

# Bilan social 2016

## Personnels de direction



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

# Sommaire

<b>Le mot de la directrice</b>	<b>4</b>
<b>CHAPITRE 1 – LES EFFECTIFS DU CORPS</b>	<b>5</b>
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
<b>CHAPITRE 2 – LE RECRUTEMENT</b>	<b>13</b>
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 <sup>re</sup> et 2 <sup>e</sup> 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 voie de détachement	22
2.4 Évolution 2010-2016 du recrutement	24
<b>CHAPITRE 3 – LA FORMATION</b>	<b>25</b>
3.1 La formation	25
3.2 La formation professionnelle	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	29
<b>CHAPITRE 4 – LE DÉROULEMENT DE LA CARRIÈRE</b>	<b>31</b>
4.1 La titularisation	31
4.2 L'avancement de grade	34
4.2.1 L'évolution du nombre de promotions de 2007 à 2016	34
4.2.2 La répartition académique des personnels promus au titre de l'année 2016	35
4.2.3 Le nombre de promus par grade et par sexe au titre de l'année 2016	36

# Sommaire

<b>CHAPITRE 5 – LA MOBILITÉ</b>	<b>37</b>
<b>5.1 La participation</b>	<b>37</b>
<b>5.2 Les vœux</b>	<b>40</b>
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
<b>5.3 Les appréciations</b>	<b>46</b>
5.3.1 La répartition des appréciations	47
5.3.2 Analyse différenciée : chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints	49
<b>5.4 Les résultats de la mobilité 2016</b>	<b>53</b>
5.4.1 La mobilité obligatoire	54
5.4.2 Les emplois obtenus par les chefs d'établissement	56
5.4.3 Les emplois obtenus par les chefs d'établissement adjoints	57
Zoom : les chefs d'établissement adjoints qui deviennent chefs d'établissement	58
5.4.4 La situation des postes à l'issue des opérations de mobilité et de recrutement	61
5.4.5 Les « faisant fonction » et les personnels de direction en intérim	62
<b>5.5 L'évolution des postes</b>	<b>64</b>
5.5.1 Les mesures de carte scolaire	64
5.5.2 Les blocages de postes	65
<b>CHAPITRE 6 – LES PERSONNELS DE DIRECTION SUR POSTES À PROFIL</b>	<b>67</b>
<b>6.1 Les proviseurs vie scolaire (PVS) et les personnels de direction affectés au cabinet du recteur</b>	<b>67</b>
6.1.1 Les proviseurs vie scolaire	67
6.1.2 Les personnels de direction affectés au cabinet du recteur	68
<b>6.2 Les directeurs d'Erea et d'ERPD</b>	<b>69</b>
6.2.1 Les effectifs à la rentrée 2016	69
6.2.2 Les résultats de la mobilité à la rentrée 2016	71
6.2.3 Le recrutement des directeurs d'Erea et d'ERPD à la rentrée 2016	71
<b>6.3 Les directeurs d'unité pédagogique régionale des services pénitentiaires et les directeurs du service d'enseignement des établissements pénitentiaires pour mineurs</b>	<b>72</b>
<b>CHAPITRE 7 – LES DÉTACHEMENTS EN FRANCE ET À L'ÉTRANGER</b>	<b>73</b>
<b>7.1 La répartition des effectifs</b>	<b>73</b>
7.1.1 Évolution des effectifs	73
7.1.2 Répartition générale	74
<b>7.2 Le bilan des réintégrations</b>	<b>76</b>
7.2.1 Réintégration : répartition en fonction des organismes ou mode de détachement	76
7.2.2 Réintégration après détachement : répartition par académie	76

## Sommaire

<b>7.3 L'avancement de grade</b> .....	<b>77</b>
7.3.1 Avancement à la 1 <sup>re</sup> classe.....	77
7.3.2 Avancement à la hors-classe.....	77
<b>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</b> .....	<b>78</b>
7.4.1 L'AEFE.....	78
7.4.2 La MLF.....	80
<b>CHAPITRE 8 – LES PERSONNELS DE DIRECTION AFFECTÉS DANS LES COLLECTIVITÉS D'OUTRE-MER ET À MAYOTTE</b> .....	<b>83</b>
<b>8.1 La répartition des effectifs</b> .....	<b>83</b>
8.1.1 La répartition par collectivité.....	83
8.1.2 La répartition par poste.....	84
8.1.3 La répartition par moyenne d'âge.....	85
8.1.4 La répartition par sexe.....	86
8.1.5 La répartition par grade.....	86
<b>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 2016</b> .....	<b>87</b>
<b>8.3 Le bilan du recrutement et des affectations dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte à la rentrée 2016</b> .....	<b>88</b>
8.3.1 Candidats à une affectation.....	88
8.3.2 Affectation.....	88
8.3.3 Personnels de direction affectés dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte à la rentrée 2016.....	89
<b>8.4 Le bilan des réintégrations des personnels en fin de séjour dans une collectivité d'outre-mer et à Mayotte</b> .....	<b>90</b>
<b>CHAPITRE 9 – LES RETRAITES</b> .....	<b>91</b>
<b>9.1 La répartition</b> .....	<b>91</b>
9.1.1 Répartition par âge.....	93
9.1.2 Répartition par grade.....	93
9.1.3 Répartition par emploi.....	94
9.1.4 Répartition par motif de demande.....	95
9.1.5 Répartition annuelle.....	97
<b>9.2 L'évolution depuis 2003</b> .....	<b>98</b>
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>99</b>
<b>LEXIQUE</b> .....	<b>100</b>

# Le mot de la directrice

Comme lors des années précédentes, le bilan social 2016 des personnels de direction, 10<sup>e</sup> édition, permet d'appréhender de manière fine la carrière de plus de 14 000 personnels de direction à travers une panoplie d'indicateurs dont ceux fixés par la fonction publique.

Si, au fil des années, la rédaction est devenue sensiblement plus concise en vue d'une meilleure lisibilité, la diversité des données s'est accrue, la plupart des thèmes étant abordés sous l'angle de la parité.

La promotion et la mobilité demeurent bien sûr les deux temps forts de la gestion des personnels de direction.

En 2016, plus de 1 200 personnels de direction ont bénéficié d'une promotion de grade. 450 d'entre eux ont accédé à la hors-classe de leur corps.

Près du tiers de l'effectif du corps des personnels de direction participent aux opérations de mobilité. Plus de 2 100 personnels de direction obtiennent satisfaction dans leurs vœux. Parmi eux, 500 chefs d'établissement adjoints sont devenus chefs d'établissement. Ce passage crucial vers la direction d'un établissement en pleine responsabilité fait l'objet d'un accompagnement spécifique par l'ESENER.

Le bilan social est aisément accessible en ligne sur le site du ministère de l'Éducation nationale. Le nombre de visites, en constante augmentation, témoigne de l'intérêt constant que suscite cet ouvrage.

Je souhaite que cette dixième édition soit, comme les précédentes, une aide pour les personnels de direction dans la construction de leur carrière et, pour tous, une source utile d'information et d'étude.

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

# Les effectifs du corps

**14 169** personnels de direction à la rentrée scolaire 2016

**48 %** de femmes

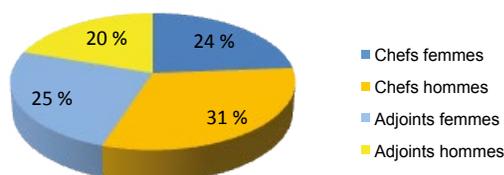
**51 ans** de moyenne d'âge

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<sup>er</sup> septembre 2016. L'ensemble de l'étude qui suit porte sur les 14 169 personnels de direction (6 827 femmes et 7 342 hommes), exerçant leurs fonctions en académie, dans les 7 924 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

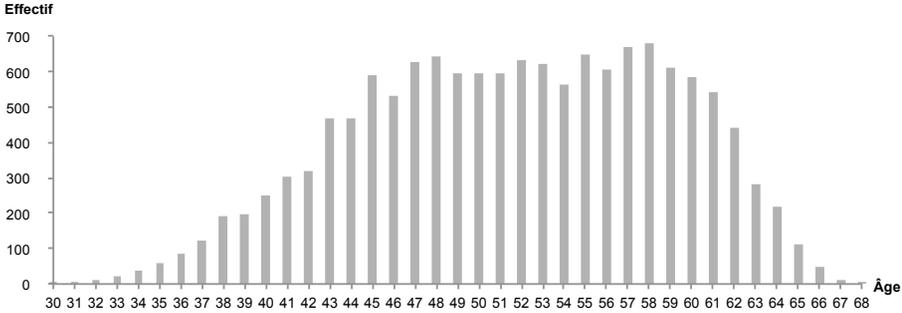
On compte 13 380 personnels de direction répartis dans les 30 académies. 7 372 d'entre eux, soit 55 %, sont chefs d'établissement.

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



## 1.2 LES PYRAMIDES DES ÂGES

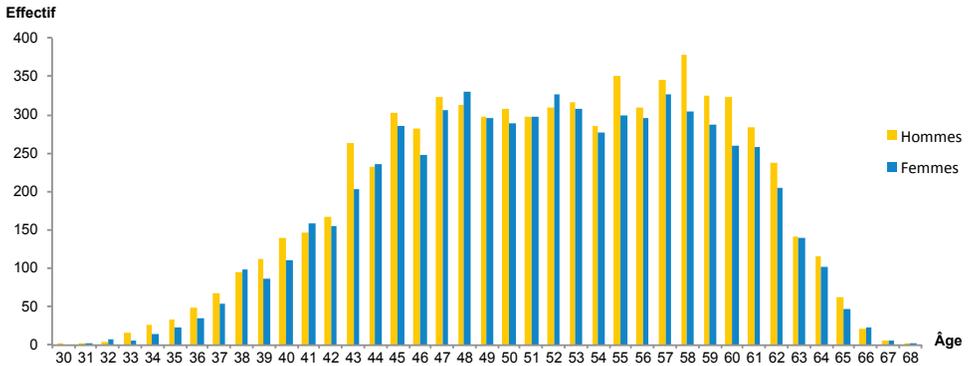
### PYRAMIDE DES ÂGES



La moyenne d'âge est de 51 ans.  
 4 997 personnels de direction sont âgés de 55 ans ou plus, soit 35,5% du corps.  
 1 779 sont âgés de 60 ans ou plus, soit 12,5% du corps.

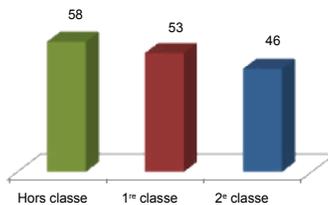
### 1.2.1 La pyramide des âges par sexe

#### PYRAMIDE DES ÂGES PAR SEXE



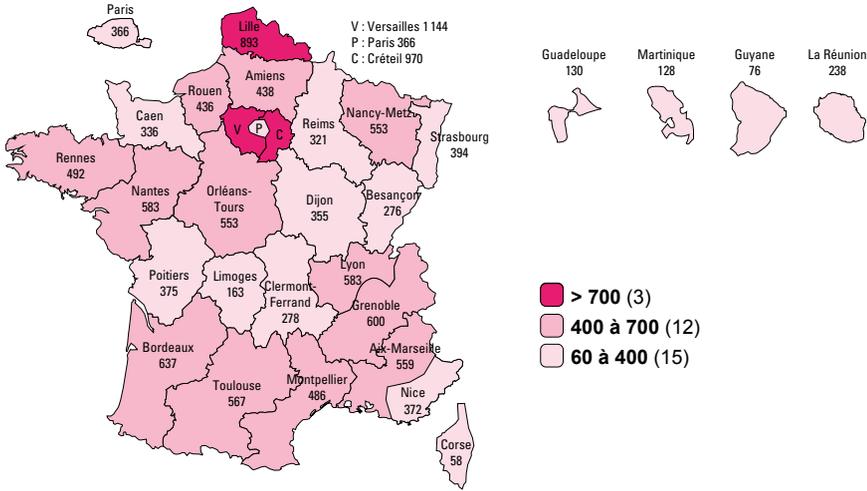
### 1.2.2 L'âge moyen par grade des personnels de direction

#### ÂGE MOYEN PAR GRADE



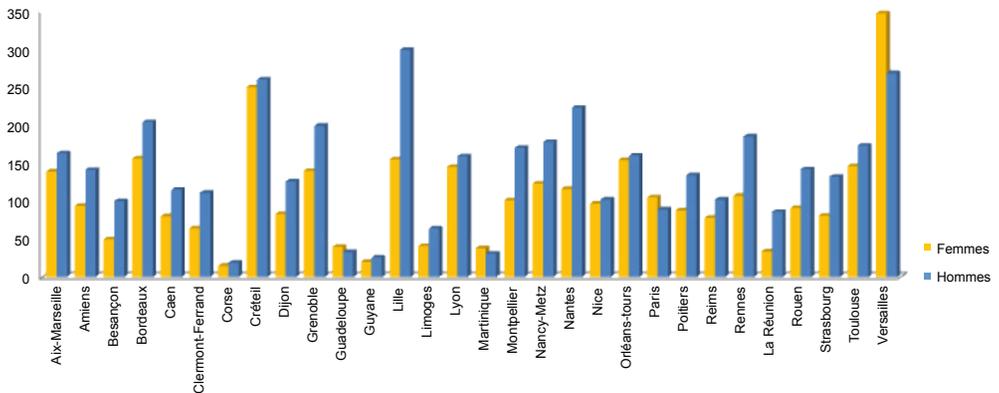
## 1.3 LES EFFECTIFS PAR ACADÉMIE

### EFFECTIFS PAR ACADÉMIE



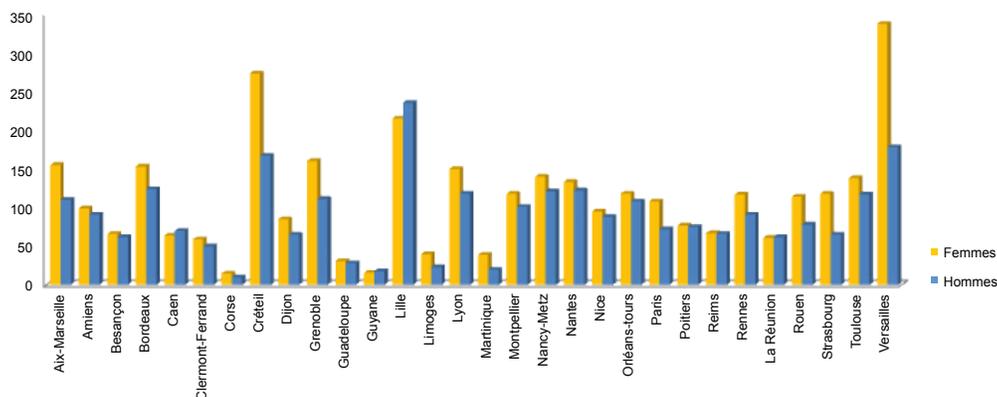
Les académies de Créteil, Lille et Versailles restent les académies rassemblant le plus grand nombre de personnels de direction.

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



Parmi les 7372 chefs d'établissement affectés à la rentrée scolaire 2016 dans les 30 académies, on compte 3 180 femmes (soit 43%) et 4 192 hommes (soit 57%). Les académies de Guadeloupe, Martinique, Paris et Versailles comptent plus de chefs d'établissement femmes que de chefs d'établissement hommes.

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



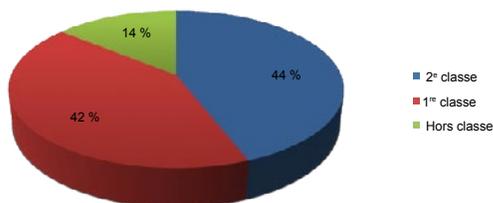
■ Parmi les 6 008 chefs d'établissement adjoints affectés à la rentrée scolaire 2016 dans les 30 académies, on compte 3 362 femmes (soit 56 %) et 2 646 hommes (soit 44 %).

Les académies de Créteil et Versailles comptent plus de chefs d'établissement adjoints hommes que de chefs d'établissement adjoints femmes. En 2016, on constate un équilibre entre femmes et hommes dans les autres académies.

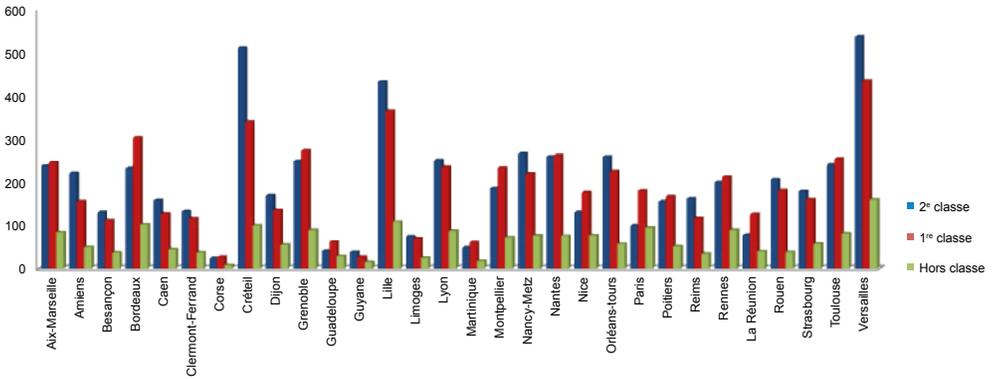
Parmi les 13 380 personnels de direction affectés à la rentrée scolaire 2016 dans les 30 académies, on dénombre :

- 5 896 personnels de direction de 2<sup>e</sup> classe ;
- 5 594 personnels de direction de 1<sup>re</sup> classe ;
- 1 890 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<sup>e</sup> classe.

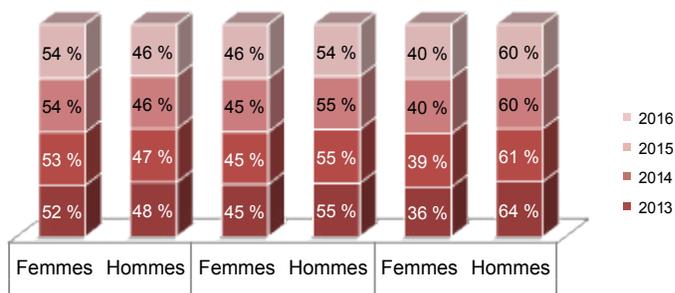
## 1.4 LA PARITÉ PAR GRADE DES PERSONNELS DE DIRECTION

Sur les 13 380 personnels de direction affectés en académie à la rentrée scolaire 2016, on compte 49% de femmes et 51% d'hommes.

**RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GRADE ET PAR SEXE**



### ÉVOLUTION PAR SEXE ET PAR GRADE DE 2013 À 2016

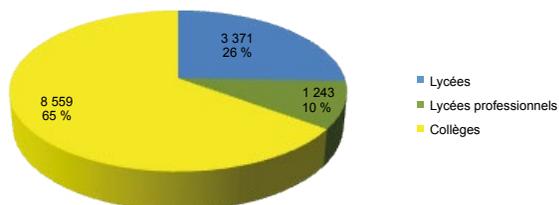


■ Au sein du corps des personnels de direction, on constate que plus le grade est élevé, plus la proportion d'hommes est importante.

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

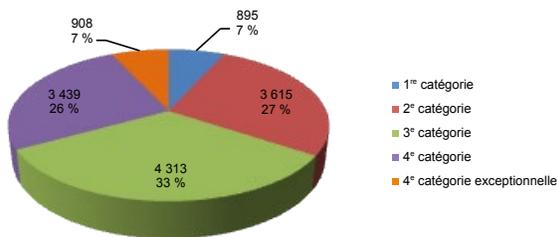
En 2016, on compte 8 559 collèges (65%), 1 243 lycées professionnels (9,5%) et 3 371 lycées d'enseignement généraux et technologiques<sup>1</sup> (25,5%).

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

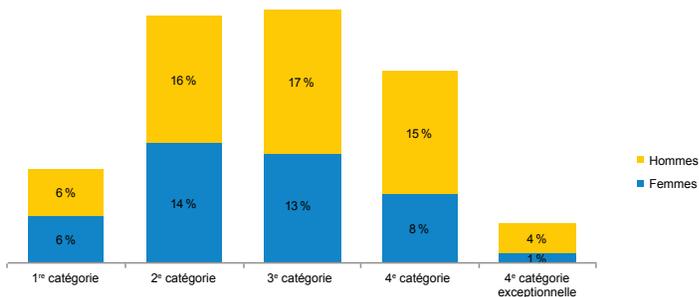


(1) Source : *Repères et références statistiques* – édition 2015/Les établissements.

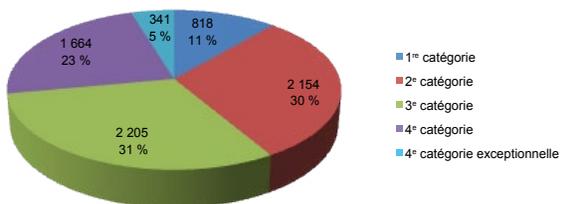
### RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE RENTRÉE 2016



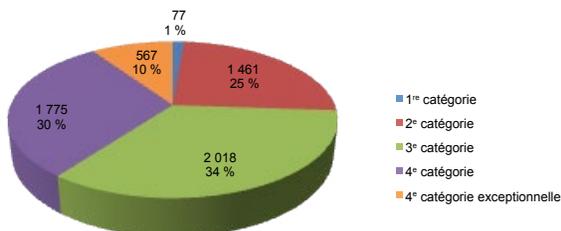
### RÉPARTITION DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT ET PAR SEXE



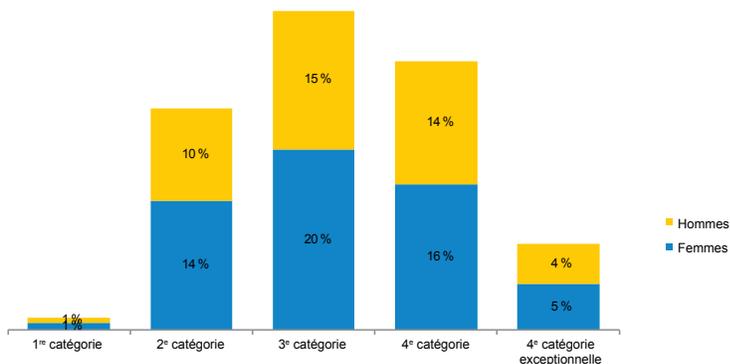
### RÉPARTITION DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT



### 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<sup>er</sup> septembre 2016 (13 360) a très légèrement augmenté par rapport à l'année 2015 (13 380).

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%.

# Le recrutement

3 voies de recrutement ont permis à **671** personnes d'être nommées personnels de direction :

- les 2 concours : **589** nominations (30 pour le C1 et 559 pour le C2) pour 600 postes offerts ;
- la liste d'aptitude : **46** ;
- la liste d'aptitude spécifique des directeurs d'Erea et d'ERPD : **6** ;
- le détachement : **36**.

**82 %** 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<sup>re</sup> classe : **50 %** de femmes et 50 % d'hommes

Pour le concours de 2<sup>e</sup> classe : **47 %** de femmes et 53 % d'hommes

## 2.1 LES CONCOURS <sup>1</sup>

### 2.1.1 Les candidats inscrits aux concours de recrutement des personnels de direction <sup>2</sup>

**4414** personnes se sont inscrites aux concours de recrutement dans le corps des personnels de direction, pour 3915 en 2015, soit une augmentation de 12,7%.

**121** sur 173 inscrits se sont présentés aux épreuves du concours de recrutement de 1<sup>re</sup> classe.

**3390** sur 4241 inscrits se sont présentés aux épreuves du concours de recrutement de 2<sup>e</sup> classe.

**60** admissibles au concours de recrutement de 1<sup>re</sup> classe.

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

**1 148** admissibles au concours de recrutement de 2<sup>e</sup> classe.

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

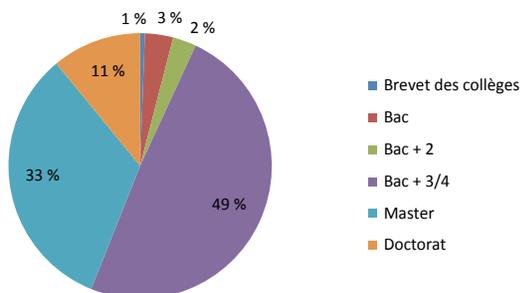
[1] Articles 3-4-5 du décret n°2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié.

[2] Source : rapport des jurys des concours de recrutement de personnels de direction – session 2016.

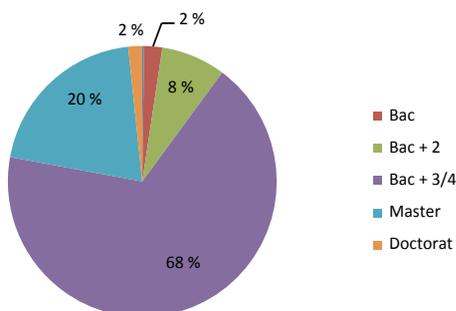
Le taux d'admission par rapport au nombre de présents aux épreuves est de **24,8%** pour la 1<sup>re</sup> classe et de **19,3%** pour la 2<sup>e</sup> classe.

**23,1%** des inscrits et **28,5%** des admis déclarent avoir fait fonction de personnel de direction avant leur réussite au concours.

### 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

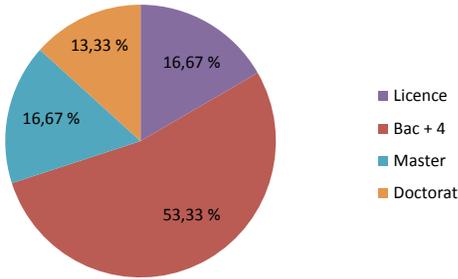
	C1	C2
Moins de 36 ans	9,2 %	10,7 %
36-45 ans	44,5 %	48,8 %
46 ans et plus	46,2 %	40,5 %

#### 2.1.2 Les lauréats des concours de 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> classes

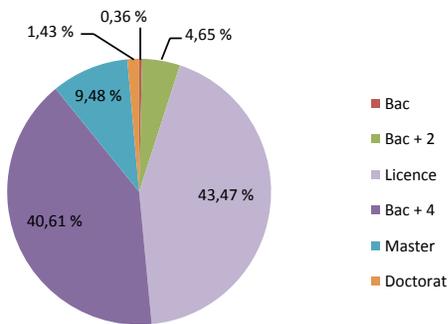
Toutes les études qui suivent portent sur les 589 personnels **nommés au 1<sup>er</sup> septembre 2016**. Ces personnels sont détachés de leur corps d'origine pour l'accomplissement du stage préalable à la titularisation dans le corps des personnels de direction et affectés dans un établissement pour 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<sup>re</sup> classe ont été pourvus en 2016, 100% en 2015.  
**98,1%** des postes offerts au concours de 2<sup>e</sup> classe ont été pourvus en 2016, 98,4% en 2015.

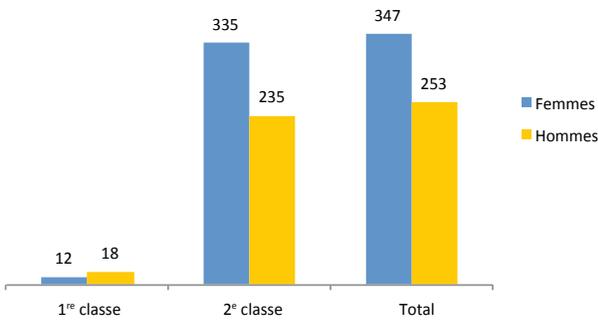
**NIVEAU D'ÉTUDES DÉCLARÉ DES NOMMÉS AU C1**



**NIVEAU D'ÉTUDES DÉCLARÉ DES NOMMÉS AU C2**

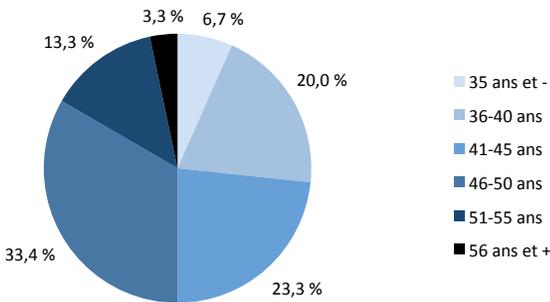


**RÉPARTITION DES LAURÉATS DES CONCOURS DE 1<sup>re</sup> ET 2<sup>e</sup> CLASSES PAR SEXE**



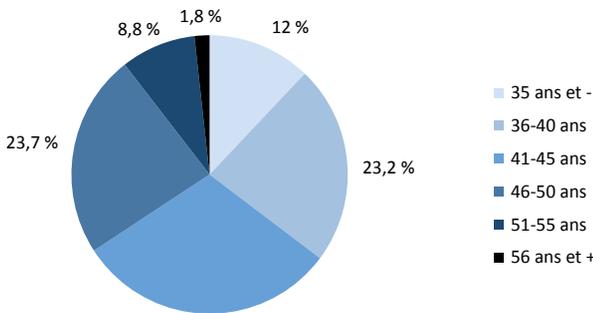
La répartition par sexe des lauréats des concours de recrutement des personnels de direction reste stable, les femmes étant, depuis 2008, les plus nombreuses.

**RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE DES LAURÉATS DU CONCOURS DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS DE DIRECTION DE 1<sup>re</sup> CLASSE**



En 2016, les deux classes d'âge les plus représentées chez les lauréats de 1<sup>re</sup> classe sont les 41-45 ans et 46-50 ans, avec respectivement 23,3% et 33,3% du nombre total de lauréats.

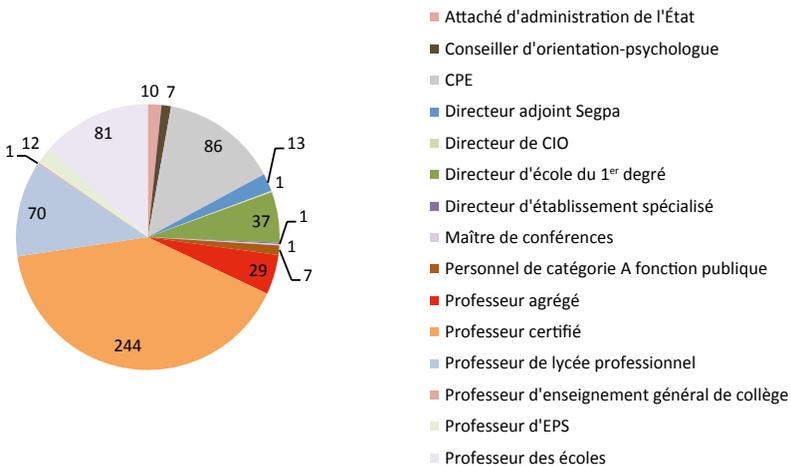
**RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE DES LAURÉATS DU CONCOURS DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS DE DIRECTION DE 2<sup>e</sup> CLASSE**



La répartition par classe d'âge est stable par rapport à 2015. 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.

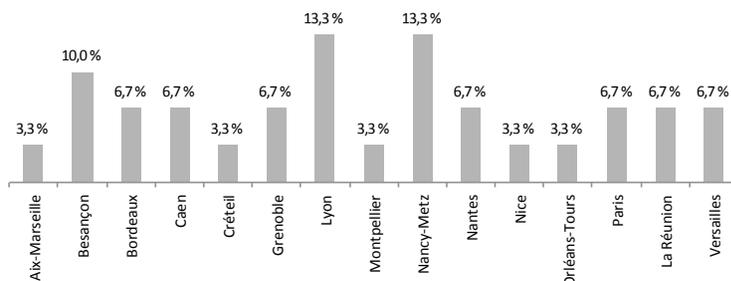
**CORPS D'ORIGINE DES LAURÉATS DES CONCOURS**



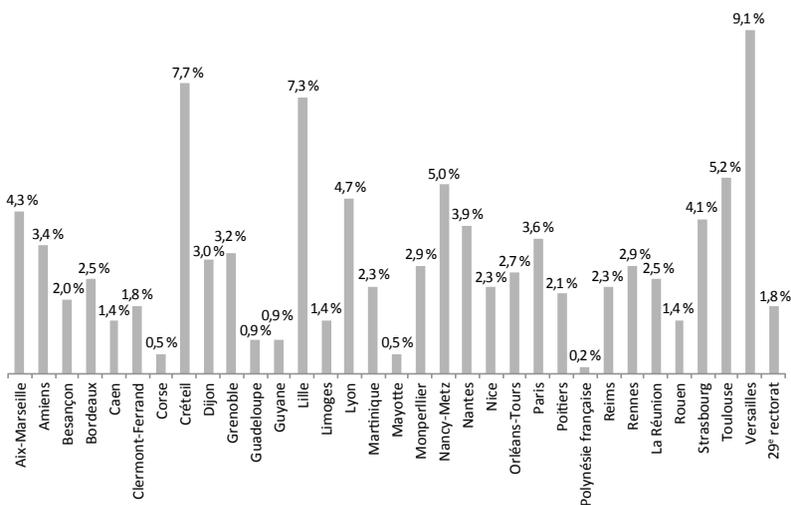
Le concours de personnel de direction constitue une seconde carrière, notamment pour les personnels d'enseignement qui sont 489 (soit 82% de l'ensemble des lauréats), dont 370 issus du second degré, 118 issus du premier degré et 1 issu de l'enseignement supérieur.

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<sup>RE</sup> CLASSE



### RÉPARTITION PAR ACADÉMIE D'ORIGINE DES LAURÉATS DU CONCOURS DE 2<sup>E</sup> 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 d'admission et des vœux des lauréats. L'affectation des lauréats du concours de 1<sup>re</sup> classe est réalisée avant celle des lauréats du concours de 2<sup>e</sup> classe.

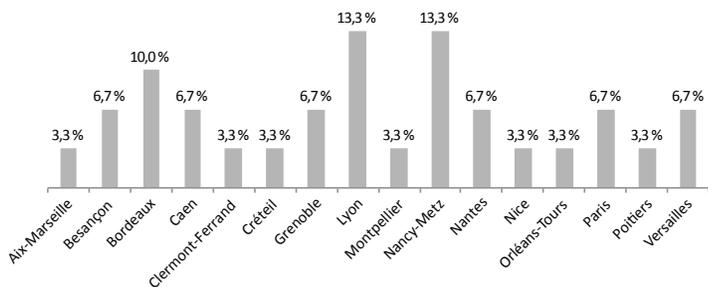
**100%** des lauréats du concours de 1<sup>re</sup> classe ont eu satisfaction sur leur premier vœu.

**75,6%** des lauréats du concours de 2<sup>e</sup> classe ont eu satisfaction sur leur premier vœu.

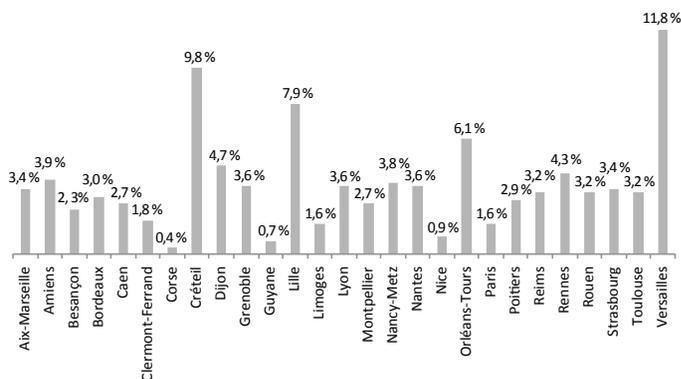
**98,7%** des lauréats du concours de 2<sup>e</sup> classe ont eu satisfaction sur l'un de leurs vœux.

Le taux de satisfaction sur un premier vœu des lauréats du concours de 2<sup>e</sup> classe est en légère hausse par rapport à 2015 (75,6% en 2016 et 70% en 2015).

### RÉPARTITION PAR ACADÉMIE D'ACCUEIL DES LAURÉATS DU CONCOURS DE 1<sup>RE</sup> CLASSE



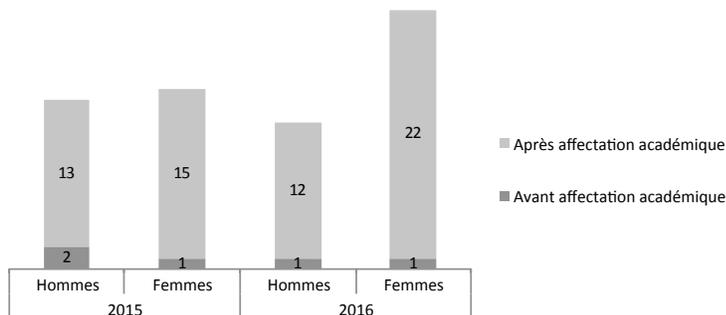
### RÉPARTITION PAR ACADÉMIE D'ACCUEIL DES LAURÉATS DU CONCOURS DE 2<sup>E</sup> CLASSE



#### 2.1.3 Les renoncements aux concours

36 lauréats de concours (tous en 2<sup>e</sup> classe) ont renoncé au bénéfice du concours, soit 6% de l'ensemble des lauréats. Le nombre de renoncements est en hausse par rapport à 2015 (31) et 2014 (24).

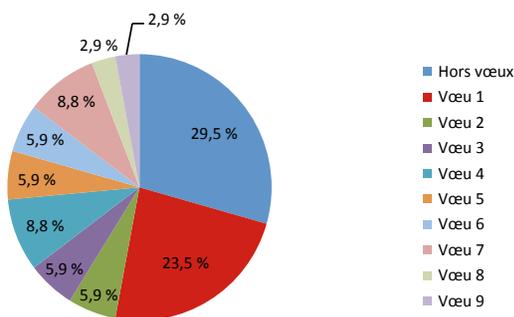
### RENONCIATIONS AUX CONCOURS EN 2015 ET 2016



94,5% 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 Créteil (10), Orléans-Tours (4) et Reims (4). Les autres renoncations concernent les académies d’Aix-Marseille, Caen, Dijon, Lille, Lyon, Montpellier, Nancy-Metz, Nantes, Rouen et Versailles. À la suite de ces désistements, une affectation a été proposée aux 25 personnels inscrits sur la liste complémentaire du C2 qui a été utilisée en totalité.

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



Parmi les 34 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 ;
- une affectation sur poste non conforme aux vœux du lauréat.

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

### 2.2.1 Les conditions d'inscription

- Être fonctionnaire titulaire ou appartenir à un corps de catégorie A de personnels enseignants du 1<sup>er</sup> ou du 2<sup>d</sup> degré, de personnels d'éducation ou d'orientation, ou de la filière administrative et dont l'indice brut terminal est au moins égal à 966.
- Avoir 10 années de services effectifs comme titulaire dans un ou plusieurs de ces corps et avoir exercé à temps plein, en position d'activité ou de détachement, des fonctions de direction dans un établissement d'enseignement ou de formation pendant 20 mois au moins, de 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<sup>er</sup> 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 »<sup>4</sup>.

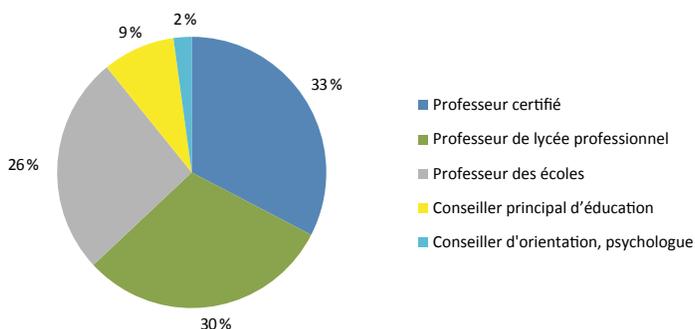
INSCRITS SUR LA LISTE D'APTITUDE							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Inscrits	52	53	52	60	54	51	46
Nommés	52	53	52	60	54	51	46

■ Parmi les **46** inscrits sur la liste d'aptitude d'accès au grade de personnel de direction de 2<sup>e</sup> classe, cinq personnels inscrits sur liste principale ainsi qu'un personnel inscrit sur la liste complémentaire ont renoncé au bénéfice de cette inscription, permettant la nomination de cinq inscrits 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 2<sup>d</sup> degré (63%) et du 1<sup>er</sup> degré (26%).

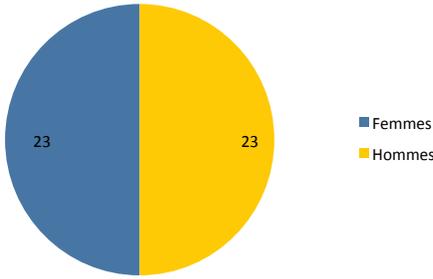
#### RÉPARTITION PAR CORPS D'ORIGINE



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

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

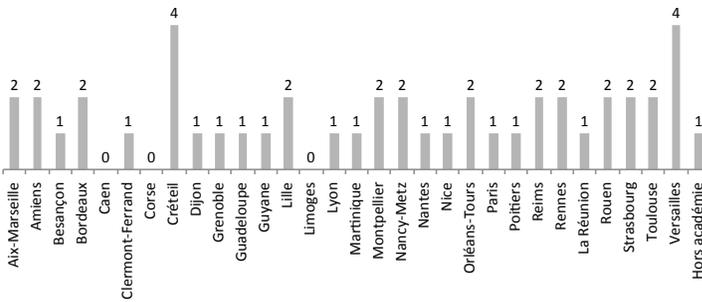
RÉPARTITION PAR SEXE



■ L'augmentation du nombre de femmes en 2016 conduit à une égale répartition entre hommes et femmes des personnels recrutés par liste d'aptitude, alors que l'on pouvait constater une majorité d'hommes en 2015 (21 femmes et 30 hommes).

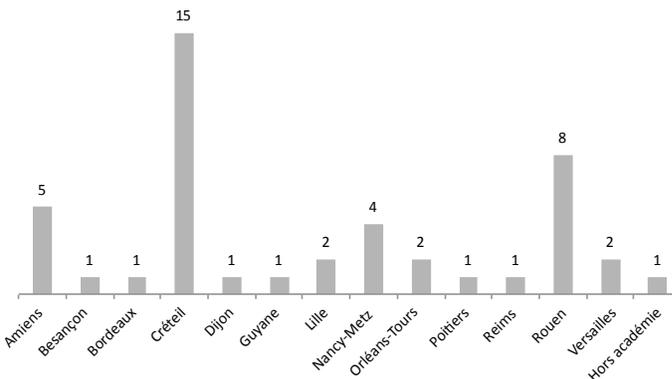
2.2.4 La répartition géographique des personnels nommés

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 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 DÉTACHEMENT<sup>5</sup>

### 2.3.1 Les conditions du détachement

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

- dans le grade de personnel de direction de 2<sup>e</sup> classe, aux fonctionnaires titulaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau dont l'indice brut terminal est au moins égal à 966 et qui justifient de dix années de services effectifs à temps plein en catégorie A ;
- dans le grade de personnel de direction de 1<sup>re</sup> classe, aux fonctionnaires titulaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau dont l'indice brut terminal est au moins égal à 985, qui ont atteint au moins l'indice brut 728 et justifient de dix années de services effectifs à temps plein en catégorie A ;
- dans les grades de personnel de direction des 2<sup>e</sup> et 1<sup>re</sup> 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 et techniques	% 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
2016	34	96 %	1	2 %	1	2 %	36

Les personnels d'enseignement et d'éducation restent très largement majoritaires depuis 2009 et représentent 96 % du recrutement en 2016. La part des personnels administratifs est très faible pour 2016. 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 2016

ENSEIGNEMENT 1 <sup>er</sup> DEGRÉ		ENSEIGNEMENT 2 <sup>d</sup> DEGRÉ			ÉDUCATION-ORIENTATION 2 <sup>d</sup> DEGRÉ		TECHNIQUE	INSPECTION	HORS ÉDUCATION NATIONALE	TOTAL
Prof. des écoles	Prof. certifié	Prof. Agrégé	PLP	CPE	Conseiller d'orientation psychologue	IGE	Inspecteur de l'éducation nationale	Prof. certifié de l'enseignement agricole		
10	10	2	4	6	1	1	1	1	36	

■ 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 2016 pour 17 candidatures.

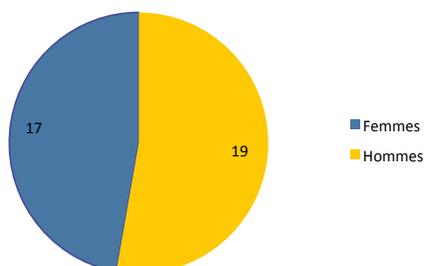
### EFFECTIFS PAR GRADE DES PERSONNELS RECRUTÉS PAR DÉTACHEMENT ENTRE 2010 ET 2016

2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016	
1 <sup>re</sup> classe	2 <sup>e</sup> classe												
13	85	7	55	9	70	10	55	4	55	6	45	3	43

■ En 2016, le nombre de propositions de détachement a légèrement diminué. 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<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> classes.

Il s'agit principalement des académies d'Amiens, Créteil, Nancy-Metz et Rouen.

### RÉPARTITION PAR SEXE DES PERSONNELS RENTRÉS PAR DÉTACHEMENT



## 2.4 ÉVOLUTION 2010-2016 DU RECRUTEMENT

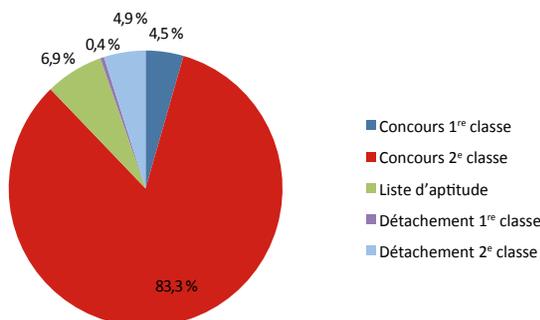
### ÉVOLUTION DES AUTORISATIONS BUDGÉTAIRES DE RECRUTEMENT DE 2010 À 2016

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Concours C1	60	50	50	50	45	40	30
Concours C2	740	700	750	650	605	560	570
Liste d'aptitude	52	53	52	60	54	51	46
<b>Total</b>	<b>852</b>	<b>803</b>	<b>852</b>	<b>760</b>	<b>704</b>	<b>651</b>	<b>646</b>

### ÉVOLUTION DU RECRUTEMENT ENTRE 2012 ET 2016

MODES DE RECRUTEMENT	2 <sup>e</sup> CLASSE						1 <sup>re</sup> CLASSE						TOTAL					
	2012	2013	2014	2015	2015	Évolution 2015-2016	2012	2013	2014	2015	2015	Évolution 2015-2016	2012	2013	2014	2015	2015	Évolution 2015-2016
Concours	728	634	599	551	559	1,4%	48	48	44	40	30	-33%	778	682	643	591	589	-0,3%
Liste d'aptitude	52	60	54	51	46	-10,9%	-	-	-	-	-	-	52	60	54	51	46	-10,9%
Détachement	71	55	55	45	33	-36,4%	8	10	4	6	3	-100%	79	65	59	51	36	-41,7%
<b>Total</b>	<b>851</b>	<b>749</b>	<b>708</b>	<b>647</b>	<b>638</b>	<b>-1,4%</b>	<b>56</b>	<b>58</b>	<b>48</b>	<b>46</b>	<b>33</b>	<b>-39%</b>	<b>909</b>	<b>807</b>	<b>756</b>	<b>693</b>	<b>671</b>	<b>-3,3%</b>

### PART EN POURCENTAGE DE CHAQUE VOIE DE RECRUTEMENT



Les caractéristiques du recrutement au titre de l'année 2016 au regard du corps d'origine, du mode de recrutement et de la parité restent les mêmes que pour 2015.

La part de chaque voie de recrutement est stable : le concours passe de 85,3% en 2015 à **87,8% en 2016**, la liste d'aptitude et le détachement diminuent et passent respectivement de 7,4% en 2015 à **6,9% en 2016**, et de 7,4% en 2015 à **5,3% en 2016**.

La part des femmes reste stable puisque ces dernières représentent 56,7% du recrutement en 2016 pour 53,4% en 2015, toutes voies confondues.

# La formation

**4 161** personnels de direction ont été accueillis à l'ESENESR du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2016 dont :

- **2 394** stagiaires (lauréats des concours 2014, 2015, 2016) dans le cadre de la formation statutaire ;
- **1 767** en 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

L'École supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESENESR)<sup>1</sup> dispense deux types de formation à l'intention des personnels de direction :

- La **formation dite professionnelle statutaire** d'une durée de 24 mois dont la conception, le pilotage et la mise en œuvre revient à l'ESENESR.
- La **formation continue** proposée aux personnels de direction dans le plan national de formation (PNF).

La responsabilité de la mise en œuvre de la formation professionnelle statutaire est partagée, conformément aux orientations définies par la ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, avec les recteurs<sup>2</sup>. 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 »<sup>3</sup>.

Au cours de l'année 2016, **4 161 personnels de direction** ont été accueillis par l'ESENESR dans le cadre de la **formation professionnelle statutaire** (formation initiale et formation continue obligatoire) et au titre de la **formation continue**.

L'offre de formation proposée articule le plus souvent 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<sup>er</sup> 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<sup>4</sup>

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

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

Les candidats recrutés par concours ou après inscription sur liste d'aptitude sont nommés en qualité de stagiaires à compter du 1<sup>er</sup> septembre<sup>6</sup>. Pendant l'année de stage préalable à la titularisation, ils sont placés en position de détachement dans le corps des personnels 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 des 2 années de formation professionnelle statutaire, ils bénéficient de **65 jours de formation** dont :

- 5 présentiels à l'ESENESR (3 fois 4 jours la première année, 2 fois 4 jours la deuxième année) ;
- 35 jours en académie incluant des périodes de formation et de stages (entreprise, autre établissement, administration...);
- 10 jours crédités au titre de la personnalisation de leur parcours de formation.

Les présentiels de la 1<sup>re</sup> année ciblent des compétences propres à l'exercice du métier de chef d'établissement.

Les présentiels de la 2<sup>e</sup> année sont conjoints avec les inspecteurs (de la même promotion) et visent la professionnalisation des personnels d'encadrement pédagogique<sup>7</sup> dans la perspective d'un pilotage renforcé du système éducatif. Elle donne à ces cadres une culture commune de la responsabilité et de l'engagement professionnel. Elle répond aussi à l'exigence d'adaptabilité du service public et dote l'encadrement des outils nécessaires à la conduite du changement.

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

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

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

(7) Circulaire n° 2016-004 du 3-2-2016 concernant la formation des personnels d'encadrement pédagogique.

### 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 de 65 jours**<sup>8</sup>.»

#### 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. Depuis la promotion 2016, un stage en entreprise est obligatoire<sup>9</sup> et inclus dans un parcours numérique dédié.

#### 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 :

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

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 12 jours de formation à l'ESENESR et au cours des parcours de formation à distance via une plateforme numérique.

(8) Circulaire n°2016-004 du 3 février 2016 concernant la formation des personnels d'encadrement pédagogique.

(9) *Ibid.*

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

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, culture juridique orientée vie de l'élève, construire une école inclusive, évaluer les unités éducatives...

L'offre proposée participe à l'individualisation de la formation qui est un élément clé du parcours de formation des chefs d'établissement adjoints.

La promotion 2015 a pu bénéficier, à titre expérimental, de projets personnels de professionnalisation proposant de rendre les personnels de direction stagiaires acteurs de leur formation. L'ESENER met au service de ces projets collectifs de type « recherche/action » tout son potentiel d'accompagnement, notamment en facilitant les relations avec la recherche et l'expertise.

### 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'ESENER. 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'ESENER de la formation continue des corps d'inspection territoriaux et des personnels de direction, publié chaque année au B.O.E.N.<sup>10</sup> ;
- **au niveau académique**, les actions de formation sont présentées également de façon annuelle dans le plan académique de formation (Paf) qui généralement contient un volet spécifique pour les personnels d'encadrement.

En 2016, à l'ESENER, ont été principalement abordés les thèmes suivants :

- la mise en œuvre de la réforme du collège, l'accompagnement personnalisé et les EPI, l'accompagnement du changement ;
- la mise en place des différents parcours en lien avec la réforme du collège (parcours Citoyen, parcours Avenir) ;
- l'évaluation des acquis des élèves, à l'école et au collège, et ses évolutions ;
- la prévention de la radicalisation des jeunes en milieu scolaire ;
- la formation des personnels d'encadrement affectés dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte à la rentrée 2016 ;
- l'action pour un climat scolaire serein et le bien-être des personnels et des élèves ;
- la prévention et la gestion des crises en milieu scolaire, notamment par la mise en place d'actions de formation co-construites entre l'ESENER, la mission ministérielle chargée de la prévention et de la lutte contre les violences en milieu scolaires (MMPLV) et la direction générale de la gendarmerie française (DGGN).

Un certain nombre de parcours numériques le plus souvent hybrides permettent aussi de compléter l'offre de formation comme :

- management et conduite du changement ;
- culture juridique et prise de décision ;
- formation continue à l'inclusion scolaire (58 h) ;
- chef d'établissement ordonnateur (CE-ORDO) ;
- les partenariats de l'EPLÉ ;
- parcours hybride la prise de décision en situation complexe.

**Au total, 1 767 personnels de direction ont bénéficié d'une action de formation dans le cadre de la formation continue.**

(10) Circulaire n° 2010-036 du 12 mars 2010 publiée au B.O.E.N. n° 13 du 1<sup>er</sup> avril 2010.

## ÉLÉMENTS POUR LE BILAN SOCIAL PERSONNEL DE DIRECTION – ANNÉE 2016\*

	NOMBRE DE STAGIAIRES**	NOMBRE DE JOURNÉE/ STAGIAIRE	COÛT DE FORMATION	COÛT DE FONCTIONNEMENT	COÛT GLOBAL (HORS MASSE SALARIALE)
Formation statutaire	2 394	11 995	911 620 €	479 800 €	1 391 450 €
Formation continue	1 767	4 069	341 796 €	162 760 €	504 556 €
<b>Totaux</b>	<b>4 161</b>	<b>16 064</b>	<b>1 253 416 €</b>	<b>642 560 €</b>	<b>1 895 976 €</b>

\* Le coût de la formation est calculé sur les coûts moyens observés en 2015 (ils seront actualisés au début de l'année 2016).

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

## COÛT MOYEN JOURNÉE/STAGIAIRE

Coût moyen formation par journée/stagiaire (T2+HT2)	78 €
dont coût moyen fonctionnement par journée/stagiaire	40 €

Le coût 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 formations : 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.

**621** titularisations ont été prononcées au **1<sup>er</sup> septembre 2016**.

## 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 stage<sup>1</sup>. Cette durée peut être prorogée pour les agents ayant bénéficié d'un congé (maladie, maternité, adoption...) au cours de leur stage<sup>2</sup>.

À l'issue de la période de stage, **le recteur décide**, après consultation de la commission administrative paritaire académique, **de titulariser ou de ne pas titulariser les personnels de direction stagiaires** affectés dans son académie. 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.

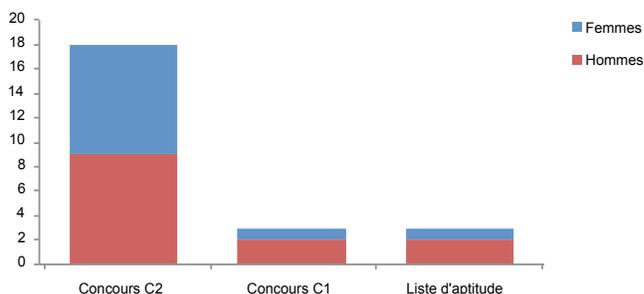
(2) Article 26 du décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics.

Au cours de l'année scolaire 2015-2016, a été étudiée la titularisation des :

- lauréats des concours C1 et C2 de la session 2015 ;
- lauréats des concours C1 et C2 de la session 2014 en renouvellement de stage ou en prolongation de stage au titre de l'année 2015 ;
- personnels recrutés par voie de liste d'aptitude au titre de l'année 2015 ;
- personnels recrutés par voie de liste d'aptitude au titre de l'année 2014 en renouvellement de stage ou en prolongation de stage au titre de l'année 2015.

24 personnels de direction stagiaires n'ont pas été titularisés au 1<sup>er</sup> septembre 2016 (17 au 1<sup>er</sup> septembre 2015) parmi lesquels 21 ont été autorisés à effectuer une nouvelle année de stage (14 en 2015) et 3 personnels de direction stagiaires ont été réintégrés dans leur corps d'origine.

### RÉPARTITION DES PERSONNELS NON TITULARISÉS PAR VOIE DE RECRUTEMENT ET PAR SEXE



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

	STAGIAIRES NOMMÉS EN 2015		STAGIAIRES NON TITULARISÉS EN 2016	
	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage
Professeur agrégé	40	6 %	3	7,5 %
Professeur certifié	256	39 %	9	3,5 %
Professeur des lycées professionnels	82	12 %	4	4,9 %
Professeur des écoles	132	20 %	3	2,3 %
Conseiller principal d'éducation	107	16 %	5	4,7 %
Autres corps	42	6 %	0	0,0 %

## BILAN STATISTIQUE 2016, PAR ACADÉMIE, DE LA TITULARISATION DES PERSONNELS DE DIRECTION STAGIAIRE

	Nombre de stagiaires affectés au 01/09/2015	dont nombre de stagiaires en renouvellement de stage	Nombre de stagiaires titularisés au 01/09/2016	dont nombre de stagiaires en renouvellement de stage	Nombre de stagiaires non titularisés au 01/09/2016	dont nombre de stagiaires en renouvellement de stage	Nombre de stagiaires en prorogation de stage	Nombre de stagiaires ayant démissionné
Aix-Marseille	19	0	18	0	0	0	1	0
Amiens	34	2	32	0	1	1	0	1
Besançon	19	1	18	1	0	0	1	0
Bordeaux	18	1	17	1	1	0	0	0
Caen	20	1	20	1	0	0	0	0
Clermont-Ferrand	12	0	12	0	0	0	0	0
Corse	3	0	3	0	0	0	0	0
Créteil	64	2	59	0	3	2	2	0
Dijon	24	0	23	0	1	0	0	0
Grenoble	21	0	19	0	2	0	0	0
Guadeloupe	0	0	0	0	0	0	0	0
Guyane	3	0	3	0	0	0	0	0
Lille	48	1	47	1	1	0	0	0
Limoges	9	1	7	1	1	0	0	1
Lyon	30	1	28	1	0	0	2	0
Martinique	0	0	0	0	0	0	0	0
Montpellier	13	0	12	0	0	0	0	0
Nancy-Metz	35	0	35	0	0	0	0	0
Nantes	37	0	35	0	0	0	0	0
Nice	10	0	10	0	2	0	0	0
Orléans-Tours	28	0	27	0	0	0	1	0
Paris	10	0	10	0	0	0	0	0
Poitiers	20	0	19	0	1	0	0	0
Reims	26	0	25	0	1	0	0	0
Rennes	27	0	26	0	0	0	1	0
La Réunion	0	0	0	0	0	0	0	0
Rouen	19	0	17	0	1	0	0	1
Strasbourg	22	0	19	0	1	0	2	0
Toulouse	20	1	18	0	2	0	0	1
Versailles	68	3	62	3	6	0	0	0
<b>Total</b>	<b>659</b>	<b>14</b>	<b>621</b>	<b>9</b>	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>4</b>

■ Afin de garantir les meilleures conditions de renouvellement de stage, tous les stagiaires concernés ont changé d'établissement.

## 4.2 L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement au grade supérieur a concerné :

- 758 promotions à la 1<sup>re</sup> classe ;
- 448 promotions à la hors-classe.

Les promotions au grade de personnel de direction de 1<sup>re</sup> 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<sup>re</sup> classe, les personnels doivent avoir atteint au moins le 6<sup>e</sup> échelon de la 2<sup>e</sup> classe et justifier de six années de services effectifs dans ce grade.

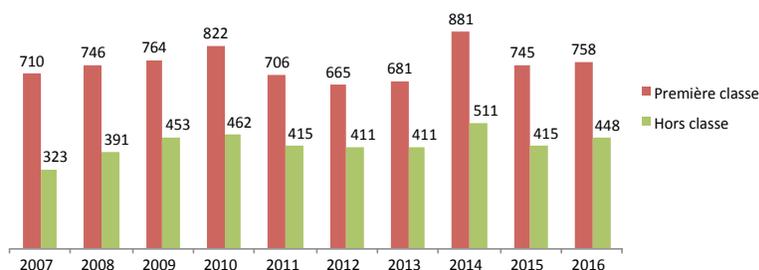
Les promotions au grade de personnel de direction hors classe sont prononcées par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale, dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement établi après consultation de la commission administrative paritaire nationale.

Pour être inscrits au tableau d'avancement au grade de personnel de direction hors classe, les personnels doivent avoir atteint au moins le 7<sup>e</sup> échelon de la 1<sup>re</sup> classe et justifier de six années de services effectifs dans ce grade.

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

### 4.2.1 L'évolution du nombre de promotions de 2007 à 2016

TABLEAU D'ÉVOLUTION DES PROMOTIONS DE 2007 À 2016



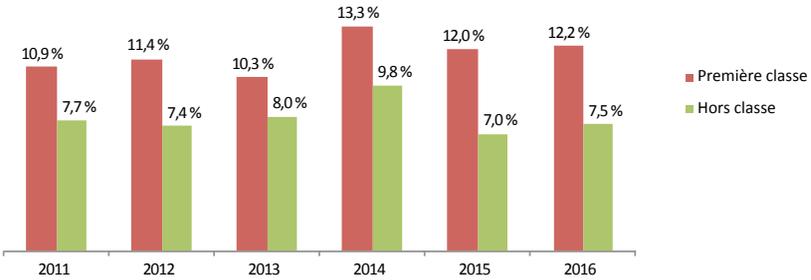
On observe, en 2014, une **augmentation du nombre des promotions à la première classe de 29,4% et à la hors-classe de 24,3%**. Cela est dû à une modification du calcul de l'assiette. En effet, à partir de 2014, le taux de promotion est appliqué au nombre de promouvables apprécié au 31 décembre de l'année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

**En 2016, le nombre de promotions à la 1<sup>re</sup> classe est en légère hausse (+1,8%) par rapport à 2015. Le nombre de promotions à la hors-classe est également en hausse (+8%).**

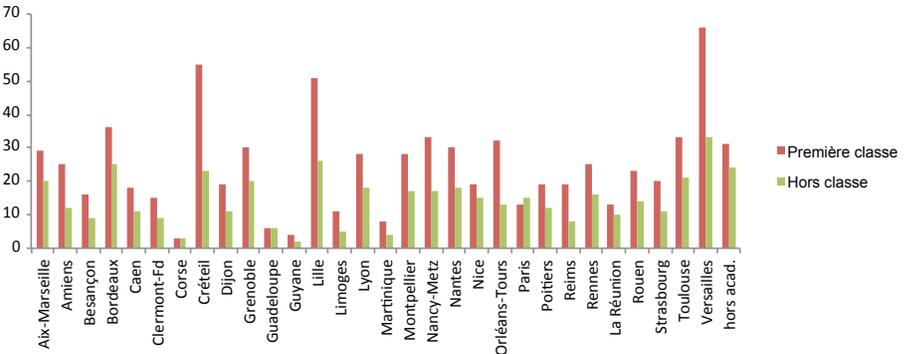
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROMOUVABLES



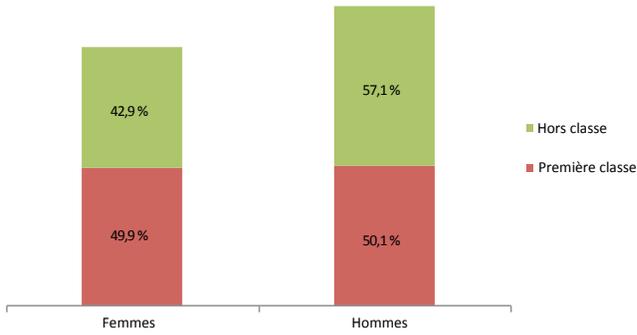
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROMOTIONS RAPPORTÉ À L'EFFECTIF GLOBAL DE CHAQUE GRADE



4.2.2 La répartition académique des personnels promus au titre de l'année 2016



### 4.2.3 Le nombre de promus par grade et par sexe au titre de l'année 2016



# La mobilité

**4 850** participants au mouvement national – un nombre en hausse constante depuis 2012 – dont 69 demandes de réintégration après détachement et 28 réaffectations après un séjour dans une collectivité d'outre-mer ou à Mayotte

**2 305** femmes

**2 545** hommes

**2 222** chefs d'établissement

**2 628** 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 collèges classés en Rep+.

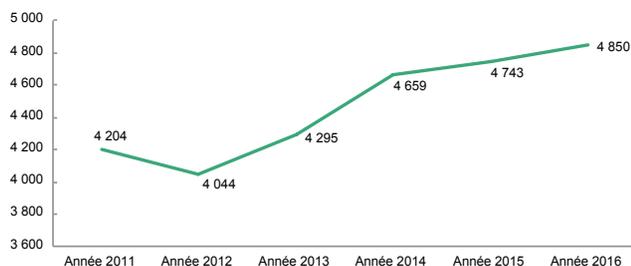
## Le mouvement comporte trois phases distinctes :

- le mouvement sur postes de chef d'établissement (fin mars) ;
- le mouvement sur postes 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).

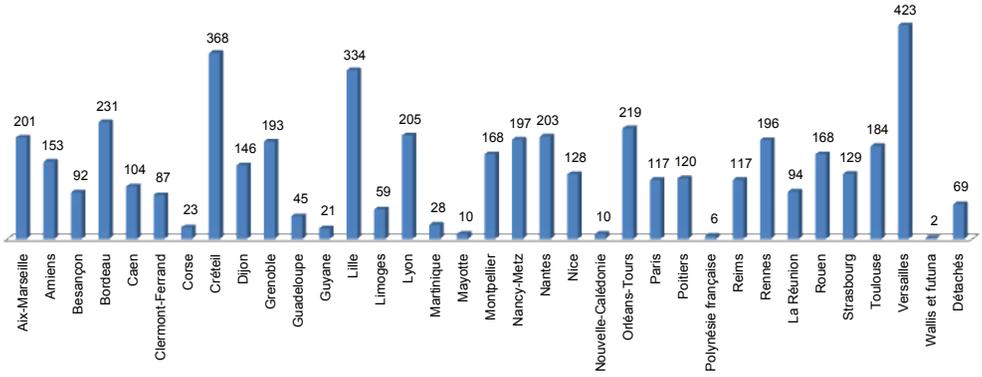
## 5.1 LA PARTICIPATION

Un peu plus de 34 % de l'effectif total des personnels de direction a participé aux opérations de mobilité au titre de la rentrée 2016.

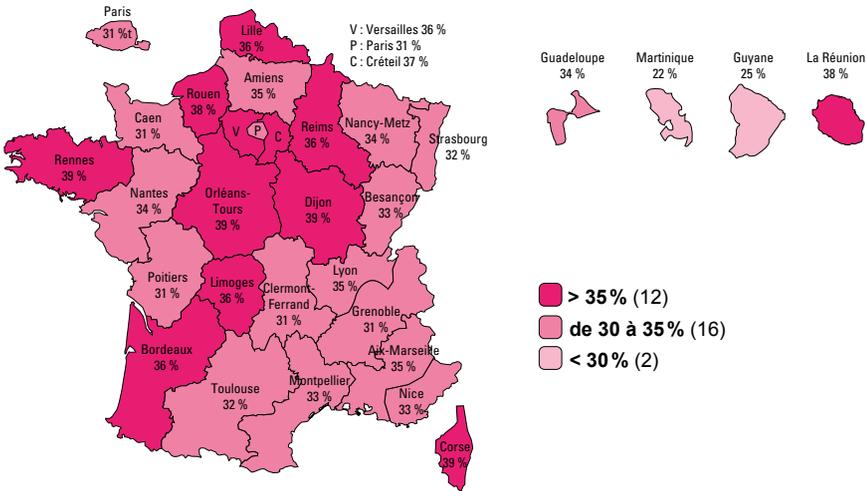
### ÉVOLUTION DE LA PARTICIPATION AU MOUVEMENT DEPUIS 2011



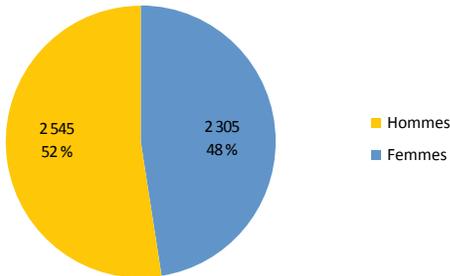
**NOMBRE DE PARTICIPANTS PAR ACADÉMIE**



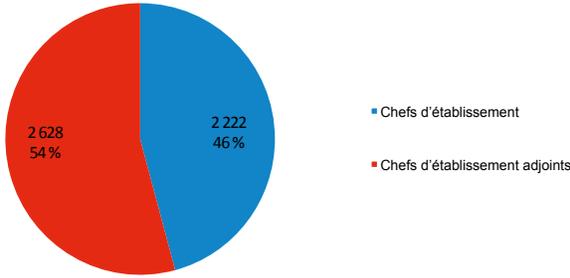
**TAUX DE PARTICIPATION AU MOUVEMENT**



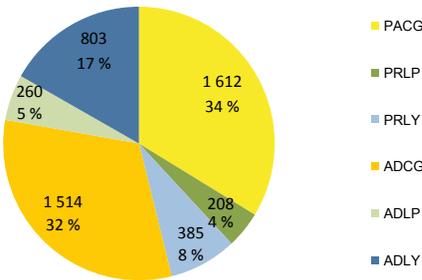
**PARTICIPANTS AU MOUVEMENT PAR SEXE**



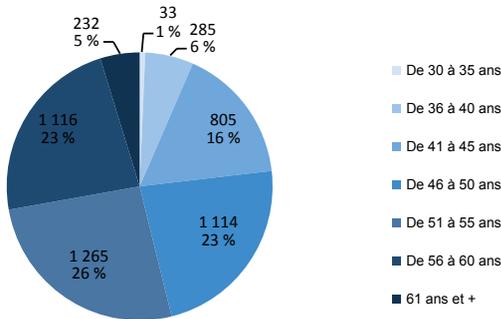
**PARTICIPANTS AU MOUVEMENT PAR FONCTION**



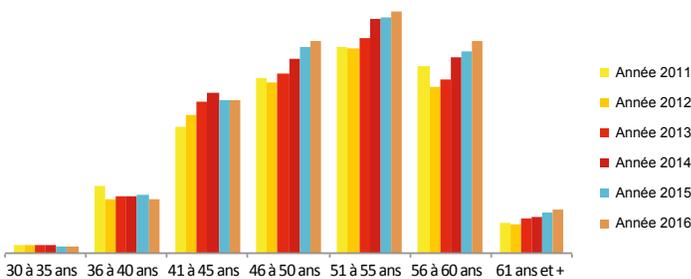
**PARTICIPANTS AU MOUVEMENT PAR EMPLOI D'ORIGINE**



**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.

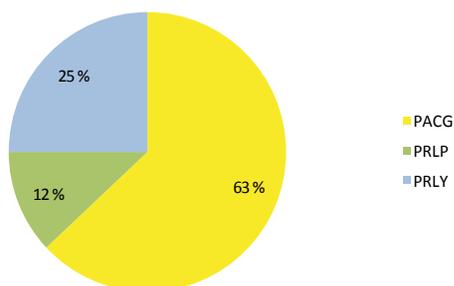
### 5.2.1 L'extension de vœux

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 première CAPN de la campagne de mobilité (en mars) et/ou 5 pour la deuxième (en mai).

### 5.2.2 Vœux par type de poste

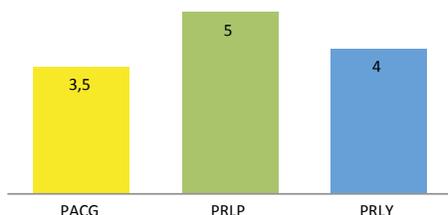
Au total, les personnels de direction ont formulé 28468 vœux sur des postes de chef d'établissement et 6993 sur des postes de chef d'établissement adjoint. Les vœux sur des postes de chef d'établissement sont donc très fortement majoritaires (80% du total).

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



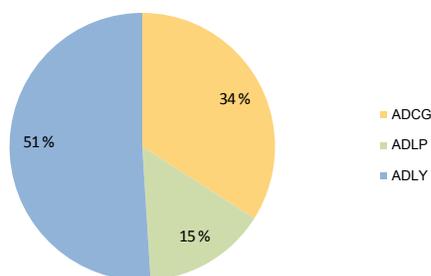
■ Les vœux sur des postes de chef d'établissement concernent majoritairement des emplois de principal de collège, qui sont effectivement les emplois les plus nombreux : 5059 postes pour 1752 postes de proviseur de lycée général et technologique et 694 postes de proviseur de lycée professionnel.

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



Le taux d'attractivité s'obtient en rapportant le nombre total de vœux formulés au nombre d'emplois par type d'établissement. Au regard de cet indicateur, l'emploi de PRLP est le plus attractif.

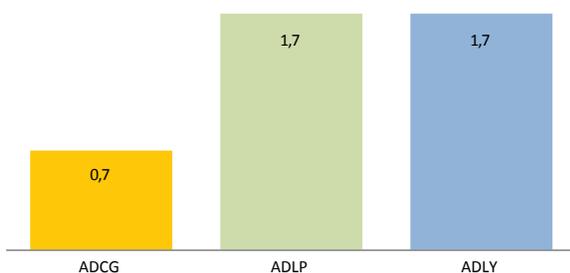
### VŒUX PAR EMPLOI DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT ADJOINT



On dénombre 3751 emplois de principal adjoint de collègue, 1 959 emplois de proviseur adjoint de lycée général et technologique (ADLY) et 610 emplois de proviseur adjoint de lycée professionnel (ADLP).

La répartition des vœux sur les postes de chef d'établissement adjoint évolue peu par rapport à 2015 : la majorité d'entre eux se porte sur les lycées généraux et technologiques.

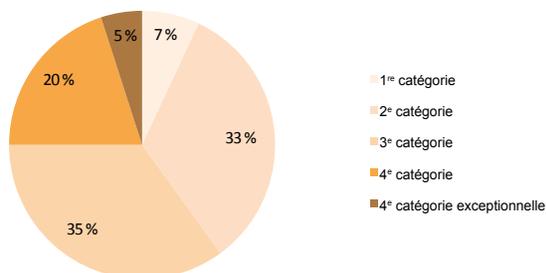
### TAUX D'ATTRACTIVITÉ DES EMPLOIS DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT ADJOINT



On peut constater que les emplois de proviseur adjoint de lycée d'enseignement général et technologique sont aussi attractifs que les emplois de proviseur adjoint de lycée professionnel. L'intérêt pour les postes de principal adjoint de collègue (ADCG) augmente d'un point par rapport à 2015.

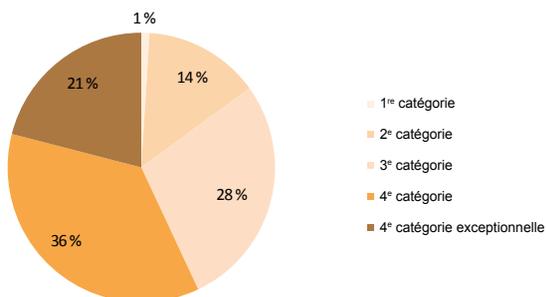
### 5.2.3 Vœux par catégorie financière

#### 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<sup>re</sup> 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<sup>e</sup> catégorie exceptionnelle ne concerne qu'une petite partie des personnels candidats au mouvement.

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

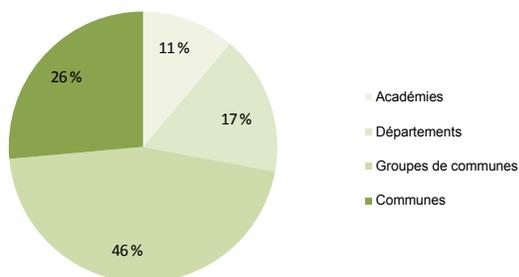


Les vœux sur des postes de chef d'établissement adjoint se concentrent sur les catégories financières les plus élevées. Cela s'explique en partie par le fait que le nombre de postes de chef d'établissement adjoint en 1<sup>re</sup> catégorie et en 2<sup>e</sup> catégorie est restreint.

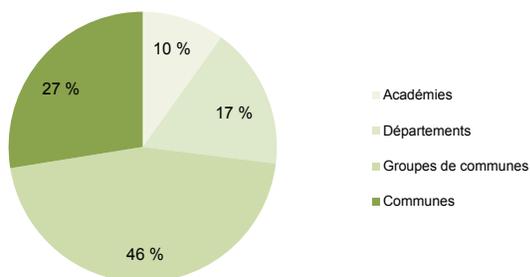
### 5.2.4 Vœux géographiques

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



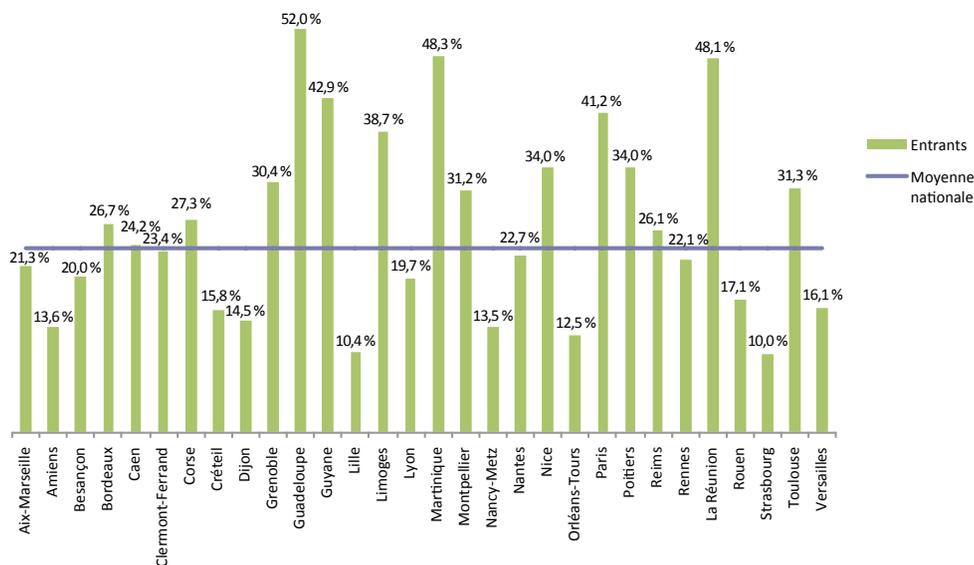
#### VŒUX GÉOGRAPHIQUES SUR POSTES DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT ADJOINT



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).

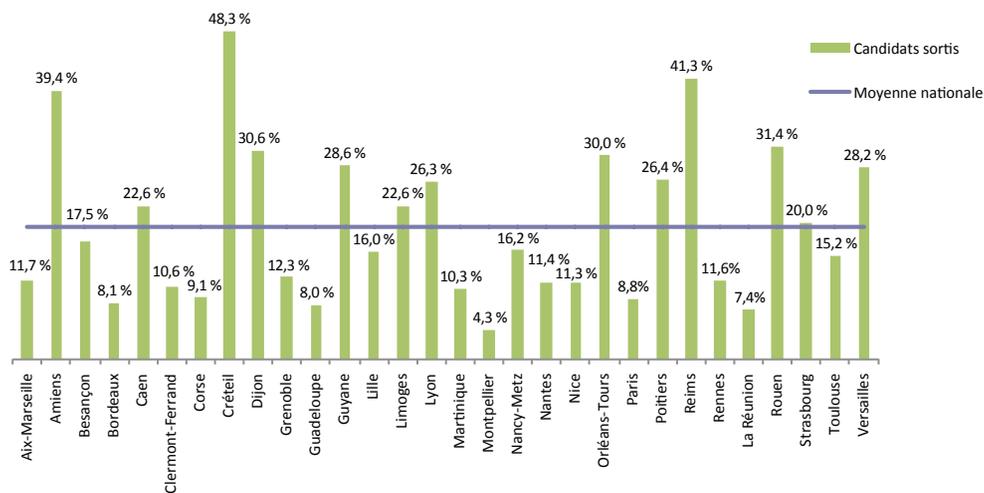
Ainsi, pour l'académie de Lille par exemple, sur un effectif total de 125 personnels mutés dans l'académie au terme du mouvement, on compte 13 entrants, soit 10,4% du total des mutés dans l'académie.

La moyenne nationale est de 24%. Cette indication permet de distinguer les academies accueillant le plus grand nombre de candidats extérieurs.

L'étude menée révèle que les academies de Guadeloupe, de Martinique et de La Réunion, avec des pourcentages de nouveaux arrivants respectivement de 52%, de 48,3% et de 48,10%, sont celles qui ont accueilli le plus de candidats issus d'autres academies relativement au nombre de mutés. Suivent celles de Guyane et de Paris qui comptent près de 42% d'entrants au terme des opérations de mobilité.

À l'inverse, les academies qui accueillent le moins d'entrants sont celles de Lille et Strasbourg, avec un pourcentage situé autour de 10% et Orléans-Tours qui atteint le pourcentage de 12,5%. Suivent les academies de Nancy-Metz (13,5%) et d'Amiens (13,6%).

## 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, 125 candidats de l'académie de Lille ont obtenu une mutation. Parmi ceux-ci, on dénombre 20 candidats ayant muté dans une autre académie. Cela donne donc un pourcentage de sortants de 16 %.

Environ 20 % des candidats mutés ont quitté leur académie lors du mouvement 2016. Cette indication nationale permet de distinguer les académies ayant vu le plus grand nombre de candidats les quitter.

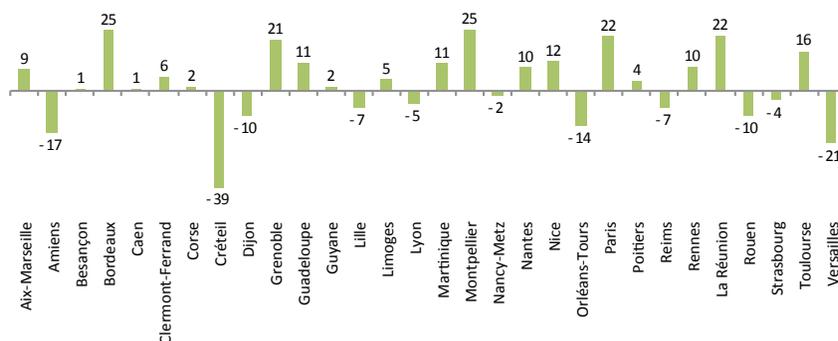
En tête de ces académies se trouve celle de Créteil avec un pourcentage de 48 %, devant celles de Reims et d'Amiens qui comptent près de 40 % de départs.

Parmi les académies où les personnels de direction sont les plus « sédentaires » figurent notamment celles de Montpellier, de La Réunion, Guadeloupe ou encore Bordeaux avec des pourcentages de partants situés entre 4 et 8 %, suivies de celles de Paris, de Martinique, et de Clermont-Ferrand, dont le taux de sortants est inférieur à 10 %.

### Le solde : la différence entre candidats entrants et sortants

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

## SOLDE ENTRANTS-SORTANTS



■ Cette étude permet de constater que les académies de Bordeaux, Montpellier et Paris ainsi que La Réunion sont les plus attractives avec les soldes entrants-sortants les plus élevés (25 pour les deux premières, 22 pour Paris et La Réunion).

Suivent les académies de Grenoble et Toulouse (avec un solde respectivement de 21 et 16). L'académie la moins demandée, celle de Créteil, présente un solde fortement négatif (-39), ainsi que, dans une moindre mesure, celles de Versailles (-21) et d'Amiens (-17).

On constate aussi que des académies telles que Besançon, Caen, la Guyane, Nancy-Metz, la Corse présentent des soldes proches de 0. Ces résultats cachent de fortes disparités : certaines académies ont des personnels très sédentaires, d'autres ayant des nombres d'entrants et sortants comparables.

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.

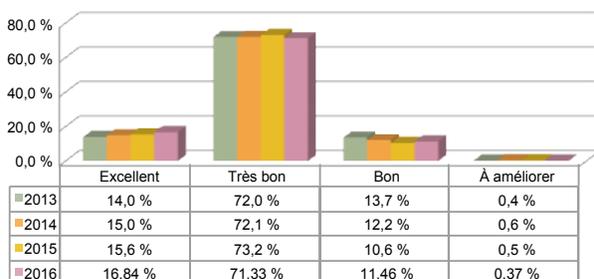
Ainsi, l'activité de **4850** personnels de direction affectés en académie a été évaluée dans le cadre du mouvement 2016 (4660 en 2014 et 4743 en 2015).

### 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



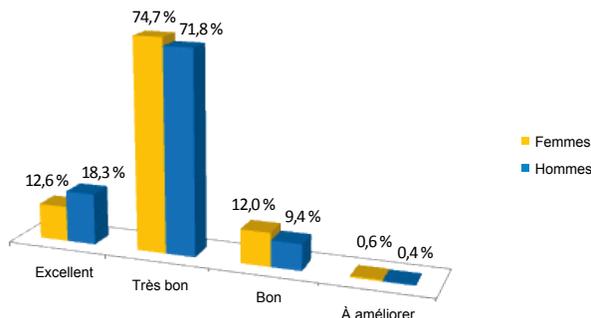
Le niveau « excellent » augmente régulièrement depuis quatre ans. L'appréciation « très bon » est très majoritairement utilisée même si elle connaît une légère baisse en 2016. L'appréciation « à améliorer » n'est que très faiblement utilisée. Cette répartition est constante depuis 2009.

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 que depuis 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

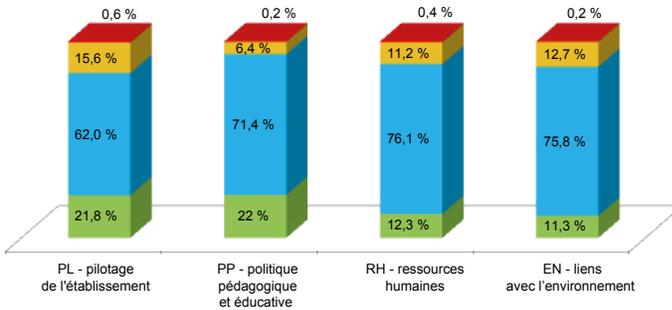
#### POURCENTAGE D'« EXCELLENT » PAR SEXE



Les femmes comptabilisent 85,8% d'appréciations « excellent » et « très bon » contre 90,3% pour les hommes (écart de 4,5 points). Le pourcentage d'items « excellent » a légèrement progressé en 2016 par rapport à l'année 2015. En revanche, le pourcentage d'items « très bon » a baissé.

Répartition des appréciations par domaine de compétences

RÉPARTITION DES APPRÉCIATIONS PAR DOMAINE

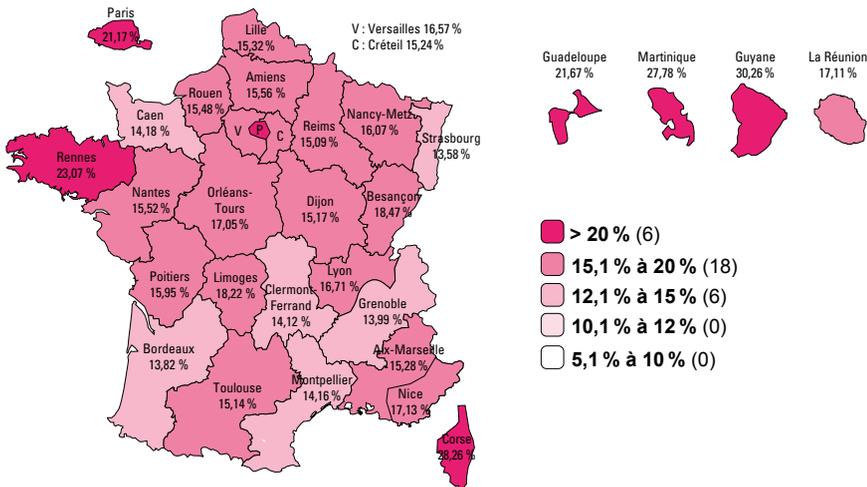


Le niveau « excellent » est équitablement réparti entre les domaines « pilotage de l'établissement » et « politique pédagogique et éducative », soit environ 20%. La part des items « excellent » est égale à 12% pour le domaine de compétence « ressources humaines » et un peu moins de 12% pour le domaine « liens avec l'environnement ». 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 très 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 académie » ne sont pas pris en compte dans les répartitions académiques suivantes.

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



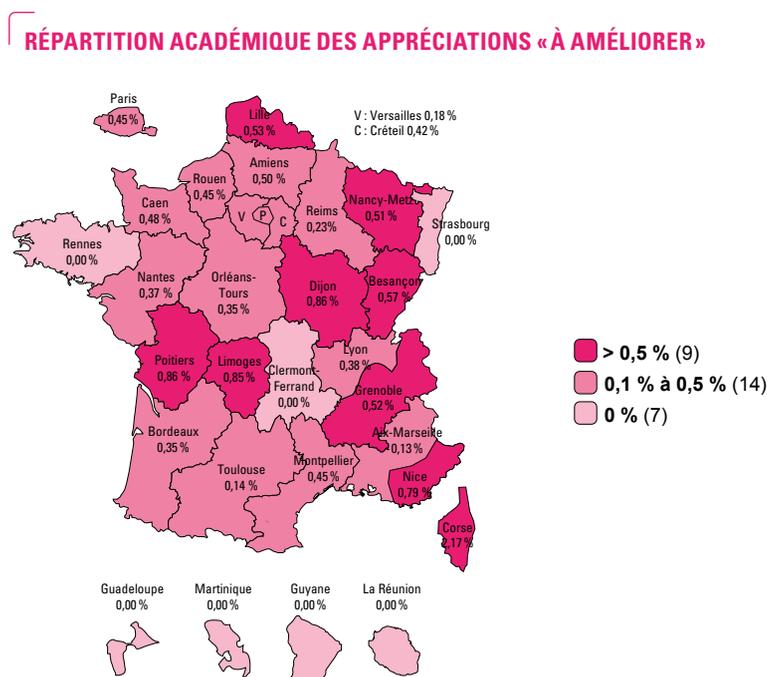
- 6 académies se situent en-dessous du seuil de 15% ;
- 18 académies se situent entre 15 et 20% ;
- 6 académies sont au-dessus de 20%.

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.



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

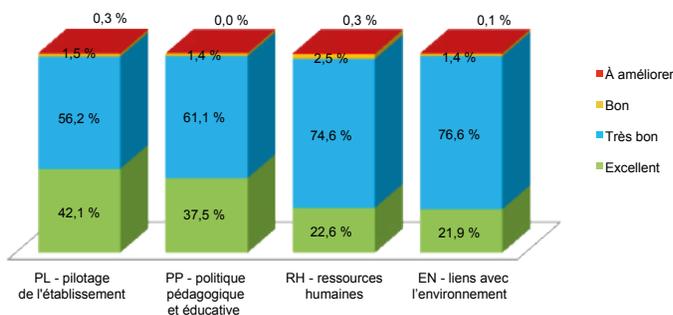
### 5.3.2 Analyse différenciée : chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints

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.

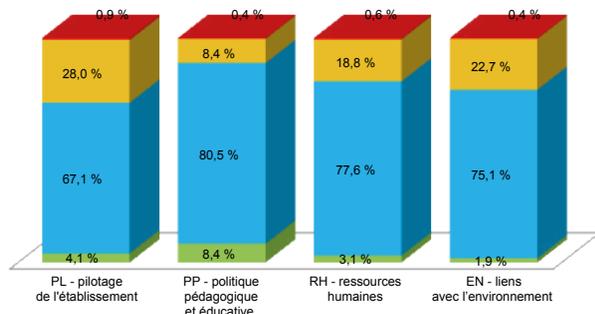
L'analyse différenciée des appréciations des chefs d'établissement et des chefs d'établissement adjoints permet de constater des disparités entre les académies pour ces derniers.

## Répartition globale des appréciations

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



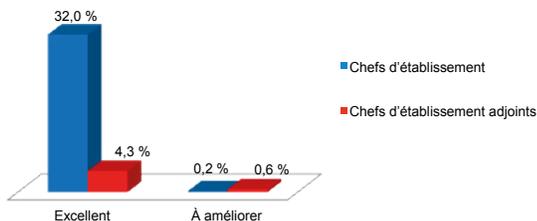
### RÉPARTITION DES APPRÉCIATIONS PAR DOMAINE POUR LES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ADJOINTS



- Depuis 2016, on observe une augmentation des pourcentages d'appréciations « à améliorer » sauf pour 2 académies.
- 7 académies ne portent pas d'appréciations « à améliorer », contre 9 en 2015 et 6 en 2014 (10 en 2013).

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

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

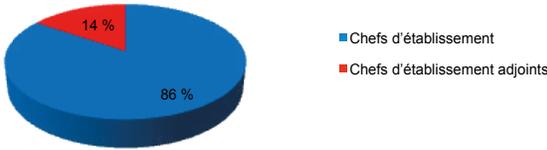


■ 4,3% des appréciations des chefs d'établissement adjoints se situent au niveau « excellent » pour 31% des chefs d'établissement.

Le pourcentage d'appréciations « excellent » augmente de 2 % en 2016 (28,9 % en 2015 et 27,2 % en 2014). Pour les chefs d'établissement adjoints, l'appréciation « excellent » baisse de 0,2 % en 2016 (4,5 % en 2015 et 4,2 % en 2014).

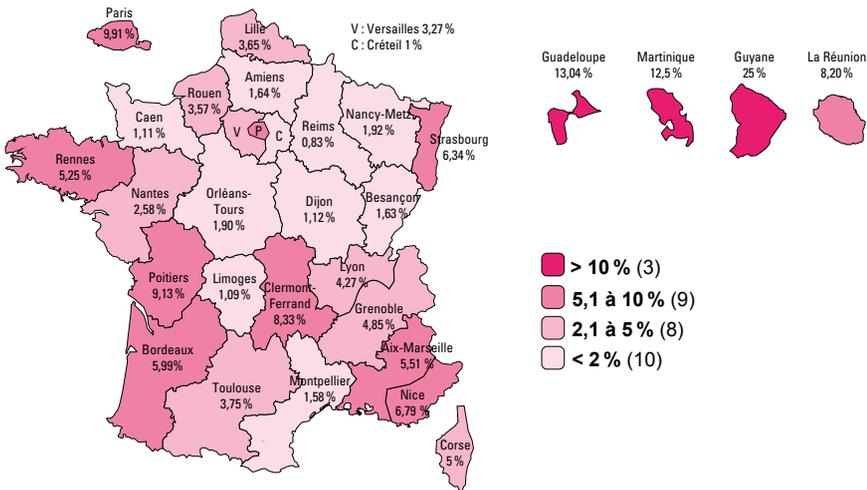
Les appréciations « à améliorer » sont quasi inexistantes pour les chefs d'établissement et inférieure à 1 % pour les deux populations.

### RÉPARTITION DES APPRÉCIATIONS « EXCELLENT » PAR FONCTION



Les appréciations de niveau « excellent » sont attribuées majoritairement aux chefs d'établissement (86 % en 2016 contre 84 % en 2015 et 85 % en 2014).

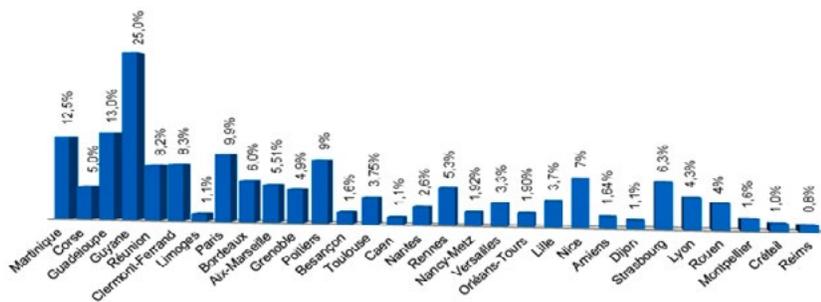
### RÉPARTITION DES APPRÉCIATIONS « EXCELLENT » CHEZ LES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ADJOINTS, PAR ACADÉMIE



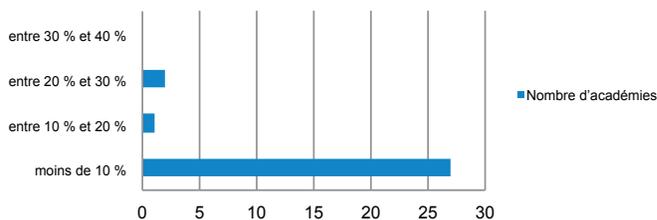
Dans 10 académies les chefs d'établissement adjoints reçoivent moins de 2 % des appréciations « excellent ».

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.

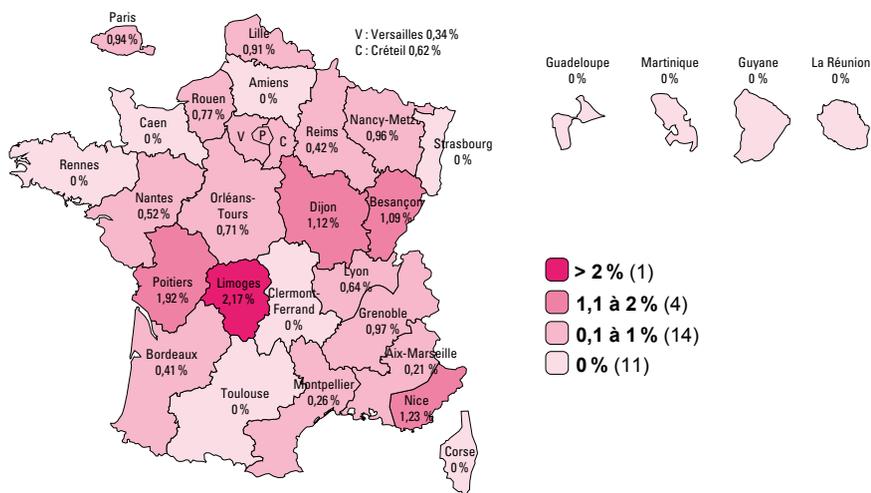
### POURCENTAGES DE NIVEAU « EXCELLENT » ATTRIBUÉS AUX CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ADJOINTS PAR ACADÉMIE



### 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



■ Seule une académie dépasse 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 2016

Parmi les 4850 personnels de direction ayant participé au mouvement, **2 130** ont obtenu une nouvelle affectation.

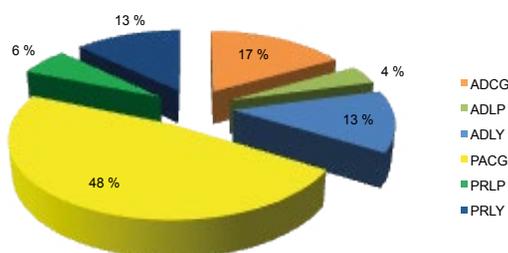
EMPLOI D'ORIGINE	EMPLOI OBTENU							
	PACG	PRLP	PRLY	Directeurs Erea	ADCG	ADLP	ADLY	Total
Principal de collègue	462	65	106	0	22	0	18	673
Proviseur de lycée professionnel	14	19	42	0	1	1	2	79
Proviseur de lycée	24	14	113	0	0	0	1	152
Proviseur vie scolaire	3	0	6	0	0	0	0	9
Directeurs (Erea)	5	0	1	3	1	1	0	11
Principal adjoint de collègue	258	3	1	4	259	62	167	754
Proviseur adjoint de lycée professionnel	57	7	1	1	23	7	21	117
Proviseur adjoint de lycée	180	9	8	0	50	12	55	314
Autres	6	1	1	0	9	1	3	21
<b>Total</b>	<b>1 009</b>	<b>118</b>	<b>279</b>	<b>8</b>	<b>365</b>	<b>84</b>	<b>267</b>	<b>2 130</b>

■ Sur les 1 185 personnels de direction occupant un poste de chef d'établissement adjoint, 524 (soit 44 %) sont devenus chefs d'établissement (hors directeurs Erea).

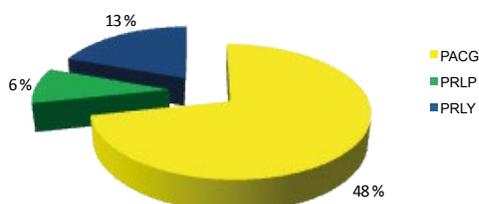
Sur les 913 personnels de direction occupant un poste de chef d'établissement (hors directeurs Erea), seuls 45 (soit 5 %) ont été affectés sur des emplois de chef d'établissement adjoint.

Près de la moitié (43 %) des personnels de direction conservent les mêmes fonctions.

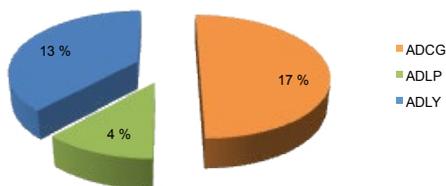
### RÉPARTITION DES EMPLOIS OBTENUS



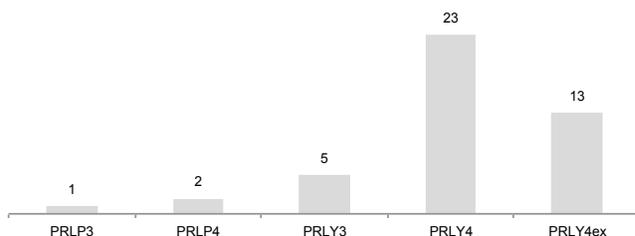
### RÉPARTITION DES EMPLOIS OBTENUS DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT



### 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<sup>e</sup> CATÉGORIE EXCEPTIONNELLE

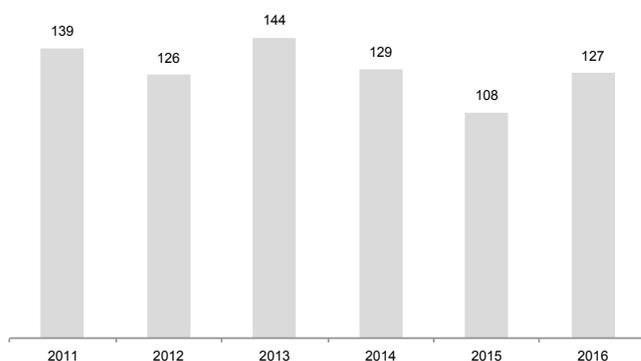


► Cette année, 44 personnels de direction ont obtenu un poste de proviseur de lycée de 4<sup>e</sup> catégorie exceptionnelle. 82 % d'entre eux sont, à l'origine, des proviseurs de lycée de 4<sup>e</sup> catégorie ou 4<sup>e</sup> catégorie exceptionnelle.

#### 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.

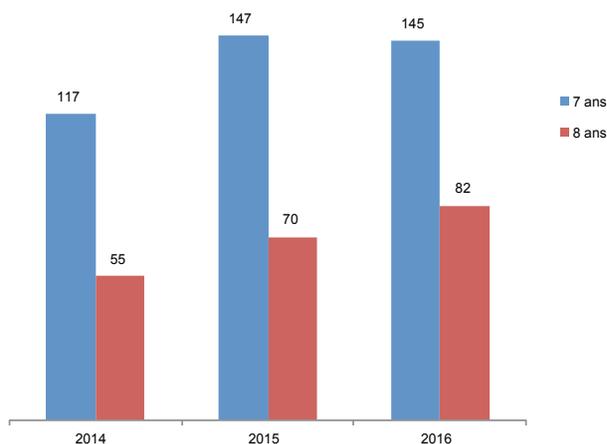
### ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PERSONNELS DE DIRECTION EN MOBILITÉ OBLIGATOIRE



En 2016, 127 personnels de direction sont concernés par la mobilité obligatoire. Un chiffre en augmentation cette année mais comparable aux chiffres de 2012 et 2014.

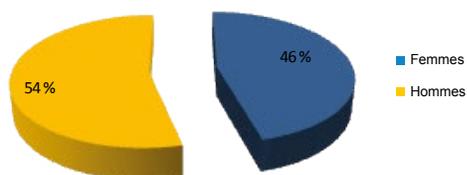
La tendance s'oriente globalement à la baisse depuis ces six dernières années en raison d'une progression du nombre de personnels de direction qui obtiennent une mutation à 7 ans ou 8 ans de poste.

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



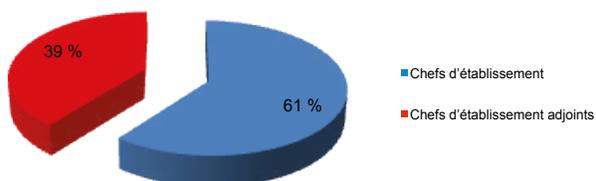
### Les effectifs des personnels de direction en mobilité obligatoire

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

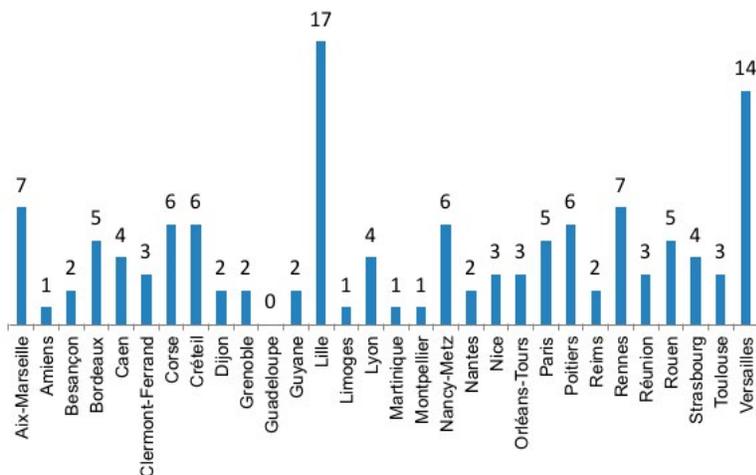


Les personnels de direction en mobilité obligatoire restent majoritairement masculins mais la différence tend à se réduire par rapport à 2015 (65 % d'hommes).

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



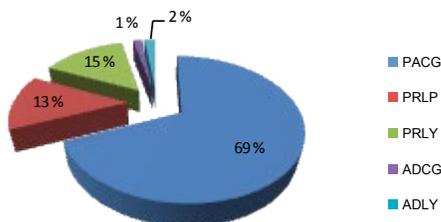
## RÉPARTITION DES PERSONNELS DE DIRECTION EN MOBILITÉ OBLIGATOIRE PAR ACADÉMIE



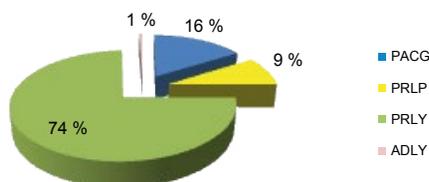
### 5.4.2 Les emplois obtenus par les chefs d'établissement

Alors que les principaux de collège et les proviseurs de lycée obtiennent, en majorité, un emploi équivalent, les proviseurs de lycée professionnel évoluent vers un emploi de proviseur de lycée à l'issue du mouvement.

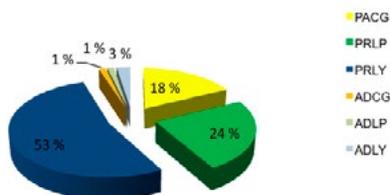
#### EMPLOIS OBTENUS PAR LES PRINCIPAUX DE COLLÈGE



#### EMPLOIS OBTENUS PAR LES PROVISEURS DE LYCÉE



### EMPLOIS OBTENUS PAR LES PROVISEURS DE LYCÉE PROFESSIONNEL

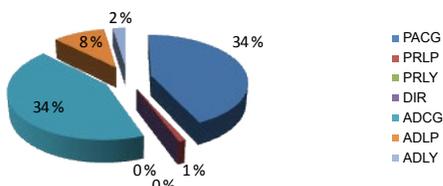


#### 5.4.3 Les emplois obtenus par les chefs d'établissement adjoints

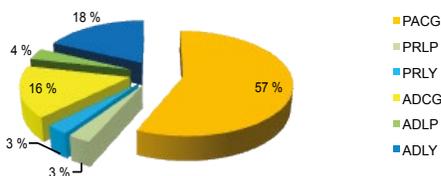
64 % des principaux adjoints de collège poursuivent leur carrière dans les fonctions de chef d'établissement adjoint.

A contrario, 63 % des proviseurs adjoints de lycée et 57 % des proviseurs adjoints de lycée professionnel, évoluent vers des emplois de chef d'établissement.

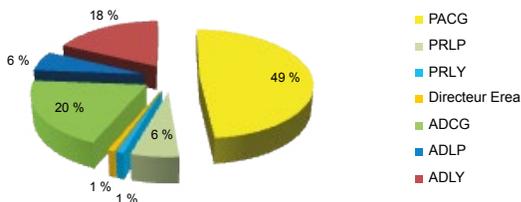
### EMPLOIS OBTENUS PAR LES PRINCIPAUX ADJOINTS DE COLLÈGE



### EMPLOIS OBTENUS PAR LES PROVISEURS ADJOINTS DE LYCÉE



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



## ZOOM : les chefs d'établissement adjoints qui deviennent chefs d'établissement

- 2628 chefs d'établissement adjoints ont participé aux opérations de mobilité à la rentrée 2016.
- 1 185 ont obtenu leur mobilité.
- 524 sont devenus chefs d'établissement.

### La répartition par type d'emploi obtenu

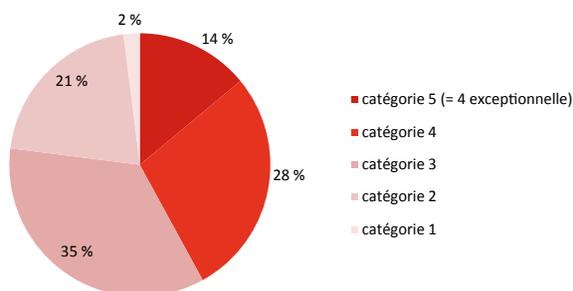
#### RÉPARTITION DES EMPLOIS DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT OBTENU PAR LES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ADJOINT

	PACG	PRLP	PRLY	TOTAL
ADCG	258	3	1	262
ADLP	57	7	1	65
ADLY	180	9	8	327
<b>Total</b>	<b>495</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>524</b>

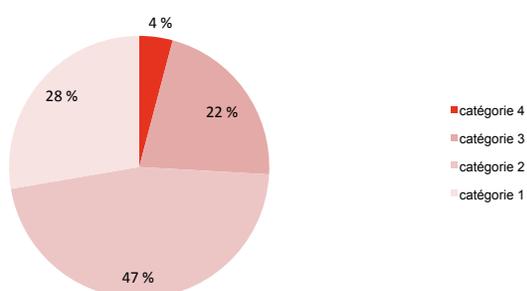
■ La répartition par emploi d'origine (ADCG, ADLP, ADLY) fait ressortir une certaine homogénéité dans le type d'emploi obtenu, à savoir essentiellement des emplois de principal de collège. C'est donc au sein de cette structure que la majorité des personnels de direction occupent leur premier poste de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

Pour mémoire, on dénombre 7715 EPLE répartis en 5274 collèges (68 % du total), 1582 lycées d'enseignement général et technologique (21 %) et 859 lycées professionnels (11 %).

#### RÉPARTITION PAR CATÉGORIES FINANCIÈRES D'ORIGINE DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ADJOINTS DEVENUS CHEFS D'ÉTABLISSEMENT



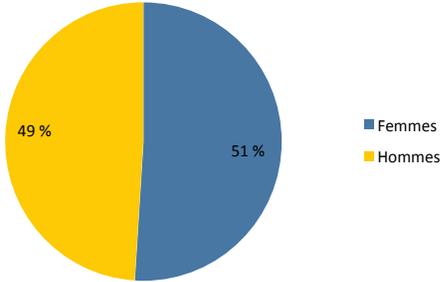
#### RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE OBTENUE DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ADJOINTS DEVENUS CHEFS D'ÉTABLISSEMENT



■ 20 chefs d'établissement adjoints ont obtenu un poste de chef d'établissement de 4<sup>e</sup> catégorie, dont 14 dans un établissement classé Rep+, 3 dans un établissement classé Rep et 3 dans un établissement hors éducation prioritaire.

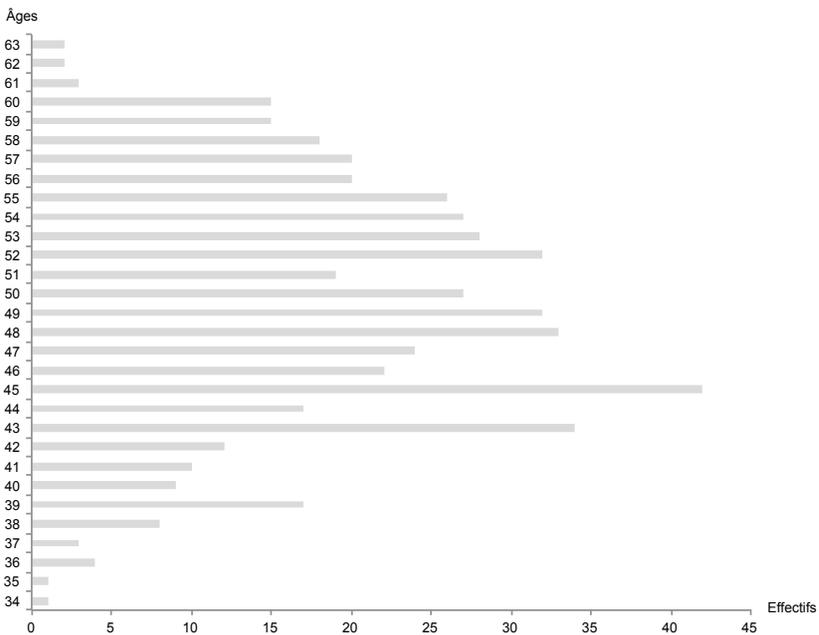
La répartition par sexe et par âge

**RÉPARTITION PAR SEXE DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ADJOINTS AYANT OBTENU UN POSTE DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT**



■ Parmi les chefs d'établissement adjoints ayant obtenu un premier poste de chef d'établissement, 51% sont des femmes, 49% des hommes. On peut dire clairement que, bien qu'elles soient moins nombreuses à participer au mouvement, les femmes accèdent aux fonctions de chef en plus grand nombre. Les années précédentes, la répartition par sexe des chefs d'établissement adjoints devenus chefs d'établissement était différente : on comptait 49% de femmes, 51% d'hommes en 2014 et 2015, et 48% de femmes, 52% d'hommes en 2013.

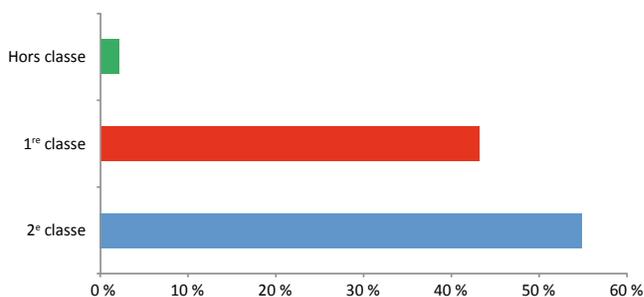
**ÂGE DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ADJOINTS DEVENUS CHEFS D'ÉTABLISSEMENT**



■ La moyenne d'âge est de 51 ans. Elle correspond à la moyenne d'âge des personnels de direction ayant obtenu une mutation.

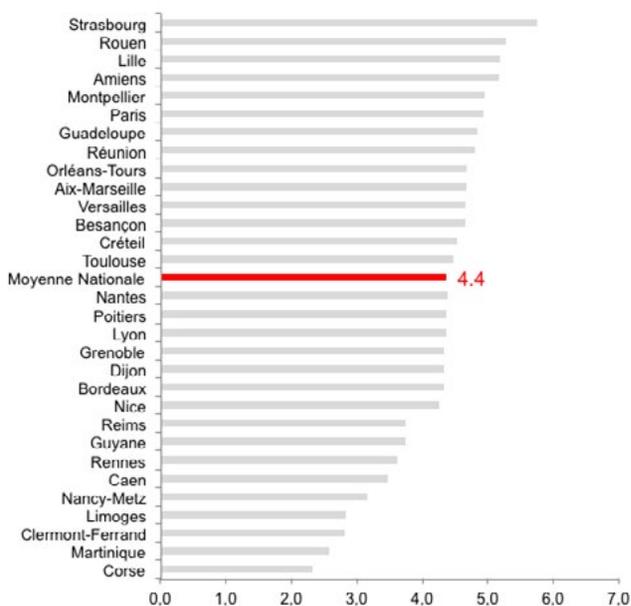
## La répartition par grade

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



## Les anciennetés de direction et de poste des nouveaux chefs d'établissement

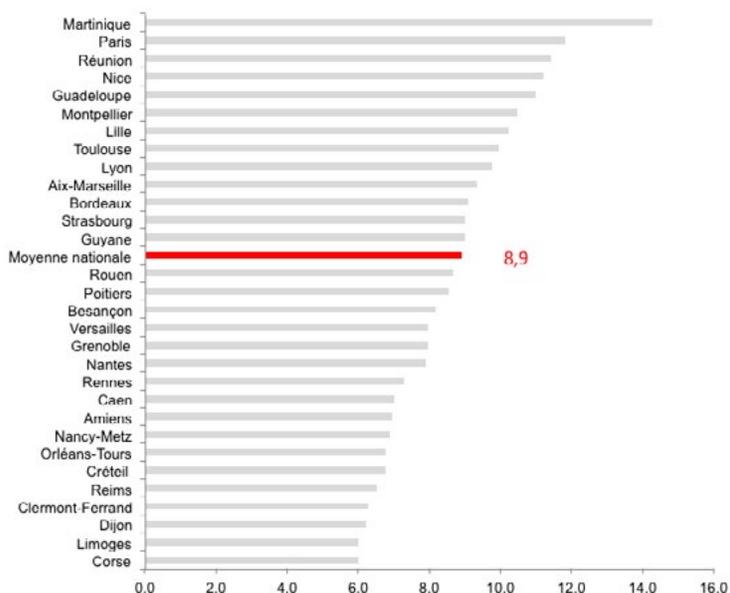
### RÉPARTITION PAR ANCIENNETÉ MOYENNE SUR POSTE D'ORIGINE



■ Parmi l'ensemble des chefs d'établissement adjoints devenus chefs d'établissement, 16 étaient concernés par l'obligation de mobilité avec 9 ans ou plus d'ancienneté sur leur poste. La moitié vient des académies de Versailles, Lille et Bordeaux. Tous ont été mutés sur un poste de principal de collège.

L'ancienneté moyenne sur poste des nouveaux chefs d'établissement est inférieure à la moyenne nationale (4,4 ans) dans 16 académies et supérieure ou égale à la moyenne dans 14 académies.

## RÉPARTITION PAR ACADÉMIE D'ACCUEIL ET ANCIENNETÉ DE DIRECTION MOYENNE



On peut constater que, dans les académies très demandées – Bordeaux, Toulouse, Montpellier, Aix-Marseille, Nice, Paris, Guadeloupe, Martinique, La Réunion – l’ancienneté moyenne dans le corps est supérieure à la moyenne nationale (8,9 ans).

Ainsi, au regard de ces différents éléments, il semble possible de dire qu’un chef d’établissement adjoint accédant aux fonctions de chef d’établissement est un personnel de direction de 2<sup>e</sup> classe, d’environ 51 ans, ayant une ancienneté de direction de 8 ans, sur son poste depuis 4 ans, et muté généralement sur un poste de principal de collège de 2<sup>e</sup> catégorie.

### 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)	14	853	860
Postes bloqués pour mesure de réseau (2)	17	18	35
Postes bloqués pour situation d’un personnel de direction (3)	7	29	36
Postes bloqués pour situation de l’établissement (4)	20	8	28
Postes pourvus par un faisant fonction (5)	0	21	21
Postes pourvus par les personnels de direction stagiaires et les personnels détachés (6)	13	664	677
Postes vacants après l’affectation des stagiaires et des détachés (1)+(3)+(4)+(5)-(2)-(6)]	11	229	240

\* dont les directeurs d’Erea

En règle générale, les postes de chef d’établissement sont tous pourvus à quelques exceptions près. Le nombre de postes de chef d’établissement adjoint non pourvus en 2016 est en augmentation.

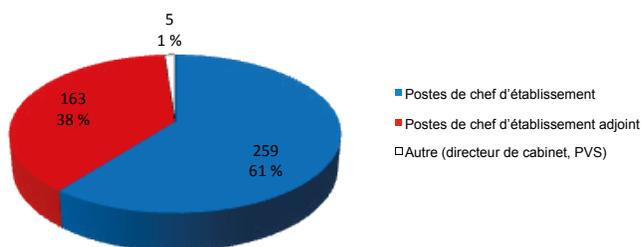
### 5.4.5 Les « faisant fonction » et les personnels de direction en intérim

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, 240 postes sont restés vacants en 2016. Ces postes, notamment les postes de chef d'établissement, sont pourvus par des personnels de direction titulaires désignés par les recteurs ou par des faisant fonction.

Au total, 427 personnels de direction effectuent un intérim comme chef d'établissement (61%), chef d'établissement adjoint (38%) ou sur d'autres postes (1%).

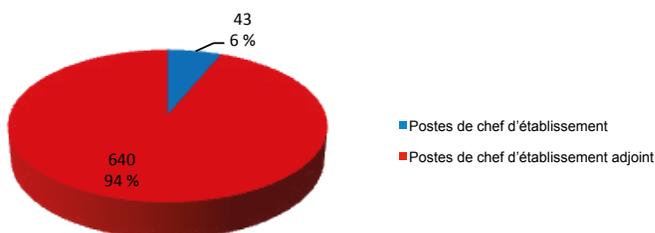
Par ailleurs, les recteurs ont recours à des personnels de direction et à des « faisant fonction » pour pallier l'absence temporaire de personnels de direction qui restent titulaires de leur poste.

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



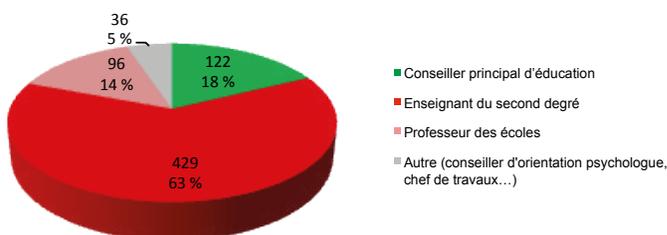
La présente étude porte sur le vivier de 683 « faisant fonction » actuellement en poste.

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



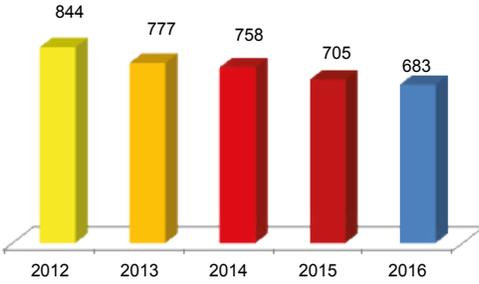
Parmi les 683 « faisant fonction », 43 sont affectés sur des postes de chef d'établissement en 2016 pour 28 en 2015 et 640 sur des postes de chef d'établissement adjoint pour 669 en 2015.

#### ORIGINE DES « FAISANT FONCTION »



Le vivier des « faisant fonction » est constitué de 63% de personnels enseignants du second degré. Ce nombre est supérieur à celui de l'année 2015 (57%).

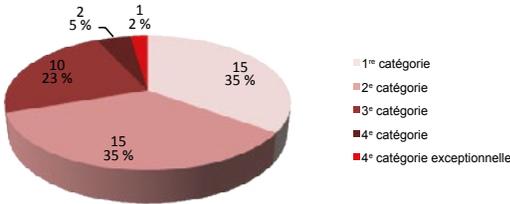
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE « FAISANT FONCTION »



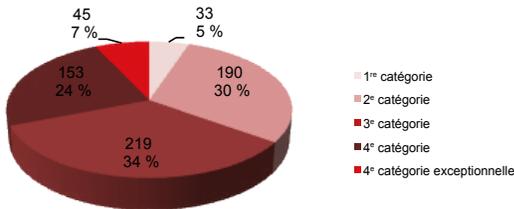
Le nombre de « faisant fonction » poursuit la baisse amorcée en 2013.

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

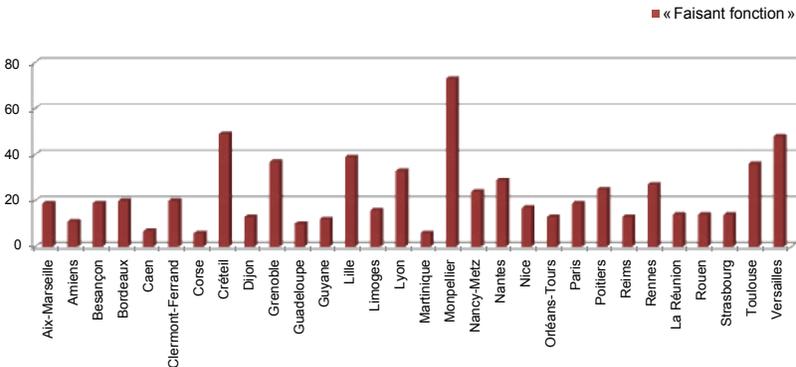
RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE DES « FAISANT FONCTION » AFFECTÉS SUR DES POSTES DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT



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



RÉPARTITION DES « FAISANT FONCTION » PAR ACADÉMIE



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

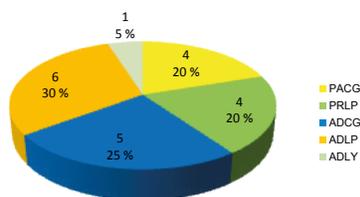
Bien que le concours reste la voie de recrutement privilégiée, une attention particulière est portée au recrutement par la voie du détachement compte tenu du nombre de postes restés vacants. Toutefois, il n'est pas rare que les candidats ne souhaitent pas quitter leur académie pour rejoindre une académie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

## 5.5 L'ÉVOLUTION DES POSTES

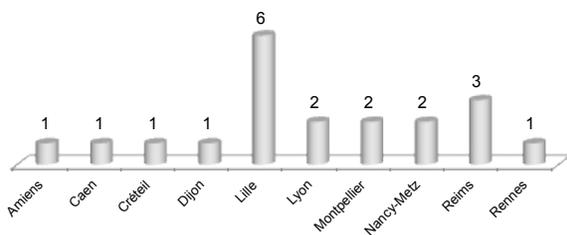
### 5.5.1 Les mesures de carte scolaire

En 2016, 20 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.

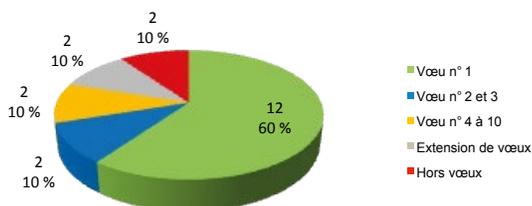
#### RÉPARTITION PAR EMPLOI DES PERSONNELS TOUCHÉS PAR UNE MESURE DE CARTE SCOLAIRE EN 2016



#### RÉPARTITION PAR ACADÉMIE DES MESURES DE CARTE SCOLAIRE EN 2016



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



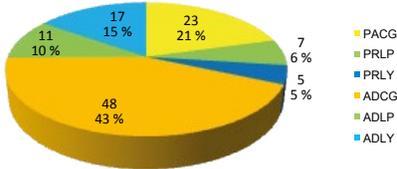
■ 90 % des personnels de direction sont réaffectés dans leurs vœux à l'issue d'une mesure de carte scolaire et 85 % sur un vœu de type établissement.

### 5.5.2 Les blocages de postes

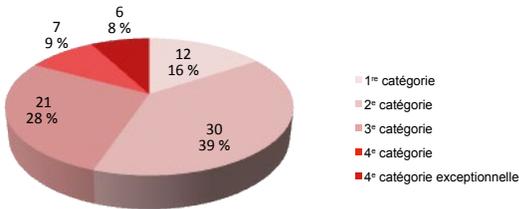
Les blocages de postes sont de deux types :

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

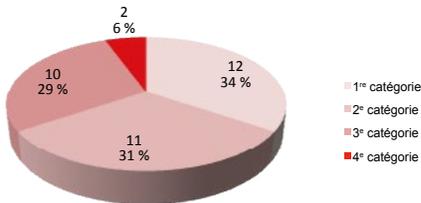
#### POSTES BLOQUÉS PAR TYPE D'EMPLOI EN 2016



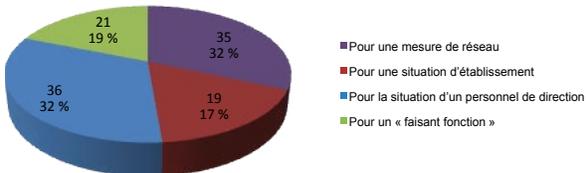
#### POSTES BLOQUÉS PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE EN 2016



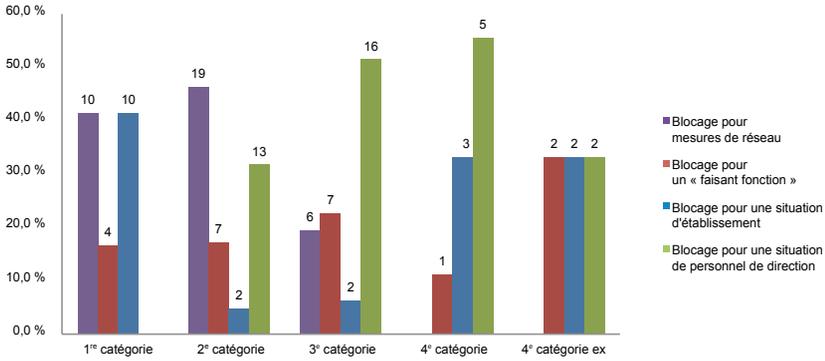
#### POSTES DE CHEF BLOQUÉS PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE EN 2016



#### LES MOTIFS DE BLOCAGE EN 2016



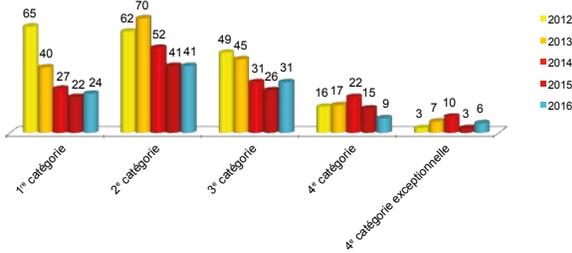
### MOTIFS DE BLOCAGE DE POSTE PAR CATÉGORIE



On observe que 41,7% des postes de 1<sup>re</sup> catégorie bloqués et 33,3% des postes de 4<sup>e</sup> catégorie exceptionnelle bloqués le sont pour une situation d'établissement.

52% des postes de 3<sup>e</sup> catégorie bloqués le sont pour une situation de personnel de direction.

### ÉVOLUTION DES BLOCAGES DE POSTES PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE ENTRE 2012 ET 2016



# Les personnels de direction sur postes à profil

**43** proviseurs vie scolaire

**22** personnels de direction exerçant les fonctions de directeur de cabinet

**9** directeurs d'UPR

**6** directeurs d'EPM

**71** directeurs d'Erea

**5** directeurs d'ERPD

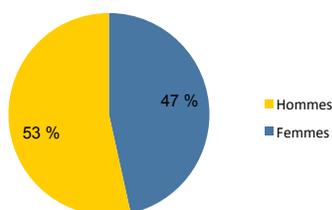
## 6.1 LES PROVISEURS VIE SCOLAIRE (PVS) ET LES PERSONNELS DE DIRECTION AFFECTÉS AU CABINET DU RECTEUR

### 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.

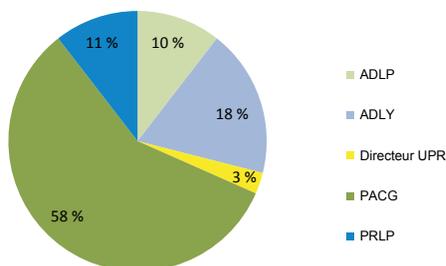
#### Répartition par sexe

##### RÉPARTITION PAR SEXE

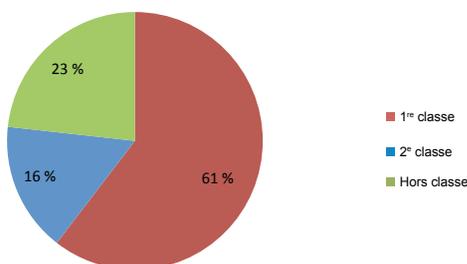


## Répartition par emploi d'origine et par grade

### RÉPARTITION PAR EMPLOI D'ORIGINE



### RÉPARTITION PAR GRADE



■ Dans les académies de Lille, Rennes, Toulouse et Versailles, 2 proviseurs vie scolaire sont affectés auprès du recteur.

9 proviseurs vie scolaire sont affectés auprès d'un IA-Dasen dans les académies de Versailles (4), Créteil (3), Lyon (1) et Nancy-Metz (1).

### 6.1.2 Les personnels de direction affectés au cabinet du recteur

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.

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.

On compte 15 personnels de direction exerçant les fonctions de directeur de cabinet, dont 2 femmes. Ils exercent leurs fonctions dans les académies d'Aix-Marseille, Amiens, Bordeaux, Dijon, Grenoble, Limoges, Martinique, Montpellier, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Reims, Rouen, et à Mayotte.

Dans les académies de Caen, Créteil et Toulouse, le cabinet du recteur est également doté d'un **directeur de cabinet adjoint**.

Dans les académies de Caen, Lille, Nancy-Metz et Orléans-Tours, 4 personnels de direction exercent les fonctions de **chef de cabinet**.

Ils sont responsables du fonctionnement du cabinet et en assurent l'organisation. Ils gèrent l'agenda du recteur et effectuent le suivi des interventions publiques. Ils coordonnent également les missions affectées aux membres du cabinet.

Le décret n° 2016-1413 du 20 octobre 2016 relatif aux emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale prévoit que **les proviseurs vie scolaire et les directeurs de cabinet seront détachés dans des emplois fonctionnels**. Les personnels de direction actuellement investis de ces fonctions, s'ils remplissent les conditions, seront nommés **pour une durée de quatre ans, renouvelable une fois**.

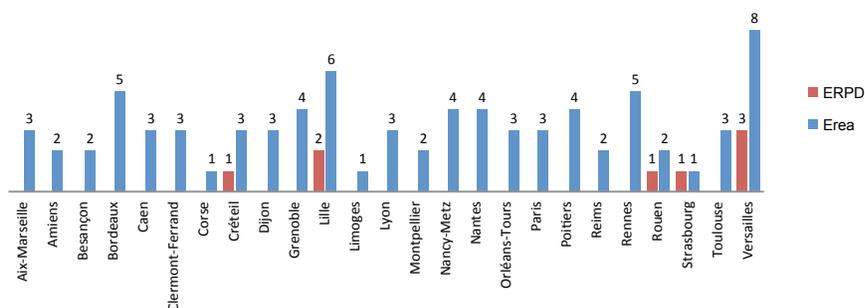
Ce décret détaille également les types d'emplois appartenant à la catégorie des emplois fonctionnels, lesquels sont répartis en trois groupes. Il indique les conditions de nomination, de classement et d'avancement des personnels affectés sur ces emplois.

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

### 6.2.1 Les effectifs à la rentrée 2016

Au 1<sup>er</sup> septembre 2016, 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.

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2016 et conformément aux dispositions du décret n° 2012-932 précité, tous les directeurs d'Erea et d'ERPD sont membres du corps des personnels de direction.

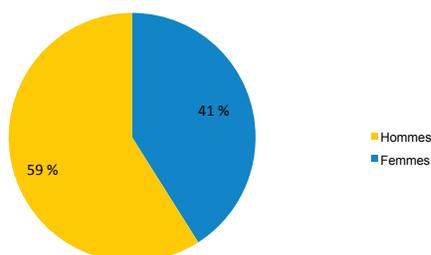
À cette date, on dénombre 71 directeurs d'Erea et 5 directeurs d'ERPD.

### Bilan de l'intégration par liste d'aptitude spécifique

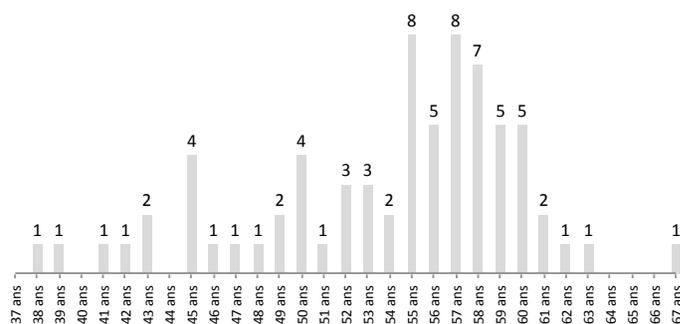
ANNÉE SCOLAIRE	2013	2014	2015	2016
Nombre de candidatures	13	9	5	7
Nombre d'avis favorables	9	9	5	6

### Les caractéristiques des directeurs d'Erea

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

### Les caractéristiques des directeurs d'ERPD

Sur les 5 directeurs d'ERPD, 1 est une femme  
L'âge moyen des directeurs d'ERPD est de 54 ans.

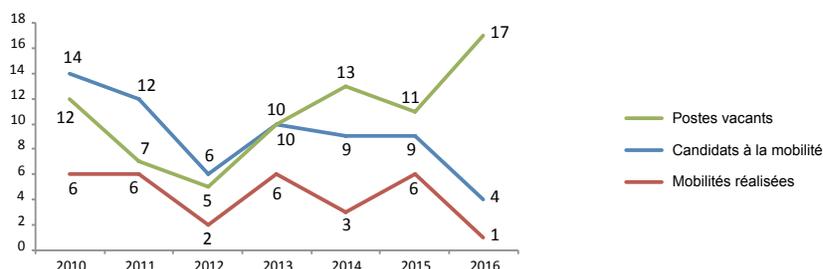
## 6.2.2 Les résultats de la mobilité à la rentrée 2016

### La mobilité des directeurs d'Erea

16 postes étaient à pourvoir dans le cadre des opérations de mobilité au titre de la rentrée 2016.

4 candidats (1 femme et 3 hommes) ont participé au mouvement des directeurs d'Erea pour un taux de satisfaction de 25% (1 femme a obtenu une mobilité).

### ÉVOLUTION DE LA MOBILITÉ DES DIRECTEURS D'ÉREA



### La mobilité des directeurs d'ERPD

3 postes étaient à pourvoir dans le cadre des opérations de mobilité au titre de la rentrée 2016. L'unique candidat a obtenu sa mutation.

## 6.2.3 Le recrutement des directeurs d'Erea et d'ERPD à la rentrée 2016

17 postes de directeur d'Erea étaient vacants à l'issue de la CCPN.

3 sont restés vacants. Les autres ont été pourvus par :

- 1 proviseur adjoint de lycée professionnel, 4 principaux adjoints de collège et 1 directeur d'ERPD dans le cadre des opérations de mobilité des personnels de direction ;
- 1 personnel de direction stagiaire lauréat du concours C2 ;
- 4 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.

Concernant les deux postes de directeurs d'ERPD vacants à l'issue de la CCPN, aucun n'a été pourvu.

## 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).

3 femmes exercent ces fonctions.

# Les détachements en France et à l'étranger

**455** personnels de direction sont placés « hors académie » à la rentrée 2016, dont :

- **235** auprès de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE) + 2 au siège de l'AEFE ;
- **24** auprès de la Mission laïque française (MLF) dont 22 détachements directs et 1 auprès d'une école entreprise et 1 action de coopération ;
- **2** auprès de l'Association franco-libanaise pour l'éducation et la culture (Aflec) ;
- **25** auprès d'établissements homologués partenaires AEFE (dont 8 MLF) ;
- **25** dans le réseau culturel du ministère des Affaires étrangères et du Développement international (MAEDI) ;
- **139** sont détachés, affectés ou mis à disposition auprès d'autres organismes ou corps d'accueil.

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

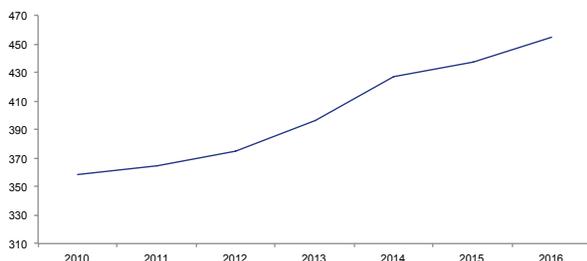
**5 ans** est la durée théorique d'une mission à l'AEFE.

## 7.1 LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS

### 7.1.1 Évolution des effectifs

Le nombre de personnels de direction détachés, affectés ou mis à disposition « hors académie » progresse régulièrement depuis 2010. À la rentrée 2016, on observe une hausse de plus de 27 % par rapport à 2010 et de 4 % par rapport à 2015. La part des personnels de direction détachés hors de France représente près de 69,45 %.

## ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PERSONNELS DE DIRECTION « HORS ACADEMIE » POUR LA PÉRIODE 2010-2016



### 7.1.2 Répartition générale

Les 455 personnels de direction détachés ou affectés « hors académie » se répartissent dans 30 organismes différents dont l'éducation nationale.

ORGANISMES D'ACCUEIL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
<b>ORGANISMES RECRUTEURS POUR L'ÉTRANGER</b>			
Agence pour l'enseignement français à l'étranger	174	63	237
Agence française expertise technique internationale	1	0	1
Association franco-libanaise pour l'éducation et la culture (Afléc)	2	0	2
Écoles européennes (étranger)	1	0	1
Établissements homologués partenaires (recrutement direct, MLF, Micel)	15	10	25
Gouvernement de Monaco	1	0	1
Mission laïque française (+ école d'entreprise)	18	6	24
<b>Total</b>	<b>212</b>	<b>79</b>	<b>291</b>
<b>PREMIER MINISTRE/MINISTÈRES</b>			
Premier Ministre	2	2	4
Affaires étrangères	18	7	25
Affaires sociales santé	0	2	2
Agriculture	2	2	4
Défense	9	6	15
Éducation nationale*	8	6	14
Élysée	1	0	1
Intérieur	4	2	6
Justice	1	0	1
Ville, Jeunesse et Sports	1	3	4
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>30</b>	<b>76</b>
<b>ORGANISMES SOUS TUTELLE DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION</b>			
Centre international d'études pédagogiques	1	0	1
Réseau Canopé (ex CRDP)	1	4	5
Centre national d'enseignement à distance	2	1	3
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>
<b>PARLEMENT (MANDAT ÉLECTIF)</b>			
Assemblée nationale	2	1	3
Sénat	0	1	1
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
<b>COLLECTIVITÉS TERRITORIALES</b>			
Collectivités territoriales	5	2	7
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>

<b>MUTUELLES</b>			
Mutuelle générale de l'éducation nationale (MGEN)	5	3	8
Mutuelle d'assurance des instituteurs de France (MAIF)	1	0	1
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>
<b>DIVERS</b>			
Association les Fauvettes	0	1	1
École européenne de Strasbourg	1	1	2
Institut national des jeunes aveugles	0	1	1
Légion d'honneur	0	4	4
Observatoire de Paris	0	1	1
Office national des anciens combattants	3	0	3
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>
<b>Total général</b>	<b>279</b>	<b>129</b>	<b>408</b>

\*Rappel : 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 61 personnels « éducation nationale », 47 ne sont plus comptés dans les effectifs de personnels de direction dits « hors académie » (cf. tableau ci-après). Les 14 restants sont affectés dans un service du ministère chargé de l'éducation et restent gérés « hors académie ».

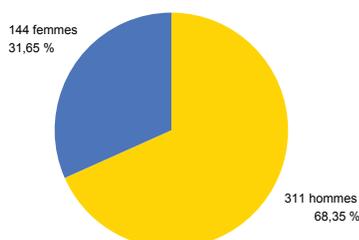
### Personnels de direction détachés dans un autre corps de l'éducation nationale

TYPE D'EMPLOIS	HOMMES	FEMMES	NOMBRE
Inspecteur d'académie-directeur académique des services de l'éducation nationale	1	2	3
Inspecteur d'académie-directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	8	4	12
Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	5	0	5
Inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional	6	5	11
Inspecteur de l'éducation nationale	1	1	2
Attaché d'administration de l'État	3	0	3
Professeur agrégé	5	1	6
Professeur certifié	2	2	4
Décharge de service	1		1
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>15</b>	<b>47</b>

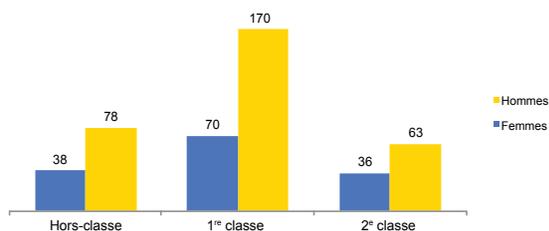
### Répartition des hommes et des femmes

L'effectif des personnels de direction détachés reste majoritairement masculin. Toutefois, alors que depuis 2010 le taux des femmes présentait une certaine stabilité (entre 27 et 29 % selon les années), on observe pour la première fois une augmentation des effectifs féminins qui passent à 31,65 %.

### RÉPARTITION DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS PAR SEXE EN 2016



### RÉPARTITION DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS PAR GRADE



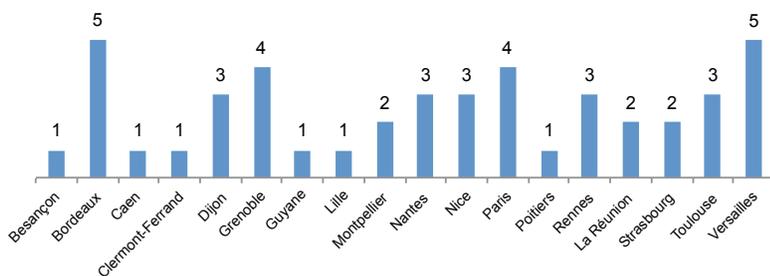
## 7.2 LE BILAN DES RÉINTÉGRATIONS

69 agents ont demandé à être réintégré dans leurs fonctions de personnel de direction relevant du ministre chargé de l'éducation nationale, à la rentrée 2016. 45 ont obtenu leur réintégration sur un poste de personnel de direction en France, 2 ont opté pour une disponibilité et 22 ont choisi d'effectuer une nouvelle mission à l'étranger.

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

ENTITÉS OU CORPS DE DÉTACHEMENT	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Agence pour l'enseignement français à l'étranger	21	5	26
Agence franco-libanaise pour l'éducation et la culture	1	0	1
Conseil national de Normandie	1	0	1
Institut national des jeunes aveugles	1	0	1
Ligue française de l'enseignement	1	0	1
Ministère des Affaires étrangères	2	1	3
Ministère chargé de l'éducation nationale	4	1	5
Ministère de la Défense	1	0	1
Ministère de l'Intérieur	0	1	1
Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports	1	0	1
Mission laïque française	2	0	2
Recrutement direct	1	1	2
Réseau Canopé	0	1	1
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>9</b>	<b>45</b>

### 7.2.2 Réintégration après détachement : répartition par académie



## 7.3 L'AVANCEMENT DE GRADE

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

20 personnels de direction ont été promus à la 1<sup>re</sup> classe, dont 14 hommes et 6 femmes.

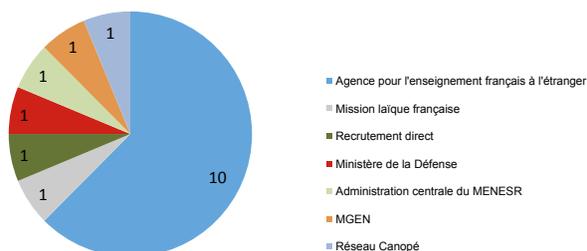
#### AVANCEMENT À LA 1<sup>re</sup> CLASSE DU CORPS DES PERSONNELS DE DIRECTION PAR ORGANISME D'ACCUEIL



### 7.3.2 Avancement à la hors-classe

16 personnels ont été promus à la hors-classe dont 11 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 495 établissements homologués par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche répartis dans 137 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.

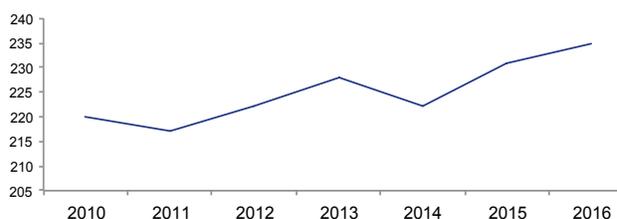
Les personnels de direction détachés dans le réseau des établissements d'enseignement français à l'étranger sont détachés, soit auprès de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE), soit auprès de la Mission laïque française (MLF), soit auprès de l'Association franco-libanaise pour l'éducation 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 2016, 235 personnels de direction (173 hommes et 62 femmes) exercent auprès de l'un des établissements de l'AEFE, soit une augmentation de 6,8% par rapport à 2010 et de 1,73% par rapport à 2015.

#### ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS DANS LE RÉSEAU AEFE POUR LA PÉRIODE 2010-2016

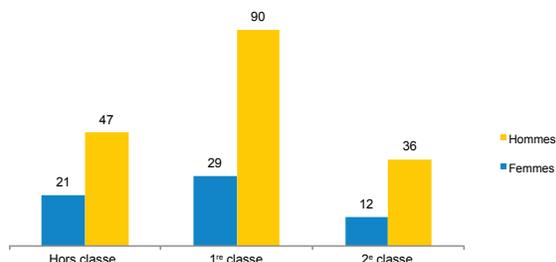


#### Répartition des effectifs de l'AEFE

Sur les 99 pays accueillant actuellement des personnels de direction, 53 n'en comptent qu'un seul. Les principaux pays d'accueil sont le Maroc (16), l'Espagne (14), le Liban (13), Madagascar (8), la Tunisie (8), le Canada (8), l'Allemagne (8) et la Chine (6), soit 34,46% de l'ensemble des personnels de direction détachés dans le réseau AEFE.

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

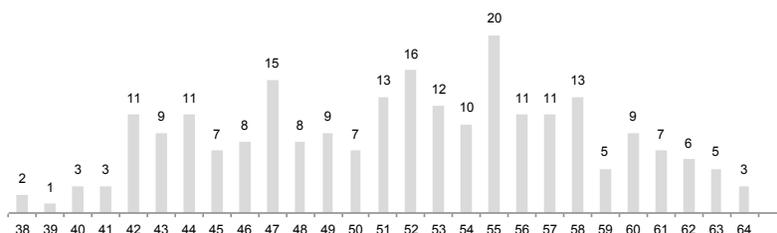
### RÉPARTITION PAR GRADE ET PAR SEXE DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS AUPRÈS DE L'AEFE



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

La moyenne d'âge des personnels de direction détachés dans le réseau AEFE est de 51,7 ans à la rentrée 2016, soit quasi équivalente à la moyenne d'âge de l'ensemble des personnels de direction estimée à 51 ans. Cette moyenne est plutôt stable depuis 2008.

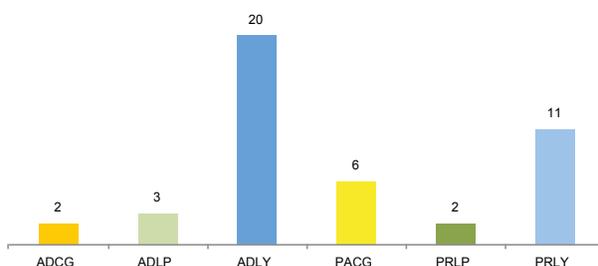
### ÂGE DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS DANS LE RÉSEAU AEFÉ - NOMBRE DE PERSONNES PAR ÂGE



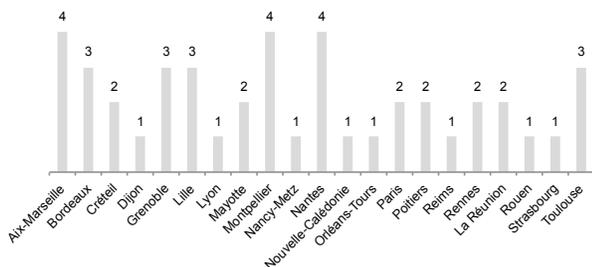
## Situation des personnels de direction ayant obtenu leur détachement auprès de l'AEFE à la rentrée 2016

64 personnels de direction ont obtenu un détachement auprès de l'AEFE à la rentrée 2016 dont 44 nouveaux recrutements et 20 renouvellements pour une nouvelle mission.

### TYPE D'EMPLOI PRÉCÉDEMMENT OCCUPÉ PAR LES 44 PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS AUPRÈS DE L'AEFE À LA RENTRÉE 2016



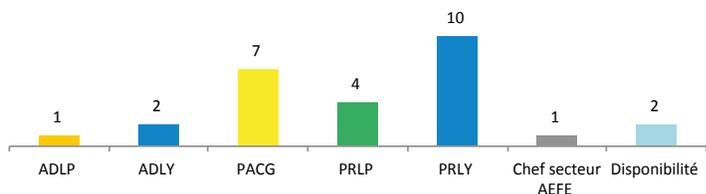
### RÉPARTITION DES 44 PERSONNELS DE DIRECTION RECRUTÉS PAR L'AEFE À LA RENTRÉE 2016 PAR ACADEMIE D'ORIGINE



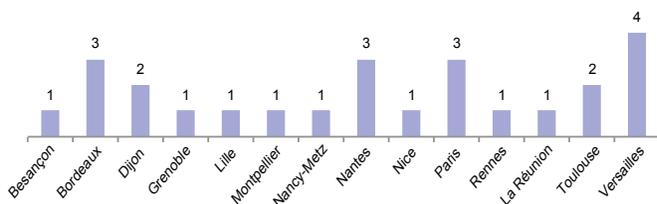
### Réintégration des personnels de direction détachés auprès de l'AEFE

27 personnels de direction ont été réintégrés en France à la rentrée 2016.

### RÉINTÉGRATION À LA RENTRÉE 2016 DES 27 PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS PAR TYPE DE POSTE OU POSITION OBTENU(E)



### RÉINTÉGRATION DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS PAR ACADEMIE D'ACCUEIL



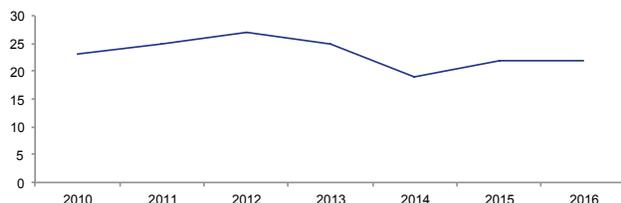
#### 7.4.2 La MLF

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 2016, 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.

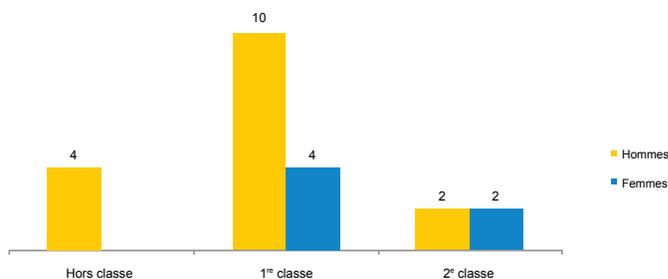
### ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS AUPRÈS DE LA MLF POUR LA PÉRIODE 2010-2016



### Répartition des effectifs de la MLF

8 pays accueillent actuellement des personnels de direction. Le Maroc et l'Espagne accueillent à eux seuls près de 64 % des chefs d'établissement détachés dans le réseau de la MLF.

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



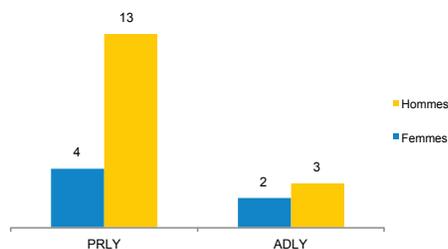
### Pyramide des âges des personnels de direction détachés auprès de la MLF

La moyenne d'âge des personnels de direction détachés est de 51 ans, moyenne équivalente à celle de l'ensemble des personnels de direction détachés. 8 d'entre eux ont moins de 50 ans.

### Situation des personnels de direction ayant obtenu leur détachement auprès de la MLF à la rentrée 2016

Parmi les 22 personnels actuellement détachés auprès de la MLF, 4 ont obtenu un détachement à compter de la rentrée 2016.

### RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR EMPLOI DANS LE RÉSEAU MLF



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

En 2016, 2 personnels de direction détachés dans le réseau MLF ont été réintégrés et affectés dans les académies de Grenoble et Toulouse sur des postes de principaux de collège.

Les effectifs des personnels détachés ou affectés « hors académie » sont en augmentation régulière depuis 2008. **Avec 235 personnels détachés** sur 455, **l'AEFE demeure le principal organisme de recrutement.**

Pour la première fois depuis 2008, le pourcentage des femmes détachées est en augmentation, passant d'une moyenne de 27% sur les 8 dernières années à **32% en 2016**. Il reste cependant inférieur à celui des femmes occupant un poste de personnel de direction au plan national en 2016 (48%).

La moyenne d'âge globale des personnels détachés est, en revanche, identique à celle de l'ensemble des personnels de direction, soit **51 ans**, et se révèle très stable depuis 2008.

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 2016, **204** personnels de direction sont en poste dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte, soit 1,4% de l'effectif global du corps.

Parmi les 204 chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints :

- **1 personnel de direction est affecté au vice-rectorat de Polynésie française pour exercer les fonctions d'IA-IPR EVS ;**
- **34 ont leur centre des intérêts moraux et matériels (Cimm) dans une collectivité d'outre-mer dont 16 en Nouvelle-Calédonie (NC) et 18 en Polynésie française (PF).**

En 2016, 2 personnels de direction candidats à la mobilité ont été affectés dans les Com (1 en NC et 1 en PF) eu égard à leur Cimm.

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

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

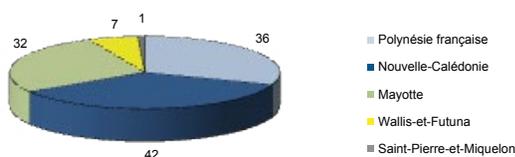
De nouveaux textes réglementaires sont entrés en vigueur. Ainsi, la durée des affectations à Mayotte n'est plus limitée dans le temps.

## 8.1 LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS

### 8.1.1 La répartition par collectivité

Les 204 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 2<sup>d</sup> degré dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte sont au nombre de 118. De nouveaux établissements ont été ouverts en 2016, le collège Teva I Uta en Polynésie française, le collège d'Ouangani et le lycée de Mamoudzou nord dans le département ultramarin de Mayotte. Le lycée de Mont-Dore en Nouvelle-Calédonie, qui n'ouvrira qu'en février 2017, doit également être pris en compte, un personnel de direction ayant été affecté sur cet établissement en août 2016.

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 financière.

Saint-Pierre-et-Miquelon dispose d'un lycée d'État qui regroupe les premier et second degrés.

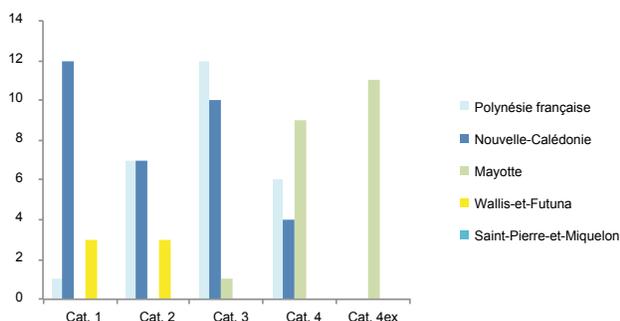
COM	PRLY	PRLP	PACG	AUTRES	ADLY	ADLP	ADCG	TOTAL
Polynésie française	7	3	26	1	8	3	15	63
Nouvelle-Calédonie	6	3	31	0	4	3	14	61
Mayotte	7	3	21	0	11	3	26	71
Wallis-et-Futuna	1	0	6	0	1	0	0	8
Saint-Pierre-et-Miquelon	1	0	0	0	0	0	0	1
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>84</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>55</b>	<b>204</b>

Les supports existants sont majoritairement (57 %) des emplois de chef d'établissement.

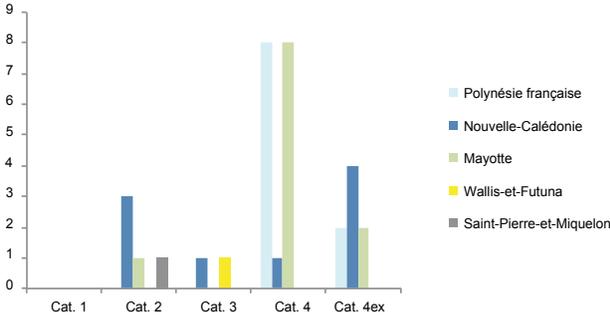
Contrairement aux collectivités d'outre-mer, Mayotte possède plus de postes de chef d'établissement adjoint (56 %) que de chef d'établissement. Cette tendance se confirme avec la création en 2016 de 5 nouveaux postes d'adjoint sur ce territoire.

Les collectivités d'outre-mer se composent d'établissements de différentes catégories. Il est à noter que le département mahorais est constitué quasi exclusivement d'établissements classés en 4<sup>e</sup> catégorie ou en 4<sup>e</sup> catégorie exceptionnelle.

## COLLÈGES : RÉPARTITION PAR CATÉGORIE



**LYCÉES : RÉPARTITION PAR CATÉGORIE**

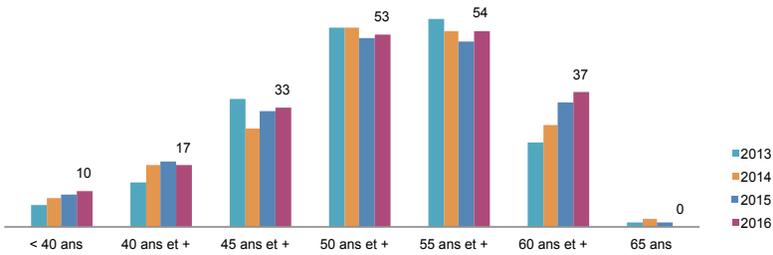


**8.1.3 La répartition par moyenne d'âge**

La moyenne d'âge des personnels de direction affectés dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte est de 52,6 ans.

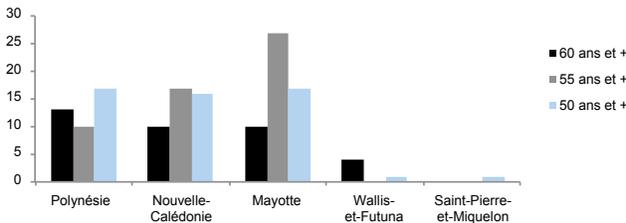
Elle reste plus élevée que la moyenne nationale qui est de 51 ans.

**RÉPARTITION PAR MOYENNE D'ÂGE**



En 2016, les tranches d'âge les plus représentées sont celles de 50 à 55 ans et de 55 à 60 ans (52,5%). À l'instar de l'année dernière, il convient de noter la progression continue de la part des 60 ans et plus qui passe de 12,7% à 18,1% en quatre ans.

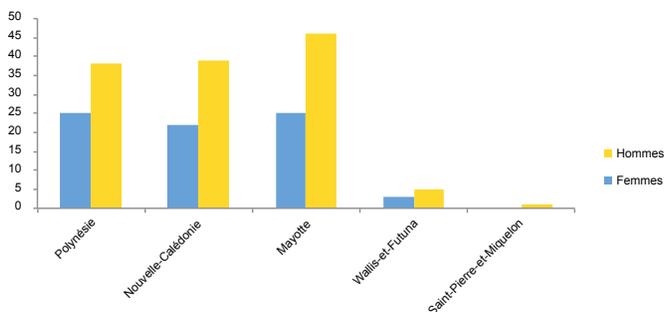
**RÉPARTITION PAR MOYENNE D'ÂGE DES + DE 50 ANS DANS LES COLLECTIVITÉS D'OUTRE-MER ET À MAYOTTE**



### 8.1.4 La répartition par sexe

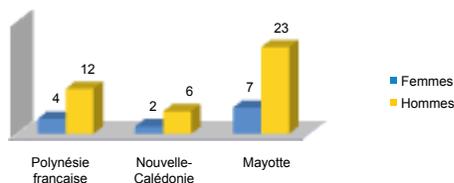
À la rentrée 2016, les femmes représentent 37% du nombre total des personnels de direction en poste dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte.

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

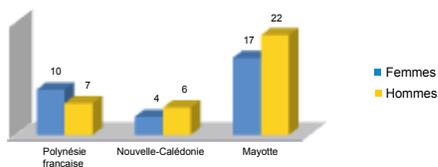


■ Cependant, si la parité semble acquise sur les postes d'adjoint (46% des adjointes), les femmes ne constituent plus que 30,4% des chefs d'établissement. Cette situation est plus marquée dans les établissements de 4<sup>e</sup> catégorie et 4<sup>e</sup> catégorie exceptionnelle.

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



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

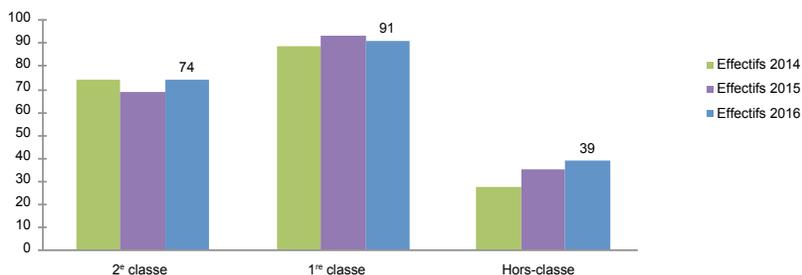


### 8.1.5 La répartition par grade

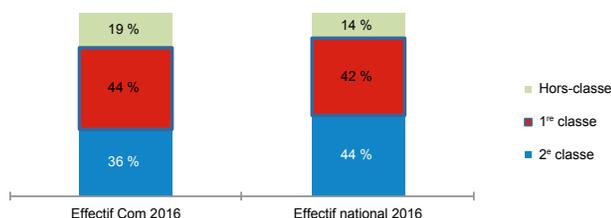
La majorité des personnels de direction affectés dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte relève de la 1<sup>re</sup> classe et de la hors-classe, soit 64% de l'effectif.

La part prédominante en collectivités d'outre-mer et à Mayotte des personnels de direction appartenant à la 1<sup>re</sup> 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 2016 COMPARAISON EFFECTIFS NATIONAUX ET COM



La 1<sup>re</sup> classe (44 % contre 42 %) et la hors-classe (19 % contre 14 %) 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 2016

Sur un effectif global de 204 personnels de direction, **40** personnels sont promouvables à la 1<sup>re</sup> classe et **37** à la hors-classe au titre de l'année 2016.

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 2016	1 <sup>re</sup> CLASSE	HORS-CLASSE
Polynésie française	4	4
Nouvelle-Calédonie	3	2
Mayotte	3	2
Wallis-et-Futuna	1	0
Saint-Pierre-et-Miquelon	0	0
<b>Total des promotions</b>	<b>11</b>	<b>8</b>

On constate que 11 promotions à la 1<sup>re</sup> classe et 8 à la hors-classe ont été attribuées aux personnels de direction dans les collectivités d'outre-mer dont 31,6 % ont bénéficié à des femmes.

## 8.3 LE BILAN DU RECRUTEMENT ET DES AFFECTATIONS DANS LES COLLECTIVITÉS D'OUTRE-MER ET À MAYOTTE À LA RENTRÉE 2016

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 continue de baisser. Les raisons sont 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 ».

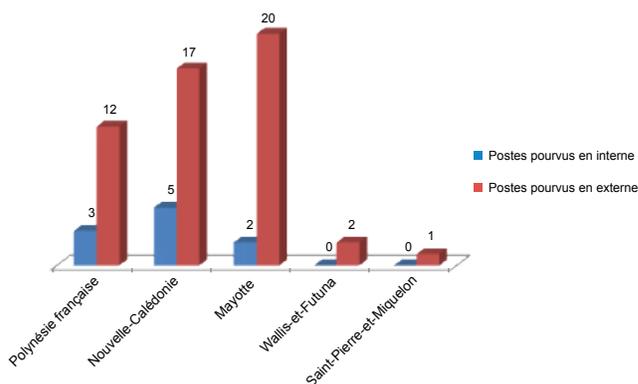
NOMBRE DE DEMANDES PAR COLLECTIVITÉ	2013	2014	2015	2016
Candidats Mayotte	100	122	69	43
Candidats Nouvelle-Calédonie	88	177	156	118
Candidats Saint-Pierre-et-Miquelon	2	9	10	9
Candidats Polynésie française	38	139	146	158
Candidats Wallis-et-Futuna	1	61	58	57
<b>Total de candidats</b>	<b>229</b>	<b>221</b>	<b>174</b>	<b>208</b>

**208 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 2016, dont 127 hommes et 81 femmes (soit 39 % des candidatures).**

### 8.3.2 Affectation

À la rentrée 2016, **62 affectations** (73 en 2015) dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte ont été réalisées dont 52 (64 en 2015) à la suite d'un recrutement et 10 (9 en 2015) dans le cadre d'un mouvement interne à la collectivité.

#### RÉPARTITION PAR COLLECTIVITÉ DES POSTES POURVUS À LA RENTRÉE 2016



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

**24 postes de chef d'établissement et 28 postes de chef d'établissement adjoint** ont été pourvus.

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

- 7 postes de chef d'établissement (uniquement PACG) ;
- 3 postes de chef d'établissement adjoint (1 ADLY et 2 ADCG).

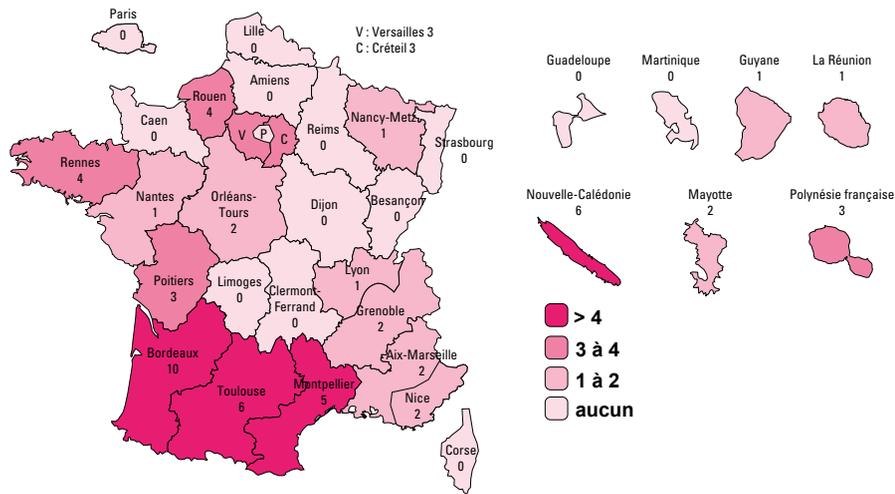
Les chefs d'établissement adjoints qui candidatent pour une affectation outre-mer et à Mayotte ont tout intérêt à formuler des vœux à la fois sur des postes de chef d'établissement et de chef d'établissement adjoint. Plusieurs années d'expérience dans des postes de chef d'établissement adjoint en métropole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

Seul 1 chef d'établissement adjoint a été affecté sur un poste de chef d'établissement à la rentrée 2016 alors qu'à l'inverse, 4 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 2016

L'académie de Bordeaux a fourni le plus grand nombre de personnels en 2016, loin devant celles de Toulouse, Montpellier, Rouen et Rennes.

#### 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 2016, **10 chefs d'établissement et 15 chefs d'établissement adjoints** ont participé aux opérations du mouvement national. Les femmes sont les plus représentées avec 52 %.

L'expérience dans ces territoires peut s'avérer, si elle est jugée concluante, bénéfique en terme de carrière. En effet, 80 % des chefs d'établissement adjoints ont été affectés sur un poste de chef d'établissement.

RÉINTÉGRATION	MAYOTTE	NOUVELLE-CALÉDONIE	POLYNÉSIE FRANÇAISE	SAINTE-PIERRE-ET-MIQUELON	WALLIS-ET-FUTUNA
Adjoint/adjoint	1	2	0	0	0
Adjoint/chef	5	5	2	0	0
Chef/chef	1	4	3	0	2

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 2016 conduit aux mêmes constats qu'en 2015 :

- **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 ;
- **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, la DGRH organise chaque année, en complément du document mis en ligne sur le site ministériel, en collaboration avec l'ESENESR, la Dgesco et la Daf, une réunion d'information à l'attention des personnels d'encadrement affectés dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte.

# Les retraites

**548** départs à la retraite, un nombre en hausse : 2,8% de retraite en plus par rapport à 2015

En 2016, le recul de l'âge de départ à la retraite se confirme : **81,4 %** 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

548 personnels de direction sont admis à la retraite au titre de l'année civile 2016 et se répartissent ainsi :

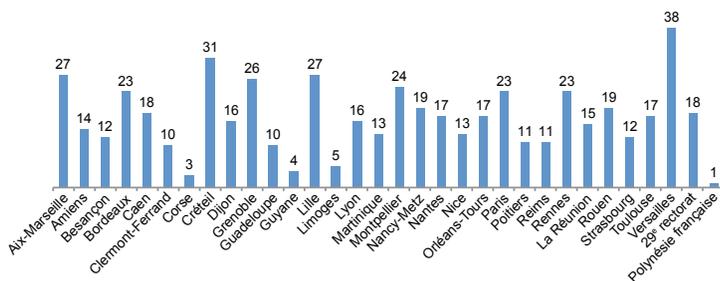
	HOMMES		FEMMES	
	en fonction	hors fonction*	en fonction	hors fonction*
Académies	261	8	253	5
Collectivités d'outre-mer et Mayotte	0	0	1	0
Hors académie	16	2	2	0
<b>Total</b>	<b>277</b>	<b>10</b>	<b>256</b>	<b>5</b>

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

■ L'étude qui suit porte sur les 533 personnels de direction partis en retraite en 2016 alors qu'ils étaient en fonction en 2016.

### Répartition académique

#### NOMBRE DE RETRAITES PAR ACADÉMIE

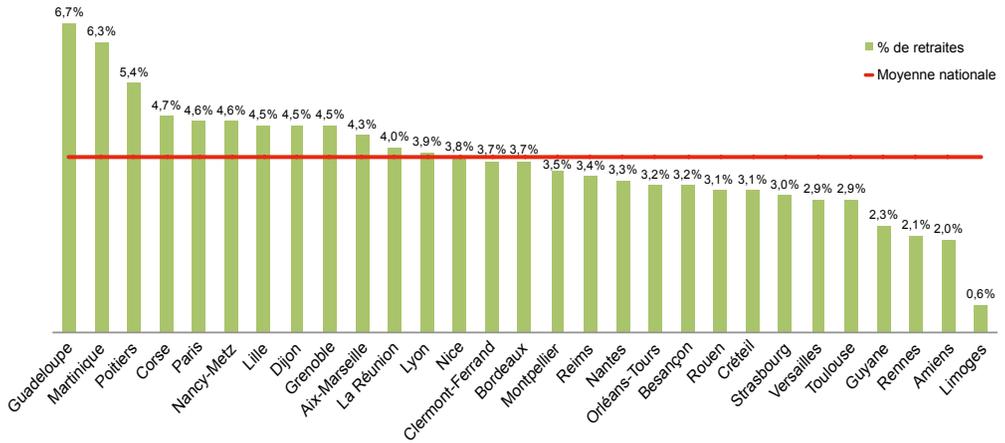


Les départs en retraite les plus nombreux se situent dans les académies de Versailles, Créteil, Lille et Aix-Marseille.

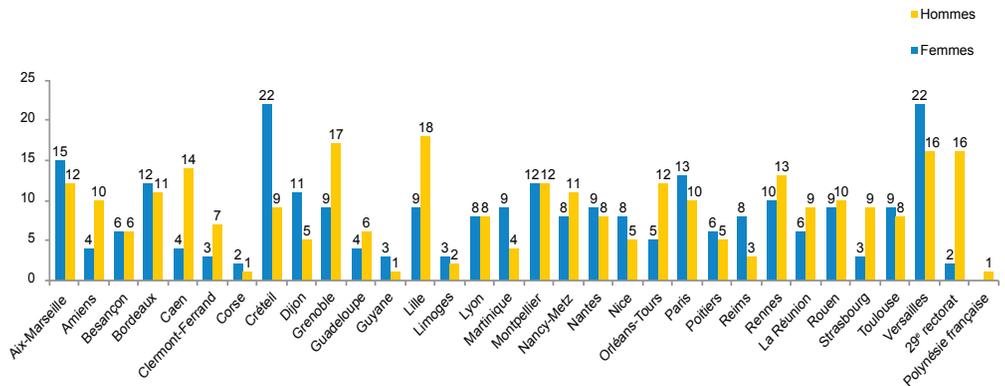
Le taux de personnels de direction admis à la retraite par rapport à l'effectif du corps s'établit à 3,8%.

Les académies de Guadeloupe et Martinique ont un taux de départ en retraite supérieur à la moyenne nationale, respectivement de 6,7% et 6,3%.

### TAUX DE DÉPART PAR ACADÉMIE



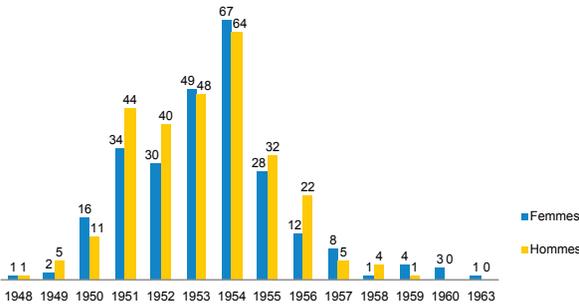
### RÉPARTITION DES RETRAITES PAR ACADÉMIE ET PAR SEXE



Si, au plan national, les femmes représentent 47,7% des personnels admis à la retraite, dans quelques académies elles sont plus nombreuses que les hommes à partir en retraite. Comme en 2015, c'est le cas dans les académies de Paris, Créteil, Aix-Marseille et Versailles.

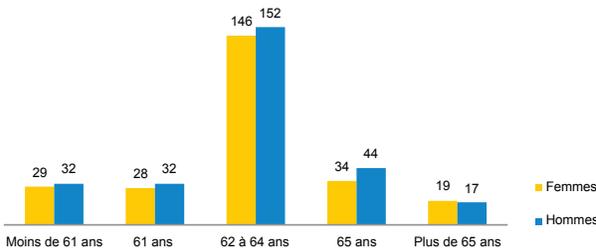
### 9.1.1 Répartition par âge

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



23% des hommes et 26% des femmes admis à la retraite en 2016 sont nés en 1954 et ont pris leur retraite dès qu'ils ont atteint l'âge d'ouverture des droits à pension (AOD) (soixante-et-un ans et sept mois pour les fonctionnaires nés en 1954). Les hommes admis à la retraite dès qu'ils atteignent l'AOD (60) sont moins nombreux que les hommes admis à la retraite entre l'AOD et la limite d'âge de 65 ans et plus (88). Les femmes sont également plus nombreuses à travailler au-delà de l'âge d'ouverture des droits à pension que celles admises à la retraite à l'âge d'ouverture des droits à pension : elles sont 67 à être admises à la retraite dès l'âge d'ouverture des droits à pension et 79 à poursuivre leur activité.

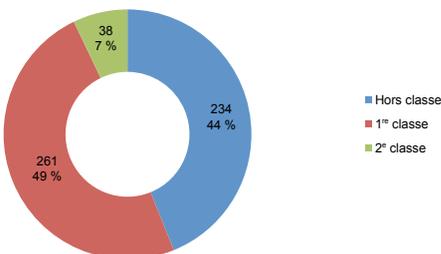
#### RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR SEXE



Les personnels de direction admis à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits à pension, de moins de 61 ans, sont 61 en 2016, soit 11,4% des départs à la retraite. Ils étaient 27 en 2014 et 59 en 2015.

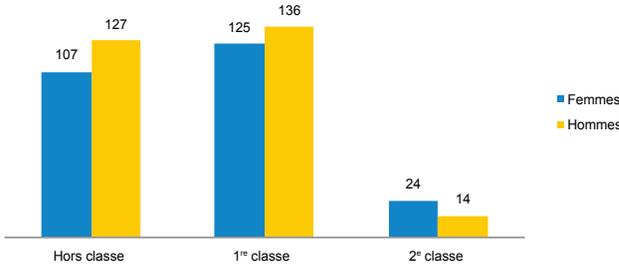
### 9.1.2 Répartition par grade

#### RÉPARTITION PAR GRADE



En 2016, 49% des personnels de direction admis à la retraite sont en 1<sup>re</sup> classe et la part des personnels de direction hors classe est à hauteur de 44% en 2016 pour 40% en 2012.

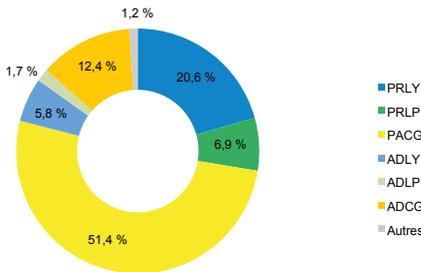
### RÉPARTITION PAR GRADE ET PAR SEXE



En 2016, les hommes en 1<sup>re</sup> classe admis à la retraite sont les plus nombreux, et près de 49% des femmes admises à la retraite sont en 1<sup>re</sup> classe.

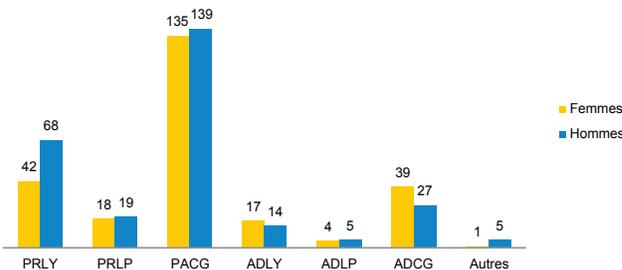
### 9.1.3 Répartition par emploi

#### RÉPARTITION PAR EMPLOI

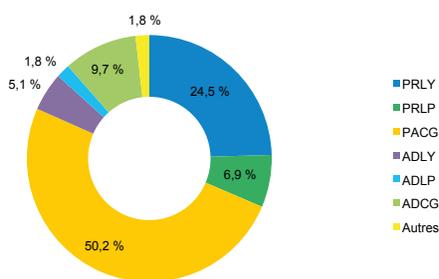


La part des personnels de direction admis à la retraite qui occupent un emploi de chef d'établissement baisse légèrement : 80% en 2016 alors qu'elle s'établissait à 83,3% en 2015, 23% des femmes et 17% des hommes sont des chefs d'établissement adjoints.

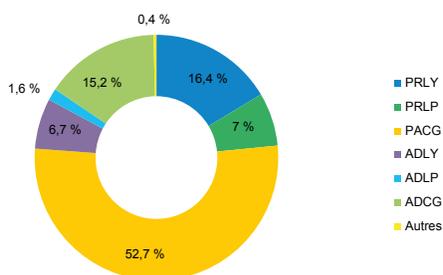
#### RÉPARTITION PAR EMPLOI ET PAR SEXE



### RÉPARTITION DES HOMMES PAR EMPLOI



### RÉPARTITION DES FEMMES PAR EMPLOI



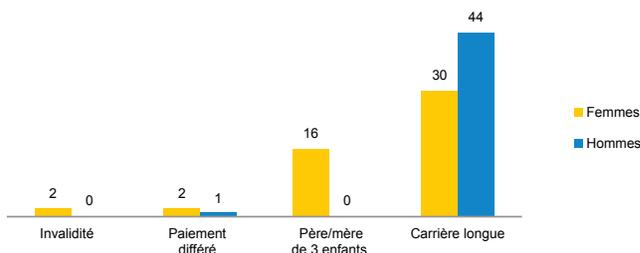
#### 9.1.4 Répartition par motif de demande

69 % des hommes et 62 % des femmes prennent leur retraite pour ancienneté d'âge et de services.

183 personnels de direction, 86 hommes et 97 femmes, demandent leur admission à la retraite pour un autre motif. Parmi ces 183 personnels, 96 prennent leur retraite avant l'âge d'ouverture des droits à pension et 87 après avoir atteint la limite d'âge.

#### Retraite par anticipation

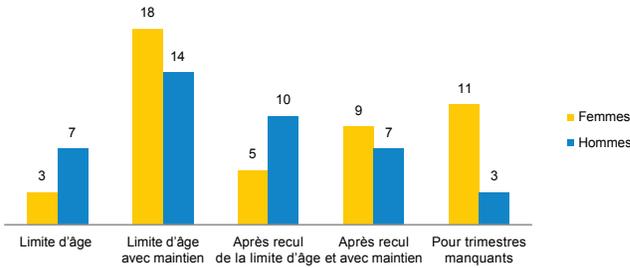
### RÉPARTITION PAR MOTIF ET PAR SEXE DES DEMANDES D'ADMISSION À LA RETRAITE PAR ANTICIPATION



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

Retraite pour limite d'âge et recul de limite d'âge

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

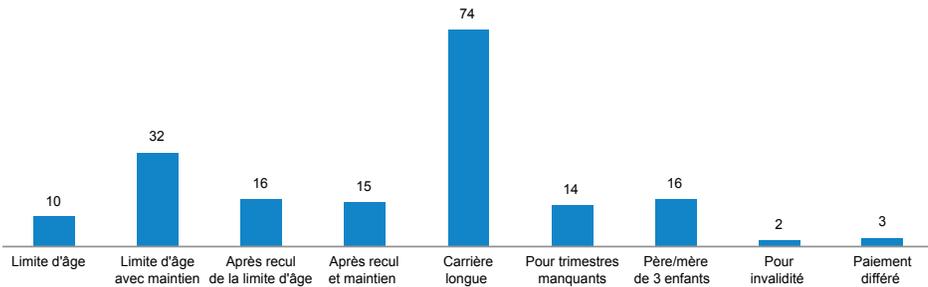


En 2016, on dénombre parmi les personnels de direction partis à la retraite pour limite d'âge et au-delà de la limite d'âge, 41 hommes et 46 femmes.

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.

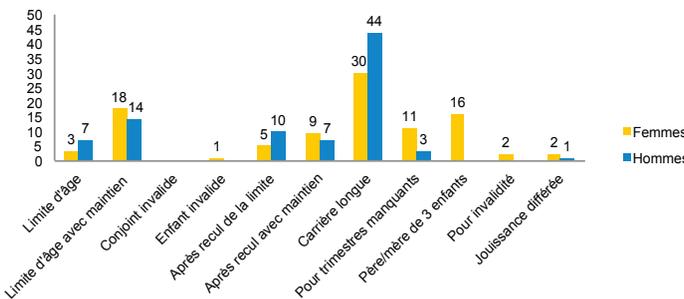
La part des femmes admises à la retraite après une prolongation d'activité pour trimestres manquants est supérieure à celle des hommes.

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



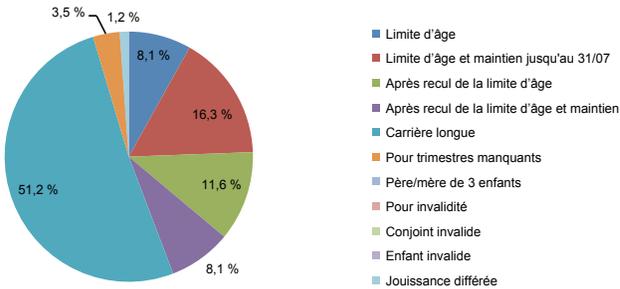
Plus du tiers des admissions à la retraite pour un autre motif que l'ancienneté d'âge et de services sont accordées au titre des carrières longues (après abaissement de l'âge de la retraite pour durée d'assurance atteinte).

RÉPARTITION DES RETRAITES PAR MOTIF ET PAR SEXE



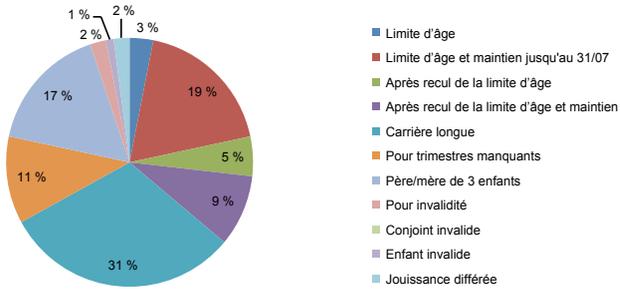
51% des hommes partent à la retraite au titre des carrières longues, les femmes représentent 31%. Les motifs de retraite se répartissent équitablement selon le sexe.

### RÉPARTITION DES MOTIFS DE RETRAITE DES HOMMES



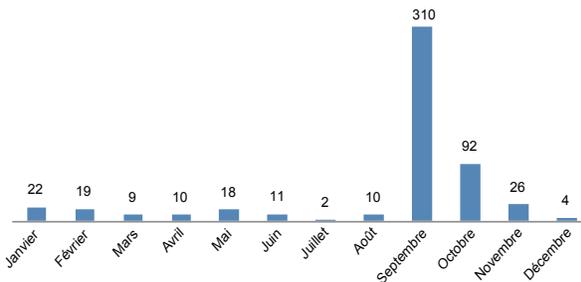
Les hommes sont plus nombreux à partir avant l'âge d'ouverture des droits à pension (48) qu'à la limite d'âge ou après la limite d'âge (38).

### RÉPARTITION DES MOTIFS DE RETRAITE DES FEMMES



Les femmes sont également plus nombreuses à partir avant l'âge d'ouverture des droits à pension (62) qu'à la limite d'âge ou après la limite d'âge (35).

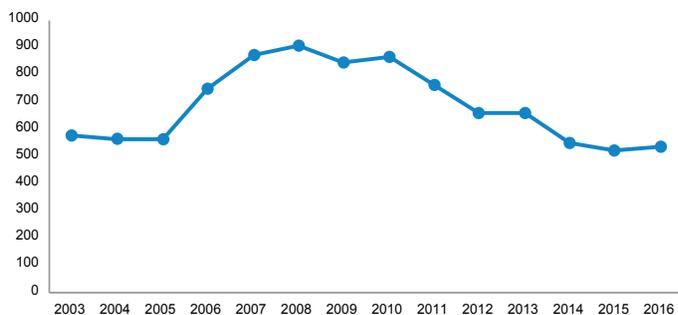
#### 9.1.5 Répartition annuelle



81 % des départs à la retraite se concentre entre septembre et décembre et la part des personnels de direction qui partent en septembre est légèrement supérieure à l'année précédente : ils sont 58 % en 2016 et 57 % en 2015.

## 9.2 L'ÉVOLUTION DEPUIS 2003

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



■ La tendance à la baisse constatée depuis 2008 semble prendre fin.

En 2016, le nombre de départs en retraite concerne environ **3,8% de l'effectif du corps des personnels de direction**.

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

En 2016, 74 personnels de direction ont cessé leur activité pour le motif « carrière longue », en application du décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012.

# Conclusion

Le bilan social 2016 met une nouvelle fois en évidence la richesse et la diversité des parcours des personnels de direction, tant au sein de notre ministère que dans d'autres administrations ou institutions, en France, dans les collectivités d'outre-mer ou à l'étranger.

Devenir personnel de direction offre de réelles perspectives de carrière et l'opportunité d'exercer des responsabilités éminentes dans la mise en œuvre des orientations ministérielles. Il faut rappeler, à ce propos, le rôle essentiel des personnels de direction dans la mobilisation des communautés éducatives et l'accompagnement des équipes pédagogiques.

Le nombre toujours élevé de candidats à ces fonctions, quelle que soit la voie de recrutement (concours – liste d'aptitude – détachement), témoigne de la forte attractivité de ces fonctions. À cet égard, il faut noter que, depuis 2008, les femmes lauréates du concours sont plus nombreuses que les hommes. En 2016, elles représentent près de 57% du nombre total de personnels de direction recruté, toutes voies confondues.

Si les lauréats du concours sont majoritairement issus des corps enseignants du second degré, les professeurs des écoles représentent désormais près du quart des lauréats. La diversité des fonctions et des niveaux d'exercice constituent une source d'enrichissement du corps des personnels de direction.

La formation des personnels de direction, leur suivi fortement individualisé tout au long de leur carrière, notamment en matière de mobilité, demeurent deux priorités fortes de la direction générale des ressources humaines. L'enjeu est de permettre une progressivité dans le déroulement de la carrière en recherchant, à chaque étape, la meilleure adéquation possible entre, d'une part, les aspirations et le profil des personnels et, d'autre part, les caractéristiques des établissements pour lesquels ils postulent.

Le bilan social reste, pour la DGRH, un outil précieux d'aide à la définition de ses orientations en matière de politique de l'encadrement. J'espère que sa 10<sup>e</sup> édition aura correspondu à votre attente et que sa lecture en aura été à la fois agréable et utile.

Vos remarques ou propositions concernant la forme ou le fond de ce document permettront de l'améliorer encore. Je vous en remercie par avance.

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

# Lexique

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

**ADCG** : adjoint de collègue.

**ADLY** : adjoint de lycée.

**ADLP** : adjoint de lycée professionnel.

**AEFE** : agence pour l'enseignement français à l'étranger.

**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.

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

**DDEAS** : diplôme de directeur d'établissement adapté et spécialisé.

**Dgesco** : direction générale de l'enseignement scolaire.

**Dom** : département d'outre-mer.

**EPLE** : établissement public local d'enseignement.

**EPM** : établissement pénitentiaire pour mineurs.

**Erea** : établissement régional d'enseignement adapté.

**ERPD** : école régionale du premier degré de bateliers.

**ESENE SR** : école supérieure de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche.

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

**Greta** : groupement d'établissements.

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

**IEN** : inspecteur de l'éducation nationale.

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

**INJS** : Institut national des jeunes sourds.

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

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

**PACG** : principal de collège.

**PRLP** : proviseur de lycée professionnel.

**PRLY** : proviseur de lycée.

**LGT** : lycée général et technologique.

**LP** : lycée professionnel.

**LPO** : lycée polyvalent.

**LOLF** : loi organique relative aux lois de finances.

**MAEDI** : ministère des Affaires étrangères et du Développement international.

**MGEN** : mutuelle générale de l'éducation nationale.

**MLF** : mission laïque française.

**Paf** : plan académique de formation.

**PNP** : programme national de pilotage.

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

**PVS** : proviseur vie scolaire.

**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 :** MEN

Juillet 2017

---

- 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 centrale<sup>1</sup>.
- 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<sup>er</sup> août 2012.
- L'École supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESENESR)<sup>2</sup>, service de la DGRH, assure, quant à elle, la conception, le pilotage et la mise en œuvre de la formation initiale et continue en lien étroit avec les académies.
- Le bilan social du corps des personnels de direction permet d'apprécier la situation de ce corps à partir de données chiffrées, constatées au 1<sup>er</sup> septembre 2016, 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.