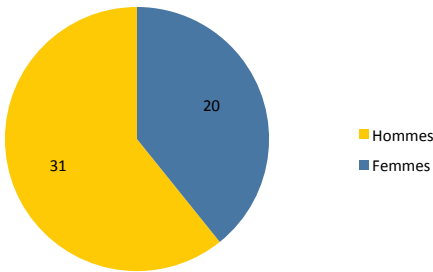
EFFECTIFS PAR GRADE DES PERSONNELS RECRUTÉS PAR DÉTACHEMENT ENTRE 2010 ET 2015

2010		2011		2012		2013		2014		2015	
1 ^{re} classe	2 ^e classe	1 ^{re} classe	2 ^e classe	1 ^{re} classe	2 ^e classe	1 ^{re} classe	2 ^e classe	1 ^{re} classe	2 ^e classe	1 ^{re} classe	2 ^e classe
13	85	7	55	9	70	10	55	4	55	6	45

En 2015 le nombre de propositions de détachement a été moins important qu'en 2014. L'affectation des personnels recrutés par détachement est réservée aux seules académies déficitaires (académies dans lesquelles il reste un nombre de postes vacants relativement élevé) moins demandées par les lauréats des concours de 1^{re} et 2^e classes.

Il s'agit principalement des académies d'Amiens, Créteil, Dijon, Nancy-Metz, Orléans-Tours, Reims, et Versailles.

RÉPARTITION PAR SEXE DES PERSONNELS RENTRÉS PAR DÉTACHEMENT



2.4 ÉVOLUTION 2010-2015 DU RECRUTEMENT

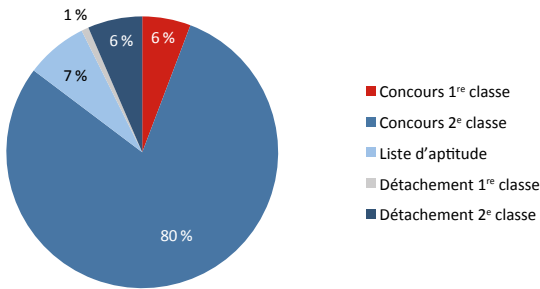
ÉVOLUTION DES AUTORISATIONS BUDGÉTAIRES DE RECRUTEMENT DE 2010 À 2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Concours C1	60	50	50	50	45	40
Concours C2	740	700	750	650	605	560
Liste d'aptitude	52	53	52	60	54	51
Total	852	803	852	760	704	651

ÉVOLUTION DU RECRUTEMENT ENTRE 2011 ET 2015

MODES DE RECRUTEMENT	2° CLASSE						1° CLASSE						TOTAL					
	2011	2012	2013	2014	2015	Évolution 2014-2015	2011	2012	2013	2014	2015	Évolution 2014-2015	2011	2012	2013	2014	2015	Évolution 2014-2015
Concours	678	728	634	599	551	-8,7 %	50	48	48	44	40	-10 %	728	778	682	643	591	-8,8 %
Liste d'aptitude	53	52	60	54	51	-5,9 %	-	-	-	-	-	-	53	52	60	54	51	-5,9 %
Détachement	56	71	55	55	45	-22,2 %	6	8	10	4	6	33 %	62	79	65	59	51	-15,7 %
Total	787	851	749	708	647	-9,4 %	56	56	58	48	46	-4 %	843	909	807	756	693	-9,1 %

RECRUTEMENT TOTAL EN 1^{re} ET 2^e CLASSES POUR L'ANNÉE 2015



Les caractéristiques du recrutement au titre de l'année 2015 au regard du corps d'origine, du mode de recrutement et de la parité restent les mêmes que pour 2014.

La part de chaque voie de recrutement est stable : le concours passe de 85,1 % en 2014 à 85,3 % en 2015, la liste d'aptitude reste stable à 7,4 %, et le détachement passe de 7,9 % à 7,4 %.

La part des femmes reste stable puisque ces dernières représentent 53,4 % du recrutement en 2015 pour 55 % en 2014, toutes voies confondues.

La formation

4 112 personnels de direction dont 2 200 stagiaires (lauréats des concours 2013, 2014, 2015) ont été accueillis à l'ESENESR du 1^{er} janvier au 31 décembre 2015 dans le cadre de la formation statutaire.

1 912 d'entre eux ont bénéficié de la formation continue dans le cadre des actions prévues au plan national de formation soit dans des présentiels (séminaires à l'ESENESR) soit dans des parcours hybrides (combinaison des présentiels et des activités à distance).

3.1 LA FORMATION

La conception, le pilotage et la mise en œuvre nationale de la formation statutaire revient à l'École supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESENESR)¹.

Néanmoins, la responsabilité de sa mise en œuvre est partagée, conformément aux orientations définies par la ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 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 2015, **4 112 personnels de direction** ont été accueillis par l'ESENESR dans le cadre de la **formation statutaire** (formation initiale **et** formation continue obligatoire) et au titre de la **formation continue**.

L'offre de formation combine désormais des temps de formation en présence et des temps de formation à distance via une plateforme numérique M@gistère.

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

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

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

3.2 LA FORMATION PROFESSIONNELLE STATUTAIRE⁴

On distingue la formation statutaire de la formation continue⁵.

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

Les candidats recrutés par concours ou après inscription sur liste d'aptitude sont nommés en qualité de stagiaires à compter du 1^{er} septembre⁶. Pendant l'année de stage préalable à la titularisation, ils sont placés en position de détachement dans le corps des personnels de direction et sont affectés sur les postes de chef d'établissement adjoint restés vacants à l'issue du mouvement des personnels titulaires.

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

- 2 présentiels à l'ESENESR (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'ESENESR dans le cadre de la formation continue obligatoire**.

3.2.1 Les objectifs de la formation

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

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

(5) Dispositions du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État.

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

3.2.2 Le dispositif de formation

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

*« Elle comprend un stage en responsabilité effectué dans l'établissement d'affectation et des sessions de formation à l'extérieur de l'établissement dont **la durée totale est comprise entre 60 et 65 jours**⁷. »*

Le stage en responsabilité dans l'établissement d'affectation

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

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

Les sessions de formation

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

• Les contenus de la formation à l'École supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

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

- le pilotage pédagogique des territoires, de l'EPL, du projet d'établissement et du contrat d'objectifs ;
- l'animation concertée des équipes pédagogiques ;
- l'accompagnement de l'innovation pédagogique ;
- la communication professionnelle ;
- le management des relations humaines et l'accompagnement des personnels ;
- le climat scolaire et le bien-être des élèves et des personnels ;
- les partenariats et les politiques de réussite éducative dans les territoires ;
- la contribution à la formation initiale et continue des enseignants, à la gestion des ressources humaines ;
- l'évaluation des enseignants, des enseignements, des unités éducatives.

À titre expérimental et afin d'assurer, de développer la capacité des cadres (personnels de direction et inspecteurs) à travailler ensemble sur les territoires, les stagiaires de 2013, 2014 et 2015 ont bénéficié et bénéficieront de présentiels communs.

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

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

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

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

3.2.3 Les contenus de la formation en académie

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

Les principaux thèmes présents dans les plans académiques sont :

- la connaissance du service public d'éducation et le fonctionnement des services académiques ;
- le pilotage pédagogique et les modalités de travail avec les corps d'inspection ;
- les éléments de formation juridique et financière ;
- le travail avec les partenaires de l'École ;
- l'organisation de la prise en charge des différents publics scolaires dans leur parcours de formation ;
- l'organisation des enseignements en collège et en lycée ;
- la politique d'établissement et l'emploi du temps.

3.3 LA FORMATION CONTINUE

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

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

- **au niveau national**, les actions prioritaires figurent au programme national de formation (PNF) élaboré conjointement par la Dgesco, la DGRH, l'IGEN et l'ESENESR de la formation continue des corps d'inspection territoriaux et des personnels de direction, publié chaque année au B.O.E.N.⁸ ;
- **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 2015, à l'ESENESR 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 ;
- plan d'action pour l'égalité entre les filles et les garçons à l'École ;
- « Qualeduc », la qualité de l'enseignement dans la voie professionnelle ;
- accompagnement des équipes académiques chargées d'assurer l'intégration des personnels en situation de handicap ;
- conduire le pilotage académique de la prévention de la radicalisation des jeunes en milieu scolaire ;
- rôle et responsabilité des chefs d'établissement en formation continue des adultes au regard des évolutions législatives et réglementaires récentes ;
- personnels d'encadrement affectés dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte à la rentrée 2015 ;
- agir pour un climat scolaire serein et le bien-être des personnels et RPS ;
- la prévention et la gestion de crise, notamment par la mise en place d'actions de formation co-construites entre l'ESENESR, la délégation ministérielle chargée de la prévention et de la lutte contre les violences en milieu scolaires (DMPLV) et la direction générale de la gendarmerie française (DGGN), notamment le Centre national d'entraînement des forces de gendarmerie (CNEFG).

Au total, **1 912 personnels de direction ont bénéficié d'une action de formation dans le cadre de la formation continue.**

[8] Circulaire n° 2010-036 du 12 mars 2010 publiée au B.O.E.N. n° 13 du 1^{er} avril 2010.

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

	NOMBRE DE STAGIAIRES**	NOMBRE DE JOURNÉE/ STAGIAIRE**	COÛT DE FORMATION*	COÛT DE FONCTIONNEMENT	COÛT GLOBAL (HORS MASSE SALARIALE)
Formation statutaire	2200	11 607	882 094 €	348 195 €	1 230 289 €
Formation continue	1912	4 178	350 952 €	125 340 €	476 292 €
Totaux	4 112	15 785	1 233 046 €	473 535 €	1 706 581 €

* Le coût de la formation est calculé sur les coûts moyens observés en 2014 (ils seront actualisés au début de l'année 2016).

** Le calcul du nombre de stagiaires et de journée/stagiaire pour la période de novembre et décembre est effectué sur du prévisionnel.

COÛT MOYEN JOURNÉE/STAGIAIRE

Coût moyen formation par journée/stagiaire (T2+HT2)	78 €
Coût moyen fonctionnement par journée/stagiaire	30 €

Le coût moyen formation par journée/stagiaire 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 fonctionnement par journée/stagiaire intègre les dépenses suivantes :
électricité, gaz, gardiennage, entretien et nettoyage des locaux, etc.

Le déroulement de la carrière

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

676 titularisations ont été prononcées au **1^{er} septembre 2015**

4.1 LA TITULARISATION

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

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

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

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

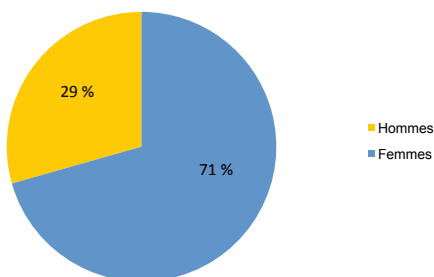
(2) Article 26 du décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics.

Au cours de l'année scolaire 2014-2015, a été étudiée la titularisation des :

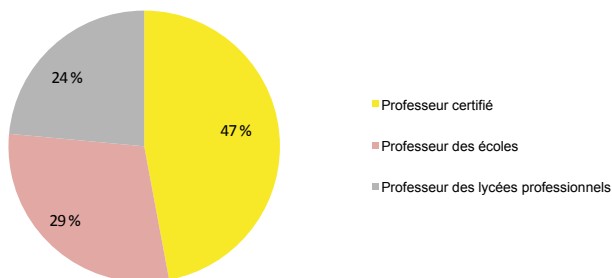
- lauréats des concours C1 et C2 de la session 2014 ;
- lauréats des concours C1 et C2 de la session 2013 en renouvellement de stage ou en prorogation de stage au titre de l'année 2014 ;
- personnels recrutés par voie de liste d'aptitude au titre de l'année 2014 ;
- personnels recrutés par voie de liste d'aptitude au titre de l'année 2013 en renouvellement de stage ou en prorogation de stage au titre de l'année 2014.

17 personnels de direction stagiaires n'ont pas été titularisés au 1^{er} septembre 2015 (14 au 1^{er} septembre 2014) parmi lesquels **14 ont été autorisés à effectuer une année de stage supplémentaire** (13 en 2014) et **3 personnels de direction stagiaire ont été réintégrés dans leur corps d'origine**.

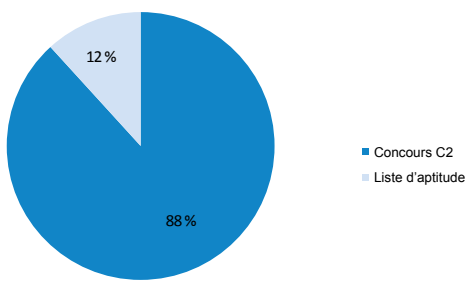
RÉPARTITION DES PERSONNELS DE DIRECTION NON TITULARISÉS PAR SEXE



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



RÉPARTITION DES PERSONNELS DE DIRECTION NON TITULARISÉS PAR VOIE DE RECRUTEMENT



BILAN STATISTIQUE 2015, PAR ACADÉMIE, DE LA TITULARISATION DES PERSONNELS DE DIRECTION STAGIAIRE

	Nombre de stagiaires affectés au 01/09/2014	dont nombre de stagiaires en renouvellement de stage	Nombre de stagiaires titularisés au 01/09/2015	dont nombre de stagiaires en renouvellement de stage	Nombre de stagiaires non titularisés au 01/09/2015	dont nombre de stagiaires en renouvellement de stage	Nombre de stagiaires en prorogation de stage	Nombre de stagiaires ayant démissionné
Aix-Marseille	26	0	23	0	0	0	1	2
Amiens	30	1	26	0	2	0	0	2
Besançon	18	0	15	0	1	0	1	1
Bordeaux	21	1	20	1	1	0	0	0
Caen	24	0	23	0	1	0	0	0
Clermont-Ferrand	11	0	11	0	0	0	0	0
Corse	3	0	3	0	0	0	0	0
Créteil	73	1	69	1	3	0	0	1
Dijon	20	1	20	1	0	0	0	0
Grenoble	36	1	34	1	0	0	1	1
Guadeloupe	0	0	0	0	0	0	0	0
Guyane	0	0	3	0	0	0	0	0
Lille	65	1	64	1	1	0	0	0
Limoges	9	1	7	0	1	0	1	0
Lyon	36	0	34	0	1	0	1	0
Martinique	0	0	0	0	0	0	0	0
Montpellier	11	0	10	0	0	0	1	0
Nancy-Metz	32	1	31	1	0	0	0	1
Nantes	35	0	34	0	0	0	0	1
Nice	6	0	6	0	0	0	0	0
Orléans-Tours	40	1	37	0	1	0	0	2
Paris	6	0	6	0	0	0	0	0
Poitiers	14	0	14	0	0	0	0	0
Reims	20	0	19	0	0	0	0	1
Rennes	15	0	15	0	0	0	0	0
La Réunion	0	0	0	0	0	0	0	0
Rouen	30	0	29	0	0	0	1	0
Strasbourg	28	1	26	1	0	0	2	0
Toulouse	34	1	31	0	2	0	0	1
Versailles	71	1	66	1	3	0	1	1
Total	717	12	676	8	17	0	10	14

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

4.2 L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement au grade supérieur a concerné :

- 745 promotions à la 1^{re} classe ;
- 415 promotions à la hors-classe.

Les promotions au grade de personnel de direction de 1^{re} classe sont prononcées par arrêté du recteur d'académie, dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement établi après consultation de la commission administrative paritaire académique.

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

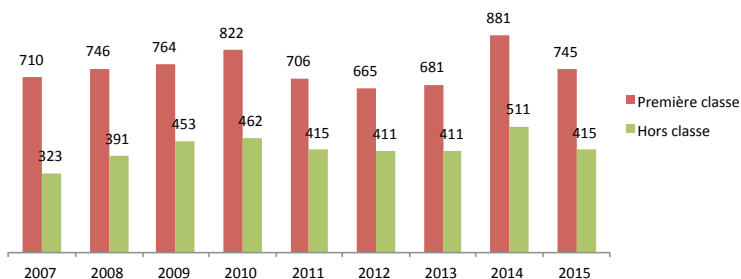
Les promotions au grade de personnel de direction hors classe sont prononcées par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale, dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement établi après consultation de la commission administrative paritaire nationale. Pour être inscrits au tableau d'avancement au grade de personnel de direction hors classe, les personnels doivent avoir atteint au moins le 7^e échelon de la 1^{re} classe et justifier de six années de services effectifs dans ce grade.

Conformément à la règle applicable à compter du 1^{er} janvier 2006, le nombre maximal de promotions à la 1^{re} classe et à la hors-classe du corps des personnels de direction est défini par un taux de promotion fixé par arrêté ministériel. Le dernier arrêté du 29 décembre 2014 fixe à 27,9 % le taux de promotion à la 1^{re} classe et à 20 % le taux de promotion à la hors-classe.

Remarque : le décret n° 2012-932 du 1^{er} août 2012, dans ses articles 8 et 9, modifie les conditions pour l'avancement des personnels de direction. Ces modifications sont applicables à compter de la campagne d'avancement 2015.

4.2.1 L'évolution du nombre de promotions de 2007 à 2015

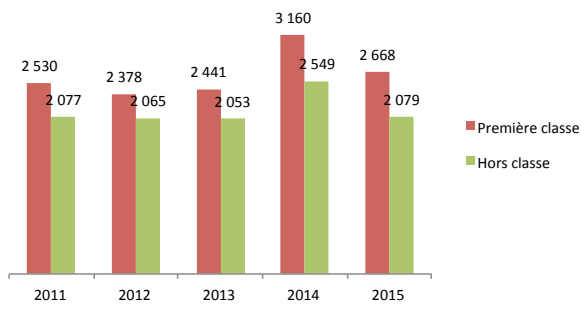
TABLEAU D'ÉVOLUTION DES PROMOTIONS DE 2007 À 2015



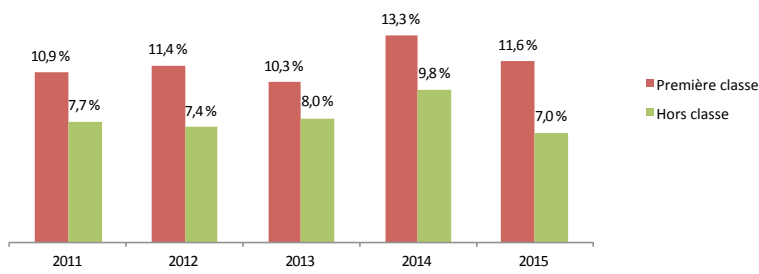
On observe, en 2014, une **augmentation du nombre des promotions à la première classe de 29,4 % et à la hors-classe de 24,3 %**. Cela est dû à une modification du calcul de l'assiette. En effet, à partir de 2014, le taux de promotion est appliqué au nombre de promouvables apprécié au 31 décembre de l'année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

Par suite de cette augmentation constatée en 2014, liée au mode de calcul, **en 2015, le nombre de promotions à la 1^{re} classe est en baisse (-15,4%)**. Le nombre de promotions à la hors-classe est également en baisse (- 18,8%).

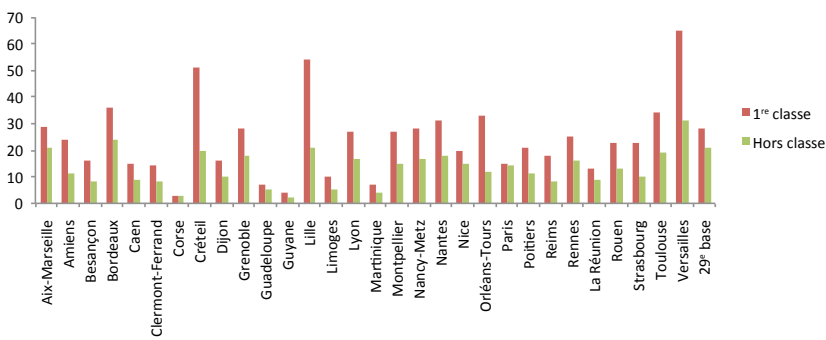
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROMOUVABLES



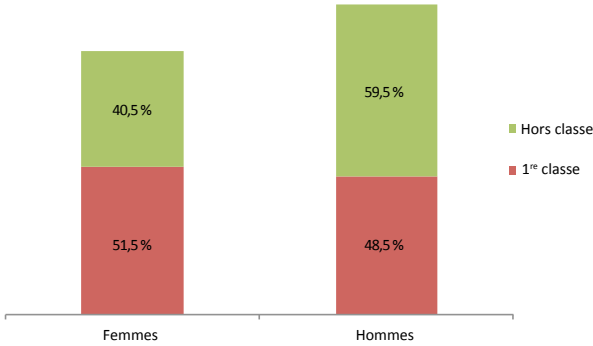
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROMOTIONS RAPPORTÉ À L'EFFECTIF GLOBAL DE CHAQUE GRADE



4.2.2 La répartition académique des personnels promus au titre de l'année 2015



4.2.3 Le nombre de promus par grade et par sexe au titre de l'année 2015



La mobilité

4 743 participants au mouvement national – un nombre en hausse par rapport à 2013 et 2014 – dont 59 demandes de réintégration après détachement et 47 réaffectations après un séjour en collectivités ou départements d'outre-mer

2 237 femmes

2 506 hommes

2 146 chefs d'établissement

2 597 chefs d'établissement adjoints

La mobilité est une étape nécessaire dans le développement de carrière d'un personnel de direction. Elle est un moyen d'évoluer en termes d'emploi, de type et de catégorie d'établissement. Le mouvement est réalisé au plan national et examiné par la commission administrative paritaire nationale. À noter qu'un recrutement sur profil est organisé pour pourvoir les postes de direction dans les Erea, les ERPD et les établissements Rep+.

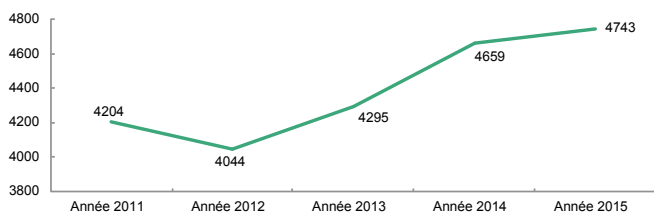
Le mouvement comporte trois phases distinctes :

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

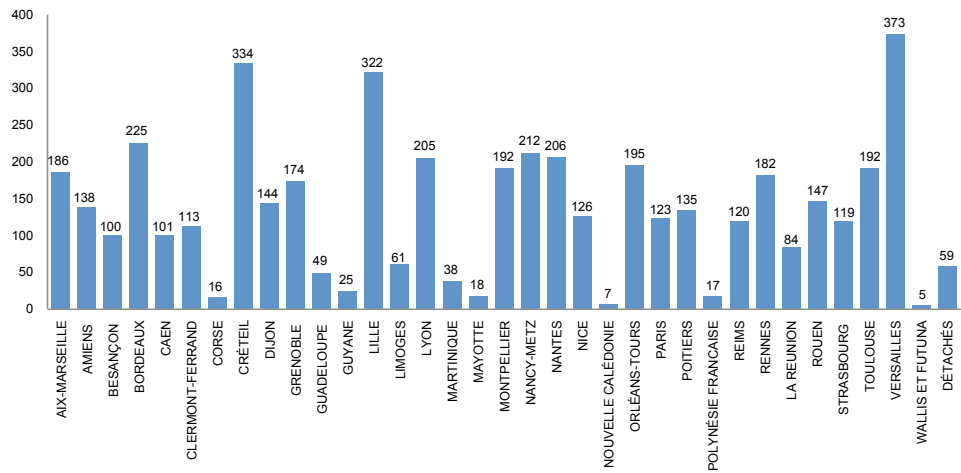
5.1 LA PARTICIPATION

Près de **34 %** de l'effectif total des personnels de direction a participé aux opérations de mobilité au titre de la rentrée 2015.

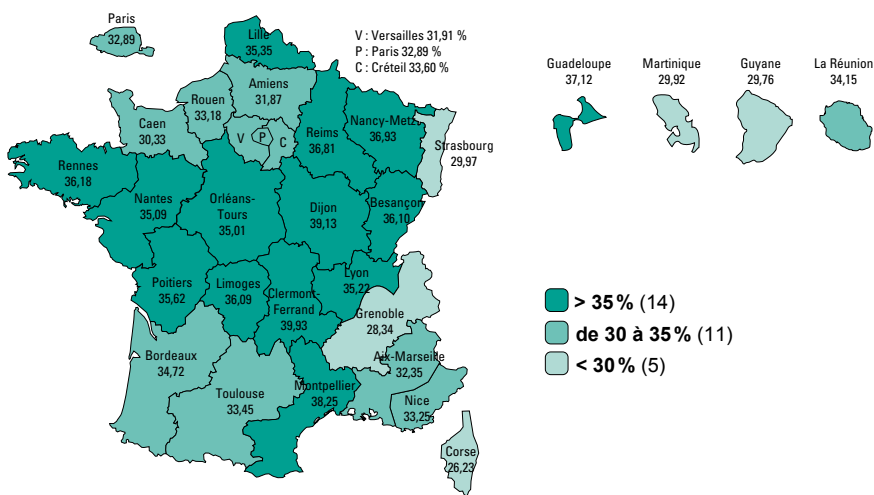
ÉVOLUTION DE LA PARTICIPATION AU MOUVEMENT DEPUIS 2011



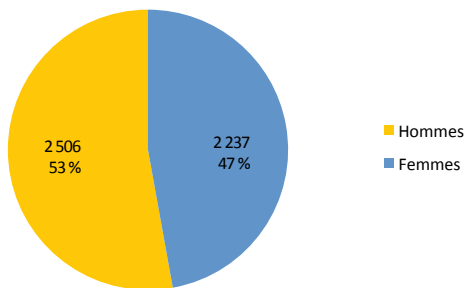
NOMBRE DE PARTICIPANTS PAR ACADÉMIE



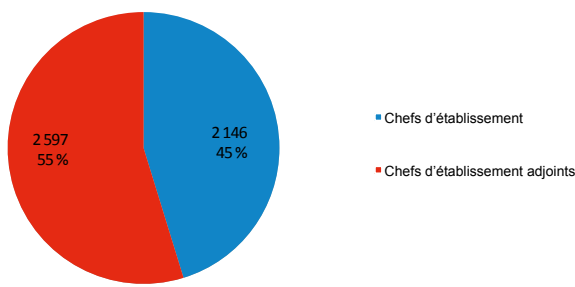
TAUX DE PARTICIPATION AU MOUVEMENT



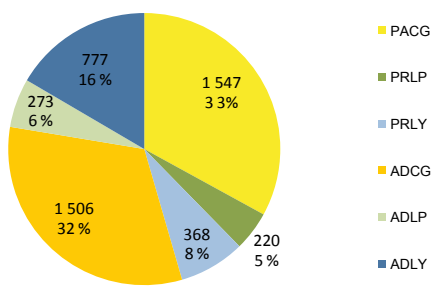
PARTICIPANTS AU MOUVEMENT PAR SEXE



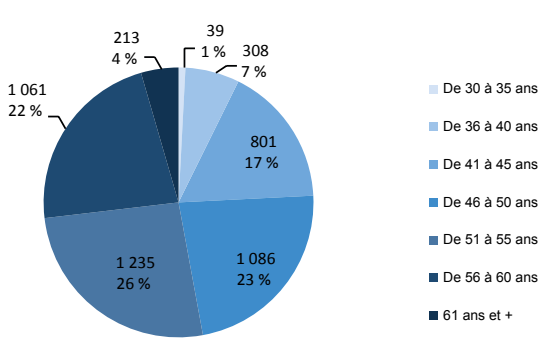
PARTICIPANTS AU MOUVEMENT PAR FONCTION



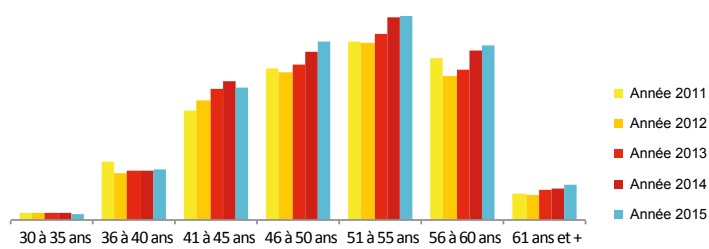
PARTICIPANTS AU MOUVEMENT PAR EMPLOI D'ORIGINE



PARTICIPANTS PAR TRANCHE D'ÂGE



ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PARTICIPANTS PAR TRANCHE D'ÂGE



5.2 LES VŒUX

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

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

Le deuxième critère est d'ordre géographique : les candidats doivent indiquer s'ils sollicitent un établissement précis ou tout établissement se situant dans une commune, un groupe de communes, un département, une académie, voire en France entière.

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

Enfin, un autre critère important, celui de la catégorie financière, qui permet à un candidat de viser par exemple spécifiquement de petits établissements (cas d'un chef d'établissement adjoint voulant devenir chef d'établissement) ou de limiter ses vœux de mobilité à des établissements d'une catégorie supérieure à celle de l'établissement où il exerce, dans le cadre d'une progression de carrière.

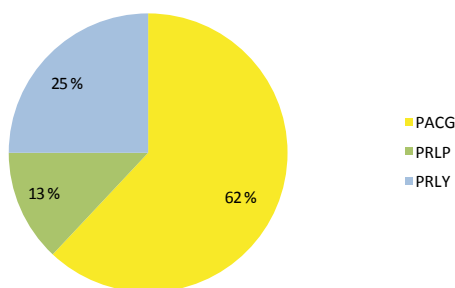
5.2.1 L'extension de vœux

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

5.2.2 Vœux par type de poste

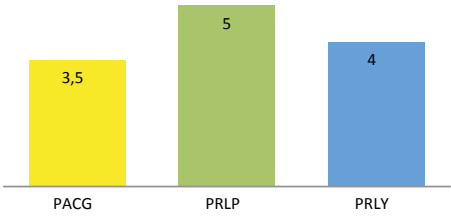
Au total, les personnels de direction ont formulé 27 962 vœux sur des postes de chef d'établissement et 6 704 sur des postes de chef d'établissement adjoint. Les vœux sur des postes de chef d'établissement sont donc très fortement majoritaires (81 % du total).

VŒUX PAR EMPLOI DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT



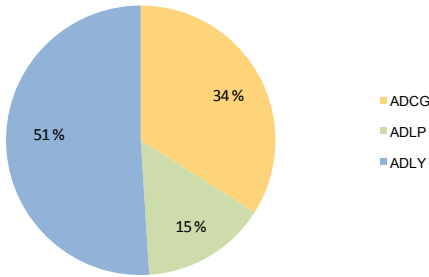
■ Les vœux sur des postes de chef d'établissement concernent majoritairement des emplois de principal de collège, qui sont effectivement les emplois les plus nombreux : 5 039 postes pour 1 758 postes de proviseur de lycée général et technologique et 708 postes de proviseur de lycée professionnel.

TAUX D'ATTRACTIVITÉ DES EMPLOIS DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT



En déterminant le taux d'attractivité (nombre de vœux formulés rapporté au nombre total d'emplois par type d'établissement), on constate que l'emploi de proviseur de lycée professionnel est le plus attractif.

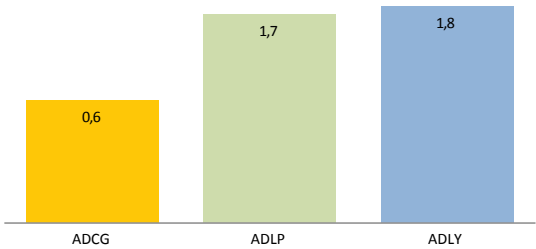
VŒUX PAR EMPLOI DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT ADJOINT



On dénombre 3 756 emplois de principal adjoint de collège, 1 934 emplois de proviseur adjoint de lycée général et technologique et 620 emplois de proviseur adjoint de lycée professionnel.

La répartition des vœux sur les postes de chef d'établissement adjoint évolue peu par rapport à 2014 : la majorité d'entre eux se porte sur les lycées généraux et technologiques.

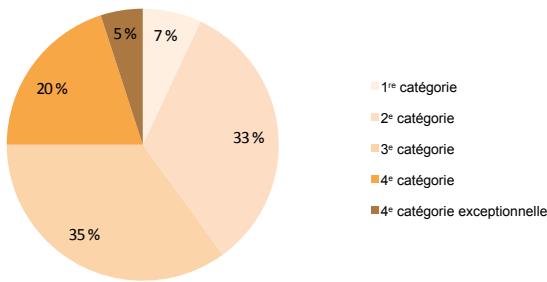
TAUX D'ATTRACTIVITÉ DES EMPLOIS DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT ADJOINT



En déterminant le taux d'attractivité (nombre de vœux formulés rapporté au nombre d'emplois par type d'établissement), on constate que les emplois de proviseur adjoint de lycée d'enseignement général et technologique sont plus attractifs ; l'intérêt pour les lycées professionnels augmente significativement par rapport à 2014 (+ 0,4 points).

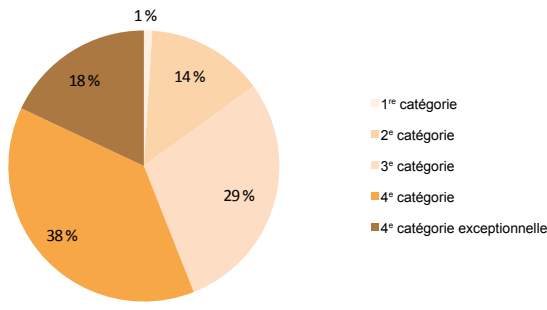
5.2.3 Vœux par catégorie financière

VŒUX SUR POSTES DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE



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

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

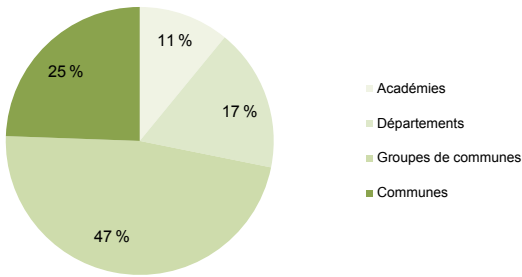


Les vœux sur des postes de chef d'établissement adjoint se concentrent sur les catégories financières les plus élevées. Cela s'explique notamment par le fait que le nombre de postes de chef d'établissement adjoint en 1^{re} catégorie et en 2^e catégorie est restreint.

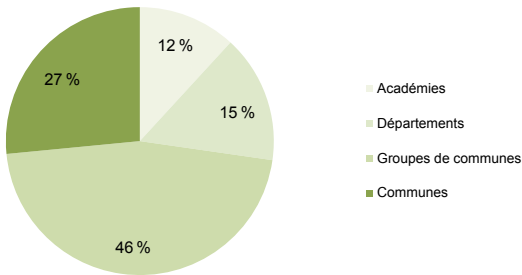
5.2.4 Vœux géographiques

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

VŒUX GÉOGRAPHIQUES SUR POSTES DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT



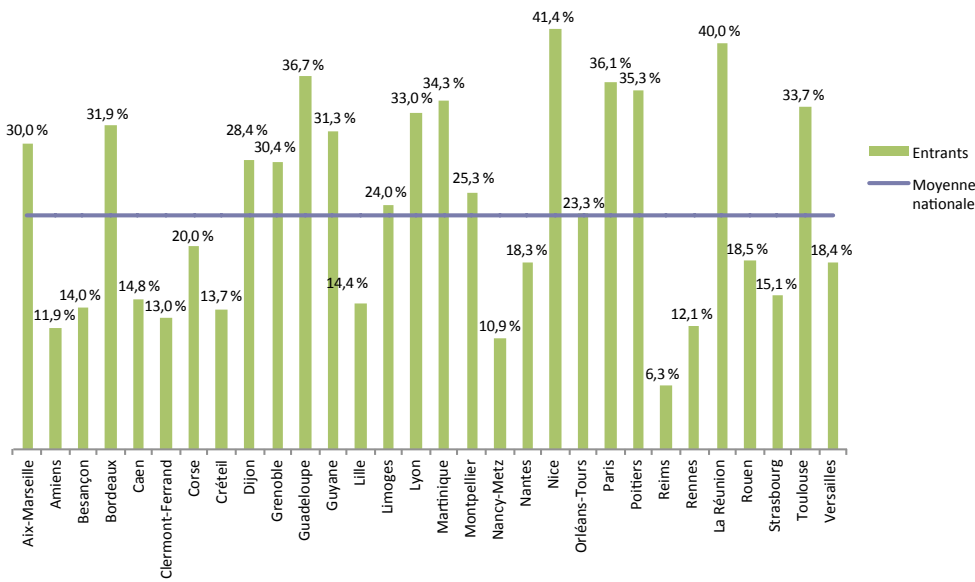
VŒUX GÉOGRAPHIQUES SUR POSTES DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT ADJOINT



■ Les vœux portant sur un établissement précis représentent, pour les chefs d'établissement comme pour les chefs d'établissement adjoints, 68 % du total des vœux. Pour obtenir satisfaction, il est conseillé de mettre en tête de liste des postes précis de type « établissement », puis des zones géographiques. Il est également possible d'élargir à plusieurs types d'emploi et/ou catégories financières. Les vœux trop restreints risquent d'entraîner l'échec du projet de mobilité.

5.2.5 Vœux obtenus par académie

LES CANDIDATS ENTRANTS : PERSONNELS ACCUEILLIS DANS UNE NOUVELLE ACADÉMIE



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

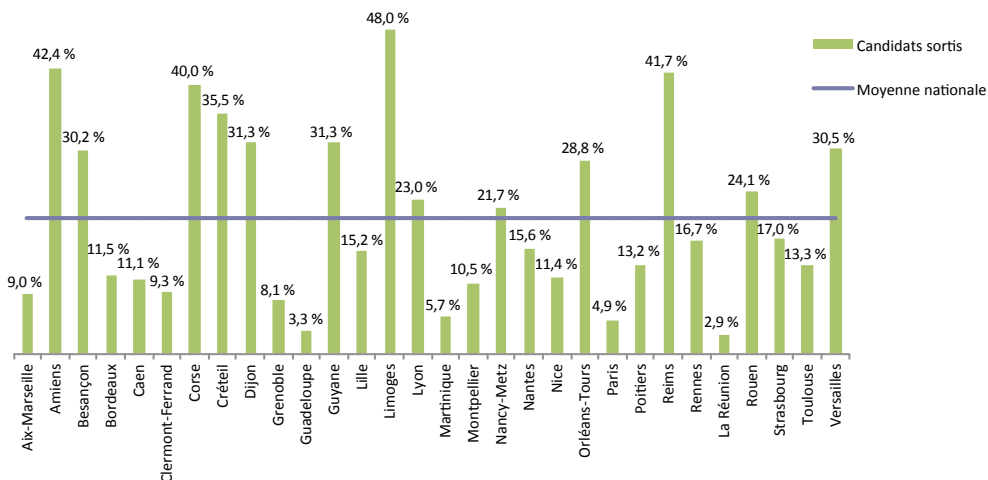
Ainsi, pour l'académie de Bordeaux par exemple, sur un effectif total de 113 personnels mutés dans l'académie au terme du mouvement on compte 36 entrants, soit 31,9 % du total des mutés dans l'académie.

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 Nice et de La Réunion, avec des pourcentages de nouveaux arrivants de 41,4 % et de 40 %, sont celles qui ont accueilli le plus de candidats issus d'autres académies relativement au nombre de mutés. Suivent celles de la Guadeloupe et de Paris qui comptent près de 36 % d'entrants au terme des opérations de mobilité.

À l'inverse, les académies du nord de la Loire (à l'exception de Paris) sont celles qui accueillent le moins d'entrants, notamment Reims, avec un pourcentage inférieur à 10 %. Suivent les académies de Nancy-Metz et d'Amiens.

LES CANDIDATS SORTANTS : PERSONNELS QUITTANT LEUR ACADÉMIE



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

Ainsi, 113 candidats de l'académie de Bordeaux ont obtenu une mutation. Parmi ceux-ci, on dénombre 13 candidats ayant muté dans une autre académie. Cela donne donc un pourcentage de sortants de 11,5 %.

Environ 20 % des candidats mutés ont quitté leur académie lors du mouvement 2015 ; cette indication nationale permet de distinguer les académies ayant vu le plus grand nombre de candidats les quitter.

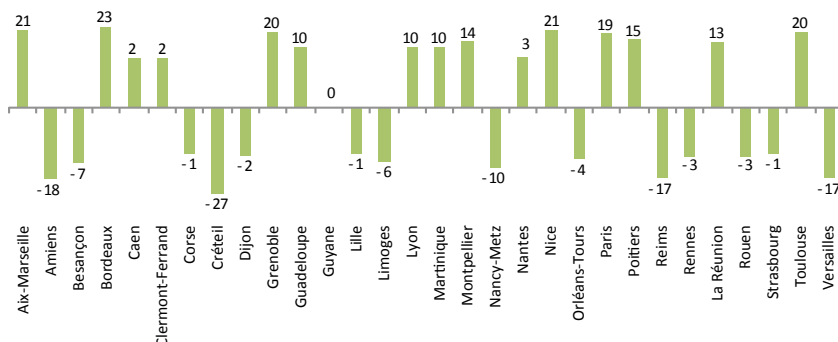
En tête de ces académies se trouve celle de Limoges avec un pourcentage de 48 %, devant celles d'Amiens et de Reims qui comptent plus de 40 % de départs.

Parmi les académies où les personnels de direction sont les plus « sédentaires » figurent notamment celles de la Guadeloupe, de Paris et de La Réunion avec des pourcentages de partants inférieurs à 5 %, suivies de celles de la Martinique, de Grenoble, d'Aix-Marseille et de Clermont-Ferrand, dont le taux de sortants se situe entre 5 et 10 %.

Le solde : la différence entre candidats entrants et sortants

Le solde entrants-sortants s'obtient en soustrayant le nombre de mutés entrants au nombre de mutés sortants. Le solde entrants-sortants est un des indicateurs permettant de mesurer l'attractivité d'une académie (sachant que dans certains cas cet indicateur est peu significatif).

SOLDE ENTRANTS-SORTANTS



■ Cette étude permet de constater que les académies de Bordeaux, Aix-Marseille et Nice sont les plus attractives avec les soldes entrants-sortants les plus élevés (23 pour la première, 21 pour Aix-Marseille et Nice).

Suivent les académies de Grenoble et Toulouse (avec un solde de 20), puis Paris (19).

L'académie la moins demandée, celle de Créteil, présente un solde fortement négatif (-27), ainsi que, dans une moindre mesure, celles d'Amiens (-18), de Reims et de Versailles (-17).

On constate aussi que des académies telles que Caen, Clermont-Ferrand, Dijon, la Guyane, Lille et Strasbourg présentent des soldes proches de 0. Ces résultats cachent de fortes disparités (certaines académies ont des personnels très sédentaires, d'autres accueillent de nombreux lauréats de concours consécutivement à d'importants départs).

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

5.3 LES APPRÉCIATIONS

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

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

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

Chacun de ces domaines de compétence est apprécié selon quatre niveaux décroissants :

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

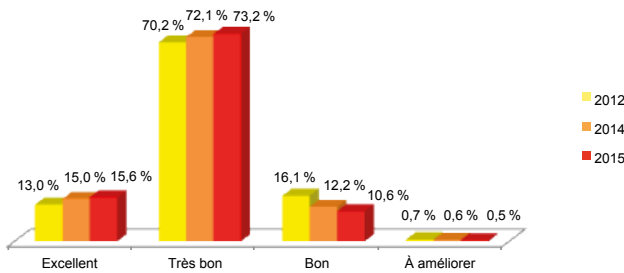
Ainsi, l'activité de 4 743 personnels de direction affectés en académie a été évaluée dans le cadre du mouvement 2015 (4 660 en 2014).

5.3.1 La répartition des appréciations

Répartition globale

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

RÉPARTITION GLOBALE DES NIVEAUX



Les niveaux « excellent » et « très bon » ont augmenté depuis 3 ans alors que les autres domaines sont en baisse.

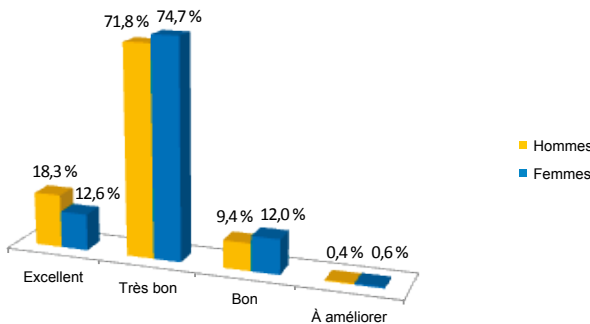
L'appréciation « très bon » est très majoritairement utilisée alors que l'appréciation « à améliorer » ne l'est que très peu. Cette répartition est constante depuis 2009.

En 2014, le cadrage national a été modifié. Le pourcentage de niveau « excellent » qui ne devait pas jusqu'alors dépasser 10 %, doit désormais s'inscrire pour chaque académie dans la fourchette de 10 à 15 %. Cette disposition a été prise au vu de la difficulté pour la plupart des académies d'atteindre l'objectif de 10 %. Elle explique l'augmentation du pourcentage des items « excellent » de 13,9 % en 2013 à 15 % en 2014. À noter qu'en 2015, le taux maximum de 15 % a été dépassé.

Les appréciations « excellent » et « très bon » réunies représentent plus de 88 % des appréciations.

Répartition des appréciations par sexe

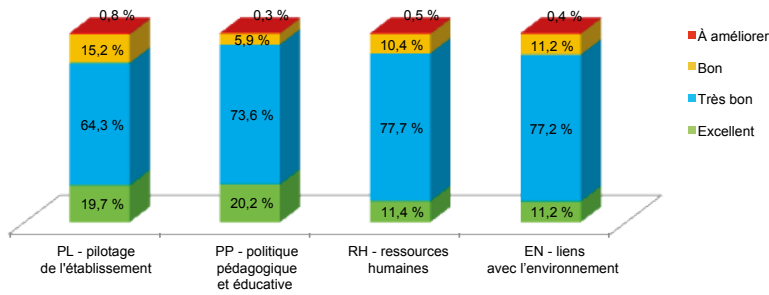
POURCENTAGE D'« EXCELLENT » PAR SEXE



Les femmes comptabilisent 87,3 % d'appréciations « excellent » et « très bon » contre 90,1 % pour les hommes (écart de 2,6 points identique à celui de 2014).

Répartition des appréciations par domaine de compétences

RÉPARTITION DES APPRÉCIATIONS PAR DOMAINE



Le niveau « excellent » est équitablement réparti entre les domaines « pilotage de l'établissement » et « politique pédagogique et éducative » soit environ 20 %. La part des items « excellent » est inférieure à 12 % pour les domaines de compétence « ressources humaines » et « liens avec l'environnement », soit moitié moins que pour les premiers.

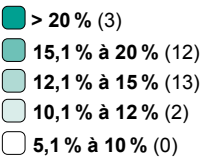
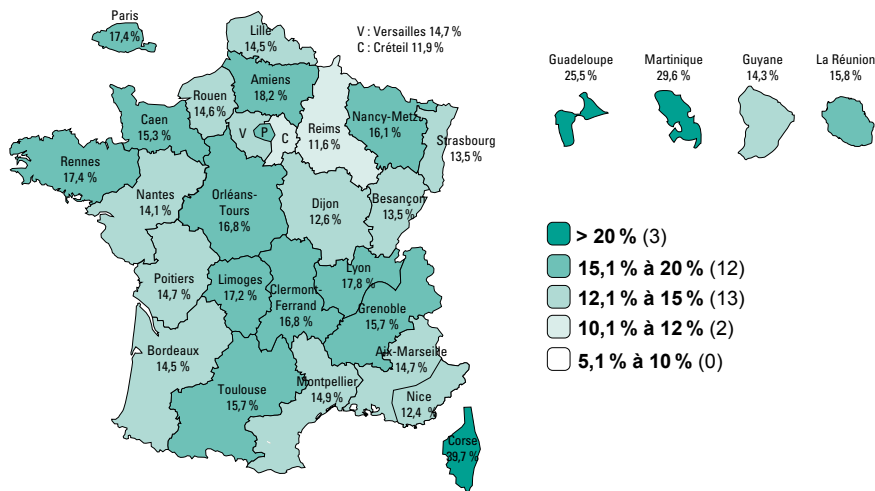
Le niveau « très bon » est majoritairement représenté avec un pourcentage supérieur à 70 % dans trois domaines de compétence sur quatre.

Cette répartition met en avant un bon niveau de compétence dans les 4 domaines ; en effet, il n'existe pas de domaine de compétence de niveau très inférieur aux autres.

Répartition académique des appréciations « excellent »

Les personnels affectés « hors académies » ne sont pas pris en compte dans les répartitions académiques suivantes.

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



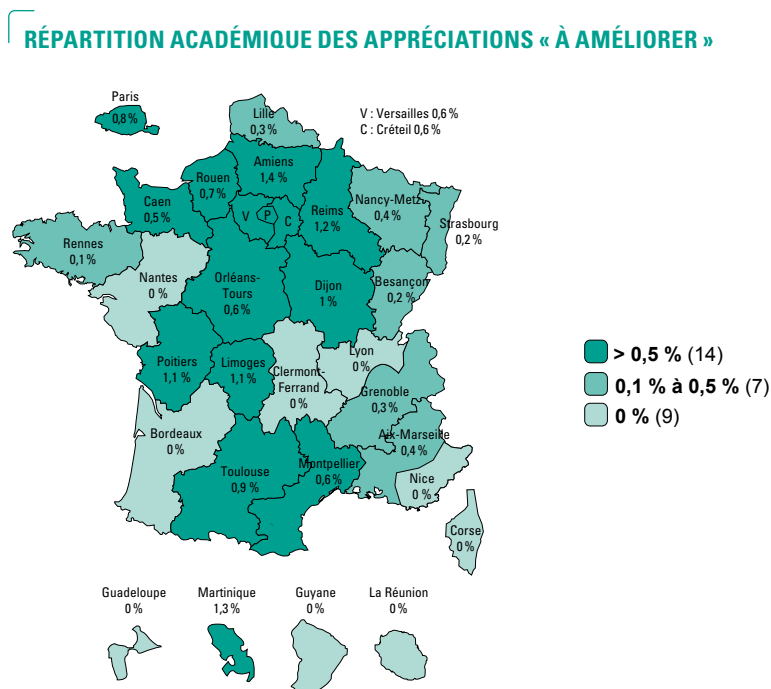
- 15 académies se situent en-dessous du seuil de 15 % ;
- 12 académies se situent entre 15 et 20 % ;
- 3 académies sont au-dessus de 20 %.

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

Malgré ce cadrage, le nombre d'académies se situant au-dessus des 15% est en augmentation (15 en 2015 contre 12 en 2014).

Répartition académique des appréciations « à améliorer »

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



- En 2015, on observe à nouveau une augmentation des pourcentages d'appréciations « à améliorer » sauf pour 2 académies ;
- 9 académies ne portent pas d'appréciations « à améliorer », contre 6 en 2014 (10 en 2013).

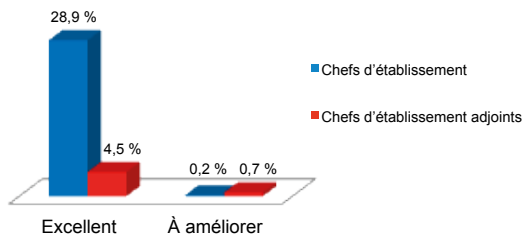
5.3.2 Analyse différenciée : chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints

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

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

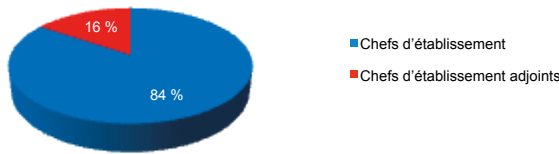
Répartition globale des appréciations « excellent » et « à améliorer »

RÉPARTITION DES APPRÉCIATIONS « EXCELLENT » ET « À AMÉLIORER »



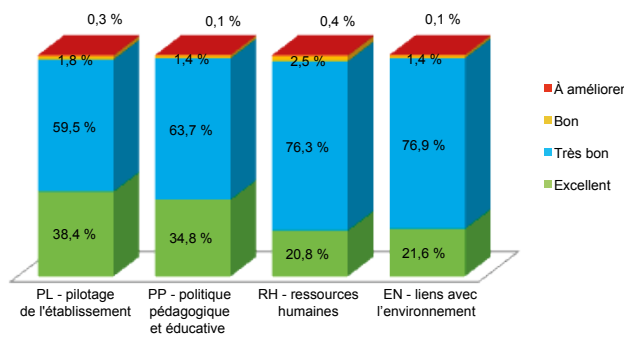
■ 4,5% des appréciations des chefs d'établissement adjoints se situent au niveau « excellent » pour 28,9% des chefs d'établissement. Le pourcentage d'appréciations « excellent » augmente de 1,7% en 2015 (27,2% en 2014 et 25,5% en 2013) pour les chefs d'établissement contre 0,3% pour les chefs d'établissement adjoints (4,2% en 2014 et 4,1% en 2013). Les appréciations «à améliorer» sont quasi inexistantes pour les chefs d'établissement et inférieure à 1% pour les deux populations.

RÉPARTITION DES APPRÉCIATIONS « EXCELLENT » PAR FONCTION

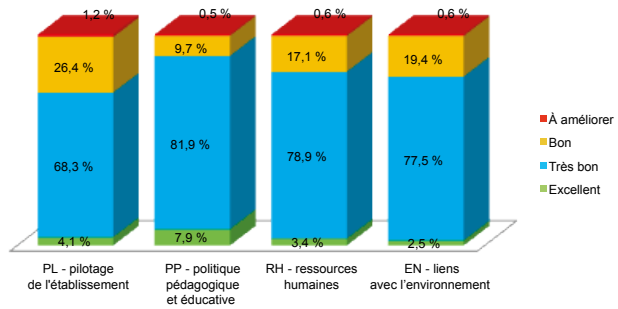


■ Les appréciations de niveau « excellent » sont attribuées majoritairement aux chefs d'établissement (84% en 2015 contre 85% en 2014).

RÉPARTITION DES APPRÉCIATIONS PAR DOMAINE POUR LES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

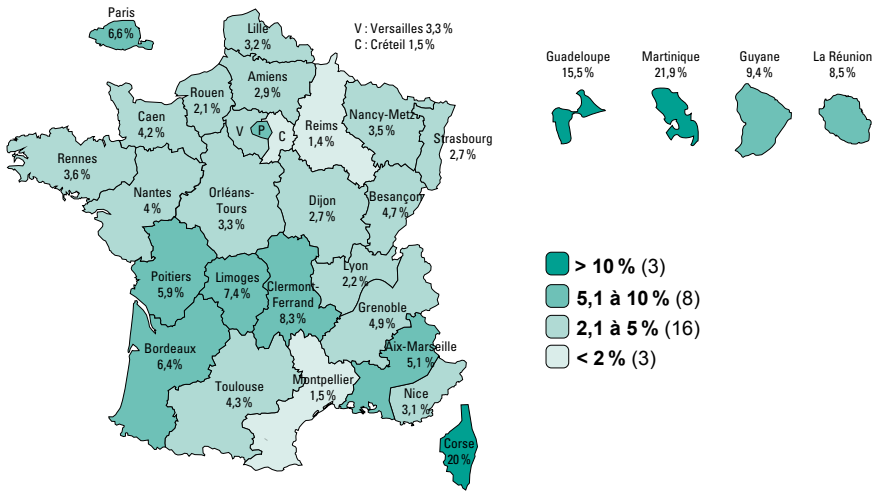


RÉPARTITION DES APPRÉCIATIONS PAR DOMAINE POUR LES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ADJOINTS



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

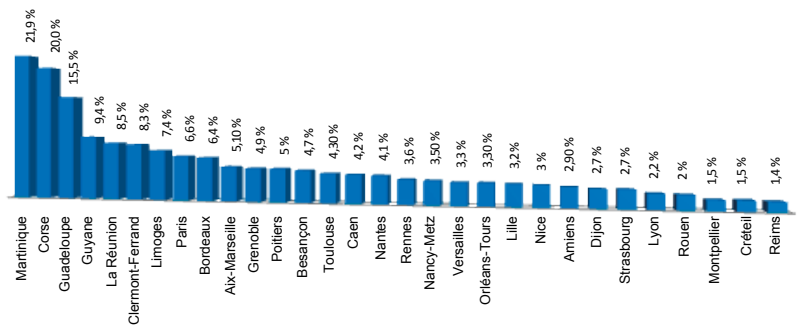
RÉPARTITION DES APPRÉCIATIONS « EXCELLENT » CHEZ LES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ADJOINTS, PAR ACADÉMIE



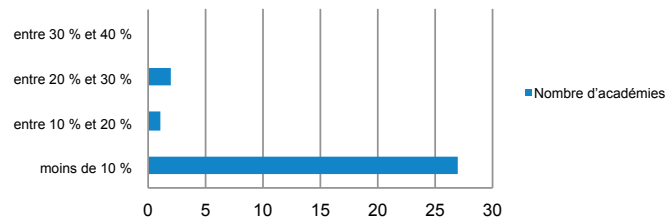
■ Dans 3 académies les chefs d'établissement adjoints reçoivent moins de 2 % des appréciations « excellent ». Ce chiffre est en baisse depuis plusieurs années (16 académies en 2011).

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 » attribuées aux deux types de fonctions.

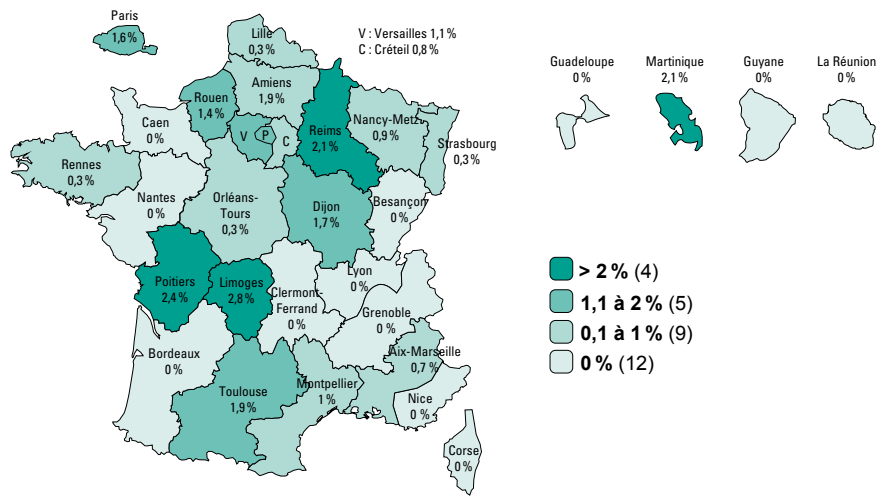
POURCENTAGES DE NIVEAU « EXCELLENT » ATTRIBUÉS AUX CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ADJOINTS PAR ACADÉMIE



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



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



Comme en 2014, quatre académies dépassent 2 % d'appréciations « à améliorer » chez les chefs d'établissement adjoints.
Le nombre d'appréciation « à améliorer » est inférieur à 1 % pour deux tiers des académies.

5.4 LES RÉSULTATS DE LA MOBILITÉ 2015

Parmi les 4 743 personnels de direction ayant participé au mouvement, 2 089 ont obtenu une nouvelle affectation.

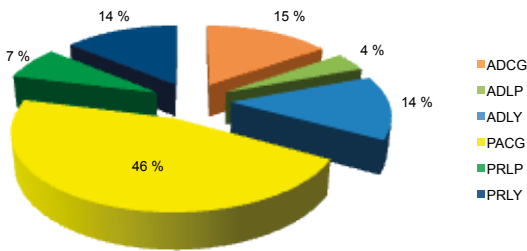
EMPLOI D'ORIGINE	EMPLOI OBTENU							
	PACG	PRLP	PRLY	Directeurs EREA	ADCG	ADLP	ADLY	Total
Principal de collège	423	80	90	1	10	1	12	617
Proviseur de lycée professionnel	20	26	47	0	1	1	3	98
Proviseur de lycée	20	11	129	0	0	0	1	161
Proviseur vie scolaire	3	0	3	0	0	0	0	6
Directeurs (EREA)	1	1	2	1	2	0	0	7
Principal adjoint de collège	264	6	1	0	247	66	167	751
Proviseur adjoint de lycée professionnel	56	9	0	1	19	5	31	121
Proviseur adjoint de lycée	171	16	19	0	39	12	71	328
Total	958	149	291	3	318	85	285	2 089

Sur les 1 200 personnels de direction occupant un poste de chef d'établissement adjoint, 543 sont devenus chefs d'établissement.

La majorité des affectations obtenues se font sur des postes de principal de collège, soit 46 % 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 (46 %).

43 % des personnels de direction conservent les mêmes fonctions.

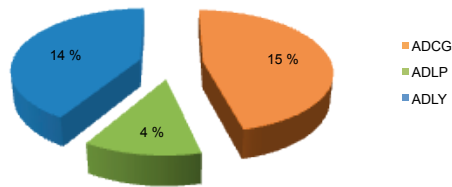
RÉPARTITION DES EMPLOIS OBTENUS



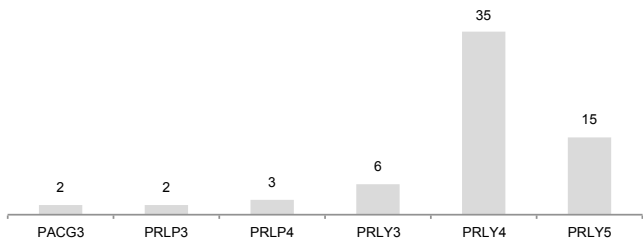
RÉPARTITION DES EMPLOIS OBTENUS DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT



RÉPARTITION DES EMPLOIS OBTENUS DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT ADJOINT



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

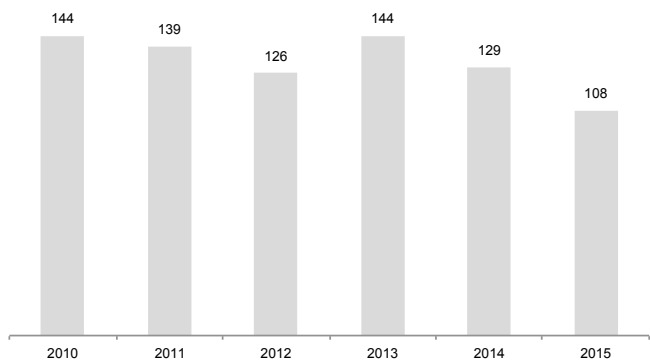


Cette année 63 personnels de direction ont obtenu un poste de proviseur de lycée de 4^e catégorie exceptionnelle. 79 % d'entre eux sont, à l'origine, des proviseurs de lycée de 4^e catégorie ou 4^e catégorie exceptionnelle.

5.4.1 La mobilité obligatoire

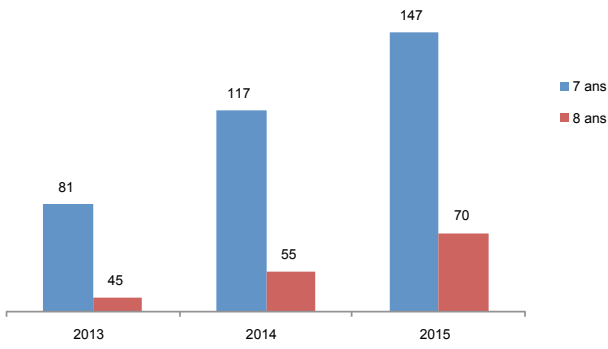
Les personnels de direction ne peuvent occuper leur emploi plus de neuf ans dans le même établissement. À l'issue d'une période de sept ans dans le même emploi, ils sont tenus de participer aux opérations annuelles de mutation. S'ils n'ont pas changé d'emploi au terme de la période de neuf ans précitée,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

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PERSONNELS DE DIRECTION EN MOBILITÉ OBLIGATOIRE



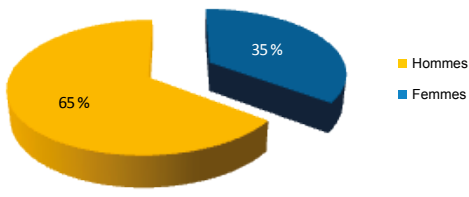
■ En 2015, 108 personnels de direction sont concernés par la mobilité obligatoire. Un chiffre en net recul cette année depuis les six dernières années et qui s'inscrit dans une tendance s'orientant à la baisse depuis ces trois dernières années. Cette tendance s'explique par la nette progression du nombre de personnels de direction qui obtiennent une mutation à 7 ans voire 8 ans de poste.

NOMBRE DE PERSONNELS DE DIRECTION AYANT OBTENU UNE MUTATION À 7 ET 8 ANS DE POSTE



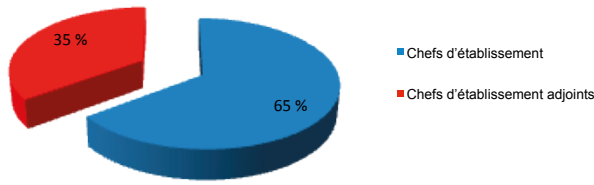
Les effectifs des personnels de direction en mobilité obligatoire

RÉPARTITION PAR SEXE DES PERSONNELS DE DIRECTION EN MOBILITÉ OBLIGATOIRE

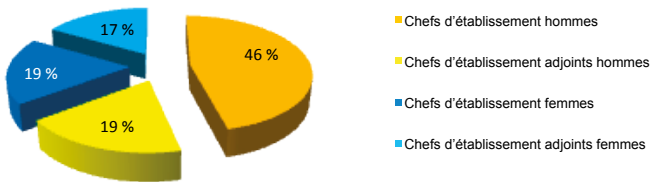


■ Les personnels de direction en mobilité obligatoire sont majoritairement masculins.

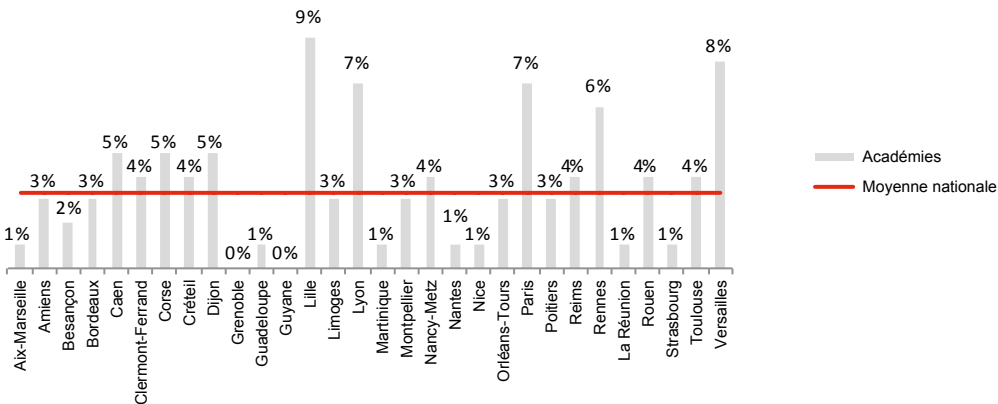
RÉPARTITION PAR FONCTION DES PERSONNELS DE DIRECTION EN MOBILITÉ OBLIGATOIRE



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



RÉPARTITION DES PERSONNELS DE DIRECTION EN MOBILITÉ OBLIGATOIRE PAR ACADÉMIE



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

Les dérogations à l'obligation de mobilité

En 2015, 63 personnels de direction ont formulé une demande de dérogation ; 60 ont été accordées soit 95 % du total.

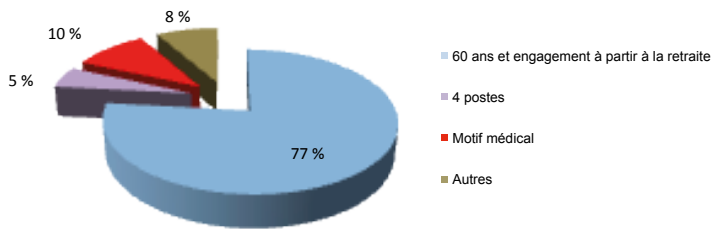
46 demandes de dérogation ayant été accordées émanent de personnels qui, âgés de 60 ans et plus au 1^{er} septembre 2015, se sont engagés à cesser leurs fonctions dans les deux années suivantes.

6 dérogations ont été accordées à des personnels de direction invoquant des motifs médicaux ou familiaux.

3 dérogations ont été accordées aux 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.

Enfin, 5 dérogations ont été accordées pour d'autres motifs de nature diverse.

LES MOTIFS DE DEMANDE DE DÉROGATION DES PERSONNELS DE DIRECTION EN MOBILITÉ OBLIGATOIRE

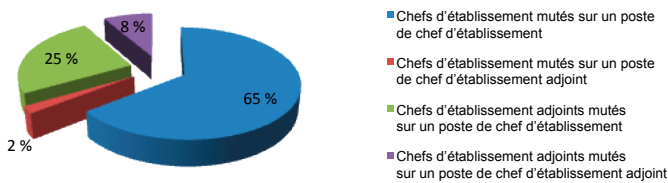


Le mouvement des personnels de direction en mobilité obligatoire

En 2015, 48 personnels de direction concernés par la mobilité obligatoire ont participé au mouvement.

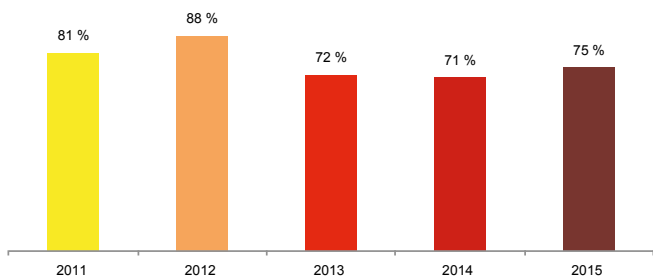
Un entretien avec les autorités académiques a permis à ces personnels de disposer de conseils sur la nature des postes qu'ils pourraient solliciter compte tenu de leur profil pour accroître leurs chances d'obtenir une affectation conforme à leur projet de carrière.

LE RÉSULTAT DES MOBILITÉS OBLIGATOIRES



75 % des personnels de direction soumis à l'obligation de mobilité ont été affectés dans leurs vœux.

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



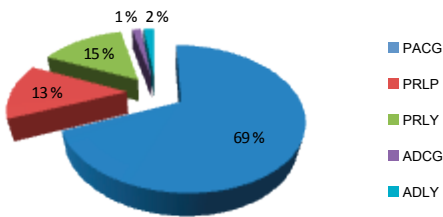
En 2015, le taux de satisfaction des personnels de direction en mobilité obligatoire reste sensiblement identique à celui des deux dernières années. À noter qu'une part importante de ces personnels a formulé des vœux restreints ne leur permettant pas d'obtenir l'affectation souhaitée.

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

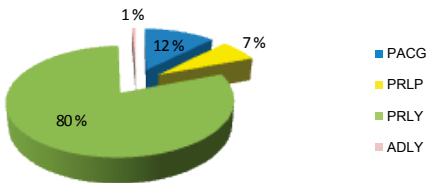
Nombre de personnels de direction en mobilité obligatoire	108
Nombre de personnels de direction ayant sollicité une dérogation	63
Nombre de dérogations accordées	60
Nombre de dérogations refusées	3
Nombre de mobilités réalisées	48

5.4.2 Les emplois obtenus par les chefs d'établissement

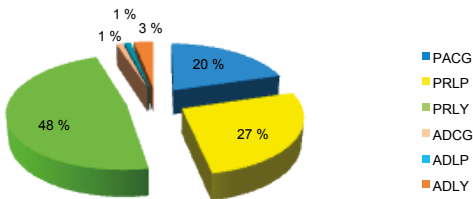
EMPLOIS OBTENUS PAR LES PRINCIPAUX DE COLLÈGE



EMPLOIS OBTENUS PAR LES PROVISEURS DE LYCÉE



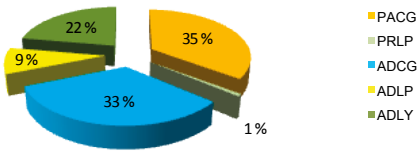
EMPLOIS OBTENUS PAR LES PROVISEURS DE LYCÉE PROFESSIONNEL



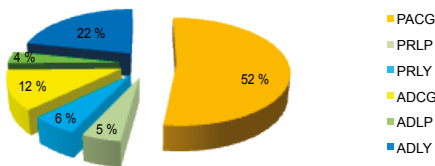
Les proviseurs de lycée professionnel continuent à accéder majoritairement à l'emploi de proviseur de lycée (48 % en 2015, 59 % en 2014).

5.4.3 Les emplois obtenus par les chefs d'établissement adjoints

EMPLOIS OBTENUS PAR LES PRINCIPAUX ADJOINTS DE COLLÈGE



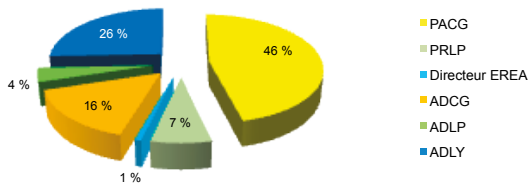
EMPLOIS OBTENUS PAR LES PROVISEURS ADJOINTS DE LYCÉE



64 % des principaux adjoints de collège poursuivent leur carrière dans les fonctions de chef d'établissement adjoint.

A contrario, 63 % des proviseurs adjoints de lycée évoluent vers des emplois de chef d'établissement.

EMPLOIS OBTENUS PAR LES PROVISEURS ADJOINTS DE LYCÉE PROFESSIONNEL

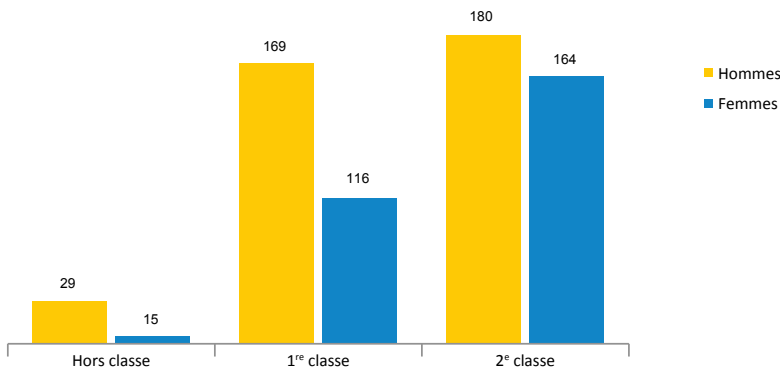


Comme les proviseurs adjoints de lycée, une majorité de proviseurs adjoints de lycée professionnel évoluent vers des postes de chef d'établissement.

ZOOM : la mobilité dans des établissements Rep+

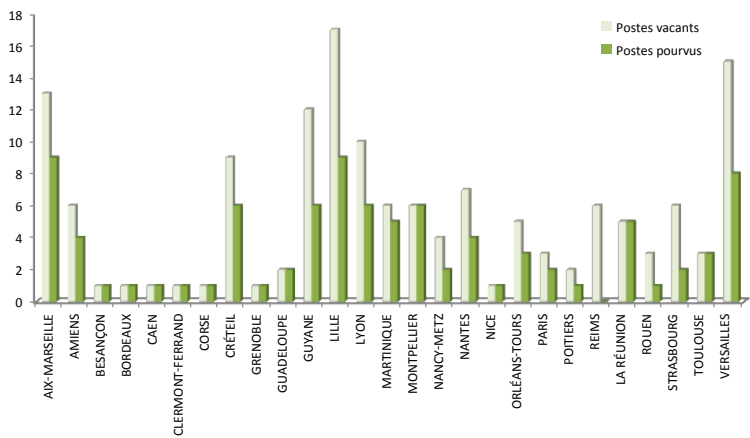
- 358 collèges Rep+ sont répartis en France métropolitaine et dans les collectivités d'outre-mer.
- 673 personnels de direction exercent leurs fonctions dans un établissement Rep+ dont 56 % sont des hommes.

RÉPARTITION DES PERSONNELS DE DIRECTION DANS LES COLLÈGES REP+ PAR GRADE



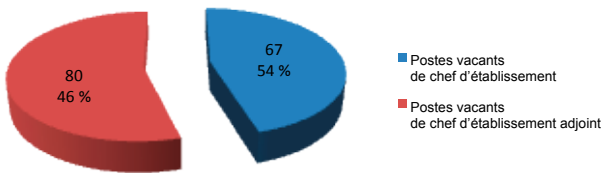
- La mobilité dans les établissements Rep+ fait l'objet d'un mouvement sur poste à profil dans le cadre du mouvement général. Un dossier de candidature spécifique est constitué par le candidat postulant dans un collège Rep+.

RÉPARTITION DES POSTES VACANTS ET POURVUS PAR ACADÉMIE



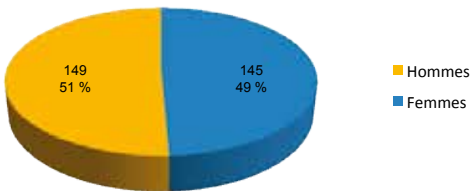
- Dans les académies de Dijon, Limoges et Rennes, tous les besoins sont couverts dans les collèges Rep+.
- L'académie de Reims n'a procédé à aucun recrutement dans les collèges Rep+.

RÉPARTITION DES POSTES VACANTS PAR TYPE D'EMPLOI



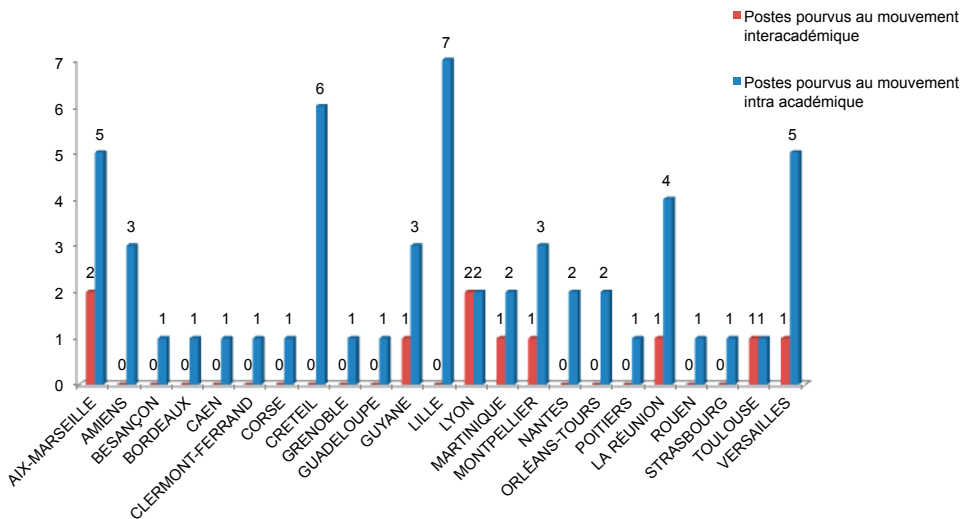
147 postes sont à pourvoir dans un collège Rep+ à la rentrée 2015.

RÉPARTITION DES CANDIDATS REP+ PAR SEXE



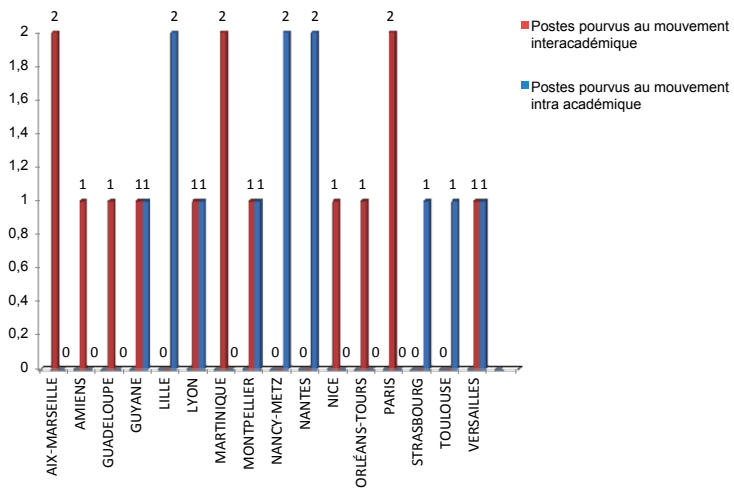
294 personnels de direction ont participé au recrutement dans un collège Rep+.

RECRUTEMENT PAR ACADÉMIE SUR LES POSTES DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT EN REP+



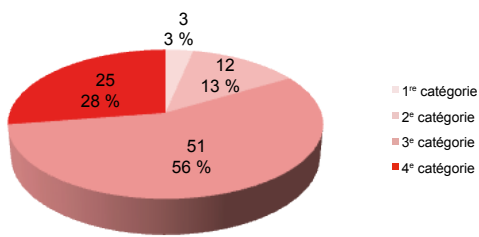
La majorité des postes de chef d'établissement en Rep+ sont pourvus par des candidats de l'académie (85%).

RECRUTEMENT PAR ACADÉMIE SUR LES POSTES DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT ADJOINT EN REP+



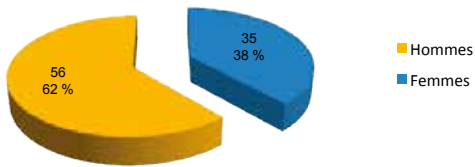
Les postes de chef d'établissement adjoint sont en majorité pourvus par des candidats extérieurs à l'académie (54 %).

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE DES POSTES POURVUS DANS LES ÉTABLISSEMENTS REP+



Plus de la moitié des postes pourvus en Rep+ sont classés en 3^e catégorie financière.

RÉPARTITION DES AFFECTATIONS EN REP+ PAR SEXE



En 2015, les 91 postes pourvus dans les collèges Rep+ l'ont été essentiellement par des hommes.

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

	CHEF	ADJOINT	TOTAL
Postes vacants après les opérations de mobilité (1)	16	856	872
Postes bloqués pour mesure de réseau (2)	23	24	47
Postes bloqués pour situation d'un personnel de direction (3)	8	25	33
Postes bloqués pour situation de l'établissement (4)	3	8	11
Postes bloqués pour un faisant-fonction (5)	3	13	16
Postes pourvus par les personnels de direction stagiaires et les personnels détachés (6)	7	693	700
Postes vacants après l'affectation des stagiaires et des détachés (7)=[(1)+(3)+(4)+(5)]-[(2)+(6)]	0	185	185

■ En règle générale, les postes de chefs sont tous pourvus à quelques exceptions près. Le volant des postes d'adjoints non pourvus en 2015 est en légère augmentation.

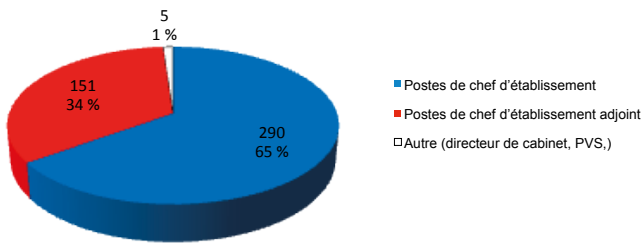
5.4.5 Les « faisant-fonction » et les personnels de direction en intérim

À l'issue des opérations de mobilité des personnels de direction titulaires et de l'affectation des lauréats de concours, des personnels nommés après inscription sur la liste d'aptitude et des personnels détachés, un certain nombre de postes de direction restent vacants chaque année. Ainsi, 185 postes sont restés vacants en 2015. Afin de pourvoir ces postes, les recteurs désignent des personnels de direction titulaires pour effectuer des intérim, notamment sur les postes de chef d'établissement.

Au total, 446 personnels de direction effectuent un intérim de chef d'établissement (65 % d'entre eux) ou de chef d'établissement adjoint (34 %) ou d'autres postes (1 %).

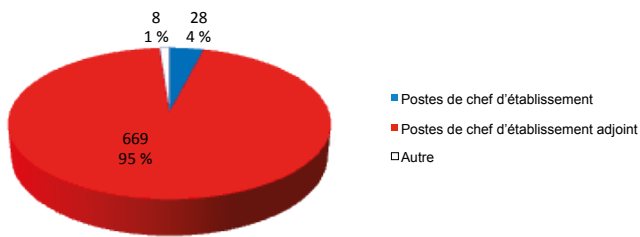
Par ailleurs, les recteurs ont recours à des personnels de direction et à des « faisant fonction » pour pallier l'absence temporaire de personnels de direction qui restent titulaires de leur poste.

RÉPARTITION PAR EMPLOI DES PERSONNELS DE DIRECTION EFFECTUANT UN INTÉRIM



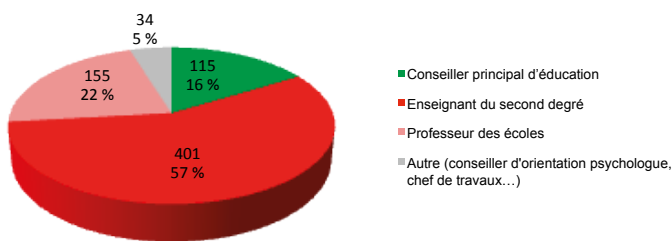
■ La présente étude porte sur les 705 « faisant fonction » actuellement en poste.

RÉPARTITION PAR EMPLOI DES « FAISANT FONCTION »



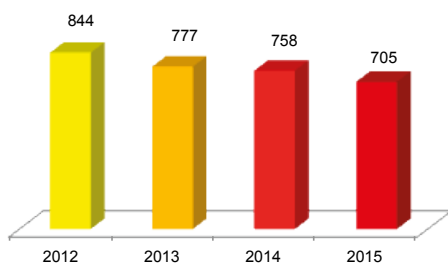
■ Parmi les 705 « faisant fonction », 28 sont affectés sur des postes de chef d'établissement en 2015 pour 17 en 2014 et 669 sur des postes de chef d'établissement adjoint pour 740 en 2014.

ORIGINE DES « FAISANT FONCTION »



■ Le vivier des « faisant fonction » est constitué de 57% de personnels enseignants du second degré. Ce nombre est inférieur à ceux des années 2014 (68%) et 2012 (69%).

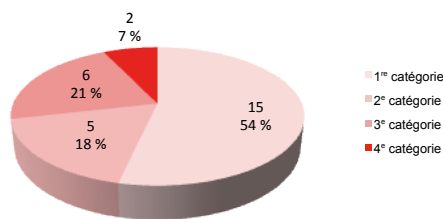
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE « FAISANT FONCTION »



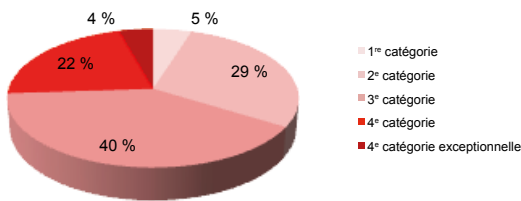
■ Le nombre de « faisant fonction » poursuit la baisse amorcée en 2012.

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

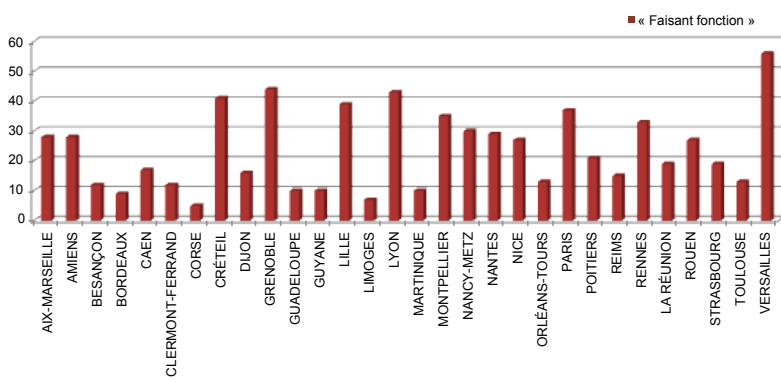
RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE DES « FAISANT FONCTION » AFFECTÉS SUR DES POSTES DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT



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



RÉPARTITION DES « FAISANT FONCTION » PAR ACADÉMIE



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

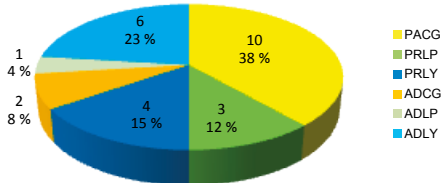
Bien que le concours reste la voie de recrutement privilégiée, une attention particulière est portée au recrutement par la voie du détachement compte tenu du nombre de postes restés vacants. Toutefois, il n'est pas rare que les candidats ne souhaitent pas quitter leur académie pour rejoindre une académie déficitaire et renoncent ainsi au détachement.

5.5 L'ÉVOLUTION DES POSTES

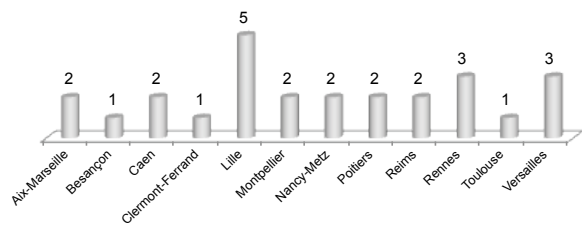
5.5.1 Les mesures de carte scolaire

En 2015, 26 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.

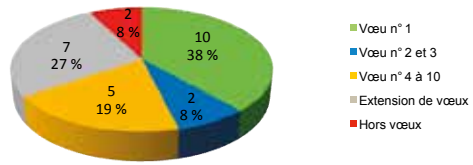
RÉPARTITION PAR EMPLOI DES PERSONNELS TOUCHÉS PAR UNE MESURE DE CARTE SCOLAIRE EN 2015



RÉPARTITION PAR ACADÉMIE DES MESURES DE CARTE SCOLAIRE EN 2015



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



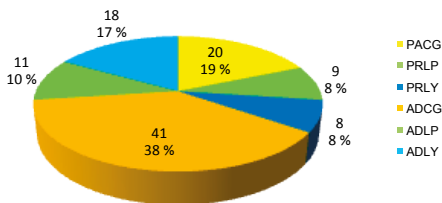
92 % des personnels de direction sont réaffectés dans leurs vœux à l'issue d'une mesure de carte scolaire et 69 % sur un vœu de type établissement.

5.5.2 Les blocages de postes

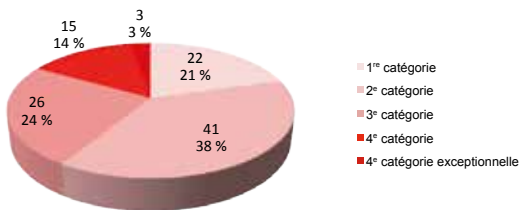
Les blocages de postes sont de deux types :

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

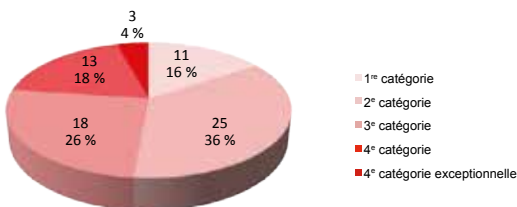
POSTES BLOQUÉS PAR TYPE D'EMPLOI EN 2015



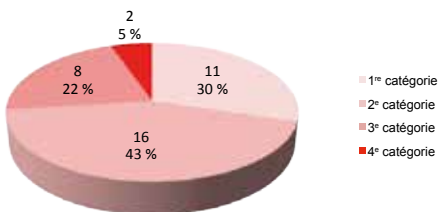
POSTES BLOQUÉS PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE EN 2015



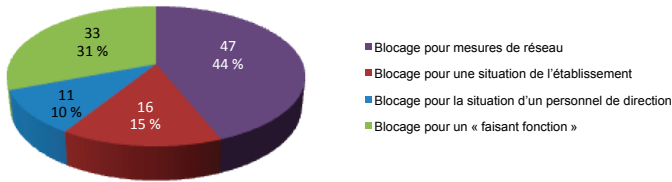
POSTES D'ADJOINT BLOQUÉS PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE EN 2015



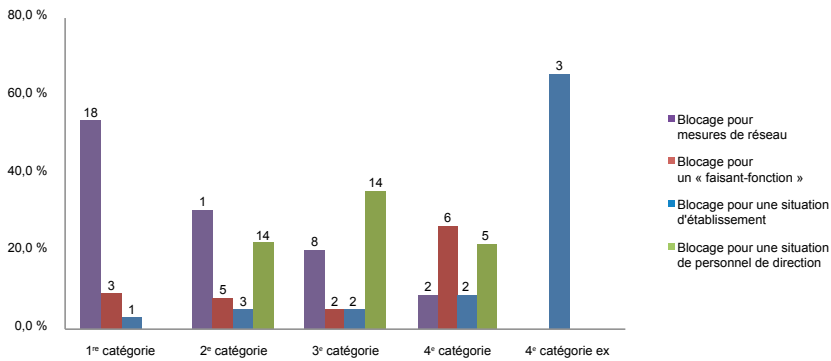
POSTES DE CHEF BLOQUÉS PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE EN 2015



LES MOTIFS DE BLOCAGE EN 2015



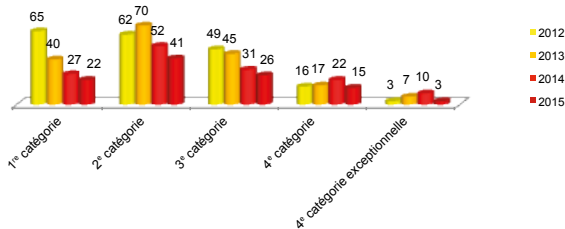
MOTIFS DE BLOCAGE DE POSTE PAR CATÉGORIE



On observe que 4,5% des postes bloqués de première catégorie et 100% des postes bloqués de 4^e catégorie exceptionnelle le sont pour une situation d'établissement.

54% des postes bloqués de 3^e catégorie le sont pour une situation de personnel de direction.

ÉVOLUTION DES BLOCAGES DE POSTES PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE ENTRE 2012 ET 2015



Les personnels de direction sur postes à profil

42 proviseurs vie scolaire

16 personnels de direction exerçant les fonctions de directeur de cabinet

9 directeurs d'UPR

6 directeurs d'EPM

54 directeurs d'Erea

5 directeurs d'ERPD

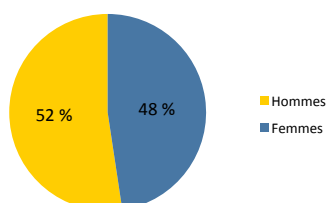
6.1 LES PROVISEURS VIE SCOLAIRE (PVS) ET LES DIRECTEURS DE CABINET

6.1.1 Les proviseurs vie scolaire

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

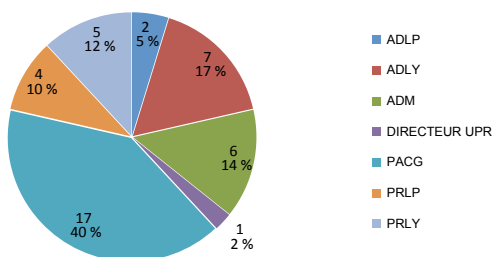
Répartition par sexe

RÉPARTITION PAR SEXE

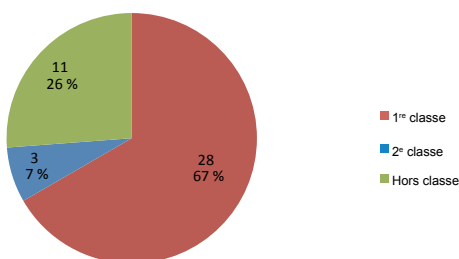


Répartition par emploi d'origine et par grade

RÉPARTITION PAR EMPLOI D'ORIGINE



RÉPARTITION PAR GRADE



6.1.2 Les directeurs de cabinet

Les directeurs de cabinet sont placés sous l'autorité directe du recteur.

Dans ce cadre, ils jouent le rôle d'interface entre le recteur et l'ensemble des interlocuteurs du système éducatif, ainsi que l'ensemble des acteurs du territoire dans le périmètre des différentes politiques institutionnelles.

Les directeurs de cabinet sont, de plus, les interlocuteurs privilégiés des cabinets ministériels.

En outre, les directeurs de cabinet ont plusieurs missions spécifiques dont :

- la gestion des « affaires réservées » sur demande du recteur ;
- la communication institutionnelle interne et externe ;
- le protocole, l'instruction des dossiers des distinctions honorifiques, etc.

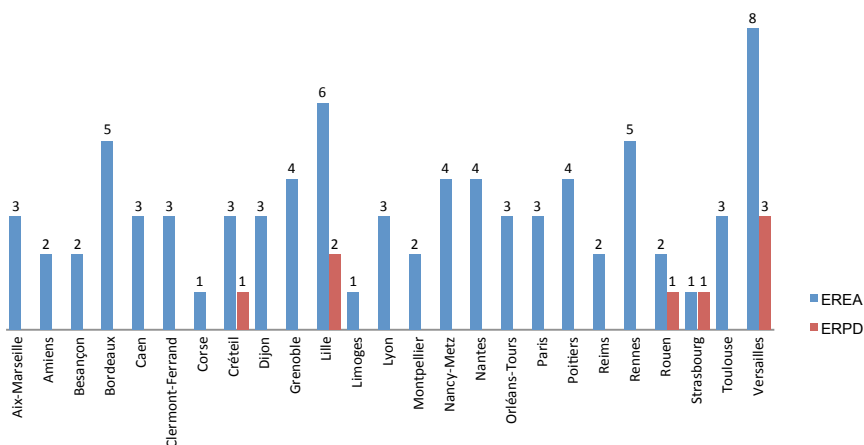
Sur les 16 personnels de direction exerçant les fonctions de directeur de cabinet, 3 sont des femmes.

6.2 LES DIRECTEURS D'EREA ET D'ERPD

6.2.1 Les effectifs à la rentrée 2015

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

RÉPARTITION DES EREA ET DES ERPD PAR ACADÉMIE



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

Les ERPD sont des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) du premier degré. Lors de leur création, ils étaient pour la majorité spécialisés dans l'accueil des enfants de bateliers et de forains. Avec le déclin des métiers de la batellerie, la présence d'enfants de bateliers dans ces établissements a 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 modifié fixant les conditions de nomination et d'avancement dans certains emplois de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministère chargé de l'éducation nationale et par celles du décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale.

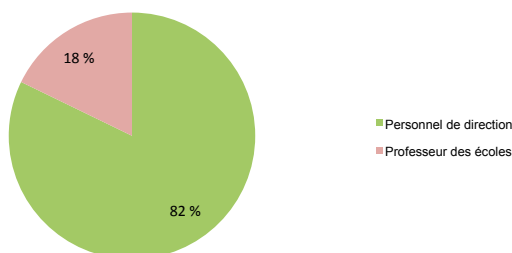
Parmi les 73 directeurs d'Erea en fonction à la rentrée 2015, 60 appartiennent au corps des personnels de direction et 13 au corps des professeurs des écoles.

Parmi les 7 directeurs d'ERPD en fonction à la rentrée 2015, 4 appartiennent au corps des personnels de direction et 3 au corps des professeurs des écoles.

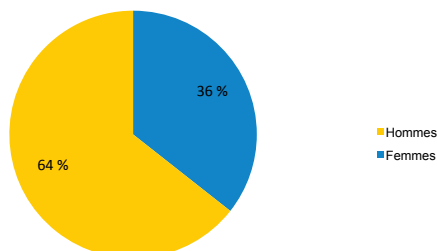
Le décret n° 2012-932 du 1^{er} août 2012 portant modification du statut des personnels de direction prévoit que les directeurs d'Erea et d'ERPD seront tous membres du corps des personnels de direction à la rentrée 2016. Ainsi, les professeurs des écoles exerçant ces fonctions devront, s'ils souhaitent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

Les caractéristiques des directeurs d'Erea

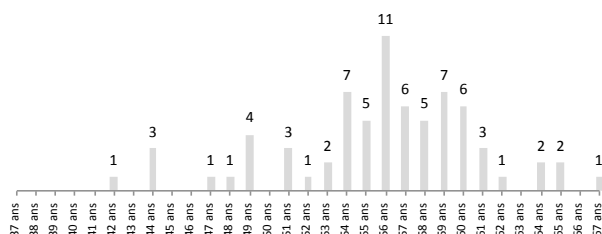
RÉPARTITION DES DIRECTEURS D'EREA PAR CORPS D'ORIGINE



RÉPARTITION DES DIRECTEURS D'EREA PAR SEXE



RÉPARTITION DES DIRECTEURS D'EREA PAR ÂGE



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

Les caractéristiques des directeurs d'ERPD

Sur les 7 directeurs d'ERPD, 2 sont des femmes (un personnel de direction et une professeure des écoles).

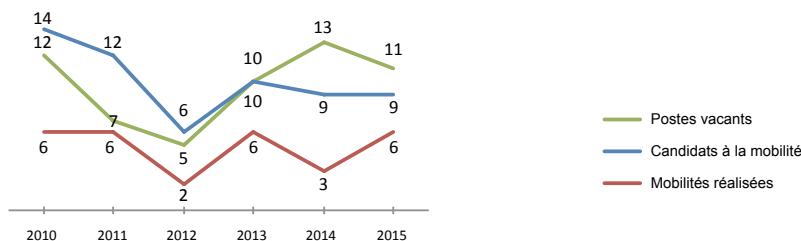
L'âge moyen des directeurs d'ERPD est de 53 ans.

6.2.2 Les résultats de la mobilité à la rentrée 2015

La mobilité des directeurs d'Erea

11 postes vacants pour motifs de départ à la retraite et de mobilité de directeur d'Erea étaient à pourvoir dans le cadre des opérations de mobilité au titre de la rentrée 2015. 9 candidats (3 femmes et 6 hommes) ont participé au mouvement des directeurs d'Erea pour un taux de satisfaction de 66,6 % (3 femmes et 3 hommes ont obtenu une mobilité).

ÉVOLUTION DE LA MOBILITÉ DES DIRECTEURS D'EREA



La mobilité des directeurs d'ERPD

1 poste vacant pour motif de départ à la retraite de directeur d'ERPD à pourvoir dans le cadre des opérations de mobilité au titre de la rentrée 2015. Aucun candidat au mouvement des directeurs d'ERPD.

À noter qu'aucune mobilité sur des postes de directeur d'ERPD n'a été réalisée au cours de ces six dernières années.

6.2.3 Le recrutement des directeurs d'Erea et d'ERPD à la rentrée 2015

Les 11 postes de directeur d'Erea restant à pourvoir à l'issue de la CCPN ont été pourvus par :

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

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

Concernant le poste de directeur d'ERPD resté vacant à l'issue de la CCPN, il a été pourvu par un personnel de direction stagiaire nommé par la voie de la liste d'aptitude de droit commun.

6.2.4 Le bilan de l'intégration des directeurs d'Erea et d'ERPD professeurs des écoles dans le corps des personnels de direction à la rentrée 2015

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 troisième année consécutive en vertu des dispositions du décret n° 2012-932 du 1^{er} août 2012 précité.

Au titre de la rentrée 2015, 5 directeurs d'Erea (2 femmes et 3 hommes) ont été intégrés dans le corps des personnels de direction à la deuxième classe.

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

Les directeurs d'unité pédagogique régionale des services pénitentiaires

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

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

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

Les détachements en France et à l'étranger

437 personnels de direction sont placés « hors académie » à la rentrée 2015, dont 300 détachés à l'étranger :

- **231** auprès de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE) ;
- **22** auprès de la Mission laïque française (MLF) dont 21 détachements directs et 1 auprès d'une école entreprise ;
- **1** auprès du gouvernement de Monaco ;
- **2** dans des écoles européennes à l'étranger ;
- **2** auprès de l'Association franco-libanaise pour l'éducation et la culture (Aflec) ;
- **20** auprès d'établissements homologués partenaires AEFE (dont 8 MLF) ;
- **22** dans le réseau culturel du ministère des Affaires étrangères et du Développement international (MAEDI) ;
- **137** sont détachés ou affectés auprès d'autres organismes ou corps d'accueil.

51 ans est la moyenne d'âge de l'ensemble des personnels de direction hors académie.

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

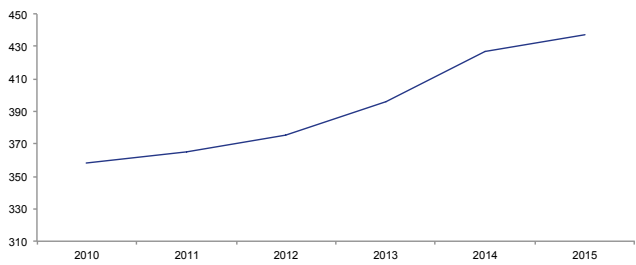
7.1 LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS

7.1.1 Évolution des effectifs

Le nombre de personnels de direction détachés ou affectés « hors académie » continue de croître. À la rentrée 2015, on observe une hausse de plus de 22 % par rapport à 2010

et de 2,4 % par rapport à 2014. Il convient de noter une légère diminution des détachements des personnels de direction à l'étranger par rapport à 2010 au profit de détachements ou affectations « hors académie » sur le territoire français. Alors que les détachements à l'étranger représentaient 71,7 % en 2010, leur proportion est de 68,6 % à la rentrée 2015.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PERSONNELS DE DIRECTION « HORS ACADÉMIE » POUR LA PÉRIODE 2010-2015



7.1.2 Répartition générale

Sur les 437 personnels de direction détachés ou affectés « hors académie », 366 le sont dans 28 organismes différents dont 20 font l'objet d'un recrutement dans un établissement homologué partenaire de l'AEFE et 51 dans un corps ou une fonction relevant de l'éducation nationale.

ORGANISMES D'ACCUEIL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
ORGANISMES RECRUTEURS POUR L'ÉTRANGER			
Agence pour l'enseignement français à l'étranger	173	58	231
Mission laïque française (+ école d'entreprise)	18	4	22
Association franco-libanaise pour l'éducation et la culture (Aflec)	0	2	2
Établissements homologués partenaires (recrutement direct et MLF)	15	5	20
Écoles européennes (étranger)	2	0	2
Gouvernement de Monaco	1	0	1
Total	209	69	278
PREMIER MINISTRE/MINISTÈRES			
Premier ministre	0	1	1
Affaires étrangères	14	8	22
Agriculture	2	2	4
Défense	10	6	16
Éducation nationale*	10	7	17
Intérieur	3	4	7
Justice	1	0	1
Total	40	28	68
ORGANISMES SOUS TUTELLE DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION			
Centre international d'études pédagogiques	1	0	1
Centre régional de documentation pédagogique	1	5	6
Centre national d'enseignement à distance	1	0	1
Total	3	5	8
PARLEMENT (MANDAT ÉLECTIF)			
Assemblée nationale	1	1	2
Sénat	0	1	1
Total	1	2	3

COLLECTIVITÉS TERRITORIALES			
Collectivités territoriales	4	3	7
Total	4	3	7
MUTUELLES			
Mutuelle générale de l'éducation nationale	4	3	7
Total	4	3	7
FORMATION			
École nationale d'administration	1	0	1
DIVERS			
Association les Fauvettes	0	1	1
École européenne de Strasbourg	1	1	2
Fondation santé des étudiants de France	1	0	1
Institut national des jeunes aveugles	0	1	1
Légion d'honneur	0	4	4
Ligue de l'enseignement	1	0	1
Office national des anciens combattants	3	0	3
Rectorat	1	0	1
Total	7	7	14
Total général	269	117	386

*À compter de la rentrée 2014, les personnels de direction détachés dans un autre corps ou une autre fonction relevant du ministère chargé de l'éducation nationale sont gérés par le recteur de leur académie d'affectation. Ainsi, sur les 68 personnels « éducation nationale », 51 seront gérés par les académies (cf. tableau ci-après). Les 17 restants sont affectés dans un service du ministère chargé de l'éducation et restent gérés par la direction générale des ressources humaines et le service de l'action administrative et des moyens.

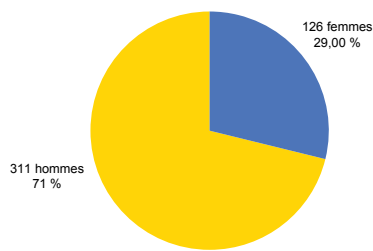
Personnels de direction détachés dans un autre corps de l'éducation nationale

	TYPE D'EMPLOIS	NOMBRE
Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche		5
Conseiller principal d'éducation		2
Délégué académique		3
Inspecteur d'académie-directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale		10
Inspecteur d'académie-directeur académique des services de l'éducation nationale		3
Inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional		11
Inspecteur de l'éducation nationale		1
Professeur agrégé		3
Professeur certifié		9
Professeur de lycée professionnel		2
Conseiller, chargé de mission		2
Total		51

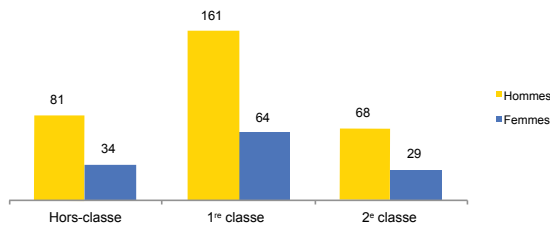
Répartition des hommes et des femmes

L'effectif des personnels de direction détachés reste majoritairement masculin. Depuis 2010, le taux des femmes présente une certaine stabilité (entre 27 et 29 % selon les années).

RÉPARTITION DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS PAR SEXE EN 2015



RÉPARTITION DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS PAR GRADE



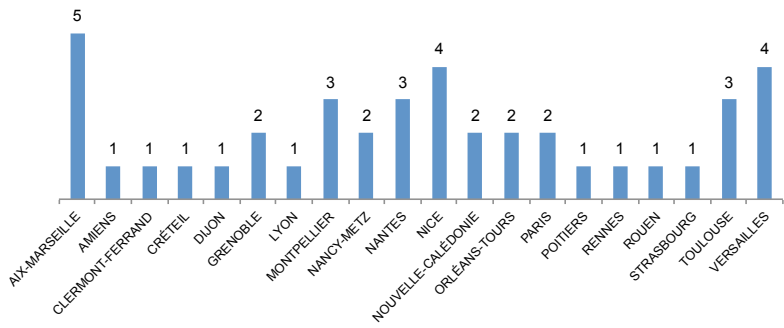
7.2 LE BILAN DES RÉINTÉGRATIONS

59 agents ont demandé à être réintégrés dans leurs fonctions de personnel de direction relevant du ministre chargé de l'éducation nationale, à la rentrée 2015. 41 ont obtenu leur réintégration sur un poste de personnel de direction en France, 14 ont choisi d'effectuer une nouvelle mission à l'étranger, 1 personnel a opté pour une disponibilité, 3 sont finalement restés sur leur poste.

7.2.1 Réintégration : répartition en fonction des organismes ou corps de détachement

ENTITÉS OU CORPS DE DÉTACHEMENT	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Agence pour l'enseignement français à l'étranger	22	6	28
Disponibilité	0	1	1
Institut national des jeunes aveugles	1	0	1
Ministère des Affaires étrangères	2	2	4
Ministère des Affaires sociales	0	1	1
Ministère chargé de l'éducation nationale	2	0	2
Mission laïque française	0	2	2
Nouvelle-Calédonie	2	0	2
Total général	29	12	41

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

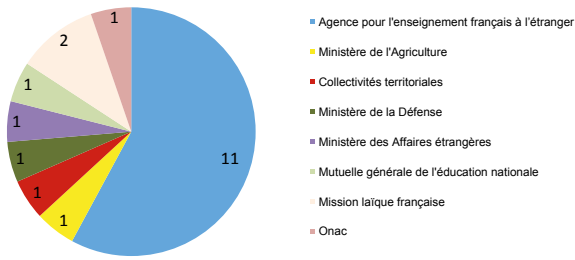


7.3 L'AVANCEMENT DE GRADE

7.3.1 Avancement à la 1^{re} classe

19 personnels de direction ont été promus à la 1^{re} classe, dont 8 hommes et 11 femmes.

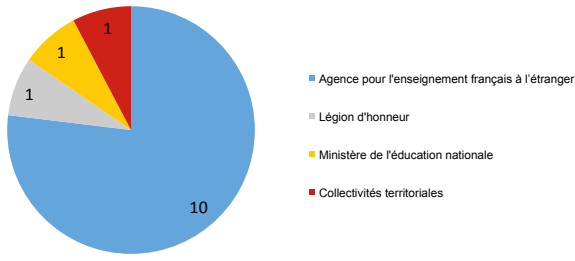
AVANCEMENT À LA 1^{re} CLASSE DU CORPS DES PERSONNELS DE DIRECTION PAR ORGANISME D'ACCUEIL



7.3.2 Avancement à la hors-classe

13 personnels ont été promus à la hors-classe dont 8 hommes et 5 femmes.

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



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

Le réseau des établissements français à l'étranger est constitué de 494 établissements homologués par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche répartis dans 136 pays. La liste de ces établissements fait l'objet d'une publication annuelle au Journal officiel.

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

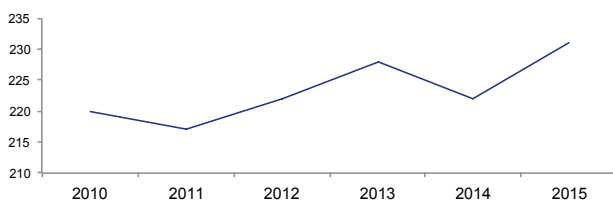
Les personnels de direction détachés dans le réseau des établissements d'enseignement français à l'étranger sont détachés soit auprès de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE) soit auprès de la Mission laïque française (MLF), soit auprès de l'Association franco-libanaise pour l'éducation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

7.4.1 L'AEFE

Évolution des effectifs dans le réseau AEFE

À la rentrée 2015, 231 personnels de direction (173 hommes et 58 femmes) exercent auprès de l'un des établissements de l'AEFE, soit une augmentation de 5 % par rapport à 2010 et de 4 % par rapport à 2014.

ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS DANS LE RÉSEAU AEFE POUR LA PÉRIODE 2010-2015

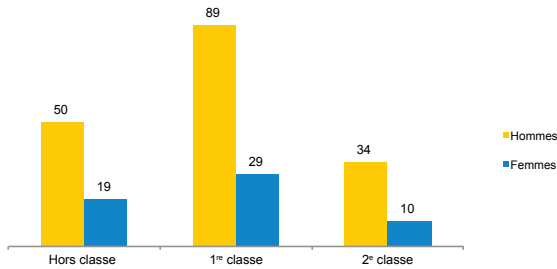


Répartition des effectifs de l'AEFE

Sur les 93 pays accueillant actuellement des personnels de direction, 49 n'en comptent qu'un seul. Les principaux pays d'accueil sont le Maroc (17), l'Espagne (14), le Liban (13), Madagascar (9), la Tunisie (8), le Canada (8), l'Allemagne (8) et la Chine (7).

Répartition des hommes et des femmes dans le réseau AEFE

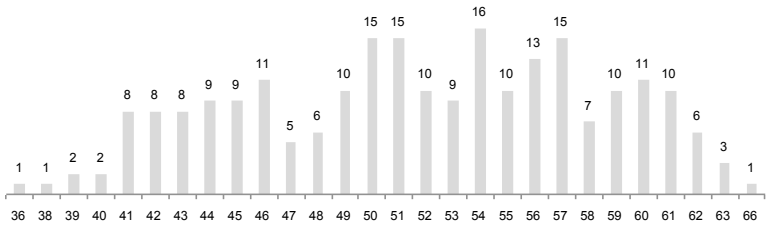
RÉPARTITION PAR GRADE ET PAR SEXE DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS AUPRÈS DE L'AEFE



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

La moyenne d'âge des personnels de direction détachés dans le réseau AEF est de 51,7 ans à la rentrée 2015, soit équivalente à la moyenne d'âge de l'ensemble des personnels de direction. Cette moyenne est plutôt stable depuis 2008.

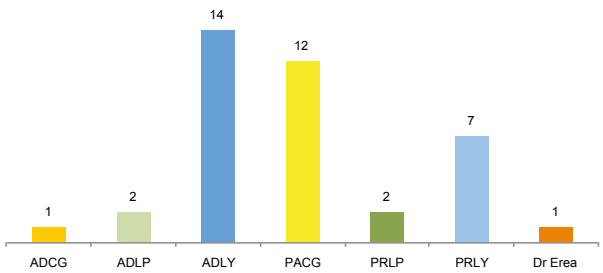
ÂGE DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS DANS LE RÉSEAU AEF - NOMBRE DE PERSONNES PAR ÂGE



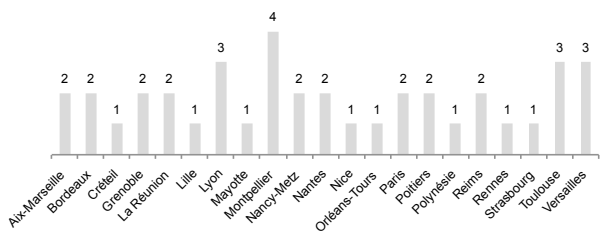
Situation des personnels de direction ayant obtenu leur détachement auprès de l'AEFE à la rentrée 2015

53 personnels de direction ont obtenu un détachement auprès de l'AEFE à la rentrée 2015 dont 39 nouveaux recrutements et 14 renouvellements pour une nouvelle mission.

TYPE D'EMPLOI PRÉCÉDEMMENT OCCUPÉ PAR LES 39 PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS AUPRÈS DE L'AEFE À LA RENTRÉE 2015



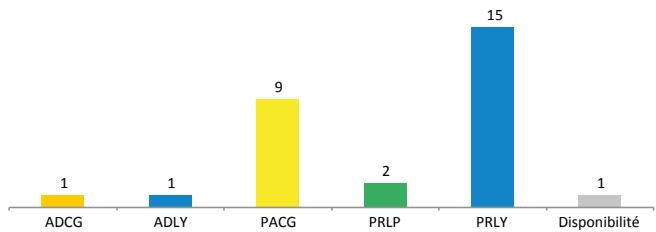
RÉPARTITION DES 39 PERSONNELS DE DIRECTION RECRUTÉS PAR L'AEFE À LA RENTRÉE 2015 PAR ACADEMIE D'ORIGINE



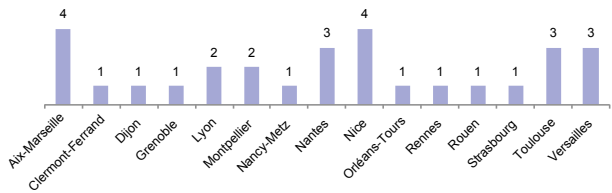
Réintégration des personnels de direction détachés auprès de l'AEFE

29 personnels de direction ont été réintégrés en France à la rentrée 2015.

RÉINTÉGRATION À LA RENTRÉE 2015 DES 29 PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS PAR TYPE DE POSTE OU POSITION OBTENU(E)



RÉINTÉGRATION DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS PAR ACADEMIE D'ACCUEIL



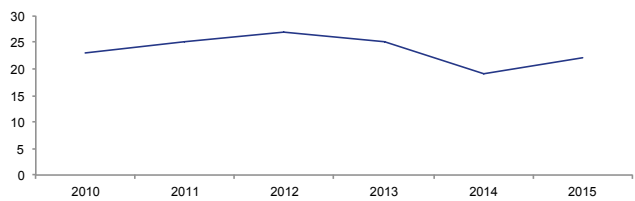
7.4.2 La MLF

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

Évolution des effectifs dans le réseau de la MLF

À la rentrée 2015, 22 personnels de direction sont détachés auprès de la MLF, soit un nombre relativement constant depuis 2010 où l'on comptabilisait 23 personnels détachés auprès de la MLF.

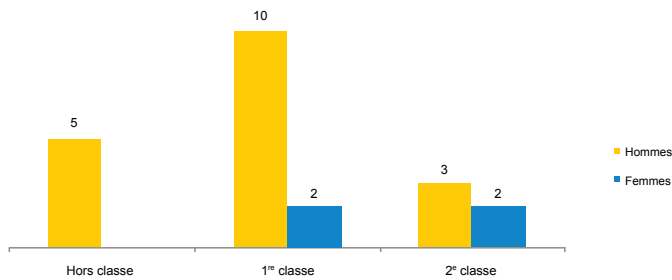
ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS AUPRÈS DE LA MLF POUR LA PÉRIODE 2010-2015



Répartition des effectifs de la MLF

9 pays accueillent actuellement des personnels de direction. Le Maroc et l'Espagne accueillent à eux seuls 63 % des chefs d'établissements détachés dans le réseau de la MLF.

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



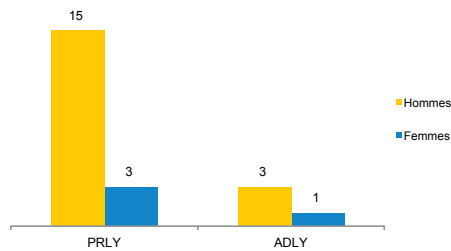
Pyramide des âges des personnels de direction détachés auprès de la MLF

La moyenne d'âge des personnels de direction détachés est de 49,7 ans, moyenne inférieure à celle de l'ensemble des personnels de direction détachés. 12 d'entre eux ont moins de 50 ans, 9 ont entre 50 et 60 ans et un a plus de 60 ans.

Situation des personnels de direction ayant obtenu leur détachement auprès de la MLF à la rentrée 2015

Parmi les 22 personnels actuellement détachés auprès de la MLF, 3 ont obtenu un détachement à compter de la rentrée 2015 et 6 ont vu leur contrat renouvelé.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR EMPLOI DANS LE RÉSEAU MLF



Réintégration des personnels de direction détachés auprès de la MLF

En 2015, 1 seul personnel de direction détaché dans le réseau MLF a été réintégré et affecté dans l'académie de Paris sur un poste de principal de collège.

Les effectifs des personnels détachés ou affectés « hors académie » sont en augmentation régulière. Avec 231 personnels détachés sur 437, l'AEFE demeure le principal organisme de recrutement.

Le pourcentage des femmes détachées (29 %) reste inférieur à celui des femmes occupant un poste de personnel de direction au plan national (50 %).

La moyenne d'âge globale des personnels détachés est identique à celle de l'ensemble des personnels de direction soit 51 ans et demeure très stable depuis 2008. À noter toutefois que la population en détachement dans le réseau de la Mission laïque française est plus jeune (49,7 ans de moyenne d'âge).

D'une manière générale, les détachements ou affectations « hors académie » demeurent attractifs dans le sens où ils permettent aux personnels de diversifier et d'enrichir leur parcours professionnel.

La DGRH, en lien avec les organismes concernés, se fixe pour objectif de valoriser le profil de ces personnels. Le parcours ainsi que les compétences acquises sont ainsi pris en compte lors de l'étude des conditions de réintégration des candidats.

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

À la rentrée scolaire 2015, **197** personnels de direction sont en poste dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte soit 1,4 % de l'effectif global du corps.

Ils sont répartis de la façon suivante :

- **196 chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints ;**
- **1 directeur de cabinet affecté auprès de la vice-rectrice de Mayotte.**

Parmi les 196 chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints, 3 sont fonctionnaires du cadre territorial de Nouvelle-Calédonie et 38 ont leur centre d'intérêt matériel et moral (Cimm) dans une collectivité d'outre-mer dont 19 en Nouvelle-Calédonie (NC) et 19 en Polynésie française (PF).

En 2015, 4 personnels de direction candidats à la mobilité ont été affectés dans les Com (3 en NC et 1 PF) eu égard à leur Cimm.

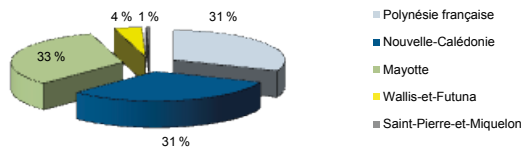
Bien qu'il s'agisse d'un département d'outre-mer comme la Guyane, la Martinique, la Guadeloupe et La Réunion, Mayotte conserve sa particularité en restant un vice-rectorat. Il est à noter que le cadre indemnitaire a évolué au cours des années 2013 et 2014. De nouveaux textes réglementaires sont entrés en vigueur. Désormais, la durée des affectations à Mayotte n'est plus limitée dans le temps.

8.1 LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS

8.1.1 La répartition par collectivité

Les 197 personnels de direction répartis dans les 5 collectivités d'outre-mer et à Mayotte sont majoritairement en poste à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française.

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR COLLECTIVITÉ

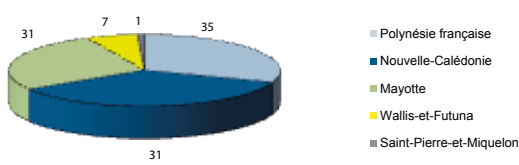


8.1.2 La répartition par poste

Les établissements publics du 2nd degré dans les collectivités d’outre-mer et à Mayotte sont au nombre de 115.

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

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR COLLECTIVITÉ



Les postes de chef d’établissement sont majoritaires avec 57 % des postes existants. À elles seules, la Nouvelle-Calédonie et la Polynésie française regroupent près de 63 % des postes existants (67 % des emplois de chef et 57 % des emplois d’adjoint). Contrairement aux collectivités d’outre-mer, Mayotte possède plus de postes d’adjoint (54 %) que de chef d’établissement.

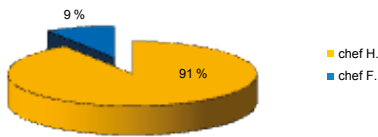
COM	PRLY	PRLP	PACG	PVS ET DIRECTEUR	ADLY	ADLP	ADCG	TOTAL
Polynésie française	7	3	25	0	8	3	15	61
Nouvelle-Calédonie	5	3	33	0	4	3	14	62
Mayotte	6	3	20	1	8	3	24	65
Wallis-et-Futuna	1	0	6	0	1	0	0	8
Saint-Pierre-et-Miquelon	1	0	0	0	0	0	0	1
Total	20	9	84	1	21	9	53	197

Seules Mayotte, la Nouvelle-Calédonie et la Polynésie française offrent des établissements de 4^e catégorie et de 4^e catégorie exceptionnelle.

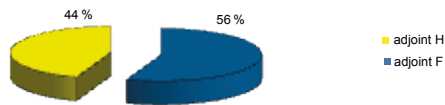
À la rentrée 2015, les femmes représentent 35 % des personnels de direction dans des lycées de 4^e catégorie et de 4^e catégorie exceptionnelle. Cependant, si la parité semble acquise sur les postes d’adjoint (56 % d’adjointes), les femmes ne représentent que 9 % des chefs d’établissement.

COM	POLYNÉSIE FRANÇAISE (21)				NOUVELLE-CALÉDONIE (11)				MAYOTTE (16)				TOTAL (48)			
	CHEF		ADJOINT		CHEF		ADJOINT		CHEF		ADJOINT		CHEF		ADJOINT	
Sexe	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Répartition dans les lycées 4 ^e catégorie/ 4 ^e catégorie exceptionnelle	8	2	4	7	5	0	3	3	7	0	4	5	20	2	11	15

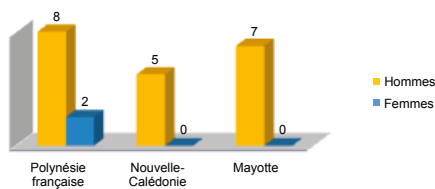
RÉPARTITION PAR SEXE SUR POSTE DE CHEF EN LYCÉE CAT. 4 ET 4EX



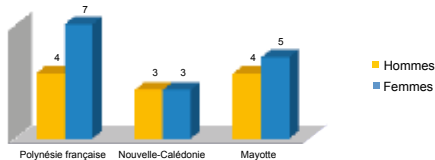
RÉPARTITION PAR SEXE SUR POSTE D'ADJOINT EN LYCÉE CAT. 4 ET 4EX



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



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

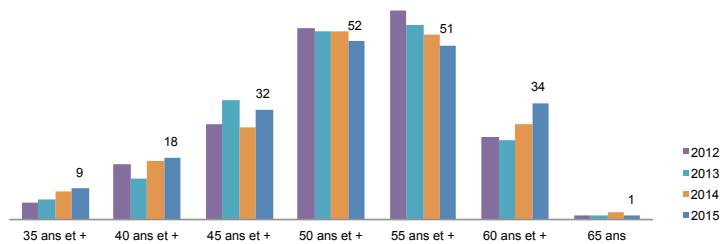


8.1.3 La répartition par tranche d'âge

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 2015.

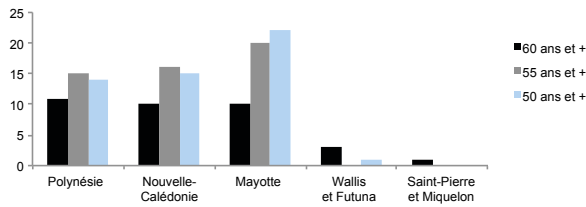
Elle est néanmoins plus élevée que la moyenne nationale qui est de 51 ans.

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE



■ Sur les trois dernières années, les tranches d'âge les plus représentées sont celles de 50 à 55 ans (26 %) et de 55 à 60 ans (26 %) malgré une légère baisse (29 % en 2014 pour la première tranche et 28 % en 2014 pour la seconde). Il convient de noter la progression de la tranche 60 ans et plus qui passe de 15 % à 17,5 % en une année.

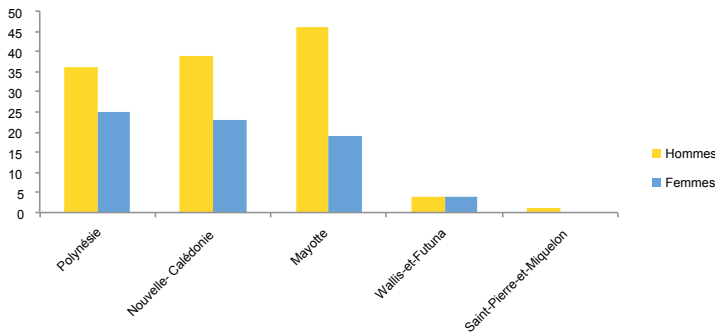
RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE DES + DE 50 ANS DANS LES COLLECTIVITÉS D'OUTRE-MER ET À MAYOTTE



8.1.4 La répartition par sexe

Les femmes personnels de direction représentent **36 %** du nombre total des personnels de direction en poste en 2015 dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte. Soit un point de moins qu'en 2014.

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



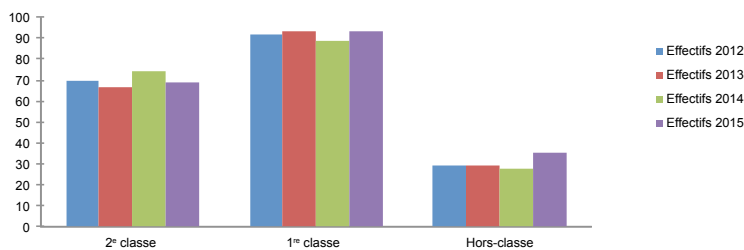
8.1.5 La répartition par grade

La majorité des personnels de direction affectés dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte relève de la 1^{re} classe et de la hors-classe, soit 65 % de l'effectif (93 soit à la 1^{re} classe et 35 à la hors-classe).

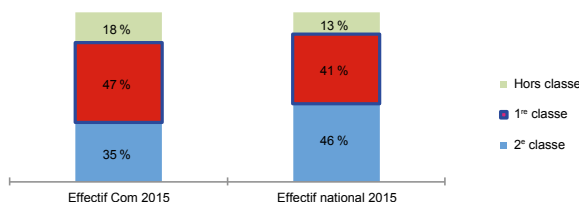
La part prédominante en collectivités d'outre-mer et à Mayotte des personnels de direction appartenant à la 1^{re} classe ou la hors-classe est le résultat de la politique de recrutement qui privilégie pour partie l'affectation des personnels de direction détenant une solide expérience.

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

ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION PAR GRADE



RÉPARTITION PAR GRADE DES PERSONNELS EN POSTE À LA RENTRÉE 2015
COMPARAISON EFFECTIFS NATIONAUX ET COM



La 1^{re} classe (47 % contre 41 %) et la hors-classe (18 % contre 13 %) sont davantage représentées dans les Com et à Mayotte qu'au niveau national.

8.2 L'AVANCEMENT DE GRADE DES PERSONNELS DE DIRECTION EN FONCTION DANS LES COLLECTIVITÉS D'OUTRE-MER ET À MAYOTTE AU TITRE DE L'ANNÉE 2015

Sur un effectif global de 197 personnels de direction à la rentrée 2015, **40** personnels sont promouvables à la 1^{re} classe et **37** à la hors-classe au titre de l'année 2015. Ces promotions 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 2015	1 ^{re} CLASSE	HORS CLASSE
Polynésie française	4	3
Nouvelle-Calédonie	3	2
Mayotte	3	2
Wallis-et-Futuna	1	0
Saint-Pierre-et-Miquelon	0	0
Total des promotions	11	7

On constate que 11 promotions à la 1^{re} classe et 7 à la hors-classe ont été attribuées aux personnels de direction dans les collectivités d'outre-mer, soit 1,5 % du nombre total des promotions pour le corps des personnels de direction. Par ailleurs, 61 % de l'ensemble des promotions ont bénéficié à des hommes.

8.3 LE BILAN DU RECRUTEMENT ET DES AFFECTATIONS DANS LES COLLECTIVITÉS D’OUTRE-MER ET À MAYOTTE À LA RENTRÉE 2015

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

Le nombre de candidats à une affectation dans le département de Mayotte a fortement baissé. Parmi les raisons multiples : moins de visibilité sur les postes vacants depuis la suppression de la limitation des durées de séjour, un département ultramarin qui pâtit d’une réputation jugée « difficile ».

Les collectivités d’outre-mer accusent une légère baisse à l’exception de la Polynésie française qui attire toujours plus de candidats chaque année.

Ces candidatures représentent 4,4 % des demandes de mobilité effectuées au plan national en 2015 (pour rappel : 4 743 candidats).

NOMBRE DE DEMANDES PAR COLLECTIVITÉ	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Candidats Mayotte	48	86	82	110	107	100	122	69
Candidats Nouvelle-Calédonie	97	130	93	122	92	88	177	156
Candidats Saint-Pierre-et-Miquelon	8	9	11	9	8	2	9	10
Candidats Polynésie française	114	151	93	114	100	38	139	146
Candidats Wallis-et-Futuna	29	27	40	32	37	1	61	58
Total de candidats	174	205	170	188	174	229	221	174

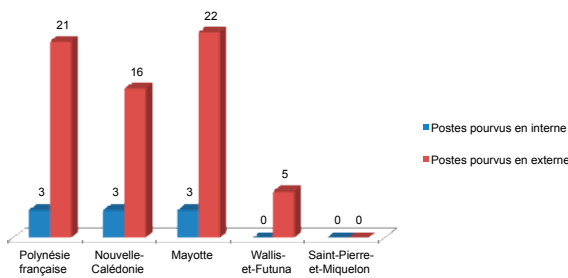
174 chefs d’établissement et chefs d’établissement adjoints ont participé aux opérations d’affectation dans les collectivités d’outre-mer et à Mayotte à la rentrée scolaire 2015, dont 110 hommes et 64 femmes (soit 37 % des candidatures).

8.3.2 Affectation

À la rentrée 2015, 73 affectations (47 en 2014) dans les collectivités d’outre-mer et à Mayotte ont été réalisées.

Les postes à pourvoir sont répartis entre les nouveaux recrutements (64) et le mouvement interne à la collectivité (9).

RÉPARTITION PAR COLLECTIVITÉ DES POSTES POURVUS À LA RENTRÉE 2015



Dans le cadre des nouveaux recrutements, **64 personnels de direction venant de métropole ou des académies d'outre-mer** ont été affectés.

30 postes de chef d'établissement (dont 1 poste de directeur de cabinet) et 33 postes de chef d'établissement adjoint ont été pourvus.

Les affectations en interne sur les postes déclarés vacants se composent comme suit :

- 1 PRLY et 4 PACG, soit 5 postes de chef ;
- 1 ADLY et 3 ADCG, soit 4 postes d'adjoint.

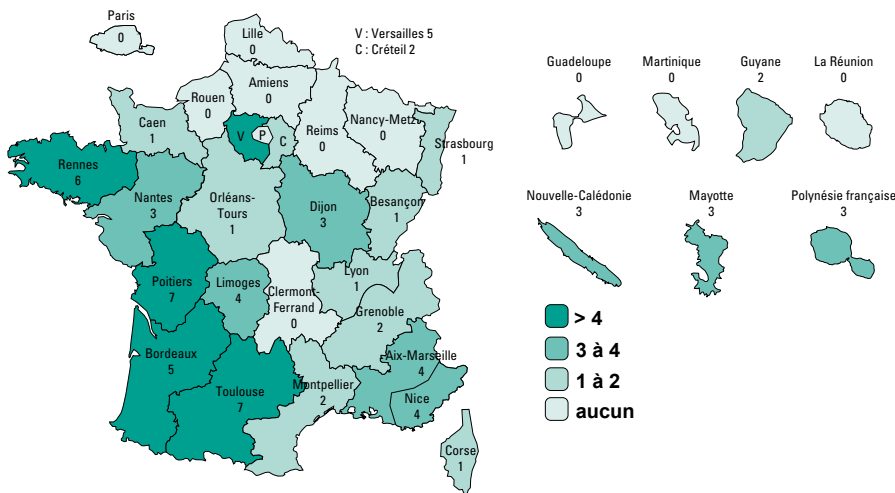
Les chefs d'établissement adjoints qui candidatent pour une affectation outre-mer et à Mayotte ont tout intérêt à formuler des vœux à la fois sur des postes de chef d'établissement et de chef d'établissement adjoint. Plusieurs années d'expérience dans des postes de chef d'établissement adjoint en métropole 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.

Seuls 2 chefs d'établissement adjoints sur les 64 personnels ont été affectés sur un poste de chef d'établissement à la rentrée 2015 alors qu'à l'inverse, 7 chefs d'établissement ont été affectés sur un poste d'adjoint.

8.3.3 Personnels de direction affectés dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte à la rentrée 2015

Ce sont les académies de Toulouse et Poitiers qui ont fourni le plus grand nombre de personnels en 2015, juste devant celles de Bordeaux, Rennes et Versailles.

RÉPARTITION PAR ACADÉMIE D'ORIGINE



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

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

À la rentrée scolaire 2015, **22 chefs d'établissement et 19 chefs d'établissement adjoints** ont participé aux opérations du mouvement national (61 % d'hommes et 39 % de femmes).

Parmi les 41 personnels qui ont été réintégrés :

- 8 ont été affectés dans une académie d'outre-mer (dont 4 sur des postes de chef d'établissement) ;
- 15 chefs d'établissement adjoints ont obtenu un poste de chef d'établissement.

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

L'étude réalisée sur les personnels de direction en poste dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte à la rentrée 2015 permet d'établir deux constats :

- **les femmes personnels de direction sont moins nombreuses que les hommes** dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte. Ce pourcentage reste d'ailleurs bien inférieur au pourcentage national. La part de candidates, 37 % pour la demande d'affectation 2015, a même baissé comparativement à 2014 (38,5 %) ;
- **une baisse significative des candidats à une affectation pour Mayotte.**

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, la DGRH organise chaque année, au sein du service de l'encadrement, en collaboration avec l'ESENESR, la Dgesco et la Daf, un séminaire à l'attention des personnels d'encadrement affectés dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte.

Les retraites

533 départs à la retraite, un nombre en baisse : 5,2% de retraite en moins par rapport à 2014

En 2015, le recul de l'âge de départ à la retraite se confirme : **85 %** des personnels de direction prennent leur retraite entre **61 et 65 ans** et l'âge moyen d'admission à la retraite est de **62 ans**.

9.1 LA RÉPARTITION

533 personnels de direction sont admis à la retraite au titre de l'année civile 2015 et se répartissent ainsi :

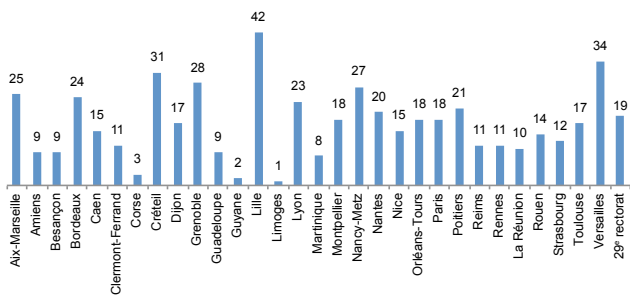
	HOMMES		FEMMES	
	en fonction	hors fonction*	en fonction	hors fonction*
Académies	287	4	216	4
Collectivités d'outre-mer et Mayotte	0	0	0	0
29 ^e rectorat	12	2	7	1
Total	299	6	223	5

[*] Personnels de direction en disponibilité ou en congé de longue durée.

■ L'étude qui suit porte sur les 522 personnels de direction partis en retraite en 2015 alors qu'ils étaient en fonction en 2015.

Répartition académique

NOMBRE DE RETRAITES PAR ACADÉMIE

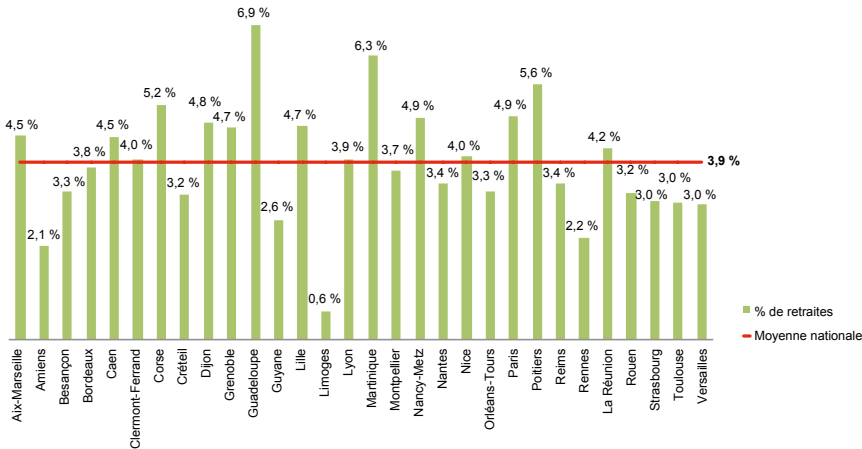


■ Les départs en retraite les plus nombreux se situent dans les académies de Lille, Versailles, Créteil, Grenoble et Nancy-Metz.

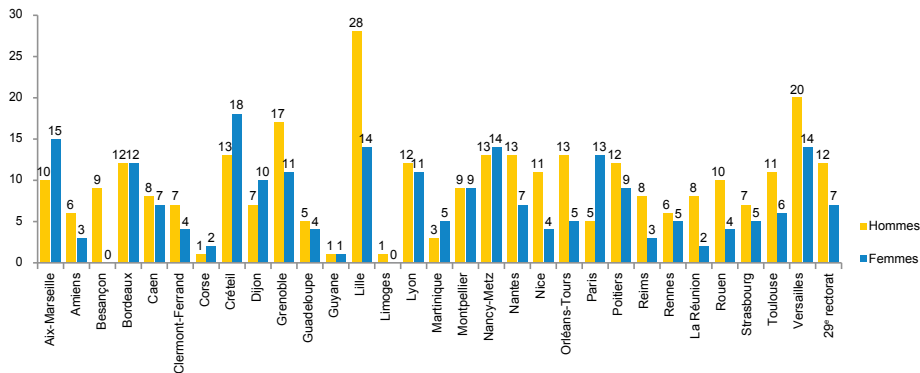
Le taux de personnels de direction admis à la retraite par rapport à l'effectif du corps s'établit à 3,9 %.

Les académies de Guadeloupe et Martinique ont un taux de départ en retraite supérieur à la moyenne nationale, respectivement de 6,9 % et 6,3 %.

TAUX DE DÉPART PAR ACADÉMIE



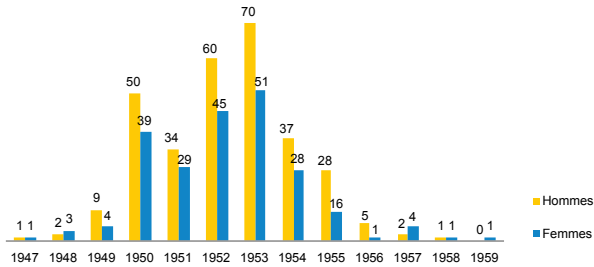
RÉPARTITION DES RETRAITES PAR ACADÉMIE ET PAR SEXE



■ Si au plan national les femmes représentent 42,9 % des personnels admis à la retraite, dans quelques académies elles sont plus nombreuses que les hommes à partir en retraite. Comme en 2014, c'est le cas dans les académies de Paris, Créteil, Aix-Marseille.

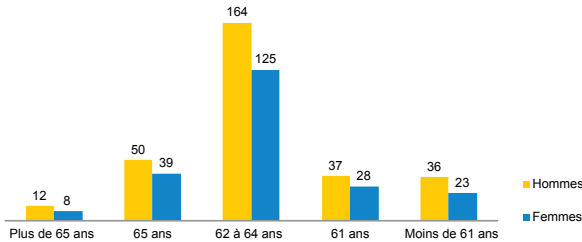
9.1.1 Répartition par âge

RÉPARTITION PAR ANNÉE DE NAISSANCE ET PAR SEXE



20 % des hommes et 20 % des femmes admis à la retraite en 2015 sont nés en 1952 et ont pris leur retraite dès qu'ils ont atteint l'âge d'ouverture des droits à pension (AOD) (soixante ans et neuf mois pour les fonctionnaires nés en 1952). Les hommes admis à la retraite dès qu'ils atteignent l'âge d'ouverture des droits à pension (60) sont plus nombreux que les hommes admis à la retraite entre l'AOD et la limite d'âge de 65 ans et plus (34). Les femmes sont également moins nombreuses à travailler au-delà de l'âge d'ouverture des droits à pension que celles admises à la retraite à l'âge d'ouverture des droits à pension : elles sont 45 à être admises à la retraite dès l'âge d'ouverture des droits à pension et 29 à poursuivre leur activité.

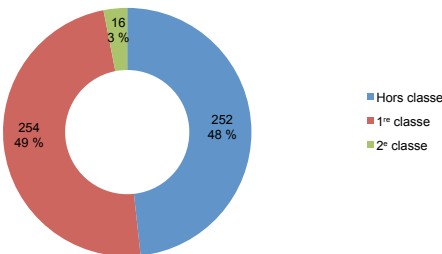
RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR SEXE



Les personnels de direction admis à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits à pension, de moins de 61 ans, sont 59 en 2015 soit 11,3 % des départs à la retraite. Ils étaient respectivement 75 en 2013 et 27 en 2014.

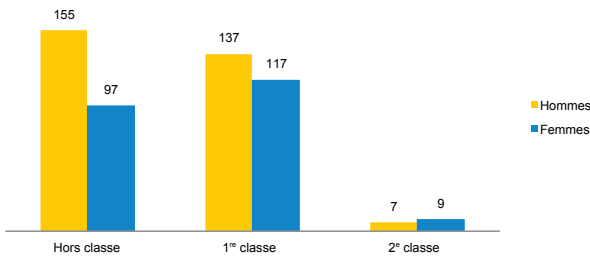
9.1.2 Répartition par grade

RÉPARTITION PAR GRADE



■ En 2015, 49 % des personnels de direction admis à la retraite sont en 1^{re} classe et la part des personnels de direction hors classe est à hauteur de 48 % en 2015 pour 40 % en 2012 et 24 % en 2009.

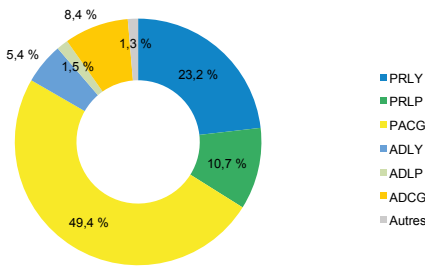
RÉPARTITION PAR GRADE ET PAR SEXE



■ En 2015, les hommes à la hors-classe admis à la retraite sont les plus nombreux, alors que près de 52,5 % des femmes admises à la retraite sont en 1^{re} classe.

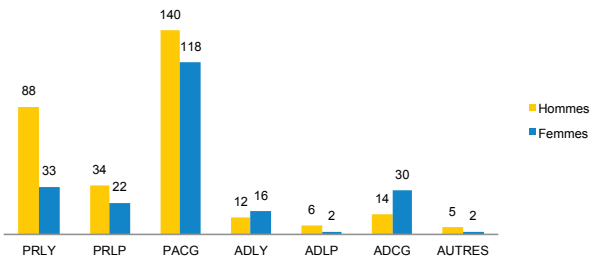
9.1.3 Répartition par emploi

RÉPARTITION PAR EMPLOI

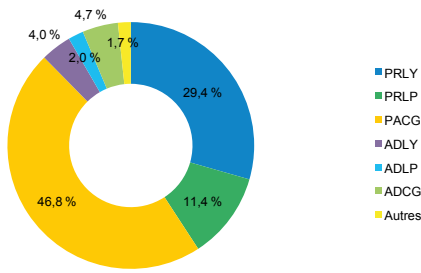


■ La part des personnels de direction admis à la retraite qui occupent un emploi de chef d'établissement augmente légèrement : 83,3 % en 2015 alors qu'elle s'établissait à 83 % en 2014, 15 % des femmes et 11 % des hommes sont des chefs d'établissement adjoints.

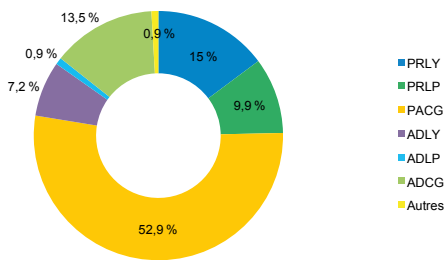
RÉPARTITION PAR EMPLOI ET PAR SEXE



RÉPARTITION DES HOMMES PAR EMPLOI



RÉPARTITION DES FEMMES PAR EMPLOI

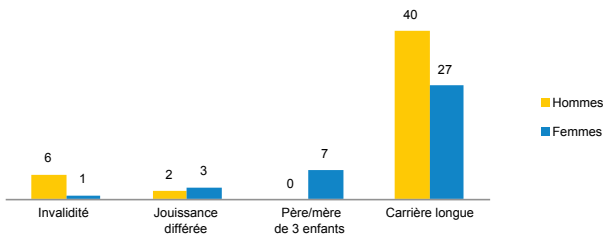


9.1.4 Répartition par motif de demande

67,5 % des hommes et 65,4 % des femmes prennent leur retraite pour ancienneté d'âge et de services.

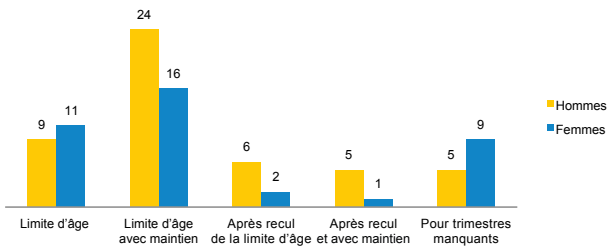
174 personnels de direction, 97 hommes et 77 femmes, demandent leur admission à la retraite pour un autre motif. Parmi ces 174 personnels, 86 prennent leur retraite avant l'âge d'ouverture des droits à pension et 68 après avoir atteint la limite d'âge.

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



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

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

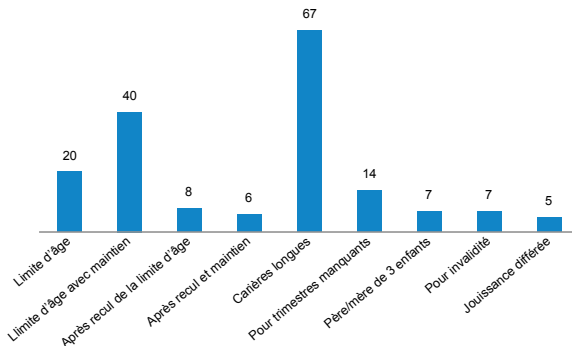


En 2015, on dénombre parmi les personnels de direction partis à la retraite pour limite d'âge et au-delà de la limite d'âge, 49 hommes et 39 femmes.

La majorité des départs se font par limite d'âge avec maintien en fonction dans l'intérêt du service jusqu'à la fin de l'année scolaire quel que soit le sexe.

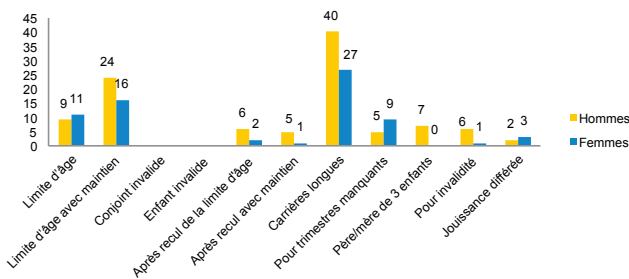
La part des femmes admises à la retraite après une prolongation d'activité pour trimestres manquants est supérieure à celle des hommes.

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



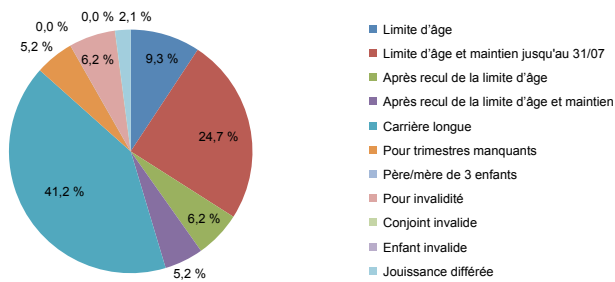
Plus du tiers des admissions à la retraite pour un autre motif que l'ancienneté d'âge et de services sont accordées au titre des carrières longues (après abaissement de l'âge de la retraite pour durée d'assurance atteinte).

RÉPARTITION DES RETRAITES PAR MOTIF ET PAR SEXE



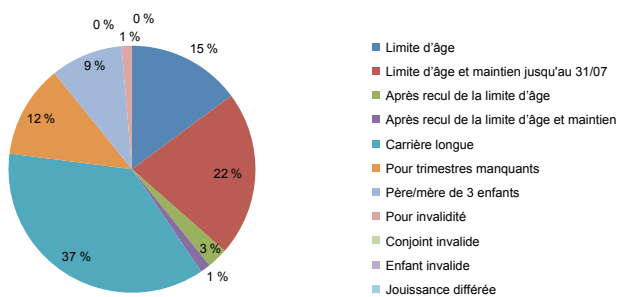
41 % des hommes partent à la retraite au titre des carrières longues, les femmes représentent 35%.
Les motifs de retraite se répartissent équitablement selon le sexe.

RÉPARTITION DES MOTIFS DE RETRAITE DES HOMMES



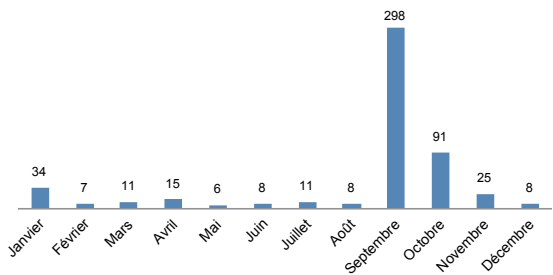
Les hommes sont aussi nombreux à partir avant l'âge d'ouverture des droits à pension (48) que ceux qui partent à 65 ans et plus (49).

RÉPARTITION DES MOTIFS DE RETRAITE DES FEMMES



La répartition des femmes est également équitable entre celles qui partent avant l'âge d'ouverture des droits à pension (38) et celles qui partent à 65 ans et plus (39).

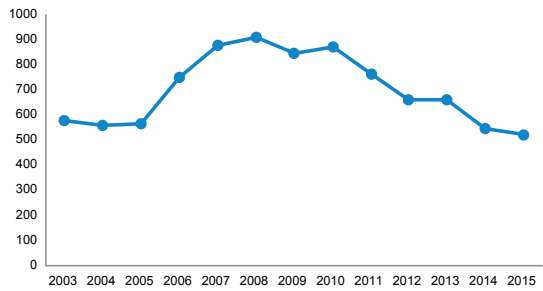
9.1.4 Répartition annuelle



80,8% des départs en retraite se concentre entre septembre et décembre mais la part des personnels de direction qui partent en septembre est identique à l'année précédente : ils sont 57% en 2015 et en 2014.

9.2 L'ÉVOLUTION DEPUIS 2003

NOMBRE DE DÉPARTS À LA RETRAITE PAR ANNÉE CIVILE



■ La tendance à la baisse constatée depuis 2008 continue.

En 2015, le nombre de départs en retraite concerne environ 3,7 % de l'effectif du corps des personnels de direction.

La tendance à la baisse se poursuit.

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

En 2015, 67 personnels de direction ont cessé leur activité pour le motif « carrières longues », en application du décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012.

Conclusion

Le bilan social constitue pour la DGRH un outil précieux d'aide à la décision en matière de gestion des corps des personnels de direction. Ce corps demeure attractif comme le montre le nombre très élevé de candidats au concours ainsi qu'aux deux autres voies d'accès que sont la liste d'aptitude et le détachement.

Vous avez pu constater que la plupart des indicateurs sont présentés sous l'angle de la parité. À ce propos, notons que la proportion de femmes lauréates des concours de recrutement représente 56 % du nombre total de lauréats.

Les personnels de direction jouent un rôle majeur pour mobiliser les équipes enseignantes autour des réformes portées par la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République. L'enjeu est d'adapter au mieux les dispositifs à la diversité des contextes locaux dans le cadre des orientations stratégiques définies par les académies.

Aussi la gestion des carrières des personnels de direction s'effectue de manière très individualisée notamment en ce qui concerne la mobilité. Il s'agit de répondre au mieux aux besoins de mobilité des personnels, tout en recherchant la meilleure adéquation possible entre les compétences et le profil des postes.

J'espère que la lecture du bilan social 2015 vous aura été agréable et utile, et vous remercie par avance des remarques ou suggestions que vous pourriez formuler sur cet ouvrage, tant du point de vue du fond que de la forme.

La directrice générale
des ressources humaines
Catherine Gaudy

Lexique

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

ADCG : adjoint de collègue.

ADLP : adjoint de lycée professionnel.

ADLY : adjoint de lycée.

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

Canopé : création et accompagnement pédagogiques.

Capa : commission administrative paritaire académique.

CAPN : commission administrative paritaire nationale.

Ceric : Centre d'études et de recherches d'intervention de crise.

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.

Ddeas : diplôme de directeur d'établissement adapté et spécialisé.

Dgesco : direction générale de l'enseignement scolaire.

Dom : département d'outre-mer.

EPL : établissement public local d'enseignement.

EPM : établissement pénitentiaire pour mineurs.

Erea : établissement régional d'enseignement adapté.

ERPD : école régionale du premier degré de bateliers.

ESENER : 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-Dasen : inspecteur d'académie-directeur académique des services de l'éducation nationale.

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

IEN : inspecteur de l'éducation nationale.

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

INJS : Institut national des jeunes sourds.

INS HEA : Institut d'enseignement supérieur de recherche Handicap et besoins éducatifs particuliers.

Insee : Institut national de la statistique et des études économiques.

LGT : lycée général et technologique.

Lolf : loi organique relative aux lois de finances.

LP : lycée professionnel.

LPO : lycée polyvalent.

Maedi : ministère des Affaires étrangères et européennes.

MGEN : mutuelle générale de l'éducation nationale.

MLF : Mission laïque française.

PACG : principal de collège.

Paf : plan académique de formation.

PNP : programme national de pilotage.

PRLP : proviseur de lycée professionnel.

PRLY : proviseur de lycée.

PVS : proviseur vie scolaire.

Rep et Rep+ : réseau de l'éducation prioritaire.

RGAA : référentiel général d'accessibilité pour les administrations.

Sierh : système d'information pour l'éducation des ressources humaines.

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

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

avril 2016

► La direction générale des ressources humaines (DGRH) du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche est chargée de la gestion prévisionnelle des recrutements et des carrières des personnels du ministère, à l'exception de ceux d'administration centrale¹.

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

► L'École supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESENESR)², service de la DGRH, assure quant à elle la conception, le pilotage et la mise en œuvre de la formation initiale et continue en lien étroit avec les académies.

► Le bilan social du corps des personnels de direction permet d'apprécier la situation de ce corps à partir de données, chiffrées, constatées au 1^{er} septembre 2015, issues de bases de données gérées par le service des technologies et des systèmes d'information (STSI) et plus particulièrement des bureaux STSI A2 et STSI B2.



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

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