



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
des ressources humaines**

Secrétariat général
Service de l'appui au pilotage et des ressources
Département du dialogue social
Secrétariat du comité social d'administration ministériel
de jeunesse et sports

Paris, le mercredi 02 juillet 2025

**Ordre du jour
du comité social d'administration ministériel de jeunesse et sports
du jeudi 03 juillet 2025 à partir de 10 heures
(Salle E. Tabarly – 95 Avenue de France – Paris 13^e)**

Ordre du jour rectificatif – annule et remplace l'ordre du jour daté du 1^{er} juillet 2025

1. Désignation du secrétaire adjoint de séance
2. Suivi des textes examinés aux précédents comités sociaux d'administration de Jeunesse et Sports
3. Point pour avis
 - Projet de plan national de formation 2025-2026 (DGRH D)
4. Point pour débat
 - Bilan 2024 des lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels du ministère en charge de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (DGRH D)
5. Point pour information
 - Repositionnement du pôle ressource national des sports de nature (DS)
6. Points à la demande de la majorité des représentants des personnels
 - a) Point de situation de l'établissement ENVSN : actualités, conséquences RH et avancée du projet I2N.
 - b) Point d'information sur le SNU
 - c) Dossier unique de demande d'habilitation



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
des ressources humaines**

Secrétariat général
Département du dialogue social
Secrétariat du comité social d'administration
ministériel de la jeunesse et des sports

Paris, le **09 JUL. 2025**

**Attestation de passage
au comité social d'administration ministériel
de la jeunesse et des sports (CSAMJS)**

Le directeur général des ressources humaines certifie que, lors de la séance du jeudi 03 juillet 2025, le comité social d'administration de la jeunesse et des sports a examiné le **projet de plan national de formation 2025-2026**.

Lors de cet examen, l'administration n'a présenté aucun amendement.

Les représentants des personnels ont déposé préalablement douze amendements au titre de la CGT dont 3 amendements retenus par l'administration, 3 non retenus et 6 amendements retirés.

Le projet de texte a fait l'objet des expressions de vote suivantes (*) :

Pour : 0
Contre : 9 (4 UNSA ; 2 CFTD ; 2 SOLIDAIRES ; 1 CGT)
Abstentions : 6 (4 UNSA ; 2 FSU)

Pour la ministre des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative,
et par délégation
Le directeur général des ressources humaines


Christophe GEHIN

ANNEXE

AMENDEMENTS PRESENTES PAR LES REPRESENTANTS DES PERSONNELS

- [Amendement CGT n°1 \(retiré en séance\) :](#)

[Toutes pages colonne J]

disparition de la colonne priorités

Réintroduire la colonne afin d'identifier quelles seront les formations qui auront le plus de chances d'être maintenues. Engager un débat sur ce classement.

- [Amendement CGT n°2 \(retiré en séance\) :](#)

[Toutes pages colonne K et L]

Ajouter des informations relatives au nombre de jours et au nombre minimum et maximum de stagiaires.

Permettre aux organisations syndicales de se prononcer sur les moyens affectés aux formations. Engager un débat sur les priorités

- [Amendement CGT n°3 \(retiré en séance avec reformulation de l'administration\) :](#)

Lignes 101, 102, 103, 104

Demande de clarification, sinon suppression de l'une des deux programmations.

Les mêmes intitulés sont programmés deux fois. S'agit-il de programmations de type niveau 1, puis 2 ou de deux programmations à des dates différentes de la même formation. Pourquoi cette double programmation ?

En 101 102, Pour renforcer la dimension « formation » enlever la mention « *journée professionnelle* »

- [Amendement CGT n°4 \(non retenu par l'administration\) :](#)

Ligne 107 colonne E

Ingenierie de formation par blocs de compétences : préserver la formation aux métiers d'éducateur dans le champ du sport et de l'éducation Populaire.

Il s'agit de rappeler les objectifs de la formation professionnelle, laquelle n'est pas une préparation à des certifications par blocs mais à un métier.

Pour : 15 (8 UNSA ; 2 CFTD ; 2 SOLIDAIRES ; 2 FSU ; 1 CGT)

Contre : 0

Abstentions : 0

- [Amendement CGT n°5 \(retenu par l'administration\) :](#)

[ligne 182 colonne F]

Tout public JS : Transformer un agent en Agent Référent Numérique et Pédagogique

Tout public JS : ~~Transformer un agent en Agent Référent Numérique et Pédagogique~~

Les indications relatives au public sont des objectifs pédagogiques. L'objectif est ambigu et contestable : qu'est ce qu'un référent numérique ? En quoi est-il « pédagogique » ?

- Amendement CGT n°6 (retenu par l'administration) :

Ligne 185 Colonne F

Tout agent amené à instruire des demandes de subventions ou superviser les décisions et actes pris

Tout agent amené à **conseiller les associations**, instruire des demandes de subventions ou superviser les décisions et actes pris

La mission des services c'est aussi d'accompagner les associations pour qu'elles s'approprient les cadres juridiques européens.

- Amendement CGT n°7 (non retenu par l'administration) :

Ligne 192 colonne E

Information jeunesse

Un regroupement n'est pas une formation. Donner un contenu qui soit véritablement une formation.

L'information jeunesse : défis et ressources

Pour : 15 (8 UNSA ; 2 CFTD ; 2 SOLIDAIRES ; 2 FSU ; 1 CGT)

Contre : 0

Abstentions : 0

- Amendement CGT n°8 (non retenu par l'administration) :

Ligne 203 colonne H

A distance

~~A distance~~, hybride

C'est la seule préparation aux concours qui se déroule à distance.

Pour : 15 (8 UNSA ; 2 CFTD ; 2 SOLIDAIRES ; 2 FSU ; 1 CGT)

Contre : 0

Abstentions : 0

- Amendement CGT n°9 (retiré en séance) :

Ligne 232 et 233

Journées professionnelles programmation 1 et 2

Regrouper les deux lignes, s'il s'agit d'une seule et même formation programmée sur deux journées.

Les regroupements sont de la formation ou des journées d'information descendante ?

- Amendement CGT n°10 (retiré en séance avec reformulation de l'administration) :

Ligne 231

Innovation pédagogique : Mieux se connaître pour mieux collaborer

~~Innovation pédagogique : Mieux se connaître pour mieux collaborer-coopérer~~

Est-ce du développement personnel ? L'innovation pédagogique serait de développer les pratiques coopératives.

- Amendement CGT n°11 (retiré en séance) :

Ligne 247

Séminaire des référents sport de nature

Préciser : dans le cadre des nouvelles responsabilités et des nouveaux projets du pôle ressources national : faire réseau.

- Amendement CGT n°12 (retenu par l'administration) :

Toutes les pages

Création d'une colonne M : parcours métiers et spécialités.

Permettre d'identifier les formations, qui notamment en JEP, et notamment pour les CEPJ stagiaires FIS de parfaire leur formation dans la spécialité.

Volet 1 : Séminaires nationaux d'accompagnement des politiques éducatives

Ce volet s'adresse aux **formateurs, personnels d'encadrement, responsables et pilotes pédagogiques et éducatifs**. Il a pour objectif d'accompagner la mise en œuvre des politiques éducatives nationales en soutenant ces professionnels dans leurs missions d'accompagnement des personnels. Pour cela, il propose des formations ciblées leur apportant les outils et compétences nécessaires pour répondre aux évolutions de leur activité. Ces actions de formation, destinées notamment à soutenir les réformes ministérielles, sont organisées à l'initiative de l'administration centrale. Elles peuvent être mises en œuvre par les directions générales concernées, l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF), et s'appuient également sur les ressources et expertises de réseau Canopé.

VOLET 2 : Modules nationaux de formation sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques

Ce deuxième volet s'adresse aux **personnels d'enseignement et d'éducation, personnels administratifs, sociaux et de santé, personnels d'encadrement, ainsi qu'aux agents jeunesse et sport**.

Il a pour objectif de répondre à des **besoins de formation qui ne peuvent être satisfaits localement**, soit parce que les personnels concernés sont trop peu nombreux à l'échelle territoriale pour bénéficier d'une offre adaptée, soit parce qu'ils relèvent de **fonctions spécialisées nécessitant un haut niveau de technicité ou d'expertise**, garanti par une ingénierie nationale de formation.

Les actions de ce volet sont donc facilitées par une organisation à l'échelle nationale, permettant la **mise en réseau des personnels concernés, l'optimisation des moyens, et la mobilisation d'intervenants de haut niveau**.

Ces formations peuvent être portées par divers opérateurs comme l'IH2EF, l'INSEI, les CREPS, INSEP,...

VOLET 3 : Actions de formation territorialisées à rayonnement national

Ce troisième volet s'adresse à l'ensemble des personnels des différentes académies.

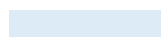
Il vise à diffuser une culture professionnelle commune, en s'appuyant sur des formations **conçues ou relayées au niveau national, mais mises en œuvre dans les territoires**.

Il recouvre deux types complémentaires d'initiatives :

- **des formations d'initiative nationale, intégrées dans les programmes académiques** de formation, pour en garantir une large diffusion à l'échelle locale ;
- **des actions de formation conçues dans certaines académies**, reconnues comme pertinentes à l'échelle nationale, et **rendues accessibles à d'autres territoires** grâce à une **coordination centralisée**.

Ce dispositif repose sur une approche hybride, combinant webinaires nationaux, formations en ligne, et sessions présentielles coordonnées.

Initiative de la formation



DGESCO



DGRH



DS/DJEPVA



DE



DAF



SG

	Action prioritaire	Intitulé		Public cible	Période envisagée	Modalités
axes						
Axe I : Transmettre et faire vivre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation et du service public	I1.Déployer la formation obligatoire à la laïcité, à la gestion des atteintes aux valeurs de la République et à	Enseigner l'état de droit		Formateurs et formatrices académiques, personnels d'encadrement pédagogiques	Novembre 2025- mai 2025	En présence
Axe I : Transmettre et faire vivre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation et du service public	I2. Accompagner les enseignants, les personnels d'éducation, les personnels de direction et d'inspection à	Développer les compétences civiques et citoyennes des élèves pour construire une culture de la démocratie		Formateurs et formatrices académiques, personnels d'encadrement pédagogiques	Janvier 26 - mars 26	A distance
Axe I : Transmettre et faire vivre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation et du service public	I2. Accompagner les enseignants, les personnels d'éducation, les personnels de direction et d'inspection à	Transmettre les valeurs et l'enseignement de l'UE et développer des connaissances et des pratiques de mobilité au sein de l'UE		Formateurs, inspecteurs, chefs d'établissement,DAREIC	Septembre 25 - décembre 25	A distance
Axe I : Transmettre et faire vivre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation et du service public	I2. Accompagner les enseignants, les personnels d'éducation, les personnels de direction et d'inspection à	Usages responsables et mésusages des réseaux sociaux à l'école		Coordonnateurs des équipes académiques valeurs de la République et référents EMI au sein des EAVR ; référents	Janvier 2026- Juin 2026	A distance
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II10.Renforcer la complémentarité des différents temps éducatifs	Construire les alliances éducatives		CPO, référents cités éducatives, référents ruralité, pilotes locaux (120)	Septembre 25 - décembre 25	En présence
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II10.Renforcer la complémentarité des différents temps éducatifs	Piloter les alliances éducatives en ruralité		Référents et pilotes locaux (40, qui auraient participé la veille au PNF construire les alliances éducatives)	Septembre 25 - décembre 25	En présence
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II4.Former les enseignants aux pédagogies et didactiques efficaces en français et en mathématiques	Développer la maîtrise et le goût de la production écrite pour un engagement fructueux dans les apprentissages		Pour chaque académie : -2 IA-IPR de disciplines différentes		
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II4.Former les enseignants aux pédagogies et didactiques efficaces en français et en mathématiques	Formation des référents Plan français		-Directeur d'EAFC	Janvier 26 - mars 26	A distance
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II4.Former les enseignants aux pédagogies et didactiques efficaces en français et en mathématiques	Formation des référents Plan mathématiques		Conseillers pédagogiques de circonscription	Septembre 25 - juin 26	A distance
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II4.Former les enseignants aux pédagogies et didactiques efficaces en français et en mathématiques	Stratégie mathématiques au collège		Conseillers pédagogiques de circonscription	Septembre 25 - juin 26	A distance
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II4.Former les enseignants aux pédagogies et didactiques efficaces en français et en mathématiques	Formation des formateurs Plan maternelle		Formateurs académiques et IA-IPR	Septembre 25 - juin 26	Hybride
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II5.Améliorer les apprentissages à l'école maternelle par une meilleure connaissance du	Formation des formateurs Plan maternelle		Formateurs et inspecteurs	Septembre 25 - juin 26	Lab formatif
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les différentes	Accompagner la mise en œuvre des programmes mathématiques et français au cycle 3		Formateurs académiques – équipes de circonscription - cadres	Septembre 25 - décembre 25	A distance
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les différentes	Accompagner le déploiement du programme FEEBAT en académie		Coordonnateurs académiques et DDFPT/adjoints CFA	Janvier 26 - mars 26	A distance
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les différentes	Démarches d'enseignement en classes dédoublées		ADASEN, IEN, conseillers pédagogiques,	Janvier 26 - mars 26	En présence
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les différentes	Développer la culture statistique		formateurs, inspection territoriale	Avril 26 - juin 26	A distance
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les différentes	Evaluer les acquis des élèves au collège		-IA-IPR en charge de la formation, 1 à 2 formateurs par académie	Septembre 25 - décembre 25	A distance

Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les différentes	La mise en œuvre des mesures de la réforme des lycées professionnels	Doyens des IEN ET EG, IEN et EG, formateurs académiques.	Janvier 26 - mars 26	A distance
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les différentes	Lab formatif compétences psychosociales	Formateurs / corps d'inspection Si approche transdisciplinaire, pour chaque académie : -2 IA-IPR de disciplines Pilotes locaux, référents de l'EP, coordonnateurs REP et REP+, CPC, IEN, IA-IPR (120)	Septembre 25 - décembre 25	Lab formatif
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les différentes	Mieux comprendre et mieux répondre à la grande difficulté scolaire au collège		Septembre 25 - décembre 25	A distance
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les différentes	Piloter l'éducation prioritaire pour structurer les leviers d'amélioration du parcours des élèves		Septembre 25 - décembre 25	En présence
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les différentes	Plan langues et eTwinning - nouveaux programmes et parcours linguistique de l'élève dans le projet d'école et d'établissement	Trinôme des référents plan langues vivantes	Janvier 26 - mars 26	Hybride En présence
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les différentes	Séminaires de l'IGESR (SST, mathématiques, physique-chimie, économie et gestion, STVST, EPS, STI, danse, arts plastiques, éducation musicale et chant choral, histoire des arts, lettres, Structurer et renforcer le pilotage des réseaux d'éducation prioritaire en Guyane et accompagner les collectifs d'acteurs pour une mise en œuvre cohérente et efficace des politiques Structurer le pilotage des réseaux d'éducation prioritaire à Mayotte : accompagner les collectifs d'acteurs pour une mise en œuvre cohérente et efficace des politiques publiques	Corps d'inspection 30 ISST en académie + 1 coordonnateur IGESR IEN, PERDIR, IA-IPR, Coordonnateurs et coordonnatrices, Formateurs et formatrices	Janvier 26 - mars 26	Présentiel territorialisé
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les différentes		IEN, PERDIR, IA-IPR, Coordonnateurs et coordonnatrices, Formateurs et formatrices	Janvier 26 - mars 26	Présentiel territorialisé
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Didactique discipline - Rénovation de diplômes	Baccalauréat Professionnel "Technicien du bâtiment : organisation et réalisation du gros œuvre"	IEN et formateurs	Avril 26 - juin 26	A distance
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Didactique discipline - Rénovation de diplômes	Baccalauréat professionnel "Boucher-charcutier-traiteur" et Brevet Professionnel "Boucher"	IEN et formateurs	Avril 26 - juin 26	A distance
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Didactique discipline - Rénovation de diplômes	Baccalauréat professionnel "Boulangier-pâtissier" et du Brevet Professionnel "Boulangier"	IEN et formateurs	Avril 26 - juin 26	A distance
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Didactique discipline - Rénovation de diplômes	Baccalauréat Professionnel "Modélisation et prototypage 3D"	IEN et formateurs	Avril 26 - juin 27	A distance
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II6.Didactique discipline - Rénovation de diplômes	Baccalauréat professionnel "Poissonnier-écailler-traiteur"	IEN et formateurs	Avril 26 - juin 26	A distance
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Didactique discipline - Rénovation de diplômes	CAP "Gardien d'immeubles"	IEN SBSSA, Formateurs, CFC	Avril 26 - juin 26	A distance
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Didactique discipline - Rénovation de diplômes	Certificat de spécialisation "Employé traiteur"		Septembre 25 - décembre 25	A distance

Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Didactique discipline - Rénovation de diplômes	Filière peinture	IEN et formateurs	Avril 26 - juin 27	A distance
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Didactique discipline - Rénovation de diplômes	Voie professionnelle secteur sportif	IA-IPR EPS, IEN ET écogestion ou STI et enseignants ressources	Septembre 25 - décembre 25	A distance
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II7.Former les enseignants et les personnels d'éducation à l'accompagnement des élèves dans la découverte des	Du projet d'orientation à l'insertion : sécuriser le parcours des élèves de CAP en mobilisant les dispositifs proposés par la réforme des lycées professionnels	Doyens des IEN ET EG, IEN et EG, directeurs d'EREA, directeurs adjoints de SEGPA, formateurs	Janvier 26 - mars 26	A distance
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II7.Former les enseignants et les personnels d'éducation à l'accompagnement des élèves dans la découverte des	Le parcours renforcé en classe de 2nde	Doyens des IEN ET EG, IEN et EG, formateurs académiques.	Septembre 25 - décembre 25	A distance
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II7.Former les enseignants et les personnels d'éducation à l'accompagnement des élèves dans la découverte des	Piloter le conseil de classe aux paliers d'orientation : outils et stratégies pour lutter contre les biais d'orientation et valoriser toutes les voies de formation	chefs d'établissement Corps d'inspection du second degré	Septembre 25 - décembre 25	A distance
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II7.Former les enseignants et les personnels d'éducation à l'accompagnement des élèves dans la découverte des	Renforcer le pilotage stratégique et opérationnel des groupes de prévention du décrochage scolaire (GPDS) au service de la promotion de la persévérance scolaire et de la lutte contre	Formateurs académiques prévention du décrochage scolaire Référénts académiques et	Janvier 26 - mars 26	A distance
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II7.Former les enseignants et les personnels d'éducation à l'accompagnement des élèves dans la découverte des métiers, dans leur projet d'orientation et leur insertion professionnelle (Parcours	Suivre les parcours des jeunes en décrochage scolaire et relevant de l'obligation de formation en prenant appui sur les nouveaux outils du si communautaire	formation de leurs collègues à la prise en main des applications du SI communautaire : DCIO, chefs d'établissement	Avril 26 - juin 26	En présence
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II7.Former les enseignants et les personnels d'éducation à l'accompagnement des élèves dans la découverte des métiers, dans leur projet d'orientation et leur insertion professionnelle (Parcours	Valoriser l'expérience Worldskills pour favoriser l'accompagnement des élèves en lycée professionnel	Formateurs en LP	Avril 26 - juin 26	En présence
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II8.Renforcer la formation des équipes éducatives en lien avec les Parcours éducatifs (EAC, citoyen, santé)	Concevoir des modules différenciés d'enseignement du français langue seconde en fonction des parcours des élèves	Conseillers pédagogiques, formateurs académiques	Janvier 26 - mars 25	A distance
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II8.Renforcer la formation des équipes éducatives en lien avec les Parcours éducatifs (EAC, citoyen, santé)	Culture scientifique, technique et industrielle : enjeux, outils et partenariats pour une éducation aux sciences accessible et inclusive	pédagogiques souhaitant structurer des actions CSTI dans leur académie. - Référénts DAAC CSTI, Conseiller Académique en Sc Technologie (CAST)	Janvier 26 - mars 26	En présence
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II8.Renforcer la formation des équipes éducatives en lien avec les Parcours éducatifs (EAC, citoyen, santé)	Développer les éducations transversales au collège	Responsables de la mise en œuvre de cette réforme au sein des académies : IA-IPR EVS, conseillers de recteurs	Septembre 25 - décembre 26	En présence
Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III12.Renforcer la formation des directeurs d'école, des personnels de direction et d'inspection au pilotage	Approfondir les compétences des A-DASEN et CT 1er degré	A-DASEN et CT 1D	Septembre 25 - décembre 25	En présence
Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III12.Renforcer la formation des directeurs d'école, des personnels de direction et d'inspection au pilotage	Approfondir ses compétences d'IEN 1er degré	IEN 1er degré et CCPD missionnés	Janvier 26 - mars 26	En présence
Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III12.Renforcer la formation des directeurs d'école, des personnels de direction et d'inspection au pilotage	Faire de l'évaluation des établissements et des écoles un levier de transformation	formation continue (inspecteurs du premier et second degré, DEAFc,	Janvier 26 - mars 26	En présence
Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III12.Renforcer la formation des directeurs d'école, des personnels de direction et d'inspection au pilotage	Formation des formateurs de directeurs d'école	IEN, RDE	Janvier 26 - mars 26	Hybride

Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III12.Renforcer la formation des directeurs d'école, des personnels de direction et d'inspection au pilotage	Formation des référents académiques au contrôle des établissements privés sous contrat	Référents académiques	Avril 26 - juin 26	A distance
Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III12.Renforcer la formation des directeurs d'école, des personnels de direction et d'inspection au pilotage	Pilotage de l'innovation en académie	DAASEN, directeurs de la pédagogie, CARDIE,...	Septembre 25 - décembre 25	En présence
Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III12.Renforcer la formation des directeurs d'école, des personnels de direction et d'inspection au pilotage	Piloter pour harmoniser les pratiques d'évaluation au lycée	Personnels de direction + IA-IPR	Janvier 26 - mars 26	
Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV17.Renforcer la formation des ingénieurs de formation, des ingénieurs pédagogiques et des formateurs, quel que	Formation des acteurs de la formation en EAFC	Personnels des EAFC	Septembre 25 - juin 26	A distance
Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves	Formation de formateurs : AESH			Hybride
Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves	La conception universelle des apprentissages	Formateurs et personnels d'encadrements pédagogiques	Septembre 25 - décembre 25	A distance
Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V19.Former les acteurs éducatifs à la coopération avec les familles et partenaires de l'École, dont les acteurs	L'interprofessionnalité au service de l'école inclusive	Education nationale : CT-ASH, IEN-ASH	Septembre 25 - décembre 25	En présence
Axe VI : Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents	VI21.Former les équipes éducatives aux stratégies promotrices de santé et de bien-être, en particulier à	Renforcer la coopération des professionnels de la santé et du social	MDPH : directeurs des MDPH et référents scolarité	Septembre 25 - décembre 25	En présence
Axe VI : Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents	VI23.Former les agents aux protocoles de gestion des crises et des violences ainsi qu'au secourisme et aux premiers secours en santé mentale	Formation de 1er niveau à la prévention et à la gestion de crise (F2/3)	tous CT	Septembre 25 - décembre 25	En présence
Axe VI : Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents	VI23.Former les agents aux protocoles de gestion des crises et des violences ainsi qu'au secourisme et aux premiers secours en santé mentale	Formation des responsables d'équipes mobiles de sécurité académiques et des conseillers techniques sécurité à la prévention des rixes et des phénomènes de bandes	Public prioritaire : conseillers et référents en académie en charge des questions de sécurité, personnels de direction et inspecteurs volontaires		En présence
Axe VII : Impliquer chaque agent en tant qu'acteur des transitions écologique et numérique au service de la transformation de l'éducation et de	VII27. Développer la formation à l'intelligence artificielle (générative et autres) et à son usage raisonné	Colloque In-Finé "Cadre d'usage de l'IA dans l'éducation et citoyenneté numérique"	Responsable EMS académique et CT sécurité	Septembre 25 - décembre 25	
Axe VII : Impliquer chaque agent en tant qu'acteur des transitions écologique et numérique au service de la transformation de l'éducation et de	VII27. Développer la formation à l'intelligence artificielle (générative et autres) et à son usage raisonné	Colloque ORBICOM - IA en éducation	Personnels d'encadrement pédagogiques	Septembre 25 - décembre 25	En présence
Axe VII : Impliquer chaque agent en tant qu'acteur des transitions écologique et numérique au service de la transformation de l'éducation et de	VII27. Développer la formation à l'intelligence artificielle (générative et autres) et à son usage raisonné	Lab formatif "Comment intégrer l'IA dans les disciplines ?"	Formateurs des formateurs experts	Septembre 25 - décembre 25	En présence
Axe VII : Impliquer chaque agent en tant qu'acteur des transitions écologique et numérique au service de la transformation de l'éducation et de	VII28. Développer la pensée informatique et renforcer les compétences numériques des enseignants et des personnels	L'école des STIAM, la pensée computationnelle sans écrans	Formateurs de formateurs Inspecteurs Personnel de direction	Septembre 25 - juin 26	Lab formatif
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les différentes	Formation des formateurs du plan langues vivantes	Personnels d'encadrement et formateurs	Janvier 26 - mars 26	A distance
				Septembre 25-juin 26	A distance

Numéro	Volet	axes	Action prioritaire	Intitulé	Public cible	Période envisagée	Modalités
4	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe I : Transmettre et faire vivre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation et du service public	I1.Déployer la formation obligatoire à la laïcité, à la gestion des atteintes aux valeurs de la République et à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, les LGBT+ phobies et les discriminations	Ethique et intégrité: de la vision au plan d'action	Référents éthique, cadres dirigeants, RH, cadres techniques, entraîneurs, éducateurs	Janvier 26 - mars 26	Hybride
5	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe I : Transmettre et faire vivre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation et du service public	I1.Déployer la formation obligatoire à la laïcité, à la gestion des atteintes aux valeurs de la République et à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, les LGBT+ phobies et les discriminations	Formation à la laïcité et aux valeurs de la République	Fédérations sportives, Services SDJES et DRAJES, établissements.	Janvier 2026- Juin 2026	A distance
6	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe I : Transmettre et faire vivre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation et du service public	I1.Déployer la formation obligatoire à la laïcité, à la gestion des atteintes aux valeurs de la République et à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, les LGBT+ phobies et les discriminations	Formation de formateurs : Laïcité et valeurs de la république	Formation des formateurs à la laïcité et aux valeurs de la République (1500)	Novembre 2025- mai 2026	A distance
7	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe I : Transmettre et faire vivre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation et du service public	I1.Déployer la formation obligatoire à la laïcité, à la gestion des atteintes aux valeurs de la République et à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, les LGBT+ phobies et les discriminations	La mise en œuvre des mesures de police administrative dans le champ du sport	Chefs de SDJES, référents ICE, IJS et CAS, tout agent en charge des contrôles ou de la lutte contre les violences dans le sport	Janvier 26 - mars 26	En présence
8	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe I : Transmettre et faire vivre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation et du service public	I1.Déployer la formation obligatoire à la laïcité, à la gestion des atteintes aux valeurs de la République et à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, les LGBT+ phobies et les discriminations	Le contrat d'engagement républicain (CER)	CEPJ, CTPS, CAS, IJS, CTS	Septembre 25 - décembre 25	A distance
10	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe I : Transmettre et faire vivre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation et du service public	I1.Déployer la formation obligatoire à la laïcité, à la gestion des atteintes aux valeurs de la République et à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, les LGBT+ phobies et les discriminations	Prévention et lutte contre les risques de dérives sectaires dans le champ de la jeunesse et de la vie associative - Niveau 1	AGENTS EN FONCTION DANS LES SDJES et DRAJES	Septembre 25 - décembre 25	A distance
11	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe I : Transmettre et faire vivre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation et du service public	I1.Déployer la formation obligatoire à la laïcité, à la gestion des atteintes aux valeurs de la République et à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, les LGBT+ phobies et les discriminations	Prévention et lutte contre les risques de dérives sectaires dans le champ de la jeunesse et de la vie associative - Niveau 2 Approfondissement	AGENTS EN FONCTION DANS LES SDJES et DRAJES	Septembre 25 - décembre 25	A distance
12	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe I : Transmettre et faire vivre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation et du service public	I1.Déployer la formation obligatoire à la laïcité, à la gestion des atteintes aux valeurs de la République et à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, les LGBT+ phobies et les discriminations	Valeurs de la République et laïcité (VRL) dans le champ des accueils collectifs des mineurs (ACM) et des associations - module 2 Actualisation	AGENTS EN FONCTION DANS LES SDJES et DRAJES	Janvier 26 - mars 26	A distance
13	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe I : Transmettre et faire vivre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation et du service public	I1.Déployer la formation obligatoire à la laïcité, à la gestion des atteintes aux valeurs de la République et à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, les LGBT+ phobies et les discriminations	Valeurs de la République et laïcité (VRL) pour le champ jeunesse et vie associative - module 1	AGENTS EN FONCTION DANS LES SDJES et DRAJES	Avril 26 - juin 26	En présence
1	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe I : Transmettre et faire vivre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation et du service public	I2. Accompagner les enseignants, les personnels d'éducation, les personnels de direction et d'inspection à développer l'esprit critique des élèves, et former les agents à la prévention de la radicalisation et à la promotion de la citoyenneté, inhérentes à l'exercice de leur fonction	Coordonner et poursuivre la mise en œuvre des stratégies éthique et intégrité en établissement	Directions et référents éthique et intégrité des établissements du ministère des Sports	Septembre 25 - décembre 25	En présence
15	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe I : Transmettre et faire vivre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation et du service public	I2. Accompagner les enseignants, les personnels d'éducation, les personnels de direction et d'inspection à développer l'esprit critique des élèves, et former les agents à la prévention de la radicalisation et à la promotion de la citoyenneté, inhérentes à l'exercice de leur fonction	Prévention et lutte contre le séparatisme et la radicalisation dans le champ du sport	Référents radicalisation/séparatisme des SDJES/DRAJES	Septembre 25 - décembre 25	En présence
18	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II10.Renforcer la complémentarité des différents temps éducatifs	Accueils de scoutisme : enjeux, pratiques, contrôle	Personnels techniques et pédagogiques jeunesse et sports – CEPJ, IJS, CAS, CTPS, attache.es, agents administratifs charge.es de missions ICE ou de la conduite de partenariats	Avril 26 - juin 26	En présence
20	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II10.Renforcer la complémentarité des différents temps éducatifs	Continuite et alliance educatives	Référents départementaux à la continuité éducative (RDCEJ ET RDCEN) et les référents régionaux de la continuité éducative (R2CEJ ET R2CEN) : IJS, CEPJ, CTPS, IEN, IPR, CPC	Avril 26 - juin 26	A distance

21	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II10.Renforcer la complémentarité des différents temps éducatifs	Contrôle et évaluation des accueils collectifs de mineurs : rôle des services déconcentrés	Agents en charge des ACM en réseau déconcentré	Janvier 26 - mars 26	En présence
22	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II10.Renforcer la complémentarité des différents temps éducatifs	Contrôler, évaluer et accompagner les organismes de formation habilités BAFA/BAFD	Référents régionaux BAFA BAFD, référence MRICE, CEPJ, IJS	Avril 26 - juin 26	En présence
23	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II10.Renforcer la complémentarité des différents temps éducatifs	~~Développer des parcours de formation profilés et différenciés par métier~~ : Séminaire des personnels jeunesse éducation populaire « Des spécialités pour un service public d'éducation populaire »	Les personnels techniques et pédagogiques Jeunesse Education Populaire Vie Associative (CEPJ et CTPS Jeunesse)	Avril 26 - juin 26	En présence
24	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II10.Renforcer la complémentarité des différents temps éducatifs	Enjeux éducatifs et pédagogiques de l'accueil des jeunes enfants en accueils collectifs de mineurs	Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse	Avril 26 - juin 26	En présence
25	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II10.Renforcer la complémentarité des différents temps éducatifs	Formation de formateurs aux compétences psycho sociales	Les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse et conseillers techniques et pédagogiques supérieurs en position de formation. Les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse et conseillers techniques et pédagogiques supérieurs ayant déjà des connaissances solides sur les CPS (définition et les 21 CPS). Les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse et conseillers techniques et pédagogiques supérieurs qui souhaitent déployer des formations dans l'exercice de leurs missions.	Janvier 26 - mars 26	En présence
26	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II10.Renforcer la complémentarité des différents temps éducatifs	Le cadre réglementaire applicable aux des accueils collectifs de mineurs	Agents en charge des ACM en réseau déconcentré	Janvier 26 - mars 26	En présence
27	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II10.Renforcer la complémentarité des différents temps éducatifs	Le contrôle de l'honorabilité des intervenants en accueils collectifs de mineurs	Agents en charge des ACM en réseau déconcentré	Avril 26 - juin 26	En présence
28	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II10.Renforcer la complémentarité des différents temps éducatifs	Les compétences psycho sociales (CPS) dans le secteur de l'animation jeunesse -module initiation	Personnels administratifs, conseillers d'éducation populaire et de jeunesse, conseillers techniques et pédagogiques supérieurs	Janvier 26 - mars 26	En présence
346	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II10.Renforcer la complémentarité des différents temps éducatifs	Mise en œuvre des mesures de police administrative dans les accueils collectifs de mineurs	Agents en charge des ACM en réseau déconcentré	Avril 26 - juin 26	En présence
29	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II10.Renforcer la complémentarité des différents temps éducatifs	Mise en œuvre des mesures de police judiciaires dans les accueils collectifs de mineurs	Agents en charge des ACM en réseau déconcentré	Avril 26 - juin 26	En présence
31	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II10.Renforcer la complémentarité des différents temps éducatifs	Qualité éducative des sessions de formation BAFA/BAFD	Agents en réseau déconcentré en charge de la thématique BAFA BAFD	Septembre 25 - décembre 25	En présence
32	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II10.Renforcer la complémentarité des différents temps éducatifs	Qualité éducative en accueils collectifs de mineurs sur un territoire spécifique	PROFESSEURS DE SPORT, CONSEILLERS D'EDUCATION POPULAIRE ET DE JEUNESSE, CONSEILLERS TECHNIQUES ET PEDAGOGIQUES SUPERIEURS	Avril 26 - juin 26	En présence
34	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II10.Renforcer la complémentarité des différents temps éducatifs	Système d'Information BAFA/BAFD	Gestionnaire BAFA SDJES – Gestionnaire BAFD Drages – chefs de pôle – CEPJ - IJS	Septembre 25 - décembre 25	En présence

35	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II10.Renforcer la complémentarité des différents temps éducatifs	Utilisation de l'application SIAM (système d'information des accueils de mineurs)	Agents en charge de la gestion et du suivi des ACM en services déconcentrés à partir du système d'information des accueils de mineurs (SIAM)	Septembre 25 - décembre 25	A distance
49	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les différentes didactiques disciplinaires en y intégrant l'éducation aux médias et à l'information	CEFPEP à distance: - Dashdoc TMS Training (Métiers de la logistique) - Convergences numériques (Métiers de l'image et du design) - Coloration de filière nucléaire	personnels enseignants et d'éducation, personnels d'inspection	Septembre 25 - juin 26	A distance
50	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les différentes didactiques disciplinaires en y intégrant l'éducation aux médias et à l'information	CEFPEP en présence: Pâtisserie saine et durable La maintenance éolienne Infrastructure de recharge de véhicule électrique Les enjeux des systèmes énergétiques intelligents Certificat d'aptitude à l'enseignement d'initiation de la mer Immersion en entreprise - Melchior Aéronautique - Airbus Ecole du café Malongo Maintenance des matériels agricoles	personnels enseignants et d'éducation	Septembre 25 - juin 26	En présence
51	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les différentes didactiques disciplinaires en y intégrant l'éducation aux médias et à l'information	Co-enseignement philosophie/biotechnologies dans le cadre de 3 BTS biotechnologiques rénovés		Septembre 25 - décembre 25	A distance
59	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les différentes didactiques disciplinaires en y intégrant l'éducation aux médias et à l'information	Formation nationale des formateurs/évaluateurs pour les certifications en langues vivantes étrangères : - certification en allemand - certification en anglais - certification en espagnol - certification en italien	30 inspecteurs ou formateurs par module (4 modules, soit 1 module par langue).	Septembre 25 - décembre 25	Hybride
84	1. Centralisé : Séminaires nationaux d'accompagnement des politiques éducatives	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II6.Didactique discipline - Rénovation de diplômes	Brevet Professionnel "Charcutier-traiteur"	IEN et formateurs	Avril 26 - juin 26	A distance
85	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II6.Didactique discipline - Rénovation de diplômes	Brevet Technique Supérieur "Assurance"	IA-IPR, Formateurs, enseignants	Avril 26 - juin 26	A distance
86	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II6.Didactique discipline - Rénovation de diplômes	Brevet Technique Supérieur "Diététique et nutrition"	IA-IPR, Formateurs, enseignants	Avril 26 - juin 26	A distance
87	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II6.Didactique discipline - Rénovation de diplômes	Brevet Technique Supérieur "Fluides Energies Domotique" option froid et conditionnement d'air (FCA)	IA-IPR, Formateurs, enseignants	Avril 26 - juin 26	A distance
88	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II6.Didactique discipline - Rénovation de diplômes	Brevet Technique Supérieur "Gestion de la PME"	IA-IPR, Formateurs, enseignants	Janvier 26 - mars 26	A distance
89	1. Centralisé : Séminaires nationaux d'accompagnement des politiques éducatives	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II6.Didactique discipline - Rénovation de diplômes	Brevet Technique Supérieur "Maintenance des véhicules" (3 options)	IA-IPR, DDF et formateurs	Janvier 26 - mars 26	A distance
90	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II6.Didactique discipline - Rénovation de diplômes	Brevet Technique Supérieur "Professions immobilières" : accompagnement de la certification (première année)	IA-IPR, Formateurs, enseignants	Septembre 25 - décembre 25	A distance

91	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II6.Didactique discipline - Rénovation de diplômes	BTS bâtiment	IA-IPR, Formateurs, enseignants	Janvier 26 - mars 26	A distance
92	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II6.Didactique discipline - Rénovation de diplômes	BTS bioqualité	IA-IPR, Formateurs, enseignants	Janvier 26 - mars 26	A distance
94	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II6.Didactique discipline - Rénovation de diplômes	Certificat de spécialisation "Première Main Haute Couture" (création)	Enseignants	Janvier 26 - mars 26	En présence
95	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II6.Didactique discipline - Rénovation de diplômes	Diplômes comptables DCG et DSCG	Enseignants de DCG - DSCG IA-IPR en charge du diplôme	Septembre 25 - décembre 25	A distance
97	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II6.Didactique discipline - Rénovation de diplômes	Formation "Expert automobile" (création)	IA-IPR, DDF et formateurs des académies ciblées par la création de cette formation	Janvier 26 - mars 26	A distance
98	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II6.Didactique discipline - Rénovation de diplômes	Initiation à l'aéronautique et au spatial	Inspecteurs, formateurs, coordonnateurs des centres d'initiation aéronautique et au spatial (CIRAS)	Janvier 26 - mars 26	A distance
114	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II10.Renforcer la complémentarité des différents temps éducatifs	Agrément jeunesse éducation populaire : cadre juridique et methodologique	agents en charge des agréments JEP au sein des services déconcentrés	Septembre 25 - décembre 25	A distance
115	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III11.Renforcer la formation des encadrants (primo-encadrants inclus) au management d'équipes, à la conduite du changement et au dialogue social	Approfondir ses compétences de manager	Personnels de direction et d'inspection, cadres en académie	Septembre 25 - décembre 25	Hybride
116	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III11.Renforcer la formation des encadrants (primo-encadrants inclus) au management d'équipes, à la conduite du changement et au dialogue social	CCS Manager un projet de haute performance	Cadres d'état ou-privé en charge d'un projet au profit de la performance sportive	Septembre 25 - décembre 25	En présence
117	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III11.Renforcer la formation des encadrants (primo-encadrants inclus) au management d'équipes, à la conduite du changement et au dialogue social	CCS Performer avec l'intelligence relationnelle (PIR)	professionnels issus des secteurs publics ou-privé : - assurant des fonctions d'encadrement dans le sport de haut niveau (entraîneur, directeur d'équipe, coordonnateur de pôle, chef de projet, responsable ou conseiller haute performance haut niveau, resp)	Janvier 26 - mars 26	En présence
118	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III11.Renforcer la formation des encadrants (primo-encadrants inclus) au management d'équipes, à la conduite du changement et au dialogue social	Certification CCS Manager un projet de haute performance	Avoir participé à la totalité des modules de la formation préparatoire. Produire un document démontrant l'intégration dans sa pratique professionnelle des savoirs et savoir-faire développés au cours de la formation."	Septembre 25 - décembre 25	En présence
119	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III11.Renforcer la formation des encadrants (primo-encadrants inclus) au management d'équipes, à la conduite du changement et au dialogue social	Certification Executive Master Trajectoire Manager Sport	Avoir participé à la totalité des modules de la formation préparatoire. Produire un document démontrant l'intégration dans sa pratique professionnelle des savoirs et savoir-faire développés au cours de la formation.	Septembre 25 - décembre 25	En présence
120	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III11.Renforcer la formation des encadrants (primo-encadrants inclus) au management d'équipes, à la conduite du changement et au dialogue social	Consolider son leadership scolaire et transformer ses pratiques managériales	Personnels de direction et d'inspection	Janvier 26 - mars 26	Hybride
121	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III11.Renforcer la formation des encadrants (primo-encadrants inclus) au management d'équipes, à la conduite du changement et au dialogue social	Développer son audace pour accompagner un parcours ambitieux	Professionnels ayant certifié le CCS "Accompagnement socio-professionnel du SHN".	Septembre 25 - décembre 25	En présence
122	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III11.Renforcer la formation des encadrants (primo-encadrants inclus) au management d'équipes, à la conduite du changement et au dialogue social	Executive master accompagnateur des acteurs du sport de haut niveau (EMA)	Entraîneur.e de très haut niveau (équipe de France olympique ou paralympique 2024 ou 2028)	Janvier 26 - mars 26	En présence

123	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III11.Renforcer la formation des encadrants (primo-encadrants inclus) au management d'équipes, à la conduite du changement et au dialogue social	Executive Master Trajectoire Manager Sport 12ème promotion	Cadres issu(e)s des secteurs publics ayant (sauf exception) une expérience professionnelle de plus de 5 ans et exerçant des responsabilités managériales ou désirant fortement s'impliquer dans ce domaine.	Janvier 26 - mars 26	En présence
124	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III11.Renforcer la formation des encadrants (primo-encadrants inclus) au management d'équipes, à la conduite du changement et au dialogue social	Formation des chefs de division et de bureau en services déconcentrés aux outils de la transformation et du management	Chefs de division et adjoints, chefs de bureau/service et adjoints	Avril 26 - juin 26	Hybride
125	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III11.Renforcer la formation des encadrants (primo-encadrants inclus) au management d'équipes, à la conduite du changement et au dialogue social	Les fondamentaux du management (autoformation)	Personnels de direction et d'inspection, cadres en académie	Septembre 25 - décembre 25	A distance
348	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III11.Renforcer la formation des encadrants (primo-encadrants inclus) au management d'équipes, à la conduite du changement et au dialogue social	Les fondamentaux du métier de Directeur Technique National	Cadres de la direction des Sports et des 3 réseaux Jeunesse et Sports	Septembre 25 - juin 26	Hybride
126	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III11.Renforcer la formation des encadrants (primo-encadrants inclus) au management d'équipes, à la conduite du changement et au dialogue social	Manager en mode collaboratif	Personnels de direction et d'inspection, cadres en académie	Septembre 25 - décembre 25	Hybride
127	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III11.Renforcer la formation des encadrants (primo-encadrants inclus) au management d'équipes, à la conduite du changement et au dialogue social	Mieux se connaître pour mieux affirmer son leadership	cadres d'Etat ou de droit privés issus : - des fédérations, - des établissements du Réseau du Grand INSEP, - des structures de haut niveau.	Avril 26 - juin 26	En présence
128	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III12.Renforcer la formation des directeurs d'école, des personnels de direction et d'inspection au pilotage pédagogique, en appui sur les indicateurs nationaux et académiques	Agir pour l'égalité filles garçons à l'échelle de l'établissement	Personnels de direction	Janvier 26 - mars 26	Hybride
131	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III12.Renforcer la formation des directeurs d'école, des personnels de direction et d'inspection au pilotage pédagogique, en appui sur les indicateurs nationaux et académiques	Asseoir son développement professionnel	Personnels de direction et d'inspection en 3ème année d'exercice	Avril 26 - juin 26	Hybride
132	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III12.Renforcer la formation des directeurs d'école, des personnels de direction et d'inspection au pilotage pédagogique, en appui sur les indicateurs nationaux et académiques	Connaître et utiliser les médias sociaux	Personnels de direction, inspecteurs, directeurs de CIO	Janvier 26 - mars 26	Hybride
133	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III12.Renforcer la formation des directeurs d'école, des personnels de direction et d'inspection au pilotage pédagogique, en appui sur les indicateurs nationaux et académiques	Développer les compétences de pilotage stratégique et opérationnel de l'orientation au lycée	Personnels de direction en lycée et inspecteurs du 2nd degré	Avril 26 - juin 26	Hybride
134	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III12.Renforcer la formation des directeurs d'école, des personnels de direction et d'inspection au pilotage pédagogique, en appui sur les indicateurs nationaux et académiques	Développer une culture de l'évaluation et du pilotage avec la donnée	personnels de direction et inspecteurs	Janvier 26 - mars 26	Hybride
135	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III12.Renforcer la formation des directeurs d'école, des personnels de direction et d'inspection au pilotage pédagogique, en appui sur les indicateurs nationaux et académiques	Développer une culture du dialogue social et de la négociation en EPLE	Personnels de direction	Janvier 26 - mars 26	Hybride
136	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III12.Renforcer la formation des directeurs d'école, des personnels de direction et d'inspection au pilotage pédagogique, en appui sur les indicateurs nationaux et académiques	Exercer les missions transversales d'un inspecteur	Personnels d'inspection	Janvier 26 - mars 26	Hybride

140	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III11.Renforcer la formation des encadrants (primo-encadrants inclus) au management d'équipes, à la conduite du changement et au dialogue social	Les fondamentaux de la direction d'un établissement public du MSJVA	Aspirants aux fonctions d'encadrement en établissement public du MSJVA	Avril 26 - juin 26	Hybride
142	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III12.Renforcer la formation des directeurs d'école, des personnels de direction et d'inspection au pilotage pédagogique, en appui sur les indicateurs nationaux et académiques	Piloter des projets stratégiques	Personnels de direction et d'inspection, cadres en académie	Septembre 25 - décembre 25	Hybride
143	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III12.Renforcer la formation des directeurs d'école, des personnels de direction et d'inspection au pilotage pédagogique, en appui sur les indicateurs nationaux et académiques	Piloter la lutte contre le harcèlement (autoformation)	Personnels de direction	Septembre 25 - décembre 25	A distance
144	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III12.Renforcer la formation des directeurs d'école, des personnels de direction et d'inspection au pilotage pédagogique, en appui sur les indicateurs nationaux et académiques	Piloter la promotion de la santé (autoformation)	Personnels de direction	Septembre 25 - décembre 25	A distance
146	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III12.Renforcer la formation des directeurs d'école, des personnels de direction et d'inspection au pilotage pédagogique, en appui sur les indicateurs nationaux et académiques	Prendre la parole en public	Personnels de direction et d'inspection	Janvier 26 - mars 26	Hybride
147	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III12.Renforcer la formation des directeurs d'école, des personnels de direction et d'inspection au pilotage pédagogique, en appui sur les indicateurs nationaux et académiques	Prendre ses fonctions de principal pour la première fois	Personnels de direction adjoint nommés pour la 1ère fois principal d'un collège	Avril 26 - juin 26	Hybride
148	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III12.Renforcer la formation des directeurs d'école, des personnels de direction et d'inspection au pilotage pédagogique, en appui sur les indicateurs nationaux et académiques	Prendre ses fonctions de proviseur de lycée avec des classes préparatoires aux grandes écoles (autoformation)	Personnels de direction en EPLE avec CPGE ou qui envisagent d'investir ce champ de pilotage	Septembre 25 - décembre 25	A distance
149	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III12.Renforcer la formation des directeurs d'école, des personnels de direction et d'inspection au pilotage pédagogique, en appui sur les indicateurs nationaux et académiques	Prendre ses fonctions de proviseur de lycée général et technologique	Personnels de direction nommés proviseur dans un LGT pour la première fois	Avril 26 - juin 26	Hybride
150	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe III : Consolider les compétences managériales et de pilotage	III12.Renforcer la formation des directeurs d'école, des personnels de direction et d'inspection au pilotage pédagogique, en appui sur les indicateurs nationaux et académiques	Prendre ses fonctions de proviseur de lycée professionnel ou polyvalent pour la première fois	Personnels de direction nommés pour la première fois comme proviseur ou adjoint de lycée professionnel et polyvalent	Septembre 25 - décembre 25	Hybride
151	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV13.Développer des parcours de formation profilés et différenciés par métier	Assurer la formation des agents nouvellement recrutés sur des missions administratives	formateurs administratifs	Sept. 25 - Juin 26	Hybride
152	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV13.Développer des parcours de formation profilés et différenciés par métier	Développer et partager ses compétences en s’inscrivant dans la communauté apprenante des directrices et directeurs opérationnels de Campus des métiers et des qualifications	Directrices et directeurs opérationnels des Campus des métiers et des qualifications (DO CMQ)	Janvier 26 - mars 26	En présence
153	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV13.Développer des parcours de formation profilés et différenciés par métier	Formation des cadres du numérique et des SI (DRANE DRASI)	Cadres des DRANE et des DRASI potentiels	Septembre 25 - décembre 25	Hybride
154	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV13.Développer des parcours de formation profilés et différenciés par métier	Formation des équipes projet "transformation" en académie	Référents transformation/modernisation des académies	Avril 26 - juin 26	
155	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV13.Développer des parcours de formation profilés et différenciés par métier	Formation des néo attachés	formateurs administratifs	Sept. 25 - Juin 26	Hybride
156	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV13.Développer des parcours de formation profilés et différenciés par métier	Formation des personnels non enseignants nouvellement nommés dans le champ de la formation professionnelle	DDFPT, CFP, RBDE, Président et ordonnateurs de GRETA, gestionnaires de GRETA, DO de GRETA, personnels des GIP FCIP (tout en distanciel)	Septembre 25 - décembre 25	A distance

157	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV13.Développer des parcours de formation profilés et différenciés par métier	Le développement professionnel continu (DPC)	Conseillers techniques	Sept. 25 - Juin 26	Hybride
344	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV13.Développer des parcours de formation profilés et différenciés par métier	Prendre les missions d’inspecteur en charge de la mission de contrôle des établissements privés	Inspecteurs nouvellement nommés sur les missions de contrôle des établissements privés	Septembre 25 - décembre 25	Hybride
158	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV13.Développer des parcours de formation profilés et différenciés par métier	Séminaires des équipes pluridisciplinaires de médecine de prévention mentionnés au décret n°82-453 modifié	Médecins du travail, infirmiers en santé au travail psychologues du travail – Périmètre MESR 120 Personnes	Septembre 25 - décembre 25	En présence
159	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV14.Développer des parcours de formation pour les agents de la communauté budgétaire et financière ainsi que pour ceux des métiers de l’achat public, du contrôle et de l’audit internes	Former à la conception de restitutions de données (outil Business Object)	Gestionnaires budgétaires, contrôleurs de gestion	Septembre 25 - décembre 25	Hybride
160	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV14.Développer des parcours de formation pour les agents de la communauté budgétaire et financière ainsi que pour ceux des métiers de l’achat public, du contrôle et de l’audit internes	Les fondamentaux de la LOLF et de la gestion publique	Tout agent en contact avec l'exécution financière des dépenses de l'Etat	Septembre 25 - décembre 25	Hybride
161	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV14.Développer des parcours de formation pour les agents de la communauté budgétaire et financière ainsi que pour ceux des métiers de l’achat public, du contrôle et de l’audit internes	Maîtrise des risques financiers	Référents CIF HT2 Référents CIF T2	Avril 26 - juin 26	Hybride
162	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV14.Développer des parcours de formation pour les agents de la communauté budgétaire et financière ainsi que pour ceux des métiers de l’achat public, du contrôle et de l’audit internes	Professionaliser les agents les cellules académiques d’aide et de conseil aux EPLE	80 correspondants académiques	Septembre 25 - décembre 25	Hybride
163	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV14.Développer des parcours de formation pour les agents de la communauté budgétaire et financière ainsi que pour ceux des métiers de l’achat public, du contrôle et de l’audit internes	Renforcer les compétences métier des acteurs de la chaîne financière en EPLE	100 formateurs experts académiques réunis en distanciel tout au long de l'année scolaire et pour un séminaire final en juin 2026.	Avril 26 - juin 26	Hybride
164	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV14.Développer des parcours de formation pour les agents de la communauté budgétaire et financière ainsi que pour ceux des métiers de l’achat public, du contrôle et de l’audit internes	Sensibiliser à la responsabilité financière des gestionnaires publics (RFGP)	Encadrants ayant une responsabilité financière (RPROG en centrale, recteur, SGA, SGA adjoint, DAF académique, opérateurs, EPLE (perdir, sg, agents comptables)...	Janvier 26 - mars 26	Hybride
165	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV14.Développer des parcours de formation pour les agents de la communauté budgétaire et financière ainsi que pour ceux des métiers de l’achat public, du contrôle et de l’audit internes	Sensibiliser les encadrants au contrôle interne financier	Encadrants	Septembre 25 - décembre 25	Hybride
166	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV15.Développer des parcours de formation pour accompagner les acteurs de la communauté RH	Accompagner les acteurs dans leur professionnalisation les acteurs de la filière RH	DRH et adjoints Perdir et inspecteurs Encadrants de services de gestion Encadrants de services administratifs (hors services RH) Conseillers RH de proximité Gestionnaires administratifs	Sept. 25 - Juin 26	Hybride
167	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV15.Développer des parcours de formation pour accompagner les acteurs de la communauté RH	Cycle de conférences : les enjeux de la ressource humaine au MEN aujourd'hui	Cadres pédagogiques et administratifs	Septembre 25 - décembre 25	En présence
168	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV15.Développer des parcours de formation pour accompagner les acteurs de la communauté RH	Développer des gestes RH égalitaires	Cadres pédagogiques et administratifs	Janvier 26 - mars 26	Hybride
169	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV15.Développer des parcours de formation pour accompagner les acteurs de la communauté RH	Former les équipes des pôles recrutement et attractivité	Pôles recrutement et attractivité académiques (rectorats et D	Sept. 25 - Juin 26	Hybride
170	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV16.Former les acteurs de l'accompagnement personnalisé	Accompagner les conseillers RH de proximité à l’exercice de leurs missions	Nouveaux conseillers RH de proximité (40 à 50)/ conseillers RH de proximité en fonction des besoins identifiés	Janvier 26 - mars 26	Hybride
171	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV16.Former les acteurs de l'accompagnement personnalisé	Animer un bilan de parcours professionnel (BPP) en collectif	Les coordonnateurs des conseillers RH de proximité.	Janvier 26 - mars 26	Hybride
172	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV16.Former les acteurs de l'accompagnement personnalisé	Certification CCS Accompagnement Socioprofessionnel des SHN	Avoir Participé à la totalité des modules de la formation préparatoire, Produire un document démontrant l'intégration dans sa pratique professionnelle des savoirs et savoir-faire	Janvier 26 - mars 26	En présence

173	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV16.Former les acteurs de l'accompagnement personnalisé	Certification Executive master accompagnateur des acteurs du sport de haut niveau (EMA)	Avoir Participé à la totalité des modules de la formation préparatoire, Produire un document démontrant l'intégration dans sa pratique professionnelle des savoirs et savoir-faire	Septembre 25 - décembre 25	En présence
174	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV16.Former les acteurs de l'accompagnement personnalisé	Journée professionnelle accompagnement socioprofessionnel des SHN (programmation 1)	Professionnels issus du secteur public (CREPS, fédérations, services déconcentrés, universités)	Septembre 25 - décembre 25	En présence
175	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV16.Former les acteurs de l'accompagnement personnalisé	Journée professionnelle accompagnement socioprofessionnel des SHN (programmation 2)	Professionnels issus du secteur public (CREPS, fédérations, services déconcentrés, universités)	Janvier 26 - mars 26	En présence
176	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV16.Former les acteurs de l'accompagnement personnalisé	Mieux se connaître pour mieux accompagner (Programmation 1)	Cadres d'Etat issus : - des fédérations, - des établissements du Réseau du Grand INSEP, - des structures de haut niveau.	Septembre 25 - décembre 25	En présence
177	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV16.Former les acteurs de l'accompagnement personnalisé	Mieux se connaître pour mieux accompagner (Programmation 2)	Cadres d'Etat issus : - des fédérations, - des établissements du Réseau du Grand INSEP, - des structures de haut niveau.	Janvier 26 - mars 26	En présence
347	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV17.Renforcer la formation des ingénieurs de formation, des ingénieurs pédagogiques et des formateurs, quel que soit leur champ d'intervention (enseignement, administratif, RH...)	Formation des RDD	Les responsables des départements formation des établissements publics du Ministère en charge des sports (CREPS, IFCE, ENSM, INSEP, ENVSN, Sports Bretagne...)	Janvier 26 - mars 26	En présence
180	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV17.Renforcer la formation des ingénieurs de formation, des ingénieurs pédagogiques et des formateurs, quel que soit leur champ d'intervention (enseignement, administratif, RH...)	Former à la formation pour adultes	Formateurs de personnels adminstratifs, RH, financiers et budgétaires	Sept. 25 - Juin 26	Hybride
181	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV17.Renforcer la formation des ingénieurs de formation, des ingénieurs pédagogiques et des formateurs, quel que soit leur champ d'intervention (enseignement, administratif, RH...)	Ingénierie de formation par blocs de compétences	Agents des services déconcentrés, des établissements et des fédérations en charge de la formation	Janvier 26 - mars 26	En présence
179	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe IV : Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers	IV17.Renforcer la formation des ingénieurs de formation, des ingénieurs pédagogiques et des formateurs, quel que soit leur champ d'intervention (enseignement, administratif, RH...)	Responsables des départements formation des établissements publics du MSJVA	Les responsables des départements formation des établissements publics du Ministère en charge des sports (CREPS, IFCE, ENSM, INSEP, ENVSN, Sports Bretagne...)	Janvier – Mars 26	En présence
345	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	Formation des professeurs ressources Trouble du Neurodéveloppement (volet INSEI)	Professeurs ressources TND	Novembre à avril	En présence
186	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN : LSF A1 Province	12 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;AESH;Autres personnels non enseignants (personnels des collectivités, psy EN, CPE, personnels de direction, personnels infirmiers etc.)	Septembre & Novembre	En présence
187	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN : LSF A2 Province	12 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;AESH;Autres personnels non enseignants (personnels des collectivités, psy EN, CPE, 20 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;AESH;Autres personnels non enseignants (personnels des collectivités, psy EN, CPE,	Septembre & Novembre	En présence
188	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN « Coopération, autodétermination et parcours inclusifs » (CAPI)	120 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;AESH;Autres personnels non enseignants (personnels des collectivités, psy EN, CPE,	Octobre à juin	Hybride
189	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN Accompagner les élèves à besoins éducatifs particuliers à la recherche de stage	25 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;AESH;Autres personnels non enseignants (personnels des collectivités, psy EN, CPE,	Novembre à avril	Hybride
190	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN Accompagner un élève à besoins éducatifs particuliers : enjeux métiers et enjeux système	120 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;AESH;Autres personnels non enseignants (personnels des collectivités, psy EN, CPE,	Décembre & mai	A distance
191	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN Améliorer l'organisation collective pour les élèves à BEP de collège et lycée	15 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;Autres personnels non enseignants (personnels des collectivités, psy EN, CPE,	Septembre à Juin	A distance
192	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN Approfondissement Niveau 2- Soutenir l'accès aux apprentissages des élèves avec polyhandicap	15 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;AESH;Autres personnels non enseignants (personnels des collectivités, psy EN, CPE,	Décembre & mars	En présence

193	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN Assurer la continuité du parcours de scolarisation de l'élève avec des ruptures pour raisons de santé	20 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;AESH;Autres personnels non enseignants (personnels des collectivités, psy EN, CPE,	Novembre	Hybride
194	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN Auto-évaluer le fonctionnement inclusif d'un dispositif / d'un établissement pour sécuriser le parcours des élèves à besoins éducatifs particuliers	20 participants Autres personnels non enseignants (personnels des collectivités, psy EN, CPE, personnels de direction, personnels infirmiers etc.)	Octobre	En présence
195	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN Collège inclusif et Segpa : stratégies, organisations, et modalités pédagogiques	25 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;AESH;Autres personnels non enseignants (personnels des collectivités, psy EN, CPE, personnels de direction, personnels infirmiers etc.)	Décembre	En présence
196	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN Devenir référent handicap et accessibilité pédagogique (DRHAP) Renforcer les compétences des référents handicap dans les établissements scolaires	25 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;AESH;Autres personnels non enseignants (personnels des collectivités, psy EN, CPE, personnels de direction, personnels infirmiers etc.)	Juin	En présence
197	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN Enseigner à des élèves en tenant compte de leurs besoins éducatifs particuliers avec l'appui d'outils et ressources numériques	14 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;AESH;Autres personnels non enseignants (personnels des collectivités, psy EN, CPE, personnels de direction, personnels infirmiers etc.)	Janvier	En présence
198	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN Enseigner en étayant la coordination et les compétences motrices au profit de l'acquisition de tous les apprentissages	15 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;AESH;Autres personnels non enseignants (personnels des collectivités, psy EN, CPE, personnels de direction, personnels infirmiers etc.)	Novembre & janvier	En présence
199	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN Enseigner en tenant compte des besoins liés aux troubles du spectre de l'autisme (groupe Province)	30 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;AESH;Autres personnels non enseignants (personnels des collectivités, psy EN, CPE,	Décembre & mars	En présence
200	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN Enseigner en tenant compte des besoins liés aux troubles du spectre de l'autisme (Ile de France)	30 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;AESH	Janvier & mai	En présence
201	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN Enseigner en tenant compte des besoins spécifiques des élèves avec une maladie somatique invalidante	15 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique	Novembre & janvier	En présence
202	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN Exercer comme enseignant référent à la scolarisation des élèves en situation de handicap (ERSEH)	30 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;AESH;Autres personnels non enseignants (personnels des collectivités, psy EN, CPE, personnels de direction, personnels infirmiers etc.)	Novembre & mars	En présence
203	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN Favoriser la réussite scolaire et l'épanouissement à l'école primaire en répondant aux besoins des élèves avec TSA	30 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;AESH;Autres personnels non enseignants (personnels des collectivités, psy EN, CPE, personnels de direction, personnels infirmiers, etc.)	Novembre	A distance
204	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN Favoriser la réussite scolaire et l'épanouissement des élèves avec TSA dans le second degré en répondant à leurs besoins éducatifs particuliers	30 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;AESH;Autres personnels non enseignants (personnels des collectivités, psy EN, CPE, personnels de direction, personnels infirmiers, etc.)	Mars	A distance
205	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN Identification des besoins et progressions pédagogiques adaptées pour les enfants avec surdité et autres handicaps complexes sévères	20 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;AESH;Autres personnels non enseignants (personnels des collectivités, psy EN, CPE, personnels de direction, personnels infirmiers, etc.)	Mars & Avril	Hybride
206	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN La vidéoformation pour penser les pratiques inclusives des enseignants	15 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;AESH	Novembre à mai	Hybride
207	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN LfPC	30 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;AESH;Autres personnels non enseignants (personnels des collectivités, psy EN, CPE,	Janvier & Mai	En présence
208	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN LSF A1 IDF	12 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;AESH;Autres personnels non enseignants (personnels des collectivités, psy EN, CPE,	Novembre & février	En présence

209	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN LSF A2 IDF	12 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;AESH;Autres personnels non enseignants (personnels des collectivités. psv EN, CPE.	Décembre & février	En présence
210	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN LSF B1 IDF	12 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;AESH;Autres personnels non enseignants (personnels des collectivités. psv EN, CPE.	Février à juin	En présence
211	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN LSF B1 PROVINCE	12 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;AESH;Autres personnels non enseignants (personnels des collectivités, psy EN, CPE, personnels de direction, personnels infirmiers, etc.)	Septembre & Novembre & Janvier	En présence
212	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN LSF B2	12 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;AESH;Autres personnels non enseignants (personnels des collectivités, psy EN, CPE, personnels de direction, personnels infirmiers, etc.)	Septembre à Mars	Hybride
213	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN LSF C1	12 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;AESH;Autres personnels non enseignants (personnels des collectivités. psv EN, CPE.	Novembre à mai	Hybride
214	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN Mobiliser les fonctions attentionnelles, exécutives et mnésiques en classe	35 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;AESH;Autres personnels non enseignants (personnels des collectivités. psv EN, CPE.	Janvier & février	A distance
215	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN Niveau 1 - Soutenir l'accès aux apprentissages des élèves avec polyhandicap	25 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;AESH;Autres personnels non enseignants (personnels des collectivités, psy EN, CPE, personnels de direction, personnels infirmiers, etc.)	Septemre & juin	En présence
216	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN Parcours de formation vers l'insertion professionnelle des élèves à besoins éducatifs particuliers de lycée professionnel	25 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;AESH;Autres personnels non enseignants (personnels des collectivités, psy EN, CPE, personnels de direction, personnels infirmiers, etc.)	Novembre à mars	En présence
217	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18.Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers	MIN Préparer la poursuite d'études post-bac des élèves en tenant compte de leurs besoins éducatifs particuliers (LP & LGT)	15 participants Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;AESH;Autres personnels non enseignants (personnels des collectivités. psv EN, CPE.	Décembre & juin	A distance
219	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V20.Renforcer, afin de créer les conditions de ministères inclusifs, la formation de l'ensemble des agents aux principes d'égalité et de diversité en s'appuyant sur les réseaux des	Accompagner et participer à la mise en place de la politique égalité professionnelle en académie	Référentes et référents académiques (30) – Référentes et référents départementaux (90)	Janvier 26 - mars 26	A distance
220	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V20.Renforcer, afin de créer les conditions de ministères inclusifs, la formation de l'ensemble des agents aux principes d'égalité et de diversité en s'appuyant sur les réseaux des	Animation territoriale -Parasport-	Référents sport handicaps SDJES et DRAJES	Janvier 26 - mars 26	En présence
221	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V20.Renforcer, afin de créer les conditions de ministères inclusifs, la formation de l'ensemble des agents aux principes d'égalité et de diversité en s'appuyant sur les réseaux des référents « Diversité », « Égalité » et « Handicap ».	Certificat de Préparation Physique Handisport (C2P2)	Cadres d'Etat d'un niveau de connaissance lié à un diplôme de niveau 5 dans le domaine sportif en lien avec la préparation physique et/ou l'entraînement	Janvier 26 - mars 26	En présence
222	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V20.Renforcer, afin de créer les conditions de ministères inclusifs, la formation de l'ensemble des agents aux principes d'égalité et de diversité en s'appuyant sur les réseaux des	Garantir l'égalité professionnelle lors des promotions et des évaluations	Encadrement intermédiaire : personnels de direction, personnels d'inspections, encadrants administratifs	Janvier 26 - mars 26	A distance
223	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V20.Renforcer, afin de créer les conditions de ministères inclusifs, la formation de l'ensemble des agents aux principes d'égalité et de diversité en s'appuyant sur les réseaux des référents « Diversité », « Égalité » et « Handicap ».	Intégrer la politique d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations dans les pratiques et les procédures RH	Directrice / Directeur des ressources humaines Directeur et directrice de l'EAFC Cheffe / Chef d'établissement public local d'enseignement Secrétaire général d'établissement public local d'enseignement Inspectrice / Inspectur	Septembre 25 - décembre 25	Hybride
224	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V20.Renforcer, afin de créer les conditions de ministères inclusifs, la formation de l'ensemble des agents aux principes d'égalité et de diversité en s'appuyant sur les réseaux des	Le parasport dans tous ses états-acte IV- accessibilité de la montagne	CAS, CTS DTN, IJS SPORT HANDICAPS	Avril 26 - juin 26	En présence
225	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V20.Renforcer, afin de créer les conditions de ministères inclusifs, la formation de l'ensemble des agents aux principes d'égalité et de diversité en s'appuyant sur les réseaux des référents « Diversité », « Égalité » et « Handicap ».	Les essentiels et les bonnes pratiques en Parasport	CAS, IJS en SDJES, DRAJES, CREPS ou CTS	Septembre 25 - décembre 25	A distance

226	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V20.Renforcer, afin de créer les conditions de ministères inclusifs, la formation de l'ensemble des agents aux principes d'égalité et de diversité en s'appuyant sur les réseaux des référents « Diversité », « Égalité » et « Handicap ».	Recruter et maintenir en emploi les personnes en situation de handicap sans discriminer	Encadrants de l'Education Nationale	Janvier 26 - mars 26	A distance
230	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VI : Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents	VI22. Former les agents aux stratégies favorisant la lutte contre le harcèlement scolaire et la prévention des violences, à la protection de l'enfance. à la lutte contre les violences	Appliquer la politique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement moral et sexuel au travail	Référentes et référents académiques (30) – Référentes et référents départementaux (90)	Janvier 26 - mars 26	A distance
182	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VI : Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents	VI22. Former les agents aux stratégies favorisant la lutte contre le harcèlement scolaire et la prévention des violences, à la protection de l'enfance. à la lutte contre les violences	Enquête administrative dans le champ du sport - techniques d'audition	Chefs de SDJES, IJS et CAS en charge des contrôles ou de la lutte contre les violences dans le sport	Avril 26 - juin 26	En présence
233	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VI : Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents	VI22. Former les agents aux stratégies favorisant la lutte contre le harcèlement scolaire et la prévention des violences, à la protection de l'enfance. à la lutte contre les violences	Les inspections de contrôle dans le champ du sport	agents des SDJES et DRAJES en charge de la définition des plans de contrôles, de la réalisation des contrôles des EAPS et de la lutte contre les violences dans le champ du sport.	Septembre 25 - décembre 25	En présence
235	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VI : Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents	VI22. Former les agents aux stratégies favorisant la lutte contre le harcèlement scolaire et la prévention des violences, à la protection de l'enfance. à la lutte contre les violences	Politiques publiques de lutte contre les violences en services déconcentrés	Agents des services déconcentrés en charge de la lutte contre les violences (enquêtes administratives - prévention)	Septembre 25 - décembre 25	En présence
236	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VI : Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents	VI22. Former les agents aux stratégies favorisant la lutte contre le harcèlement scolaire et la prévention des violences, à la protection de l'enfance, à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et à l'égalité entre les filles et les garçons.	Prévention des violences sexistes et sexuelles	Tout personnel Jeunesse et sports	Janvier 26 - mars 26	En présence
238	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VI : Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents	VI23.Former les agents aux protocoles de gestion des crises et des violences ainsi qu'au secourisme et aux premiers secours en santé mentale	Conception et encadrement de formation secouriste	FFPSC/FFPSE	Avril 26 - juin 26	En présence
239	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VI : Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents	VI23.Former les agents aux protocoles de gestion des crises et des violences ainsi qu'au secourisme et aux premiers secours en santé mentale	Formation à l'organisation ministérielle face à un événement grave	DRAJES voire responsables SDJES	Septembre 25 - décembre 25	En présence
240	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VI : Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents	VI23.Former les agents aux protocoles de gestion des crises et des violences ainsi qu'au secourisme et aux premiers secours en santé mentale	Formation à la gestion de crise	Cadres en situation de responsabilité du MSJVA	Septembre 25 - décembre 25	En présence
241	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VI : Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents	VI23.Former les agents aux protocoles de gestion des crises et des violences ainsi qu'au secourisme et aux premiers secours en santé mentale	Formation continue des référents nationaux secourisme	2 membres de l'EPN	Avril 26 - juin 26	En présence
244	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VI : Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents	VI23.Former les agents aux protocoles de gestion des crises et des violences ainsi qu'au secourisme et aux premiers secours en santé mentale	Formation de l'encadrement académique à la prévention et à la gestion de crise (ESA)	DASEN, DAASEN, SG, directeurs de cabinet, chef de cabinet, DRAJES, et leurs adjoints) et conseillers techniques auprès de recteurs ou de DASEN. Elle s'adresse en priorité aux personnels nouvellement nommés dans leurs fonctions.	Septembre 25 - décembre 25	En présence
245	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VI : Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents	VI23.Former les agents aux protocoles de gestion des crises et des violences ainsi qu'au secourisme et aux premiers secours en santé mentale	Formation des cellules de crise académiques	Comité de direction académique (recteur, DASEN, DIRCAB, SG, DRAJES, conseillers techniques, adjoints)	Septembre 25 - décembre 25	En présence
247	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VI : Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents	VI23.Former les agents aux protocoles de gestion des crises et des violences ainsi qu'au secourisme et aux premiers secours en santé mentale	Formation initiale des formateurs et Conception et encadrement de formation secouriste	FPSC/FPSE à jour de FC	Avril 26 - juin 26	En présence
248	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VI : Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents	VI23.Former les agents aux protocoles de gestion des crises et des violences ainsi qu'au secourisme et aux premiers secours en santé mentale	Le RETEX dans l'accidentologie des sports de nature	Formateurs aux métiers des sports de nature. Conseillers techniques auprès des fédérations de sports de nature. Référents sports de nature en services déconcentrés. Tous les personnels des services en charge de contrôle et de sécurité;	Avril 26 - juin 26	En présence
249	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VI : Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents	VI23.Former les agents aux protocoles de gestion des crises et des violences ainsi qu'au secourisme et aux premiers secours en santé mentale	Séminaire du pôle secourisme national	Membres du PSN (y compris EPN)	Avril 26 - juin 26	En présence
250	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VI : Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents	VI24.Veiller à la santé et à la qualité de vie au travail des agents et les former, notamment les encadrants, à la sécurité au travail	Acquérir les connaissances et les compétences socle des conseillers de prévention académiques et départementaux	Conseillers de prévention académiques 35 personnes	Septembre 25 - décembre 25	En présence
251	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VI : Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents	VI24.Veiller à la santé et à la qualité de vie au travail des agents et les former, notamment les encadrants, à la sécurité au travail	Formation nationale d'adaptation à l'emploi des conseillers de prévention académiques et départementaux	Conseillers de prévention nouvellement nommés du périmètre MEN et JS 70 personnes	Septembre 25 - décembre 25	En présence

252	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VI : Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents	VI24.Veiller à la santé et à la qualité de vie au travail des agents et les former, notamment les encadrants, à la sécurité au travail	Former les conseillers de prévention des établissements d’ESR	Conseillers de prévention nouvellement nommés du périmètre MESR 30 personnes	Avril 26 - juin 26	A distance
253	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VI : Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents	VI24.Veiller à la santé et à la qualité de vie au travail des agents et les former, notamment les encadrants, à la sécurité au travail	Intégrer l'égalité professionnelle f/h et la lutte contre les discriminations dans la politique QVCT		Janvier 26 - mars 26	A distance
254	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VI : Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents	VI24.Veiller à la santé et à la qualité de vie au travail des agents et les former, notamment les encadrants, à la sécurité au travail	Le secourisme en santé mentale	Les acteurs en académie des ressources humaines, de professionnels de la médecine de prévention, d'ISST et de conseillers de prévention ainsi que de secouristes PSSM et de formateurs PSSM internes.	Janvier 26 - mars 26	Hybride
255	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VI : Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents	VI24.Veiller à la santé et à la qualité de vie au travail des agents et les former, notamment les encadrants, à la sécurité au travail	Les enjeux de la Qualité de vie et conditions de travail (QVCT)	encadrants de l'éducation nationale	Sept. 25 - Juin 26	A distance
256	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VI : Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents	VI24.Veiller à la santé et à la qualité de vie au travail des agents et les former, notamment les encadrants, à la sécurité au travail	Piloter la Santé et la Sécurité au travail dans le cadre du dialogue social	Les secrétaires généraux des services académiques volontaires	Janvier 26 - mars 26	A distance
257	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VII : Impliquer chaque agent en tant qu'acteur des transitions écologique et numérique au service de la transformation de l'éducation et de	VII25.Déployer la formation aux enjeux de la transition écologique et aux leviers d'action pour tous les agents	Accompagner la transition écologique des structures périscolaires et extrascolaires	Tout agent travaillant dans le champ des structures d'accueils péri et extrascolaires : ACM et clubs de sports. Notamment CEPJ et CAS voulant développer une action sur l'EEDD.	Janvier 26 - mars 26	En présence
258	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VII : Impliquer chaque agent en tant qu'acteur des transitions écologique et numérique au service de la transformation de l'éducation et de l'administration	VII25.Déployer la formation aux enjeux de la transition écologique et aux leviers d'action pour tous les agents	Éducation à l'environnement et au développement durable dans les sports de nature	Agents de la DS, CTS, formateurs, agents SDJES ou DRAJES	Janvier 26 - mars 26	En présence
259	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VII : Impliquer chaque agent en tant qu'acteur des transitions écologique et numérique au service de la transformation de l'éducation et de	VII25.Déployer la formation aux enjeux de la transition écologique et aux leviers d'action pour tous les agents	Education à l'environnement par les activités nautiques	Personnels techniques et pédagogiques	Avril 26 - juin 26	En présence
264	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VII : Impliquer chaque agent en tant qu'acteur des transitions écologique et numérique au service de la transformation de l'éducation et de	VII28. Développer la pensée informatique et renforcer les compétences numériques des enseignants et des personnels d'éducation en lien avec le cadre de référence des	Appel à Projets Auteurs - Concevoir un dispositif multimédia et/ou multimodal d'envergure	Tout public (Services déconcentrés, CREPS, Écoles Nationales, Fédérations)	Janvier 26 - mars 26	En présence
265	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VII : Impliquer chaque agent en tant qu'acteur des transitions écologique et numérique au service de la transformation de l'éducation et de	VII28. Développer la pensée informatique et renforcer les compétences numériques des enseignants et des personnels d'éducation en lien avec le cadre de référence des	Construire un parcours FOAD	Formateurs / Coordonnateurs (Services déconcentrés, Établissements publics, Fédérations)	Janvier 26 - mars 26	En présence
266	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VII : Impliquer chaque agent en tant qu'acteur des transitions écologique et numérique au service de la transformation de l'éducation et de l'administration	VII28. Développer la pensée informatique et renforcer les compétences numériques des enseignants et des personnels d'éducation en lien avec le cadre de référence des compétences numériques (CRCN EDU) ainsi que celles des agents publics assurant les autres missions au sein des ministères sur les dispositifs dédiés (en lien notamment avec le Réseau numérique du service public de formation - RNSPF).	Développer ses pratiques collaboratives numériques	Agents publics exerçant dans les trois réseaux du ministère MSJVA (fédérations, services déconcentrés et DS, établissements publics) du sport ou équivalent et GIP)	Janvier 26 - mars 26	A distance
267	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VII : Impliquer chaque agent en tant qu'acteur des transitions écologique et numérique au service de la transformation de l'éducation et de l'administration	VII28. Développer la pensée informatique et renforcer les compétences numériques des enseignants et des personnels d'éducation en lien avec le cadre de référence des compétences numériques (CRCN EDU) ainsi que celles des agents publics assurant les autres missions au sein des ministères sur les dispositifs dédiés (en lien notamment avec le Réseau numérique du service public de formation - RNSPF).	Hybrider vos formations - Les bases pour se lancer	Formateurs / Coordonnateurs de formation / Ingénieurs pédagogiques (Services déconcentrés, Établissements publics, Fédérations)	Janvier 26 - mars 26	En présence
269	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VII : Impliquer chaque agent en tant qu'acteur des transitions écologique et numérique au service de la transformation de l'éducation et de l'administration	VII28. Développer la pensée informatique et renforcer les compétences numériques des enseignants et des personnels d'éducation en lien avec le cadre de référence des compétences numériques (CRCN EDU) ainsi que celles des agents publics assurant les autres missions au sein des ministères sur les dispositifs dédiés (en lien notamment avec le Réseau numérique du service public de formation - RNSPF).	Les outils numériques - Construire une ressource multimédia directement mobilisable dans son quotidien.	Tout public (Services déconcentrés, Établissements publics, Fédérations)	Janvier 26 - mars 26	A distance

270	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VII : Impliquer chaque agent en tant qu'acteur des transitions écologique et numérique au service de la transformation de l'éducation et de	VII28. Développer la pensée informatique et renforcer les compétences numériques des enseignants et des personnels d'éducation en lien avec le cadre de référence des	Les RH à l'ère de l'intelligence artificielle	DRH et adjoints Cadres en académie	Sept. 25 - Juin 26	A distance
271	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VII : Impliquer chaque agent en tant qu'acteur des transitions écologique et numérique au service de la transformation de l'éducation et de	VII28. Développer la pensée informatique et renforcer les compétences numériques des enseignants et des personnels d'éducation en lien avec le cadre de référence des	Proposer des parcours de formation aux agents publics sur les enjeux des politiques des données, algorithmes et codes sources	DRH et adjoints Cadres en académie	Sept. 25 - Juin 26	A distance
272	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VII : Impliquer chaque agent en tant qu'acteur des transitions écologique et numérique au service de la transformation de l'éducation et de	VII28. Développer la pensée informatique et renforcer les compétences numériques des enseignants et des personnels d'éducation en lien avec le cadre de référence des	Référent Numérique et Pédagogique	Tout public JS : Transformer un agent en Agent Référent Numérique et Pédagogique	Janvier 26 - mars 26	Hybride
274	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VII : Impliquer chaque agent en tant qu'acteur des transitions écologique et numérique au service de la transformation de l'éducation et de	VII28. Développer la pensée informatique et renforcer les compétences numériques des enseignants et des personnels d'éducation en lien avec le cadre de référence des	Scénariser et concevoir une vidéo avec ou sans studio d'enregistrement.	Services déconcentrés, Établissements publics, Fédérations	Septembre 25 - décembre 25	En présence
275	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VII : Impliquer chaque agent en tant qu'acteur des transitions écologique et numérique au service de la transformation de l'éducation et de	VII28. Développer la pensée informatique et renforcer les compétences numériques des enseignants et des personnels d'éducation en lien avec le cadre de référence des	Séminaire annuel national Réseau Numérique du Service Public de Formation	Services déconcentrés, Établissements publics, Fédérations	Septembre 25 - décembre 25	En présence
277	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII30. Renforcer la professionnalisation des agents en matière de jeunesse, d'engagement et de vie associative	Accompagner les associations dans la gestion de l'emploi et des ressources humaines : outils pratiques pour le recrutement et les relations de travail	Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse	Septembre 25 - décembre 25	A distance
278	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII30. Renforcer la professionnalisation des agents en matière de jeunesse, d'engagement et de vie associative	Aides d'État et subventions : cadre juridique européen et mise en conformité des pratiques nationales	Tout agent amené à instruire des demandes de subventions ou superviser les décisions et actes pris	Septembre 25 - décembre 25	A distance
279	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII30. Renforcer la professionnalisation des agents en matière de jeunesse, d'engagement et de vie associative	Audit financier - Niveau 2	Agents publics exerçant dans les trois réseaux du ministère MSJVA ou dans le champ JEP du MEN.	Avril 26 - juin 26	En présence
280	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII30. Renforcer la professionnalisation des agents en matière de jeunesse, d'engagement et de vie associative	Comprendre et accompagner les nouvelles dynamiques de l'engagement bénévole : profils, attentes et dispositifs d'appui	Agents des services déconcentrés et centraux en charge de la vie associative et de l'engagement	Septembre 25 - décembre 25	A distance
281	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII30. Renforcer la professionnalisation des agents en matière de jeunesse, d'engagement et de vie associative	Comptabilité associative	PTP et agents administratifs	Janvier 26 - mars 26	En présence
282	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII30. Renforcer la professionnalisation des agents en matière de jeunesse, d'engagement et de vie associative	Environnement de la vie associative, connaissance, enjeux et contraintes du champ jeunesse et sport	CEPJ, CTPS, CAS, IJS, CTS	Avril 26 - juin 26	En présence
283	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII30. Renforcer la professionnalisation des agents en matière de jeunesse, d'engagement et de vie associative	Formation des médiateurs "Jeunes et Fêtes"	Ensemble des agents identifiés médiateurs « Jeunes et Fêtes » affectés en SDJES (DASEN) ou DRAJES (rectorat) et en fonction des places disponibles, médiateurs affectés en Préfecture	Avril 26 - juin 26	En présence
284	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII30. Renforcer la professionnalisation des agents en matière de jeunesse, d'engagement et de vie associative	Guid'Asso: structurer et animer son réseau au service de l'accompagnement des associations de son territoire	CEPJ en charge de la vie associative	Septembre 25 - décembre 25	A distance
285	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII30. Renforcer la professionnalisation des agents en matière de jeunesse, d'engagement et de vie associative	Information jeunesse	Correspondants INFO JEUNESSE en DRAJES et en SDJES	Janvier 26- mars 26	En présence
286	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII30. Renforcer la professionnalisation des agents en matière de jeunesse, d'engagement et de vie associative	Jeunes ruraux et territorialisation des politiques de jeunesse	Agents du périmètre JEP concernés par l'enjeu de la territorialisation des politiques de jeunesse en contexte rural.	Avril 26 - juin 26	Hybride
287	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII30. Renforcer la professionnalisation des agents en matière de jeunesse, d'engagement et de vie associative	La facilitation au service des missions	Agents des services déconcentrés et des établissements en charge des politiques JEPVA	Janvier 26 - mars 26	En présence
288	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII30. Renforcer la professionnalisation des agents en matière de jeunesse, d'engagement et de vie associative	Le contrôle du service civique : modalités, outils, étude de cas	Référents Service Civique sur le territoire	Avril 26 - juin 26	A distance
289	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII30. Renforcer la professionnalisation des agents en matière de jeunesse, d'engagement et de vie associative	Les fondamentaux du référent Service civique	Agents en charge du service civique sur le territoire (Référents service civique et gestionnaires..)	Septembre 25 - décembre 25	A distance

290	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII30. Renforcer la professionnalisation des agents en matière de jeunesse, d'engagement et de vie associative	Modèles socio-économiques associatifs	Tout agent amené à instruire des demandes de subventions ou superviser les décisions et actes pris (CEPJ, PS, IJS, AAE, APAE)	Septembre 25 - décembre 25	A distance
291	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII30. Renforcer la professionnalisation des agents en matière de jeunesse, d'engagement et de vie associative	OSIRIS-Compte asso – niveau 1 découverte des applications	Tout agent en administration centrale et services déconcentrés (DRAJES, SDJES ETC.)	Septembre 25 - décembre 25	En présence
292	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII30. Renforcer la professionnalisation des agents en matière de jeunesse, d'engagement et de vie associative	OSIRIS-Compte asso - niveau 2 approfondissement des applications	Tout agent en administration centrale et services déconcentrés (DRAJES, SDJES ETC.)	Septembre 25 - décembre 25	En présence
293	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII30. Renforcer la professionnalisation des agents en matière de jeunesse, d'engagement et de vie associative	Piloter et animer le service civique sur son territoire	Référents Service Civique sur le territoire	Janvier 26 - mars 26	En présence
294	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII30. Renforcer la professionnalisation des agents en matière de jeunesse, d'engagement et de vie associative	Portrait des jeunes en France	Services déconcentrés et Administration centrale Jeunesse & Sport	Janvier 26 - mars 26	En présence
295	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII30. Renforcer la professionnalisation des agents en matière de jeunesse, d'engagement et de vie associative	Préparation aux concours d'Inspecteur de la Jeunesse et des Sports	Tout agent éligible aux concours interne et 3ème voie	Septembre 25 - décembre 25	Hybride
296	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII30. Renforcer la professionnalisation des agents en matière de jeunesse, d'engagement et de vie associative	Préparation aux épreuves d'admissibilité et d'admission des concours CEPJ	Agents contractuels ou administratifs de jeunesse et sports	Septembre 25 - décembre 25	A distance
297	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Accompagnateur VAE - niveau 1	Personnels techniques et pédagogiques	Janvier 26 - mars 26	En présence
298	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Accompagnateur VAE - niveau 2	Personnels techniques et pédagogiques	Janvier 26 - mars 26	En présence
299	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Cadre juridique des sports de nature	Agents des services déconcentrés JS, des Fédérations sportives et des établissements	Septembre 25 - décembre 25	En présence
300	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	CCS Analyste de la Performance	Cadres d'état, entraîneurs nationaux, préparateurs physiques, directeurs de performance, responsables de cellule de performance, analystes de performance, référents et conseillers territoriaux à la haute performance	Septembre 25 - décembre 25	En présence
301	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	CCS Créativité et variabilité motrice	Entraîneurs, préparateurs physiques, préparateurs mentaux.	Septembre 25 - décembre 25	A distance
302	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	CCS Dimension mentale et performance	Entraîneurs inscrits dans une pratique de haut niveau	Janvier 26 - mars 26	En présence
303	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	CCS Individualisation de l'entraînement et suivi de la variabilité de la fréquence cardiaque	Entraîneurs, préparateurs physiques, analystes de performance, médecins, chercheurs	Septembre 25 - décembre 25	En présence
304	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	CCS Réathlétisation	Réathlétiseurs, préparateurs physiques ou entraîneurs en activité professionnelle avec une expérience dans le domaine de la réathlétisation et oeuvrant dans le sport de haut niveau.	Septembre 25 - décembre 25	En présence
305	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	CCS Stratégie de formation et d'entraînement des jeunes sportifs vers le haut niveau Promo 2	Cadres des CREPS ou des fédérations ayant en charge des jeunes sportifs orientés vers un parcours de haut niveau (de 10-12 ans à 14-17 ans).	Janvier 26 - mars 26	En présence

306	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Certificat de Préparation Physique Haute Performance (CP2HP)	Entraîneurs et préparateurs physiques en activité professionnelle avec une expérience dans le domaine de l'entraînement et/ou de la préparation physique de sportifs ou d'équipes de haut niveau ou d'accès vers le haut niveau.	Septembre 25 - décembre 25	En présence
307	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Certification CCS Analyste de la Performance	Avoir participé à la totalité des modules de la formation préparatoire. Produire un document démontrant l'intégration dans sa pratique professionnelle des savoirs et savoir-faire développés au cours de la formation.	Avril 26 - juin 26	En présence
308	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Certification CCS Entraînement sous stress environnementaux	Avoir participé à la totalité des modules de la formation préparatoire. Produire un document démontrant l'intégration dans sa pratique professionnelle des savoirs et savoir-faire développés au cours de la formation.	Septembre 25 - décembre 25	En présence
309	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Certification CCS Individualisation de l'entraînement et suivi de la variabilité de la fréquence cardiaque	Avoir participé à la totalité des modules de la formation préparatoire. Produire un document démontrant l'intégration dans sa pratique professionnelle des savoirs et savoir-faire développés au cours de la formation.	Septembre 25 - décembre 25	En présence
310	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Certification CCS Performer avec l'intelligence relationnelle spécial entraineurs	Avoir participé à la totalité des modules de la formation préparatoire. Produire un document démontrant l'intégration dans sa pratique professionnelle des savoirs et savoir-faire développés au cours de la formation.	Avril 26 - juin 26	En présence
311	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Certification CCS Réathlétisation	Avoir participé à la totalité des modules de la formation préparatoire. Produire un document démontrant l'intégration dans sa pratique professionnelle des savoirs et savoir-faire développés au cours de la formation.	Septembre 25 - décembre 25	En présence
312	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Certification CCS Stratégie de formation et d'entraînement des jeunes sportifs vers le haut niveau	Avoir participé à la totalité des modules de la formation préparatoire. Produire un document démontrant l'intégration dans sa pratique professionnelle des savoirs et savoir-faire développés au cours de la formation.	Septembre 25 - décembre 25	En présence
313	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Certification ExecutiveMaster Entraîneur haute performance	Avoir participé à la totalité des modules de la formation préparatoire. Produire un document démontrant l'intégration dans sa pratique professionnelle des savoirs et savoir-faire développés au cours de la formation.	Septembre 25 - décembre 25	En présence
314	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Concentration et Performance	Entraîneurs CTS Formateurs	Janvier 26 - mars 26	A distance
315	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Conduite d'entretien et performance	Entraîneurs CTS Formateurs	Janvier 26 - mars 26	En présence
316	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Conseil sur la gestion et l'organisation des activités nautiques et de la baignade	Agents des SDJES et DRAJES	Janvier 26 - mars 26	Hybride
317	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Conseil, à l'évaluation et au contrôle des baignades (payante et gratuite)	Agents en charge des contrôles des EAPS en SDJES, agent en charge des MRICE DRAJES, CTS	Avril 26 - juin 26	Hybride
318	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Conseil, à l'évaluation et au contrôle des établissements d'APS nautiques (hors plongée)	Agents en charge des contrôle des EAPS en SDJES, agents en charge des MRICE DRAJES, CTS	Avril 26 - juin 26	Hybride
319	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Construire la coopération entre les différents acteurs	Agents des CREPS, fédérations, services déconcentrés, universités	Septembre 25 - décembre 25	En présence

320	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Entraîner et manager avec efficacité	Entraîneurs Nationaux ou Directeurs d'équipe en prise de poste ou avec une expérience de terrain dans le domaine de la haute performance.	Septembre 25 - décembre 25	En présence
321	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Evolution de la jurisprudence dans les sports de nature	Agents des services déconcentrés JS, des Fédérations sportives et des établissements	Janvier 26 - mars 26	En présence
322	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Executive Master Entraîneur Haute Performance	Encadrants de sportifs du cercle HP, des Cellules de Performance ou proche des résultats attendus	Septembre 25 - décembre 25	En présence
323	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Geste sportif et apprentissage	Entraîneur Encadrant sportif Conseiller technique Formateur	Avril 26 - juin 26	A distance
324	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Innovation pédagogique : Mieux se connaître pour mieux collaborer	Personnels exerçant des missions de PTP ou d'encadrement au sein du réseau jeunesse et sport	Janvier 26 - mars 26	En présence
325	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Journée professionnelle Responsables Régionaux de la Haute Performance (RRHP) (programmation 1)	Professionnels en charge de la Haute Performance dans les Maisons Régionales de la Performance .	Septembre 25 - décembre 25	En présence
326	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Journée professionnelle Responsables Régionaux de la Haute Performance (RRHP) (programmation 2)	Professionnels en charge de la Haute Performance dans les Maisons Régionales de la Performance .	Janvier 26 - mars 26	En présence
327	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Journées d'Étude et de Formation en Sociosport	Agents du périmètre JS	Janvier 26 - mars 26	En présence
328	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	La musculation au service de la performance	Cadres de la performance sportive justifiant d'une expérience ou d'un projet professionnel associé au sport de haut niveau	Avril 26 - juin 26	En présence
329	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Les innovations pour développer la pratique sportive	Agents du périmètre JS	Septembre 25 - décembre 25	En présence
330	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Media-training	Cadres techniques dans les structures PPF et CHP	Avril 26 - juin 26	En présence
331	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Méthode et outils de Diagnostic Territorial Approfondi® appliqué aux sports de nature	Tous personnels en charge des dossiers relatifs aux sports de nature et/ou du développement territorial dans les services déconcentrés du ministère des Sports.	Janvier 26 - mars 26	En présence
332	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Mieux se connaître pour intégrer la dimension mentale	Cadres d'Etat exerçant dans les fédérations, les établissements du Réseau du Grand INSEP, les structures de haut niveau.	Septembre 25 - décembre 25	En présence
333	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Mieux se connaître pour mieux travailler en équipe	Cadres d'Etat exerçant dans les fédérations, les établissements du Réseau du Grand INSEP, les structures de haut niveau.	Janvier 26 - mars 26	En présence

334	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Mieux se connaître pour transformer un conflit en opportunité	Cadres d'Etat exerçant dans les fédérations, les établissements du Réseau du Grand INSEP, les structures de haut niveau.	Avril 26 - juin 26	En présence
335	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Module Entraînement de haut niveau et prophylaxie	Entraîneurs, préparateurs physiques ou réathlétiseurs en activité professionnelle avec une expérience d'au moins 3 ans dans le domaine de l'entraînement et/ou de la préparation physique dans le champ du haut niveau.	Avril 26 - juin 26	En présence
336	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédaqoiques et réglementaires	Motivations et Performances	Entraîneur Encadrant sportif Conseiller technique Formateur	Septembre 25 - décembre 25	A distance
337	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Préparation au concours interne de CTPS	Agents d'Etat du périmètre JS	Septembre 25 - décembre 25	Hybride
338	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Préparation aux concours du professorat de sport	Agents contractuels de jeunesse et sport ayant l'ambition de réussir l'un des concours suivants : CAS externe, CAS interne, CTS ou SHN.	Septembre 25 - décembre 25	Hybride
339	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Savoir rouler à vélo, enjeux d'autonomie et de sécurité	Personnels exerçant des missions de PTP en service déconcentré - priorité aux référents SRAV	Septembre 25 - décembre 25	En présence
340	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Séminaire des référents sports de nature	Référents sports de nature dans les services déconcentrés, les fédérations et les établissements du ministère chargé des sports	Septembre 25 - décembre 25	En présence
341	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Sports d'eaux vives : concilier sécurité, fréquentation et environnement	Personnels exerçant des missions de PTP ou d'encadrement au sein du réseau jeunesse et sport	Avril 26 - juin 26	En présence
342	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Stress environnemental et entrainement	Entraîneur Encadrant sportif Conseiller technique Préparateur physique Formateur	Janvier 26 - mars 26	A distance
343	2. Mixte: Modules de formation nationaux sur les enjeux de métiers et de missions spécifiques	Axe VIII : Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux ministériels	VIII31. Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires	Visite et contrôle des établissements d'activités physiques et sportives relatif à la plongée	Agents des services déconcentrés JS	Avril 26 - juin 26	En présence

axes	Action prioritaire	Intitulé	Public cible	Période envisagée	Modalités
Axe I : Transmettre et faire vivre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation et du service public	I1.Déployer la formation obligatoire à la laïcité, à la gestion des attentes aux valeurs de la	Plan Valeurs de la République	tout personnel	Septembre 25 - décembre 25	Hybride
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II4.Former les enseignants aux pédagogies et didactiques efficaces en	La littérature Jeunesse comme levier pour développer le goût de la lecture	- Conseillers sectoriels des DAAC - Formateurs « savoirs fondamentaux » EAFC,Inspe	Septembre 25 - décembre 25	A distance
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II4.Former les enseignants aux pédagogies et didactiques efficaces en	Plan français	Conseillers pédagogiques de circonscription	Septembre 25 - décembre 25	Présentiel territorialisé
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II4.Former les enseignants aux pédagogies et didactiques efficaces en	Plan mathématiques	Conseillers pédagogiques de circonscription	Septembre 25 - décembre 25	Présentiel territorialisé
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II5.Améliorer les apprentissages à l'école maternelle par une meilleure connaissance	Formations du plan maternelle	Formateurs		Lab formatif
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les	Accroître la professionnalité des enseignants en droit et économie de la série STMG (renouvellement des pratiques didactiques et pédagogiques)	Professeurs formateurs en droit et économie en série STMG et IA IPR	Janvier 26 - mars 26	Présentiel territorialisé
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les	Année de l'ingénierie : les sciences industrielles au service des transitions écologiques et numériques	corps d'inspection, chefs d'établissement, Directeurs opérationnels de CMQ	Janvier 26 - mars 26	En présence
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les	Culture spatiale	inspecteurs et formateurs académiques	Avril 26 - juin 26	Hybride
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les	DIU (Diplôme inter-université) DGEMC (Droits et grands enjeux du monde contemporain)	Professeurs (économie-gestion, SES, éventuellement philosophie, histoire-géographie)	Avril 26 - juin 26	Hybride
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les	Entretiens Enseignants Entreprises	IA IPR et professeurs de sciences économiques et sociales (et à titre accessoire d'économie-gestion et	Septembre 25 - décembre 25	Hybride
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les	Festival International Géographie de St Dié des Vosges	membres des corps d'inspection, formateurs	Septembre 25 - décembre 25	En présence
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les différentes didactiques disciplinaires en y intégrant l'éducation aux médias et à l'information	Journées de l'Economie	IA IPR et professeurs de sciences économiques et sociales	Septembre 25 - décembre 25	En présence
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les différentes didactiques disciplinaires en y intégrant l'éducation aux médias et à l'information	Journées nationales du management 2025	- Professeurs d'économie et gestion voie professionnelle et voie technologique qui enseignent en prébac, en post bac (CPGE, DCG, BTS). - Formateurs - IA IPR et IEN d'économie	Septembre 25 - décembre 25	En présence
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les	Printemps de la recherche en éducation	formateurs, enseignants et corps d'inspection	Janvier 26 - mars 26	Hybride

Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les	Programme FEEBAT	Coordonnateurs académiques et DDFPT/adjoints CFA	Janvier 26 - mars 26	Présentiel territorialisé
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les	Rencontres Francois Rabelais	Corps d'inspection, formateurs et enseignants	Septembre 25 - décembre 25	En présence
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les	Rencontres Philosophiques de Langres	formateurs et corps d'inspection	Septembre 25 - décembre 25	En présence
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les	Rendez-vous de l'Antiquité			
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les	Rendez-vous de l'Histoire de Blois	IA-IPR Ica et formateurs Formateurs, professeurs, élèves des voies générales, technologiques et professionnelles	Janvier 26 - mars 26 Septembre 25 - décembre 25	En présence
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les	Rendez-vous des Lettres	IA-IPR lettres, IEN ET EG et formateurs	Avril 26 - juin 26	En présence
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les	S'approprier de nouvelles ressources en EPS	formateurs et corps d'inspection	septembre 26 - juin 26	Présentiel territorialisé
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les	Université de printemps d'Histoire des Arts	120 formateurs, IA-IPR, IEN, enseignants	Avril 26 - juin 26	Hybride
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps	II6.Didactique discipline - Rénovation de diplômes	Voie professionnelle des métiers d'art	IEN et IA IPR design & métiers d'art, DDFPT, Personnels de Direction et enseignants.	Janvier 26 - mars 26	A distance
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II8.Renforcer la formation des équipes éducatives en lien avec les Parcours éducatifs (EAC, citoyen, santé)	Installer et favoriser la persévérance scolaire dans la classe : postures, pratiques et gestes professionnels	• Enseignants formateurs pour l'expertise de la classe • Corps d'inspection • Coordonnateur MLDS • Référent ou coordonnateur de structures de retour à l'école (SRE)	Septembre 25 - décembre 25	Présentiel territorialisé
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II8.Renforcer la formation des équipes éducatives en lien avec les Parcours éducatifs (EAC, citoyen, santé)	Mémoire & éducation artistique et culturelle	conseillers sectoriels DAAC, corps d'inspection 1er et second degré, RAMC, CPD, professeurs relais structures culturelles et mémorielles	Janvier 26 - mars 26	En présence
Axe II : Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs	II8.Renforcer la formation des équipes éducatives en lien avec les Parcours éducatifs (EAC, citoyen, santé)	PREAC	personnels enseignants et d'éducation, personnels d'inspection	sept 25-juin 26	En présence
Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	II8.Renforcer la formation des équipes éducatives en lien avec les Parcours éducatifs (EAC, citoyen, santé)	MIN ASH académiques	Selon les propositions académiques	Enseignants titulaires du CAPPEI;Enseignants non spécialisés;Enseignants exerçant auprès d'un public spécifique;AESH;Autres personnels non enseignants (personnels des collectivités, non EN	En fonction des propositions académiques

Axe VI : Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents	VI21. Former les équipes éducatives aux stratégies promotrices de santé et de bien-être, en	Santé mentale	tout personnel	Septembre 25 - décembre 25	A distance
Axe VI : Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents	VI22. Former les agents aux stratégies favorisant la lutte contre le harcèlement scolaire et la				
Axe VI : Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents	VI22. Former les agents aux stratégies favorisant la lutte contre le harcèlement scolaire et la	Lab formatif "Egalité filles-garçons"	formateurs 1D et 2D	Septembre 25 - décembre 25	Lab formatif
Axe VI : Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents	VI22. Former les agents aux stratégies favorisant la lutte contre le harcèlement scolaire et la	Plan de lutte contre le harcèlement			
Axe VI : Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents	VI22. Former les agents aux stratégies favorisant la lutte contre le harcèlement scolaire et la	Plan Filles et mathématiques	professeurs des écoles, professeurs de mathématiques	Sept-juin2026	Présentiel territorialisé
Axe VI : Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents	VI22. Former les agents aux stratégies favorisant la lutte contre le harcèlement scolaire et la	Protection de l'enfance	personnels sociaux et de santé présentiel + magistère pour les enseignants	Janvier 2026- Juin 2026	Hybride
Axe VI : Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents	VI23. Former les agents aux protocoles de gestion des crises et des violences ainsi qu'au	Formation de 1er niveau à la prévention et à la gestion de crise (F1)	Personnels impliqués dans la sécurisation des écoles et établissements scolaires	Septembre 25 - décembre 25	En présence
Axe VII : Impliquer chaque agent en tant qu'acteur des transitions écologiques et numériques au service de la transformation de l'éducation et de	VII26. Accompagner l'intégration de projets éco-responsables dans les services administratifs	FOREDD	formateurs et corps d'inspection	Avril 26 - juin 27	En présence
Axe VII : Impliquer chaque agent en tant qu'acteur des transitions écologiques et numériques au service de la transformation de l'éducation et de	VII28. Développer la pensée informatique et renforcer les compétences numériques	Rendez-vous de l'informatique	IA-IPR, IEN, chargé de mission informatique, 120 personnes	Avril 26 - juin 26	Hybride
Axe VII : Impliquer chaque agent en tant qu'acteur des transitions écologiques et numériques au service de la transformation de l'éducation et de	VII29. Former les agents y compris les personnels d'encadrement à la cybersécurité et à la	Université d'automne de la Cybersécurité	Formateurs en cybersécurité (CIEL, SIO et technologie)	Septembre 25 - décembre 25	A distance
Axe V : Coopérer pour une École et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous	V18. Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle	Plan de formation issu de la Conférence nationale du handicap	professeurs 1D et 2D	Septembre 25 - juin 26	Hybride

Bilan 2023-2024 portant sur la mise en œuvre des lignes directrices de gestion relative à la mobilité des personnels du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports

L'article L. 413-2 du code général de la fonction publique impose la mise en place par les administrations de lignes directrices de gestion en matière de mobilité. L'article 6 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 modifié relatif aux lignes directrices de gestion prévoit que la mise en œuvre des lignes directrices de gestion doit faire l'objet d'un bilan établi annuellement et présenté devant le comité social d'administration compétent.

Les lignes directrices de gestion ministérielles déterminent de manière pluriannuelle les orientations générales de la politique de mobilité des ministères chargés de l'éducation, de la jeunesse et des sports.

Elles sont applicables :

- aux personnels enseignants des premier et second degrés, aux personnels d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale ;
- aux personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection ;
- aux personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) ;
- aux personnels techniques et pédagogiques de la jeunesse et des sports (PTP).

Le ministère favorise la mobilité géographique et fonctionnelle de l'ensemble de ses personnels en leur offrant la possibilité de parcours diversifiés tout en veillant au respect des enjeux de continuité et de qualité du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche en France et à l'étranger.

Cette politique de mobilité contribue notamment à mettre en œuvre le plan d'action ministériel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les lignes directrices de gestion des ministères définissent ainsi les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité.

Les différents processus de mobilité s'articulent, pour l'ensemble des corps des ministères, autour de principes communs : transparence des procédures, traitement équitable des candidatures, prise en compte des priorités légales de mutation, recherche de l'adéquation entre les exigences des postes et les profils et compétences des candidats.

Les ministères accompagnent tous ses personnels dans leurs mobilités et projets d'évolution professionnelle et s'attache à garantir leur meilleure information tout au long des procédures.

Depuis 2019, le ministère met l'accent sur l'information renforcée des agents et la transparence des procédures que ce soit en amont du dispositif, pendant le processus de mobilité des agents ou au moment de la communication des résultats.

Le présent document tire le bilan des opérations de mobilités organisées en application des lignes directrices de gestion du 25 octobre 2021 publiées au BOEN spécial n°6 du 28 octobre 2021.

Table des matières

Partie 1 : La mobilité des personnels enseignants des premier et second degrés, personnels d'éducation et psychologues de l'éducation nationale 5

A. Le bilan des mouvements des enseignants du premier degré.....	5
1. Le bilan du mouvement interdépartemental	5
2. Un accompagnement qualitatif des candidats	13
3. Le bilan du mouvement intra-départemental	15
4. Le bilan du mouvement POP 1D	22
B. Le bilan des mouvements des enseignants du second degré.....	29
1. Chiffres clés : les participants.....	29
2. Les titulaires 2024.....	30
3. Les priorités de mutation	34
4. Les néo titulaires (stagiaires 2023-2024)	35
5. Focus PLP : des disciplines d'occurrence disparate	39
6. Focus outre-mer	40
7. Les mouvements spécifiques et le mouvement POP	42
8. Un accompagnement qualitatif des participants	49
9. Les recours dans le cadre du mouvement inter académique.....	51
10. Le mouvement intra académique	53
C. L'accueil en détachement de fonctionnaires de catégorie A et les départs en détachement en France et à l'étranger.....	54
1. L'accueil en détachement	54
2. Le détachement sortant des personnels enseignants des 1 ^{er} et 2 nd degrés.....	65

Partie 2 : La mobilité des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) et des adjoints techniques de recherche et formation (ATRF) du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse..... 71

A. Les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS).....	71
1. Un processus permettant la mise en œuvre des dispositions réglementaires relatives à la mobilité	71
2. Le bilan des opérations de mutation 2024.....	73
B. Les adjoints techniques de recherche et formation (ATRF).....	92
1. Les mutations inter académiques	92
2. Les mutations intra-académiques.....	93
3. Les mutations au fil de l'eau suite à publication sur CSP (hors détachement et intégration directe).....	95
3.2 Mutations entrantes inter académiques suite à publication CSP pour la période du 02/09/2023 au 01/09/2024	95
4. Les sorties du MENJ pour tout motif	95
Partie 3 : La mobilité des personnels des corps d'encadrement.....	97
A. La mobilité des personnels de direction – rentrée scolaire 2024	99
1. Les postes.....	100
2. Les candidatures	104
3. Les résultats du mouvement.....	110
4. Focus sur les personnels de direction affectés dans les collectivités d'outre-mer (COM)	120
5. Les recours	122
6. Accueil dans le corps des personnels de direction et départ en détachement.....	122
B. La mobilité des IA-IPR et des IEN (rentrée scolaire 2024)	128
1. Les IEN (inspecteurs de l'éducation nationale)	129
2. Les IA-IPR (inspecteurs d'académie – inspecteurs pédagogiques régionaux)	
131	
C. La mobilité des IJS (bilan au 1er septembre 2024)	133
1. Note de service concernant la mobilité annuelle	133

2.	Candidatures et résultats de la mobilité	133
3.	Détachements entrants	134
4.	Les postes vacants.....	134
Partie 4 : Bilan de la mobilité des personnels techniques et pédagogiques (PTP)....		135
A.	Contexte de la mise en place des campagnes annuelles de mutations des PTP	135
B.	- Les postes ouverts dans le cadre du mouvement annuel.....	135
C.	Le bilan quantitatif du mouvement des personnels techniques et pédagogiques	136
1.	Postes publiés et candidatures.....	136
2.	Le bilan de la mobilité au fil de l'eau	141
3.	Les détachements et intégrations directes pour la période du 01/09/2023 au 31/08/2024.....	142

Partie 1 : La mobilité des personnels enseignants des premier et second degrés, personnels d'éducation et psychologues de l'éducation nationale

A. Le bilan des mouvements des enseignants du premier degré

1. Le bilan du mouvement interdépartemental

La saisie des vœux du mouvement interdépartemental 2024 était ouverte du 8 novembre (*midi*) au 29 novembre 2023 (*midi*). Les résultats ont été publiés le 6 mars 2024.

Sur les près de 326 500 enseignants du premier degré public (chiffres Depp 2023) le nombre total de demandes de participation au mouvement interdépartemental informatisé en 2024 s'élève à 15 390 candidats (4,7% *des enseignants*) contre 16 736 en 2023 (5,1% *des enseignants*).

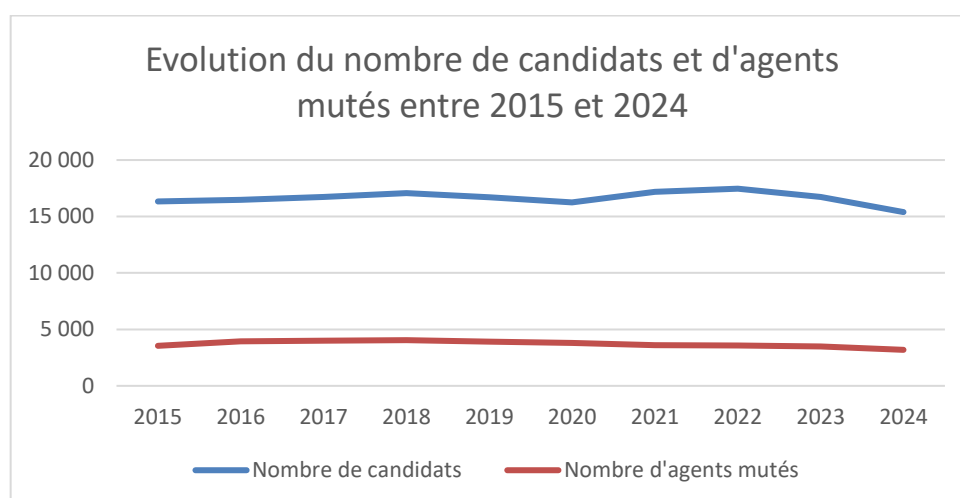
Les candidats ont formulé en moyenne 1,93 vœu(x) (*contre 1,98 en 2023*) ; cette baisse contribue à la restriction des possibilités de mutation.

En 2024, sur les 15 390 candidats, 3 190 enseignants soit 20,73% des candidats ont obtenu une mutation (*contre 3 487 soit 20,84% en 2023*).

Mouvement	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de candidats	16 330	16 482	16 740	17 069	16 704	16 259	17 179	17 462	16 736	15 390
Nombre d'agent mutés	3 539	3 948	4 009	4 047	3 921	3 790	3 614	3570	3487	3190
Taux de mutation	21,67%	23,95%	23,95%	23,71%	23,47%	23,31%	21,04%	20,44%	20,84%	20,73%

La participation en 2024 est la plus faible constatée depuis 10 ans.

Le taux de mutation en 2024 (20,73%) a légèrement baissé par rapport à 2023 (20,84%).



- Les départements les plus demandés

Comme en 2023, les 10 départements les plus demandés correspondent aux départements littoraux dans l'ordre décroissant suivant : le Morbihan, le Finistère, la Gironde, l'Ille-et-Vilaine, la Loire-Atlantique, les Pyrénées-Atlantiques, l'Hérault, les Côtes-d'Armor, la Charente-Maritime et les Landes.

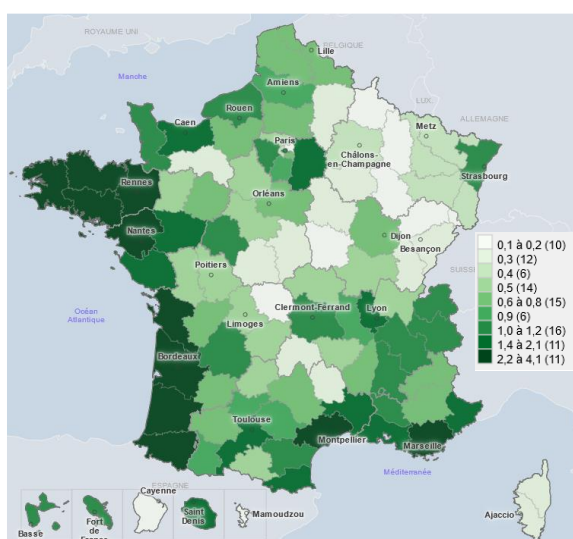
31,2% des vœux formulés par l'ensemble des candidats portent sur ces 10 départements (taux en progression au regard de la part de 30,8% pour ces mêmes départements en 2023).

On constate une forte tension à l'entrée dans ces départements au regard de leur faible nombre de demandes de sortie. Les participants originaires de ces 10 départements les plus attractifs ne représentent que 5,8% des participants au mouvement interdépartemental. En outre, parmi eux, certains veulent principalement muter d'un département attractif à un autre.

Par exemple :

- Seulement 13 agents sollicitaient une sortie du Finistère. Ils avaient tous formulé un vœu unique (6 agents souhaitaient intégrer le Morbihan, 3 les Côtes d'Armor, 2 l'Ille-et-Vilaine, 1 la Côte d'Or et 1 la Mayenne). Ils ont tous obtenu satisfaction. Par ailleurs, on comptabilisait 1006 candidats à une entrée dans le Finistère (dont 567 en vœu 1). 14 agents ont pu obtenir satisfaction (soit 1,39% des demandes d'entrées);
- 34 agents sollicitaient une sortie du Morbihan. Ils avaient tous formulé un vœu unique (29 agents souhaitaient intégrer le Finistère, 1 les Côtes d'Armor, 2 La Loire-Atlantique, 1 la Haute-Garonne et 1 les Hautes-Pyrénées). Les 5 agents sollicitant un autre département que le Finistère ont obtenu satisfaction et 8 agents ont pu intégrer le Finistère. Par ailleurs on comptabilisait 1217 demandes d'entrées dans le Morbihan (dont 46 **Un processus permettant la mise en œuvre des dispositions** 1 en vœu 1) et 19 agents ont pu obtenir satisfaction (soit 1,56% des demandes d'entrées).

- Répartition des départements demandés (tous vœux) :



Département demandés	%	
MORBIHAN	4,1%	31,2%
FINISTERE	3,4%	
GIRONDE	3,3%	
ILLE-ET-VILAINE	3,3%	
LOIRE-ATLANTIQUE	3,3%	
PYRENEES-ATLANTIQUES	3,0%	
HERAULT	3,0%	
COTES D'ARMOR	2,8%	
CHARENTE-MARITIME	2,7%	
LANDES	2,3%	

Entre 2020 et 2023, nous avons constaté l'attractivité nouvelle de départements notamment ruraux précédemment moins sollicités. Les ressources humaines étant stables dans ces

départements, les besoins sont faibles et les possibilités d'accueil limitées. Par conséquent le barème pour y accéder est corrélativement élevé.

Département	2020	2021	2022	2023	2024
Aude	44,5	272	417	475	148
Cantal	86	584	681	822	379
Corrèze	22	822	738	839	385,33
Lot	115	367	727	843	432
Territoire de Belfort	22	507	660	446	337

Toutefois la hausse des barèmes observée ces 3 dernières années pour certains départements ruraux ne se confirme pas en 2024 notamment dans le centre de la France (*académies de Limoges et d'Orléans-Tours*) et reviennent même pour certains en deçà de leur niveau initial de 2020 :

Département	2020	2021	2022	2023	2024
Aube	32	22	227	417,17	22
Creuse	41	137	352	444	22
Indre	101	107	655,83	740	86
Loir-et-Cher	22	372	443	477	205
Seine-Maritime	22	37	528	533	201
Haute-Vienne	383	881	816	705	377

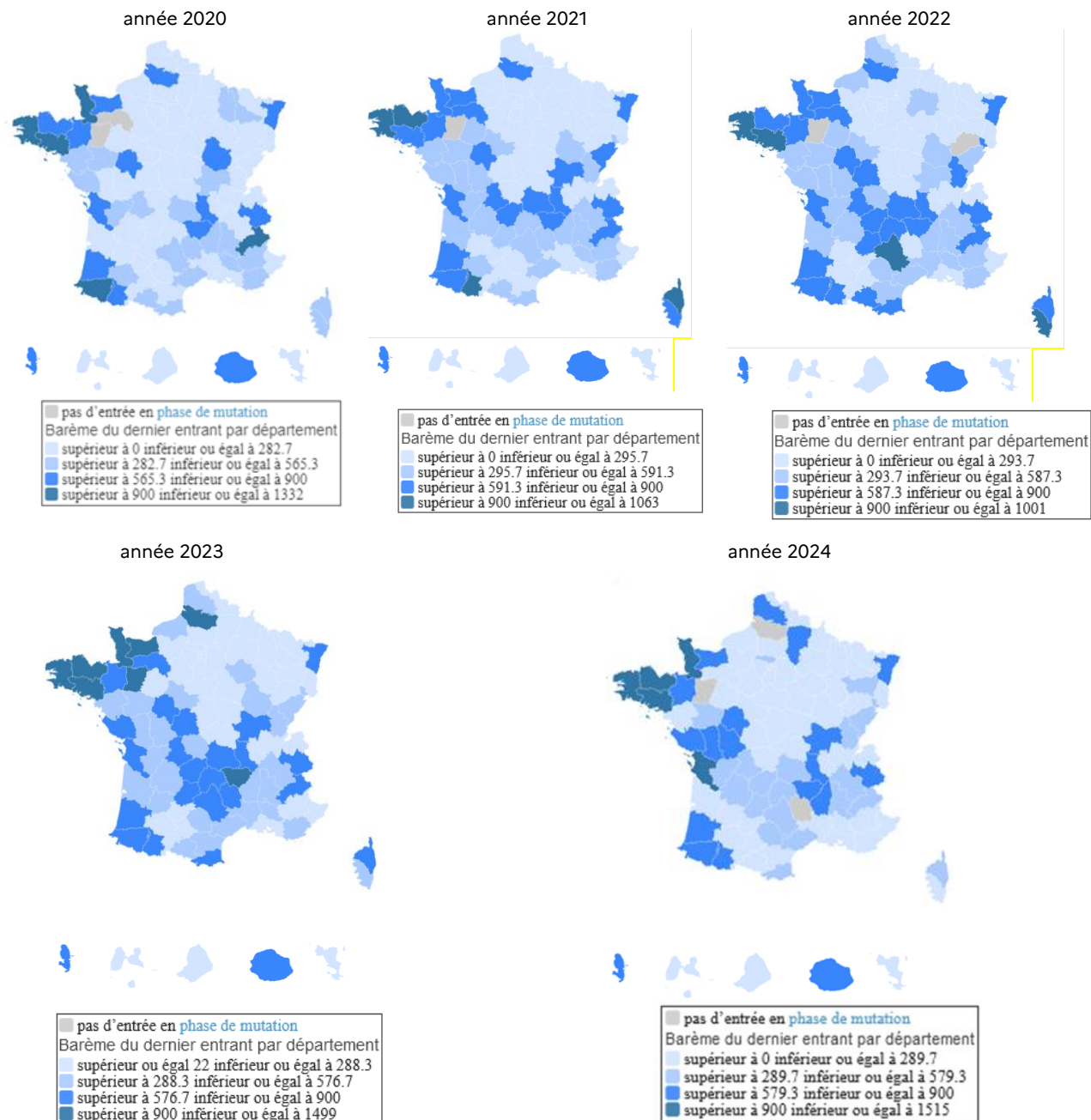
Enfin, on observe également que le département du Val-d'Oise connaît en 2024 une forte augmentation du barème d'entrée (*527 points en 2024 contre 33 points en 2023 et 22 points en 2020, 2021 et 2022*). Pour autant, on note que la situation entre 2023 et 2024 était assez similaire pour ce département :

- En 2024 : 141 candidats sollicitaient une entrée dans le Val-d'Oise dont 98 en vœu 1 et 58 agents ont obtenu leur mobilité (*dont 10 en phase de mutation*)
- En 2023 : 104 candidats sollicitaient une entrée dans le Val d'Oise dont 96 en vœu 1 et 56 agents ont obtenu leur mobilité (*dont 14 en phase de mutation*)

Les entrants 2024 viennent principalement des départements franciliens en particulier les frontaliers, Seine-Saint-Denis et Hauts-de-Seine.

L'attractivité

- Evolution des barèmes sur les 5 derniers mouvements : carte des barèmes d'entrée par département



L'attractivité de l'académie de Rennes se confirme alors que les départements du centre connaissent une baisse de leur attractivité.

On constate une hausse générale de la valeur des barèmes des derniers entrants en particulier dans les départements qui se situent dans le quart Nord-Ouest de la France hexagonale. Ces barèmes élevés recouvrent toutefois des situations différentes :

Département	Barème du dernier entrant (phase de mutation)	Nombre d'entrants (phases de mutation et de permutations)	Nombre de sortants (phases de mutation et de permutations)	Nombre de candidats à l'entrée	Nombre de candidats à la sortie
07 ARDECHE	835	7	7	223	19
29 FINISTERE	1515	14	13	1006	13
50 MANCHE	906	20	18	302	53
56 MORBIHAN	1303	19	13	1217	34

- **Les demandes de sortie**

Comme en 2023, les 10 départements d'où émanent le plus de demandes de sorties, 57% (contre 57,2% en 2023), sont les suivants :

- 8 départements d'Ile-de-France : La Seine-Saint-Denis (1755 candidats contre 2005 en 2023), les Hauts-de-Seine (1140 contre 1221 en 2023), le Val-de-Marne (1072 contre 1207 en 2023), le Val-d'Oise (947 contre 1045 en 2023), Paris (749 contre 796 en 2023), la Seine-et-Marne (727 contre 792 en 2023), l'Essonne (679 contre 761 en 2023) et les Yvelines (673 contre 715 en 2023).

Ils représentent 50,3% des participations au mouvement interdépartemental (7742 sur 15 390 participants contre 8 542 sur 16736 en 2023 soit 51%).

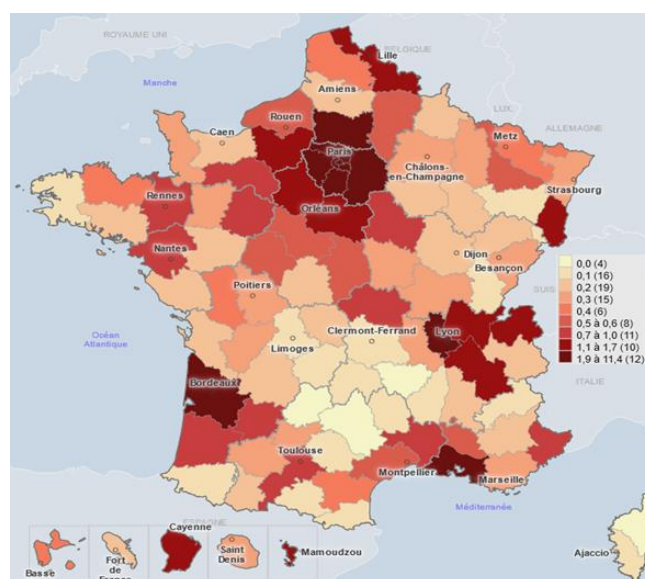
On note que l'ordre de ces 8 départements classés par le nombre de candidats au départ reste le même qu'en 2023 et qu'ils enregistrent tous une baisse de participants.

- 2 autres départements : le Rhône (531 candidats contre 549 en 2023) et les Bouches du Rhône (495 contre 478 en 2023).

Le département des Bouches du Rhône est le seul de ces 10 départements à connaître une hausse du nombre de candidats au départ en 2024.

Ces 10 départements ne recueillent que 9,9 % de l'ensemble des demandes d'entrées (contre 10.8% en 2023). Leur faible attractivité ne favorisant pas les mobilités sortantes faute de mobilités entrantes pour les compenser, un solde négatif, parfois élevé a été retenu pour tous, sauf dans les Bouches-du-Rhône, Paris et la Seine et Marne.

- **Répartition des demandes de sortie :**



La DGRH a porté une attention particulière la situation des académies déficitaires, particulièrement celles de l’Ile-de-France, d’Amiens, de la Guyane ou encore de Mayotte en veillant à ne pas dégrader leurs effectifs d’enseignants titulaires.

On note que certains départements voient leur barème du dernier sortant diminuer fortement entre 2023 et 2024 :

	Barème du dernier sortant en phase de mutation en 2023	Barème du dernier sortant en phase de mutation en 2024
04 ALPES DE HAUTE PROVENCE	398	22
22 COTES D'ARMOR	1189	81
50 MANCHE	1080	22
65 HAUTES PYRENEES	848,83	22

- **Focus sur les priorités légales de mutation**

Tout au long des opérations, la DGRH veille à la bonne prise en compte des situations personnelles notamment de handicap ou de rapprochement de conjoint.

- **Les demandes de mutation formulées au titre du rapprochement de conjoints ou de l’autorité parentale conjointe :**

Le taux global de mutation à ce titre est supérieur à celui du mouvement 2023. Ainsi, au mouvement 2024, 1 858 candidats ont obtenu une mobilité au titre de cette priorité soit un taux de 40,02% (contre 38,96% en 2023).

- **Les demandes de mutation formulées au titre du handicap :**

Au mouvement 2024, le nombre de situations retenues par les services départementaux et ayant fait l’objet d’une bonification exceptionnelle de 800 points de barème s’élève à 444.

On note que 390 candidats sur les 444 avec cette bonification ont été mutés soit un taux de mutation de 87,84% (contre 92.76% en 2023).

La baisse du taux de mutation via cette priorité s'explique par le fait que les vœux exprimés portaient sur des départements ayant des barèmes d'entrée, voire marginalement de sortie, très élevés :

- en entrées : parmi les 54 candidats non mutés avec une bonification handicap de 800 points, 33 sollicitaient une mobilité dans l'un des 10 départements recueillant le plus grand nombre de demandes d'entrées dont 26 dans un département breton

- en sorties : 15 candidats sur les 54 non mutés avec une bonification handicap de 800 points sollicitaient une sortie de Mayotte (1 702 étant le barème du dernier sortant en phase de mutations) dont 11 pour La Réunion. A noter que ces candidats n'ont pas utilisé leur vœu impératif pour un retour dans leur département d'origine comme prévu dans les LDG pour tout agent affecté à Mayotte suite à une mutation.

➤ **Les demandes de mutation formulées au titre du CIMM :**

Cette priorité légale permet aux enseignants du 1^{er} degré qui ont obtenu la reconnaissance du centre de leurs intérêts matériels et moraux dans un département ou une collectivité d'outre-mer de bénéficier d'une bonification de 600 points.

Pour le mouvement 2024, 257 demandes ont été formulées à ce titre, **et 84 agents** ont été mutés, soit un taux de mutation de **32,68%** (contre 44,57% en 2023).

Il convient de noter à cet égard que l'impossibilité actuelle de cumuler le CIMM avec les autres bonifications liées à la situation familiale (rapprochement de conjoints, de l'autorité parentale conjointe et vœux liés) peut conduire certains agents à solliciter leur mobilité à un autre titre que le CIMM, ce qui est susceptible d'affecter le taux de mutation au titre de cette priorité. Par ailleurs, le faible nombre de demandes de sorties en Martinique (34), en Guadeloupe (58) et à la Réunion (45) associé à un faible besoin en ressources enseignantes, lié à la démographie des élèves, impacte également le taux de mutation au titre du CIMM.

L'attractivité des départements d'outre-mer

	Guadeloupe	Martinique	Guyane	La Réunion	Mayotte
NB de demandes d'entrée (tous vœux)	303	308	51	572	41
NB de candidats ayant obtenu satisfaction	45	20	37	63	26
%	14,85%	6,49%	72,55%	11,01%	63,41%
Taux de pression à l'entrée	6,73	15,40	1,38	9,08	1,58

En 2024, il y avait près de 15 fois plus de candidats à l'entrée en Martinique au mouvement interdépartemental que d'agents mutés dans ce département. A l'inverse plus d'un agent sur deux qui souhaitait entrer à Mayotte a obtenu satisfaction (et plus de deux agents sur 3 en Guyane).

➤ Les demandes de mutation formulées au titre de l'éducation prioritaire

2 902 candidats ont bénéficié de bonifications REP, REP+ ou politique de la ville ; **518** d'entre eux ont obtenu une mutation, soit un **taux de 17,85%** (contre 17,07% en 2023).

• Les résultats

Sur les **3 190** enseignants mutés, **2 293** l'ont été lors de la phase de mutations (*contre 2 275 en 2023*) et **892** lors de la phase de permutations (*contre 1 199 en 2023*), auquel il faut ajouter **5** enseignants affectés à Mayotte et bénéficiaires du retour impératif (*mutés en surnombre*). La phase de mutations prend en compte d'une part les besoins d'enseignement déterminés avec les académies sous forme de capacités d'entrées et de sorties pour chacun des départements ainsi que, d'autre part, la situation individuelle/familiale des candidats ; elle permet aux candidats, justifiant des plus forts barèmes, d'obtenir satisfaction en entrée ou en sortie. La phase de permutations permet ensuite d'optimiser les échanges entre les départements.

En 2024, pour Mayotte :

- **37 candidats** sont sortis de Mayotte (pour 180 candidats qui souhaitaient sortir) dont 1 seule sortie au titre du barème, 31 sorties par permutation et 5 sorties en surnombre grâce au vœu impératif
- **22 candidats** affectés à Mayotte **ont formulé un vœu « impératif »** pour leur département d'origine. En effet, depuis le mouvement 2012 (*Mayotte a obtenu le statut de département en mars 2011*), les participants souhaitant exercer à Mayotte peuvent solliciter une mutation avec la garantie, s'ils en font le vœu explicite, d'un droit au retour dans leur département d'origine (*au besoin en surnombre*) si aucun de leurs autres vœux n'est satisfait. **17 candidats sur les 22 ont obtenu un de leurs autres vœux** et 5 ont obtenu 1 retour dans leur département d'origine, en surnombre, grâce au vœu impératif.

• Les recours

L'étude des différentes situations qui ont été présentées à la DGRH n'a fait apparaître aucune erreur manifeste dans la gestion des dossiers. Ainsi, aucun candidat n'a été muté dans un département qu'il n'avait pas demandé et aucun candidat n'est resté sans affectation alors qu'il aurait dû en obtenir une. En effet, seuls les enseignants du 1^{er} degré titulaires peuvent participer au mouvement interdépartemental en émettant jusqu'à 6 vœux. Tout agent non muté, reste affecté dans son département d'origine et un agent muté ne peut l'être que dans l'un des départements pour lequel il a formulé un vœu.

Seuls les « recours » dits hiérarchiques sont instruits par la DGRH. En effet, les « recours gracieux » relèvent de la compétence des services déconcentrés et sont adressés à la direction des services départementaux de l'Education nationale concernée.

Dans le cadre des « recours » de la campagne 2024, les services de la DGRH ont porté un regard attentif aux situations personnelles difficiles en particulier de violences conjugales, de rapprochements de conjoints, de situations de handicap mais aussi aux situations relevant des conventions liant notre ministère et celui des armées et de l'intérieur.

En 2024, le nombre de recours a connu une hausse de 11% avec 699 recours (contre 629 en 2023 et 673 en 2022). 40 situations ont fait l'objet d'un accompagnement spécifique par la DGRH.

Cet accompagnement a pris la forme soit d'une recommandation soit d'un avis favorable pour un exéat et un inéat adressé aux services départementaux concernés qui ont la vision globale de leur situation en RH et sont seuls compétents pour accorder l'exéat ou l'inéat.

Un des agents n'a pas souhaité participer à la phase complémentaire du mouvement. Ainsi sur les 39 situations qui ont fait l'objet d'un accompagnement spécifique, 34 ont pu aboutir à une mobilité soit un taux de mutation de 87,2% (contre 79.7% en 2023).

2. Un accompagnement qualitatif des candidats

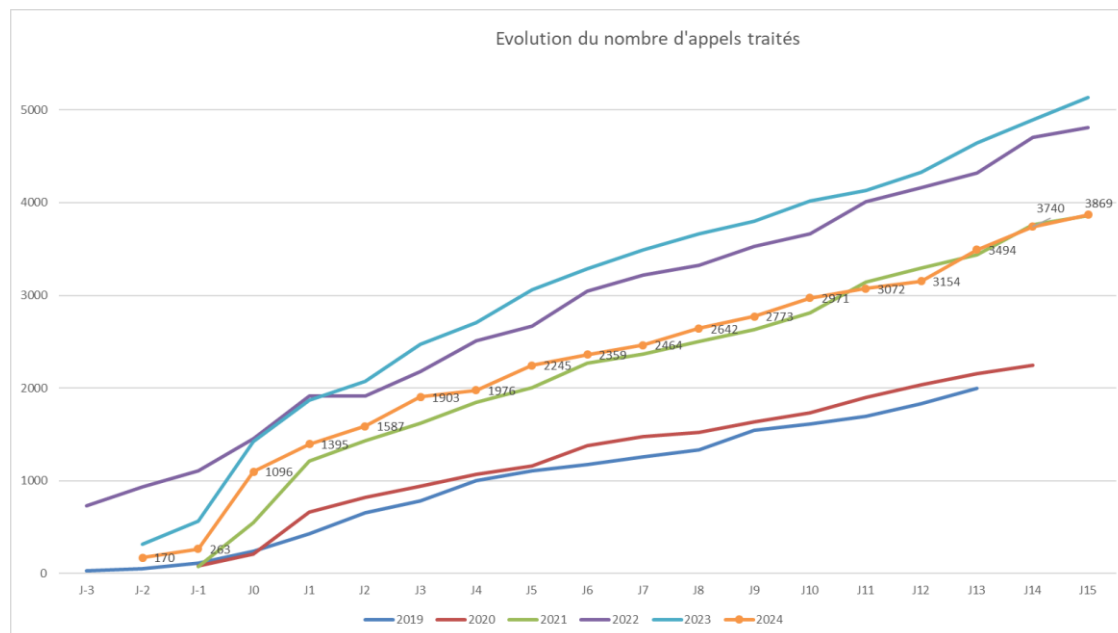
Le ministère est engagé dans une démarche d'amélioration continue de sa politique d'accompagnement RH et de la qualité de son offre de service. Afin de faciliter la démarche des enseignants du 1er degré dans leur projet de mobilité, plusieurs outils sont mis à leur disposition :

- **Le site ministériel :**
 - un comparateur de mobilité qui permet à chaque candidat de simuler son barème et de connaître les pièces justificatives qui seront demandées lors de sa demande de mutation mais également d'estimer, au regard des résultats des mutations de l'année précédente, ses possibilités d'obtenir une mutation vers un autre département.
 - une foire aux questions sur le portail ministériel rassemblant les questions les plus fréquemment posées par les enseignants du 1er degré concernant la mobilité interdépartementale et les réponses apportées par l'administration.
 - une capsule vidéo de présentation du processus de mobilité interdépartementale sur le portail ministériel.
- **les sites départementaux et académiques** sur lesquels figurent différentes informations relatives à la mobilité des enseignants du 1er degré ainsi que le **portail ministériel** où sont notamment publiées les lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité et la note de service annuelle.
- **des messages via la messagerie I-Prof relatifs aux étapes importantes du calendrier.** Cet accompagnement est facilité dès lors que les candidats à une mutation communiquent, lors de la saisie des vœux, un numéro de téléphone portable opérationnel.
- Un formulaire spécifique de demande de bonification au titre du handicap pour accompagner les agents qui souhaitent se prévaloir d'une bonification handicap (100 ou 800 points).
- **La plateforme téléphonique - Infomobilité DGRH :**

La plateforme téléphonique Infomobilité permet d'apporter aux personnels la sollicitant une expertise complète et des conseils en matière de stratégie de formulation des vœux.

Du **6 novembre 2023 au 29 novembre 2023** soit **18 jours ouvrés de 9h00 à 18h30 en continu**, la cellule infomobilité a traité **3869 appels** soit 220 appels par jour en moyenne.

La plateforme a été ouverte 164,5 heures.



Mouvement concerné par la plateforme	J-3	J-2	J-1	J0	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	J9	J10	J11	J12	J13	J14	J15
Mvt 2019	27	20	60	128	186	225	131	220	105	65	85	77	208	66	87	133	163		
Mvt 2020			84	125	452	159	120	131	89	219	95	51	113	91	173	130	126	87	
Mvt 2021			71	475	667	220	187	228	153	265	102	133	133	177	336	148	139	330	93
Mvt 2022	733	200	174	350	460		258	335	161	376	173	102	205	139	348	147	157	385	110
Mvt 2023		317	248	861	441	206	397	235	358	226	199	175	137	217	116	192	316	255	241
Mvt 2024		170	93	833	299	192	316	73	269	114	105	178	131	198	101	82	340	246	129

Dans le cadre d'une démarche de qualité, un questionnaire d'évaluation a été adressé à l'ensemble des personnels du 1er degré ayant participé au mouvement interdépartemental. 2 248 agents ont répondu à l'enquête :

- **58% avaient pris connaissance des lignes directrices de gestion ministérielles** relatives à la mobilité et une majorité (55,2 %) et les ont jugés claires.
- **19 %** des répondants ont contacté la cellule infomobilité ; les autres répondants indiquant à 80% qu'ils n'avaient pas estimé nécessaire d'y faire appel (seuls 3% ont indiqué ne pas connaître la plateforme et 3% n'ont pu joindre le service). Parmi les appelants :
 - ❖ **94 %** ont jugé les délais d'attente très satisfaisants (57%) ou satisfaisants à 37%, peu satisfaisants à 4% et pas du tout satisfaisants à 2%.

- ❖ **69 %** sont tout à fait satisfaits par les explications reçues qui leur ont permis de mieux appréhender leur projet de mobilité (19% pas tout à fait et 12% pas du tout).
- ❖ **90%** sont satisfaits des horaires d'ouverture de la plateforme (10% ne sont pas satisfaits soit du fait du décalage horaire avec les territoires ultra-marins, soit du fait de leurs horaires professionnels et des transports travail-domicile qui ne leur permettent pas de trouver du temps pour appeler).
- ❖ **30%** des répondants attribuent une note de 10/10 sur la qualité globale de ce dispositif d'accueil (et 23% avec une note de 9/10 et 17% avec une note de 8/10). La note moyenne des utilisateurs est de 8/10.
- On peut donc noter que près de 9 appelants sur 10 se disent très satisfaits ou partiellement satisfaits des renseignements / conseils pris auprès de la cellule infomobilité. Leur projet de mobilité a ainsi été mieux appréhendé. 9 agents sur 10 sont également satisfaits par les horaires d'ouverture de la plateforme.
- **73 %** des répondants ont utilisé l'outil « comparateur de mobilité » (sur 1 534 répondants à cette question) :
 - ❖ **82 %** des utilisateurs l'ont utilisé, en premier lieu, pour estimer leurs chances d'obtenir un territoire en simulant un barème.
 - ❖ Tous motifs confondus, le comparateur de mobilité a également été utilisé pour connaître la barre de sortie du département d'origine lors des mouvements antérieurs (**34% des réponses**).
 - ❖ **62 %** estiment que cet outil leur a permis de mieux appréhender leur projet de mobilité
 - ❖ **30%** des répondants attribuent une note de **8/10 à cet outil**. La note moyenne des utilisateurs est de 7,6/10.

3. Le bilan du mouvement intra-départemental

Au plan national, sur les 356 680 enseignants du premier degré public répertoriés dans le SIRH en amont du mouvement 2024 (contre 357 130 en 2023 et 361 403 en 2022), le nombre total de participations aux mouvements départementaux s'élève à 86 994 candidats répartis entre 101 départements soit 24,39% des personnels (contre 90 345 soit 25,30% en 2023 et 92 502 soit 25,58% en 2022) et une moyenne de 861 candidats par département (contre 894 en 2023 et 915 en 2022).

Les taux de participation, variables d'un département à l'autre, sont fonction d'une part du nombre de participants obligatoires (PO) dont principalement les stagiaires futurs néo-titulaires et d'autre part du nombre de participants non obligatoires (PNO) souhaitant une mobilité au sein du département.

Les participants étaient répartis comme suit :

- les participants obligatoires : 32 163 soit 37% des candidats (contre 33 650 soit 37% en 2023 et 35 672 soit 39% en 2022),
- les participants non obligatoires : 54 831 soit 63% des candidats (contre 56 695 soit 63% en 2023 et 56 830 soit 61% en 2022).

	Nombre de participants	Dont PO	Dont PNO
2022	92 502 (25,58%)	35 672 (39%)	56 830 (61%)
2023	90 345 (25,30%)	33 650 (37%)	56 695 (63%)
2024	86 994 (24,39%)	32 163 (37%)	54 831 (63%)

Si le nombre (en valeur absolue et en part d'agents dans le département) de participants aux mouvements intra-départementaux diminue, la répartition PO / PNO se stabilise.

➤ Les 10 départements avec le **plus grand** nombre total de participants sont :

Code dpt	Département	Agents	Participants obligatoires	Participants non obligatoires	TOTAL participants	%
059	NORD	14 239	1 206	2 211	3 417	23,9%
013	BOUCHES-DU-RHONE	11 198	975	2 189	3 164	28,3%
069	RHONE	10 703	929	1 887	2 816	26,3%
093	SEINE-SAINT-DENIS *	12 175	871	1 938	2 809	23,1%
077	SEINE-ET-MARNE *	9 170	1 030	1 158	2 188	23,9%
095	VAL-D'OISE *	8 744	944	1 132	2 076	23,7%
033	GIRONDE	7 979	582	1 469	2 051	25,7%
031	HAUTE-GARONNE	7 329	689	1 359	2 048	27,9%
062	PAS-DE-CALAIS	8 450	677	1 370	2 047	24,2%
974	LA REUNION	7 672	528	1 483	2 011	26,2%

La part des départements d'Île-de France parmi les 10 départements avec le plus de participants a baissé (en passant de 5/10 en 2023 à 3/10 en 2024).

En effet, les départements de Paris et du Val-de-Marne sont sortis de ce classement alors que le Pas-de-Calais et la Haute-Garonne y sont entrés.

On note que 7 de ces 10 départements figurent dans la liste des 10 départements qui ont le plus d'agents.

Code dpt	Département	Agents
059	NORD	14 239
093	SEINE-SAINT-DENIS	12 175
013	BOUCHES-DU-RHONE	11 198
069	RHONE	10 703
077	SEINE-ET-MARNE	9 170
095	VAL-D'OISE	8 744
091	ESSONNE	8 501
062	PAS-DE-CALAIS	8 450
075	PARIS	8 304
092	HAUTS-DE-SEINE	8 204

On identifie donc un lien entre le nombre de participants, en valeur absolue, et le nombre d'agents recensés dans le SIRH.

➤ Les 10 départements avec le **plus grand** nombre de PNO

Code dpt	Département	TOTAL participants	Dont Participants obligatoires	Dont Participants non obligatoires
059	NORD	3417	1206	2211
013	BOUCHES-DU-RHONE	3164	975	2189
093	SEINE-SAINT-DENIS	2809	871	1938
069	RHONE	2816	929	1887
974	LA REUNION	2011	528	1483
033	GIRONDE	2051	582	1469
038	ISERE	1897	458	1439
062	PAS-DE-CALAIS	2047	677	1370
031	HAUTE-GARONNE	2048	689	1359
094	VAL-DE-MARNE	1814	605	1209

La part des PNO parmi les participants étant élevée (63%) au niveau global, il est donc cohérent que la liste des 10 départements avec le plus de PNO soit quasiment similaire à celle avec le plus de participants même si l'ordre d'affichage varie.

➤ Les 10 départements avec le **plus petit** nombre total de participants sont

Code dpt	Département	Agents	Participants obligatoires	Participants non obligatoires	TOTAL participants	%
048	LOZERE	481	73	65	138	28,69
090	TERRITOIRE DE BELFOR	757	65	89	154	20,34
046	LOT	782	50	119	169	21,61
023	CREUSE	631	84	91	175	27,73
620	CORSE-DU-SUD	766	72	111	183	23,89
058	NIEVRE	1025	99	103	202	19,7
009	ARIEGE	791	70	134	204	25,79
015	CANTAL	763	82	134	216	28,3
065	HAUTES-PYRENEES	1057	89	129	218	20,62
032	GERS	890	63	166	229	25,73

Parmi les 10 départements avec le plus petit nombre de participants, on retrouve 8 des 10 départements avec le plus petit nombre d'agents recensés dans le SIRH.

Code dpt	Département	Agents
048	LOZERE	481
023	CREUSE	631
090	TERRITOIRE DE BELFORT	757
015	CANTAL	763
620	CORSE-DU-SUD	766
046	LOT	782
009	ARIEGE	791
005	HAUTES-ALPES	831
032	GERS	890
720	HAUTE-CORSE	923

- Les 10 départements avec le plus petit nombre de PNO

Code dpt	Département	TOTAL participants	Dont Participants obligatoires	Dont Participants non obligatoires
048	LOZERE	138	73	65
090	TERRITOIRE DE BELFORT	154	65	89
023	CREUSE	175	84	91
052	HAUTE-MARNE	230	131	99
058	NIEVRE	202	99	103
620	CORSE-DU-SUD	183	72	111
046	LOT	169	50	119
005	HAUTES-ALPES	234	105	129
065	HAUTES-PYRENEES	218	89	129
036	INDRE	258	125	133

On observe que 7 de ces 10 départements qui ont le plus petit nombre de PNO (en valeur absolue) figurent également dans la liste des 10 départements avec le moins de participants. **Il y a donc un lien étroit entre les valeurs absolues de nombre d'agents et nombre de participants (PO/PNO).**

- Les 10 départements avec les ratios participants/agents les plus importants sont les suivants :

Code dpt	Département	Agents	Participants obligatoires	Participants non obligatoires	TOTAL participants	%
004	ALPES-DE-HTE-PROVENCE	952	128	166	294	30,9%
028	EURE-ET-LOIR	2 54	396	346	742	29,2%
048	LOZERE	481	73	65	138	28,7%
074	HAUTE SAVOIE	4 22	361	841	1 202	28,4%
015	CANTAL	763	82	134	216	28,3%
013	BOUCHES-DU-RHONE	11 19	975	2 189	3 164	28,3%
005	HAUTES-ALPES	831	105	129	234	28,2%
031	HAUTE-GARONNE	7 32	689	1 359	2 048	27,9%
023	CREUSE	631	84	91	175	27,7%
026	DROME	2 74	222	531	753	27,5%

En 2023, on observait que seul le département des Bouches-du-Rhône figurait à la fois dans la liste des 10 départements ayant le plus grand ratio participants/agents et dans celle ayant le plus grand nombre de participants. En 2024, le département de la Haute-Garonne rejoint celui des Bouches-du-Rhône en figurant également dans ces deux listes.

On note toutefois que 5 des 10 départements de cette liste font partie des 15 départements ayant le moins d'agents (Lozère, Creuse, Cantal, Hautes-Alpes, Alpes-de-Haute-Provence).

Aussi, on n'identifie pas de lien direct entre un nombre élevé de participants et un ratio participants/agents élevé.

- Les 10 départements avec les ratios participants/agents les plus faibles sont les suivants :

Code dpt	Département	Agents	Participants obligatoires	Participants non obligatoire	TOTAL participants	%
058	NIEVRE	1 025	99	103	202	19,7%
047	LOT-ET-GARONNE	1 628	105	225	330	20,3%
090	TERRITOIRE DE BELFORT	757	65	89	154	20,3%
091	ESSONNE	8 501	697	1 056	1 753	20,6%
065	HAUTES-PYRENEES	1 057	89	129	218	20,6%
014	CALVADOS	3 356	214	479	693	20,6%
092	HAUTS-DE-SEINE	8 204	705	994	1 699	20,7%
075	PARIS	8 304	689	1 041	1 730	20,8%
072	SARTHE	2 818	195	395	590	20,9%
080	SOMME	3 091	213	438	651	21,1%

Entre 2023 et 2024, la liste des 10 départements avec les ratios participants/agents les moins élevés a connu 7 changements. En effet, les départements des Pyrénées-Orientales, des Vosges, du Cher, des Yvelines, de la Martinique, de la Meuse et des Hautes-Pyrénées sont sortis de la liste et ceux du Territoire de Belfort, de l'Essonne, des Hauts-de-Seine, de Paris, de la Sarthe et de la Somme y sont entrés.

Aussi, seuls la Nièvre, le Lot-et-Garonne et le Calvados figurent toujours dans la liste des 10 départements avec les ratios participants/agents les moins élevés.

Par ailleurs, on observe que l'Essonne, Paris et les Hauts-de-Seine malgré un nombre très élevé d'agents (7^{ème}, 9^{ème} et 10^{ème} département avec le plus grand nombre d'agents) ont, cette année, un ratio participants/agents parmi les plus faibles.

Aussi, on ne constate pas de corrélation entre le nombre d'agents dans le département et le ratio participants/agents. En effet :

- Parmi les 10 départements avec le plus d'agents, 6 font partie de ceux qui ont un ratio participants/agents le plus élevé et 3 le plus faible ;
- Parmi les 10 départements ayant le moins d'agents, 4 font partie de ceux qui ont un ratio participants/agents le plus élevé et 1 le plus faible.

➤ Les vœux exprimés par les participants :

Les 86 994 candidats aux mouvements intra-départementaux 2024 ont exprimé 1 482 731 vœux composés comme suit :

- 231 959 vœux « groupe » (groupes « commune », « assimilés communes » groupe « MOB ») ;
- et 1 250 772 vœux « poste » (précis).

Ainsi on comptabilise une moyenne de 17 vœux par candidat.

Parmi les **32 163 participants obligatoires**, on comptabilise 30 760 participants qui ont formulé une demande complète de participation au mouvement en respectant le nombre de vœux groupe MOB¹ défini localement soit 95,63%.

¹ Vœux dits "Mob" = vœux mobilité obligatoire. Les PO doivent saisir, en plus de leurs vœux personnels, un nombre minimum de vœux "Mob" défini par chaque DSDEN. A noter, les vœux "Mob" sont aussi accessibles aux PNO.

➤ Le taux de mutation :

Tous les participants obligatoires (32 163 agents) ont été mutés. 19 017 l'ont été à titre définitif soit 59,1% (contre 60% en 2023) ; 4 809 des participants obligatoires sont mutés sur vœux « mob » soit près de 15% (contre 11,6% en 2023).

Les participants non obligatoires mutés sont au nombre de 23 314 soit 42,5% (contre 45,9% en 2023).

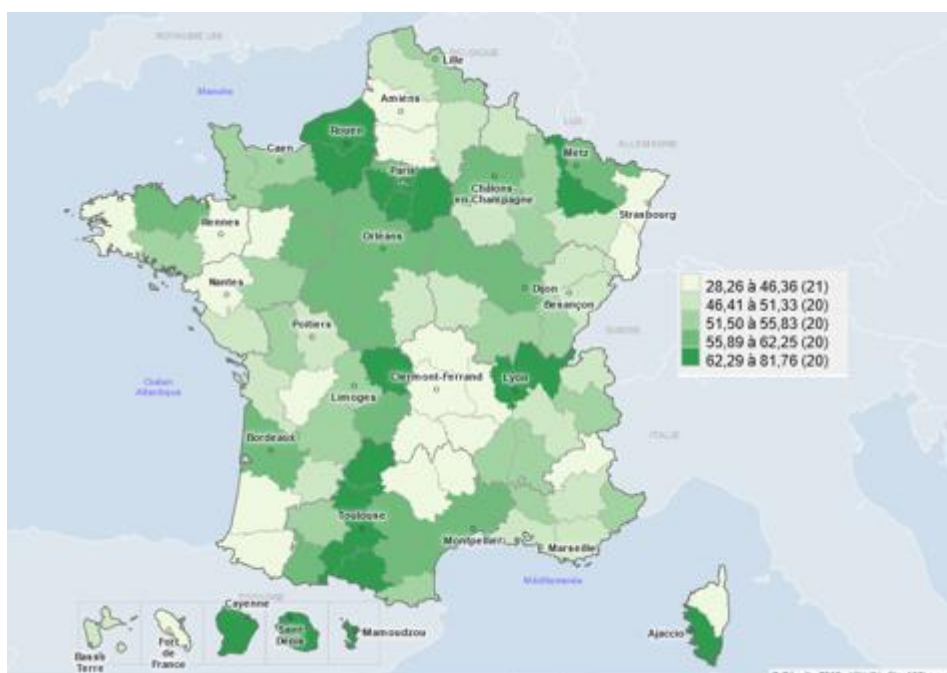
Sur les 86 994 candidats aux mouvements intra-départementaux, on comptabilise donc 55 477 agents mutés soit un taux de mutation de **63,8%** (contre 66% en 2023).

Cette baisse du taux de mutation peut résulter :

- de la baisse du nombre de postes vacants mis au mouvement (34 060 en 2024 contre 35 823 en 2023) qui, elle-même peut s'expliquer par l'augmentation du nombre de postes pourvus au mouvement POP, le départ à la retraite désormais possible en cours d'année pour les enseignants du 1^{er} degré ou encore un plus grand nombre de berceaux réservés pour les lauréats du CRPE ;
- du fait que les postes souhaités par les PNO ne se sont pas libérés par le mouvement.

On note que 32,6% des participants (PO et PNO inclus) mutés soit près d'un tiers d'entre eux sont mutés sur leur vœu de rang n°1.

Taux de mutation sur l'ensemble des participants



Le taux de mutation présente une corrélation forte avec le nombre de postes vacants proposés dans le cadre du mouvement. Cela signifie que, même si d'autres facteurs (types de postes, localisations, etc.) peuvent impacter le taux de mutation, une augmentation du nombre de postes vacants proposés est généralement associée à une augmentation du taux de mutation.

- Les 10 départements avec la **plus grande** part de PNO mutés sur le nombre de PNO participants

Code dpt	Département	TOTAL participants	Dont Participants obligatoires	Dont Participants non obligatoires	%
976	MAYOTTE	746	321	425	68
94	VAL-DE-MARNE	1814	605	1209	62,94
92	HAUTS-DE-SEINE	1699	705	994	59,35
93	SEINE-SAINT-DENIS	2809	871	1938	58,46
58	NIEVRE	202	99	103	58,25
78	YVELINES	1721	590	1131	57,64
91	ESSONNE	1753	697	1056	53,78
77	SEINE-ET-MARNE	2188	1030	1158	53,54
28	EURE-ET-LOIR	742	396	346	53,17
09	ARIEGE	204	70	134	52,98

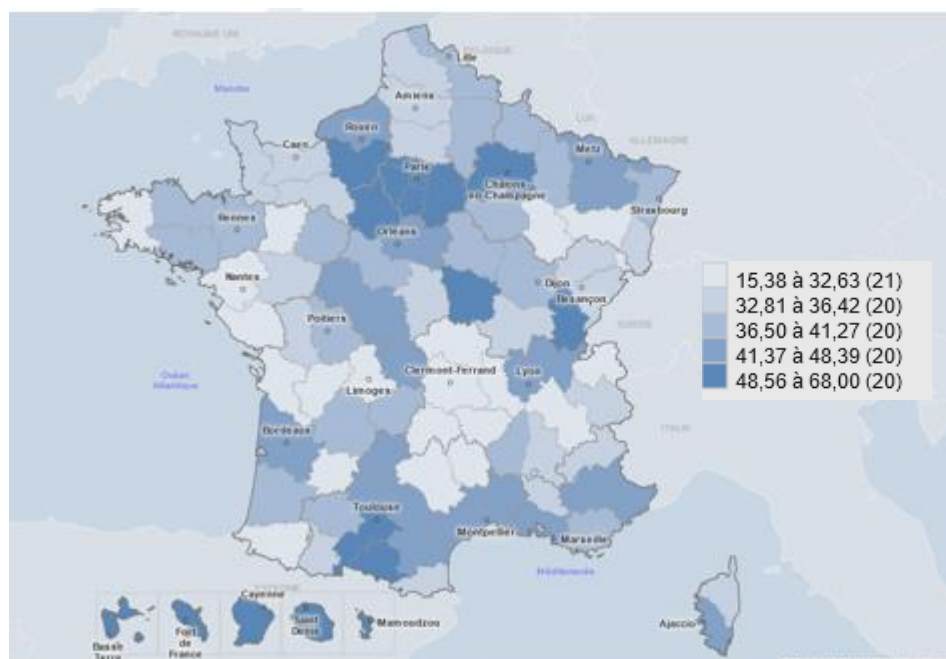
Parmi ces 10 départements, on note 6 départements d'Ile-de-France ainsi que Mayotte mais également la Nièvre, l'Eure-et-Loir et l'Ariège. Dans ces départements, plus d'un PNO sur deux obtient sa mobilité.

- Les 10 départements avec la **plus petite** part de PNO mutés sur le nombre de PNO participants

Code dpt	Département	TOTAL participants	Dont Participants obligatoires	Dont Participants non obligatoires	%
012	AVEYRON	314	80	234	15,38
015	CANTAL	216	82	134	15,67
048	LOZERE	138	73	65	16,92
043	HAUTE-LOIRE	232	88	144	20,13
064	PYRENEES-ATLANTIQUES	648	233	415	22,65
052	HAUTE-MARNE	230	131	99	23,23
053	MAYENNE	272	121	151	25,82
085	VENDEE	523	181	342	26,6
044	LOIRE-ATLANTIQUE	1452	477	975	28,1
017	CHARENTE-MARITIME	803	256	547	28,7

Dans ces 10 départements, moins d'un tiers des PNO obtient une mobilité. Cela peut s'expliquer notamment par la particularité du maillage territorial ainsi que le nombre et la répartition géographique des zones attractives au sein du département.

Taux de mutation effectif des participants non obligatoires



4. Le bilan du mouvement POP 1D

Ce dispositif, en cours d'expérimentation depuis 2022, a pour objectif d'enrichir les possibilités de mutations nationales offertes aux enseignants du 1^{er} degré. Ainsi, en plus du mouvement interdépartemental, les enseignants peuvent désormais candidater à des postes qui requièrent des compétences, qualifications et/ou aptitudes particulières en lien avec le projet de l'école ou de l'établissement, les caractéristiques territoriales ou avec les missions du poste. Ce dispositif permet de pourvoir les postes proposés sans recourir à un barème et par des profils adaptés aux exigences du poste. Le vivier de candidats est national.

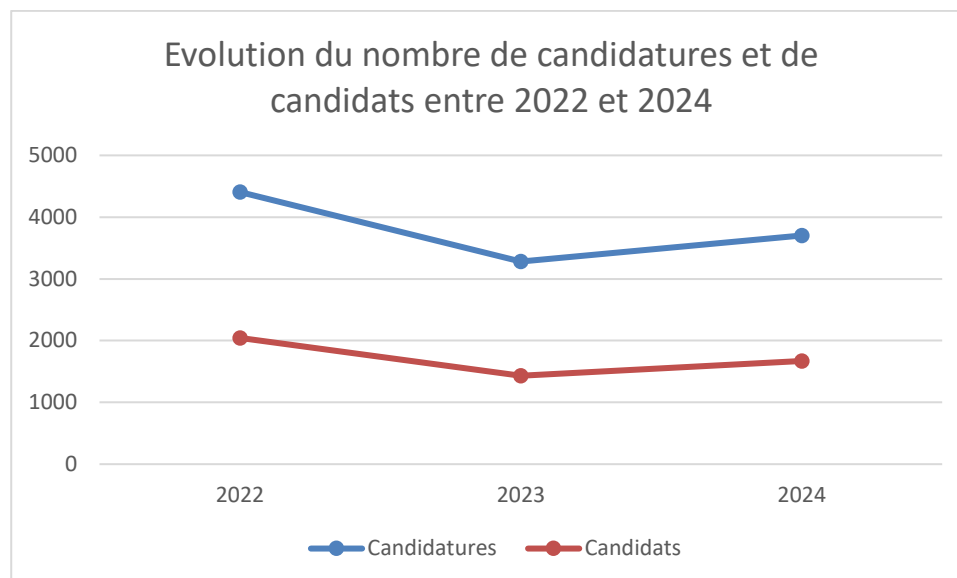
La campagne 2024 correspondait à la 3^{ème} année d'expérimentation du dispositif.

A partir de 2024, comme pour le mouvement interdépartemental, les candidats peuvent saisir jusqu'à six vœux hiérarchisés maximum.

93 départements ont eu au moins 1 fiche de poste publiée (contre 84 en 2023 et 85 en 2022) et 8 départements (le Cantal, la Charente, la Charente-Maritime, la Loire, la Haute-Loire, la Mayenne, les Hautes-Pyrénées et la Vendée) n'ont proposé aucune fiche de poste (contre 5 en 2023 et 3 en 2022).

3 703 candidatures ont été présentées par **1 670** candidats (contre 3 281 candidatures enregistrées par 1 432 candidats en 2023). Ces chiffres plus élevés qu'en 2023 sont en baisse par rapport à la première année d'expérimentation puisqu'en 2022, on dénombrait 4406 candidatures présentées par 2044 candidats. En 2024, on comptabilise toutefois une moyenne de 2,22 candidatures par agent (contre 2,29 candidatures par agent en 2023 et 2,16 candidatures par agent en 2022).

POP	Candidatures	Candidats	Moyenne de vœux
2022	4406	2044	2,16
2023	3281	1432	2,29
2024	3703	1670	2,22



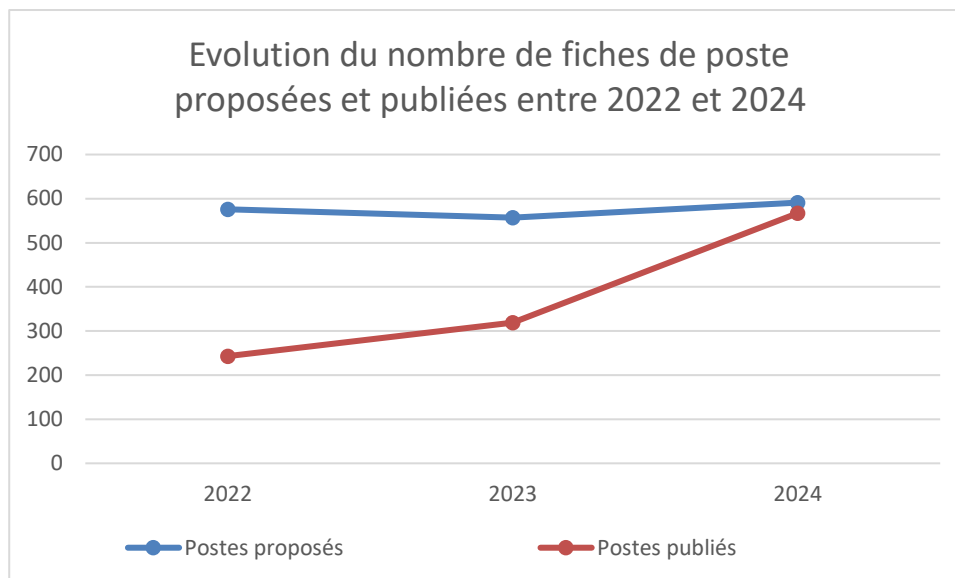
Après l'effet nouveauté du dispositif en 2022, la baisse constatée en 2023 résultait probablement d'une meilleure assimilation des règles liées à ce mouvement postes à profil (par exemple la nécessité de détenir des titres ou diplômes spécifiques pour que les candidatures soient examinées).

L'augmentation entre 2023 et 2024 à la fois du nombre de candidats et du nombre de candidatures peut s'expliquer notamment par la quantité et la qualité des fiches de poste publiées. En effet, **567 fiches de postes ont été publiées sur 591 fiches proposées** par les départements (contre 319 fiches publiées sur 557 fiches proposées en 2023 et 243 fiches publiées sur 576 fiches proposées en 2022).

On note également une forte progression de la part des postes publiés entre 2022 et 2024 (42,18% en 2022, 57,27% en 2023 et 95,93% en 2024).

L'intérêt des départements et des personnels pour ce nouveau dispositif de mobilité interdépartementale se confirme.

	Fiches de postes proposées	Fiches de postes publiées	%
2022	576	243	42,18%
2023	557	319	57,27%
2024	591	567	95,93%



Sur proposition des DSDEN, la DGRH s'attache à publier des postes variés (direction, langue, sport, arts, ASH etc.) avec des fiches de poste détaillées tout en prenant en compte la répartition des postes entre les départements.

Pour les postes qui nécessitent des titres ou diplômes spécifiques (liste d'aptitude de directeur d'école, CAPPEI, diplôme B2 etc.), seules les candidatures des enseignants qui en sont détenteurs sont examinées. Ainsi, on observe qu'en 2024, 64 postes n'ont suscité aucune candidature soit 11,3% des postes publiés (contre 25 en 2023 soit 7,8% des postes publiés et 4 en 2022 soit 1,6% des postes publiés). Parmi ces 64 postes, 26 concernaient des postes nécessitant la maîtrise d'une autre langue (allemand, occitan, italien etc.) et 21 relevaient de l'ASH inclusion (CAPA-SH / CAPPEI).

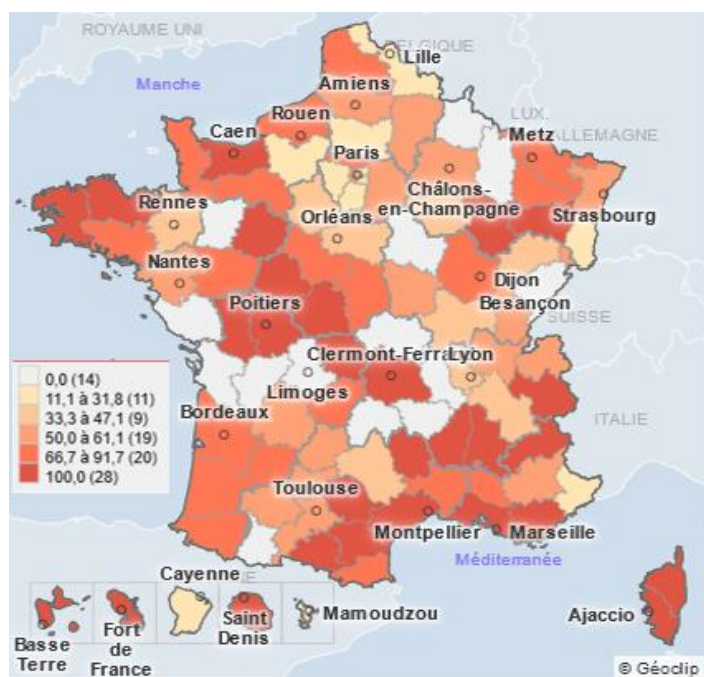
Dans le respect du maximum de 6 vœux par candidat, chaque poste a généré en moyenne **6,53 candidatures** (contre 10,28 candidatures en 2023 et 18,13 en 2022), avec un maximum de 98 candidatures formulées pour un même poste (contre 72 en 2023 et 292 en 2022).

	Postes sans candidature	Maximum pour un vœu	Moyenne de candidats par poste	Maximum de candidature pour un poste
2022	4	35	18,13	292
2023	25	18	10,28	72
2024	64	6	6,53	98

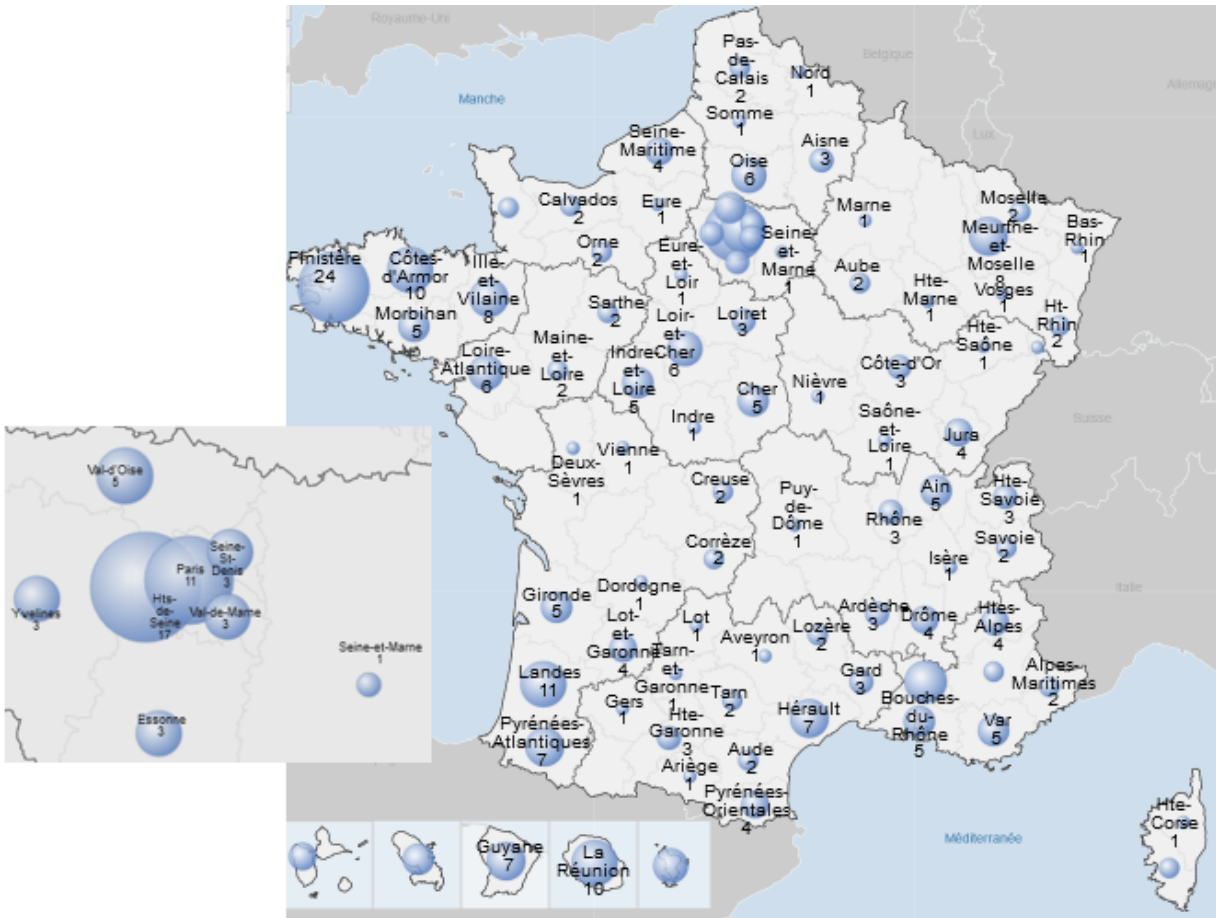
A l'issue des opérations de ce mouvement 323 postes ont été pourvus (contre 191 postes pourvus en 2023 et 168 en 2022) ; 64 n'ont fait l'objet d'aucune candidature et 180 postes n'ont pas été pourvus dans la mesure où les candidats avaient été retenus sur un poste avec un meilleur rang de classement ou que le département n'a pas trouvé de profil adapté au poste.

Sur les 93 départements ayant eu au moins une fiche de poste publiée, 28 ont pourvus tous leurs postes (contre 41 en 2023 et 43 en 2022), tandis que 39 autres ont pourvus au moins 50% de leurs postes (contre 26 en 2023 et 2022).

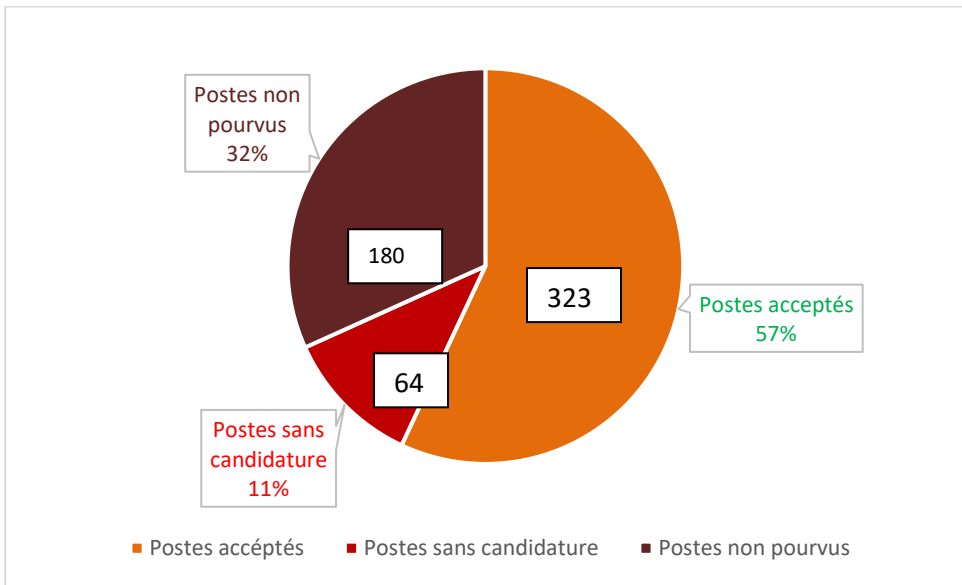
Cartographie des résultats du POP



Répartition départementale des postes pourvus



Répartition des postes pourvus selon leur statut final

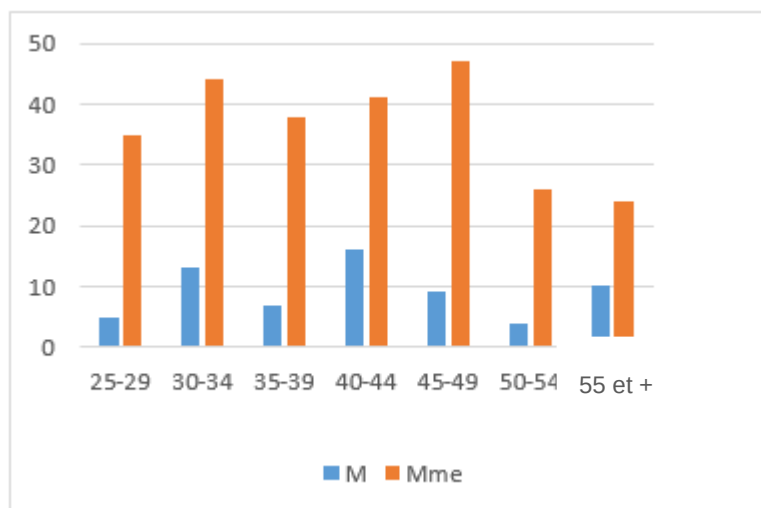
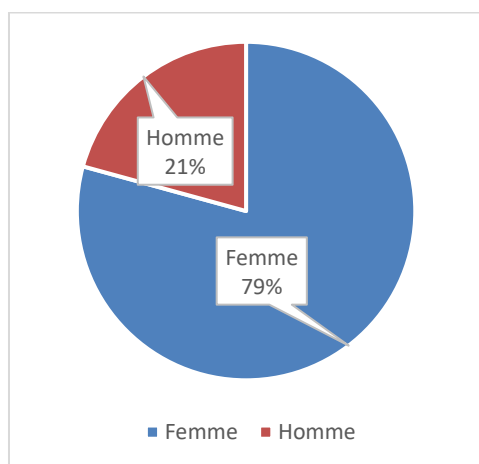


Répartition des statuts finaux des postes au regard de leur « coloration »



On note que les postes de direction d'école sont les postes qui sont les plus pourvus dans le cadre du mouvement POP 2024.

Typologie des agents mutés par le POP



Répartition femmes/hommes parmi les candidats et parmi les agents mutés

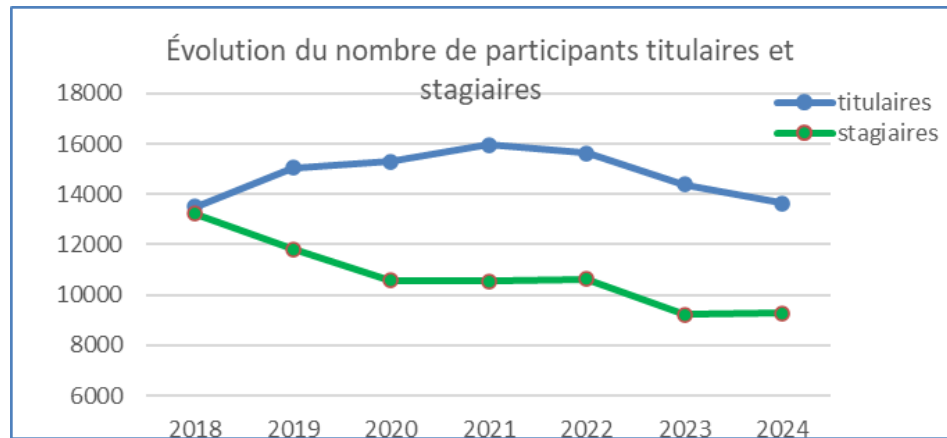
POP 2024	Homme	H %	Femme	F %	TOTAL
Candidats	304	18%	1366	82%	1670
Agents mutés	67	21%	256	79%	323

	Candidatures			Mutés		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ENS	2523 (83%)	521 (17%)	3044	223 (82%)	48 (18%)	271
DIR	374 (73%)	137 (27%)	511	25 (63%)	15 (38%)	40
CCC	108 (80%)	27 (20%)	135	7 (78%)	2 (22%)	9
REF	9 (69%)	4 (31%)	13	1 (33%)	2 (67%)	3
Total	3014 (81%)	689 (19%)	3703	256 (79%)	67 (21%)	323

B. Le bilan des mouvements des enseignants du second degré

1. Chiffres clés : les participants

La participation au mouvement 2024 s'élève à **22 911** enseignants. Elle est en légère baisse par rapport à 2023.

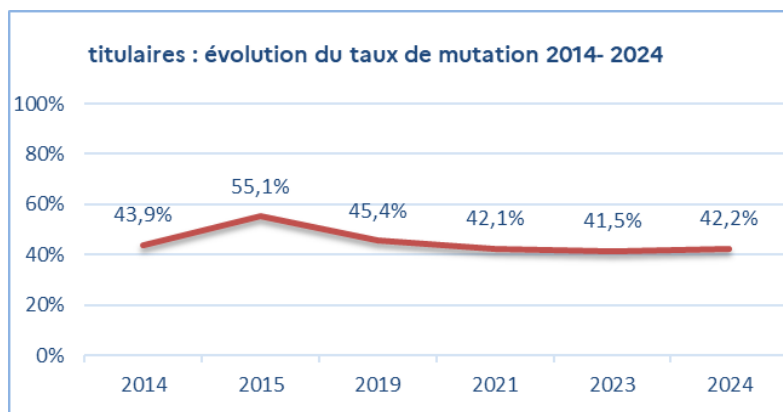


1.1. Les titulaires

Sur les **362 889** enseignants titulaires en position d'activité du second degré public en 2024 (chiffres annuaire EPP avril 2024) le nombre total de demandes de participation au mouvement inter académique s'élève à **13 642** candidats titulaires (3,7% des enseignants titulaires en activité).

Taux de mutation = demande satisfaite tous vœux/ participants : **42,2 %** (5 757 enseignants)

Taux de satisfaction vœu 1 : **36,5%** (Taux de satisfaction vœu 2: **3,1%**)



1.2. Les néo-titulaires (stagiaires 2023-2024)

9 269 stagiaires 2023-2024 ont participé à la rentrée scolaire 2024 (sauf refus de titularisation).

Taux de mutation : **100%** (participants obligatoires, hors reports de stage)

Taux de satisfaction vœu 1 : **53,4%** (Taux de satisfaction vœu 2 : **13,8%**)

Mutés en extension : **13,7%**

2. Les titulaires 2024

Le profil des participants et des mutés

2.1. Démographie

FEMMES Représentativité en nombre de demandes : **57,8%**

Age moyen demandes : 36,7 ans

Représentativité en nombre de mutées vœu 1 : (3002 pers) **60,2%**

Age moyen des mutées v1 : 37,3 ans

Ancienneté de poste moyenne des mutées V1 : 5,44 ans

HOMMES Représentativité en nombre de demandes : **42,2%**

Age moyen demandes : 37,6 ans

Représentativité en nombre de mutés vœu 1 (en %) : (1981 pers) **39,8%**

Age moyen des mutés V1 : 39 ans

Ancienneté de poste moyenne des mutés V1 : 5,76 ans

Tous corps confondus, les femmes représentent 59,8% des enseignants du second degré public (source EPP avril 2024).

Elles sont 57,8% à demander une mobilité en 2024. Elles le font en moyenne un an avant les hommes et sont mutées sur leur vœu 1 en moyenne 1,7 an avant leurs collègues masculins.

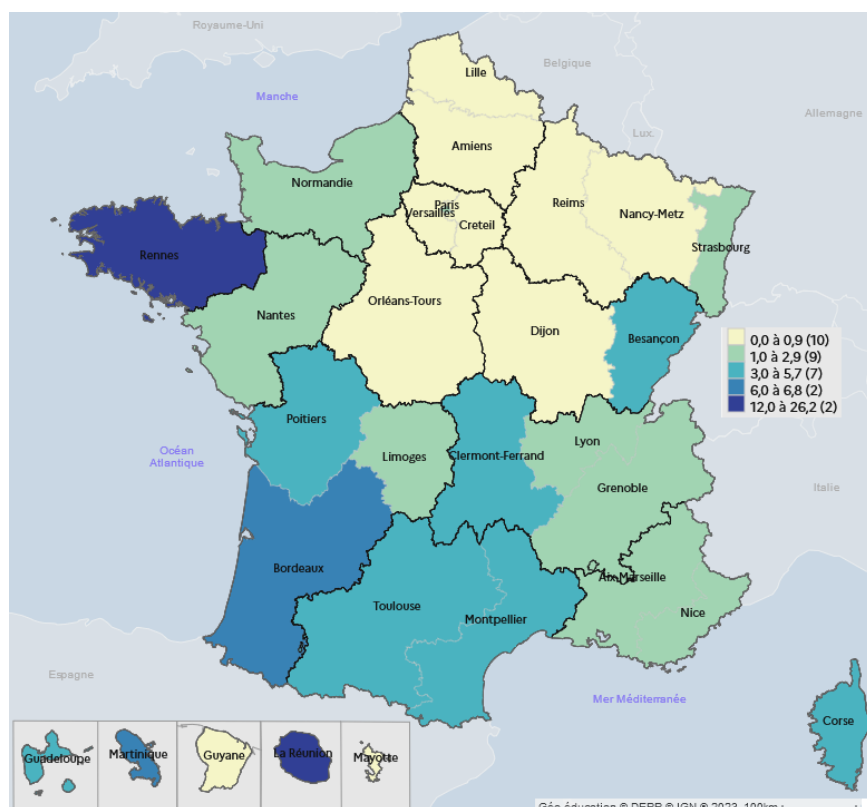
2.1.1. L'évolution de la répartition des demandes par corps

	2022	2023	2024	Variation 2023 / 2024
Participants	26275	23 599	22 911	-3,0%
Dont titulaires	15644	14388	13 642	-5,5%
Agrégés (hors eps) et certifiés	10420	9492	9 106	-4,2%
PSYEN	319	236	254	7,1%
CPE	847	745	641	-16,2%
EPS	1711	1661	1585	-4,8%
PLP	2347	2254	2056	-9,6%

2.1.2. L'ancienneté de poste

Titulaires ANCIENNETÉ DE POSTE	2023						2024					
	Candidats	%	Mutés	Taux de mutation	Mutés sur rang 1	taux de satisfaction	Candidats	%	Mutés	Taux de mutation	Mutés sur rang 1	taux de satisfaction
< 1 an	380	2,6%	224	58,9%	166	41,1%	395	2,9%	214	54,2%	145	36,7%
1 an	3552	24,7%	1323	37,2%	1082	30,5%	3101	22,7%	1185	38,5%	1003	32,3%
2 ans	1995	13,9%	671	33,6%	580	29,1%	2252	16,5%	747	33,2%	631	28,0%
3 ans	1618	11,2%	543	33,6%	461	28,5%	1189	10,9%	502	33,7%	433	29,1%
4 et 5 ans	2565	17,8%	105	4,1%	969	37,8%	2345	17,2%	1103	47,0%	944	40,3%
6 et 7 ans	1604	11,1%	730	45,5%	646	40,3%	1149	10,6%	651	44,9%	588	40,6%
8 ans et plus	2674	18,6%	1371	51,3%	1251	46,8%	2611	19,1%	1345	51,5%	1239	47,5%
Total	14388	100,0%	5967	41,5%	5145	35,8%	13642	100,0%	5757	42,2%	4983	36,5%

2.2. Enjeux géographiques : l'attractivité inégale des académies

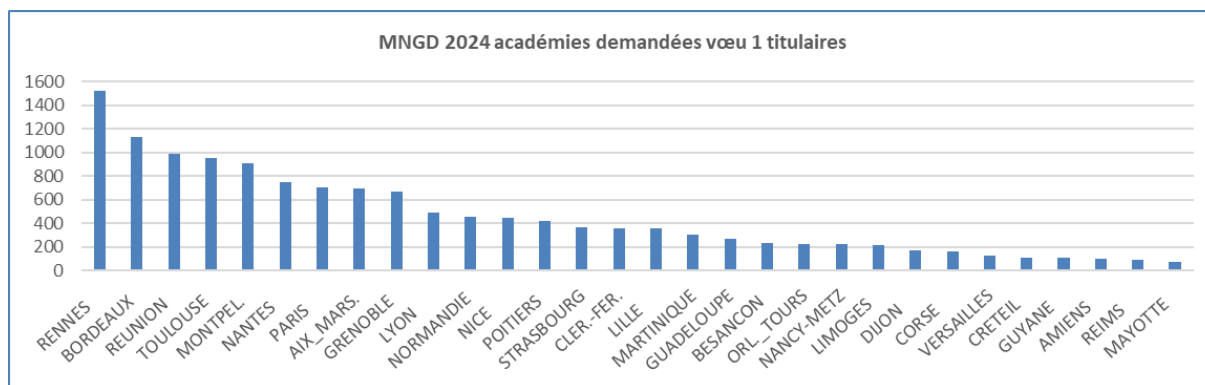


Ratio des demandes d'entrée
V1/ demandes de sortie des
titulaires

Doc 3 : Evolution du ratio : demandes d'entrée en 1^{er} vœu/ demandes de sorties entre 2022 et 2024 chez les titulaires

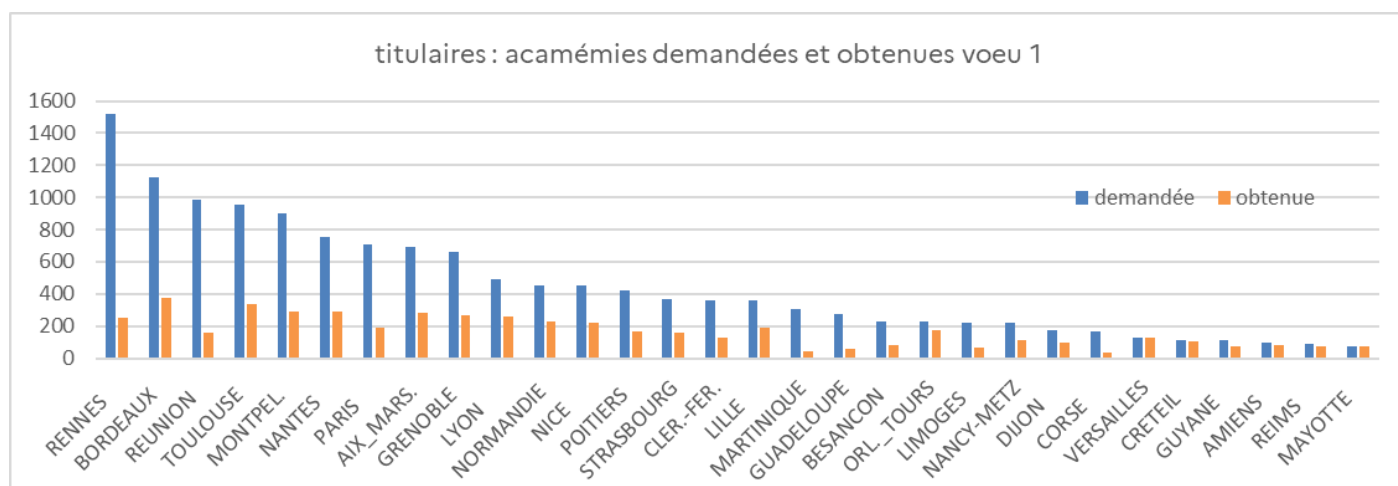
2.2.1. Ce que souhaitent les titulaires

évolution taux attractivité 2022-2024									
académies	ratio 2022	ratio 2023	ratio 2024	variation notable	académies	ratio 2022	ratio 2023	ratio 2024	variation notable
RENNES	21,6	19	26,2	7,2	GRENOBLE	2,5	2,3	2,2	
REUNION	9,9	10,1	12,1	2,0	NICE	2,1	1,6	1,8	
MARTINIQUE	6,6	7,2	6,8		PARIS	1,4	1,6	1,7	
BORDEAUX	6,7	7,2	6,0	-1,2	NORMANDIE	1,3	1,3	1,4	
CLER.-FER.	5,4	6,7	5,7	-1,0	LYON	1,6	1,4	1,3	
CORSE	7	5,7	5,7		LILLE	0,7	0,8	0,9	
TOULOUSE	5	5,3	5,6		NANCY-METZ	1,1	1,1	0,9	
MONTPEL.	6,3	5,3	4,4	-1	DIJON	0,7	0,6	0,7	
GUADELOUPE	3,4	3,5	3,5		REIMS	0,3	0,4	0,4	
POITIERS	2,8	2,9	3,2		GUYANE	0,3	0,3	0,3	
BESANCON	2,1	2,5	3,1		ORL._TOURS	0,3	0,3	0,3	
NANTES	3,4	2,8	2,9		MAYOTTE	0,3	0,3	0,2	
AIX_MARS.	2,7	2,7	2,6		AMIENS	0,1	0,1	0,1	
STRASBOURG	2,1	2,2	2,3		CRETEIL	0,0	0,0	0,0	
LIMOGES	2	2	2,3		VERSAILLES	0,0	0,0	0,0	



- Des académies côtières ouest
- La Réunion : académie ultramarine la plus attractive

2.2.2. Les académies obtenues par les titulaires



Le graphique confirme que l'adéquation entre le vœu 1 et sa réalisation est plus facilement atteinte pour des académies très faiblement attractives (Versailles, Créteil, Amiens, Orléans-Tours, Reims, Mayotte). Il est à noter toutefois que les académies de Normandie, Lille et Lyon permettent de **satisfaire les demandes de mobilité** à des taux qui se situent **entre 50% et 54%**. (Nice, 49,4%)

2.2.3. Les académies obtenues par les titulaires : répartition par corps

corps	participants	RANG vœux			total mutés	taux mutation
		1	DE 2 à 30	EXT		
AGREGES	1643	641	132	14	787	47,9%
CERTIFIES	7463	2900	349	54	3303	44,3%
CPE	641	247	22	7	276	43,1%
PEPS	1585	507	47	8	562	35,5%
PLP	2056	588	98	26	712	34,6%
PSY.EN	254	100	16	1	117	46,1%
Total général	13642	4983	664	110	5757	42,2%

3. Les priorités de mutation

3.1 Le rapprochement de conjoint (RC) ou autorité parentale conjointe (APC)

En 2024, sur les 13 642 demandes de mobilité des titulaires, 4 110 s'accompagnaient d'une bonification RC* ou APC, soit **30,1% des demandes** (en légère baisse par rapport à 2023, 30,4%).

*Il est à noter que les bonifications subsidiaires telles que le nombre d'années de séparation, l'éloignement géographique académique ou départemental, les années de séparation enfants viennent fréquemment s'ajouter à un RC.

Ex : **Demandes 2024** au titre de bonifications familiales **dont un RC** :

	Bonifications familiales cumulées	
4 bonifications	918	23%
3 bonifications	2255	57%
2 bonifications	242	6%

Titulaires mutés tous vœux bénéficiant de bonifications familiales dont RC ou APC :
2 849 soit **49,4% des titulaires mutés** et **65,3% des demandes satisfaites**.

3.2 Le handicap

En 2024, 857 demandes s'accompagnaient d'une bonification au titre du handicap pour les titulaires, soit **6,3% des demandes**.

Demandes 2024 au titre de bonifications handicap :

titulaires	demandes	mutés tous vœux		dont mutés V1	
points	nbre	nbre	% mut	nbre	% mut
100	499	207	41,5%	179	35,9%
1000	358	316	88,3%	309	86,3%
	857*	523	61,0%	488	56,9%

*dont 814 relevant uniquement du handicap

Titulaires mutés au titre de bonifications handicap : 523 (dont 514 au titre du handicap uniquement) soit 8,9% des titulaires mutés. Le taux de mutation tous vœux est de 61% (en moyenne pour les bénéficiaires de bonifications 100 pts et 1000 pts) et de 88,3% avec une bonification de 1000 pts.

3.3 L'éducation prioritaire (EP)

1 378 demandes s'accompagnaient d'une bonification au titre de l'éducation prioritaire, soit **10,1% des demandes de mobilité des titulaires**

Titulaires mutés bénéficiant de bonifications relatives à l'éducation prioritaire: 871, soit **15,1% des titulaires mutés et 63,2% des demandes satisfaites** (mutés V1 : 816 soit **59,2%** des demandes satisfaites).

3.4 Les autres priorités

Les principales sont les mutations simultanées et le vœu préférentiel. **Elles sont cumulées entre elles ou avec des priorités légales.**

bonifications	Participants bénéficiaires		Mutés tous vœux	
	nbre	Part/participants	nbre	Part/titu mutés
Vœu préférentiel	4395	32%	745	13%
Mutation simult	836	6%	276	5%

4. Les néo titulaires (stagiaires 2023-2024)

Le nombre de participants s'élève, en 2024, à 9269. À l'issue de leur année de stage, ils sont participants obligatoires au MNGD dans le cadre duquel ils reçoivent une première affectation en tant que titulaires.

Leur taux de mutation est donc de 100%, hormis les agents non titularisés, démissionnaires ou en prolongation de stage. Afin de faciliter les opérations de gestion, la DGRH a mis en place, pour cette campagne 2024, un outil collaboratif qui a permis à l'ensemble des académies de savoir en temps réel, quels personnels, dans ce cadre, ne rejoindraient pas l'académie obtenue au MNGD.

4.1 Démographie

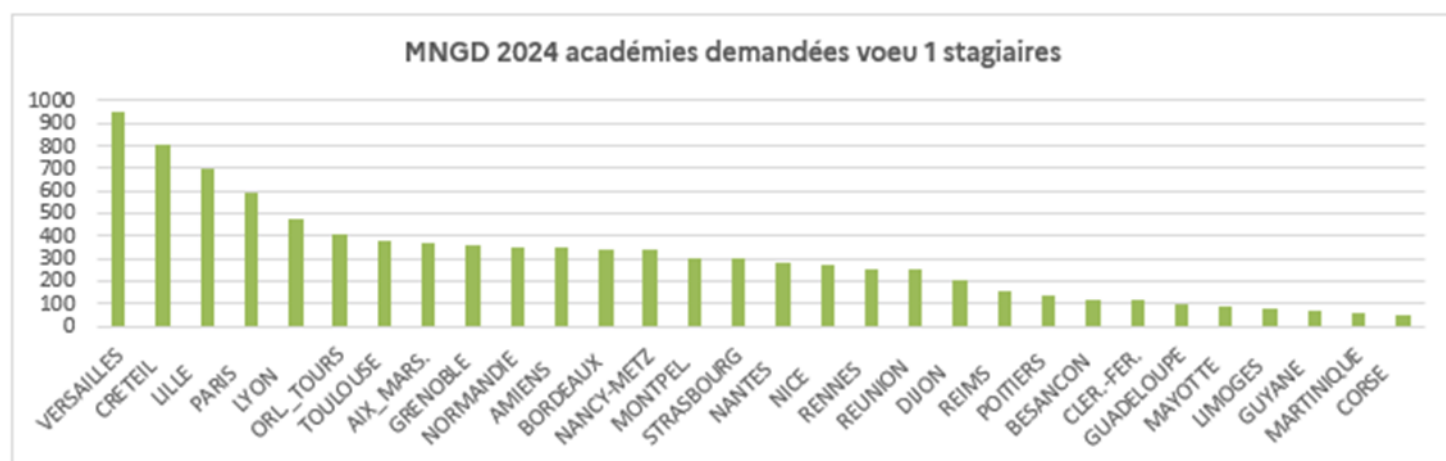
FEMMES	HOMMES
Représentativité en nombre de participantes : 56,6%	Représentativité en nombre de participants: 43,4%
Age moyen demandes : 30,8 ans	Age moyen demandes : 31,4 ans
Représentativité en nombre de mutées vœu 1 : (2849 pers) 57,5%	Représentativité en nombre de mutés vœu 1 (en %) : (2103 pers) 42,5%

4.2 Enjeux géographiques : l'attractivité des académies

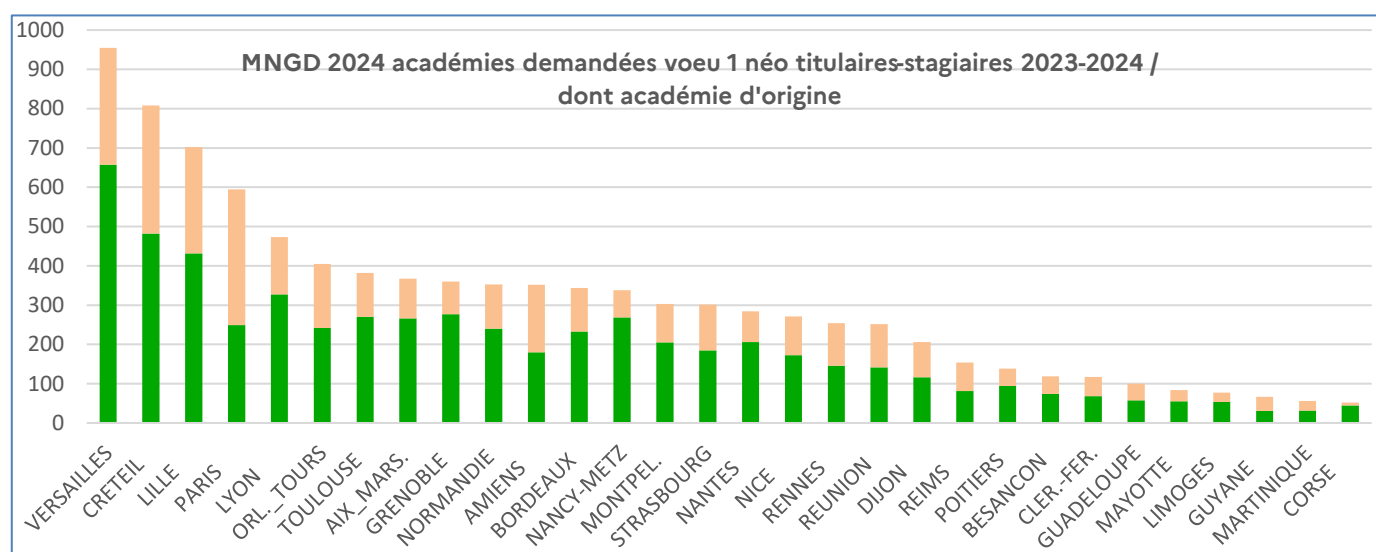
4.2.1 Ce que souhaitent les néo titulaires (stagiaires 2023-2024)

Les stagiaires, au moment de leur titularisation, demandent :

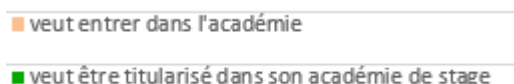
- Des académies d'Île de France
- Des académies limitrophes de l'Île de France



4.2.2 L'académie d'origine : un facteur prépondérant



On constate qu'en moyenne, 64,5% des stagiaires souhaitent rester dans leur académie de stage.



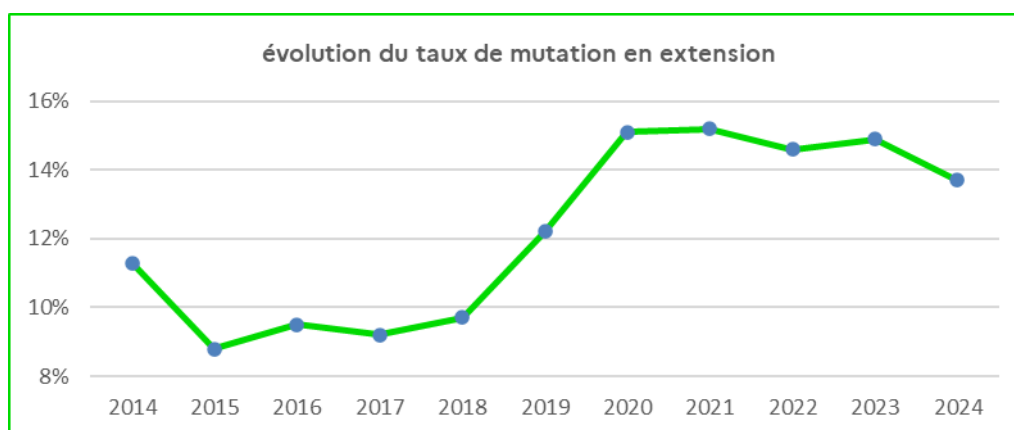
4.3 Les affectations reçues par les néo titulaires (stagiaires 2023-2024)

4.3.1 Evolution de la répartition par rang de vœu et par corps des affectations reçues

2023					2024				
Corps	Sur vœu 1	Sur autres vœux	En ext.	Total	Corps	Vœu 1	Autres vœux	En ext.	Total
Agrégés (hors EPS) et certifiés	3428	2039	1005	6472	Agrégés (hors EPS) et certifiés	3426	2253	951	6630
CPE	332	226	45	603	CPE	320	164	23	507
EPS	435	333	33	801	EPS	416	285	54	755
PLP	590	261	272	1123	PLP	662	285	227	1174
PSYEN	114	74	24	212	PSYEN	127	61	15	203
Total	4899	2933	1379	9211	Total	4951	3048	1270	9269
%	53,20%	31,80%	14,90%		%	53,4%	32,9%	13,7%	

4.3.2 La mutation en extension des personnels néo titulaires

Pour mémoire, la procédure d'extension concerne les personnels ayant effectué leur stage et qui, devant impérativement recevoir une affectation à la rentrée et n'ont obtenu satisfaction pour aucun de leurs vœux formulés. Cette procédure consiste alors à examiner successivement les académies selon in ordre défini nationalement, à partir du premier vœu formulé.



	2022	2023	2024
Taux de mutation en extension	14,6%	14,9%	13,7%

La part des néo titulaires mutés selon la procédure d’extension des vœux diminue en 2024. Elle est cependant supérieure de 1,5 points de la moyenne de ces 10 dernières années (12,2%).

4.4 Les priorités d’affectation

4.4.1 Le rapprochement de conjoint (RC) ou autorité parentale conjointe (APC)

En 2024, sur les 9269 demandes de mobilité des néo titulaires, 3287 s’accompagnaient d’une bonification RC ou APC, soit **35,5% des demandes**.

91 % des néo titulaires bénéficiant de bonifications familiales sont mutés sur un de leurs vœux exprimés.

4.4.2 Le handicap

495 demandes au titre du handicap d’une bonification, soit **5,3% des demandes**.

néo titulaires	demandes	mutés tous vœux		dont mutés V1	
points	nbre	nbre	% mut	nbre	% mut
100	179	155	86,6%	102	57,0%
1000	316	314	99,4%	307	97,2%
total	495	469	94,7%	409	82,6%

4.5 Les néo titulaires ex contractuels

Parmi les 9 269 néo titulaires, 2 516 bénéficient d’une bonification en tant qu’anciens contractuels (de 150, 165 ou 180 points selon leur reclassement) soit 27,14%, comme en 2023.

1 799 sont satisfaits sur leur vœu 1, soit 71,5%, taux qui augmente régulièrement (67,8% en 2022 et 69,3% en 2023).

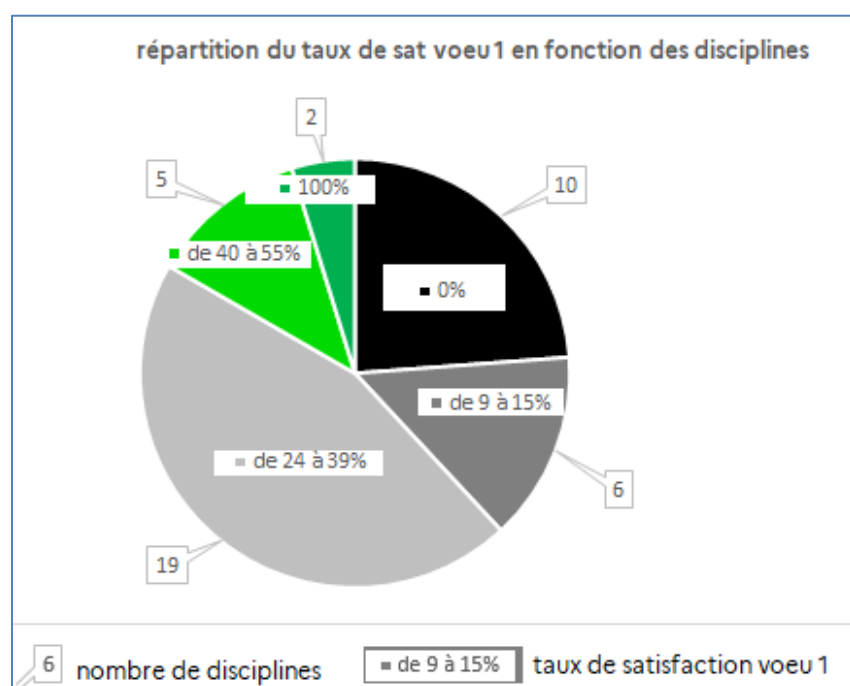
Ces bonifications améliorent significativement les chances d'obtenir son vœu 1. Le taux de satisfaction sur le vœu 1 dans ce contexte est supérieur de 18,1 points par rapport au taux global vœu 1 qui est, pour rappel, de 53,4%.

5. Focus PLP : des disciplines d'occurrence disparate

PLP TITULAIRES		RANG vœux			total mutés	taux mutation
corps	participants	1	DE 2 à 30	ATP		
PLP	2056	588	98	26	712	34,60%

Le taux de mutation des titulaires est de 42,2% en 2024. Si on calcule ce taux hors PLP, il augmente de 1,3 points (43,5%).

Les PLP titulaires sont contraints par l'entrée disciplinaire de façon très significative.



Le graphique montre la répartition par taux de satisfaction vœu 1 des **42 disciplines** présentes lors du MNGD 2024.

On constate que les PLP candidats à la mobilité ont un taux de satisfaction vœu 1 de 0% dans 10 disciplines. Seules 7 disciplines ont des taux de satisfaction vœu 1 égaux ou supérieurs à 40% (en vert sur le graphique).

6. Focus outre-mer

3 départements d'outre-mer sont considérés comme particulièrement attractifs : la Guadeloupe, la Martinique et La Réunion. Pour ces derniers, on observe une forte demande tous les ans ainsi qu'un faible turn-over. Cette situation dégrade les taux de satisfaction.

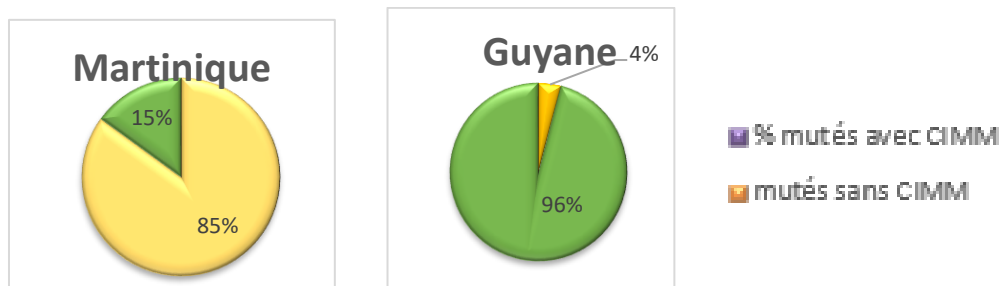
6.1 Les titulaires

Académie	nombre de titulaires ayant demandé en vœu 1	nombre de titulaires ayant demandé en vœu 1 et ayant obtenu l'académie	% de titulaires satisfaits sur leur vœu 1
	[A]	[B]	[C = B/A]
Guadeloupe	272	60	22%
Guyane	109	74	68%
Martinique	307	40	13%
Mayotte	77	71	92%
La Réunion	989	155	16%

6.2 Le CIMM : Les titulaires et les stagiaires 2023-2024

L'article L 512-19 du Code général de la fonction publique érige le centre des intérêts matériels et moraux en priorité légale d'affectation. Sont concernés, dans le cadre du MNGD, les demandes formulées pour les seuls départements d'outre-mer au sens de l'article 73 de la Constitution (La Guyane, la Guadeloupe, la Martinique, Mayotte et La Réunion).

(titulaires+ néo)					
Académie	nombre total demandes V1	nombre total ayant obtenu l'académie en vœu 1	mutés au titre CIMM	% mutés avec CIMM	mutés sans CIMM
Guadeloupe	272	60	42	70%	30%
Guyane	109	74	3	4%	96%
Martinique	307	40	34	85%	15%
Mayotte	77	71	5	7%	93%
La Réunion	989	155	79	51%	49%
total	1754	400	300		



La Martinique est caractéristique, au même titre que la Guadeloupe et La Réunion, de la prépondérance du CIMM dans l'obtention d'une mobilité. L'exemple de la Guyane montre, à l'inverse, que le CIMM n'est pas fréquemment utilisé dans ce cadre, lorsqu'une académie est facilement accessible. Il en est de même pour Mayotte.

6.3 Enseignants affectés à Mayotte

Le point 3.3.3.9 des Lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports prévoit que, dès 2024, les enseignants affectés à Mayotte suite à une mobilité et comptabilisant au moins 5 ans d'exercice effectif et continu sur ce territoire se verront attribuer 1000 points de bonification sur tous leurs vœux exprimés.

6.3.1 Bilan du nouveau dispositif spécifique à l'académie de Mayotte, Rentrée 2024

Les enseignants qui s'engagent au minimum sur une durée d'exercice de cinq ans sur ce territoire, bénéficient désormais d'une bonification de sortie suffisamment significative pour accroître leurs chances de rejoindre plus aisément une autre académie.

Répartition des vœux et des affectations des bénéficiaires des « 1000 points Mayotte »

Académie demandée	en vœu 1	obtenue V1	obtenue sur autres vœux	total mutés
Académies métropolitaines	55	55	12	67
CORSE	4	1		1
REUNION	122	55	1 (ATP)	56
GUYANE	9	7	4	11
GUADELOUPE	11	8	5	13
MARTINIQUE	7	3	3	6
Total général	208	130	24	154

6.3.2 Profil des bénéficiaires

Les bénéficiaires du dispositif qui ont demandé une mobilité en 2024 sont majoritairement des hommes, très représentés dans les tranches d'âges entre 30 et 60 ans (78%).

bénéficiaires 1000 pts	H	F	Total	tx F	tx H
demandes	124	84	208	40,4%	59,6%
mutés V1	76	54	130	41,5%	58,5%
mutés autres vœux	14	10	24	41,7%	58,3%
total mutés	90	64	154	41,6%	58,4%
non mutés	34	20	54	37,0%	63,0%

âges	mutés V1	mutés autres vœux	part mutés	non mutés	total tranche d'âge
22-31	24	2	17%	3	29
32-41	46	10	36%	18	74
42-51	21	3	16%	14	38
52-61	32	6	25%	14	52
62-71	7	3	6%	5	15
Total	130	24	154	54	208

6.3.3 Focus bénéficiaires 1000 points mutés V1

Répartition par corps

corps	mutés	part
CERTIFIES	68	52,3%
PEPS	26	20,0%
PLP	26	20,0%
AGREGES	9	6,9%
CPE	1	0,8%
Total	130	

Principales disciplines concernées en 2024

disciplines	mutés v1	part
L1900 E. P. S	28	21,5%
L0202 LET MODERN	18	13,8%
L1300 MATHS	16	12,3%
L0422 ANGLAIS	9	6,9%
L1600 S. V. T.	8	6,2%
P0210 LET.HIS.GE	6	4,6%
L0426 ESPAGNOL	5	3,8%
P1315 MATH.SC.PH	5	3,8%
L1000 HIST. GEO.	4	3,1%
P8013 ECO.GE.VEN	4	3,1%
L1500 PHY.CHIMIE	3	2,3%

7 Les mouvements spécifiques et le mouvement POP

7.1 Chiffres clés des mouvements spécifiques nationaux (SPEN) 2024

- **2 289 postes ont été proposés** dont 1 887 aux mouvements spécifiques nationaux et 402 au mouvement POP (**2 139 en 2023**).
- 6 617 candidatures (5 913 titulaires, 954 stagiaires *néo-titulaires*) ont été formulées pour un poste spécifique en 2024 contre 6 667 en 2023 soit une augmentation de 3%.
- 1 582 enseignants ont obtenu une mutation sur un poste spécifique soit un taux de mutation 23% (contre 24,4% en 2023).

Mouvements spécifiques 2024							
MOUVEMENT SPEN	Nombre de postes total	postes vacants	Nombre de demandes	Demandes en %	Nombre de sortants	Nombre d'entrants	Taux de mutation
101/102 Théâtre/Cinéma	384	26	99	1,6%	5	22	22%
PLP spécialités requérant certaines compétences	1871	431	298	4,8%	18	128	43%
Arts, disciplines artistiques	708	61	100	1,6%	9	38	38%
BTS Economie et gestion	1345	221	494	8,0%	18	107	22%
BTS Sciences et techniques industrielles	714	133	286	4,6%	9	70	24%
BTS Sciences physiques	435	35	134	2,2%	3	22	16%
DDFPT (ex Chef de Travaux)	1886	184	542	8,8%	82	211	39%
CINT Sections internationales	1030	159	603	9,8%	14	128	21%
CFC (ex Affectation des COP: ONISEP...)	427	86	114	1,8%	17	70	61%
CPGE Classes préparatoires aux grandes écoles	7079	457	3258	52,8%	141	488	15%
Dispositif sportif conventionné	26	3	18	0,3%	0	3	17%
Enseignement en langue Basque	0	0	4	0,1%	0	0	0%
Enseignement en langue bretonne	17	3	6	0,1%	0	2	33%
Enseignement en langue corse	84	42	34	0,6%	0	29	85%
Enseignement en langue Occitane	0	0	1	0,0%	0	0	0%
PLP Dessin d'arts appliqués aux métiers d'art	181	13	29	0,5%	0	6	21%
Sections binationales	344	33	155	2,5%	0	26	17%
Total	16531	1887	6175	100	316	1582	28,20%

MOUVEMENT POP	Nombre de postes total	postes vacants	Nombre de demandes	Nombre d'entrants	Taux de mutation
Poste à profil	665	402	692	232	34%

7.2 Nombre de candidats selon le type de mouvement (SPEN et POP)

Aide à la lecture du tableau ci-dessous :

Les postes de CPGE, très attractifs, comptent, pour 2024 en moyenne 7,1 candidatures par poste proposé, soit une augmentation de 0,8 points par rapport à 2023. Les postes d'enseignement en langue corse présentent un ratio de demandes par candidats en forte hausse en raison d'une augmentation de l'offre. Les sections internationales connaissent aussi une forte hausse de la demande (+ 73% par rapport à 2023).

	SPEN 2023				SPEN 2024				Variation 2023/2024	
MOUVEMENTS	Nbre demand es	Total des mutés	PV*	Candida t(s)/Post e_en	Nbre demand es	Total des mutés	PV*	Candida t(s)/Post e_en	nombre de demandes	Pv offerts
101/102 Théâtre/Cinéma	120	28	31	3,9	99	22	26	3,8	-18%	-16%
PLP spécialités requérant certaines compétences	256	130	418	0,6	298	128	431	0,7	16%	3%
Arts, disciplines artistiques	118	44	81	1,5	100	38	61	1,6	-15%	-25%
BTS Economie et gestion	531	108	198	2,7	494	107	221	2,2	-7%	12%
BTS Sciences et techniques industrielles	228	61	119	1,9	286	70	133	2,2	25%	12%
BTS Sciences physiques	141	23	35	4	134	22	35	3,8	-5%	0%
DDFPT (ex Chef de Travaux)	556	218	173	3,2	542	211	184	2,9	-3%	6%
CINT Sections internationales	349	68	94	3,7	603	128	159	3,8	73%	69%
CFC (ex Affectation des COP: ONISEP...)	104	72	87	1,2	114	70	86	1,3	10%	-1%
CPGE Classes préparatoires aux grandes écoles	3476	678	553	6,3	3258	488	457	7,1	-6%	-17%
Dispositif sportif conventionné	20	2	5	4	18	3	3	6,0	-10%	-40%
Enseignement en langue Basque	4	3	0	1,2	4	0	0		0%	
Enseignement en langue bretonne	7	9	6	0,6	6	2	3	2,0	-14%	-50%
Enseignement en langue corse	13	0	23	0	34	29	42	0,8	162%	83%
Enseignement en langue Occitane	0	0	0	0	1	0	0		0%	0%
PLP Dessin d'arts appliqués aux métiers d'art	30	6	11	2,7	29	6	13	2,2	-3%	18%
Sections binationales	187	29	35	5,3	155	26	33	4,7	-17%	-6%
Poste à profil	477	139	270	1,8	692	232	402	1,7	45%	49%
Total général	6617	1618	2139	3,1	6867	1582	2289	3		

*PV : postes vacants

7.3 Les types de vœux

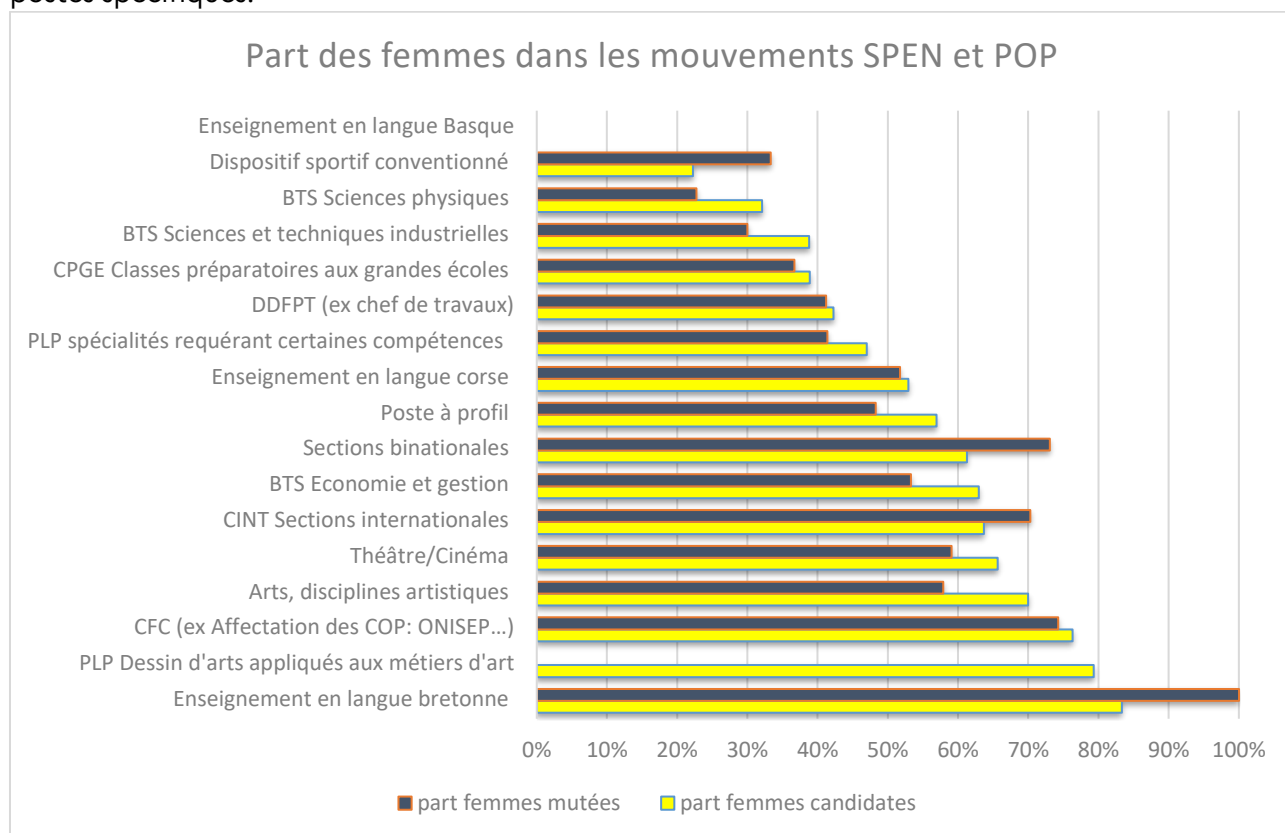
Vœu périmètre 2024	Nombre de vœux	%	Dont tit	% titulaires	Dont néo-titulaires	% néo-titulaires
Académie	7377	30%	6085	29%	1292	39%
Commune	2499	10%	2326	11%	173	5%
Département	1920	8%	1707	8%	213	6%
Établissement	11784	48%	10274	48%	1510	46%
Géographique	989	4%	875	4%	114	3%
TOTAL	24569	100%	21267	100%	3302	100%

24 569 vœux ont été formulés dans le cadre des mouvements spécifiques nationaux.

Pour les titulaires, la moitié de leurs vœux se sont portés sur un établissement et 29% sur une académie. **39% des vœux des personnels néo-titulaires** participant aux mouvements spécifiques se sont portés sur un **périmètre académique**.

Répartition hommes / femmes (SPEN et POP)

Les lignes directrices de gestion rappellent la prise en compte de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la phase de choix des candidats pour les postes spécifiques.



La part moyenne des professeures candidates aux mouvements spécifiques nationaux est de 47,2%. Ce taux varie fortement selon les mouvements. Il s'établit à 46,2% pour les mutées.

SPEN et POP	candidats				résultats			
	Hommes	Femmes	Part fém. candidates (%)	Total	Hommes	Femmes	Part fém. mutées (%)	Total
2024	3621	3246	47,2%	6867	849	733	46,3%	1582
2023	3523	3094	46,8%	6617	903	715	44,2%	1618
2022	3782	3078	44,9%	6860	912	692	43,1%	1604

7.4 Le mouvement POP 2024

7.4.1. Les postes proposés

À l'issue d'un processus de sélection, 402 postes ont été proposés par les académies en 2024 (270 en 2023, soit une offre supérieure de 48,8%).

	postes offerts	nombre de candidats	vœux
2024	402	692	914
2023	270	477	720
2022	199	547	706

Les disciplines de poste au POP

postes offerts par discipline en 2024		
LETTRES MODERNES - L0202	24	6%
LETTRES HISTOIRE GEOGRAPHIE - P0210	19	5%
EDUCATION (CE ,CPE) - E0030	17	4%
VENTE - P8013	16	4%
ECONOMIE ET GESTION MARKETING - L8013	15	4%
BIOTECHNOLOGIES SANTE-ENVIRONNEMENT(E F - P7200	14	3%
GENIE MECANIQUE-MAINTENANCE VEHICULES - P4500	14	3%
GENIE ELECTRIQUE: ELECTRONIQUE - P5100	13	3%
HISTOIRE GEOGRAPHIE - L1000	13	3%
ECO-GEST OPTION SEC ET PREV - P8055	11	3%
EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE - L1900	11	3%
MATHEMATIQUES - L1300	11	3%
SCIENCES ET TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES - P7300	11	3%
ANGLAIS - L0422	10	2%
HORTICULTURE - P7140	10	2%
ECONOMIE ET GESTION COMPTABLE - L8012	9	2%
LETTRES CLASSIQUES - L0201	9	2%
ECONOMIE ET GESTION ADMINISTRATIVE - L8011	8	2%
EDUCATION MUSICALE - L1700	8	2%
MATH.SCIENCES PHYSIQUES - P1315	8	2%
SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE - L1600	8	2%
ARTS PLASTIQUES - L1800	7	2%
GENIE ELECTRIQUE OPTION ELECTROTECHNIQUE - P5200	7	2%
GENIE THERMIQUE - P3100	7	2%
SII OPTION ARCHITECTURE ET CONSTRUCTION - L1411	7	2%
G.MECA MAINTENANCE SYST ET AUTOMAT - P4550	6	1%
HOTELLERIE OPT SERVICE ET COMMERCIALISAT - P8520	6	1%
SCIENCES PHYSIQUES - L1500	6	1%

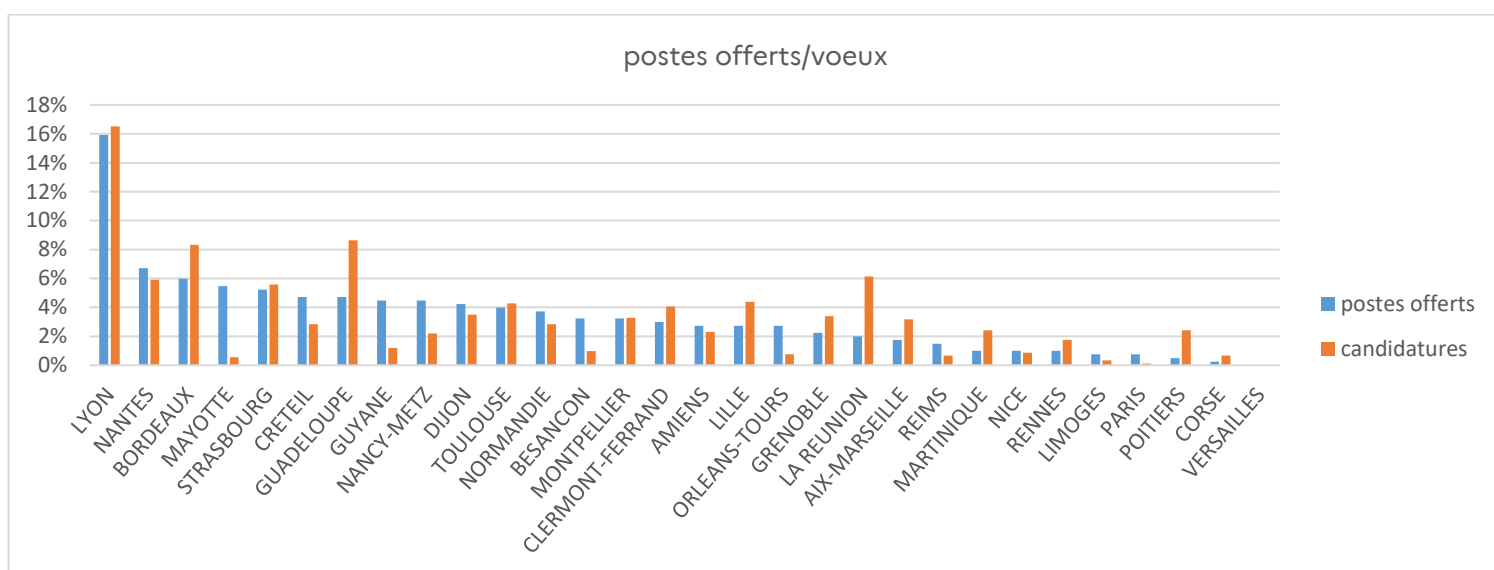
GENIE MECANIQUE PRODUCTIQUE - P4200	3	1%
ITALIEN - L0429	3	1%
LETTRES ANGLAIS - P0222	3	1%
MAINTENANCE DES BATEAUX DE PLAISANCE - P4530	3	1%
SII OPTION ENERGIE - L1412	3	1%
SII OPTION INGIENERIE MECANIQUE - L1414	3	1%
CONSTRUCTION ET REPARATION CARROSSERIE - P2450	2	
DOCUMENTATION - L0080	2	
ECO-GEST OPTION GESTION ADMINISTRATIVE - P8039	2	
ECO-GEST OPTION TRANSPORT LOGISTIQUE - P8038	2	
ESPAGNOL - L0426	2	
INDUSTRIES GRAPHIQUES - P6100	2	
MODELAGE MECANIQUE - P4223	2	
PHILOSOPHIE - L0100	2	
SCIENCES ET TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES - L7300	2	
TECHNIQUE DE SERVICE ET DE COMMERCIALISA - L8520	2	
TECHNOLOGIE - L1400	2	
BIOTECHNOLOGIES SANTE-ENVIRONNEMENT - L7200	1	
BIOTECHNOLOGIES: GENIE BIOLOGIQUE - P7202	1	
COIFFURE - P7420	1	
CONDUCTEURS ROUTIERS - P6310	1	
DESSIN CALCUL TOPOGRAPHIQUE - P3013	1	
ECONOMIE : INFORMATIQUE ET GESTION - L8031	1	
ENSEIGNEMENTS ARTISTIQUES ET ARTS APPLIQ - P6500	1	
ESTHETIQUE COSMETIQUE - P7410	1	
FLEURISTE - P6971	1	
FONDERIE - P4222	1	
GENIE INDUSTRIEL BOIS - L2100	1	
GENIE MECANIQUE CONSTRUCTION - P4100	1	
GENIE MECANIQUE MAINTENANCE - L4500	1	

SII OPTION INFORMATIQUE ET NUMERIQUE - L1413	6	1%
GENIE INDUSTRIEL BOIS - P2100	5	1%
GENIE INDUSTRIEL DES STRUCTURES METALLIQ - P2400	5	1%
HOTELLERIE OPT TECHNIQUES CULINAIRES - P8510	5	1%
PEINTURE-REVETEMENT - P3028	5	1%
GENIE CIVIL CONSTRUCTION ET ECONOMIE - P3010	4	1%
GENIE CIVIL CONSTRUCTION ET REALISATION - P3020	4	1%
ALLEMAND - L0421	3	1%

HOTELLERIE OPT TECHNIQUE CULINAIRE - L8510	1	
MAINTENANCE DES AERONEFS - P4540	1	
MAROQUINERIE - P2241	1	
MATHEMATIQUES-SCIENCES PHYSIQUES - L1315	1	
MECANIQUE AGRICOLE - P4512	1	
PATISSERIE - P8512	1	
SELLIER GARNISSEUR - P2242	1	
Total général	402	

7.4.2. Les candidatures

Au total, 692 demandes de participation au mouvement POP 2024 se sont concrétisées par 914 vœux (plusieurs vœux pouvant être émis par un même enseignant).



Aide à la lecture du graphique : Les académies offrant le plus de postes (en bleu) en 2024 sont Lyon (16%), Nantes, Bordeaux. Lyon, Bordeaux, La Guadeloupe, La Réunion et Nantes (en rouge) sont les plus plébiscitées par les candidats à une mobilité sortante dans le cadre du POP (46% des demandes).

7.4.3. Les résultats

Répartition par sexe

2024	candidatures				résultats			
	Hommes	Femmes	Part candidates (%)	Total	Hommes	Femmes	Part mutées (%)	Total
Postes à profil	298	394	56,9%	692	120	112	48,3%	232

Aide à la lecture du tableau : Les femmes représentent 56,9% des candidatures au mouvement POP 2024. A l'issue des commissions de sélection rectorale, près d'1 candidat retenu sur 2 est une femme.

Détails par académie

21 académies ont pourvu au moins 50% des postes qu'elles proposaient, voire 100% pour 3 d'entre elles (Corse, Poitiers, Rennes).

2024					
Académie	Nombre de postes à pourvoir	Nombre postes pourvus	Académie	Nombre de postes à pourvoir	Nombre postes pourvus
AIX-MARSEILLE	7	3	MONTPELLIER	13	10
AMIENS	11	8	NANCY-METZ	18	8
BESANCON	13	8	NANTES	27	18
BORDEAUX	24	19	NICE	4	2
CLERMONT-FERRAND	12	8	NORMANDIE	15	9
CORSE	1	1	ORLEANS-TOURS	11	5
CRETEIL	19	4	PARIS	3	1
DIJON	17	15	POITIERS	2	2
GRENOBLE	9	7	REIMS	6	5
GUADELOUPE	19	12	RENNES	4	4
GUYANE	18	3	REUNION	8	7
LILLE	11	6	STRASBOURG	21	16
LIMOGES	3	1	TOULOUSE	16	8
LYON	64	38	VERSAILLES	0	0
MARTINIQUE	4	2	Total général	402	232
MAYOTTE	22	2			

Les disciplines les plus représentées parmi les postes POP proposés lors de cette campagne sont les lettres modernes, les lettres histoire-géographie, les CPE et l'économie et gestion. Les fiches de postes relatives à des missions de CPE concentrent le plus de candidatures (8%). Parmi les 402 postes proposés, 102 n'ont reçu aucune candidature (soit 25,3% contre 33% en 2023).

8 Un accompagnement qualitatif des participants

Le dispositif d'accompagnement des candidats est identique à celui des années précédentes : Une plateforme d'accueil téléphonique, un comparateur de mobilité et des vidéos mises en ligne pour simplifier les processus de mutation.

8.1 La plateforme téléphonique – infomobilité DGRH

Internalisée au sein de la DGRH-B2-2 depuis 6 ans, elle permet d'apporter aux personnels une réelle expertise et des conseils en matière de stratégie de mutation.

Du 6 au 29 novembre 2023, soit 18 jours ouvrés, de 9h30 à 17h30 en continu, la cellule infomobilité a reçu 10 111 appels soit en moyenne 561/jour, (776 en 2022).

Dans le cadre d'une démarche de qualité, un questionnaire d'évaluation a été envoyé à l'ensemble des personnels ayant participé au MNGD 2024. Sur les 2749 réponses, 23% ont contacté la cellule infomobilité.

motifs d'appel /pour obtenir:	
Des renseignements sur les modalités de calculs des points de barème ou les pièces justificatives à transmettre	31%
Des renseignements généraux sur le processus de la mutation	30%
Une aide technique à la saisie de demande de mutation	12%

Un accompagnement personnalisé au regard de sa situation individuelle dans la démarche de mutation	9%
Des conseils sur la manière de formuler les vœux	5%
Signaler un dysfonctionnement de l'outil SIAM	5%
Des renseignements sur le mouvement spécifique national ou le mouvement poste à profil	4%
Autres	3%
Des renseignements sur le CIMM ou sur une affectation en outre-mer	1%

avis sur l'accueil téléphonique	
Satisfaisant à très satisfaisant	
Délais d'attente	66,2%
Avis service conseiller	69,9%
Clarté des explications	69,4%

8.2 Le comparateur

1er degré 2nd degré

Corps : Professeurs certifiés, agrégés...

Regroupement de disciplines : HISTOIRE - GEOGRAPHIE

Discipline : HISTOIRE GEOGRAPHIE (Agrégé...)

Mon barème: 340

0 1104

Ce site vous propose un outil d'aide à la décision. Il vous offre la possibilité de faire des projections basées sur les mutations des années précédentes. Ces informations sont données à titre indicatif.



Calculateur de barème inter



Comparateur géographique inter



Comparateur de règles



Explorateur intra



Portail des territoires



Barème d'entrée dans l'académie en 2023

- Envisageable
- Peu envisageable
- Non envisageable
- Sans entrant (ou m)

Ci-contre : exemple d'un professeur d'histoire-géographie dont le barème est de 340 points

-  De simuler son barème et de connaître les pièces justificatives qui seront demandées lors d'une demande de mutation vers un département ou une académie.
-  D'estimer, au regard des résultats des mutations de l'année précédente, les possibilités d'obtenir une mutation vers un département ou une académie en fonction de sa situation.
-  D'évaluer ses possibilités d'obtenir une mutation à l'intra sur deux territoires identifiés en fonction des bonifications accordées et de sa situation.
-  De visualiser les éléments de barème intra issus des lignes directrices de gestion académiques et de pouvoir mieux se situer dans l'académie ou le département en fonction de sa situation.
-  De découvrir les services et les dispositifs d'accompagnement de proximité dans les territoires.

Il permet :

Le questionnaire d'évaluation susmentionné comprenait aussi des questions relatives au comparateur :

utilisation du comparateur	
Oui	67%
Non	28%
sans réponse	5%

notation outil comparateur sur 10	
de 1 à 5	17%
de 6 à 10	83%

motifs utilisation comparateur	
Estimer mes chances d'obtenir mon vœu géographique prioritaire en simulant mon barème	89%
Simuler plusieurs barèmes	5%
Obtenir des précisions sur les bonifications et les pièces justificatives à fournir autrement qu'en lisant la note de service et les LDG	2%
Disposer d'informations sur les académies qui m'intéressent via le portail des territoires	1%
Disposer d'informations sur les règles et barèmes pour les mouvements intra-académiques	2%
Autre	1%

9 Les recours dans le cadre du mouvement inter académique

La DGRH utilise un outil basé sur la plateforme Colibris pour assurer un suivi et un traitement efficient des recours hiérarchiques formés par les personnels enseignants du second degré, les personnels d'éducation et les psychologues de l'Éducation nationale à l'issue de la publication des résultats du mouvement.

La campagne 2024

Un système d'authentification permet d'offrir la possibilité de formuler un recours aux uniques participants du mouvement. Cette possibilité était offerte du 6 mars 2024 midi, jour de publication des résultats, au 7 mai 2024 minuit.

Durant cette période, 1 784 recours hiérarchiques ont été formulés (contre 2 165 en 2023, soit une baisse de 17,5%). Ceci s'explique principalement par le soin tout particulier apporté à la

phase d'optimisation, en amont des résultats, qui a permis de détecter et de corriger les anomalies présentes dans les dossiers, le cas échéant.

Parmi les 1 784 recours hiérarchiques, 74% l'ont été en se prévalant de l'assistance d'une organisation syndicale.

9.1 Profil des requérants

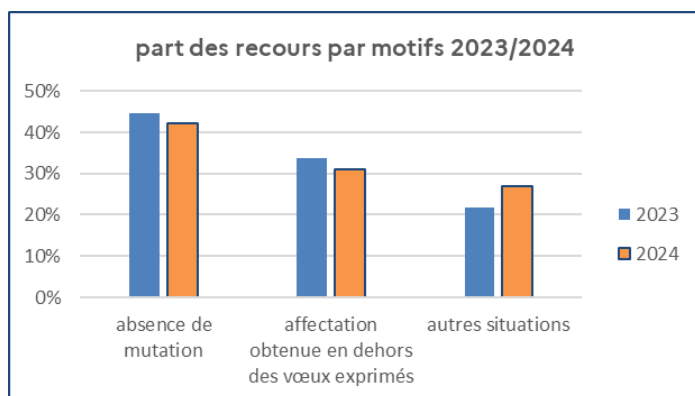
Les femmes représentent 60% des requérants. On compte 60,9% de titulaires et 39,1% de néo titulaires (stagiaires 2023-2024). Les recours concernent à 94,2% le mouvement inter académique, à 4,5% le SPEN et 1,3% concerne le mouvement POP.

9.2 Les demandes par corps

	2022		2023		2024	
Agrégés et certifiés	1064	52,8%	1185	54,7%	992	55,7%
PSYEN	52	2,6%	57	2,6%	52	2,9%
CPE	99	4,9%	92	4,2%	66	3,7%
EPS	138	6,8%	122	5,6%	140	7,8%
PLP	660	32,7%	705	32,6%	533	29,9%
PEGC	4	0,2%	4	0,2%	0	0,0%
TOTAL	2017		2165		1784	

La part des requérants agrégés ou certifiés augmente régulièrement (+2,9 points entre 2022 et 2024). La part des CPE et des PLP en revanche, diminue (respectivement – 1,2 pts et – 2,8 pts sur la même période).

9.3 Les motifs de recours

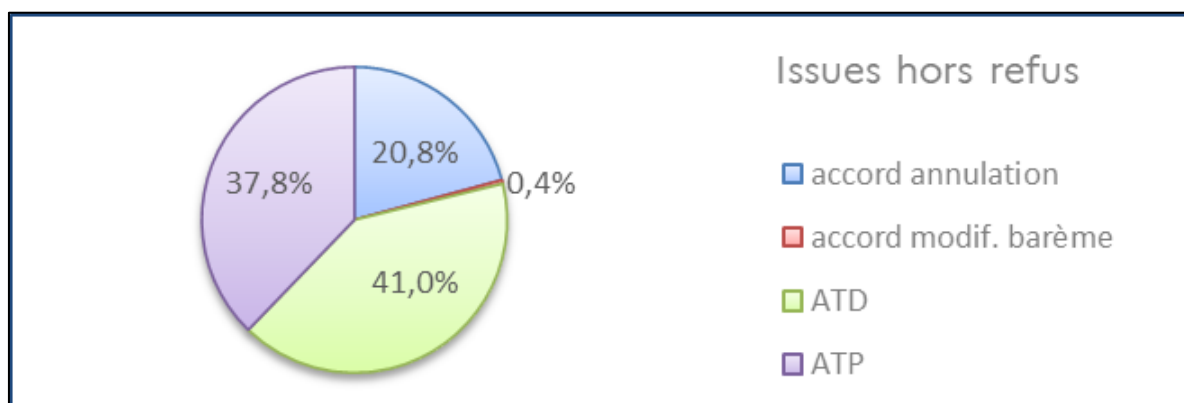


Le principal motif de recours est le fait de n'avoir pas obtenu de mutation (42% des demandes). L'affectation en dehors de ses vœux concerne les stagiaires qui sont participants obligatoires et qui sont mutés en extension s'ils n'obtiennent pas leurs vœux. Les autres situations sont, par exemple, des demandes d'annulation ou de correction de barèmes.

9.4 Résultats

L'étude des recours s'effectue dans le cadre des capacités d'accueil forcément contraintes des académies. Ainsi, la forte concentration des vœux vers les académies dites « attractives » ne permet pas d'accorder une suite favorable à l'ensemble des demandes.

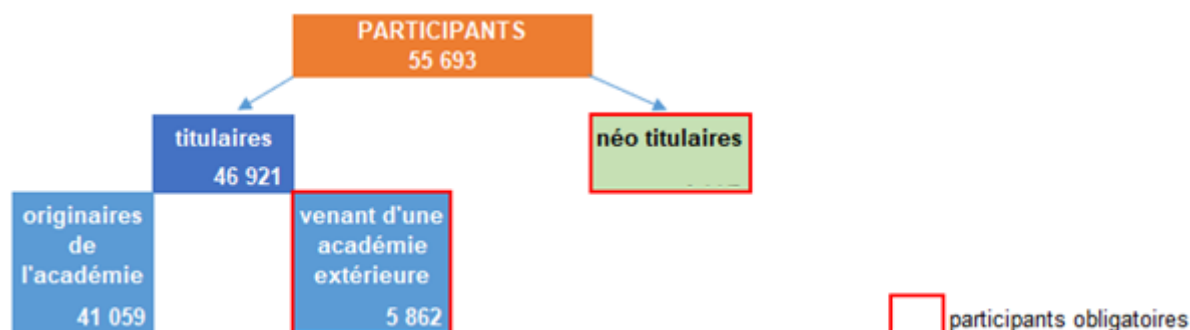
Sur 1 784 demandes, 62 ont été recensées en doublon ou ont été annulées directement par le demandeur. Parmi les recours ayant nécessité une réponse, 1 203 ont fait l'objet d'un refus (69,8%). Les 519 autres issues se répartissent comme suit :



10 Le mouvement intra académique

10.1 Les participants du mouvement intra académique

Sur les 371 077 enseignants titulaires en position d'activité du second degré public en 2024 (chiffres annuaire EPP) **le nombre total de demandes** de participation au mouvement intra académique s'élève à **46 921 candidats** titulaires (12,6 % des enseignants titulaires en activité) auxquels il convient d'ajouter les néo-titulaires (ex-stagiaires, titularisés à la rentrée scolaire).



En 2024, **20 739** enseignants titulaires soit **44,1 %** des candidats titulaires ont obtenu une mutation intra académique.

Parmi eux, il faut distinguer :

- Les enseignants qui ont obtenu une mutation **dans le périmètre de leur académie d'origine** (14 877, soit 71,7% des titulaires mutés).
- Les enseignants **qui arrivent d'une autre académie** à l'issue du mouvement inter académique (5 862*, soit 28,2% des titulaires mutés) qui ont un taux de mutation de 100% puisqu'ils sont participants obligatoires, à l'instar des néo-titulaires.

10.2 Mobilité des personnels du second degré public 2024

2024	mouvement inter académique				mouvement intra	total
	titulaires	néotitulaires	SPEN	POP	Non obligatoires	
demandes	13 642	9 269	6 175	692	41 059	70 837
nombre	5 757*	9 269	1 350	232	14 982	31 590

Population des enseignants du second degré : 371 077 (source EPP octobre 2024)

Taux de mobilité second degré global 8,5%

* un différentiel est à noter entre ce nombre strict des titulaires venant du mouvement inter académique (5 757) et celui des participants titulaires « venant d'une académie extérieure » (5 862). Ceci s'explique par des réintégrations de personnels principalement issus de la 29^{ème} base, Nouvelle Calédonie ou de Polynésie française. Une moindre part concerne des réintégrations d'agents en disponibilité et des ATD / ATP intervenant tardivement dans les campagnes de mobilité.

C. L'accueil en détachement de fonctionnaires de catégorie A et les départs en détachement en France et à l'étranger

1. L'accueil en détachement

1.1 Dans le corps des professeurs des écoles

1.1.1 Les candidatures reçues

Dans le cadre de la campagne 2024 de détachements entrants, 349 candidats (contre 157 en 2023) ont déposé un dossier sur le système d'information Pégase.

Sur ces 349 candidats, plusieurs ont déposé un dossier dans 2 départements.

208 candidatures ont reçu un avis défavorable de la part des IA-DASEN (contre 57 en 2023)

1.1.2 Les avis défavorables des IA-DASEN

Les avis défavorables des IA-DASEN sont dus principalement à l'irrecevabilité des candidatures (non-respect des conditions statutaires, pièces manquantes et dossiers hors délais), suivi de l'avis défavorable émis par les IEN.

1.1.3 Les candidatures transmises à la DGRH

Les dossiers de 141 candidats ont été validés et transmis à la DGRH (contre 100 en 2023).

1.1.4 Les décisions ministérielles

Après étude des 141 dossiers, **le ministère a retenu 100 candidats** ; les 41 candidatures écartées le sont pour les raisons suivantes :

- 22 candidatures rejetées en raison de l'avis favorable porté à une autre demande de détachement (candidatures multiples) ;
- 19 candidatures irrecevables.

Conformément à la note de service du 31 octobre 2023 relative à la campagne de détachement entrant 2024 : « La recevabilité du dossier et l'avis favorable prononcés par le recteur ou le DASEN n'emportent pas automatiquement décision de détachement ».

En pratique, certaines demandes de détachement sont transmises à la DGRH alors même que les candidats ne remplissent pas toutes les conditions requises. Cela concerne notamment :

- Des personnes qui ne possèdent pas le statut de fonctionnaire (par exemple, des enseignants du secteur privé),
- Ou des candidats qui ne disposent pas des qualifications exigées (absence de diplôme ou certification en cours de validation).

Ainsi, la transmission d'un dossier à la DGRH ne garantit pas l'acceptation automatique du détachement.

1.1.5 Les recrutements effectués à la rentrée

Sur les 100 candidats ayant fait l'objet d'une décision ministérielle favorable au détachement, 80 ont été détachés dans le premier degré au titre de la rentrée 2024, la différence s'expliquant par le désistement des candidats pour raisons personnels ou en raison de l'obtention du CRPE.

1.1.6 Origine professionnelle des 80 candidats

Professeur certifié	18
PLP	13
Professeur d'EPS	6
Professeur du cadre Etat créé pour la Polynésie française	1
sous-total enseignants du MENJ	38
Maître de conférences	1
CPE	1
Personnel de direction	3
IGE	3
Assistant de service social	1
Attaché d'administration	1

Conseiller d'éducation populaire et jeunesse	1
Psychologue de l'éducation nationale	1
total personnels MENJ/MENSR	50
La Poste	1
Fonction publique territoriale	17
Fonction publique hospitalière	2
Fonction publique d'Etat (hors MENJ)	10
total personnels hors MENJ/MENSR	30
TOTAL	80

1.2 Dans les corps des personnels du second degré

1.2.1 La campagne annuelle

- **Le nombre de candidatures**

La note de service relative au détachement de fonctionnaires de catégorie A dans les corps des personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degrés, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale relevant du ministère chargé de l'éducation nationale pour la rentrée 2024 a été publiée au BO n°44 du 23 novembre 2023.

- **2 868** candidatures ont été reçues par les rectorats (2 926 en 2023) :
 - **2 059** candidatures ont reçu un avis défavorable du recteur, soit 71,8% des candidatures reçues ;
 - **809** candidatures ont été transmises à la DGRH (770 en 2023), soit 28,2% des candidatures reçues.

La proportion des candidatures ayant reçu un avis favorable du recteur est en augmentation (28,2% contre 26,3% en 2023) ; ce nombre atteste de l'effort réalisé par les recteurs pour recruter par la voie du détachement. En effet, la campagne 2024 voit le nombre de candidatures en baisse (moins 58) mais les avis favorables émis par les recteurs ont augmenté (plus 39).

- **Les avis défavorables des recteurs**

54,9% des avis défavorables prononcés par les recteurs ont pour motif :

- l'avis défavorable des corps d'inspection ;
- l'absence de besoin dans la discipline ou le corps demandés.

Motifs des avis défavorables recteurs	
Avis défavorable des corps d'inspection	790
Pas de besoin dans le corps demandé / pas de besoin dans la discipline postulée	340
Avis défavorable de l'administration d'origine	244
Désistement, ancienneté dans le corps d'origine jugée insuffisante	62
Dossier irrecevable pour raisons statutaires / absence du diplôme / titre requis	160
Dossier hors délais ou pièces manquantes	293
Autre (projet à mûrir, etc.)	170
Total général	2 059

- **Les décisions ministérielles**

Lors de l'examen des demandes, une attention particulière a été portée aux personnels en reconversion ainsi qu'aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

Le ministère a rendu 693 décisions favorables, représentant 85,7% des candidatures transmises par les recteurs, contre 80% en 2023. A titre de comparaison, 616 demandes de détachement ont été accordées en 2023, contre 693 en 2024.

A noter que les décisions ministérielles ont été rendues début juin (10 juin 2024) dans l'objectif d'éviter la perte des candidats et ce, en dépit du nombre croissant de candidatures à examiner (809 en 2024 contre 770 en 2023).

Le corps des certifiés reste par ailleurs le plus demandé avec 436 candidatures.

Corps d'accueil	Nombre candidatures	Décision favorable	Décision défavorable	Autre (candidatures irrecevables pour des raisons statutaires, désistements avant décision ministérielle)
Agrégés	37	29	5	3
Certifiés	436	396	24	16
PLP	147	109	16	22
PEPS	36	29	6	1
CPE	52	48	1	3
PsyEN	101	82	15	4
Total	809	693	67	49

67 décisions défavorables ont été prononcées par le ministre, dont 54 correspondent à des candidatures multiples pour lesquelles l'une des demandes a été acceptée.

Motifs des décisions ministérielles défavorables	
Ancienneté dans le corps d'origine jugée insuffisante (concerne des agents titularisés en 2022 ou 2023, dont une majorité de professeurs des écoles)	0
Manque d'adéquation entre la formation initiale et la discipline demandée / le candidat doit actualiser ses connaissances disciplinaires / le candidat doit mûrir son projet ou conforter sa connaissance du métier	3
Difficulté à entrer dans l'académie par le mouvement	3
Avis défavorable de l'administration d'origine	7
Autre demande de détachement accordée (candidatures multiples)	54
Total général	67

- **Focus sur les professeurs des écoles**

En 2024, on observe une légère diminution du nombre de professeurs des écoles sollicitant un détachement dans les corps du second degré (1 726 candidatures, soit 59 candidatures en moins par rapport à 2023). Ces demandes représentent 60,2% des candidatures reçues par les recteurs.

La transmission à la DGRH de ces demandes par les recteurs est stable (436 candidatures, soit 8 dossiers supplémentaires par rapport à 2023) représentant 53,9% des candidatures transmises (55,3% en 2023). Les recteurs ont suivi les instructions ministérielles les invitant à augmenter le nombre d'accueils en détachement pour les agents souhaitant évoluer professionnellement.

14,1% des candidatures de professeurs des écoles ne sont pas retenues par les recteurs au motif d'une absence de besoin dans la discipline (contre 19,6% en 2023) et 18,2% ne sont pas retenues en raison d'un avis défavorable émis par l'administration (contre 13,1% en 2023).

La campagne 2024 a permis à 192 professeurs des écoles de rejoindre le corps des professeurs certifiés, à 45 celui des PsyEN, à 38 celui des PLP, à 24 celui des PEPS et à 8 celui des CPE, soit **307 détachements au total**, un chiffre en hausse par rapport à 2023 (226).

Accueil en détachement des PE	Vers tous corps	Vers certifiés	Vers PsyEN	Vers PLP	Vers PEPS	Vers CPE	Vers agrégés
Nombre de candidatures	1726	988	87	281	195	129	46
Avis défavorable recteur	1290	726	27	211	163	118	45
Dossiers transmis par les recteurs	436	262	60	70	32	11	1
Décision favorable d'accueil en détachement	362	229	48	50	25	10	0

Au titre de la campagne 2024, **362 décisions ministérielles favorables** ont été prononcées pour l'accès des professeurs des écoles (PE) aux différents corps du second degré (2D). Parmi ces 362 décisions, 307 professeurs des écoles ont effectivement intégré le second degré en détachement à la rentrée scolaire 2024.

Répartition des détachements effectifs

La campagne 2024 a permis à :

- 192 professeurs des écoles de rejoindre le corps des professeurs certifiés,
- 45 d'intégrer le corps des psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN),
- 38 d'accéder au corps des professeurs de lycée professionnel (PLP),
- 24 de devenir professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS),
- 8 de rejoindre le corps des conseillers principaux d'éducation (CPE).

Au 1^{er} septembre 2024, cela représentait donc 307 détachements effectifs, soit une progression significative par rapport à 2023 (226 détachements).

Précisions sur les chiffres

Les données présentées dans le tableau correspondent à l'ensemble des dossiers ayant obtenu une validation ministérielle, c'est-à-dire des candidats remplissant toutes les conditions pour intégrer les fonctions souhaitées par voie de détachement. Toutefois, après cette validation, certains candidats ont finalement renoncé à leur demande, pour diverses raisons :

- Réussite au CAPES et choix de cette voie,
- Insatisfaction concernant l'affectation proposée,
- Inadéquation entre les fonctions proposées et leurs aspirations,
- Ou encore motifs personnels non précisés.

En résumé

Sur les 362 validations ministérielles, ce sont donc 307 professeurs des écoles qui ont effectivement rejoint les fonctions du second degré à la rentrée 2024.

- **Avis favorables au détachement classés par académie**

Académie d'accueil	Nombre de détachements accordés
AIX-MARSEILLE	28
AMIENS	14
BESANCON	21
BORDEAUX	38
CLERMONT-FERRAND	10
CORSE	4
CRETEIL	65
DIJON	17
GRENOBLE	57
GUADELOUPE	6

GUYANE	32
LILLE	24
LIMOGES	6
LYON	27
MARTINIQUE	11
MAYOTTE	6
MONTPELLIER	46
NANCY-METZ	16
NANTES	28
NICE	19
NORMANDIE	16
ORLEANS-TOURS	19
PARIS	10
POITIERS	15
REIMS	11
RENNES	21
REUNION	16
STRASBOURG	16
TOULOUSE	40
VERSAILLES	54
Total général	693

L'ensemble des avis favorables pour un détachement vers un corps du 2nd degré s'élève à 779 (cf. tableau ci-dessous)

Académie d'accueil	Nombre de candidatures transmises à la DGRH (avis rectoral favorable)
AIX-MARSEILLE	35
AMIENS	13
BESANCON	21
BORDEAUX	40
CLERMONT-FERRAND	10
CORSE	3
CRETEIL	79
DIJON	19
GRENOBLE	61
GUADELOUPE	6
GUYANE	37
LILLE	23
LIMOGES	8
LYON	30
MARTINIQUE	12
MAYOTTE	10
MONTPELLIER	55
NANCY-METZ	19
NANTES	30
NICE	21
NORMANDIE	18
ORLEANS-TOURS	19
PARIS	17
POITIERS	20
POLYNESIE FRANCAISE	2
REIMS	9
RENNES	23
REUNION	18
STRASBOURG	16
TOULOUSE	51
VERSAILLES	54
Total	779

- la répartition des détachements de professeurs des écoles vers le corps des professeurs certifiés.

Disc. d'acc. / Spéc.	Nombre de validations ministérielles favorables vers le corps de PRCE
ALLEMAND	5
ANGLAIS	8
ARTS PLASTIQUES	2
CORSE	1
DOCUMENTATION	19
ECONOMIE-GESTION	3
EDUCATION MUSICALE CHANT CHORAL	4
ESPAGNOL	7
HISTOIRE ET GEOGRAPHIE	14
ITALIEN	1
LETTRES	46
MATHEMATIQUES	53
PHILOSOPHIE	4
PHYSIQUE - CHIMIE	7
PORTUGAIS	1
SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE	17
TOTAL	192

1.2.2 La campagne exceptionnelle

En 2024, dans le cadre du choc des savoirs, une campagne exceptionnelle a été ouverte à destination des professeurs des écoles afin d'enseigner le français et les mathématiques aux classes de 6^e et 5^e.

Cette campagne exceptionnelle est venue s'ajouter à la campagne annuelle.

	Nombre de détachements traités par la DGRH		Nombre de détachements après renonciation	
Académie d'accueil	Français	Mathématiques	Français	Mathématiques
AIX-MARSEILLE	4	9	4	9
AMIENS	20	1	20	1
BESANCON	2	16	2	16
BORDEAUX	14	0	13	0
CLERMONT-FERRAND				
CORSE	1	1	1	1
CRETEIL	3	4	3	3
DIJON	2	1	2	1
GRENOBLE	4	14	3	13
GUADELOUPE	0	1	0	1
GUYANE	7	9	6	8
LILLE	22	25	15	9
LIMOGES				
LYON	12	0	10	0
MARTINIQUE	2	0	2	0
MAYOTTE				
MONTPELLIER	3	1	3	1
NANCY-METZ	9	13	8	10
NANTES	1	1	1	1
NICE	7	8	6	7
NORMANDIE	11	15	11	14
ORLEANS-TOURS				
PARIS	6	0	6	0
POITIERS	6	5	6	5
POLYNESIE FRANCAISE				
REIMS	5	7	4	6
RENNES	4	8	4	8
REUNION	2	7	2	7
STRASBOURG	3	5	3	5
TOULOUSE	16	5	16	5
VERSAILLES				
WALLIS ET FUTUNA				
Total général	166	156	151	131
	322		282	

La DGRH a reçu 322 dossiers ayant reçu un avis favorable du rectorat.

Les trois académies ayant adressé le plus de demandes (Lille, Normandie et Nancy-Metz) représentent 29,5% des demandes de l'ensemble des académies. *A contrario*, des académies telles que Versailles, Orléans-Tours ou Clermont-Ferrand n'ont pas utilisé le dispositif.

A la rentrée scolaire, les renoncations ont entraîné une baisse de 12,4% des détachements. La baisse constatée est de 9% pour le français et de 16% pour les mathématiques. L'académie de Lille représente 57,5% des renoncations.

La répartition entre les deux disciplines est très hétérogène au sein d'une même académie mais s'équilibre au global (53,5% des détachements réalisés l'ont été en français contre 46,5% pour les mathématiques).

1.2.3 La synthèse des deux campagnes

Corps d'accueil		Nombre de dossiers traités par la DGRH	Nombre d'agents détachés au 1 ^{er} septembre 2024 (après les renoncations)
Agrévés		37	24
Certifiés	Campagne annuelle	436	336
	Campagne exceptionnelle	322	282
PLP		147	91
PEPS		36	26
CPE		52	39
PsyEN		101	70
Total		1 131	868

76,7% des dossiers traités par la DGRH ont abouti au détachement effectif des agents au 1^{er} septembre 2024, après les renoncations.

Les deux campagnes ont permis une nette progression du recrutement par la voie du détachement, passant de **527** entrées effectives en détachement au 1^{er} septembre 2023 à **868** au 1^{er} septembre 2024, soit une hausse de 64,7%.

Les résultats des concours et de la mobilité interdépartementale influencent directement les capacités d'accueil des services déconcentrés. Le détachement entrant constitue à ce titre une voie de recrutement complémentaire particulièrement appréciée.

Dans le cadre des lignes directrices de gestion relatives à la mobilité, les recteurs d'académie et les DASEN sont encouragés à diversifier les parcours professionnels, notamment en favorisant l'accueil en détachement au sein des corps du second degré.

Par ailleurs, la mise en place d'une campagne complémentaire en 2024, ainsi que les actions de communication visant à mieux faire connaître ce dispositif, ont permis d'augmenter le nombre de candidatures et, par conséquent, le nombre de détachements réalisés.

2 Le détachement sortant des personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degrés

2.1 Le détachement des enseignants du 1^{er} degré

Répartition de l'ensemble des personnels détachés dans le 1^{er} degré (NB : Bilan au 31/08/2024)

⇒ Sur les fonctions enseignantes :

Fonctions enseignantes									
Années	France					Etranger			
	Divers	Ministère des armées	ATER	S/TOTAL		AEFE	MLF	Détach directs	S/TOTAL
2024-2025	68	15	14	97		1980	174	1191	3345
2023-2024	38	8	13	59		1946	196	1077	3219
2022-2023	34	12	12	58		1952	212	1137	3301
2021-2022	4	12	13	29		2064	227	1152	3443
2020-2021	0	11	5	16		2080	232	1089	3401
2019-2020	0	6	18	24		2122	243	1180	3545
2018-2019	1	14	20	35		2263	264	1272	3799
									TOTAL 1
									3442
									3278
									3359
									3472
									3417
									3569
									3834

Le nombre d'agents détachés sur des fonctions enseignantes augmente sensiblement, à la fois sur les détachements en France et à l'Etranger.

L'augmentation du nombre de détachements sur des fonctions enseignantes témoigne de l'intérêt croissant des enseignants pour les opportunités de diversification de carrière qui leur sont proposées. De plus en plus d'enseignants s'engagent ainsi dans des détachements pour enseigner à l'étranger, dans les collectivités d'outre-mer (COM), au ministère des Armées, ou encore en qualité d'ATER.

S'agissant des détachements vers des fonctions non enseignantes, les compétences et connaissances acquises par les enseignants font d'eux des profils particulièrement recherchés et transférables dans de nombreuses autres administrations : établissements publics relevant du MENESR, autres ministères, fonctions publiques territoriale ou hospitalière, etc.

Le ministère soutient activement la diversification des parcours professionnels, que ce soit en interne (via des dispositifs comme Passerelle ou le détachement PEGASE) ou en externe, en accordant, selon les nécessités de service, des détachements hors de l'Éducation nationale.

Enfin, certains enseignants sont également détachés pour effectuer des stages dans le cadre de concours, comme ceux de la DGFIP ou du ministère de la Justice.

⇒ Sur des fonctions non enseignantes :

Fonctions non enseignantes								
Années	France					Etranger		
	Administration	Associations	Fonctions électives	S/TOTAL		MEAE / réseau culturel et de coopération	Org. Internat	S/TOTAL
2024-2025	758	301	38	1097		23	1	24
2023-2024	516	295	177	988		22	1	23
2022-2023	449	342	125	916		20	2	22
2021-2022	464	371	137	972		27	2	29
2020-2021	347	291	50	688		25	5	30
2019-2020	455	403	70	928		29	5	34
2018-2019	476	450	107	1033		22	8	30
								TOTAL 2
								1121
								1011
								938
								1001
								718
								962
								1063

Le nombre d'agents détachés sur des fonctions non enseignantes a également augmenté en France, notamment pour les détachements dans une administration (dont les détachements pour stage), et reste stable à l'Etranger.

Années	TOTAL DETACHEMENT 1er degré
2024-2025	4563
2023-2024	4289
2022-2023	4297
2021-2022	4473
2020-2021	4135
2019-2020	4531
2018-2019	4897

Le nombre d'agents détachés (France et Etranger) est supérieur au niveau de 2019 mais reste inférieur à celui de 2018.

Etat du stock et du flux de détachement à l'étranger dans le premier degré

Nombre d'enseignants du 1er degré détachés à l'étranger concernés par la limite des 6 ans								
année scolaire	Stock	Flux 2019	Flux 2020	Flux 2021	Flux 2022	Flux 2023	Flux 2024	Total
2024-2025	1280	178	240	306	286	543	407	3240
2023-2024	1369	241	281	405	355	613		3264
2022-2023	1767	284	371	486	415			3323
2021-2022	2072	367	447	586				3472
2020-2021	2501	437	505					3443
2019-2020	2975	548						3523

Le nombre d'agents du « stock » se réduit petit à petit mais reste conséquent (environ 39,5% des agents détachés à l'Etranger sur des dispositifs soumis à la limitation à 6 ans).

Répartition Femme/Homme des enseignants détachés du premier degré

Répartition Femmes / Hommes des enseignants détachés du premier degré												
	Détachés France				Détachés Etranger				Total détachés			
	2023-2024		2024-2025		2023-2024		2024-2025		2023-2024		2024-2025	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femmes	627	61,17%	769	64,41%	2329	71,35%	2431	72,16%	2956	68,92%	3200	70,13%
Hommes	398	38,83%	425	35,59%	935	28,65%	938	27,84%	1333	31,08%	1363	29,87%
Total	1025	100%	1194	100%	3264	100%	3369	100%	4289	100%	4563	100%

A la date d'observation, et dans la continuité de l'augmentation du nombre de détachés en 2024 (4 563 en 2024 contre 4 289 en 2023), on observe également une hausse de la part de femmes détachées (3 200 en 2024 contre 2 956 en 2023, soit 70,13% en 2024 contre 68,92% en 2023)

2.2 Bilan des détachements des personnels du second degré

2.2.1 Répartition des enseignants et personnels assimilés du second degré détachés en France et à l'étranger

- Sur des fonctions enseignantes

Fonctions enseignantes									
année	France					Etranger			TOTAL GENERAL
	Ministère de l'agriculture (LEGTA)	Ministère des armées	Légion d'honneur	EPNAK	S/TOTAL	AEFE	MLF	Détachements directs * + détachements dans les établissements d'enseignement supérieur étranger S/TOTAL	
2024-2025	322	634	98	1	1055	3208	169	1273	4650
2023-2024	296	640	100	1	1163 dont 126 dans d'autres structures	3240	190	1306	4736
2022-2023	291	609	99	2	1001	3098	186	1376	4660
2021-2022	312	618	100	10	1040	3306	201	1204	4711
2020-2021	311	615	102	13	1041	3281	201	1181	4663
2019-2020	337	607	96	64	1104	3300	210	1495	5005
2018-2019	352	616	96	100	1164	3430	216	1235	4881

Sources : EPP, SIRH

On constate une légère baisse des détachements sur les fonctions enseignantes à l'étranger et en France. Cette baisse s'explique en partie par des éléments techniques liés à des écarts de dates d'observation entre l'année scolaire 2023-2024 et l'année scolaire 2024-2025 (en 2023-2024, les personnels devant réintégrer leur académie étaient encore dans les bases). Dans les faits, c'est une année de recrutement normale notamment pour l'AEFE : gel du recrutement en 2022-2023, rattrapage en 2023-2024 et 2024-2025, retour à un recrutement plus stabilisé.

- **Sur des fonctions non-enseignantes**

Fonctions non enseignantes											
année	France							Etranger			TOTAL GENERAL
	Réseau Canopé	Collectivités territoriales / établissements publics en relevant	MEN (principalement dans des corps administratifs notamment les reclassements pour inaptitude à l'enseignement)	MGEN	Fonctions électives, assistants parlementaires	Autres	S/TOTAL	MEAE (réseau culturel et de coopération)	Organisations internationales	S/TOTAL	
2024-2025	238	306	645	64	63	1007	2323	94	38	132	2455
2023-2024	254	272	457	82	64	949	2078	98	40	138	2216
2022-2023	230	203	429	86	61	928	1937	101	40	141	2078
2021-2022	249	197	359	87	43	1008	1943	107	37	144	2087
2020-2021	232	176	292	89	48	1098	1935	120	41	161	2096
2019-2020	281	141	286	94	21	1602	2425	127	39	166	2591
2018-2019	293	140	253	77	47	1555	2365	144	35	179	2544

Sources : EPP, SIRH

L'augmentation du nombre de détachements au ministère chargé de l'Education nationale dans les corps administratifs relevant du MEN est confortée.

Elle est sans doute imputable à la poursuite du dispositif de détachement des corps enseignants dans le corps des attachés d'administration de l'Etat (note de service MENH2206688J du 28 mars 2022-dispositif passerelle).

On observe également des détachements d'enseignants dans des corps qui n'étaient pas traditionnellement des corps d'accueil (ex : inspecteurs du travail).

On note enfin une augmentation des détachements vers les collectivités et les établissements qui en relèvent.

- Total des détachements des personnels enseignants du second degré et assimilés

année	TOTAL DETACHEMENT (fonctions enseignantes et non enseignantes)
2024-2025	8160
2023-2024	8115
2022-2023	7598
2021-2022	7838
2020-2021	7800
2019-2020	8700
2018-2019	8589

- Etat des détachements au sein du ministère de l'éducation nationale

CORPS /EMPLOIS	Services déconcentrés	Administration centrale
AAE	167	79
ADJAENES	131	
Adjoint de laboratoire	1	
AENESR		1
ATRF	10	
Bibliothécaire	2	
conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (CEPJ)	3	
Emploi conseiller recteur	3	
Emploi conseiller technique de service social (CTSS)	1	
Emploi conseiller technique et pédagogique supérieur (CTPS)	1	
Emploi directeur adjoint	1	
Emploi directeurs académiques adjoint des services de l'éducation nationale (DAASEN)	1	
Emploi directeurs académiques des services de l'éducation nationale (DASEN)	1	
Emploi DRAIO	1	
Emploi SG	1	
Emploi sous-directrice		1
IGE	35	5
IGESR		1
IGR	5	48
INFIRMIER	3	
PE	80	
PROF SPORT	2	
SAENES	61	
Total général	509	135

Ainsi :

- 135 agents sont détachés auprès de l'administration centrale du ministère de l'éducation nationale,
- 509 agents sont détachés dans les services déconcentrés.

Par ailleurs, nous constatons une constante augmentation des recrutements au sein des deux autres fonctions publiques (FPT et FPH) : 272 détachements en 2023-2024 contre 306 en 2024-2025.

2.2.2 Répartition par genre

Répartition Femmes / Hommes					
	détachés France		détachés étranger		total détachés
	nombre	%	nombre	%	
Hommes	1576	47%	2458	51%	4034
Femmes	1802	53%	2324	49%	4126
Total	3378	100%	4782	100%	8160

2.2.3 Focus sur les détachements à l'étranger

- Flux de détachements à l'étranger (AEFE, MLF et autres établissements homologués) : premiers détachements et nouveaux détachements

Année	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de détachements à l'étranger	510	573	689	506	782 dont 466 premiers détachements **	510 dont 354 premiers détachements **

** les « **premiers détachements** » concernent les agents provenant des académies alors que les « **nouveaux détachements** » concernent les agents déjà en détachement à l'étranger changeant d'établissement ou de pays. La distinction ne pouvait être opérée avant 2023.

- Flux de détachements à l'AEFE

		2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ancien statut	Détachés en qualité de résidents	292	285	383	141	0	0
	Détachés en qualité d'expatriés	27	41	51	62	0	0
Nouveau statut					11	369 dont : 354 détachés dans la catégorie d'emploi d'enseignement, d'éducation et d'administration 15 détachés dans la catégorie d'emploi de formation des enseignants du réseau de l'enseignement français à l'étranger	322
Total		319	326	434	214	369	322

Partie 2 : La mobilité des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) et des adjoints techniques de recherche et formation (ATRF) du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse

A. Les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)

Les différents processus de mobilité se sont articulés, pour l'ensemble des corps ATSS, autour des principes suivants :

- La transparence des procédures ;
- L'égalité de traitement des candidatures ;
- La prise en compte des priorités légales de mutation.

Afin de garantir le respect de ces principes, des actions ont été mises en œuvre aux différentes étapes des opérations de mutation (communication des avis émis et des caractéristiques validées, traitement des recours...). Le processus de mobilité ATSS 2024 a, dans chacune de ses phases, placé l'agent au cœur du dispositif en lui garantissant l'accès à un niveau d'information lui permettant de conduire son projet de mobilité en toute transparence.

1. Un processus permettant la mise en œuvre des dispositions réglementaires relatives à la mobilité

1.1. La communication pendant les opérations de mutation

Depuis l'entrée en application de la loi de transformation de la fonction publique (LTFP) et des lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la mobilité, la conception et la mise en œuvre des opérations de mutation des personnels ATSS a été modifiée. Le ministère a mis en œuvre une information renforcée et un accompagnement individualisé des agents durant chacune des phases des opérations de mutation.

- **Des échanges constants avec les candidats à la mutation**

Des courriels émanant des gestionnaires ont informé individuellement les agents de la non prise en compte de telle ou telle priorité légale après expertise des pièces et éléments de leur demande. Ces courriels ont été transmis aux intéressés en amont de la phase d'affichage sur AMIA des caractéristiques des demandes de mutation afin de leur permettre d'apporter les compléments pour réexamen de leur situation le cas échéant.

- **Les avis émis sur la demande de mutation**

À compter du 1er février 2024, les candidats ont pu prendre connaissance sur AMIA de l'avis (favorable ou défavorable) émis par les rectorats sur leur demande de mutation. La proportion

d'avis défavorables émis par les rectorats sur les demandes de mutation est légèrement inférieure à l'année précédente (4% de candidats avec un avis défavorable cette année contre 5% de candidats avec un avis défavorable en 2023). Toutes les demandes ont été examinées et, en l'absence de justification liée à la situation personnelle ou professionnelle des agents, ont fait l'objet d'une réponse de la DGRH rappelant les lignes directrices de gestion et notamment la préconisation d'une stabilité de poste de trois ans.

- **Les caractéristiques des demandes de mutation validées par le bureau de gestion**

À compter du 7 mars 2024, les candidats ont pu prendre connaissance sur AMIA des caractéristiques de leur demande de mutation validées par la DGRH. Ils ont pu, à partir de ces éléments, adresser des demandes de correction au bureau C2-1 de la DGRH.

Toutes les demandes de correction ont fait l'objet d'un courriel de réponse adressé à l'agent précisant le cadre réglementaire (LDG et note de service), les différentes dates d'observation des anciennetés notamment ou lui demandant des pièces complémentaires pour pouvoir prendre en compte, le cas échéant, la demande de correction.

1.2. L'élaboration des opérations de mutation

Compte tenu des lignes directrices de gestion, des règles de départage des demandes de mutation garantissant le respect du droit des agents lors de l'examen des demandes de mutation, notamment par la reconnaissance des priorités légales, ont été mises en œuvre via l'application AMIA afin de procéder à la fiabilisation des caractéristiques des demandes de mutation

Jusqu'au 22 mars 2024 inclus, les candidats à la mutation ont pris connaissance sur AMIA des caractéristiques retenues sur leur demande de mutation. Suite à cette information faite sur AMIA, 25 demandes de correction des caractéristiques des demandes de mutation ont été réalisées auprès du bureau de gestion dans les délais impartis. Huit situations ont dû faire l'objet de corrections : quatre situations concernaient la priorité légale de « rapprochement de conjoint », trois autres l'exercice « en zone relevant de la politique de la ville » et la dernière concernait une révision liée à la priorité légale de la « reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ».

1.3. La communication des résultats et le traitement des recours

En consultant l'application AMIA, l'agent a été informé :

- de l'avis (favorable, défavorable) académique porté sur sa demande
- des caractéristiques de sa demande de mutation, validées par le bureau de gestion
- des résultats des opérations de mutation

Publication des résultats et traitement des recours

La fiche descriptive de l'algorithme qui permet de départager les agents a été transmise aux candidats aux mutations inter académiques et nationales qui en ont fait la demande suite à la publication des résultats le 29 mars 2024.

Suite à la publication des résultats sur AMIA :

10 recours ont été effectués pour l'ensemble des candidats aux mutations inter académiques et nationales, soit 3% des candidats (2% en 2023). L'ensemble des recours a reçu un refus, compte tenu de l'application stricte des LDG et de la procédure de départage ou parce qu'aucune autre possibilité d'accueil n'était à pourvoir dans les académies sollicitées par les requérants, il est toutefois à noter qu'un agent a pu être accompagné afin de réaliser sa mobilité hors du cadre des opérations de mutation.

24 agents mutés ont demandé à annuler leur mutation (12 en 2023). Bien que les agents s'engagent à muter s'ils obtiennent l'un de leurs vœux, 15 de ces demandes d'annulation ont reçu une réponse favorable compte tenu des motifs avancés qui ont été considérés comme suffisamment justifiés ou de nature à compromettre une éventuelle nouvelle prise de poste par l'agent.

2. Le bilan des opérations de mutation 2024

2.1. Les postes et candidatures

- **Attaché d'administration de l'état (AAE)**

- 103 postes ont été proposés aux AAE en 2024 (102 en 2023) dans le cadre des opérations de mutation inter académique : 28 postes profilés, 15 postes fléchés et 60 possibilités d'accueil.

- La majorité des académies a proposé une offre de postes lors de ces opérations de mutation, contrairement à 2023 où 50% seulement des académies avaient offert des possibilités de mutation. Clermont-Ferrand, la Corse et La Réunion n'ont toutefois pas mobilisé de postes dans ce cadre.

- La part des postes profilés (SCO, SUP, COM) dans l'offre globale des postes proposés à la mutation représente 27% des postes en 2024 (12% en 2023)

- Le nombre de candidatures aux mutations inter académiques des AAE a continué de baisser, soit 98 candidats en 2024 contre 160 en 2023 (-39%). Pour mémoire, il était de 179 en 2022.

- **SAENES**

- 142 postes ont été proposés aux SAENES en 2024 (149 en 2023). Le volume de possibilités d'accueil a augmenté avec 97 possibilités (+7 possibilités d'accueil comparativement à 2023).

- L'offre de postes a concerné la plupart des académies, à l'exception de celles de la Corse, de la Martinique et de Mayotte qui ne disposaient pas de postes vacants.

- Le nombre de candidatures aux mutations inter académiques des SAENES a diminué comparativement à l'année précédente (196 candidats en 2024 contre 209 en 2023).

2.2. Analyses et évolutions

Si la participation a été en baisse dans le cadre des mutations inter académiques de la filière administrative en 2024, la procédure mise en œuvre depuis 2020 a confirmé répondre aux objectifs fixés :

- offrir un cadre de gestion des mutations dépassant la seule offre de postes profilés ;

- appliquer une procédure de départage se substituant au système de barème et permettant de traiter une volumétrie importante de candidatures sur possibilités d'accueil et postes fléchés ;

- satisfaire les priorités légales.

La période de saisie des vœux a été prolongée jusqu'à la deuxième semaine de janvier cette année ; celle de saisine des demandes de correction des candidats à la mutation des caractéristiques de leur demande validée par la DGRH a été maintenue à une durée de deux semaines en 2024.

2.3. Le bilan quantitatif des mutations des ATSS

2.3.1 Opérations de mutations 2024 : mutations inter académiques et nationales : candidats et mutés

- **Synthèse des opérations de mutations 2022-2024**

	Nombre de candidats				Nombre de candidats mutés				Taux de satisfaction			
	2022	2023	2024	2024 dont femmes	2022	2023	2024	2024 dont femmes	2022	2023	2024	2024 dont femmes
AAE	179	160	98	56	46	48	55	35	25.70%	30%	56%	63%
SAENES	245	209	196	165	95	98	95	82	38.80%	46.89%	48%	50%
MED EN	11	3	6	6	11	3	6	6	80,00%	100,00%	100%	100%
CTSSAE	15	8	4	4	7	3	3	3	46.66%	37.5%	75%	75%

- **Nombre de candidats 2024 par motifs sur le premier vœu**

	AAE	SAENES	MED EN	CTSSAE
RAPPROC. CONJOINT	8	13		2
TRAVAILLEUR HANDIC	9	18		0
CIMM	0	17		0
POLITIQUE DE LA VILLE	1	9		0
SUPP POSTE- MCS	0	0		0
CONV. PERSO	58	115		2
PPr	22	24		0
TOTAL INTER	98	196	0	4
COM	Nombre	Nombre	NC	NC
PPr	0	0		
TOTAL COM	0	0		
TOTAL GENERAL	98	196	0	4

- Nombre de mutations / non-mutations interacadémiques 2024 relevant des priorités légales (PL) et de la convenance personnelle (CP) sur l'ensemble des vœux

	AAE		SAENES	
	Nbre	%	Nbre	%
Mutés PL	17	31%	33	35%
Mutés CP (dont PPr)	38	69%	62	65%
Mutés COM	0	0%	0	0%
/s Total	55	100%	95	100%
Non mutés PL	10	23%	28	28%
Non mutés CP (dont PPr)	33	77%	73	72%
Non mutés COM	0	0%	0	0%
/s Total	43	100%	101	100%
Total	98	100%	196	100%

- Nombre de mutations/non-mutations inter académiques 2024 par type de priorité légale

	AAE	SAENES
Mutés PL		
RC	8	12
TH	6	17
CIMM	1	0
POLITIQUE DE LA VILLE	2	4
MCS	0	0
/s Total	17	33

Non mutés PL	AAE	SAENES
RC	1	3
TH	5	3
CIMM	4	17
POLITIQUE DE LA VILLE	0	5
MCS	0	0
/s Total	10	28
Total	27	61

- Synthèse des mutations sur le 1er vœu des opérations de mutations 2022 à 2024

	Nombre de candidats mutés			Dont femmes			Taux de satisfaction 1 ^{er} vœu / nombre de candidats		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
AAE	31	48	45	16	27	28	20.13%	30%	46%
SAENES	71	98	77	60	82	68	28.98%	46.89%	39%
MED EN	11	3	6	11	3	6	100.00%	100.00%	100%
CTSSAE	7	3	3	6	1	3	46.66%	37.50%	75%

- Taux de satisfaction sur le 1er vœu au regard des priorités légales des opérations de mutations

	AAE	SAENES	MED EN	CTSSAE
RC	18%	14%	33%	33%
TH	11%	21%	-	-
CIMM	2%	-	-	-
POL VILLE	2%	3%	17%	-
MESURE CARTE	-	-	-	-

2.3.2 Solde entrées-sorties par académie des opérations de mutations inter académiques 2024

- Mutations inter académiques 2024 des AAE - Entrées - Sorties par académie

Académies	Entrées	Sorties	Solde Entrées - Sorties
Administration centrale	0	0	0
Aix-Marseille	7	2	5
Amiens	1	2	-1
Besançon	0	0	0
Bordeaux	2	3	-1
Clermont-Fer.	0	1	-1
Corse	0	1	-1
Créteil	3	5	-2
Dijon	2	1	1
Grenoble	6	4	2
Guadeloupe	1	1	0
Guyane	3	1	2
La Réunion	0	0	0
Lille	2	0	2
Limoges	1	1	0
Lyon	3	1	2
Martinique	1	0	1
Mayotte	0	1	-1
Montpellier	2	3	-1
Nancy-Metz	2	2	0
Nantes	2	3	-1
Nice	2	0	2
Normandie	5	2	3
Orléans-Tours	4	2	2
Paris	1	1	0
Poitiers	1	2	-1
Reims	0	2	-2
Rennes	1	1	0
Strasbourg	0	1	-1
Toulouse	1	4	-3
Versailles	2	7	-5
Nouvelle-Calédonie	0	1	-1
Polynésie-française	0	0	0
Total	55	55	0

- Mutations inter académiques 2024 des SAENES
Entrées - Sorties par académie

Académies	Entrées	Sorties	Solde Entrées - Sorties
Administration centrale	0	0	0
Aix-Marseille	7	5	2
Amiens	2	1	1
Besançon	1	2	-1
Bordeaux	2	6	-4
Clermont-Fer.	5	0	5
Corse	0	0	0
Créteil	4	11	-7
Dijon	1	2	-1
Grenoble	7	2	5
Guadeloupe	1	0	1
Guyane	1	0	1
La Réunion	1	1	0
Lille	2	0	2
Limoges	2	0	2
Lyon	2	3	-1
Martinique	0	1	-1
Mayotte	0	2	-2
Montpellier	5	4	1
Nancy-Metz	3	6	-3
Nantes	3	6	-3
Nice	3	1	2
Normandie	5	2	3
Orléans-Tours	10	2	8
Paris	5	10	-5
Poitiers	4	2	2
Reims	1	2	-1
Rennes	10	1	9
Strasbourg	1	0	1
Toulouse	4	5	-1
Versailles	3	18	-15
Polynésie-Française	0	0	0
Nouvelle-Calédonie	0	0	0
Total	95	95	0

2.3.3 Recours et demandes d'annulation

	Communication de l'algorithme		Recours pour non mutation		Demandes d'annulation de la mutation	
	Nbre de demandes	Nbre de suites favorables	Nbre de demandes	Nbre de suites favorables	Nbre de demandes	Nbre de suites favorables
AAE	0	0	6	1	21	12
SAENES	2	2	3	0	3	3
MED EN	0	0	0	0	0	0
CTSSAE	0	0	1	0	0	0
TOTAL	2	2	10	1	24	15

2.4. Les détachements, intégrations directes et affectation CIGeM

- Recrutements suite à détachement, intégration directe et affectation CIGeM pour la période du 02/09/2023 au 01/09/2024

Corps	Détachement entrant		Intégration directe		Affectation CIGeM		Total	Dont femmes
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes		
ADJAENES	81	70	1	1			82	71
SAENES	103	93	0	0			103	93
AAE	336	235	4	4	88	57	428	296
MÉDECINS	2	2	0	0			2	2
INF (Cat A)	104	93	10	9			114	102
INF (Cat B)	3	2	0	0			3	2
ASSAE	75	74	4	4	0	0	79	78
CTSSAE	2	2	2	2	1	1	5	5

Parmi les accueils dans le corps des AAE, on compte en particulier 115 enseignants (ou CPE / PsyEN) accueillis en détachement dans le cadre du Parcours Passerelle (dispositif de détachements d'enseignants dans le corps des AAE, dans le cadre du Plan de requalification de la filière administrative) à la rentrée 2024.

2.5. Les mutations au fil de l'eau suite à publication sur CSP (hors détachement, intégration directe et Affectation CIGeM, cf supra)

2.5.1 Nombre de postes publiés sur CSP du 02/09/2023 au 01/09/2024

Corps	Nombre de postes publiés
ADJAENES	123
SAENES	370
AAE	1564
MÉDECINS	60
INF (Cat A)	56
ASSAE	25
CTSSAE	37

2.5.2 Mutations entrantes INTERACADEMIQUES suite à publication CSP pour la période du 02/09/2023 au 01/09/2024

Corps	Demandes de mutation		Mutations réalisées	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
ADJAENES	10	10	10	10
SAENES	67	56	67	56
AAE	140	96	140	96
MÉDECINS	3	3	3	3
INF (Cat A)	22	15	3	3
ASSAE	0	0	0	0
CTSSAE	11	10	11	10

2.5.3 Mutations intra-académiques suite à publication CSP pour la période du 02/09/2023 au 01/09/2024

Corps	Demandes de mutation		Mutations réalisées	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
ADJAENES	32	27	30	25
SAENES	248	201	58	52
AAE	946	616	274	186
INF (Cat A)	18	17	18	17
ASSAE	7	6	6	5

2.5.4 Les sorties du MENJ pour tout motif

- **Départs du MENJ des fonctionnaires de catégorie A pour la période du 02/09/2023 au 01/09/2024**

	AAE				
	Nbre d'agents			Âge moyen	
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
RETRAITE (sauf invalidité)	176	88	264	63	63
RETRAITE (pour invalidité)	6	4	10	61	59
DEMISSION	3	3	6	46	45
DECES	6	4	10	58	56
LICENCIEMENT (sauf inaptitude)	2	2	4	40	49
LICENCIEMENT (inaptitude)	0	0	0	0	0
RUPTURE CONVENTIONNELLE	3	6	9	44	52
MOBILITE CIGeM	168	87	255	45	44
MOBILITE EN PNA	0	0	0	0	0
MOBILITE EN DETACHEMENT (cas classique)	107	71	178	45	48
MOBILITE EN MAD	2	3	5	51	59
FIN DETACHEMENT (cas classique)	51	10	61	49	48
MOBILITE EN DETACHEMENT (période de stage de formation)	5	3	8	33	46

FIN DETACHEMENT (période de stage de formation non-concluante)	2	3	5	53	49
LICENCIEMENT (période de stage de formation non-concluante)	0	3	3	0	29
CONGE PARENTAL	8	0	8	27	0
CONGE AUTRE MOTIF	8	2	10	35	62
DISPONIBILITE	64	25	89	47	46

	INFENES				
	Nbre d'agents			Âge moyen	
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
RETRAITE (sauf invalidité)	216	8	224	63	63
RETRAITE (pour invalidité)	25	0	25	60	0
DEMISSION	24	2	26	42	50
DECES	14	1	15	54	52
LICENCIEMENT (sauf inaptitude)	0	0	0	0	0
LICENCIEMENT (inaptitude)	0	0	0	0	0
RUPTURE CONVENTIONNELLE	19	0	19	49	0
MOBILITE EN PNA	0	0	0	0	0
MOBILITE EN DETACHEMENT (cas classique)	44	0	44	48	0
MOBILITE EN MAD	2	0	2	50	0
FIN DETACHEMENT (cas classique)	15	0	15	47	0
MOBILITE EN DETACHEMENT (période de stage de formation)	1	0	1	44	0
FIN DETACHEMENT (période de stage de formation non-concluante)	2	0	2	41	0
LICENCIEMENT (période de stage de formation non-concluante)	0	0	0	0	0
CONGE PARENTAL	17	0	17	35	0
CONGE AUTRE MOTIF	2	0	2	50	0
DISPONIBILITE	99	1	100	48	56

	MÉDECINS				
	Nbre d'agents			Âge moyen	
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
RETRAITE (sauf invalidité)	57	1	58	64	66
RETRAITE (pour invalidité)	0	0	0	0	0
DEMISSION	4	0	4	53	0
DECES	1	0	1	62	0

LICENCIEMENT (sauf inaptitude)	0	0	0	0	0
LICENCIEMENT (inaptitude)	0	0	0	0	0
RUPTURE CONVENTIONNELLE	0	0	0	0	0
MOBILITE EN PNA	0	0	0	0	0
MOBILITE EN DETACHEMENT (cas classique)	2	1	3	59	49
MOBILITE EN MAD	0	0	0	0	0
FIN DETACHEMENT (cas classique)	2	0	2	54	0
MOBILITE EN DETACHEMENT (période de stage de formation)	0	0	0	0	0
FIN DETACHEMENT (période de stage de formation non-concluante)	1	1	2	36	67
LICENCIEMENT (période de stage de formation non-concluante)	0	0	0	0	0
CONGE PARENTAL	0	0	0	0	0
CONGE AUTRE MOTIF	0	0	0	0	0
DISPONIBILITE	10	1	11	54	51

	CTSSAE				
	Nbre d'agents			Âge moyen	
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
RETRAITE (sauf invalidité)	27	1	28	63	63
RETRAITE (pour invalidité)	1	0	1	63	0
DEMISSION	0	0	0	0	0
DECES	0	0	0	0	0
LICENCIEMENT (sauf inaptitude)	0	0	0	0	0
LICENCIEMENT (inaptitude)	0	0	0	0	0
RUPTURE CONVENTIONNELLE	0	0	0	0	0
MOBILITE CIGeM	8	1	9	51	49
MOBILITE EN PNA	0	0	0	0	0
MOBILITE EN DETACHEMENT (cas classique)	3	2	5	52	48
MOBILITE EN MAD	0	0	0	0	0
FIN DETACHEMENT (cas classique)	1	0	1	52	0
MOBILITE EN DETACHEMENT (période de stage de formation)	0	0	0	0	0
FIN DETACHEMENT (période de stage de formation non-concluante)	0	0	0	0	0
LICENCIEMENT (période de stage de formation non-concluante)	0	0	0	0	0
CONGE PARENTAL	1	0	1	37	0

CONGE AUTRE MOTIF	1	0	1	49	0
DISPONIBILITE	3	0	3	56	0

	ASSAE				
	Nbre d'agents			Âge moyen	
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
RETRAITE (sauf invalidité)	53	8	61	63	66
RETRAITE (pour invalidité)	3	0	3	58	0
DEMISSION	10	1	11	47	42
DECES	3	0	3	49	0
LICENCIEMENT (sauf inaptitude)	1	0	1	50	0
LICENCIEMENT (inaptitude)	0	0	0	0	0
RUPTURE CONVENTIONNELLE	6	0	6	48	0
MOBILITE CIGeM	19	0	19	42	0
MOBILITE EN PNA	1	0	1	40	0
MOBILITE EN DETACHEMENT (cas classique)	21	2	23	44	42
MOBILITE EN MAD	1	0	1	47	0
FIN DETACHEMENT (cas classique)	10	1	11	45	47
MOBILITE EN DETACHEMENT (période de stage de formation)	4	0	4	52	0
FIN DETACHEMENT (période de stage de formation non-concluante)	0	0	0	0	0
LICENCIEMENT (période de stage de formation non-concluante)	1	0	1	55	0
CONGE PARENTAL	11	0	11	38	0
CONGE AUTRE MOTIF	2	0	2	47	0
DISPONIBILITE	24	0	24	42	0

- **Départs du MENJ des fonctionnaires de catégories B et C pour la période du 02/09/2023 au 01/09/2024**

	SAENES				
	Nbre d'agents			Âge moyen	
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
RETRAITE (sauf invalidité)	380	53	433	63	60
RETRAITE (pour invalidité)	26	6	32	53	45
DEMISSION	32	10	42	41	42
DECES	14	4	18	51	41
LICENCIEMENT (sauf inaptitude)	2	0	2	35	0
LICENCIEMENT (inaptitude)	0	0	0	0	0
RUPTURE CONVENTIONNELLE	10	1	11	45	27
MOBILITE EN PNA	1	1	2	18	25
MOBILITE EN DETACHEMENT (cas classique)	292	65	357	45	43
MOBILITE EN MAD	2	1	3	30	18
FIN DETACHEMENT (cas classique)	48	13	61	46	44
MOBILITE EN DETACHEMENT (période de stage de formation)	32	10	42	40	25
FIN DETACHEMENT (période de stage de formation non-concluante)	3	0	3	26	0
LICENCIEMENT (période de stage de formation non-concluante)	0	3	3	0	21
CONGE PARENTAL	30	3	33	35	28
CONGE AUTRE MOTIF	20	2	22	37	18
DISPONIBILITE	99	18	117	45	42

	ADJAENES				
	Nbre d'agents			Âge moyen	
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
RETRAITE (sauf invalidité)	670	52	722	61	60
RETRAITE (pour invalidité)	32	2	34	55	31
DEMISSION	47	8	55	44	30
DECES	29	6	35	51	45
LICENCIEMENT (sauf inaptitude)	6	5	11	35	38
LICENCIEMENT (inaptitude)	0	0	0	0	0
RUPTURE CONVENTIONNELLE	30	3	33	44	36
MOBILITE EN PNA	0	0	0	0	0
MOBILITE EN DETACHEMENT (cas classique)	114	23	137	43	38
MOBILITE EN MAD	1	0	1	28	0
FIN DETACHEMENT (cas classique)	24	3	27	48	40
MOBILITE EN DETACHEMENT (période de stage de formation)	129	17	146	40	33
FIN DETACHEMENT (période de stage de formation non-concluante)	0	1	1	0	15
LICENCIEMENT (période de stage de formation non-concluante)	10	1	11	32	18
CONGE PARENTAL	36	1	37	35	19
CONGE AUTRE MOTIF	16	3	19	33	19
DISPONIBILITE	168	26	194	47	48

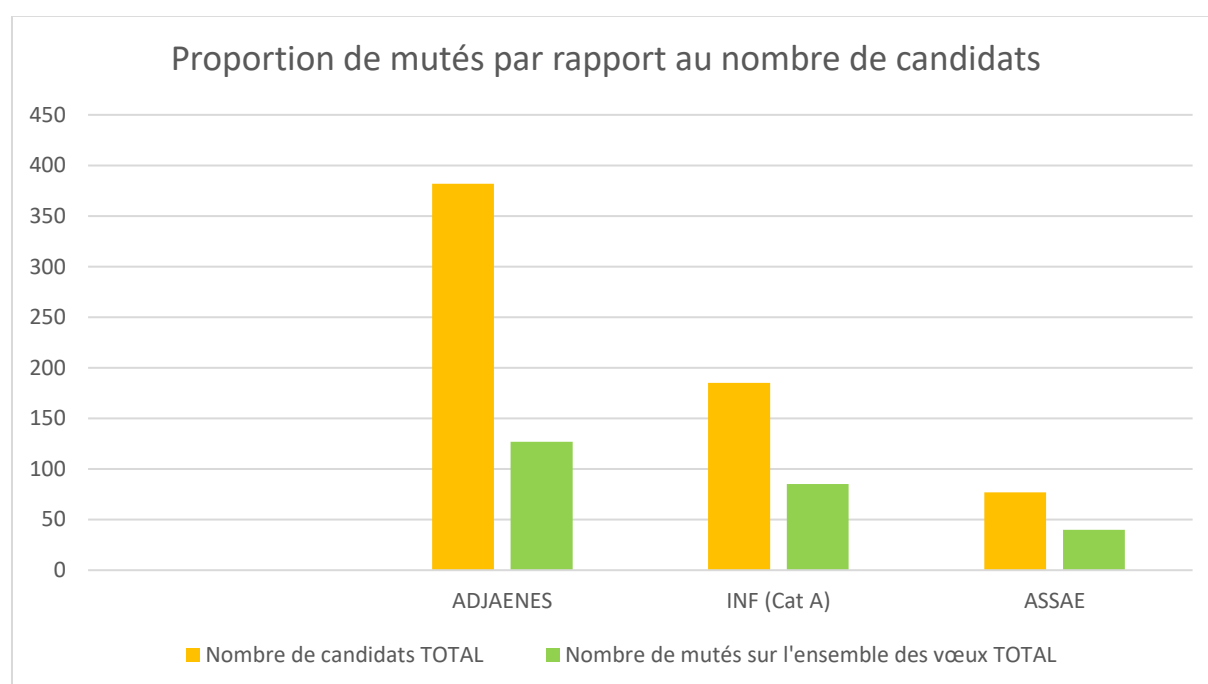
2.6. Les mutations gérées au niveau déconcentré

Les opérations de mutation gérées par les académies sont de deux natures :

- les opérations de mutation inter académique déconcentrées (INFENES, ASSAE et ADJAENES) qui sont organisées par les recteurs d'académie,
- les opérations de mutation intra-académique (AAE - SAENES) sont destinées aux agents souhaitant muter au sein de leur académie d'affectation, aux agents désireux de réintégrer leur académie d'origine et aux agents ayant obtenu leur entrée sur une possibilité d'accueil lors des opérations de mutation inter académique.

2.6.1 Bilan des mutés en inter académique au 01/09/2024

Corps	Nombre de candidats			Nombre de mutés sur l'ensemble des vœux			Taux de satisfaction
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	
ADJAENES	321	61	382	111	16	127	33%
INF (Cat A)	171	14	185	80	5	85	46%
ASSAE	73	4	77	39	1	40	52%



2.6.2 Mutations inter académiques à gestion déconcentrée (agents entrants dans l'académie) au 01/09/2024 (hors fil de l'eau) – Candidats par PL sur le 1er vœu.

Corps	Nombre de candidats			Nombre de candidats ayant choisi votre académie sur le 1er vœu (hors candidats sur poste profilé - PPr)									PPr	
	F	H	TOTAL	Priorités légales : candidats avec un seul motif					Priorités légales : candidats avec plusieurs motifs	CP	Total	Do nt F	Candidats sur le 1er vœu sur poste profilé (PPr)	Dont F
				POLVIL	RC	TH	CIMM	MCS						
ADJAENES	321	61	382	4	30	29	17	0	12	286	378	319	4	2
INF (Cat A)	171	14	185	2	26	13	4	0	2	136	183	169	2	2
ASSAE	73	4	77	2	14	4	6	0	1	48	75	71	2	2

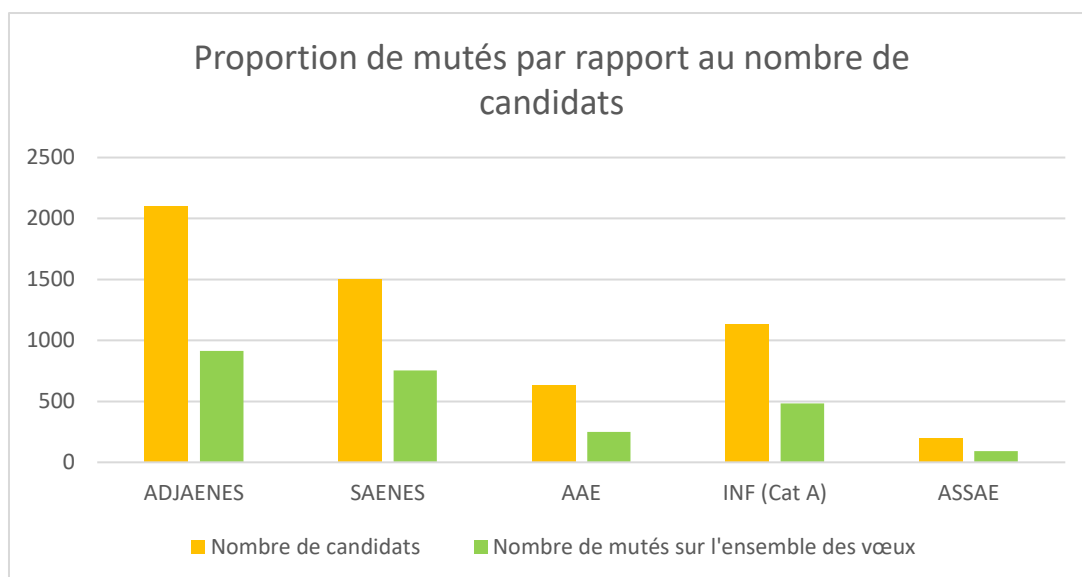
2.6.3 Mutations inter académiques à gestion déconcentrée (agents entrants dans l'académie) au 01/09/2024 - Mutés par PL sur le 1er vœu et sur tous les vœux.

Corps	Nombre de mutés 1er vœu			Nombre de mutés ayant choisi votre académie sur le 1er vœu (hors candidats sur poste profilé - PPr)									PPr	
	F	H	TOTAL	Priorités légales : mutés avec un seul motif					Priorités légales : mutés avec plusieurs motifs	CP	Total	Dont F	mutés sur le 1er vœu sur poste profilé (PPr)	Dont F
				POLVIL	RC	TH	CIMM	MCS						
ADJAENES	91	15	106	3	24	13	8	1	9	47	105	90	1	1
INF (Cat A)	50	1	51	2	14	4	1	0	1	29	51	50	0	0
ASSAE	36	1	37	2	9	2	3	0	1	18	35	34	2	2

Corps	Nombre de mutés sur l'ensemble des vœux			Nombre de mutés sur l'ensemble des vœux (hors mutés sur poste profilé - PPr)									PPr	
	F	H	TOTAL	Priorités légales : mutés avec un seul motif					Priorités légales : mutés avec plusieurs motifs	CP	Total	Dont F	mutés sur l'ensemble des vœux sur poste profilé (PPr)	Dont F
				POLVIL	RC	TH	CIMM	MCS						
ADJAENES	111	16	127	3	27	15	6	1	5	69	126	110	1	1
INF (Cat A)	80	5	85	3	20	6	3	0	1	52	85	80	0	0
ASSAE	39	1	40	2	11	1	3	0	1	20	38	37	2	2

2.6.4 Bilan des mutés en intra-académique au 01/09/2024 :

Corps	Nombre de candidats			Nombre de mutés sur l'ensemble des vœux			Taux de satisfaction
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	
ADJAENES	1906	195	2101	825	88	913	43%
SAENES	1308	198	1506	659	95	754	50%
AAE	435	201	636	169	80	249	39%
INF (Cat A)	1089	45	1134	465	18	483	43%
ASSAE	196	6	202	89	3	92	46%



Les opérations de mutation à date demeurent très utilisées par les agents et les services au niveau intra-académique alors qu'elles apparaissent plus résiduelles au niveau inter académique. L'usage de l'outil dédié AMIA permet la mise en œuvre automatique des règles de départage dans le respect de la réglementation.

2.6.5 Mutations intra-académiques au 01/09/2024 (hors fil de l'eau), y compris les agents entrants dans l'académie – Candidats par PL sur le 1er vœu

Corps	Nombre de candidats			Nombre de candidats ayant choisi votre académie sur le 1er vœu (hors candidats sur poste profilé - PPr)									Pp	
	F	H	TOTAL	Priorités légales : candidats avec un seul motif					Priorités légales : candidats avec plusieurs motifs	CP	Total	Dont F	Candidats sur le 1er vœu sur poste profilé (PPr)	Dont F
				POLVIL	RC	TH	CIMM	MCS						
ADJAENES	321	61	382	4	30	29	17	0	12	286	378	319	4	2
INF (Cat A)	171	14	185	2	26	13	4	0	2	136	183	169	2	2
ASSAE	73	4	77	2	14	4	6	0	1	48	75	71	2	2

2.6.6 Mutations intra-académiques au 01/09/2024 (hors fil de l'eau), y compris les Agents entrants dans l'académie – Mutés par PL sur le 1er vœu et sur tous les vœux.

Corps	Nombre de mutés 1er vœu			Nombre de mutés sur le 1er vœu (hors candidats sur poste profilé - PPr)									PPr	
	F	H	TOTAL	Priorités légales : mutés avec un seul motif					Priorités légales : mutés avec plusieurs motifs	CP	Total	Dont F	mutés sur le 1er vœu sur poste profilé (PPr)	Dont F
				POLVIL	RC	TH	CIMM	MCS						

ADJAENES	546	71	617	15	32	76	4	18	25	431	601	531	16	15
SAENES	478	67	545	3	32	47	0	10	16	397	505	444	40	34
AAE	116	51	167	1	9	6	0	1	6	111	134	91	33	25
INF (Cat A)	327	8	335	11	28	32	1	4	19	236	331	323	4	4
ASSAE	83	3	86	10	13	5	0	2	7	47	84	81	2	2

Corps	Nombre de mutés sur l'ensemble des vœux			Nombre de mutés sur l'ensemble des vœux (hors candidats sur poste profilé - PPr)									PPr	
	F	H	TOTAL	Priorités légales : mutés avec un seul motif					Priorités légales : mutés avec plusieurs motifs	CP	Total	Dont F	mutés sur l'ensemble des vœux sur poste profilé (PPr)	Dont F
				POLVIL	RC	TH	CIMM	MCS						
ADJAENES	825	88	913	15	43	98	7	29	33	673	898	810	15	15
SAENES	659	95	754	6	47	63	1	14	22	559	712	624	42	35
AAE	169	80	249	6	15	12	0	3	6	174	216	145	33	24
INF (Cat A)	465	18	483	13	36	45	1	8	24	351	478	460	5	5
ASSAE	89	3	92	10	15	5	1	2	7	50	90	87	2	2

Réponses de l'administration aux questions soulevées lors du GT du 12 mars

Pourquoi y a-t-il autant de postes d'attachés d'administration de l'Etat publiés sur CSP ?

La publication des fiches de postes sur CSP est une obligation légale pour les filières ATSS (article L. 331-2 du CGFP et décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques).

S'agissant du nombre important de fiches de postes de la filière administrative et en particulier d'attachés publiés sur CSP, on peut considérer qu'il y a un nombre surévalué de postes, ce qui doit amener à faire avec prudence la comparaison avec le nombre de postes offerts dans les campagnes de mutation :

- Le corps des AAE est un corps interministériel de fonctionnaires généralistes destinés à occuper un éventail très large de métiers au sein des services déconcentrés, centraux et des établissements publics. Il est ainsi, par nature, un corps générateur de mobilité interministérielle et inter fonction publique. Au sein de nos périmètres ministériels, le corps des AAE constitue le principal vivier des emplois fonctionnels ;
- L'enquête réalisée auprès des académies a pu conduire à rattacher de manière systématique une part importante des postes dits administratifs de catégorie A publiés sur CSP au corps des AAE alors que certaines fonctions relatives par exemple à la communication ou à la formation peuvent être occupées par des personnels issus d'autres corps de fonctionnaires ou des contractuels..

- Certaines fonctions majoritairement occupées par des AAE (SG d'EPLE) peuvent être identifiées de manière systématique comme des postes d'AAE.

B. Les adjoints techniques de recherche et formation (ATRF)

Les opérations de mobilité des adjoints techniques de recherche et formation (ATRF) relèvent de la compétence des recteurs d'académie qui organisent une campagne de mutation annuelle. Les ATRF peuvent participer aux opérations de mutation organisées par les académies qu'ils soient affectés dans l'enseignement scolaire ou l'enseignement supérieur. Ces opérations sont de deux natures :

- les opérations de mutation inter académique à gestion déconcentrée qui sont organisées par les recteurs d'académie,
- les opérations de mutation intra-académique sont destinées aux agents souhaitant muter au sein de leur académie d'affectation, aux agents désireux de réintégrer leur académie d'origine et aux agents ayant obtenu leur entrée sur une possibilité d'accueil lors des opérations de mutation inter académique.

Par ailleurs, les ATRF peuvent muter au fil de l'eau sur des postes publiés sur Choisir le Service Public (CSP)

1. Les mutations inter académiques

1.1. Bilan des mutés en Inter académique au 01/09/2024

Corps	Nombre de candidats			Nombre de mutés sur l'ensemble des vœux			Taux de satisfaction
	F	H	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	
ATRF	34	22	56	20	11	31	81 %

1.2. Mutations inter académiques à gestion déconcentrée (agents entrants dans l'académie) au 01/09/2024 (hors fil de l'eau) – Candidats par PL sur le 1er vœu

Corps	Nombre de candidats			Nombre de candidats ayant choisi votre académie sur le 1er vœu (hors candidats sur poste profilé - PPr)									PPr	
	F	H	TOTAL	Priorités légales : candidats avec un seul motif					Priorités légales : candidats avec plusieurs motifs	CP	Total	Dont F	Candidats sur le 1er vœu sur poste profilé (PPr)	Dont F
				POLVIL	RC	TH	CIMM	MCS						
ATRF	34	22	56	0	7	4	3	0	0	35	49	33	7	1

(1)

POLVIL : politique de la ville (exercice dans un quartier urbain difficile)

RC : rapprochement de conjoint

TH : qualité travailleur handicapé

CIMM : centre des intérêts matériels et moraux MCS : mesure de carte scolaire (affectation sur emploi supprimé)

1.3. Mutations à gestion déconcentrée (agents entrants dans l'académie) au 01/09/2024 - Mutés par PL sur le 1er vœu et sur tous les vœux

Nombre de mutés 1er vœu				Nombre de mutés ayant choisi votre académie sur le 1er vœu (hors candidats sur poste profilé - PPr)								PPr		
Corps	F	H	TOTAL	Priorités légales : mutés avec un seul motif					Priorités légales : mutés avec plusieurs motifs	C P	Total	Dont F	mutés sur le 1er vœu sur poste profilé (PPr)	Dont F
				POLVIL	RC	TH	CIMM	MCS						
ATRF	16	12	28	0	2	1	2	0	0	19	24	16	4	0

Nombre de mutés sur l'ensemble des vœux				Nombre de mutés sur l'ensemble des vœux (hors mutés sur poste profilé - PPr)								PPr		
Corps	F	H	TOTAL	Priorités légales : mutés avec un seul motif					Priorités légales : mutés avec plusieurs motifs	CP	Total	Dont F	mutés sur le 1er vœu sur poste profilé (PPr)	Dont F
				POLVIL	RC	TH	CIMM	MCS						
ATRF	20	11	31	0	4	1	1	0	0	20	26	20	5	0

2. Les mutations intra-académiques

2.1. Bilan des mutés en intra-académique au 01/09/2024

Corps	Nombre de candidats			Nombre de mutés <u>sur</u> l'ensemble des vœux			Taux de satisfaction
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
ATRF	188	117	305	91	56	147	48 %

Les opérations de mutation à date demeurent très utilisées par les agents et les services au niveau intra-académique alors qu'elles apparaissent plus résiduelles au niveau inter académique. L'usage de l'outil dédié AMIA permet la mise en œuvre automatique des règles de départage dans le respect de la réglementation.

2.2. Mutations intra-académiques au 01/09/2024 (hors fil de l'eau), y compris les agents entrants dans l'académie – Candidats par PL sur le 1er vœu

Nombre de candidats				Nombre de candidats sur le 1er vœu (hors candidats sur poste profilé - PPr)									PPr	
Corps	F	H	TOTAL	Priorités légales : candidats avec un seul motif					Priorités légales : candidats avec plusieurs motifs	CP	Total	Dont F	Candidats sur le 1er vœu sur poste profilé (PPr)	Dont F
				POLVIL	RC	TH	CIMM	MCS						
ATRF	188	117	305	3	31	14	0	4	4	230	286	173	19	15

2.3. Mutations intra-académiques au 01/09/2024 (hors fil de l'eau), y compris les agents entrants dans l'académie – Mutés par PL sur le 1er vœu et sur tous les vœux.

Nombre de mutés 1er vœu				Nombre de mutés sur le 1er vœu (hors candidats sur poste profilé - PPr)									PPr	
Corps	F	H	TOTAL	Priorités légales : mutés avec un seul motif					Priorités légales : mutés avec plusieurs motifs	CP	Total	Dont F	mutés sur le 1er vœu sur poste profilé (PPr)	Dont F
				POLVIL	RC	TH	CIMM	MCS						
ATRF	75	45	120	2	3	4	0	3	3	98	113	69	7	6

Nombre de mutés sur l'ensemble des vœux				Nombre de mutés sur l'ensemble des vœux (hors candidats sur poste profilé - PPr)									PPr	
Corps	F	H	TOTAL	Priorités légales : mutés avec un seul motif					Priorités légales : mutés avec plusieurs motifs	CP	Total	Dont F	mutés sur l'ensemble des vœux sur poste profilé (PPr)	Dont F
				POLVIL	RC	TH	CIMM	MCS						
ATRF	91	56	147	2	5	4	0	4	3	116	136	82	11	9

3. Les mutations au fil de l'eau suite à publication sur CSP (hors détachement et intégration directe)

3.1 Nombre de postes publiés sur CSP du 02/09/2023 au 01/09/2024

Corps	Nombre de postes publiés
ATRF	25

3.2 Mutations entrantes inter académiques suite à publication CSP pour la période du 02/09/2023 au 01/09/2024

Corps	Demandes de mutation		Mutations réalisées	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
ATRF	NEANT		NEANT	

3.3 Mutations intra-académiques suite à publication CSP pour la période du 02/09/2023 au 01/09/2024

Corps	Demandes de mutation		Mutations réalisées	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
ATRF	3	1	3	1

4. Les sorties du MENJ pour tout motif

	Nb d'agents			Âge moyen (arrondir à l'entier inférieur)	
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
RETRAITE (sauf invalidité)	119	69	188	63	63
RETRAITE (pour invalidité)	9	2	11	55	37
DEMISSION	7	5	12	39	29
DECES	10	11	21	50	50
LICENCIEMENT (sauf inaptitude)	0	3	3	0	40

LICENCIEMENT (inaptitude)	0	2	2	0	30
RUPTURE CONVENTIONNELLE	6	4	10	37	39
MOBILITE EN PNA	0	0	0	0	0
MOBILITE EN DETACHEMENT (cas classique)	21	21	42	45	43
MOBILITE EN MAD	0	2	2	0	28
FIN DETACHEMENT (cas classique)	8	4	12	36	32
MOBILITE EN DETACHEMENT (période de stage de formation)	2	0	2	27	0
FIN DETACHEMENT (période de stage de formation non-concluante)	0	1	1	0	33
LICENCIEMENT (période de stage de formation non-concluante)	0	2	2	0	19
CONGE PARENTAL	6	1	7	29	NC
CONGE AUTRE MOTIF	1	2	3	30	40
DISPONIBILITE	57	34	91	42	41

Partie 3 : La mobilité des personnels des corps d'encadrement

Les opérations de mobilité des personnels de direction et d'inspection se déroulent tout au long de l'année scolaire. Elles reposent sur un dialogue constant entre les services de la direction de l'encadrement, en charge des carrières au niveau national, et les services académiques, gestionnaires de proximité.

Ce dialogue se caractérise, pour les corps d'inspection, par la tenue des dialogues de gestion dans le courant du premier trimestre de l'année scolaire et, pour le corps des personnels de direction, par une série de visio-conférences préparatoires à la mobilité des agents. Ces opérations de mobilité se fondent également sur une communication renforcée entre les agents participant aux mouvements et les services de gestion.

L'outil Sirhen demeure au centre de toutes les opérations liées à la mobilité des personnels de direction, inspecteurs de l'éducation nationale et inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux. Cette application est par ailleurs associée à Colibris-mon portail RH qui permet aux personnels d'être acteurs de leur carrière et à l'administration de pouvoir communiquer toutes les informations utiles à chaque étape du processus de mobilité.

L'outil Renoirh, dédié à la gestion des inspecteurs de la jeunesse et des sports, n'offre pas les mêmes fonctionnalités. Toutefois, le nombre limité de demandes de mobilité permet de proposer un traitement individualisé de celles-ci et l'information directe des candidats par voie électronique.

Enfin, la plateforme Colibris permet de traiter les recours qui y sont déposés par des candidats à la mobilité n'ayant obtenu aucun vœu à l'issue de la campagne et de leur apporter une réponse en ligne.

Compte tenu de la nature des missions confiées aux personnels d'encadrement, les opérations de mobilité les concernant revêtent un caractère particulièrement personnalisé. Comme chaque année, dans le respect des lignes directrices de gestion (LDG), elles se sont articulées autour des principes suivants.

- **La transparence des procédures**

L'information des personnels à chacune des étapes de la mobilité a été au cœur de la démarche du service de l'encadrement :

- Communication institutionnelle sur les calendriers et les modalités des mouvements via les notes de service, le site internet ministériel, Colibris-mon portail RH, le relais des académies ;
- Pour les personnels d'inspection, publication régulière de listes actualisées de postes vacants, harmonisation des fiches de postes à profil et intégration de ces postes spécifiques dans les opérations de mobilité ;
- Pour les personnels de direction, deux temps d'échange sont organisés en visio-conférence avec chaque académie aux mois de janvier et de mars pour évoquer les situations individuelles complexes et le projet académique de mobilité ;

- Dans le même esprit, les organisations syndicales ont également pu attirer l'attention de la direction de l'encadrement sur des situations individuelles nécessitant un examen particulier ;
- Mobilisation des gestionnaires en académie et en administration centrale pour apporter des réponses individualisées aux participants à la mobilité.

Le service de l'encadrement a par ailleurs cherché à renforcer davantage les liens avec les académies pour fiabiliser les opérations de gestion, communiquer sur la mise en œuvre des LDG, accompagner les évolutions techniques et prendre en compte certaines situations individuelles relevées lors du dialogue de gestion et des visio-conférences avec les académies.

- **Un traitement équitable des candidatures**

Pour les personnels de direction, l'objectif poursuivi, outre la meilleure adéquation du profil au poste, a consisté à garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de chef d'établissement ainsi qu'aux établissements de catégorie 4 et 4ex.

Après chaque phase de la mobilité, les agents ont la possibilité de formuler des recours. Ces derniers sont étudiés en priorité lors des phases d'ajustement, ce qui permet soit d'améliorer le mouvement, soit d'apporter une réponse individualisée à chacun.

Pour les personnels d'inspection, le processus de mobilité, revisité en 2020, consiste désormais en un traitement des candidatures lors d'une phase unique, pendant laquelle sont également proposés de nombreux postes à profil vacants, afin de donner davantage de lisibilité au mouvement. Par ailleurs, des réponses personnalisées sont systématiquement apportées à chaque agent formulant un recours.

A. La mobilité des personnels de direction – rentrée scolaire 2024

Pour les personnels de direction, la mobilité constitue une étape nécessaire au développement de leur carrière puisqu'elle est un moyen d'évoluer en termes de fonction, de type et de catégorie d'établissement et donc de rémunération.

Le mouvement est réalisé au plan national à partir des propositions des recteurs d'académie. Un recrutement sur profil est organisé pour pourvoir les postes de direction dans les établissements régionaux d'enseignement adapté (EREA), les écoles régionales du premier degré (ERPD) et les collèges classés en réseau d'éducation prioritaire renforcé (REP+).

Le mouvement a comporté **trois phases distinctes** :

- le mouvement sur postes de chef d'établissement – publication des résultats le 9 avril 2024 ;
- le mouvement sur postes de chef d'établissement adjoint, ainsi que les ajustements sur postes de chef d'établissement – publication des résultats le 4 juin 2024 ;
- l'ajustement du mouvement des chefs d'établissement (uniquement) sur les postes restés vacants – publication des résultats le 5 juillet 2024.

1. Les postes

1.1. Les postes vacants de chef d'établissement par académie

Depuis 2022, une baisse du nombre de postes vacants est observée. En 2024, 664 postes vacants de chef d'établissement ont été proposés à la mobilité générale, ce qui représente une diminution de 5,14% par rapport au mouvement 2023. Cette évolution s'explique notamment par une diminution des départs à la retraite qui étaient en augmentation les deux années précédentes.

Rentrée scolaire	2024		2023		2022	
Académie	Total	%	Total	%	Total	%
AIX-MARSEILLE	33	4,97%	25	3,57%	18	2,19%
AMIENS	12	1,81%	23	3,29%	18	2,19%
BESANCON	13	1,96%	21	3,00%	24	2,92%
BORDEAUX	31	4,67%	38	5,43%	44	5,35%
CLERMONT-FERRAND	13	1,96%	14	2,00%	17	2,07%
CORSE	3	0,45%	2	0,29%	10	1,22%
CRETEIL	30	4,52%	37	5,29%	66	8,02%
DIJON	25	3,77%	17	2,43%	23	2,79%
GRENOBLE	46	6,93%	37	5,29%	38	4,62%
GUADELOUPE	7	1,05%	8	1,14%	10	1,22%
GUYANE	5	0,75%	8	1,14%	8	0,97%
LILLE	32	4,82%	36	5,14%	41	4,98%
LIMOGES	7	1,05%	11	1,57%	13	1,58%
LYON	28	4,22%	36	5,14%	29	3,52%
MARTINIQUE	4	0,60%	6	0,86%	13	1,58%
MAYOTTE	3	0,45%	3	0,43%	3	0,36%
MONTPELLIER	25	3,77%	23	3,29%	29	3,52%
NANCY-METZ	28	4,22%	26	3,71%	38	4,62%
NANTES	32	4,82%	30	4,29%	33	4,01%
NICE	15	2,26%	20	2,86%	23	2,79%
NORMANDIE	41	6,17%	32	4,75%	44	5,34%
ORLEANS-TOURS	26	3,92%	36	5,14%	47	5,71%
PARIS	7	1,05%	20	2,86%	24	2,92%
POITIERS	21	3,16%	24	3,43%	22	2,67%
REIMS	15	2,26%	14	2,00%	8	0,97%
RENNES	20	3,01%	29	4,14%	37	4,50%
REUNION (LA)	14	2,11%	14	2,00%	17	2,07%
STRASBOURG	19	2,86%	20	2,86%	26	3,16%
TOULOUSE	43	6,48%	30	4,29%	39	4,74%
VERSAILLES	66	9,94%	60	8,57%	61	7,41%
TOTAL	664		700		823	

1.2. Les postes vacants de chef d'établissement par académie et par type d'établissement

Fonction	DREA/ DRPD	PACG	dont :		PRLP	dont :		PRLY	dont :		Total
ACADEMIE / Cat. Financière			4	E		4	E		4	E	
AIX-MARSEILLE		24	4		1	1		8	5	2	33
AMIENS		9			1			2		2	12
BESANCON		9			3			1	1		13
BORDEAUX	2	18	4		3			8	5	2	31
CLERMONT-FERRAND		9	1		1	1		3		1	13
CORSE		2						1			3
CRETEIL	1	20	1		2	2		7	3		30
DIJON		21	2		2	1		2		1	25
GRENOBLE		33	8		3	1		10	5	3	46
GUADELOUPE		3			2	1		2	1		7
GUYANE		4	2					1			5
LILLE	2	16	2		4			10	5	3	32
LIMOGES		5			1	1		1			7
LYON		16	4		5	1		7	2	3	28
MARTINIQUE		2	1		1			1	1		4
MAYOTTE		2		2				1			3
MONTPELLIER		21	10		1	1		3	1	2	25
NANCY-METZ		20	1		1	1		7	4	1	28
NANTES		18	2		4	1		10	6		32
NICE		10	5		3	3		2		2	15
NORMANDIE		30	3		1			10	6	2	41
ORLEANS-TOURS		19	2		2	2		5	4	1	26
PARIS		4	1		1			2		1	7
POITIERS	1	13			3	1		4	3	1	21
REIMS		11			1			3			15
RENNES	2	11			2			5	2		20
REUNION (LA)		6	3		4	2	1	4	3	1	14
STRASBOURG	1	12	1		2	1		4		1	19
TOULOUSE	2	29	5		3	2		9	2	2	43
VERSAILLES		37	8		4			25	12	4	66
Total	11	434	70	2	61	23	1	158	71	35	664
%	1,66%	65,36%	10,54%	0,30%	9,19%	3,46%	0,15%	23,80%	10,69%	5,27%	100,00%

1.3. Les postes vacants de chef d'établissement adjoint par académie

Le nombre de postes vacants offerts à la mobilité des adjoints pour la rentrée 2024 est stable par rapport au mouvement 2023 (- 2%) alors qu'il était en forte diminution en 2023 (-16%).

Rentrée scolaire	2024		2023		2022	
	Total	%	Total	%	Total	%
AIX-MARSEILLE	35	7,78%	30	6,54%	29	5,31%
AMIENS	6	1,33%	7	1,53%	5	0,92%
BESANCON	5	1,11%	8	1,74%	5	0,92%
BORDEAUX	28	6,22%	28	6,10%	35	6,41%
CLERMONT-FERRAND	9	2,00%	8	1,74%	12	2,20%
CORSE	2	0,44%	2	0,44%	3	0,55%
CRETEIL	16	3,56%	20	4,36%	21	3,85%
DIJON	12	2,67%	9	1,96%	7	1,28%
GRENOBLE	30	6,67%	15	3,27%	22	4,03%
GUADELOUPE	6	1,33%	6	1,31%	13	2,38%
GUYANE	5	1,11%	6	1,31%	6	1,10%
LILLE	21	4,67%	25	5,45%	39	7,14%
LIMOGES	5	1,11%	2	0,44%	6	1,10%
LYON	20	4,44%	15	3,27%	23	4,21%
MARTINIQUE	3	0,67%	2	0,44%	17	3,11%
MAYOTTE	8	1,78%	10	2,18%	6	1,10%
MONTPELLIER	23	5,11%	20	4,36%	31	5,68%
NANCY-METZ	13	2,89%	9	1,96%	17	3,11%
NANTES	22	4,89%	23	5,01%	26	4,76%
NICE	19	4,22%	30	6,54%	24	4,40%
NORMANDIE	18	4,00%	21	4,58%	29	5,31%
ORLEANS-TOURS	17	3,78%	14	3,05%	13	2,38%
PARIS	9	2,00%	16	3,49%	20	3,66%
POITIERS	7	1,56%	6	1,31%	15	2,75%
REIMS	7	1,56%	5	1,09%	8	1,47%
RENNES	19	4,22%	29	6,32%	20	3,66%
REUNION (LA)	20	4,44%	20	4,36%	21	3,85%
STRASBOURG	8	1,78%	16	3,49%	15	2,75%
TOULOUSE	26	5,78%	21	4,58%	34	6,23%
VERSAILLES	31	6,89%	36	7,84%	24	4,40%
TOTAL	450		459		546	

1.4. Les postes vacants de chef d'établissement adjoint par académie et par type d'établissement

Fonction	ADCG	dont :		ADLP	dont :		ADLY	dont :		Total
ACADEMIE / Cat. Financière		4	E		4	E		4	E	
AIX-MARSEILLE	18	4		5	2		12	3	8	35
AMIENS	4	1					2	1	1	6
BESANCON	1	1		2	1		2	1		5
BORDEAUX	14	2		2	1		12	4	5	28
CLERMONT-FERRAND	3			3	1		3		3	9
CORSE	1	1		1						2
CRETEIL	9			1	1		6	2	2	16
DIJON	6	1					6	4	1	12
GRENOBLE	13	3		5			12	6	6	30
GUADELOUPE	1			1	1		4	3		6
GUYANE	3	2		1			1		1	5
LILLE	9	4		6	4		6	2	4	21
LIMOGES	1	1		2			2	1	1	5
LYON	7	2		3			10	3	6	20
MARTINIQUE	1			1	1		1	1		3
MAYOTTE	4	1	3				4	2	2	8
MONTPELLIER	14	6		1			8	2	6	23
NANCY-METZ	5	1		2			6	2	2	13
NANTES	9	1		2	1		11	3	5	22
NICE	11	3		3	2		5	2	3	19
NORMANDIE	7			3			8	7		18
ORLEANS-TOURS	4	1		2	1		11	7	4	17
PARIS	4			1	1		4	2	1	9
POITIERS	3	1					4	4		7
REIMS	4						3	1	1	7
RENNES	9	2		4	2		6	1	2	19
REUNION (LA)	13	6	2	3	1	2	4	2		20
STRASBOURG	3	1		1	1		4	4		8
TOULOUSE	12	2					14	3	8	26
VERSAILLES	15	6		2	1		14	3	4	31
Total	208	53	5	57	22	2	185	76	76	450
%	46,22%	11,78%	1,11%	12,67%	4,89%	0,44%	41,11%	16,89%	16,89%	100,00%

1.5. Les postes bloqués

Chaque année, les académies peuvent demander à la direction de l'encadrement de bloquer un poste de personnel de direction afin qu'il puisse ne pas être proposé à la mobilité.

Les postes sont bloqués soit en raison d'une mesure de carte scolaire (suppression du poste), soit pour le suivi de certaines situations.

21 postes ont été bloqués en 2024.

2. Les candidatures

2.1 La participation

Le corps des personnels de direction compte, au 1^{er} janvier 2024, 14 654 agents, dont 54% de femmes.

Parmi l'ensemble de ces agents, 7 320 (54%) occupent des fonctions de chef d'établissement, dont 3 432 femmes (47%) et 3 888 hommes (53%). 6 125 occupent des fonctions de chef d'établissement adjoint, dont 3 907 femmes (64%) et 2 218 hommes (36%). Par ailleurs, 1 209 agents ne sont pas affectés en établissement scolaire : 650 sont notamment détachés à l'étranger dans le réseau de l'enseignement français à l'étranger (EFE), dans une autre administration ou sur emploi fonctionnel.

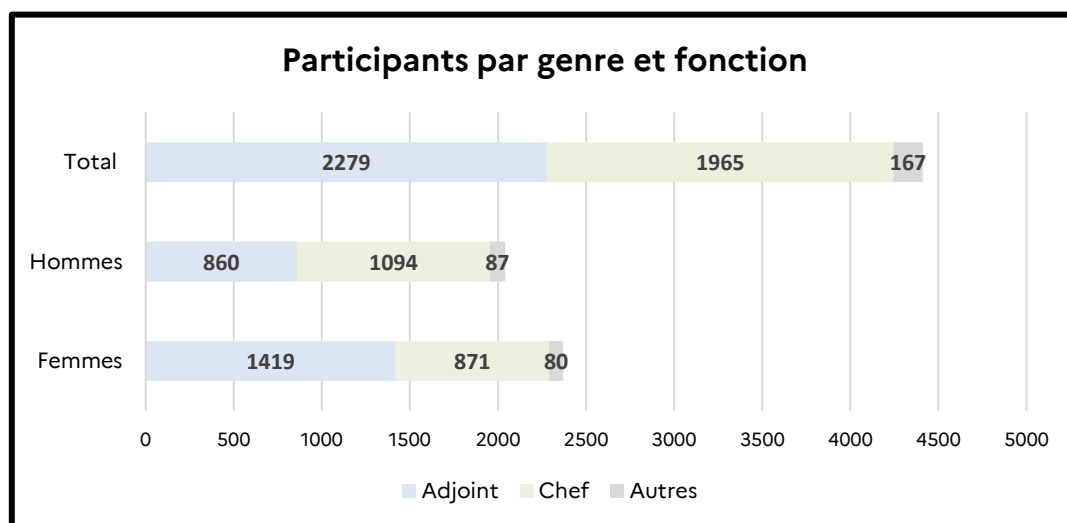
Cette année, **4 411 d'entre eux se sont portés candidats** à la mobilité, soit presque 1/3 des personnels (30,1%), dont **2 370 femmes (54%)** et **2 041 hommes (46%)**.

Ils occupaient les fonctions suivantes :

- **1 965** chefs d'établissement, soit 44,5 % des candidats. Parmi les candidats sur poste de chef, 44% sont des femmes ;
- **2 279** chefs d'établissement adjoints, soit 52 % des candidats. Parmi les candidats sur poste d'adjoint, 62% sont des femmes ;
- **152** détachés, mis à disposition, en disponibilité ou congé longue durée (CLD), soit 3%.

Année du mouvement	2020	2021	2022	2023	2024
Candidats	4 721	4 722	4 631	4 244	4 411
Femmes	2 364	2 376	2 369 (51%)	2 218 (52%)	2 370 (54%)
Hommes	2 221	2 346	2 262 (49%)	2 026 (48%)	2041 (46%)

Alors qu'une baisse de 10% était constatée entre 2019 et 2023, une hausse de la participation est observée pour la campagne de mobilité pour la rentrée scolaire 2024.



Nombre de participants par académie

Académies	Candidats		Dont femmes		Zoom ancienneté de poste (7 ans et +)			
	NB	%	NB	%	7 ans	8 ans	9 ans	%
AIX-MARSEILLE	195	4%	107	55%	20	6	4	15%
AMIENS	131	3%	62	47%	12	5	5	14%
BESANCON	70	2%	28	40%	4	4	1	9%
BORDEAUX	212	5%	114	54%	8	12	1	14%
CLERMONT-FERRAND	95	2%	44	46%	10	2	2	9%
CORSE	30	1%	17	57%	0	0	0	1%
CRETEIL	289	7%	169	58%	14	4	6	18%
DIJON	143	3%	84	59%	8	2	1	9%
GRENOBLE	193	4%	107	55%	15	2	2	11%
GUADELOUPE	38	1%	22	58%	0	0	2	2%
GUYANE	20	0%	10	50%	1	0	0	1%
LA REUNION	70	2%	30	43%	10	2	0	8%
LILLE	315	7%	156	50%	19	13	6	26%
LIMOGES	51	1%	27	53%	6	5	1	7%
LYON	176	4%	98	56%	28	7	0	19%
MARTINIQUE	36	1%	22	61%	6	1	1	5%
MAYOTTE	24	1%	11	46%	0	1	0	2%
MONTPELLIER	170	4%	94	55%	11	3	4	12%
NANCY-METZ	148	3%	73	49%	14	2	3	11%
NANTES	200	5%	89	45%	16	8	3	18%
NICE	117	3%	69	59%	15	5	3	16%
NORMANDIE	248	6%	129	52%	19	8	4	17%
ORLEANS-TOURS	152	3%	79	52%	8	0	1	8%
PARIS	115	3%	70	61%	4	6	1	10%
POITIERS	97	2%	46	47%	4	0	2	4%
REIMS	105	2%	52	50%	8	3	1	6%
RENNES	166	4%	97	58%	7	1	1	6%
STRASBOURG	122	3%	68	56%	13	6	4	13%
TOULOUSE	184	4%	100	54%	16	9	2	16%
VERSAILLES	342	8%	222	65%	14	8	6	19%
Autres	152	3%	72	47%				
Total général	4411	100%	2370	54%	310	125	67	11%

2.2 Les vœux

Formulation des vœux :

- **3 327** candidats ont uniquement fait des vœux de chef (73% - dont 49% de femmes) ;

- **538** candidats ont fait à la fois des vœux sur postes de chef et de chef d'établissement adjoint (16%) ;
- **631** candidats ont fait uniquement des vœux de chef d'établissement adjoint (19% - dont 70% de femmes).

À l'identique de la structure du corps, les femmes restent majoritaires parmi les candidats au mouvement des personnels de direction avec une prédominance de celles-ci dans les fonctions d'adjoint et dans la formulation des vœux sur ces mêmes fonctions.

2.2.1 Les vœux au mouvement par type de poste

Nombre total de vœux : 34 854, soit 8 vœux par candidat en moyenne.

Nombre de vœux sur postes de chef d'établissement : 27 284 soit 78% des vœux.

Emploi	Nombre de vœux	%
PRLY	6 017	22 %
PRLP	3 110	11 %
PACG	18 135	66 %
DREA	19	0,07 %
DRPD	3	0,01 %
TOTAL	27 284	

Nombre de vœux sur postes de chef d'établissement adjoint : 7 750 soit 22 % des vœux.

Emploi	Nombre de vœux	%
ADLY	2 874	38 %
ADLP	952	13 %
ADCG	3 744	49 %
TOTAL	7 570	



Focus sur les vœux formulés par les femmes

Les 2 370 femmes candidates au mouvement (54%) ont formulé 19 234 vœux (55 %), soit 8 vœux en moyenne par candidate.

Nombre de vœux sur postes de chef d'établissement : 14 322 soit 74% des vœux exprimés par les femmes.

Emploi	Nombre de vœux	%
PRLY	2 407	17 %
PRLP	1 493	10 %
PACG	10 409	73%
DREA	11	0,1 %
DRPD	2	0.01 %
TOTAL	14 322	

Les femmes formulent majoritairement des vœux sur des postes de principal de collège.

2.2.2 Les vœux sur postes de chef d'établissements de catégorie 4 et 4ex

Poste demandé		PACG			PRLP			PRLY			Total
Cat. financière demandée		4	4E	E	4	4E	E	4	4E	E	
	Femmes	591	13	3	215	12	17	683	53	230	1817
Poste occupé	DREA	8			7			13		1	29
	PACG	543	13	2	157	5	9	389	17	66	1201
	PRLP	15		1	25	3	6	58	12	42	162
	PRLY	24			25	4	2	220	24	121	420
	Hommes	621	7	8	356	16	29	1133	135	658	2963
	DREA	4			3		1	3		1	12
	PACG	553	5	7	239	5	12	559	39	102	1521
	PRLP	39	1		71	6	3	171	24	41	356
	PRLY	25	1	1	43	5	13	400	72	514	1074
	Total général	1212	20	11	571	28	46	1816	188	888	4780
% vœux femmes		49%	65%	27%	38%	43%	37%	38%	28%	26%	38%

Les femmes ont formulé proportionnellement moins de vœux sur des établissements de 4^e catégorie et 4^e catégorie exceptionnelle (chef d'établissement).

2.3 L'évaluation prospective de mobilité

L'entretien prospectif de mobilité permet à l'autorité hiérarchique (recteur, IA-DASEN ou IA-DAASEN) d'émettre un avis de principe sur les capacités du candidat à exercer le type de fonctions dans lesquelles il se projette et le niveau de compétence qu'il peut mobiliser dans ce cadre.

Les personnels de direction sont évalués dans quatre grands domaines (pilotage de l'établissement, pilotage pédagogique, ressources humaines, liens avec l'environnement), pour lesquels l'autorité hiérarchique définit le niveau atteint par l'agent (à améliorer, bon, très bon, excellent, exceptionnel) dans le cadre d'un entretien prospectif spécifique à la mobilité. Le niveau exceptionnel (N5) est contingenté entre 15 et 20%.

Répartition globale	N1		N2		N3		N4		N5		Total
Pilotage établissement	25	0,56%	363	8,16%	1705	38,32%	1581	35,54%	775	17,42%	4449
Pilotage pédagogique	6	0,13%	156	3,51%	1521	34,19%	2015	45,29%	751	16,88%	4449
Ressources humaines	22	0,49%	276	6,20%	1822	40,95%	1783	40,08%	546	12,27%	4449
Liens avec l'environnement	8	0,18%	248	5,57%	1889	42,46%	1823	40,98%	481	10,81%	4449
Total	61	0,34%	1043	5,86%	6937	38,98%	7202	40,47%	2553	14,35%	17796
Femmes	N1		N2		N3		N4		N5		Total
Pilotage établissement	14	0,59%	230	9,66%	1041	43,70%	803	33,71%	294	12,34%	2382
Pilotage pédagogique	3	0,13%	87	3,65%	900	37,78%	1044	43,83%	348	14,61%	2382
Ressources humaines	14	0,59%	173	7,26%	1075	45,13%	909	38,16%	211	8,86%	2382
Liens avec l'environnement	5	0,21%	162	6,80%	1118	46,94%	907	38,08%	190	7,98%	2382
Total	36	0,38%	652	6,84%	4134	43,39%	3663	38,44%	1043	10,95%	9528
Hommes	N1		N2		N3		N4		N5		Total
Pilotage établissement	11	0,53%	133	6,43%	664	32,12%	778	37,64%	481	23,27%	2067
Pilotage pédagogique	3	0,15%	69	3,34%	621	30,04%	971	46,98%	403	19,50%	2067
Ressources humaines	8	0,39%	103	4,98%	747	36,14%	874	42,28%	335	16,21%	2067
Liens avec l'environnement	3	0,15%	86	4,16%	771	37,30%	916	44,32%	291	14,08%	2067
Total	25	0,30%	391	4,73%	2803	33,90%	3539	42,80%	1510	18,26%	8268
Chefs d'établissement femmes	N1		N2		N3		N4		N5		Total
Pilotage établissement	4	0,45%	10	1,13%	208	23,48%	436	49,21%	228	25,73%	886
Pilotage pédagogique	0	0,00%	8	0,90%	161	18,17%	500	56,43%	217	24,49%	886
Ressources humaines	4	0,45%	13	1,47%	252	28,44%	463	52,26%	154	17,38%	886
Liens avec l'environnement	2	0,23%	7	0,79%	251	28,33%	483	54,51%	143	16,14%	886
Total	10	0,28%	38	1,07%	872	24,60%	1882	53,10%	742	20,94%	3544
Chefs d'établissement hommes	N1		N2		N3		N4		N5		Total
Pilotage établissement	1	0,09%	10	0,90%	181	16,22%	510	45,70%	414	37,10%	1116
Pilotage pédagogique	0	0,00%	7	0,63%	187	16,76%	613	54,93%	309	27,69%	1116
Ressources humaines	1	0,09%	15	1,34%	247	22,13%	590	52,87%	263	23,57%	1116
Liens avec l'environnement	0	0,00%	5	0,45%	226	20,25%	641	57,44%	244	21,86%	1116
Total	2	0,04%	37	0,83%	841	18,84%	2354	52,73%	1230	27,55%	4464

Ce tableau comprend l'ensemble des candidats y compris ceux qui n'exercent pas en EPLE en France.



Focus sur la répartition académique des items « N5 » en % du total des items

Académies	Nb items	Nb N5	% de N5 par rapport au nombre total d'items de l'académie
AIX-MARSEILLE	740	101	13,65%
AMIENS	532	19	3,57%
BESANCON	284	74	26,06%
BORDEAUX	840	58	6,90%
CLERMONT-FERRAND	380	65	17,11%
CORSE	120	2	1,67%
CRETEIL	1192	77	6,46%
DIJON	584	105	17,98%
GRENOBLE	772	126	16,32%
GUADELOUPE	160	4	2,50%
GUYANE	76	18	23,68%
LILLE	1272	234	18,40%
LIMOGES	216	26	12,04%
LYON	716	60	8,38%
MARTINIQUE	176	34	19,32%
MAYOTTE	88	7	7,95%
MONTPELLIER	716	131	18,30%
NANCY-METZ	604	123	20,36%
NANTES	824	85	10,32%
NICE	500	75	15,00%
NORMANDIE	1012	191	18,87%
ORLEANS-TOURS	616	93	15,10%
PARIS	496	80	16,13%
POITIERS	372	73	19,62%
REIMS	420	43	10,24%
RENNES	668	51	7,63%
REUNION (LA)	284	62	21,83%
STRASBOURG	492	103	20,93%
TOULOUSE	780	146	18,72%
VERSAILLES	1404	157	11,18%
Total	17336	2423	13,98%

Ce tableau ne comprend que les candidats exerçant en EPLE.

Par ailleurs, pour chaque établissement, un niveau indicatif de complexité est défini dans chacun des quatre grands domaines d'évaluation précités. Ainsi, si un établissement est qualifié de difficile par l'académie pour sa composante RH et pour le pilotage pédagogique, les candidatures des agents ayant obtenu un item excellent dans ce domaine seront suivies avec attention.

3. Les résultats du mouvement

3.1. Phase 0

Chaque année, un petit nombre de personnels de direction affectés sur un poste de chef d'établissement formulent des vœux de mobilité uniquement vers des postes d'adjoint.

Les agents ayant fait cette demande sont positionnés dans leurs vœux correspondant à des postes vacants durant la première phase de la mobilité.

Pour le mouvement 2024, 16 personnels de direction ont fait une telle demande et 15 agents ont obtenu satisfaction.

3.2 Les demandes de mobilité prioritaires (article L. 512-19 du code général de la fonction publique)

Priorités légales à la mobilité	Nombre de demandes	Agents ayant obtenus leur mobilité	Taux de satisfaction 2024	Taux de satisfaction 2023	Taux de satisfaction 2022
Rapprochement de conjoint	131	117	89 %	87 %	88 %
Personnels en situation de handicap	70	44	63 %	57 %	53 %
CIMM*	65	35	54 %	70%	88 %

**centre des intérêts matériels et moraux dans l'académie de Guadeloupe, de Guyane, de Martinique, de Mayotte, de La Réunion et en collectivité d'outre-mer.*

Le taux de satisfaction des CIMM s'explique par le nombre restreint de postes disponibles dans les territoires demandés lors de cette campagne, notamment en Martinique et Guadeloupe.

En parallèle des priorités légales, 196 agents ont participé au titre de la convenance personnelle en faisant valoir des raisons familiales ou médicales. 107 ont été satisfaits soit un taux de satisfaction de 55% (70% en 2023).

3.3. Les agents en mobilité obligatoire (MO)

L'article 22 du décret statutaire des personnels de direction prévoit une durée maximale d'affectation sur poste de 9 ans. Les agents doivent obligatoirement se porter candidats. Le décret prévoit la possibilité de demander une dérogation à l'obligation de mobilité précisée dans les lignes directrices de gestion ministérielles.

	2023			2024		
	Agents concernés	Dérogations accordées	Agents ayant changé d'affectation	Agents concernés	Dérogations accordées	Agents ayant changé d'affectation
Nombre	108	45	63	88	24	44
%		42%	58%		27 %	50 %

3.4. Les agents à 7 et 8 ans sur le même poste

Conformément aux dispositions de l'article 22 du décret statutaire, à l'issue d'une période de sept ans dans le même poste, les personnels de direction concernés sont tenus de participer aux opérations annuelles de mutation.

Académie	7 ans					8 ans				
	Agents	Candidats	%	Satisfaits	%	Agents	Candidats	%	Satisfaits	%
AIX-MARSEILLE	25	20	80%	10	50%	10	6	60%	5	83%
AMIENS	15	12	80%	3	25%	8	5	63%	1	20%
BESANCON	10	4	40%	3	75%	7	4	57%	3	75%
BORDEAUX	10	8	80%	2	25%	15	12	80%	8	67%
CLERMONT-FERRAND	13	10	77%	5	50%	2	2	100%	1	50%
CORSE	1	0	0%	0	0%	-	-	-	-	-
CRETEIL	23	14	61%	9	64%	6	4	67%	2	50%
DIJON	10	8	80%	4	50%	5	2	40%	1	50%
GRENOBLE	17	15	88%	11	73%	3	2	67%	1	50%
GUADELOUPE	2	0	0%	0	0%	-	-	-	-	-
GUYANE	1	1	100%	0	0%	-	-	-	-	-
LA REUNION	12	10	83%	7	70%	4	2	50%	1	50%
LILLE	25	19	76%	7	37%	18	13	72%	5	38%
LIMOGES	7	6	86%	1	17%	5	5	100%	2	40%
LYON	30	28	93%	14	50%	7	7	100%	4	57%
MARTINIQUE	7	6	86%	2	33%	2	1	50%	0	0%
MAYOTTE	2	0	0%	0	0%	2	1	50%	0	0%
MONTPELLIER	14	11	79%	2	18%	4	3	75%	2	67%
NANCY-METZ	15	14	93%	2	14%	2	2	100%	1	50%
NANTES	23	16	70%	10	63%	9	8	89%	5	63%
NICE	23	15	65%	9	60%	6	5	83%	1	20%
NORMANDIE	22	19	86%	7	37%	8	8	100%	5	63%
ORLEANS-TOURS	11	8	73%	4	50%	1	0	0%	0	0%
PARIS	6	4	67%	1	25%	9	6	67%	3	50%
POITIERS	5	4	80%	1	25%	1	0	0%	0	0%
REIMS	8	8	100%	6	75%	3	3	100%	1	33%
RENNES	9	7	78%	3	43%	1	1	100%	1	100%
STRASBOURG	14	13	93%	7	54%	7	6	86%	5	83%
TOULOUSE	17	16	94%	7	44%	11	9	82%	6	67%
VERSAILLES	18	14	78%	8	57%	12	8	67%	5	63%
Total	395	310	78%	145	47%	168	125	74%	69	55%

3.5. Tableau récapitulatif des affectations obtenues (nature de support d'origine et nature de support obtenu)

À l'issue des opérations de mobilité des personnels de direction, 2 145 personnels de direction ont obtenu un changement d'affectation.

Ligne = origine Colonne = obtenue	ADCG	ADLP	ADLY	DREA/PD	PACG	PRLP	PRLY	Total	%
ADCG	251	45	147	8	244	3		698	32,54%
ADLP	13	7	22	2	47	5	3	99	4,62%
ADLY	45	11	70	4	194	13	11	348	16,22%
DREA/PD	1			1	5			7	0,33%
PACG	14	4	10	3	447	68	107	653	30,44%
PRLP			2		16	24	28	70	3,26%
PRLY					20	11	115	146	6,81%
Autres*	18	6	19		48	4	29	124	5,78
Total	342	73	270	18	1 021	128	293	2 145	100%
%	15,94%	3,6%	12,59%	0,84%	47,6%	5,97%	13,66%	100%	

* Emplois fonctionnels, détachement à l'étranger, réintégration suite à une disponibilité.

La majorité des agents ont obtenu une nouvelle affectation en collège que ce soit en qualité de chef ou d'adjoint. Ceci s'explique notamment par l'offre d'affectation qui est supérieure en collège.

520 adjoints obtiennent un premier poste de chef d'établissement soit 24,24% de l'ensemble des mutations. Il est à noter que seuls 35 adjoints obtiennent un premier poste de chef d'établissement en lycée.



Focus sur la mutation sur poste de chef – poste d'origine des agents

Poste obtenu	DREA		DRPD		PACG					PRLP					PRLY				Total
Poste d'origine	2	3	2	3	1	2	3	4	E	1	2	3	4	E	2	3	4	E	
ADCG	6		1	1	89	123	28	4			3								255
1					4	1													5
2	1		1		32	22	2				1								59
3	5			1	33	67	14	1			2								123
4					20	32	11	3											66
E						1	1												2
ADLP	1	1			11	24	10	2		2	1	2			2	1			57
1																			0
2					3	3	1												7
3					5	11	5			1		1							23
4	1	1			3	10	4	1		1	1	1			2	1			26
E								1											1
ADLY	3	1			35	110	47	2		3	9	1			10	1			222
2					2	7						1				1			11
3					8	10	7								1				26
4	3	1			18	52	21	1			5				3				104
E					7	41	19	1		3	4				6				81

Poste obtenu	DREA		DRPD		PACG					PRLP					PRLY				Total
Poste d'origine	2	3	2	3	1	2	3	4	E	1	2	3	4	E	2	3	4	E	
DREA		1					5												6
2							4												4
3		1					1												2
PACG	1	2			30	107	224	83	3	1	24	26	17		21	44	37	4	624
1		1			16	39	39	5			7	2			4	2			115
2	1	1			9	46	126	31	1	1	13	6	5		10	10	6		266
3					5	20	50	37	2		4	15	9		6	28	19	3	198
4						2	8	9				3	3		1	4	12	1	43
E							1	1											2
PRLP						3	6	6	1		3	8	11	2	2	3	17	6	68
1						1	1				1		1		1				5
2						2	4	3			1	6	2			2	5	1	26
3							1	2			1	2	4	2	1	1	8		22
4								1	1				4				4	4	14
E																		1	1
PRLY					3	4	7	6			2	1	7	1	8	12	50	43	144
2					1		1	1				1	3		5	3	17		32
3						1	1	2			1		1		1	2	19	7	35
4					2	2	5	3			1		1		2	5	12	18	51
E						1							2	1		2	2	18	26
Autres					10	14	14	10			2	1	1		6	4	16	6	84
Total général	11	5	1	1	178	385	341	113	4	6	44	39	36	3	49	65	120	59	1460

3.6 Comparatif accès des femmes et des hommes à un poste de chef d'établissement

Pour la rentrée 2024, 50% des candidats affectés sur un poste de chef sont des femmes (49% en 2023).

Poste obtenu (ligne) Poste d'origine (colonne)	DREA	DRPD	PACG	PRLP	PRLY	Total	%
Femmes	10	2	562	55	104	733	50%
ADCG	5	2	144			151	
ADLP			28	4	1	33	
ADLY	3		114	7	8	132	
DREA			2			2	
PACG	2		236	32	44	314	
PRLP			6	8	11	25	
PRLY			7	2	33	42	
Autres			25	2	7	34	
Hommes	6	0	459	73	189	727	50%
ADCG	1		100	3		104	
ADLP	2		19	1	2	24	
ADLY	1		80	6	3	90	
DREA	1		3			4	
PACG	1		211	36	63	311	
PDIR			1			1	
PRLP			10	16	17	43	
PRLY			13	9	82	104	
Autres			22	2	22	46	
Total général	16	2	1021	128	293	1460	100%

Comparatif accès des femmes et des hommes à un poste de chef d'établissement
- par académie d'affectation

Académie d'affectation	Femmes mutées sur poste de chef	% des femmes mutées sur poste de chef	Hommes mutés sur poste de chef	% des hommes mutés sur poste de chef
AIX-MARSEILLE	29	4%	37	5%
AMIENS	16	2%	14	2%
BESANCON	14	2%	16	2%
BORDEAUX	34	5%	40	6%
CLERMONT-FERRAND	15	2%	15	2%
CORSE	5	1%	1	0%
CRETEIL	48	7%	35	5%
DIJON	27	4%	24	3%
GRENOBLE	47	6%	46	6%
GUADELOUPE	7	1%	8	1%
GUYANE	3	0%	5	1%
LILLE	37	5%	38	5%
LIMOGES	6	1%	12	2%
LYON	28	4%	39	5%
MARTINIQUE	7	1%	2	0%
MAYOTTE	2	0%	5	1%
MONTPELLIER	27	4%	22	3%
NANCY-METZ	26	4%	27	4%
NANTES	27	4%	44	6%
NICE	15	2%	16	2%
NORMANDIE	45	6%	45	6%
ORLEANS-TOURS	20	3%	28	4%
PARIS	10	1%	7	1%
POITIERS	20	3%	20	3%
REIMS	19	3%	16	2%
RENNES	30	4%	22	3%
REUNION (LA)	6	1%	16	2%
STRASBOURG	19	3%	22	3%
TOULOUSE	45	6%	48	7%
VERSAILLES	93	13%	55	8%
Total	733		727	
Total général	1460			

Lecture : Sur 733 femmes mutées sur poste de chef au niveau national, 29 le sont dans l'académie d'Aix-Marseille, soit 4%.

3.7. Tableau récapitulatif du rang des vœux satisfaits

Rang vœu	Nb	% des vœux satisfaits
1	612	28,53%
2	261	12,17%
3	158	7,37%
4	130	6,06%
5	111	5,17%
6	73	3,40%
7	66	3,08%
8	63	2,94%
9	54	2,52%
10	48	2,24%
11 à 15	218	10,16%
16 à 19	232	10,82%
20 à 25	66	3,08%
hors vœux *	53	2,47%
Total général	2145	100 %

* correspond à des vœux complémentaires non saisis pendant les périodes d'extension et majoritairement spécifiques aux agents en situation de réintégration.

59% des agents sont mutés sur leurs 5 premiers vœux.



Focus sur la typologie des 5 premiers vœux

Type de vœux	Nb	%
ETB	1052	83,16%
GRC	76	6,01%
COM	72	5,69%
DPT	44	3,48%
ACA	20	1,58%
FRA	1	0,08%
Total général	1265	100,00%

Très majoritairement, les agents mutés sur un de leur 5 premiers vœux le sont sur un vœu établissement.

3.8. Ancienneté minimum, moyenne, maximum des chefs d'établissement adjoints qui obtiennent un premier poste de chef d'établissement

Académie	Ancienneté minimum	Ancienneté moyenne	Ancienneté maximum
AIX-MARSEILLE	4	9,1	15
AMIENS	3	5,3	9
BESANCON	3	7,4	16
BORDEAUX	3	8,9	18
CLERMONT-FERRAND	3	10,0	22
CORSE	6	14,0	25
CRETEIL	3	6	16
DIJON	2	6,3	17
GRENOBLE	3	7,3	15
GUADELOUPE	7	10,6	15
GUYANE	5	7,5	10
LILLE	4	8,7	16
LIMOGES	5	6,3	7
LYON	4	8,9	17
MARTINIQUE	11	11,8	13
MONTPELLIER	3	9,5	15
NANCY-METZ	3	9,1	13
NANTES	3	8,6	22
NICE	7	11,1	16
NORMANDIE	3	7,1	16
ORLEANS-TOURS	3	5,6	12
PARIS	5	10,8	24
POITIERS	3	5,3	13
REIMS	3	7,9	21
RENNES	5	7,4	10
REUNION (LA)	10	11,6	13
STRASBOURG	3	10,1	16
TOULOUSE	3	8,2	14
VERSAILLES	3	6,9	20
Moyenne nationale	3	8,0	22

En moyenne, un adjoint obtient un premier poste de chef d'établissement au bout de 8 années d'ancienneté dans le corps des personnels de direction à la rentrée scolaire 2024.

Cette ancienneté moyenne nationale est stable dans le temps. Mais les disparités entre académies évoluent.

3.9. Bilan de la mobilité– mouvement général- poste de chef d'établissement

ACADÉMIE	Candidats de l'académie mutés (CAM)	Mouvement intra académique (MIA)	Sortants (SOR)	Taux Mvt Intra (MIA/CAM)	Entrants (ENT)	Total mutations (MIA+ENT)	Taux d'accueil (ENT/Total mut)	Attractivité de l'académie (ENT–SOR)
AIX-MARSEILLE	63	57	6	90%	9	66	14%	3
AMIENS	33	29	4	88%	1	30	3%	-3
BESANCON	29	23	6	79%	7	30	23%	1
BORDEAUX	65	61	4	94%	13	74	18%	9
CLERMONT-FERRAND	31	2	29	6%	8	10	80%	-21
CORSE	6	5	1	83%	1	6	17%	0
CRETEIL	94	75	19	80%	8	83	10%	-11
DIJON	56	45	11	80%	6	51	12%	-5
GRENOBLE	85	75	10	88%	18	93	19%	8
GUADELOUPE	14	13	1	93%	2	15	13%	1
GUYANE	5	5	0	100%	3	8	38%	3
LILLE	79	69	10	87%	4	73	5%	-6
LIMOGES	15	12	3	80%	6	18	33%	3
LYON	66	60	6	91%	7	67	10%	1
MARTINIQUE	8	8	0	100%	1	9	11%	1
MAYOTTE	6	2	4	33%	5	7	71%	1
MONTPELLIER	41	36	5	88%	13	49	27%	8
NANCY-METZ	50	47	3	94%	6	53	11%	3
NANTES	73	61	12	84%	10	71	14%	-2
NICE	29	23	6	79%	8	31	26%	2
NORMANDIE	88	79	9	90%	11	90	12%	2
ORLEANS-TOURS	46	40	6	87%	8	48	17%	2
PARIS	19	15	4	79%	2	17	12%	-2
POITIERS	30	29	1	97%	11	40	28%	10
REIMS	39	33	6	85%	2	35	6%	-4
RENNES	54	45	9	83%	7	52	13%	-2
REUNION (LA)	20	17	3	85%	5	22	23%	2
STRASBOURG	38	38	0	100%	3	41	7%	3
TOULOUSE	81	76	5	94%	17	93	18%	12
VERSAILLES	135	125	10	93%	23	148	16%	13
HORS ACADEMIE	62		62					
TOTAL	1460	1205	255	83%	225	1430	16%	

3.10. Bilan de la mobilité – mouvement général – poste de chef d'établissement adjoint

ACADÉMIE	Candidats de l'académie mutés (CAM)	Mouvement intra académique (MIA)	Sortants (SOR)	Taux Mvt Intra (MIA/CAM)	Entrants (ENT)	Total mutations (MIA+ENT)	Taux d'accueil (ENT/Total mut)	Attractivité de l'académie (ENT-SOR)
AIX-MARSEILLE	33	30	3	91%	19	49	63%	16
AMIENS	24	7	17	29%	0	7	0%	-17
BESANCON	9	6	3	67%	1	7	17%	-2
BORDEAUX	27	21	6	78%	18	39	86%	12
CLERMONT-FERRAND	15	10	5	67%	4	14	40%	-1
CORSE	5	5	0	100%	1	6	20%	1
CRETEIL	50	26	24	52%	2	28	8%	-22
DIJON	24	15	9	63%	3	18	20%	-6
GRENOBLE	47	31	16	66%	11	42	35%	-5
GUADELOUPE	7	6	1	86%	7	13	117%	6
GUYANE	4	2	2	50%	4	6	200%	2
LILLE	60	48	12	80%	6	54	13%	-6
LIMOGES	5	1	4	20%	5	6	500%	1
LYON	23	14	9	61%	10	24	71%	1
MARTINIQUE	2	2	0	100%	1	3	50%	1
MAYOTTE	8	3	5	38%	6	9	200%	1
MONTPELLIER	23	18	5	78%	14	32	78%	9
NANCY-METZ	16	13	3	81%	2	15	15%	-1
NANTES	31	23	8	74%	8	31	35%	0
NICE	14	9	5	64%	16	25	178%	11
NORMANDIE	32	21	11	66%	1	22	5%	-10
ORLEANS-TOURS	39	21	18	54%	3	24	14%	-15
PARIS	11	8	3	73%	6	14	75%	3
POITIERS	13	8	5	62%	7	15	88%	2
REIMS	16	6	10	38%	3	9	50%	-7
RENNES	19	18	1	95%	16	34	89%	15
REUNION (LA)	13	12	1	92%	20	32	167%	19
STRASBOURG	13	11	2	85%	6	17	55%	4
TOULOUSE	22	19	3	86%	13	32	68%	10
VERSAILLES	63	37	26	59%	10	47	27%	-16
HORS ACADEMIE	17		17					
TOTAL	685	451	234	66%	223	674	49%	

4. Focus sur les personnels de direction affectés dans les collectivités d'outre-mer (COM)

Parmi les 2 145 mobilités, 19 personnels de direction ont obtenu une mutation dans une collectivité d'outre-mer pour 131 demandes.

Cette mobilité s'effectue sur profil après un entretien entre l'agent, la direction de l'encadrement, un représentant de l'éducation nationale de la collectivité concernée et un représentant du gouvernement local, le cas échéant.

4.1. Nombre d'établissements par collectivité

Nombre de collèges	cat.1	cat.2	cat.3	cat.4	cat.4ex
Nouvelle-Calédonie	11	11	8	4	0
Polynésie française	0	9	10	7	0
Saint-Pierre et Miquelon	1	0	0	0	0
Wallis-et-Futuna	5	1	0	0	0
Total COM	17	21	18	11	0
Nombre de lycées (Lyc + LP)	cat.1	cat.2	cat.3	cat.4	cat.4ex
Nouvelle-Calédonie	0	2	1	2	4
Polynésie française	0	0	1	7	2
Saint-Pierre et Miquelon	0	1	0	0	0
Wallis-et-Futuna	0	1	0	0	0
Total COM	0	4	2	9	6

4.2. Répartition des effectifs par collectivité

Collectivité	Effectifs
Nouvelle-Calédonie	59
Polynésie française	62
Saint-Pierre et Miquelon	2
Wallis et Futuna	8
TOTAL COM	131

NB : En Nouvelle-Calédonie, le proviseur du lycée de Pouembout relève du ministère en charge de l'agriculture.

4.3. Répartition par genre

Collectivité	Femmes	Hommes	% femmes
Nouvelle-Calédonie	21	38	35,59%
Polynésie française	29	33	46,77%
Saint-Pierre et Miquelon	1	1	50%
Wallis-et-Futuna	4	4	50%
TOTAL COM	55	76	41,98%

4.4. Bilan du recrutement dans les collectivités d'outre-mer

4.4.1. Nombre de participants aux opérations d'affectation

Collectivité	2021	2022	2023	2024
Nouvelle-Calédonie	108	113	80	92
Polynésie française	164	121	123	107
Saint-Pierre et Miquelon	6	9	4	11
Wallis-et-Futuna	48	34	32	33
Total des candidats	181	138	148	131

4.4.2. Les résultats du mouvement par collectivité

Collectivité	Nombre d'arrivées
Nouvelle-Calédonie	10
Polynésie française	7
Saint-Pierre et Miquelon	0
Wallis-et-Futuna	2
Total COM	19

4.5. Les réintégrations par académie

Académie	Nombre de réintégrations
AIX-MARSEILLE	2
BORDEAUX	1
CLERMONT-FERRAND	
CRETEIL	
DIJON	1
GRENOBLE	1
GUADELOUPE	
GUYANE	1
LILLE	1
LIMOGES	
LYON	
MAYOTTE	
MONTPELLIER	
NANCY-METZ	1
NANTES	
NICE	2

NORMANDIE	
ORLEANS-TOURS	
PARIS	
POITIERS	3
RENNES	
REUNION	3
STRASBOURG	
TOULOUSE	
VERSAILLES	1
HORS ACADEMIE	1
TOTAL	18

5. Les recours

Le mouvement général des personnels de direction se déroule en trois phases donnant chacune lieu à la publication de résultats sur Colibris-mon portail RH. Conformément à la réglementation et comme décrit dans les lignes directrices de gestion ministérielles, les personnels de direction qui n'ont pas obtenu de nouvelle affectation conforme à leurs vœux peuvent formuler un recours sur l'application Colibris. Ces recours sont à différencier des demandes de révisions d'affectation, qui concernent majoritairement des agents en situation de réintégration qui souhaitent obtenir un meilleur vœu.

Année	2022	2023	2024
Nb recours saisis dans Colibris	178	198	187
Nb de candidats ayant formulé un recours et ayant obtenu une mobilité	51	75	57

6. Accueil dans le corps des personnels de direction et départ en détachement

La position de détachement revêt deux fonctions qui ont comme point commun de permettre aux fonctionnaires titulaires de changer de corps au sein d'un même ministère, de changer de ministère, de fonction publique et concurremment d'obtenir une mobilité géographique. La première fonction est celle d'une voie de recrutement complémentaire dans le corps des personnels de direction (6.1) et la seconde une voie de mobilité notamment dans le réseau de l'EFE (6.2).

6.1. Accueil en détachement dans le corps des personnels de direction

Les deux voies d'accès privilégiés pour l'entrée dans le corps des personnels de direction sont le concours et la liste d'aptitude. L'accueil en détachement est donc une voie complémentaire et s'adresse à des agents avancés dans leur carrière d'origine ou à des profils interministériels. Ainsi, l'accueil en détachement permet de recruter directement au grade hors classe du corps des personnels de direction ce qui n'est statutairement pas possible pour l'accès par liste d'aptitude ou le concours.

En 2024, l'accueil par détachement a donné lieu à un recrutement sur profil pour une affectation académique. Une fiche de poste type a été publiée sur « choisir le service public ».

45 postes ont été ouverts à l'accueil par détachement contre 40 en 2024. Le contingent a été réparti sur le territoire au regard de la proportion de postes vacants dans chaque académie.

6.1.1. Campagne de recrutement par détachement dans le corps des personnels de direction pour la rentrée scolaire 2024

Les candidatures et la sélection des candidats se font via Colibris, en lien avec les services académiques. Cette campagne a suscité 280 candidatures (diminution de 14,1% par rapport à 2023) dont 60% de femmes.

À l'issue de ces opérations, 43 recrutements ont été réalisés pour la rentrée 2024.

Détail des candidatures et des recrutements

91,79% des candidats relèvent du ministère chargé de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Corps d'origine	Nombre de candidats	Pourcentage
Assistant de service social	1	0,36%
Attaché d'administration de l'État	9	3,21%
Attaché territorial	1	0,36%
Conseiller principal d'éducation	23	8,21%
Directeur des services de greffe judiciaires	1	0,36%
Directeur des services pénitentiaires	2	0,71%
Directeur des services PJJ	1	0,36%
Infirmiers ENES Catégorie A	1	0,36%
Ingénieur d'études INRIA	1	0,36%
IEN	1	0,36%
Maître de conférences	1	0,36%
Professeur d'enseignement général Institut national des jeunes aveugles	1	0,36%
Professeur agrégé	14	5%
Professeur certifié	81	28,93%
Professeur de lycée professionnel agricole	1	0,36%
Professeur d'EPS	8	2,86%
Professeur des écoles	74	26,43%
Professeur de lycée professionnel	57	20,36%
Psychologue Éducation nationale	1	0,36%
Puéricultrice Cadre Santé Paramédical	1	0,36%
Total général	280	100%

Détail des corps d'origine des agents recrutés

Corps d'origine	Femmes	Hommes	Total
Attaché d'administration de l'État	2	0	2
Conseiller principal d'éducation	5	1	6
Professeur agrégé	3	1	4
Professeur certifié	4	8	12
Professeur d'EPS	1	1	2

Professeur des écoles	7	3	10
Professeur de lycée professionnel	3	4	7
Total général	25	18	43

Académies d'affectation

Académie d'affectation	Nb d'agents affectés
AIX-MARSEILLE	1
AMIENS	4
BESANÇON	1
BORDEAUX	1
CLERMONT-FERRAND	1
CRÉTEIL	4
DIJON	1
GRENOBLE	1
LILLE	4
LIMOGES	1
LYON	1
MAYOTTE	3
MONTPELLIER	1
NANCY-METZ	1
NANTES	1
NICE	1
NORMANDIE	2
ORLÉANS-TOURS	2
POITIERS	1
REIMS	2
RENNES	1
STRASBOURG	1
TOULOUSE	2
VERSAILLES	5
Total général	43

6.1.2. Accueil dans le corps des personnels de direction par voie de détachement et à titre dérogatoire de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) des travailleurs handicapés – Rentrée scolaire 2024

Pour la troisième année, 7 postes² ont été proposés à l'accueil dans le corps des personnels de direction au titre du décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Cette campagne a suscité 43 candidatures (+30% par rapport à 2023).

² Arrêté du 20 décembre 2023 fixant le nombre d'emplois offerts au titre de l'année 2024 aux fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour l'accès au corps des personnels de direction d'établissement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale.

Détail des candidatures - corps d'origine

Corps d'origine	Femmes	Hommes	Total
Attaché d'administration de l'État	-	3	3
Adjoint administratif de l'intérieur	1	-	1
Adjoint administratif hospitalier	1	-	1
Agent administratif principal FIP	-	1	1
Aide-soignant	-	1	1
Conseiller Pénitentiaire d'Insertion et de Probation	-	1	1
Conseiller technique de service social des administrations de l'État	1	-	1
Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social	-	1	1
Gardien de la paix	-	1	1
Greffier des services judiciaires	1	-	1
Professeur certifié	5	4	9
Professeur d'EPS	-	1	1
Professeur de lycée professionnel	4	4	8
Professeur des écoles	4	-	4
Rédacteur territorial	2	-	2
Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	4	-	4
Secrétaire administratif	1	2	3
Total général	24	19	43

Détail des corps d'origine - agents recrutés

Corps d'origine	Femmes	Hommes	Total
Professeur certifié	3	-	3
Professeur de lycée professionnel	2	2	4
Total	5	2	7

Académies d'affectation

Académie d'accueil	Total
AMIENS	1
CRÉTEIL	1
GRENOBLE	1
NANTES	1
ORLÉANS-TOURS	1
REIMS	1
VERSAILLES	1
TOTAL	7

6.1.3 Campagne de recrutement par détachement dans le corps des personnels de direction pour la rentrée 2024 au titre de l'article Article L. 4139-2 du code de la défense

Depuis 2017, le corps des personnels de direction est ouvert aux personnels des armées qui, à l'issue de leur carrière de militaire, souhaitent s'orienter dans une carrière civile.

Pour la rentrée 2024, trois recrutements ont été offerts³.

Quatre candidatures ont été réceptionnées (trois femmes et un homme).

Détail des corps d'origine – agents recrutés

Militaires	Grade	Femmes	Hommes	Total
En activité	Commissaire des armées	1	-	1
En activité	Commissaire principal	1	-	1
En retraite	Capitaine de l'armée de terre	-	1	1
Total		2	1	3

6.2. Départ en détachement des personnels de direction

6.2.1. Évolution des agents en position de détachement

Années	Effectifs
2014	427
2015	437
2016	455
2017	553
2018	571
2019	605
2020	634
2021	606
2022	733
2023	765
2024 (septembre)	674

³ Arrêté du 31 octobre 2023 fixant le contingent d'emplois offerts aux militaires et aux anciens militaires au titre de l'année 2024 pour l'accès à certains corps de personnels relevant du ministère chargé de l'éducation nationale.

6.2.2. Situation des détachements sur emplois et dans les corps de l'éducation nationale - au 01/09/2024

Nature du détachement	Nb
Emploi fonctionnel dont :	151
CT-EVS	37
CT – DRAFPIC	1
AENESR	10
Conseiller DASEN	3
DIR CREPS / DIR adjointe CREPS	3
DAASEN	28
Directeur de cabinet	15
DASEN	17
Conseiller de recteur ou de vice-recteur / Conseiller de recteur de région	24
Adjoint SG académie ou de région académique	2
SG DSDEN ou de vice rectorat	11
Autre corps dont :	132
AAE	52
certifiés	23
agrégés	13
IEN	9
PE	3
PEPS	1
IEN IO	5
Psy EN	5
IGR	4
PLP	4
IA-IPR	4
IEN-ASH	1
CPE	5
ATER	1
IJS	1
SAENES	1
pour Stage	20
IA-IPR Stagiaire	14
IEN Stagiaire	6
Total général	303

6.2.3. Détachement à l'étranger dans le réseau de l'EFE

Opérateur	Nb
AEFE*-siège	12
Étranger - AEFE	269
Étranger – AFLEC**	3
Étranger – MLF***	34
Étranger - Direct (établissement homologué)	53
Total	371

* agence pour l'enseignement français à l'étranger

** agence franco-libanaise pour l'éducation et la culture

*** mission laïque française

B. La mobilité des IA-IPR et des IEN (rentrée scolaire 2024)

Le corps des inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) compte 2 415 agents dont 56% de femmes.

1 377 inspecteurs sont de la spécialité premier degré, 163 de la spécialité enseignement général (EG),

392 de la spécialité enseignement technique (ET) et 120 de la spécialité information et orientation (IO).

363 IEN relèvent par ailleurs d'emplois fonctionnels, d'autres fonctions ou encore d'affectations hors académie.

Le corps des inspecteurs d'académie – inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) compte quant à lui 1 542 agents dont 49% de femmes.

1 287 IA-IPR sont affectés en académie et 255 sont concernés par un emploi fonctionnel, une autre mission ou une affectation hors académie.

La mobilité 2024 des personnels d'inspection a été réalisée lors d'une **phase unique** à laquelle ont pu participer les titulaires et les stagiaires, en particulier si ces derniers bénéficiaient d'une priorité légale de mutation.

En 2024, **529 inspecteurs ont participé à la mobilité** (dont 63% de femmes), soit davantage qu'en 2023 (470 en 2023, 498 en 2022, 523 participants en 2021).

Il est à noter que **16% des participants** (85 personnes) **sont des inspecteurs stagiaires**, dans leur première année d'exercice.

Pour mémoire, ces opérations de mobilité annuelle s'inscrivent dans le cadre défini par les lignes directrices de gestion ministérielles qui prévoient notamment les principes suivants : transparence des procédures, traitement équitable des candidatures, prise en considération des priorités légales de mutation, attention portée à des critères supplémentaires, recherche de l'adéquation entre les exigences des postes et les profils et compétences des candidats.

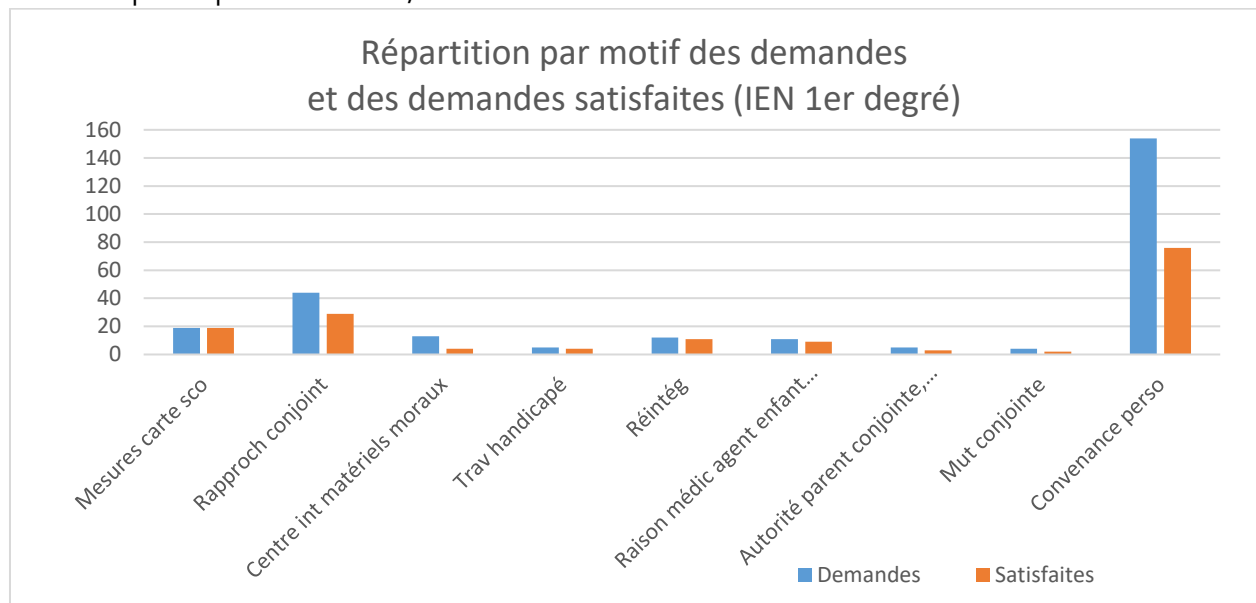
1. Les IEN (inspecteurs de l'éducation nationale)

1.1. Les mutations des IEN du 1er degré dans le cadre de la mobilité annuelle

267 IEN du 1^{er} degré ont participé à la mobilité en 2024 dont 63% de femmes (241 participants en 2023, 261 en 2022, 292 en 2021).

157 IEN ont obtenu satisfaction sur l'un de leurs vœux soit un taux de **59%** (53% en 2023, 51% en 2022, 53% en 2021).

Parmi les participants satisfaits, 65% sont des femmes.



23% des demandes sont formulées au titre d'une priorité légale de mutation (mesure de carte scolaire, centre des intérêts matériels et moraux (CIMM), reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), rapprochement de conjoints).

49 demandes au titre d'une priorité légale (sur 79) ont pu être satisfaites, soit **62%**.

Cette moyenne recouvre les taux de satisfaction suivants :

- 31% pour les CIMM
- 66% pour les rapprochements de conjoints
- 80% pour les RQTH
- 100% pour les mesures de carte scolaire (1^{er} degré)

Les demandes formulées au titre de la **convenance personnelle** représentent **58%**.

Ces dernières situations connaissent un taux de satisfaction de 49%.

Parmi les IEN du 1^{er} degré qui obtiennent une mobilité, 73% sont satisfaits sur leur vœu de rang 1 (65% en 2023, 59% en 2022, 65% en 2021).

85% des participants satisfaits ont obtenu un vœu de rang 1 ou 2 (85% en 2023, 79% en 2022, 81% en 2021).

A l'issue de la mobilité, **36 IEN du 1^{er} degré ont déposé un recours** (35 en 2023, 22 en 2022 et 39 en 2021).

11 recours ont pu être satisfaits, à la suite de vacances de postes intervenues entre temps (soit un taux de 31%, moins élevé que celui de 43% en 2023 et inférieur à celui de 41% en 2022 comme en 2021).

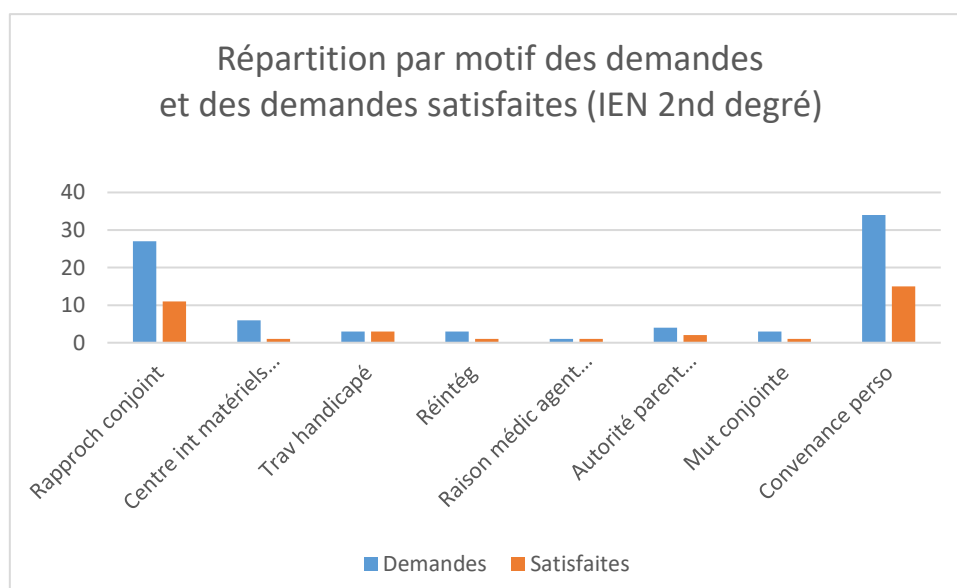
1.2. Les mutations des IEN du 2nd degré dans le cadre de la mobilité annuelle

81 IEN du 2nd degré ont participé aux opérations de mobilité en 2024 dont 58% de femmes (78 avaient participé en 2023, 99 agents en 2022 et 94 agents en 2021).

Parmi les 81 participants, 29 sont des IEN-IO et 52 sont des IEN ET-EG.

35 agents sont mutés sur l'un de leurs vœux soit un **taux de satisfaction de 43%** qui est légèrement inférieur au taux de 44% en 2023, et supérieur aux taux des années précédentes (40% en 2022, 33% en 2021).

Parmi les participants satisfaits, 54% sont des femmes.



44% des demandes sont formulées au titre d'une priorité légale (centre des intérêts matériels et moraux, reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, rapprochement de conjoints).

15 demandes sur 36, formulées dans ce cadre, sont satisfaites soit **42%**.

Le motif **convenance personnelle représente 42%** des demandes.

44% des demandes formulées avec ce motif sont satisfaites.

Il est à noter que parmi les participants satisfaits sur l'un de leurs vœux, **88% le sont sur le vœu 1** (79 en 2023, 73% en 2022, 74% en 2021).

A l'issue de la mobilité, **15 IEN du 2nd degré ont déposé un recours** (12 en 2023, 9 en 2022 comme en 2021).

Suite à de nouvelles vacances de postes, il a été possible **d'accéder favorablement à 2 recours** soit 13% (50% en 2023, 33% en 2022 et 20% en 2021).

1.3. Les détachements entrants dans le corps des IEN

Les voies privilégiées d'accès au corps des IEN sont le concours et, à titre secondaire, la liste d'aptitude.

En conséquence, seuls **3 détachements entrants ont été prononcés dans le corps des IEN** (2 pour la spécialité 1^{er} degré et 1 pour l'enseignement général) parmi les **107 demandes** de détachement, au titre de la rentrée scolaire 2024 (115 en 2023, 82 en 2022, 104 en 2021).

Pour mémoire, 6 détachements avaient été prononcés en 2023 et 2022, et 2 en 2021.

Parmi les 3 détachés entrants, 2 sont issus du corps des personnels de direction et 1 du corps des professeurs de lycée professionnel.

1.4. Les postes vacants à l'issue de la mobilité (mutations, concours, détachements et liste d'aptitude)

- 107 postes vacants chez les IEN 1^{er} degré (97 en 2023, 87 en 2022 et 49 en 2021).
- 37 postes vacants chez les IEN 2nd degré (30 en 2023, 24 en 2022 et 19 en 2021).

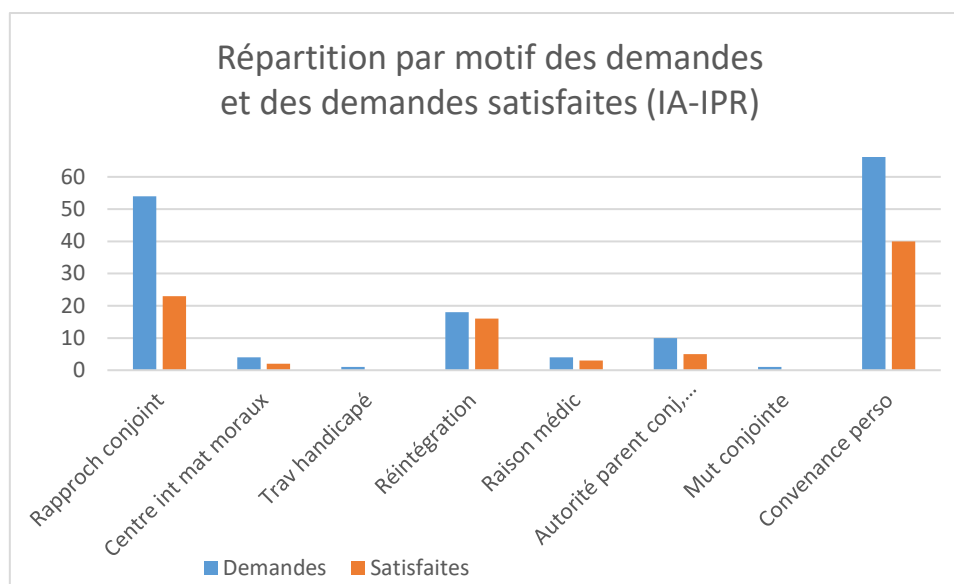
Ces postes demeurés vacants font l'objet d'affectations de personnels faisant-fonction.

2. Les IA-IPR (inspecteurs d'académie – inspecteurs pédagogiques régionaux)

2.1 Les mutations des IA-IPR dans le cadre de la mobilité annuelle

181 IA-IPR ont participé à la mobilité en 2024 dont 49% de femmes (151 en 2023, 138 en 2022, 137 en 2021).

88 inspecteurs sont mutés sur l'un de leurs vœux soit un **taux de satisfaction de 49%** (51% en 2023, 49% en 2022, 50% en 2021). Parmi les participants satisfaits, 49% sont des femmes.



33% des demandes sont formulées au titre d'une priorité légale (centre des intérêts matériels et moraux outre-mer, reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, rapprochement de conjoints). Parmi ces demandes, **42% sont satisfaites**.

49% des demandes ont pour motif la convenance personnelle.

Les demandeurs dans cette situation obtiennent satisfaction à 28%.

79% des demandeurs qui ont satisfaction obtiennent leur vœu 1 (79% en 2023, 81% en 2022, 78% en 2021).

A l'issue de la mobilité, **23 IA-IPR ont déposé un recours** (29 en 2023, 24 en 2022 et 36 en 2021).

Suite à de nouvelles vacances de postes, il a été possible **d'accéder favorablement à 2 recours** (0 en 2023, 3 réponses favorables en 2022).

2.2 Les détachements entrants dans le corps des IA-IPR

Pour la rentrée scolaire 2024, **105 agents ont formulé une demande de détachement** dans le corps des IA-IPR (118 demandes en 2023, 122 en 2022 et 120 en 2021).

21 détachements entrants ont été accordés dans le corps des IA-IPR (31 en 2023, 42 en 2022 et 30 en 2021).

Parmi les 21 détachés, 17 sont issus du corps des professeurs agrégés, 3 du corps des personnels de direction et 1 de celui des IEN.

En outre, 1 intégration directe dans le corps des IA-IPR a été prononcée.

2.3 Les postes vacants d'IA-IPR

À l'issue de la mobilité (mutations, concours, détachements), **32 postes restent vacants** et font l'objet d'affectations de faisant-fonction ou chargés de mission (50 en 2023, 77 en 2022 et 71 en 2021).

C. La mobilité des IJS (bilan au 1er septembre 2024)

Le corps des **inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS)** compte **323 agents** début 2024.

208 IJS exercent dans les régions académiques au sein d'une délégation régionale académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES) ou dans un service départemental à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (SDJES). Parmi ces agents, 25 sont détachés sur un emploi fonctionnel.

Par ailleurs, **20 IJS exercent au sein des établissements publics** relevant du ministère chargé des sports, **21 IJS exercent en administration centrale** et **74 IJS sont détachés dans d'autres ministères, collectivités ou établissements** ou placés dans d'autres positions.

La mobilité s'effectue **sans barème et de manière individualisée** sur la base des vœux des candidats et des avis des recteurs de région académique, tout en maintenant si nécessaire des éléments de départage, notamment les **priorités légales** de mutation prévues par le code général de la fonction publique.

1. Note de service concernant la mobilité annuelle

Une **note de service du 18 mars 2024** ouvrant la campagne de mobilité aux inspecteurs de la jeunesse et des sports a été publiée sur le site internet du ministère et a été adressée à toutes les régions académiques ainsi qu'aux services de l'administration centrale et aux établissements publics relevant du ministère chargé des sports.

Une liste de 56 postes vacants (répartis dans 14 régions académiques : 12 postes en DRAJES et 44 en SDJES) a été diffusée en complément de la note de service. Ce nombre élevé s'explique par la création en 2024 de 40 emplois d'IJS pour renforcer les politiques de la jeunesse et des sports, dont notamment 21 postes d'inspecteur chargé de mission lutte contre les violences sexistes et sexuelles et lutte contre le séparatisme dans le sport.

La totalité des postes ont été affichés « à profil » et nécessitaient un avis du recteur de la région académique.

Par ailleurs, il a été précisé aux IJS que tous les postes demeuraient susceptibles d'être vacants, de manière à pouvoir éventuellement formuler des vœux sur des postes non affichés comme vacants au moment du lancement de la campagne.

2. Candidatures et résultats de la mobilité

21 candidatures ont été reçues en 2024 (11 femmes et 10 hommes), comme en 2023 (20 en 2022).

3 agents ont fait valoir une priorité légale et 6 agents étaient en situation de réintégration (après détachement, disponibilité, mise à disposition ou affectation provisoire).

Les résultats de la campagne de mobilité ont été communiqués le 18 juin 2024. **16 IJS ont obtenu une nouvelle affectation**, permettant de satisfaire ainsi 76 % des participants (66% en 2023 et 60% en 2022). Parmi les 3 agents avec priorités légales, 2 ont pu être satisfaits.

Les mutations ont pris effet le 1^{er} septembre 2024.

3. Détachements entrants

Après la mobilité 2024 des IJS, 5 fonctionnaires appartenant à d'autres corps/cadre d'emplois de même catégorie et de niveau comparable ont été recrutés sur des postes d'IJS restés vacants et sont accueillis par voie de détachement dans ce dernier corps.

4. Les postes vacants

À l'issue des opérations de gestion 2024 (mobilité, affectations des lauréats concours, liste d'aptitude, détachement entrant), **10 postes d'IJS sont vacants au 1^{er} septembre 2024.**

Partie 4 : Bilan de la mobilité des personnels techniques et pédagogiques (PTP)

A. Contexte de la mise en place des campagnes annuelles de mutations des PTP

Depuis le 1^{er} janvier 2021, la gestion des personnels du domaine de la jeunesse et des sports relève de la compétence du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse. Ce transfert s'est concrétisé par la réintroduction d'une campagne annuelle de mutation pour les PTP (secteur jeunesse et secteur sport), qui s'ajoute aux mutations au fil de l'eau.

B. - Les postes ouverts dans le cadre du mouvement annuel

Comme précisé dans les lignes directrices de gestion modifiées fin 2021 et publiées au bulletin officiel spécial n° 6 du 28 octobre 2021, les postes de PTP publiés au titre de la campagne annuelle 2024 ont été de trois types :

- des « postes à profil » : postes spécifiques correspondant à des fonctions et un lieu d'affectation particuliers qui font l'objet d'une fiche de poste. Ces postes peuvent être vacants ou susceptibles d'être vacants.
- des « postes fléchés » : postes vacants caractérisés par leur localisation et le métier : conseiller d'animation sportive (CAS), conseiller jeunesse et d'éducation populaire (JEP).
- des « postes génériques » : postes de conseiller jeunesse et d'éducation populaire (JEP) et de conseiller d'animation sportive (CAS) caractérisés par leur localisation et susceptibles d'être rendus vacants pendant la campagne de mutation.

a) *Professeurs de sport (PS) et conseillers techniques et pédagogiques supérieurs - domaine du sport (CTPS-S)*

95 postes à profil dont 35 « vacants » et 60 « susceptibles d'être vacants » et 11 postes fléchés « vacants » ont été proposés pour le domaine du sport dans le cadre du mouvement interne des personnels techniques et pédagogiques. Il est à noter que 13 postes de conseillers techniques sportifs ont été publiés comme « vacants » et 31 comme « susceptibles d'être vacants ».

Les agents pouvaient également présenter une demande de mutation de conseiller d'animation sportive, en candidatant sur les postes « génériques » qui ont été publiés (1 poste générique dans chaque DRAJES ou SDJES).

b) *Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (CEPJ) et conseillers techniques et pédagogiques supérieurs - domaine de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (CTPS-J)*

34 postes « vacants », dont 15 postes à profil et 19 postes fléchés, ainsi que 17 postes à profil « susceptibles d'être vacants » ont été proposés pour le domaine de la jeunesse, de l'éducation

populaire et de la vie associative, dans le cadre du mouvement interne des personnels techniques et pédagogiques.

Les agents pouvaient également présenter une demande de mutation de conseiller jeunesse, en candidatant sur les postes « génériques » qui ont été publiés (1 poste générique dans chaque DRAJES ou SDJES).

C. Le bilan quantitatif du mouvement des personnels techniques et pédagogiques

La période de dépôts des candidatures a été ouverte du 9 février au 8 mars 2024.

Il y a eu 30 candidatures pour le secteur jeunesse et 106 pour le secteur sport, soit un nombre stable par rapport à l'année précédente. Au final, 70 affectations ont été prononcées à l'issue de la campagne de mutation.

1. Postes publiés et candidatures

	Nombre de postes publiés					
	Génériques	A profil Susceptibles d'être vacants	A profil Vacants	Fléchés vacants	Total	
					2024	2023
CAS	124	15	11	11	161	155
CTS		31	13		44	49
Formateurs		14	11		25	32
CEPJ	124	17	15	19	175	149
Total	248	77	50	30	405	385

Il est constaté une augmentation du nombre de publication de postes à profil et de postes fléchés dans le cadre du mouvement comparé à 2023.

	Nombre de candidats				Nombre de vœux exprimés	
	2024	dont hommes	dont femmes	2023	2024	2023
PS	105	71	34	99	246	232
CEPJ	29	10	19	24	85	59
CTPS	2			10	11	20
Jeunesse	1		1	1	5	1
sport	1		1	9	6	19

Total	136	81	55	133	342	311			
		Nombre de demandes de réintégration							
		2024						2023	
Types de demande		PS	dont femmes	CEPJ	dont femmes	CTPS	dont femmes	Tous corps	Tous corps
Congé sans rémunération		2		3	2			5	3
Détachement		3				1	1	4	9
Disponibilité		8		1	1			9	6
Total		13		4	3	1	1	18	18

N.B. : les demandes de réintégration sont traitées parallèlement aux demandes de mutations, les agents concernés exprimant des vœux dans le cadre de la campagne annuelle.

1.1. Mutations sur 1er vœu

	Nombre de mutations réalisées		Dont nombre de mutations réalisées femmes	Nombre de mutations sur 1er vœu	Dont mutations sur 1er vœu femmes	Taux de satisfaction		Taux de satisfaction des femmes
	2024	2023				2024	2023	
PS	50	53	20	20	15	40%	77%	75%
CEPJ	18	13	14	16	12	89%	92%	86%
CTPS	2	7	1	0	0	0%	100%	0%
Total	70	73	38	36	27	51%	88%	71%

1.2. Priorités légales

Vingt-cinq agents ont fait valoir une ou plusieurs priorités légales et **16** ont obtenu leur mutation sur leur 1^{er} vœu. S'agissant des neuf agents restants : 7 PS ont été mutés sur leur 2^{ème} vœu et 2 PS n'ont pas obtenu satisfaction, ayant fait des vœux sur des postes génériques déclarés non vacants.

	PS	CEPJ	CTPS
POLVIL			
RC	12/21	3/3	
TH		1/1	

CIMM			
POLVIL + TH			
RC + TH			
RC + POLVIL			
RC + CIMM			
CIMM + POLVIL			

1.3. Missions

Evolutions de missions par mutations							
Corps	Administration centrale	CAS	Conseiller jeunesse	CTR/CTN	Formateur	Total	
						2024	2023
CEPJ			18			18	13
Conseiller jeunesse			18			18	13
CTPS				2		2	7
CAS							
CTR/CTN				1		1	3
Formateur				1		1	1
PO/HN							1
Conseiller jeunesse							1
PS		18		22	10	50	53
Administration				2		2	
CAS		12		2	6	20	26
CHNHP		1				1	
RRHP					1	1	
CTR/CTN		2		16	2	20	18
Formateur		1		1	1	3	7
PO/HN		2		1		3	1
Total		18	18	24	10	70	73
Missions attribuées par détachements entrants ou réintégrations							
Corps	Administration centrale	CAS	Conseiller jeunesse	CTR/CTN	Formateur	Total	
						2024	2023
CEPJ			4			4	
Détachement entrant							
Réintégration			4			4	
CTPS			1			1	
Réintégration			1			1	
PS		2		6		8	7

Détachement entrant				1		1	1
Réintégration		2		5		7	6
Total général		2	5	6		13	7

1.4. Entrées/sorties par régions

Régions académie	Nombre d'entrées/sorties par régions				
	Nombre d'agents sortants par mutation	Nombre d'agents arrivés par mutation	Nombre d'agents arrivés par détachement	Nombre d'agents réintégrés	Solde
Administration Centrale	2				-2
Auvergne Rhône Alpes	4+1	4+2	1/2	1	+1/+4
Bourgogne Franche-Comté	2+1	2	1	1	+1/0
Bretagne		6+3	1		+6/+4
Centre Val de Loire	3	2		1	0
CGOCTS	3				-3
Corse		1			+1
CREPS- Etablissements	5	10+1	3		+8/+1
Grand Est	5		1	1	-4/+1
Guadeloupe	1	1			0
Hauts de France	4+2			1	-3/-2
Ile de France	8+3	6+1	1/1	4+1	+3/0
Martinique		1			+1
Normandie	1	1+1	2		0/+3
Nouvelle Aquitaine	3+1	4+1	1	1+1	+3/+1
Nouvelle Calédonie	1+1				-1/-1
Mayotte		1	1		+1/+1
Occitanie		3+2	4/1		+7/+3
PACA	1+2	3	1		+3/-2
Pays de la Loire	1+2	1+1	1	1	0/0
Polynésie Française	1	1			0
Réunion	1	1			-1/+1
Wallis et Futuna		1			+1
Total général	46/13	+47/+14	+12/+10	+9/+4	+22/+15

■ secteur sport ■ secteur jeunesse

2. Le bilan de la mobilité au fil de l'eau

Sur la période du 1er septembre 2023 au 31 août 2024, 10 mutations du secteur jeunesse et 35 du secteur sport ont été réalisées au fil de l'eau suite à la publication sur « choisir le service public ».

2.1. Les mutations réalisées

	du 01/09/2022 au 31/08/2023	du 01/09/2023 au 31/08/2024
PS	37	33
CEPJ	14	8
CTPS	2	4
Total	53	45

2.2. Les missions

Evolutions de missions par mutations au fil de l'eau							
Corps	Administration centrale	CAS	Conseiller jeunesse	CTR/CTN	RRHNHP CHNHP	Formateur	Total sur l'année scolaire 2023/2024 (01/09/23 - 31/08/24)
CEPJ							8
Conseiller jeunesse			8				8
CTPS							4
CAS							
CTR/CTN		1					1
Formateur	1						1
PO/HN				1			1
Conseiller jeunesse					1		1
PS							33
Administration centrale	7						7
CAS		7					7
CHNHP							
CTR/CTN	2			15			17
Formateur						2	2
PO/HN							
Total	10	8	8	16	1	2	45

2.3. Les flux par régions

	Nombre d'entrées/sorties par régions		
Régions académie	Nombre d'agents sortants par mutation au fil de l'eau	Nombre d'agents arrivés par mutation au fil de l'eau	Solde
Administration Centrale	-1	1/7	+1/+6
Auvergne Rhône Alpes	-1/-7	2/2	+1/-5
Bourgogne Franche-Comté	-2/-2		-2/-2
Bretagne	-1	1	0
Centre Val de Loire	-1	1	0
CGOCTS	-1	2	+1
CREPS- Etablissements	-1	1	0
Grand Est	-1/-6	1/7	0/+1
Guadeloupe		1	+1
Hauts de France	-3		-3
Ile de France	-2/-8	2/6	0/-2
Mayotte		1	+1
Nouvelle Aquitaine		3	+3
Nouvelle Calédonie	-1		-1
PACA	-1/-2	2/1	+1/-1
Wallis et Futuna	-1/-1	1	0/-1
Total général	-8/-35	+9/+33	+1/+2

■ secteur sport ■ secteur jeunesse

3. Les détachements et intégrations directes pour la période du 01/09/2023 au 31/08/2024

3.1. Les recrutements par détachement et intégration directe

	du 01/09/2022 au 31/08/2023			du 01/09/2023 au 31/08/2024		
	Détachement entrant	Intégration directe	Total	Détachement entrant	Intégration directe	Total
PS	13	8	21	4	4	8
CEPJ	10	3	13	10	0	10
CTPS	3		3	1	0	1
Total	26	11	37	15	4	19

3.2. Corps d'origine des agents recrutés par détachement et intégration directe

Corps d'origine	Modalités de recrutement				Total
	Accueil en détachement		Intégration directe		
	Missions sport	Missions jeunesse	Missions sport	Missions jeunesse	
AAE	1 (CTS)	2 (1 SNU et 1 CJ)			3
Conseiller territorial des APS	1 (CAS)				1
CPE		1 (SNU)			1
PLP		2 (1 SNU et 1 CI)			3
Professeur des écoles		3 (2 SNU et 1 CJ)			3
Professeur certifié		2 (1 SNU et 1 CJ)			2
Professeur d'EPS	2 (1 CAS et 1		4 (3 FOR et 1 CTS)		6
Maître de conférence	1 (FOR)				1
Total	5	10	4	0	19

3.3. Sorties vers un autre corps/cadre d'emplois par détachement et intégration directe

	Détachement sortant	Détachement sortant PO/HN	Intégration directe	Total
PS	7	9		16
CEPJ	6			6
CTPS	5			5
Total	18	9		27

3.4. Corps d'accueil dans le cadre d'un détachement sortant ou d'une intégration directe

	Nombre	Corps d'accueil	Total
PS	4	Groupement d'intérêt public, fédérations sportive... *	7
	1	Attaché d'administration de l'Etat	
	1	Attaché territorial	
	1	Professeur d'EPS	
CEPJ	2	Attaché d'administration de l'Etat	6
	3	Attaché territorial	
	1	Ingénieur des travaux publics	
CTPS	2	Groupement d'intérêt public, fédérations sportive... *	5
	1	Professeur agrégé	
	1	Attaché d'administration de l'Etat	
	1	Attaché territorial	

(*) détachement sur contrat (hors contrat PO/HN)

GLOSSAIRE (corps d'encadrement)

ADLP	Adjoint de lycée professionnel
ADLY	Adjoint de lycée général
ADCG	Adjoint de collège
CIMM	Centre des Intérêts Matériels et Moraux
DREA	Directeur d'établissement régional adapté
EPS	Education Physique et Sportive
EREA	Etablissement régional adapté
ERPD	Ecole régionale du premier degré
EVS	Etablissements et Vie Scolaire
IA-IPR	Inspecteurs d'Académie, Inspecteurs Pédagogiques Régionaux
IJS	Inspecteurs de la jeunesse et des sports
IEN	Inspecteurs de l'Education Nationale
IO	Information et Orientation
PACG	Principal de collège
PRLP	Proviseur de lycée professionnel
PRLY	Proviseur de lycée général et technologique
REP+	Réseau d'éducation prioritaire
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé