

Bilan social 2017

Personnels de direction



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE ET
DE LA JEUNESSE

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

**DIRECTION GÉNÉRALE
DES RESSOURCES HUMAINES**

Service de l'encadrement

Le mot du directeur

La 11^{ème} édition du bilan social des personnels de direction offre une connaissance approfondie de la carrière de plus de 14 000 agents à travers un ensemble d'indicateurs commun à l'ensemble des corps de la fonction publique.

Au fil des éditions, la rédaction se veut plus concise afin d'être plus lisible tout en conservant la plus grande diversité des données possibles notamment pour celles qui concernent la parité.

Les temps forts de la gestion des personnels de direction restent la mobilité et la promotion. Cette année encore, près du tiers de l'effectif du corps participent aux opérations de mobilité et plus de 2 300 ont obtenu une nouvelle affectation. Parmi eux, 600 chefs d'établissement adjoints sont devenus chefs d'établissement.

En outre, 2017 marque un changement important pour le corps des personnels de direction puisque dans le cadre du « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR), les deux premières classes ont été fusionnées en une classe unique, la classe normale, et un échelon spécial, accessible par tableau d'avancement, a été créé.

Ce sont plus de 1200 agents qui bénéficient chaque année d'une promotion de grade dont 455 qui ont accédé à la hors classe.

Je souhaite que cette nouvelle édition du bilan social, accessible en ligne sur le site du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, soit une aide pour les personnels de direction dans la construction de leur carrière et, pour tous, une source utile d'information.

Le directeur
des ressources humaines

Édouard Geffray

Sommaire

CHAPITRE I – les effectifs du corps	6
1.1 La répartition des personnels de direction affectés en académie	6
1.2 La pyramide des âges	7
1.3 Les effectifs par académie	8
1.4 La parité par grade des personnels de direction	11
1.5 La répartition des effectifs par type d'établissement	12
CHAPITRE II – le recrutement	15
2.1 Les concours	15
2.1.1 Les candidats inscrits aux concours de recrutement des personnels de direction	15
2.1.2 Les lauréats des concours de 1 ^{ère} et 2 ^{ème} classes	17
2.1.3 Les renoncations aux concours	22
2.2 La liste d'aptitude	23
2.2.1 Les conditions d'inscription	23
2.2.2 L'évolution du recrutement	24
2.2.3 La répartition des personnels nommés par corps d'origine et par sexe	24
2.2.4. La répartition géographique des personnels nommés	25
2.3 Le détachement	26
2.3.1 Les conditions du détachement	26
2.3.2 L'accès au corps des personnels de direction par la voie du détachement	27
2.4 L'évolution du recrutement (2011-2017)	28
CHAPITRE III – la formation	30
3.1 La formation	30
3.2 La formation professionnelle statutaire	31
3.2.1 Les objectifs de la formation	31
3.2.2 Le dispositif de formation	32
3.2.3 Les contenus de la formation en académie	33
3.3 La formation continue	33
CHAPITRE IV – le déroulement de la carrière	36
4.1 La titularisation	36
4.2 L'avancement de grade	39
4.2.1 L'évolution du nombre de promotions de 2007 à 2017	39
4.2.2 La répartition académique des personnels promus au titre de l'année 2017	41
4.2.3 La répartition de promus par grade et par sexe au titre de l'année 2017	41
4.2.4 L'avancement de grade pour les personnels détachés, en COM et à Mayotte	42
CHAPITRE V – la mobilité 2017	43
5.1 La participation	43
5.2 Les vœux	47
5.2.1 L'extension de vœux	47
5.2.2 Vœux par type de poste	48

5.2.3 Vœux par catégorie financière	50
5.2.4 Vœux géographiques	51
5.2.5 Vœux obtenus par académie	52
5.3 L'évaluation des candidats à la mobilité	55
5.3.1 La répartition des appréciations	55
5.3.2 Analyse différenciée : chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints	58
5.4 Les résultats de la mobilité 2017	63
5.4.1 La mobilité obligatoire	65
5.4.2 Les emplois obtenus par les chefs d'établissement	67
5.4.3 Les emplois obtenus par les chefs d'établissement adjoints	69
5.4.4 La situation des postes à l'issue de la mobilité des opérations de mobilité et de recrutement	70
5.4.5 Les « faisant fonction » et les personnels de direction en intérim	71
5.5 L'évolution des postes	74
5.5.1 Les mesures de carte scolaire	74
5.5.2 Les blocages de postes	75
CHAPITRE VI – les personnels en exercice hors collèges et lycées	78
6.1 Les personnels détachés sur emploi fonctionnel	78
6.2 Les personnels affectés sur un poste à profil en rectorat	79
6.3 Les directeurs d'EREA et d'ERPD	81
6.3.1 Les effectifs à la rentrée 2017	81
6.3.2 Les résultats de la mobilité à la rentrée 2017	84
6.3.3 Le recrutement des directeurs d'EREA et d'ERPD à la rentrée 2017	84
6.4 Les directeurs d'unité pédagogique régionale des services pénitentiaires et les directeurs des services de l'enseignement des établissements pénitentiaires pour mineurs	85
6.5 Les personnels affectés en établissements relevant du secteur médical	85
CHAPITRE VII – les détachements en France et à l'étranger	86
7.1 La répartition des effectifs	87
7.1.1 L'évolution des effectifs	87
7.1.2 La répartition générale	88
7.2 Le bilan des réintégrations	90
7.2.1 La réintégration : répartition en fonction des organismes de détachement	90
7.2.2 La réintégration après détachement : répartition par académie	91
7.3 Personnels détachés auprès de l'agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE) et la mission laïque (MLF)	91
7.3.1 L'AEFE	91
7.3.2 La MLF	96
CHAPITRE VIII – les personnels de direction affectés dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte	99
8.1 La répartition des effectifs	99
8.1.1 La répartition par collectivité	99
8.1.2 La répartition par poste	100
8.1.3 La répartition par moyenne d'âge	101
8.1.4 La répartition par sexe	102
8.1.5 La répartition par grade	104

8.2 L'avancement de grade des personnels de direction en fonction dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte au titre de l'année 2017	105
8.3 Le bilan du recrutement et des affectations dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte à la rentrée 2017	105
8.2.1 Les candidats à une affectation	105
8.2.2 Les affectations	106
8.4 Le bilan des réintégrations des personnels en fin de séjour dans une collectivité d'outre-mer et à Mayotte	107
CHAPITRE IX – la retraite	108
9.1 La répartition	108
9.1.1 La répartition par âge	111
9.1.2 la répartition par grade	112
9.1.3 la répartition par emploi	113
9.1.4 la répartition par motif de demande	115
9.1.5 La répartition annuelle	118
9.2 L'évolution depuis 2003	118
Conclusion	119
Lexique	120

CHAPITRE I :

Les effectifs du corps

14 310 personnels de directions à la rentrée scolaire 2016

49 % de femmes

51 ans de la moyenne d'âge

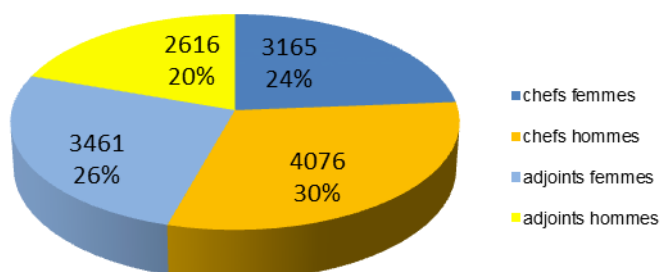
Le bilan social du corps des personnels de direction propose une « photographie » de la situation de ce corps à partir de données appréciées au 1^{er} septembre 2017.

L'ensemble de l'étude qui suit porte sur les 14 310 personnels de direction (7 020 femmes et 7 290 hommes), exerçant leurs fonctions en académie dans les 7 778 établissements publics locaux d'enseignement (EPL) ou dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte, ou en position de détachement.

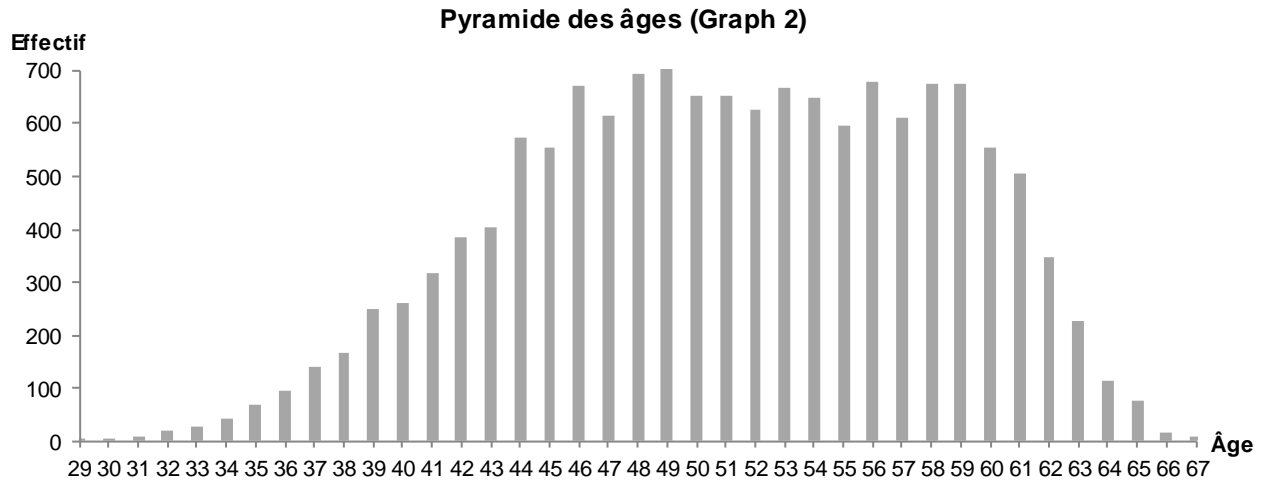
1.1 LA RÉPARTITION DES PERSONNELS DE DIRECTION AFFECTÉS EN ACADÉMIE

On compte 13 318 personnels de direction répartis dans les 30 académies. 7 241 d'entre eux, soit plus de 54 %, sont chefs d'établissement.

Répartition chefs d'établissement / chefs d'établissement adjoints affectés en académie

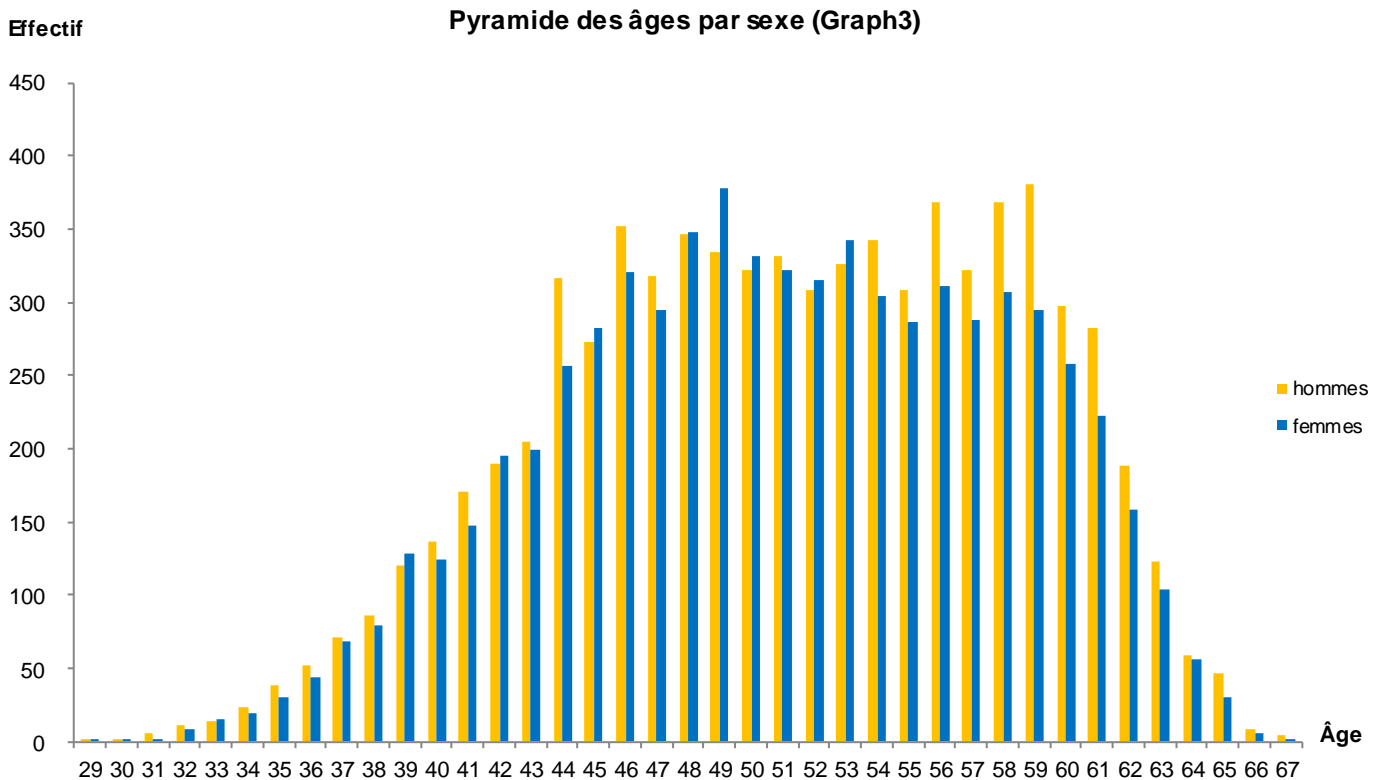


1.2 PYRAMIDES DES AGES



La moyenne d'âge est de 51 ans.

5 087 personnels de direction sont âgés de 55 ans ou plus (soit 35,5% du corps), dont 1 852 âgés de 60 ans ou plus (soit 12,9 % du corps).



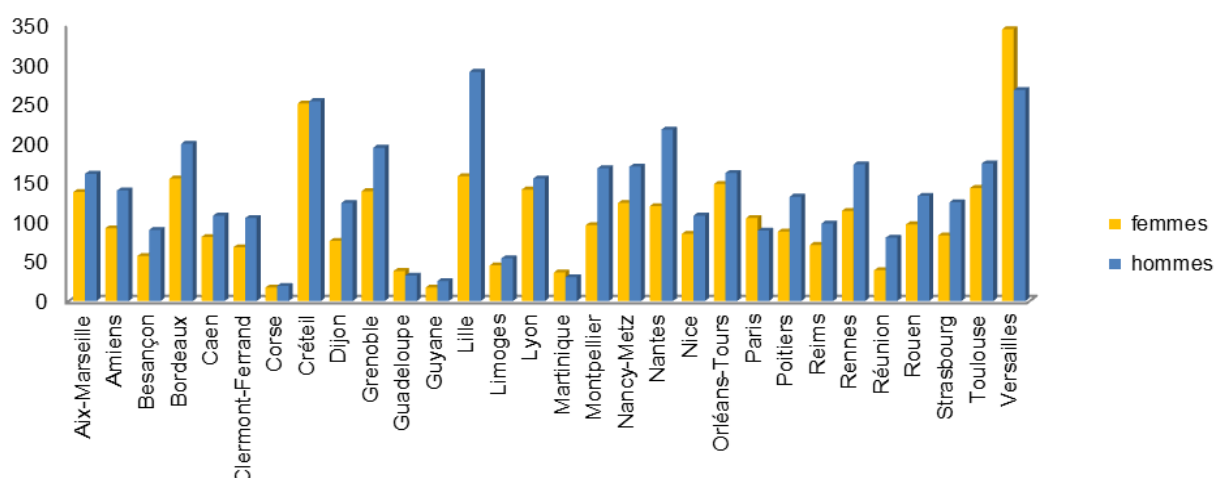
1.3 LES EFFECTIFS PAR ACADEMIE

Effectifs par académie

Académie	Effectifs	Taux en %
AIX-MARSEILLE	556	4,17%
AMIENS	437	3,28%
BESANCON	275	2,06%
BORDEAUX	634	4,76%
CAEN	335	2,52%
CLERMONT-FERRAND	277	2,08%
CORSE	58	0,44%
CRETEIL	966	7,25%
DIJON	354	2,66%
GRENOBLE	597	4,48%
GUADELOUPE	130	0,98%
GUYANE	76	0,57%
LILLE	890	6,68%
LIMOGES	163	1,22%
LYON	581	4,36%
MARTINIQUE	128	0,96%
MONTPELLIER	485	3,64%
NANCY-METZ	551	4,14%
NANTES	581	4,36%
NICE	371	2,79%
ORLEANS-TOURS	551	4,14%
PARIS	365	2,74%
POITIERS	374	2,81%
REIMS	320	2,40%
RENNES	491	3,69%
REUNION	238	1,79%
ROUEN	435	3,27%
STRASBOURG	393	2,95%
TOULOUSE	566	4,25%
VERSAILLES	1 140	8,56%
TOTAL	13 318	100%

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

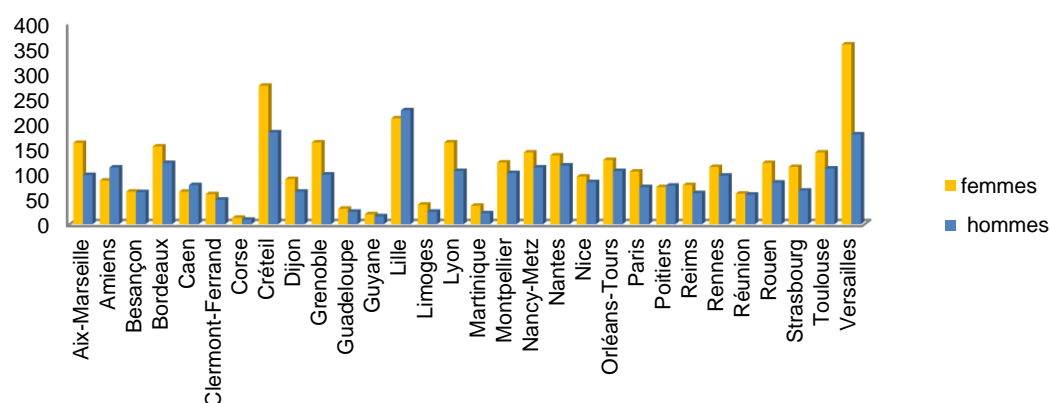
**Effectifs des chefs d'établissement par académie et par sexe
(Graph 4)**



Parmi les 7 244 chefs d'établissement affectés à la rentrée scolaire 2017 dans les 30 académies, on compte 3 168 femmes (soit 43 %) et 4 076 hommes (soit 55,5 %).

Les académies de La Martinique, Paris et Versailles comptent plus de chefs d'établissement femmes que de chefs d'établissement hommes. Pour les académies de la Corse et de Créteil, on remarque que les femmes et les hommes sont à quasi égalité.

**Effectifs des chefs d'établissement adjoints par académie et par sexe
(Graph 5)**



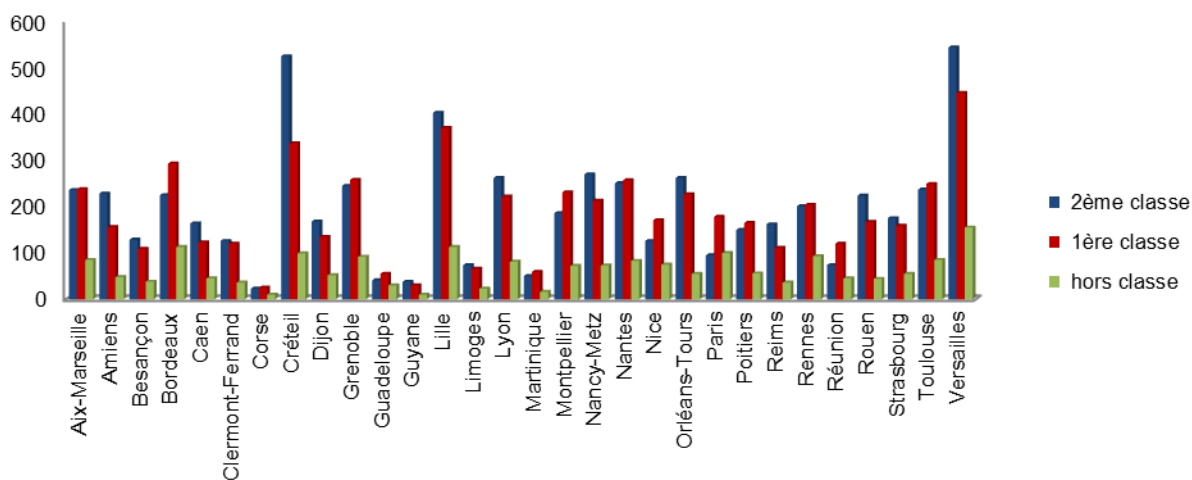
Parmi les 6 071 chefs d'établissement adjoints affectés à la rentrée scolaire 2017 dans les 30 académies, on compte 3 458 femmes (soit 56 %) et 2 613 hommes (soit 44 %).

En 2017, on constate pour les académies d'Amiens et Caen, un équilibre entre femmes et hommes. Pour les académies de Besançon, Poitiers et de La Réunion, on observe que les femmes et les hommes sont à quasi égalité. En revanche, les académies de Créteil et Versailles comptent plus de chefs d'établissement adjoints hommes que de chefs d'établissement adjoints femmes

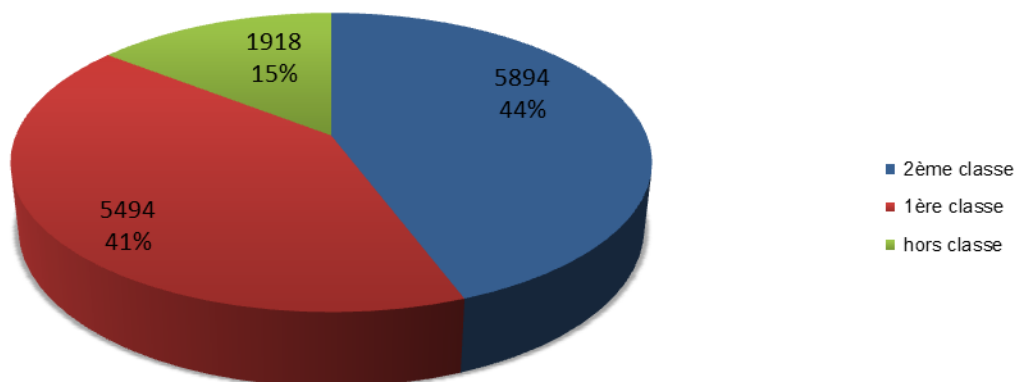
Parmi les 13 318 personnels de direction affectés à la rentrée scolaire 2017 dans les 30 académies, on dénombre :

- 5 901 personnels de direction de 2^{ème} classe
- 5 495 personnels de direction de 1^{ère} classe
- 1 922 personnels de direction hors classe

Effectifs par académie et par grade (Graph 6)



Répartition des effectifs par grade (Graph 6 bis)

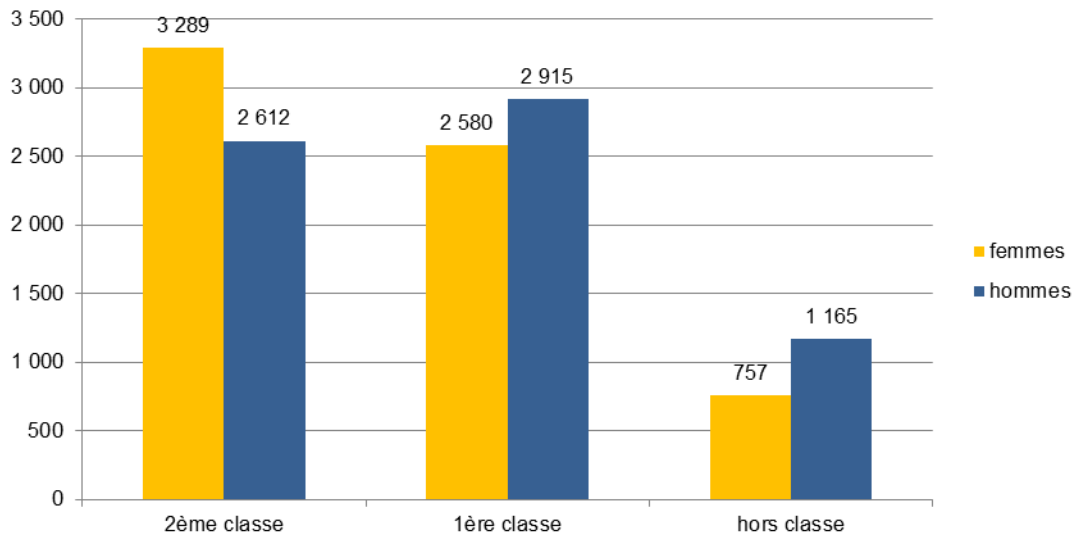


Les académies de Créteil, Lille et Versailles accueillent le plus grand nombre de stagiaires et de personnels détachés ce qui explique en grande partie une plus forte proportion de personnels de direction de 2^{ème} classe.

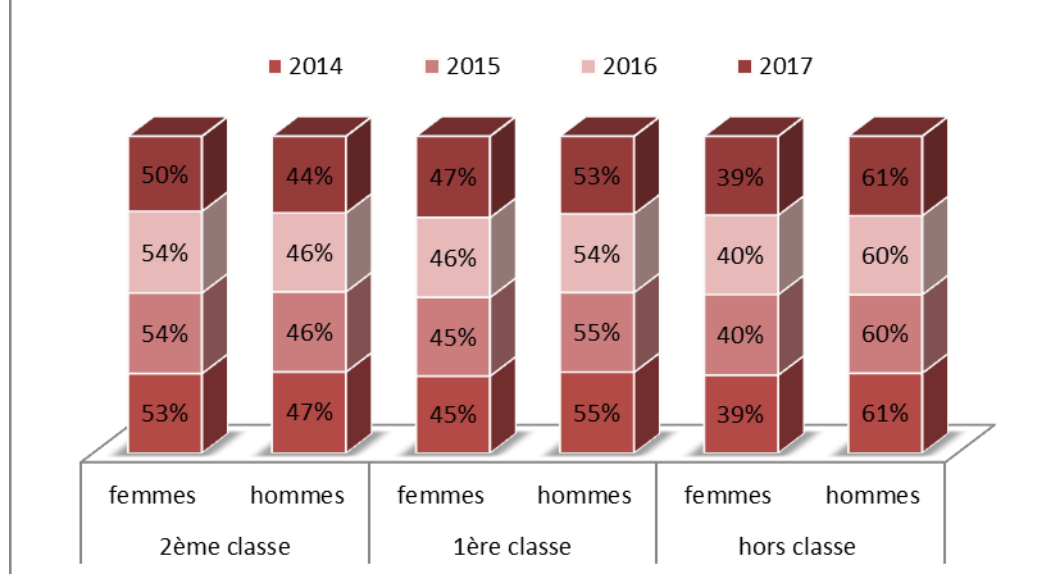
1.4 LA PARITE PAR GRADE DES PERSONNELS DE DIRECTION

Sur les 13 318 personnels de direction affectés en académie à la rentrée scolaire 2017, on compte 50 % de femmes et 50 % d'hommes.

**Répartition des effectifs par grade et par sexe
(Graph 7)**



EVOLUTION PAR SEXE ET PAR GRADE DE 2014 A 2017

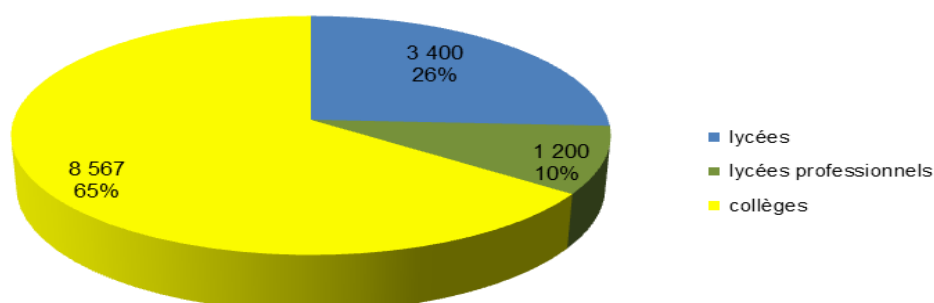


Au sein du corps des personnels de direction, on constate que plus le grade est élevé, plus la proportion d'hommes est importante.

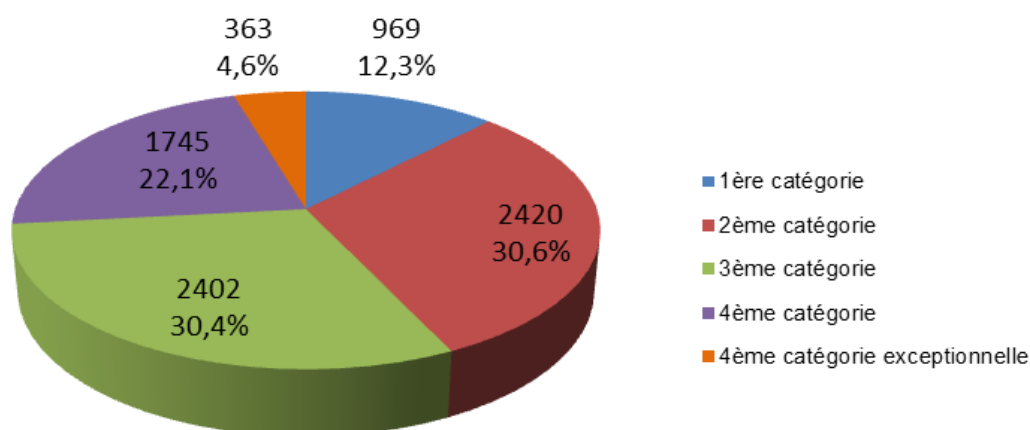
1.5 LA REPARTITION DES EFFECTIFS PAR TYPE D'ETABLISSEMENT ET PAR CATEGORIE FINANCIERE

En 2017, on compte 8 567 personnels de direction affectés en collège (65%), 1 200 en lycée professionnel (10%) et 3 400 lycées d'enseignement généraux et technologiques¹ (26 %).

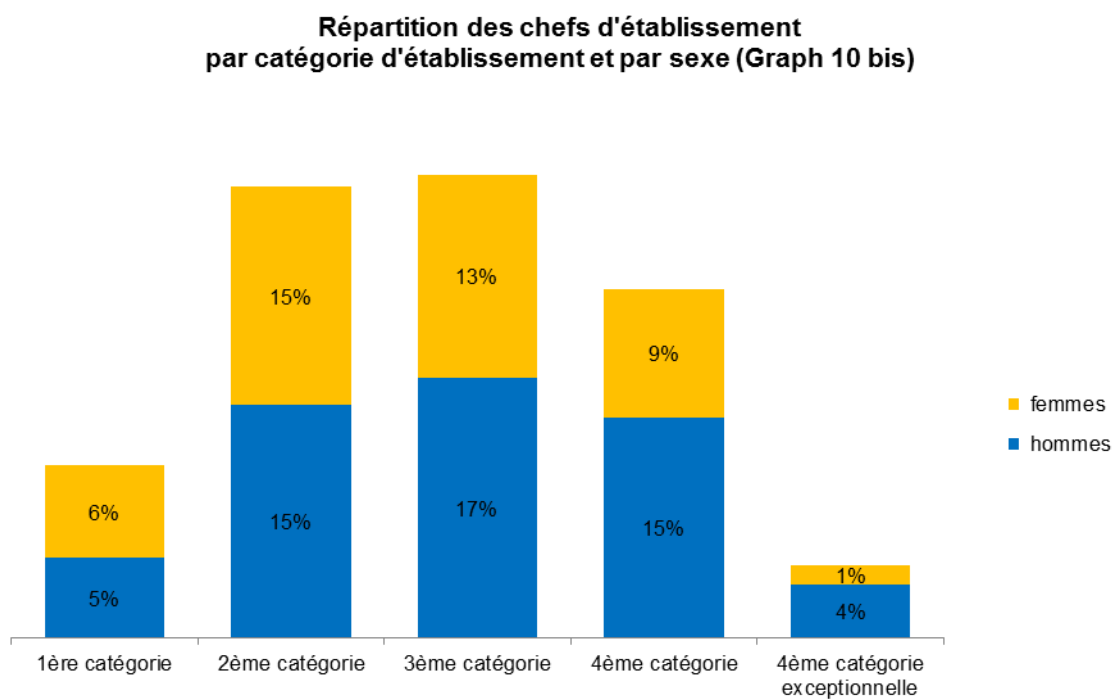
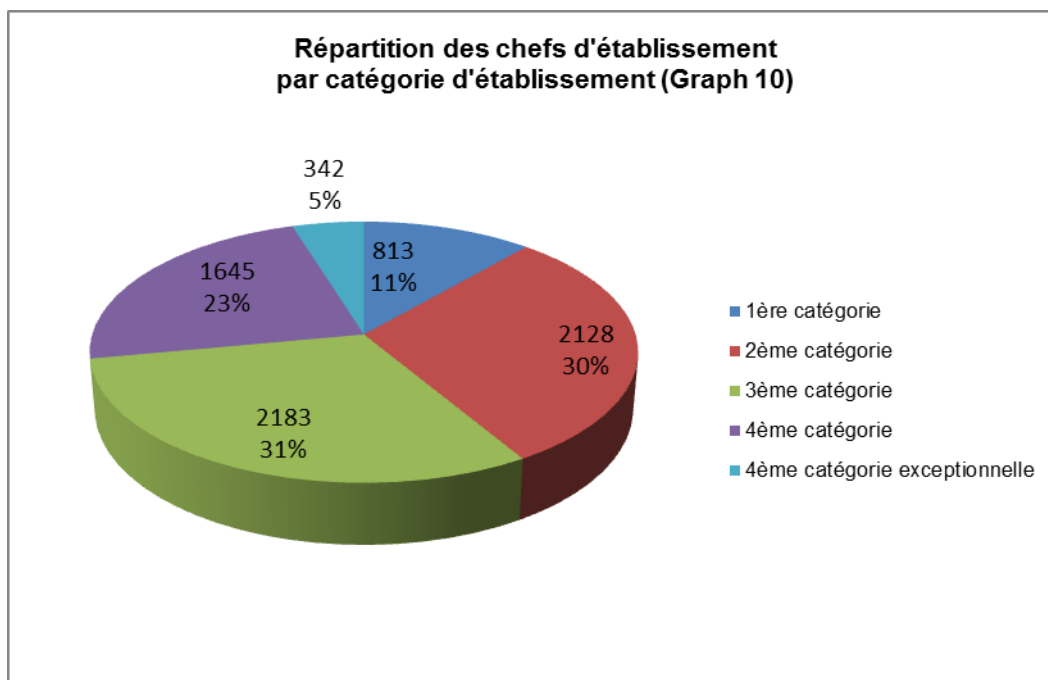
Répartition des personnels de direction par type d'établissement (Graph 8 bis)



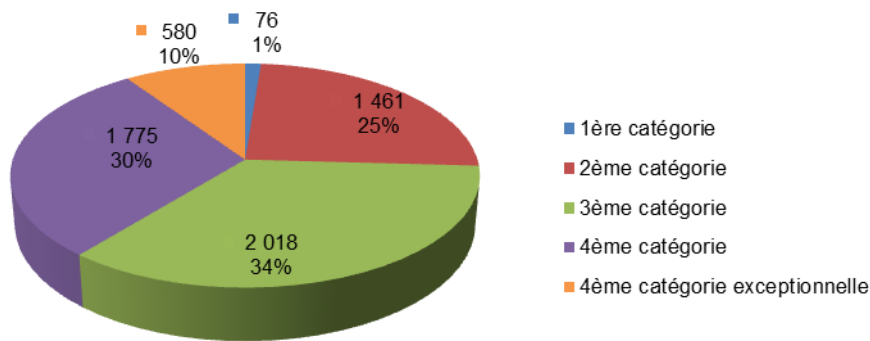
Répartition des établissements par catégorie financière rentrée 2017 (Graph 9)



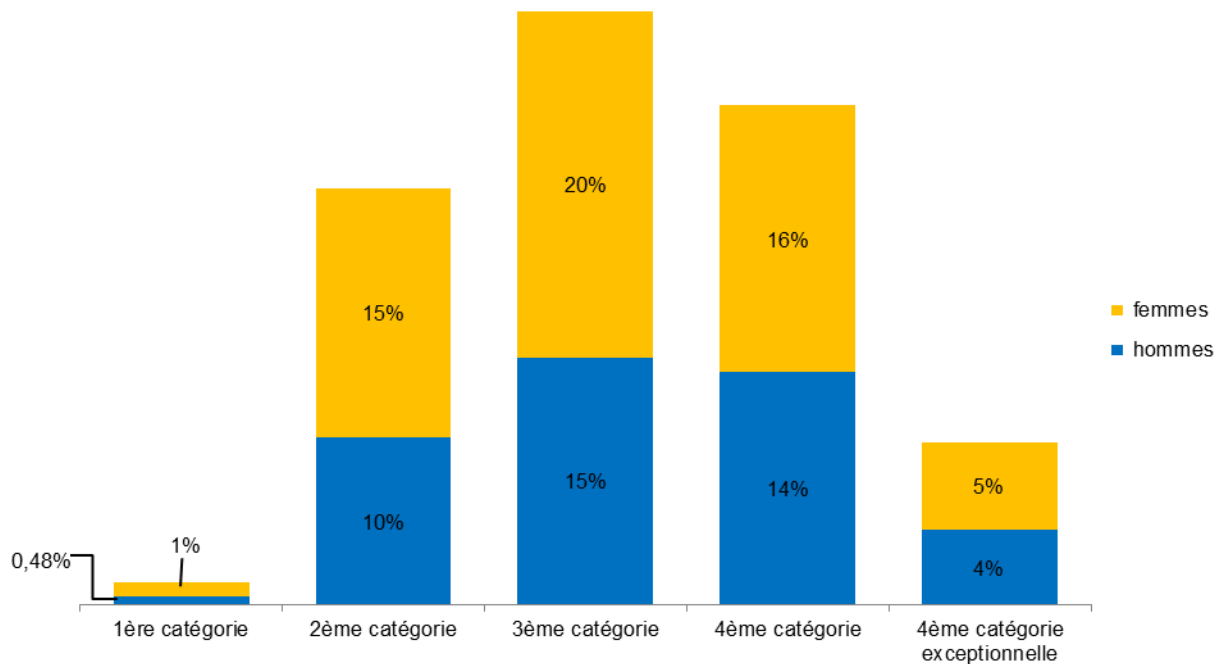
¹ Source : Repères et références statistiques – édition 2015 / Les établissements



Répartition des chefs d'établissement adjoints par catégorie d'établissement (Graph 11)



Répartition des chefs d'établissement adjoints par catégorie d'établissement et par sexe (Graph 11 bis)



Le nombre total de personnels de direction en poste en académie au 1^{er} septembre 2017 (13 318) a très légèrement baissé par rapport à l'année 2016 (13 360).

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

CHAPITRE II :

LE RECRUTEMENT

3 voies de recrutement ont permis à **718** personnes d'être nommées personnels de direction :

les 2 concours : **600** nominations (20 pour le C1 et 580 pour le C2) pour 600 postes offerts

la liste d'aptitude : **45**

le détachement : **73**

80% des lauréats des concours sont des personnels d'enseignement et **62%** sont des femmes.

La moyenne d'âge pour les 2 concours : **42 ans**

Parité des jurys de concours :

Pour le concours de 1^{ère} classe : **57%** de femmes et 43% d'hommes

Pour le concours de 2^{ème} classe : **46%** de femmes et 54% d'hommes

2.1 LES CONCOURS ²

2.1.1 Les candidats inscrits aux concours de recrutement des personnels de direction³

4 160 personnes se sont inscrites aux concours de recrutement dans le corps des personnels de direction, pour 4 414 en 2016, soit une baisse de 5,8%.

148 sur 245 inscrits se sont présentés aux épreuves du concours de recrutement de 1^{ère} classe.

3 090 sur 3 915 inscrits se sont présentés aux épreuves du concours de recrutement de 2^{ème} classe.

48 admissibles au concours de recrutement de 1^{ère} classe.

20 admis, soit un taux d'admission de 41,7%.

² Art 3-4-5 du décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié

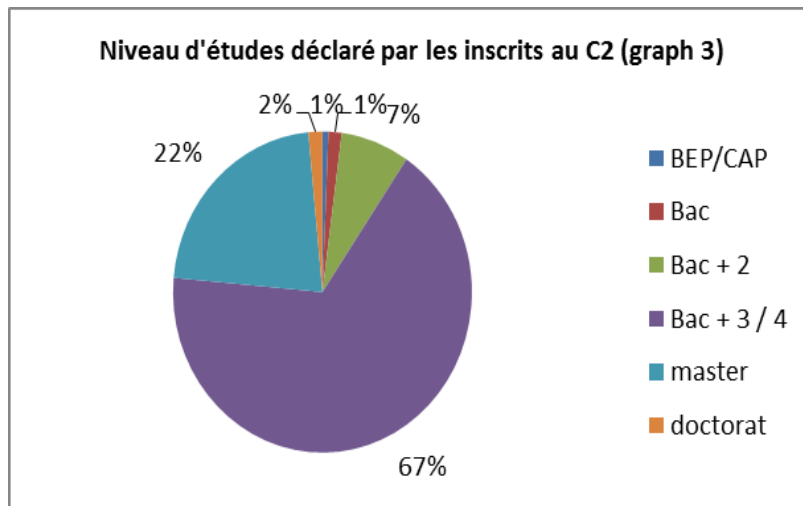
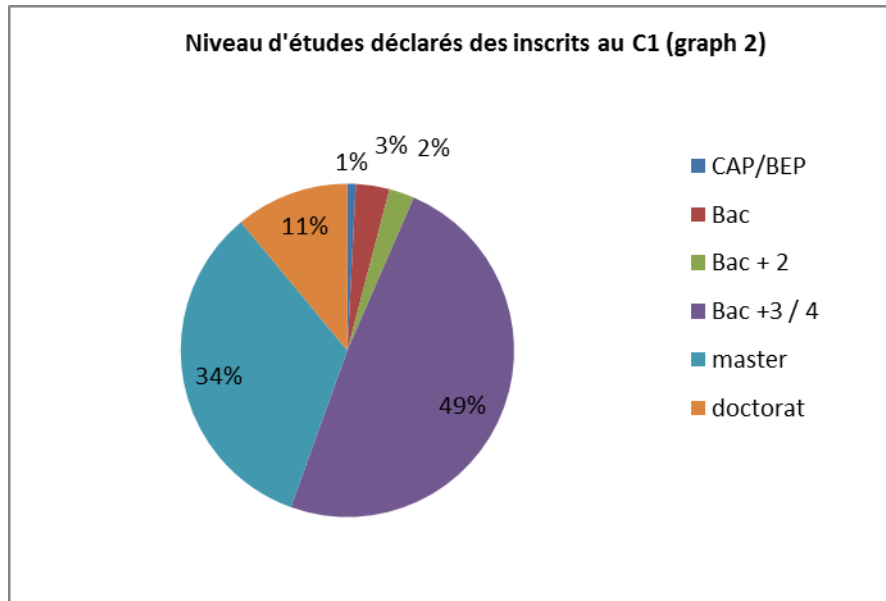
³ Source : rapport des jurys des concours de recrutement de personnels de direction – session 2017

1 166 admissibles au concours de recrutement de 2^{ème} classe.

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

Le taux d'admission par rapport au nombre de présents aux épreuves est de **13,5%** pour la 1^{ère} classe et de **18,8%** pour la 2^{ème} classe.

25,3% des inscrits et **29,7%** des admis déclarent avoir fait fonction de personnel de direction avant leur réussite au concours.



Répartition des candidats inscrits aux C1 et C2 par classe d'âge (tab 3)

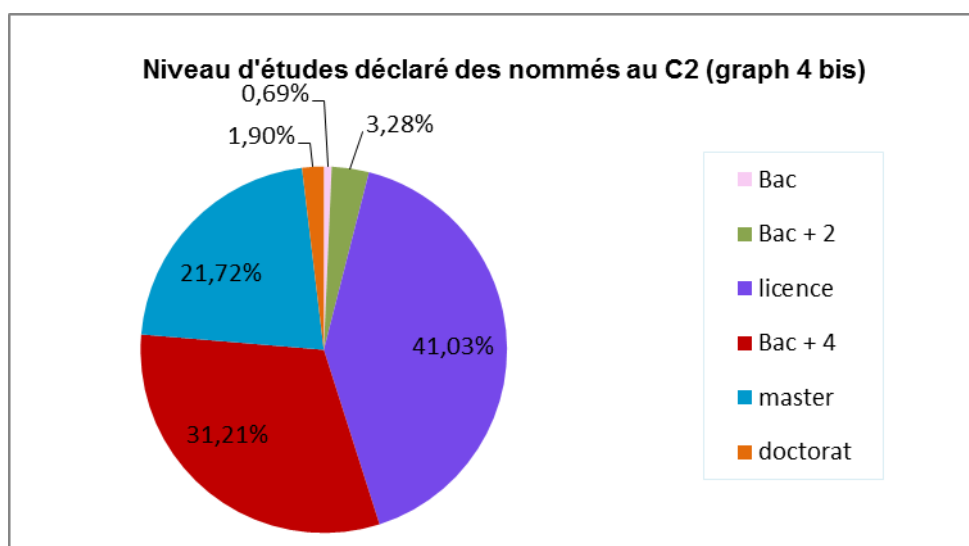
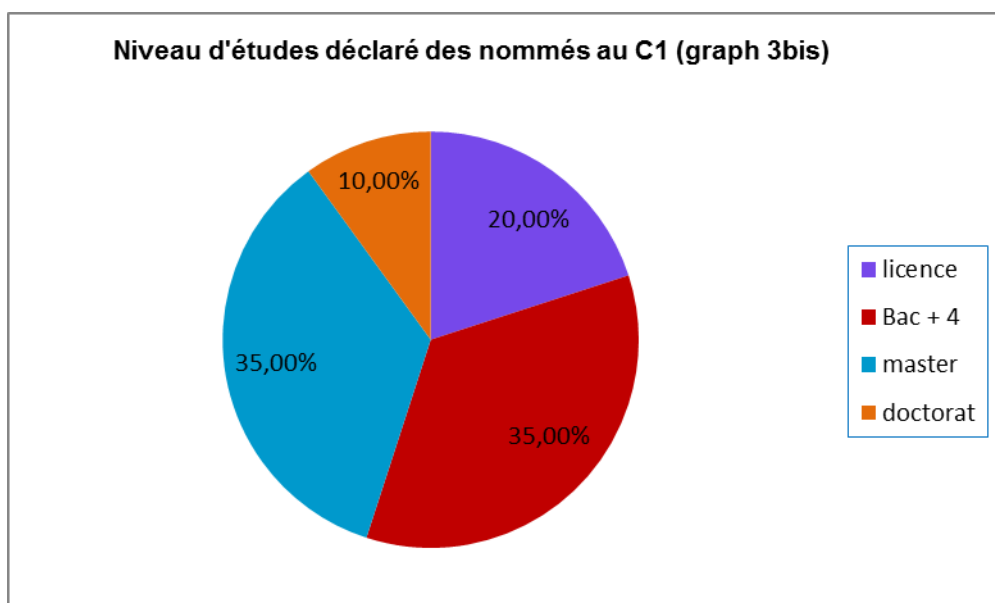
	C1	C2
Moins de 36 ans	15,1%	9,9%
36-45 ans	42,0%	47,6%
46 ans et plus	42,9%	42,5%

2.1.2 Les lauréats des concours de 1ère et 2ème classes

Toutes les études qui suivent portent sur les 600 personnels **nommés au 1^{er} septembre 2017**. Ces personnels sont détachés de leur corps d'origine pour l'accomplissement du stage préalable à la titularisation dans le corps des personnels de direction et affectés dans un établissement pour exercer des fonctions de chef d'établissement adjoint.

100% des postes offerts au concours de 1^{ère} classe ont été pourvus en 2017, 100% en 2016.

100 % des postes offerts au concours de 2^{ème} classe ont été pourvus en 2017, 98,1% en 2016.

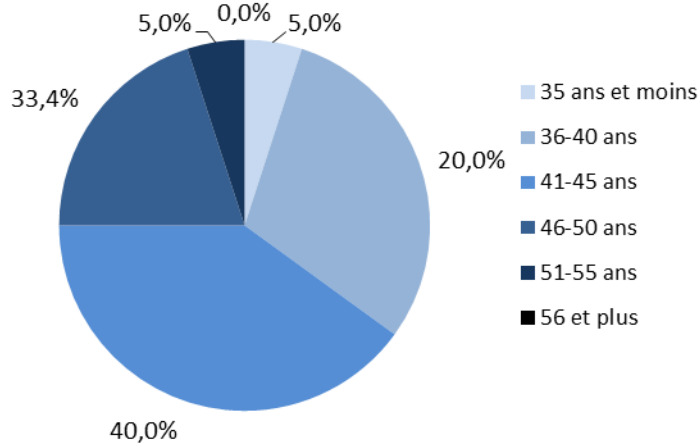


Répartition des lauréats des concours de 1ère et 2ème classes par sexe (graph 4)

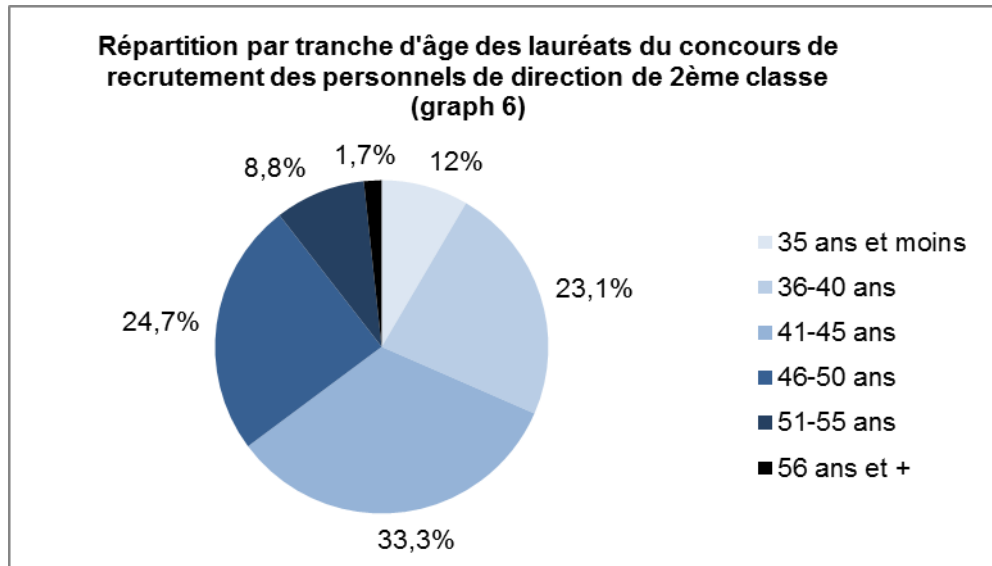


Depuis 2008 les femmes sont les plus nombreuses parmi les lauréats des concours. En 2017 leur part est en augmentation, passant de 56% en 2016 à 62% en 2017.

Répartition par tranche d'âge des lauréats du concours de recrutement des personnels de direction de 1ère classe (graph 5)

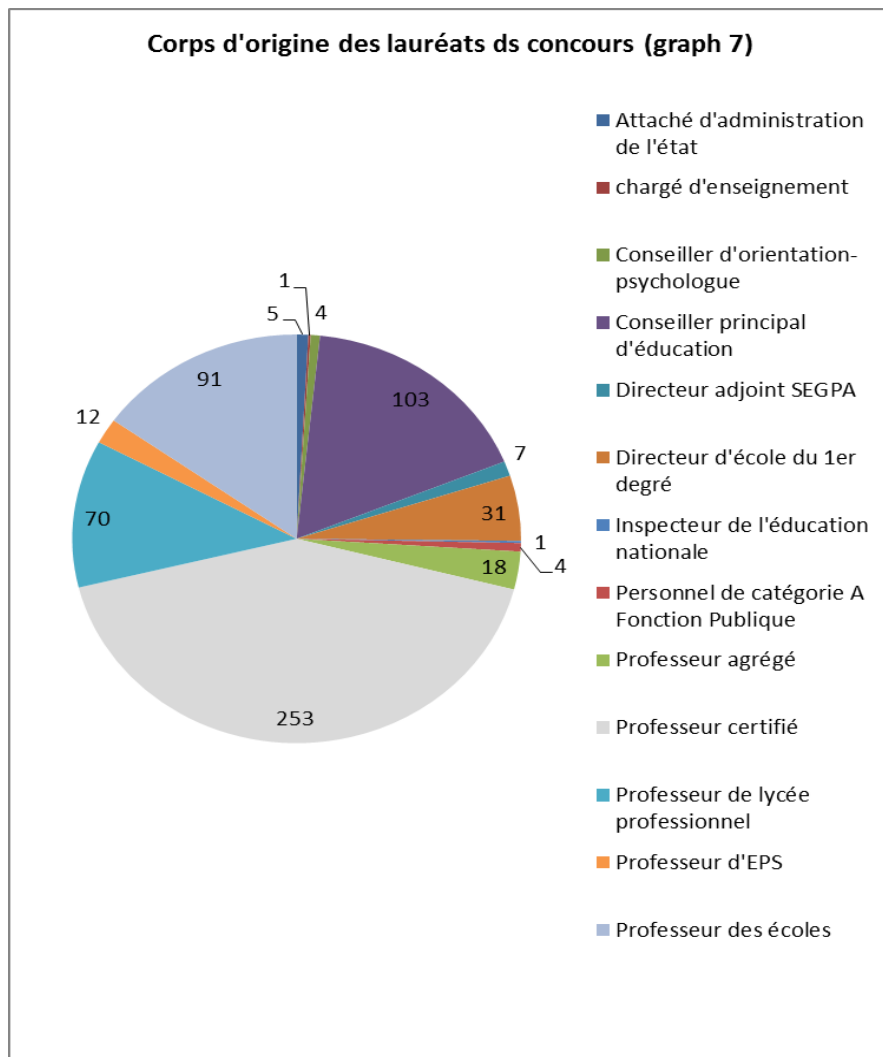


En 2017, les deux classes d'âge les plus représentées chez les lauréats de 1ère classe sont les 41-45 ans et 46-50 ans avec respectivement 40% et 33,3% du nombre total de lauréats.



La répartition par classe d'âge est stable par rapport à 2016.
La part des 41-45 ans est toujours la plus importante.

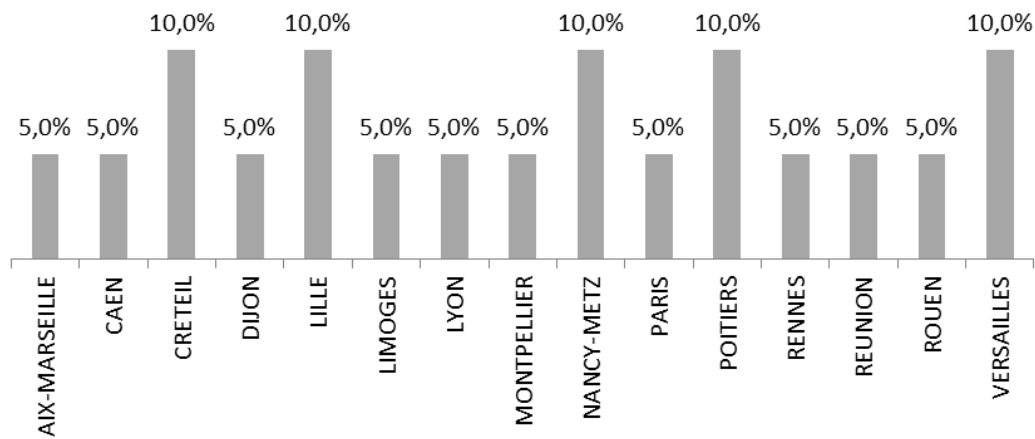
La moyenne d'âge pour les deux concours augmente légèrement, elle est de 42 ans (41 ans en 2016).



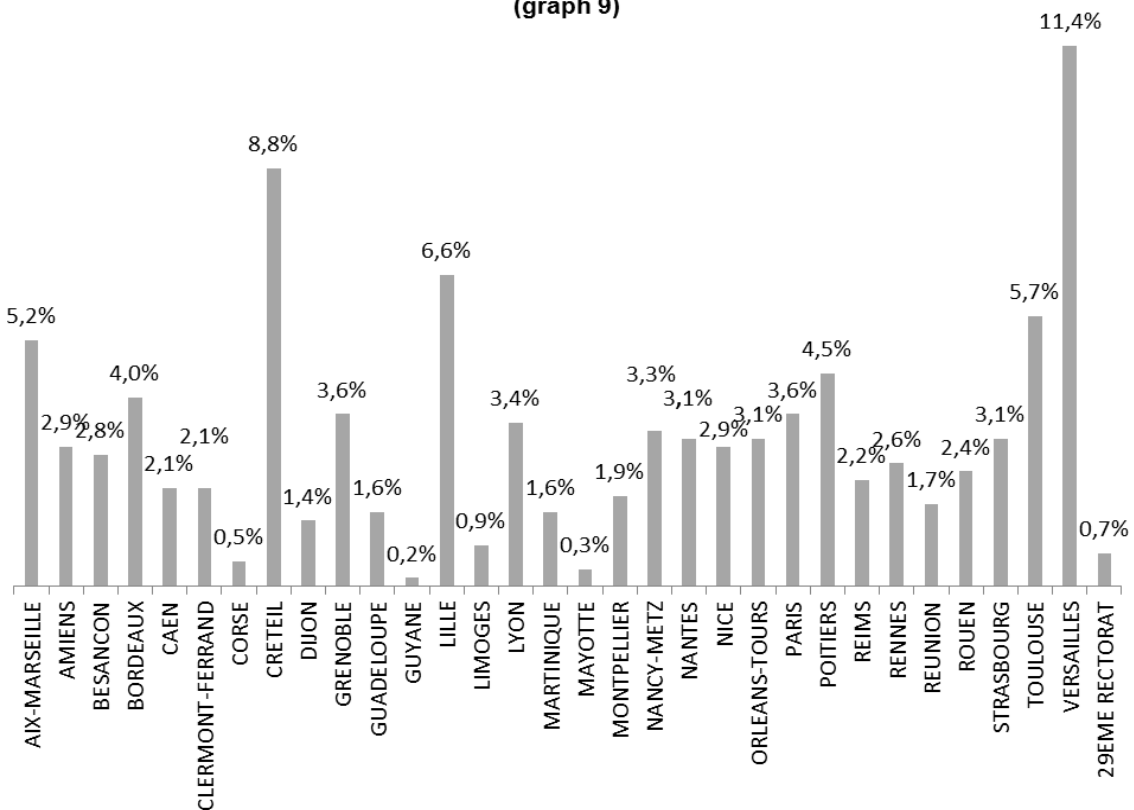
Le concours de personnel de direction constitue une seconde carrière notamment pour les personnels d'enseignement qui sont 483 (soit 80 % de l'ensemble des lauréats) : 361 issus du second degré et 122 issus du premier degré.

Il est intéressant d'observer la part importante des conseillers principaux d'éducation qui sont pourtant moins nombreux dans leur corps d'origine que les personnels d'enseignement.

Répartition par académie d'origine des lauréats du concours de 1ère classe (graph 8)



Répartition par académie d'origine des lauréats du concours de 2ème classe (graph 9)



L'affectation académique des lauréats des concours est nationale. Elle est réalisée dans l'intérêt du service, au regard des postes restés vacants après les opérations de mobilité des personnels de direction titulaires, du rang d'admission et des vœux des lauréats.

L'affectation des lauréats du concours de 1^{ère} classe est réalisée avant celle des lauréats du concours de 2^{ème} classe.

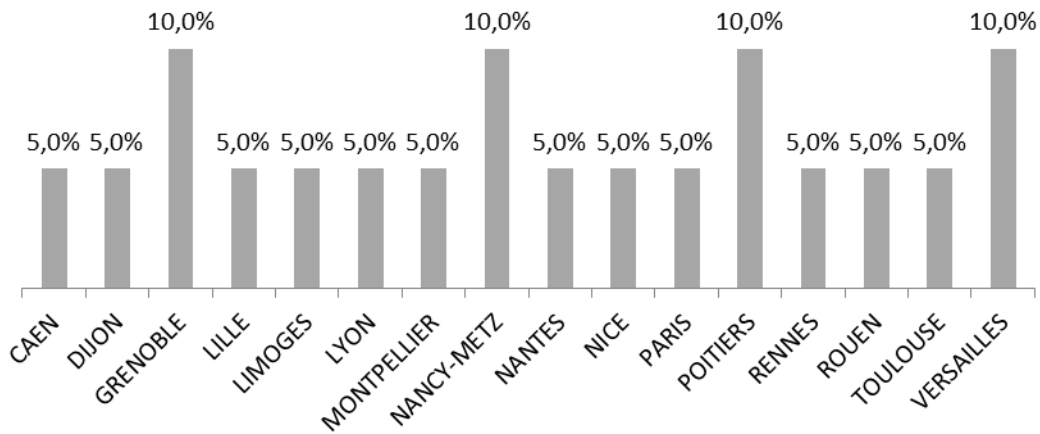
100% des lauréats du concours de 1^{ère} classe ont eu satisfaction sur leur premier vœu.

76,9% des lauréats du concours de 2^{ème} classe ont eu satisfaction sur leur premier vœu.

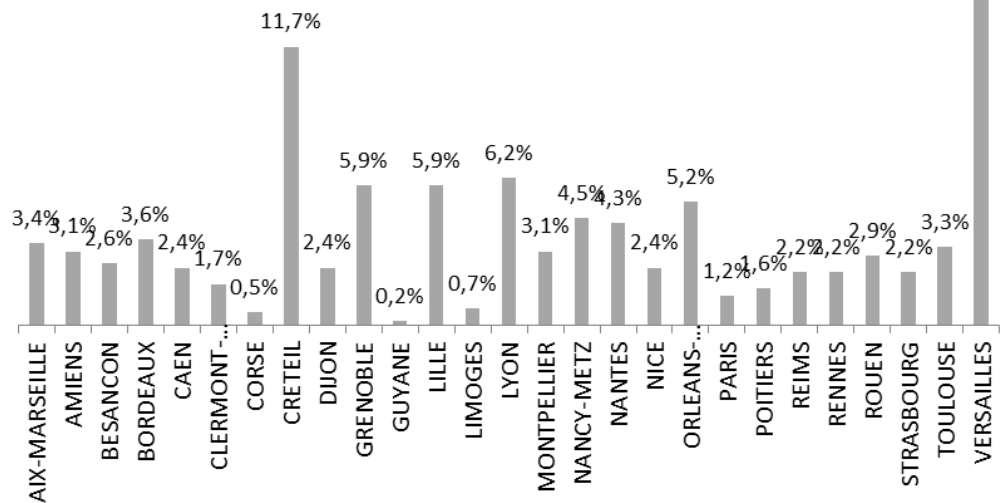
98,3% des lauréats du concours de 2^{ème} classe ont eu satisfaction sur l'un de leurs vœux.

Le taux de satisfaction sur un premier vœu des lauréats du concours de 2^{ème} classe est en légère hausse par rapport à 2016 (76,9% en 2017 et 75,6% en 2016).

Répartition par académie d'accueil des lauréats du concours de 1^{ère} classe (graph 10)



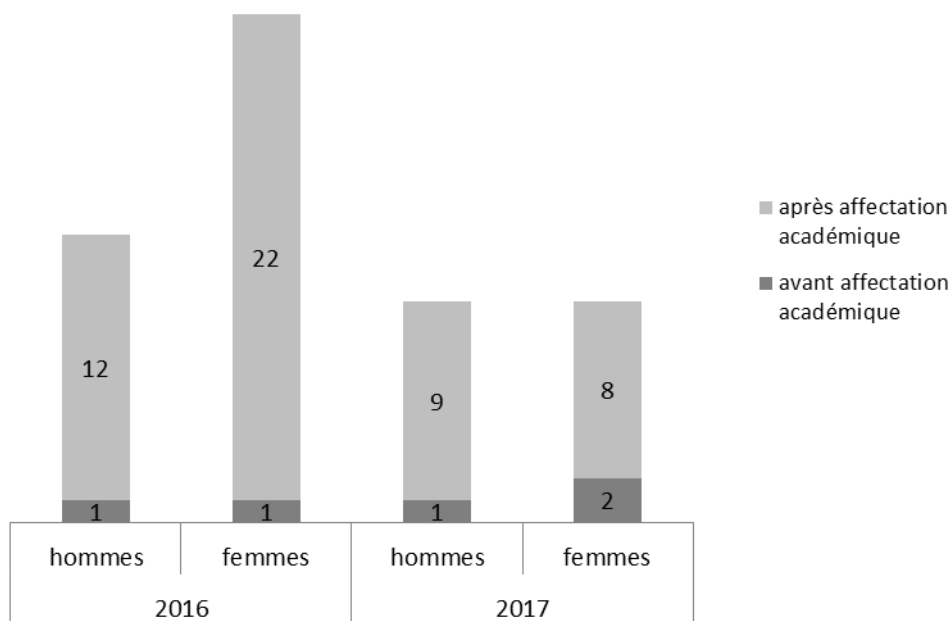
Répartition par académie d'accueil des lauréats du concours de 2^{ème} classe (graph 11)



2.1.3 Les renoncations aux concours

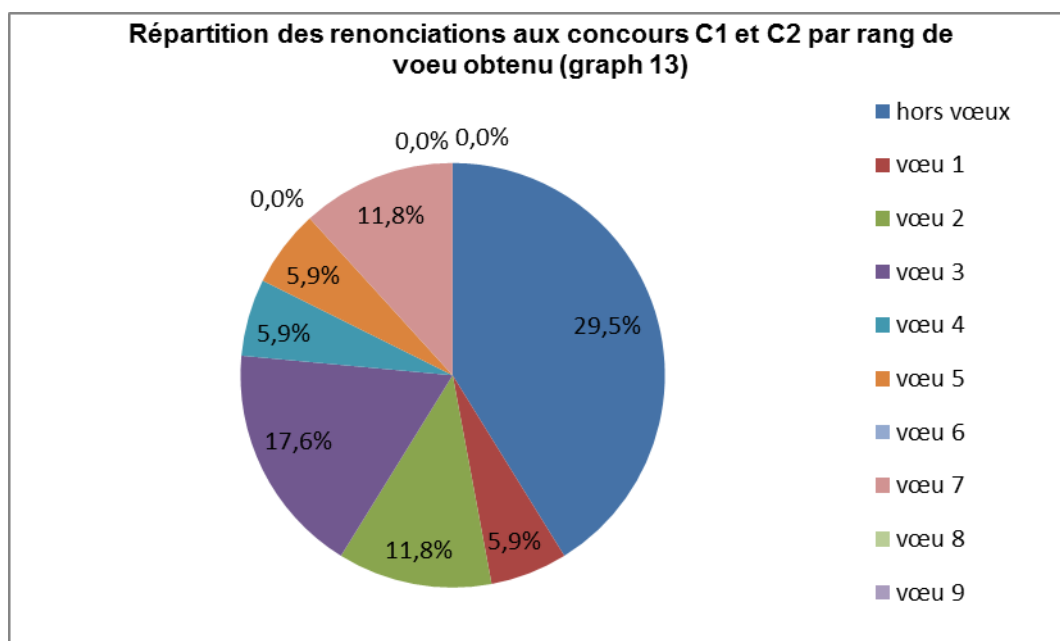
20 lauréats du concours de 2^{ème} classe ont renoncé au bénéfice du concours, soit 3,4% de l'ensemble des lauréats. Le nombre de renoncations est en baisse par rapport à 2016 (36) et 2015 (31).

Renoncations aux concours en 2016 et 2017 (graph 12)



85% des lauréats qui renoncent au bénéfice du concours le font après avoir pris connaissance de leur affectation académique.

Les renoncations ont été recensées essentiellement dans les académies de Rouen (3), Nancy-Metz (3) et Caen (2). Les autres renoncations concernent les académies d'Amiens, Créteil, Dijon, Grenoble, Lille, Lyon, Montpellier, Orléans-Tours et Versailles. A la suite de ces désistements, une affectation a été proposée à 20 personnels inscrits sur la liste complémentaire du C2.



Parmi les 17 lauréats qui ont renoncé au bénéfice du concours après affectation académique, 7 étaient affectés hors vœux.

Deux motifs principaux de renonciation :

- une affectation académique hors de l'académie d'origine
- une affectation sur poste non conforme aux vœux du lauréat

2.2 LA LISTE D'APTITUDE⁴

2.2.1 Les conditions d'inscription

- appartenir à un corps de catégorie A de personnels enseignants, d'éducation, de psychologues de l'éducation nationale ou de la filière administrative relevant du ministre chargé de l'éducation nationale et dont l'indice brut terminal culmine au moins à la hors échelle A.
- justifier de dix années de services effectifs en qualité de fonctionnaire titulaire dans un ou plusieurs de ces corps et avoir exercé à temps plein, en position d'activité ou de détachement, des fonctions de direction dans un établissement d'enseignement ou de formation pendant 20 mois au moins, de façon continue ou discontinue, au cours des 5 dernières années scolaires.

ou :

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

⁴ Articles 6 et 7 du décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié

2.2.2 L'évolution du recrutement

La nomination par la voie de la liste d'aptitude ne peut dépasser «le quinzième des nominations prononcées l'année précédente dans le corps»⁵.

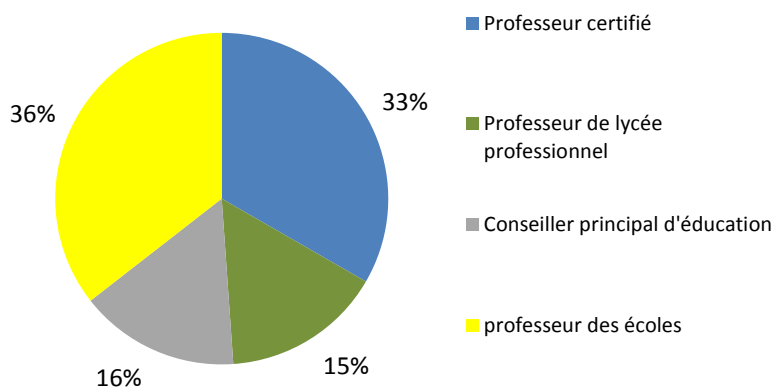
Inscrits sur la liste d'aptitude							
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Inscrits	53	52	60	54	51	46	45
Nommés	53	52	60	54	51	46	45

Parmi les **45** inscrits sur la liste d'aptitude d'accès au grade de personnel de direction de classe normale, neuf personnels inscrits sur liste principale ainsi qu'un personnel inscrit sur la liste complémentaire ont renoncé au bénéfice de cette inscription, permettant la nomination de dix inscrits sur la liste complémentaire.

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

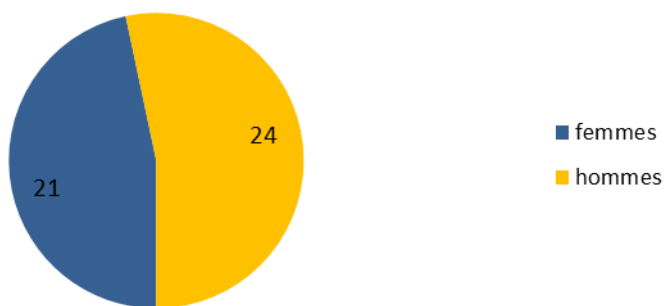
L'origine des personnels recrutés par voie de liste d'aptitude a peu évolué depuis 2009. Ils sont majoritairement issus des corps d'enseignement du 2nd degré (49 %) et du 1^{er} degré (36%).

Répartition par corps d'origine



⁵ Article 3 du décret 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié

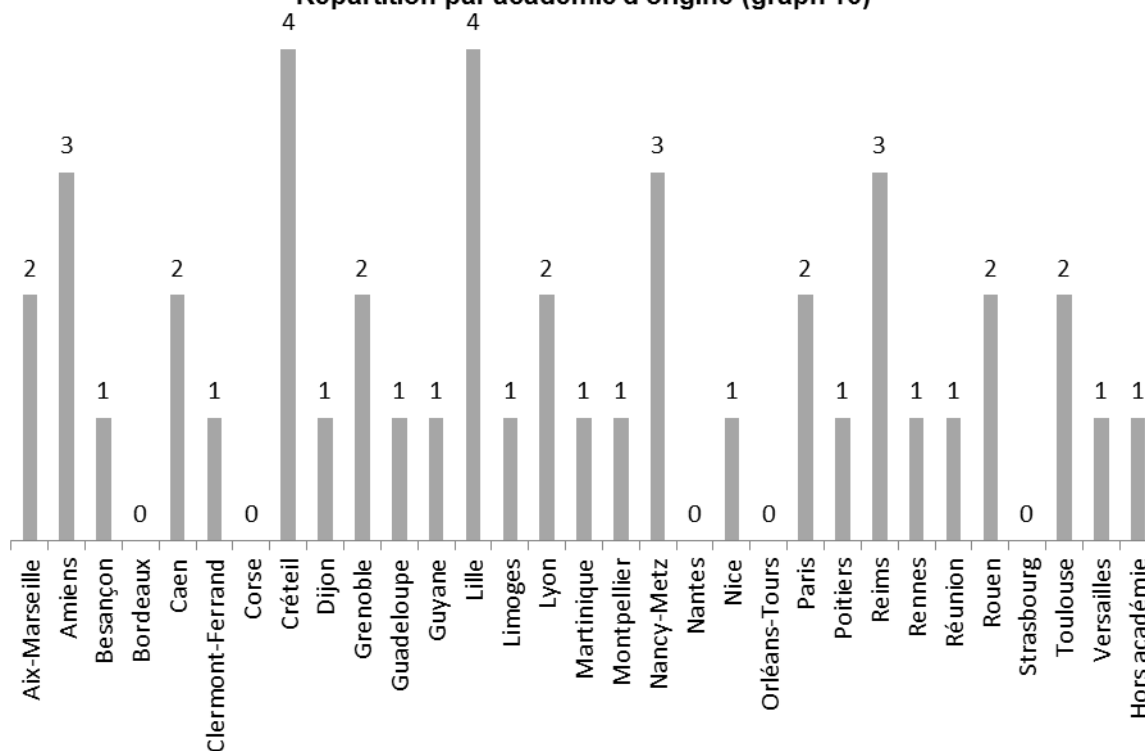
Répartition par sexe (graph 15)



Alors qu'en 2016, les femmes et les hommes étaient représentés à part égale, on constate une majorité d'hommes en 2017 (21 femmes et 24 hommes).

2.2.4 La répartition géographique des personnels nommés

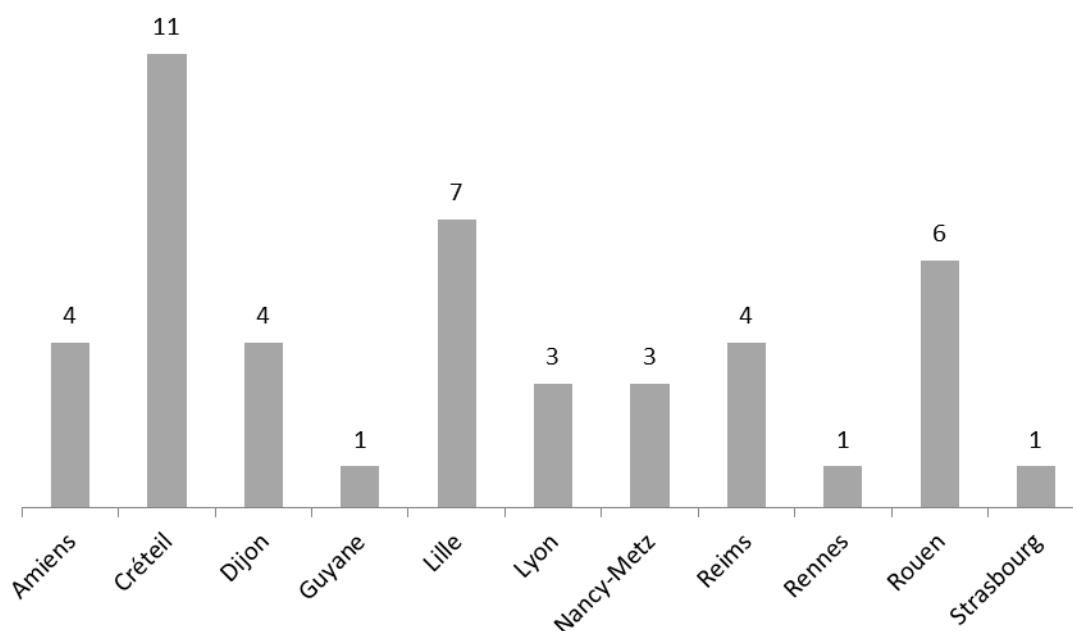
Répartition par académie d'origine (graph 16)



Les personnels recrutés par voie de liste d'aptitude sont majoritairement originaires des académies déficitaires dans lesquelles les besoins de recrutement sont les plus élevés : Amiens, Créteil, Lille, Nancy-Metz et Reims.

Néanmoins le choix est fait de recruter des candidats dans l'ensemble des académies.

Répartition par académie d'accueil (graph 17)



Les personnels de direction recrutés par liste d'aptitude sont affectés dans les académies déficitaires et dans les académies de Lyon et Rennes pour une affectation sur poste à profil (EREA).

2.3 LE DETACHEMENT ⁶

2.3.1 Les conditions du détachement

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

- aux fonctionnaires titulaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau dont l'indice brut terminal est au moins égal à la hors échelle A et le niveau des missions est comparable aux fonctions mentionnées à l'article 2 du décret du 11 décembre 2001, et qui justifient de dix années de services effectifs à temps plein en catégorie A ;
- aux personnes relevant d'une fonction publique d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, autre que la France, dans les conditions prévues par le décret du 22 mars 2010 et justifiant de dix années d'exercice effectif à temps plein de fonctions équivalentes, au regard de leur nature et de leur niveau, à celles mentionnées à l'article 2 du décret du 11 décembre 2001.

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

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

⁶ Article 25 et suivants du décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié

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

Effectifs des personnels détachés et évolution de leur répartition par administration d'origine entre 2011 et 2017							
Années	Education nationale Enseignants et personnels d'éducation				Hors Education Nationale	% du total	total
	Personnels d'enseignement et d'éducation	% du total	Personnels administratifs et techniques	% du total			
2011	55	88%	6	10%	1	2%	62
2012	70	89%	7	8%	2	3%	79
2013	57	87,5%	7	11%	1	1,5%	65
2014	56	95%	2	3%	1	2%	59
2015	49	96%	1	2%	1	2%	51
2016	34	96%	1	2%	1	2%	36
2017	68	93,1%	1	1,4%	4	5,5%	73

En 2017 le nombre de propositions de détachement a connu une forte augmentation par rapport à 2016.

L'affectation des personnels recrutés par détachement est réservée aux seules académies déficitaires (académies dans lesquelles il reste un nombre de postes vacants relativement élevé) moins demandées par les lauréats des concours de 1^{ère} et 2^{ème} classes.

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

Les personnels d'enseignement et d'éducation restent très largement majoritaires depuis 2011, et représentent 93,1 % du recrutement en 2017. La part des personnels administratifs est très faible pour 2017. La part des personnels hors éducation nationale est en hausse.

Répartition par corps d'origine pour l'année 2017 (tab 6)

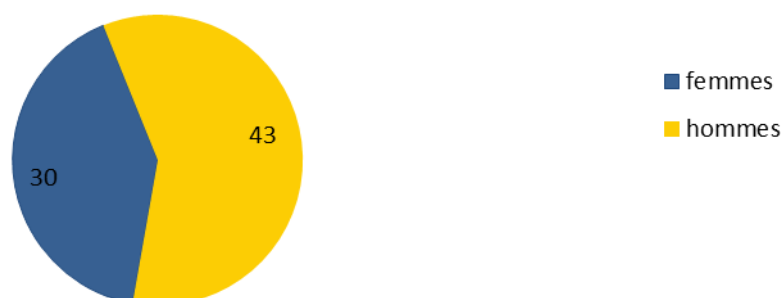
enseignement 1er degré	enseignement 2nd degré					éducation-orientation 2nd degré		technique	inspection	hors éducation nationale	total
Prof. des écoles	Prof. certifié	Prof. agrégé	PEGC	PLP	MC	C.P.E	Conseiller d'orientation- psychologue	AAE	Inspecteur de l'éducation nationale	1 ingénieur territorial 1 directeur pénitentiaire 2 personnels militaires	
18	24	1	1	16	1	5	1	1	1	4	73

La diversité des corps d'origine persiste puisque 13 corps sont représentés.

2 personnels sont recrutés hors éducation nationale au titre de l'année 2017 pour 10 candidatures.

2 personnels militaires sont recrutés dans le cadre du dispositif leur permettant de candidater à l'accès aux corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat (article L. 4139-2 du code de la défense).

Répartition par sexe des personnels rentrés par détachement (graph 18)



2.4 L'EVOLUTION DU RECRUTEMENT (2011-2017)

Evolution des autorisations budgétaires de recrutement de 2011 à 2017

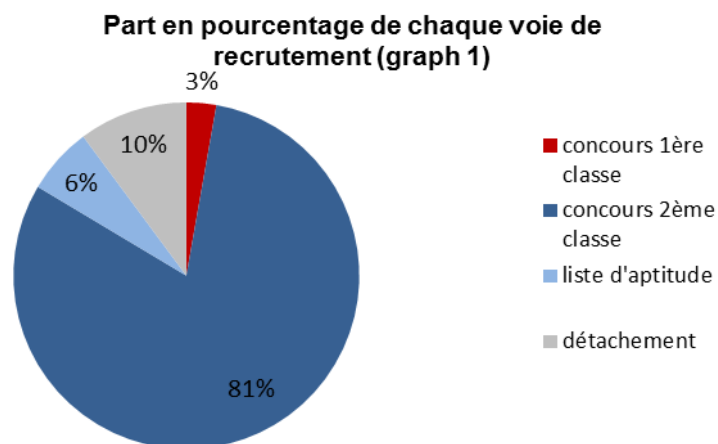
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Concours C1	50	50	50	45	40	30	20
Concours C2	700	750	650	605	560	570	580
Liste d'aptitude	53	52	60	54	51	46	45
Total	803	852	760	704	651	646	645

Evolution du recrutement entre 2013 et 2017

Evolution du recrutement entre 2013 et 2017

Modes de recrutement	2ème classe				1ère classe				TOTAL						
	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Evolution 2016-2017
Concours	634	599	551	559	48	44	40	30	778	682	643	591	589	600	1,8%
Liste d'aptitude	60	54	51	46	-	-	-	-	52	60	54	51	46	45	-2,2%
Détachement	55	55	45	33	10	4	6	3	79	65	59	51	36	73	50,7%
Total	749	708	647	638	58	48	46	33	909	807	756	693	671	718	6,5%

NB : en 2017, tous les personnels sont recrutés en classe normale



Les caractéristiques du recrutement au titre de l'année 2017 au regard du corps d'origine, du mode de recrutement et de la parité restent les mêmes que pour 2016.

La part de chaque voie de recrutement est stable : le concours passe de 87,8% en 2016 à 84% en 2017, la liste d'aptitude diminue et passe de 6,9% en 2016 à 6% en 2017. Le détachement augmente et passe de 5,3% en 2016 à 10% en 2017.

La part des femmes augmente légèrement puisque ces dernières représentent 58,7% du recrutement en 2017 pour 56,7% en 2016, toutes voies confondues.

CHAPITRE III :

LA FORMATION

3667 personnels de direction ont été accueillis à l'ESENER du 1er janvier au 31 décembre 2017 dont :

- 2063 stagiaires (lauréats des concours 2015, 2016, 2017) dans le cadre de la formation statutaire,
- 1604 en formation continue dans le cadre des actions prévues au plan national de formation soit dans des présentiels (séminaires à l'ESENER) soit dans des parcours hybrides (combinaison des présentiels et des activités à distance).

3.1 LA FORMATION

L'École supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESENER)¹ dispense deux types de formation en direction des personnels de direction :

- La formation dite professionnelle statutaire est déployée sur 24 mois qui se décomposent en 12 mois pour la formation statutaire préalable à la titularisation et en 12 mois au titre de la formation statutaire continue et d'adaptation à l'emploi
- La formation continue proposée aux personnels de direction dans le Plan National de Formation (PNF)

La responsabilité de la mise en œuvre de la formation professionnelle statutaire est partagée, conformément aux orientations définies par la ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, avec les recteurs². Sous l'autorité de ceux-ci, sont placés les délégués académiques à la formation des personnels d'encadrement (Dafpe) qui participent, à l'échelon académique, à la conception du plan académique de formation des personnels de direction, « à l'évaluation globale du dispositif de formation mis en place dans l'académie, ainsi qu'à l'évaluation individuelle des stagiaires dans une visée formative »³.

Au cours de l'année 2017, 3667 personnels de direction ont été accueillis par l'ESENER dans le cadre de la formation professionnelle statutaire ainsi que pour la formation continue.

L'offre de formation proposée articule le plus souvent des temps de formation en présence et des temps de formation à distance via un espace numérique M@gistère dédié. Celui-ci permet à chaque stagiaire d'avoir accès aux informations concernant sa formation et des propositions de ressources en lien avec la politique éducative et les présentiels de l'ESENER auxquels ils participent.

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

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

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

3.2 LA FORMATION PROFESSIONNELLE STATUTAIRE ⁴

On distingue la formation professionnelle statutaire de la formation continue⁵. Le statut particulier du corps des personnels de direction précise que « durant leur stage, les personnels stagiaires reçoivent une formation dans les conditions fixées par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale ».

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

Au cours des 2 années de formation professionnelle statutaire, ils bénéficient de 65 jours de formation dont :

5 présentiels à l'ESENESR (3 fois 4 jours la première année, 2 fois 4 jours la deuxième année);

- 35 jours en académie incluant des périodes de formation et de stages (entreprise, autre établissement, administration...)
- 10 jours crédités au titre de la personnalisation de leur parcours de formation

Les présentiels de la 1^{ère} année ciblent des compétences propres à l'exercice du métier de chef d'établissement et permettent de se construire une identité professionnelle de personnel d'encadrement pédagogique.

Les présentiels de la 2^{ème} année sont conjoints avec les inspecteurs (de la même promotion) et visent l'interprofessionnalité⁷ dans la perspective d'un pilotage renforcé du système éducatif. La formation donne aux personnels d'encadrement pédagogique une culture commune de la responsabilité et de l'engagement professionnel. Elle répond aussi à l'exigence d'adaptabilité du service public et dote l'encadrement des outils nécessaires à la conduite du changement.

3.2.1 Les objectifs de la formation

La note de service n°2011-084 du 23 mai 2011, publiée au B.O.E.N. n°24 du 16 juin 2011, précise que « la formation des personnels de direction doit leur permettre d'atteindre un haut niveau de professionnalisation en matière de pilotage et de management des établissements publics qu'ils dirigent. Visant à développer une culture commune de la responsabilité, elle a pour objectif majeur de les conforter dans l'exercice de leur double mission de représentant de l'État et de pilote d'un établissement public local d'enseignement doté d'une autonomie pédagogique et éducative, au service de la réussite de tous les élèves ». Les compétences à acquérir correspondent aux quatre domaines généraux d'activité figurant en annexe de cette même note :

- le pilotage et l'administration de l'établissement;
- la pédagogie;
- la conduite et l'animation des ressources humaines ;
- les contacts et les échanges avec l'environnement économique, culturel et social de l'établissement.

(4) Prévue à l'article 9 du décret n°2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié portant statut particulier du corps des personnels de direction.
 (5) Dispositions du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État.

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

(7) circulaire n° 2017-141 du 4-8-2017 concernant la formation des personnels d'encadrement pédagogique

3.2.2 Le dispositif de formation

L'organisation du dispositif de formation se fonde sur trois principes : l'alternance, l'individualisation et l'inter-professionnalité. La formation a pour objet de permettre l'acquisition de compétences nécessaires à l'exercice des fonctions de personnel de direction. Elle vise aussi à apporter la connaissance de l'environnement professionnel dans lequel ces fonctions s'exercent. « Elle comprend un stage en responsabilité effectué dans l'établissement d'affectation et des sessions de formation à l'extérieur de l'établissement dont la durée totale est de 65 jours⁷. »

➤ **Le stage en responsabilité dans l'établissement d'affectation :**

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

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

➤ **Les sessions de formation**

Les sessions de formation sont de nature variée. Elles peuvent prendre la forme de regroupements académiques, de séminaires inter-académiques ou nationaux organisés à l'ESENESR ou de stages dans une administration, à l'étranger. Depuis la promotion 2016, un stage en entreprise est obligatoire⁸ et est inclus dans un parcours numérique dédié.

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

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

- L'accompagnement et l'évaluation des enseignants, des enseignements, des dispositifs, des unités d'enseignement
- La contribution à la formation initiale et continue des enseignants, à l'accompagnement individuel et collectif, à la gestion des ressources humaines
- La communication professionnelle
- Les partenariats et les politiques de réussite éducative dans les territoires au service du parcours de l'élève
- L'animation concertée des équipes pédagogiques ; l'innovation pédagogique
- Le management des relations humaines et le climat scolaire,
- La contribution au pilotage pédagogique et éducatif en académie, dans les territoires (école, circonscription, réseaux), dans les EPLE....
- Pilotage et organisation des examens et concours

⁷ circulaire n° 2017-141 du 4-8-2017 concernant la formation des personnels d'encadrement pédagogique

Des thématiques autour du positionnement et de la posture du chef d'établissement, de son pilotage et de sa responsabilité pédagogiques, ou encore du management des organisations scolaires et de la ressource humaine sont abordées de façon transversale tout au long des formations à l'ESENER et au cours des parcours de formation à distance. La formation proposée s'adapte en permanence à la politique éducative et n'hésite pas à mettre en place des temps de formation dans lesquels l'intelligence collective doit avoir sa place et la compétence individuelle partagée au sein de la promotion.

Des parcours de formation, travaillés à distance ou de façon hybride, sont en outre proposés aux stagiaires sur la plateforme m@gistère : rédaction d'écrits professionnels, culture juridique orientée vie de l'élève, construire une école inclusive, évaluer les unités éducatives. Cette offre se doit d'être évolutive en lien avec les orientations éducatives nationales mais aussi avec l'évolution des compétences du métier du chef d'établissement.

L'offre proposée participe à l'individualisation de la formation qui doit être un élément clé du parcours de formation des chefs d'établissement adjoints. Cette individualisation doit être concertée, partagée, co-construite avec les chefs d'établissement d'accueil et les référents de formation afin de faire des choix de formation en cohérence avec les attentes du métier et du développement professionnel de chaque stagiaire.

La promotion 2016 a pu bénéficier de projets personnels de professionnalisation, proposant de rendre les personnels de direction stagiaires acteur de leur formation. L'ESENER met au service de ces projets collectifs de type « recherche/action » tout son potentiel d'accompagnement, notamment en facilitant les relations avec la recherche et l'expertise.

3.2.3 Les contenus de la formation en académie

Chaque académie, en fonction de ses spécificités territoriales et de son organisation, définit un projet de formation des personnels de direction en cohérence avec les orientations de l'ESENER. Le Dafpe est le garant d'un parcours de formation proposé en académie.

Son rôle est primordial dans l'efficacité du dispositif proposé, la cohérence avec le plan de formation de l'ESENER et l'articulation avec la formation en situation de travail dans l'établissement.

Il est aussi un acteur majeur dans la professionnalisation des personnels de direction stagiaires par la formalisation du contrat individuel de formation qui doit permettre à chacun de construire son propre parcours prenant en compte les compétences déjà acquises dans le(s) métier(s) d'avant, et celles restants à acquérir et consolider.

Les contenus viennent donc en complément de ceux proposés à l'ESENER et les modalités de la formation peuvent ainsi varier sensiblement d'une académie à l'autre.

3.3 LA FORMATION CONTINUE

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

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

- au niveau national, les actions prioritaires figurent au programme national de formation (PNF) élaboré conjointement par la Dgesco, la DGRH, l'IGEN et l'ESENER de la

formation continue des corps d'inspection territoriaux et des personnels de direction, et publié chaque année au Bulletin Officiel de l'Éducation Nationale ;

- au niveau académique, les actions de formation sont présentées également de façon annuelle dans le plan académique de formation (Paf) qui généralement contient un volet spécifique pour les personnels d'encadrement.

En 2017, à l'ÉSENER ont été principalement abordés les thèmes suivants :

La mise en œuvre du PPCR :

- Réforme du collège et EPI
- Les valeurs de la république
- Le décrochage scolaire
- La prévention de la radicalisation des jeunes en milieu scolaire;
- Education prioritaire et école inclusive
- Prévenir et gérer les crises en milieu scolaire
- Formation des personnels d'encadrement affectés dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte à la rentrée 2016
- Qaleduc
- Culture juridique et prise de décisions

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

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

Au total, 1604 personnels de direction ont bénéficié d'une action de formation dans le cadre de la formation continue.

ÉLEMENTS POUR BILAN SOCIAL PERSONNEL DE DIRECTION - ANNÉE 2017*					
	Nbre de stag	Nbre de journée/stag	Coût de formation	Coût de fonctionnement	Coût global (hors masse salariale)
formation statutaire	2 063	12 674	899 854 €	329 524 €	1 229 378 €
formation continue	1 604	4 167	375 030 €	108 342 €	483 372 €
TOTAUX	3 667	16 841	1 274 884 €	437 866 €	1 712 750 €
COÛT MOYEN J/stagiaire					
Coût moyen formation par j/stag (T2+HT2)		76 €			
dont Coût moyen fonctionnement par j/stag		26 €			
<i>Le coût moyen j/stag formation intègre les dépenses :</i> - d'hébergement, restauration des stagiaires et des intervenants ; - la rémunération et les déplacements des intervenants ; - les dépenses transversales de formation : CDR, création de ressources numériques...					
<i>Le coût moyen j/stag fonctionnement intègre les dépenses :</i> d'électricité, gaz, gardiennage, entretien et nettoyage des locaux etc...					

CHAPITRE IV :

Le déroulement de la carrière

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

612 titularisations ont été prononcées au **1^{er} septembre 2017**

4.1 LA TITULARISATION

Les personnels de direction recrutés par la voie du concours ou de la liste d'aptitude doivent effectuer une année de stage⁸. Cette durée peut être prorogée pour les agents ayant bénéficié d'un congé (maladie, maternité, adoption...) au cours de leur stage⁹.

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

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

Au cours de l'année scolaire 2016-2017, a été étudiée la titularisation des :

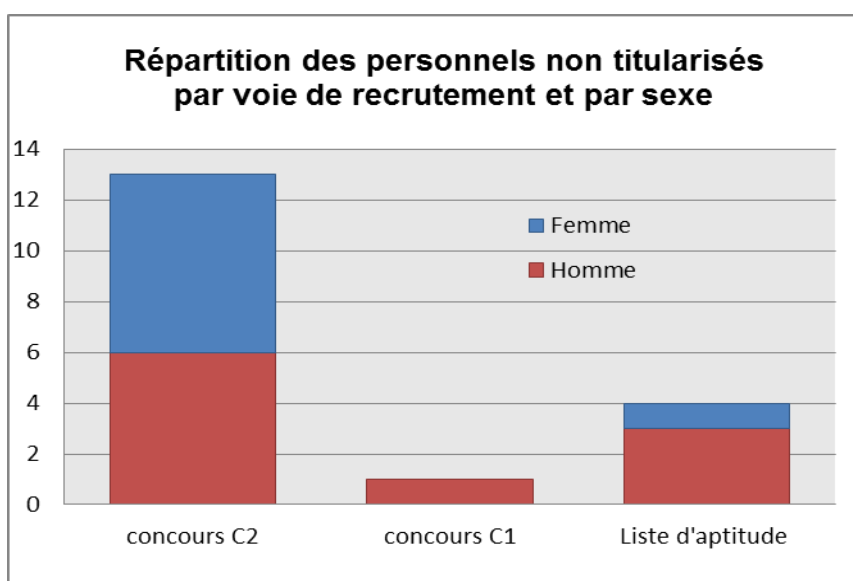
- lauréats des concours C1 et C2 de la session 2016 ;

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

⁹ Article 26 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics.

- lauréats des concours C1 et C2 de la session 2015 en renouvellement de stage ou en prolongation de stage au titre de l'année 2016 ;
- personnels recrutés par voie de liste d'aptitude au titre de l'année 2016 ;
- personnels recrutés par voie de liste d'aptitude au titre de l'année 2015 en renouvellement de stage ou en prolongation de stage au titre de l'année 2016.

18 personnels de direction stagiaires n'ont pas été titularisés au 1^{er} septembre 2017 (24 au 1^{er} septembre 2016) parmi lesquels 15 ont été autorisés à effectuer une nouvelle année de stage (21 en 2016) et 3 personnels de direction stagiaires ont été réintégré dans leur corps d'origine (3 en 2016).



Répartition des personnels non titularisés par corps d'origine

	Stagiaires nommés en 2016		Stagiaires non titularisés en 2017	
	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage
Professeur agrégé	29	4%	1	3,4%
Professeur certifié	259	39%	12	4,6%
Professeur des lycées professionnels	84	13%	3	3,6%
Professeur des écoles	93	14%	1	1,1%
Conseiller principal d'éducation	90	14%	1	1,1%
Autres corps	104	16%	0	0,0%

**BILAN STATISTIQUE 2017, PAR ACADEMIE, DE LA TITULARISATION DES PERSONNELS DE DIRECTION
STAGIAIRE**

	Nombre de stagiaires affectés au 01/09/2016	dont nombre de stagiaires en renouvellement de stage	Nombre de stagiaires titularisés au 01/09/2017	dont nombre de stagiaires en renouvellement de stage	Nombre de stagiaires non titularisés au 01/09/2017	dont nombre de stagiaires en renouvellement de stage	Nombre de stagiaires en prolongation de stage	Nombre de stagiaires ayant démissionné
Aix-Marseille	22	0	18	0	0	0	2	2
Amiens	28	1	25	1	1	0	0	2
Besançon	16	0	15	0	1	0	0	0
Bordeaux	21	1	18	1	2	0	0	1
Caen	17	0	16	0	1	0	0	0
Clermont-Ferrand	11	0	11	0	0	0	0	0
Corse	2	0	2	0	0	0	0	0
Créteil	73	1	67	1	1	0	2	3
Dijon	28	1	27	1	1	0	0	0
Grenoble	24	2	22	2	0	0	1	1
Guadeloupe	0	0	0	0	0	0	0	0
Guyane	5	0	5	0	0	0	0	0
Lille	47	1	45	1	2	0	0	0
Limoges	10	1	10	1	0	0	0	0
Lyon	25	0	23	0	0	0	1	1
Martinique	0	0	0	0	0	0	0	0
Mayotte	1	0	1	0	0	0	0	0
Montpellier	16	0	16	0	0	0	0	0
Nancy-Metz	29	0	29	0	0	0	0	0
Nantes	24	2	21	1	0	0	0	3
Nice	6	0	6	0	0	0	0	0
Orléans-Tours	37	0	36	0	0	0	1	0
Paris	11	0	10	0	1	0	0	0
Poitiers	19	1	19	1	0	0	0	0
Reims	20	1	19	1	1	0	0	0
Rennes	24	0	23	0	0	0	0	1
Réunion	0	0	0	0	0	0	0	0
Rouen	27	1	25	0	1	0	1	0
Strasbourg	20	1	20	1	0	0	0	0
Toulouse	20	2	19	1	0	0	0	1
Versailles	73	5	64	2	6	3	0	3
Total	656	21	612	15	18	3	8	18

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

L'avancement au grade supérieur a concerné :

753 agents de 2^{ème} classe qui ont obtenu une promotion à la 1^{ère} classe

455 agents de 1^{ère} classe qui ont obtenu une promotion à la hors classe

4.2 L'AVANCEMENT DE GRADE

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

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

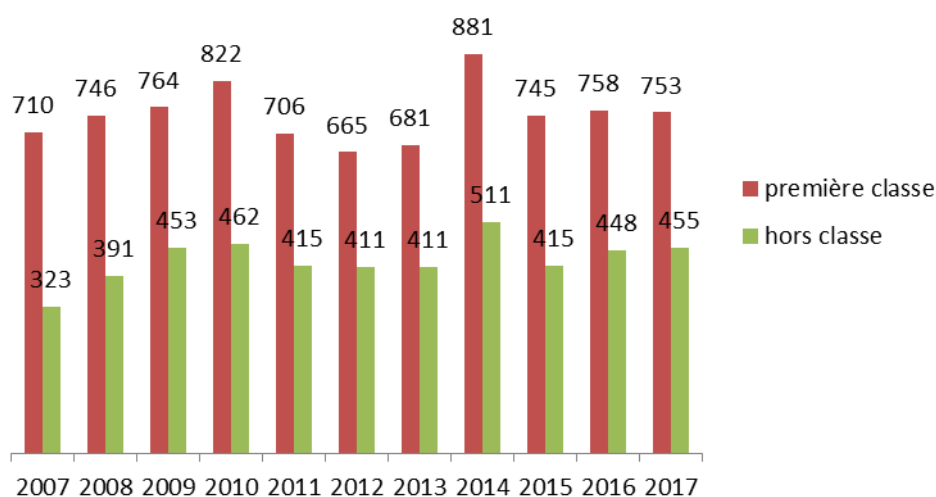
Les promotions au grade de personnel de direction hors classe sont prononcées par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale, dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement établi après consultation de la commission administrative paritaire nationale.

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

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

4.2.1 L'évolution du nombre de promotions de 2007 à 2017

Tableau d'évolution des promotions de 2007 à 2017 (graph 1)

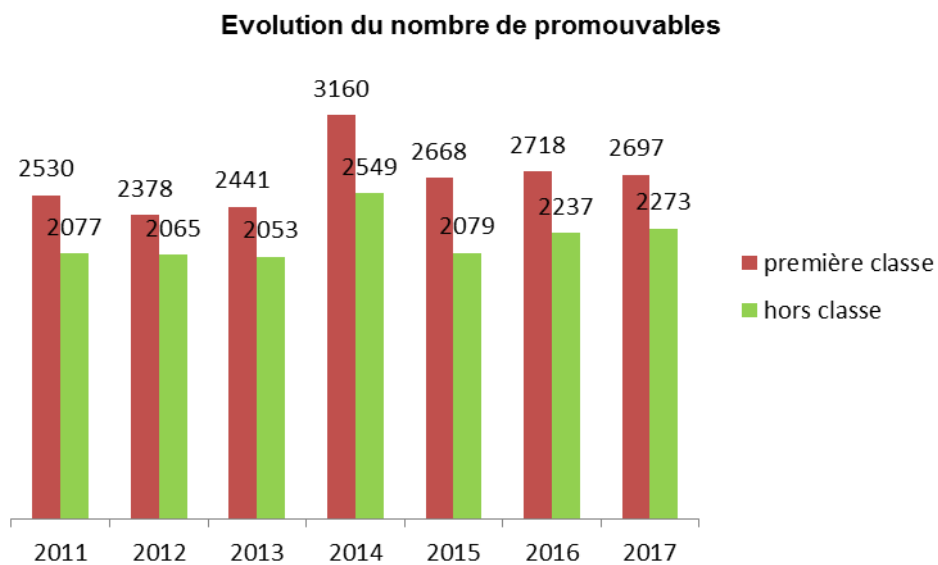


On observe, en 2014, une augmentation du nombre des promotions à la première classe de 29,4 % et à la hors classe de 24,3 %. Cela est dû à une modification du calcul de l'assiette.

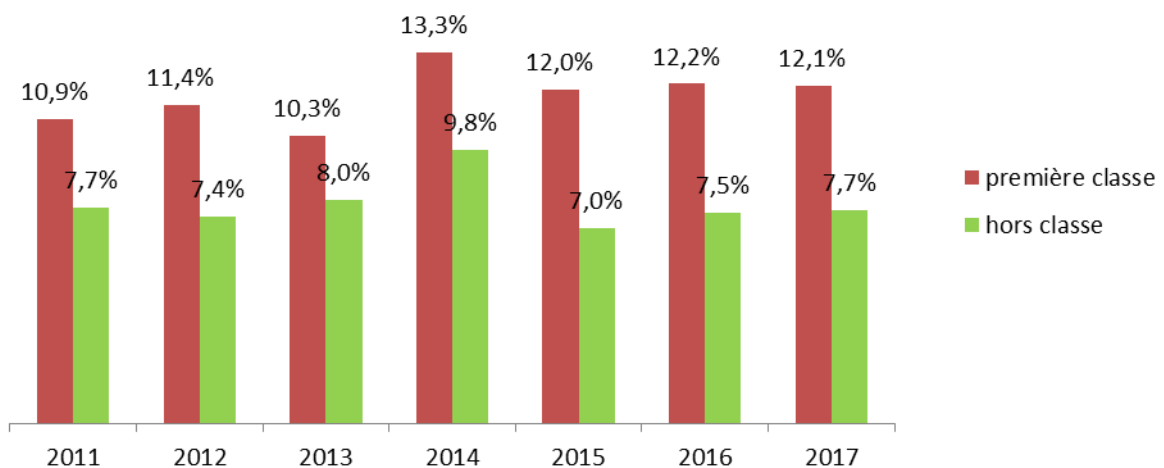
En effet, à partir de 2014, le taux de promotion est appliqué au nombre de promouvables apprécié au 31 décembre de l'année d'établissement des tableaux d'avancement et non plus au 31 décembre de l'année précédente.

En 2017, le nombre de promotions à la 1^{ère} classe est en légère baisse (- 0,7%) par rapport à 2016. Le nombre de promotions à la hors classe est en légère hausse (+ 1,6%).

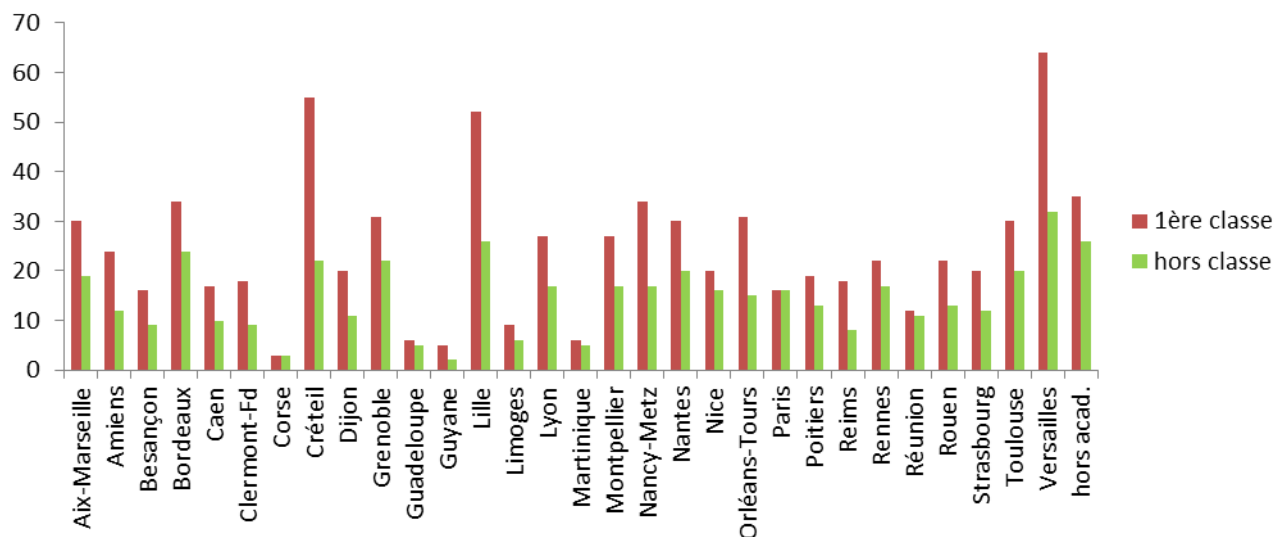
Évolution du nombre de promouvables (2011-2017)



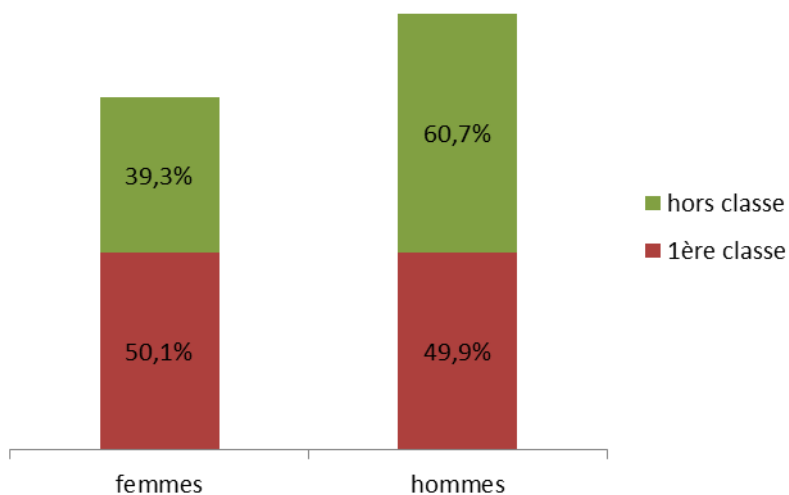
Evolution du nombre de promotions rapporté à l'effectif global de chaque grade (graph 3)



4.2.2 La répartition académique des personnels promus au titre de l'année 2017



4.2.3 La répartition de promus par grade et par sexe au titre de l'année 2017

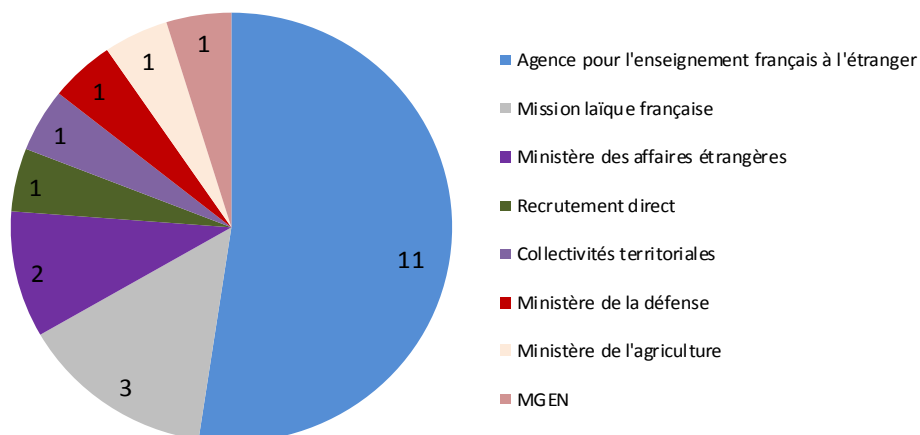


4.2.4 L'avancement de grade pour les personnels détachés en COM et à Mayotte

4.2.4.1 Avancement à la 1ère classe

21 personnels de direction ont été promus à la 1^{ère} classe, dont 12 hommes et 9 femmes.

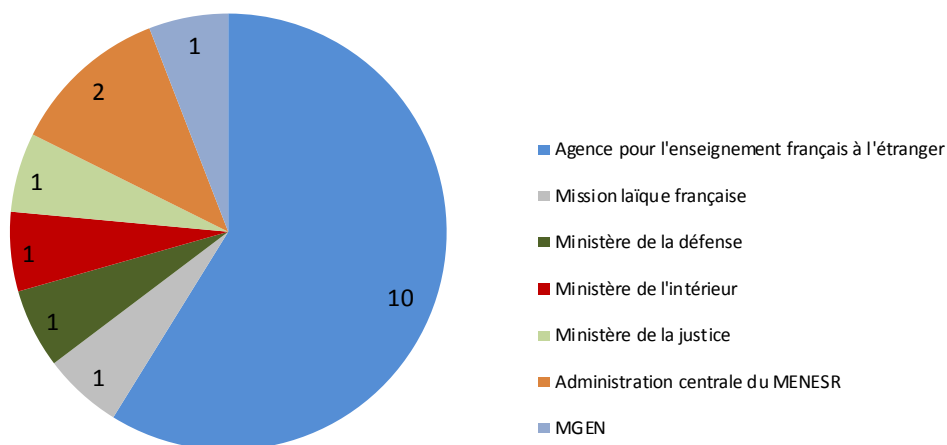
Avancement à la 1ère classe du corps des personnels de direction par organisme d'accueil (graph 5)



4.2.4.2 Avancement à la hors classe

17 personnels ont été promus à la hors classe dont 15 hommes et 2 femmes.

Avancement à la hors classe du corps des personnels de direction par organisme d'accueil (graph 6)



CHAPITRE V :

La mobilité

4955 participants au mouvement national, réintégrant inclus – un nombre en hausse constante depuis 2012

2399 femmes

2556 hommes

2312 chefs d'établissement

2643 chefs d'établissement adjoints

La mobilité est une étape nécessaire dans le développement de carrière d'un personnel de direction. Elle est un moyen d'évoluer en termes d'emploi, de type et de catégorie d'établissement

Le mouvement est réalisé au plan national et examiné par la commission administrative paritaire nationale. A noter qu'un recrutement sur profil est organisé pour pourvoir les postes de direction dans les EREA, les ERPD et les collèges classés en REP+.

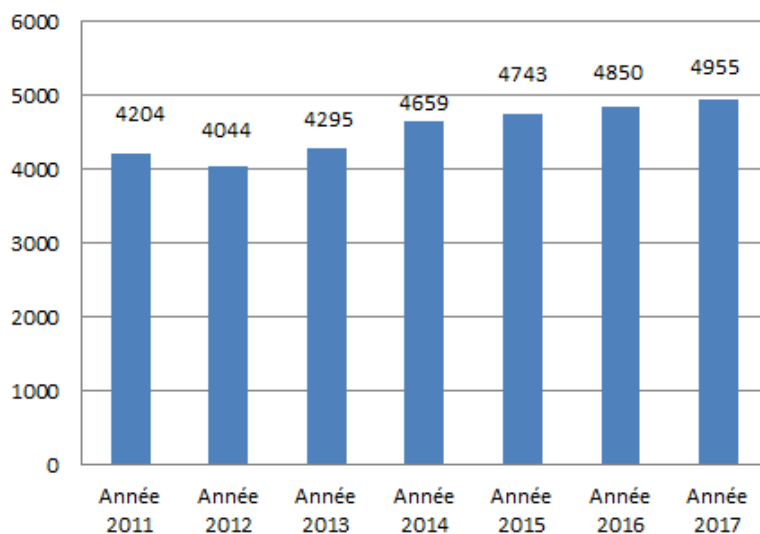
Le mouvement comporte trois phases distinctes :

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

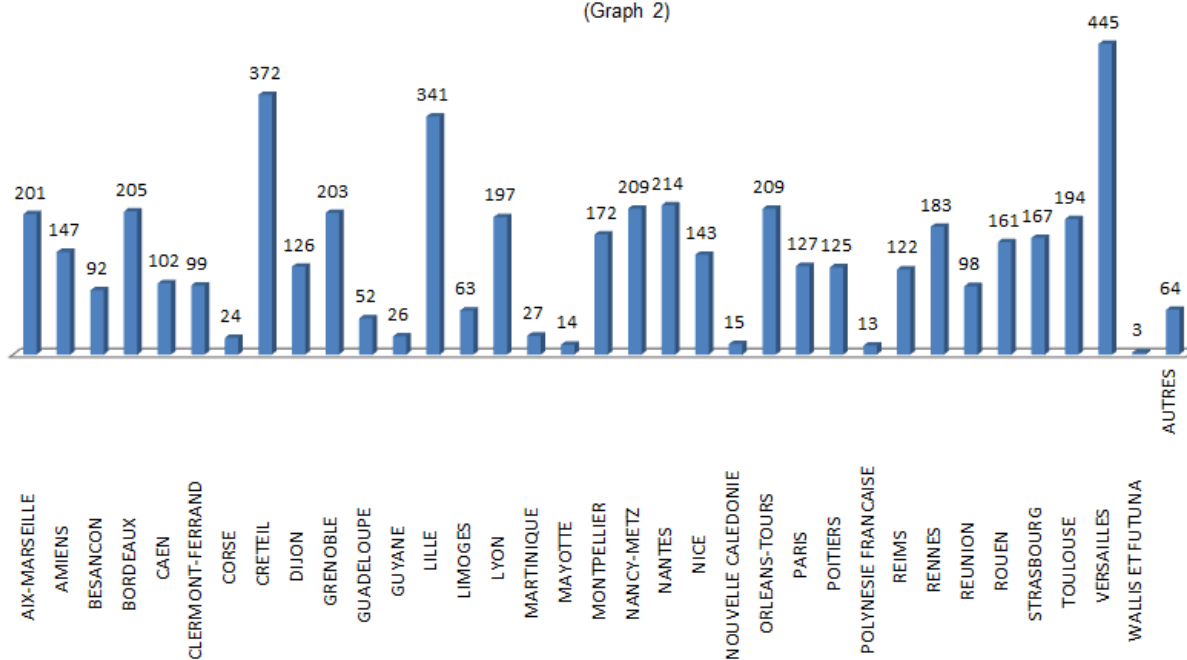
5.1 LA PARTICIPATION

33,7 % de l'effectif total des personnels de direction a participé aux opérations de mobilité au titre de la rentrée 2017.

Evolution de la participation au mouvement depuis 2011
(Graph 1)

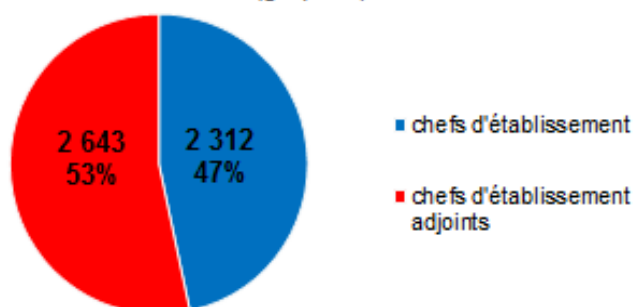


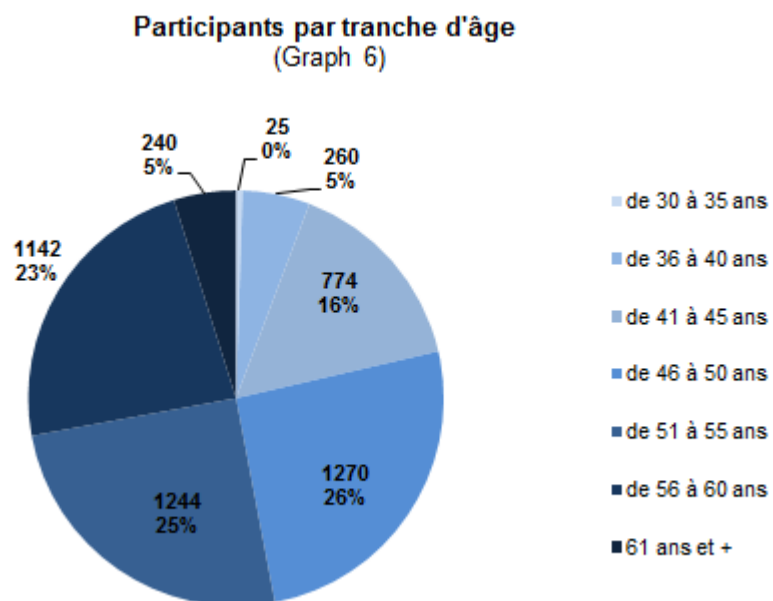
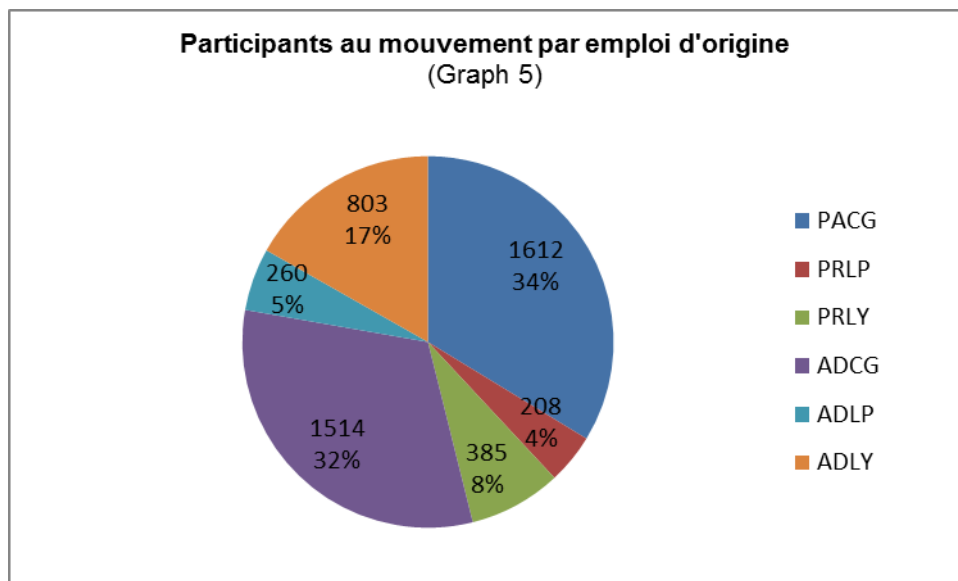
Nombre de participants par académie
(Graph 2)



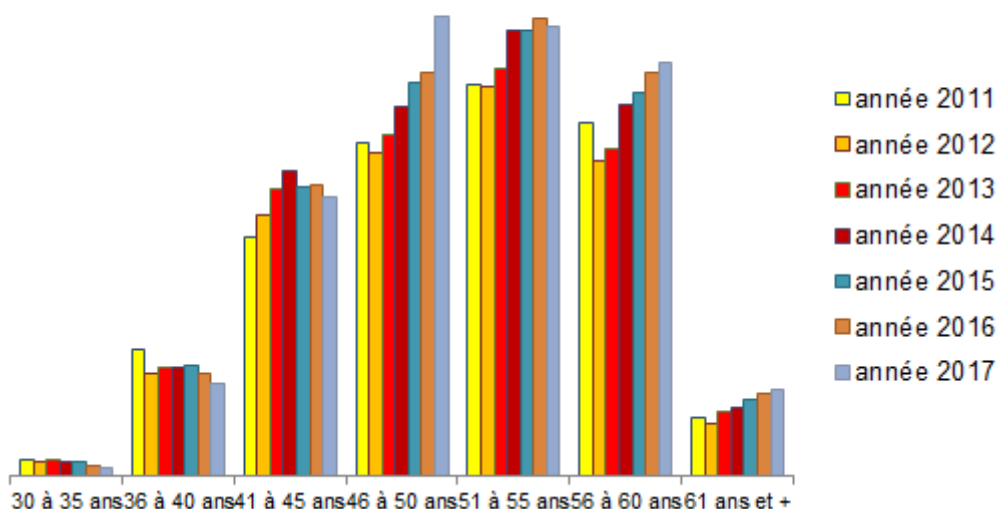
Taux de participation au mouvement (hors réintégrations) :

Académies	Effectif de l'académie	Participants	Taux en %
AIX-MARSEILLE	565	201	36%
AMIENS	437	147	34%
BESANCON	282	92	33%
BORDEAUX	639	205	32%
CAEN	332	102	31%
CLERMONT-FERRAND	285	99	35%
CORSE	59	24	41%
CRETEIL	967	372	38%
DIJON	365	126	35%
GRENOBLE	610	203	33%
GUADELOUPE	133	52	39%
GUYANE	83	26	31%
LILLE	907	341	38%
LIMOGES	168	63	38%
LYON	570	197	35%
MARTINIQUE	128	27	21%
MONTPELLIER	490	172	35%
NANCY-METZ	573	209	36%
NANTES	597	214	36%
NICE	381	143	38%
ORLEANS-TOURS	551	209	38%
PARIS	374	127	34%
POITIERS	377	125	33%
REIMS	321	122	38%
RENNES	497	183	37%
REUNION	244	98	40%
ROUEN	436	161	37%
STRASBOURG	397	167	42%
TOULOUSE	575	194	34%
VERSAILLES	1 143	445	39%
TOTAL	13486	4846	

Participants au mouvement par fonction
(graph 4)



Evolution du nombre de participants par tranche d'âge
(Graph 7)



5.2 LES VOEUX

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

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

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

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

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

5.2.1 L'extension de vœux

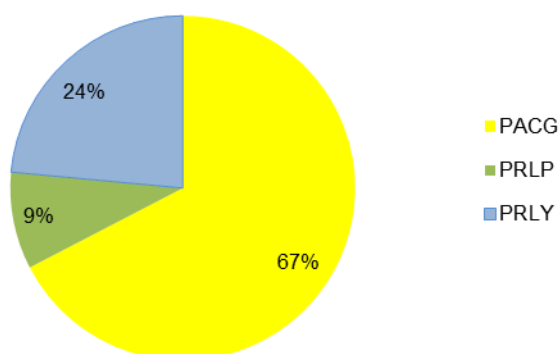
Les personnels de direction peuvent formuler au maximum 10 vœux sur des postes de chef d'établissement et 10 vœux sur des postes de chef d'établissement adjoint. Toutefois, en raison de

vacances de postes tardives, ils peuvent formuler des extensions de vœux, au maximum 5 pour la première CAPN de la campagne de mobilité (en mars) et/ou 5 pour la deuxième (en mai).

5.2.2 Vœux par type de poste

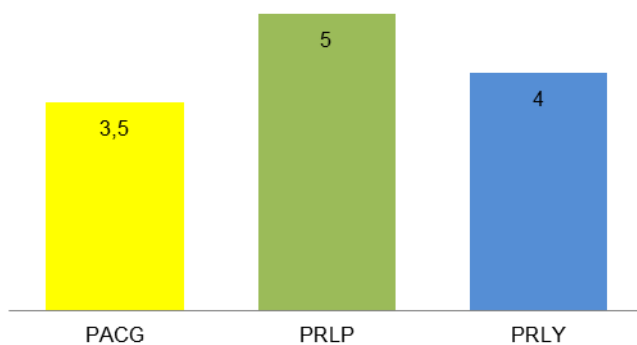
Au total, les personnels de direction ont formulé 28 770 vœux sur des postes de chef d'établissement et 7 149 sur des postes de chef d'établissement adjoint. Les vœux sur des postes de chef d'établissement sont donc très fortement majoritaires (80 % du total).

**Vœux par emploi de chef d'établissement
(graph 6)**



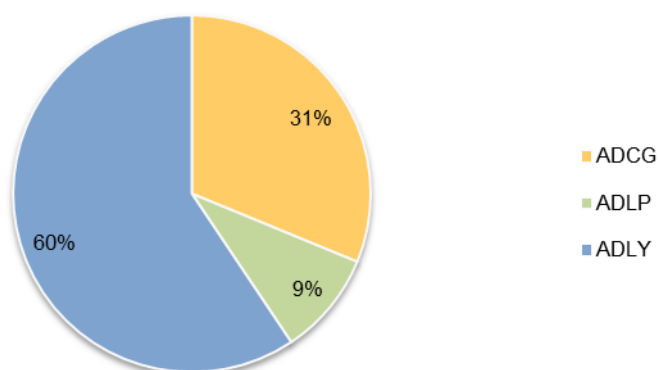
Les vœux sur des postes de chef d'établissement concernent majoritairement des emplois de principal de collège, qui sont effectivement les emplois les plus nombreux : 5 077 postes pour 1 772 postes de proviseur de lycée général et technologique et 686 postes de proviseur de lycée professionnel.

**Taux d'attractivité des emplois de chef d'établissement
(graph 7)**



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

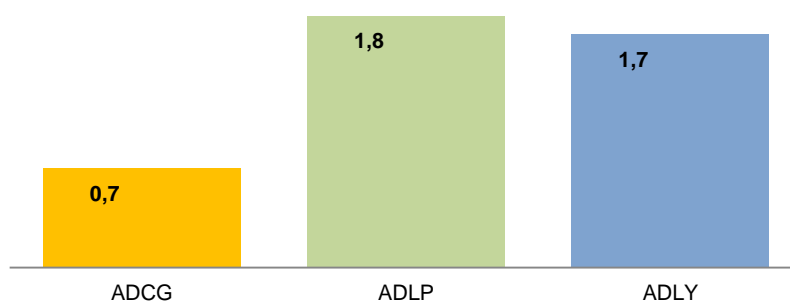
Vœux par emploi de chef d'établissement adjoint (graph 8)



On dénombre 3 770 emplois de principal adjoint de collège, 1 973 emplois de proviseur adjoint de lycée général et technologique (ADLY) et 591 emplois de proviseur adjoint de lycée professionnel (ADLP).

La répartition des vœux sur les postes de chef d'établissement adjoint évolue peu par rapport à 2016 : la majorité d'entre eux se porte sur les lycées généraux et technologiques.

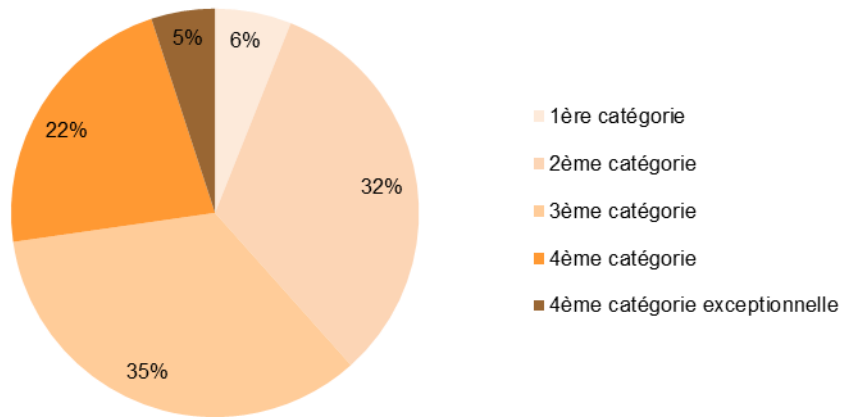
Taux d'attractivité des emplois de chef d'établissement adjoint (graph 9)



On peut constater que les emplois de proviseur adjoint de lycée professionnel sont les plus attractifs, suivi de près par les emplois de proviseur adjoint de lycée d'enseignement général et technologique ; l'intérêt pour les postes de principal adjoint de collège (ADCG) reste stable par rapport à 2016.

5.2.3 Vœux par catégorie financière

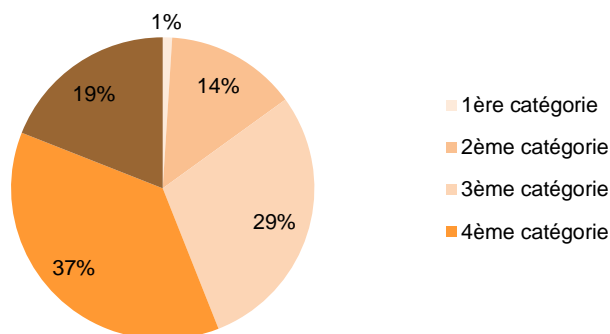
Vœux sur postes de chef d'établissement par catégorie financière (graph 10)



Les vœux sur des postes de chef d'établissement se concentrent sur les catégories 2, 3 et 4. Les postes de 1^{ère} catégorie, souvent situés en zone rurale, restent peu demandés, même par les chefs d'établissement adjoints voulant devenir chefs d'établissement.

Parallèlement, le mouvement sur les lycées de 4^{ème} catégorie exceptionnelle ne concerne qu'une petite partie des personnels candidats au mouvement.

Vœux sur postes de chef d'établissement adjoint par catégorie financière (graph 11)

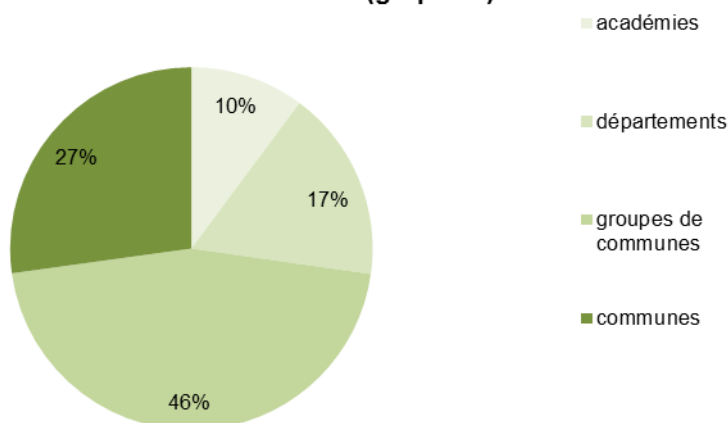


Les vœux sur des postes de chef d'établissement adjoint se concentrent sur les catégories financières les plus élevées. Cela s'explique en partie par le fait que le nombre de postes de chef d'établissement adjoint en 1^{ère} catégorie et en 2^{ème} catégorie est restreint.

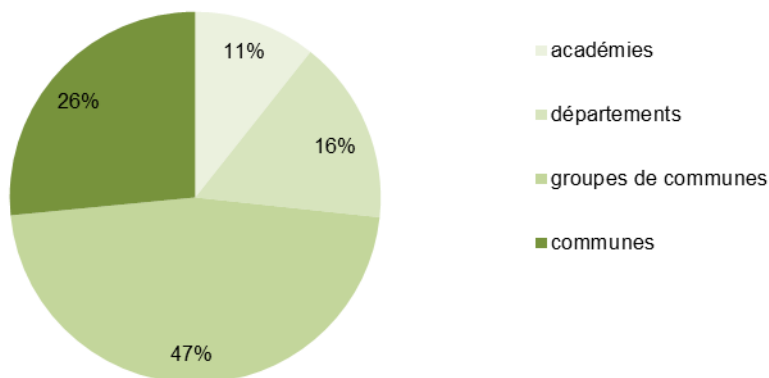
5.2.4 Vœux géographiques

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

Vœux géographiques sur postes de chef d'établissement (graph 12)



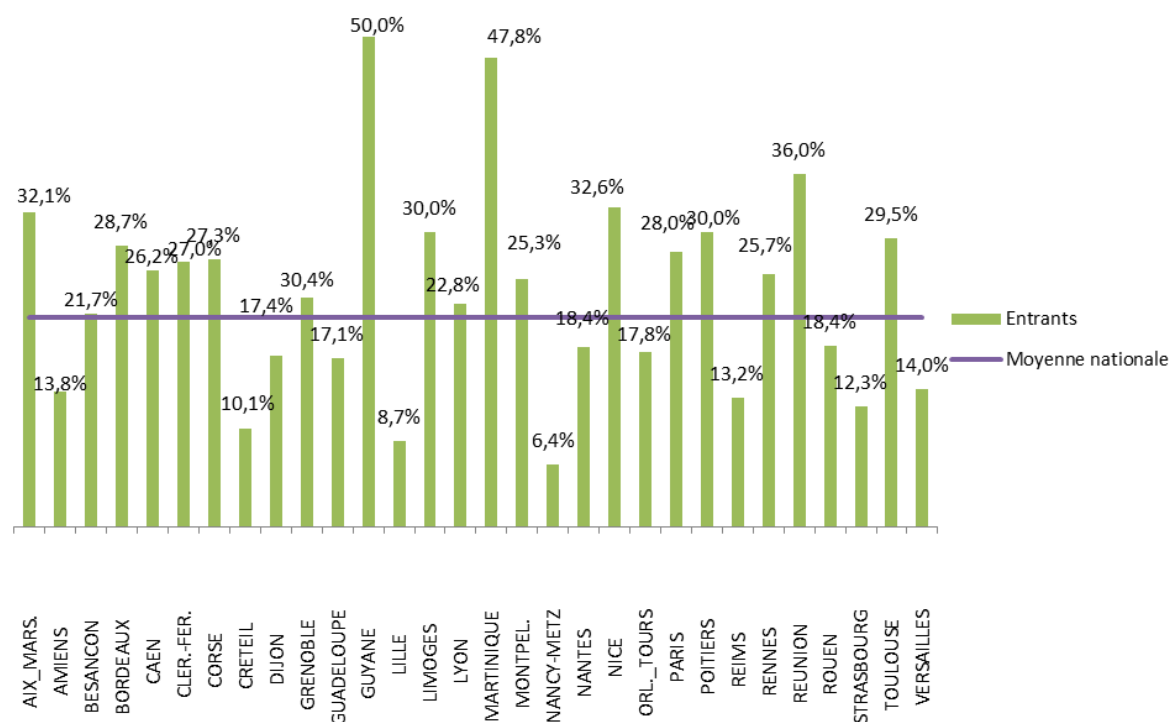
Vœux géographiques sur postes de chefs d'établissement adjoints (graph 13)



Les vœux portant sur un établissement précis, représentent pour les chefs d'établissement comme pour les chefs d'établissement adjoints, 73 % du total des vœux. Pour obtenir satisfaction, il est conseillé de mettre en tête de liste des postes précis de type « établissement », puis des zones géographiques. Il est également possible d'élargir à plusieurs types d'emploi et/ou catégories financières. Les vœux trop restreints risquent d'entraîner l'échec du projet de mobilité.

5.2.5 Vœux obtenus par académie

Les candidats entrants : personnels accueillis dans une nouvelle académie (graph 14)



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

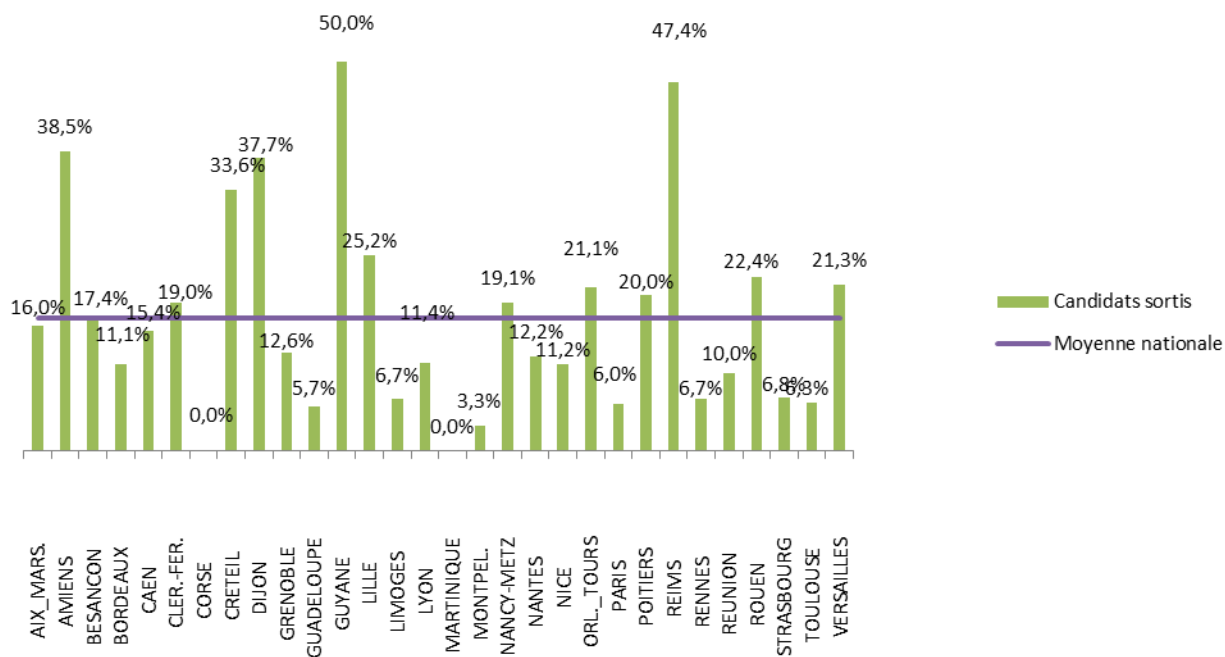
Ainsi, pour l'académie de Créteil par exemple, sur un effectif total de 149 personnels mutés dans l'académie au terme du mouvement on compte 15 entrants, soit 10 % du total des mutés dans l'académie.

La moyenne nationale est de 21 %. Cette indication permet de distinguer les académies accueillant le plus grand nombre de candidats extérieurs.

L'étude menée révèle que les académies de Guyane, de Martinique et de la Réunion, avec des pourcentages de nouveaux arrivants respectivement de 50 %, de 48 % et de 36%, sont celles qui ont accueilli le plus de candidats issus d'autres académies relativement au nombre de mutés. Suivent celles de Nice et d'Aix-Marseille qui comptent près de 32 % d'entrants au terme des opérations de mobilité.

À l'inverse, les académies qui accueillent le moins d'entrants sont notamment Lille et Nancy-Metz, avec un pourcentage situé un autour de 7%. Suivent les académies de Reims (13,2%) et de Strasbourg (12,3%) de nouveaux arrivants.

Les candidats sortants : personnels quittant leur académie (graph 15)



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

Ainsi, 115 candidats de l'académie de Lille ont obtenu une mutation. Parmi ceux-ci, on dénombre 29 candidats ayant muté dans une autre académie. Cela donne donc un pourcentage de sortants de 25 %.

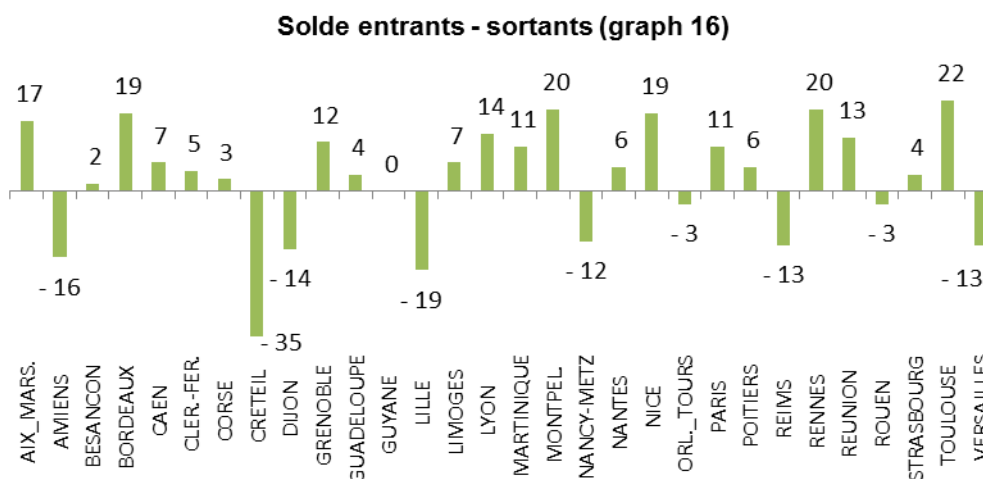
Environ 17% des candidats mutés ont quitté leur académie lors du mouvement 2017 ; cette indication nationale permet de distinguer les academies ayant vu le plus grand nombre de candidats les quitter.

En tête de ces academies se trouve celle de Guyane avec un pourcentage de 50 %, devant celles de Reims (47%) et d'Amiens qui compte près de 39 % de départs.

Parmi les academies où les personnels de direction sont les plus « sédentaires » figurent notamment celles de Montpellier, de Paris, Toulouse ou encore Rennes, Strasbourg et Limoges avec des pourcentages de partants situés entre 3 et 7%, suivies de celles de Bordeaux, de Nice, et de Lyon, dont le taux de sortants est d'environ à 11 %.

Le solde : la différence entre candidats entrants et sortants

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



Cette étude permet de constater que les académies de Toulouse, Rennes et Montpellier ainsi que Bordeaux et Nice sont les plus attractives avec les soldes entrants-sortants les plus élevés (22 pour la première, 20 pour les deux suivantes, 19 pour Bordeaux et Nice).

Suivent les académies d'Aix-Marseille et le Réunion (avec un solde respectivement de 17 et 13).

L'académie la moins demandée, celle de Créteil, présente un solde fortement négatif (-35), ainsi que, dans une moindre mesure, celles de Lille (-19), et d'Amiens (-16).

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

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

5.3 L'ÉVALUATION DES CANDIDATS A LA MOBILITE

A compter de l'année 2017, l'appréciation du niveau de compétence atteint par les candidats à la mobilité est fondée sur le dernier compte-rendu d'entretien professionnel (CREP). De plus, une évaluation de nature prospective a fait l'objet d'un entretien conduit par l'inspecteur d'académie – directeur des services départementaux de l'éducation nationale.

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

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

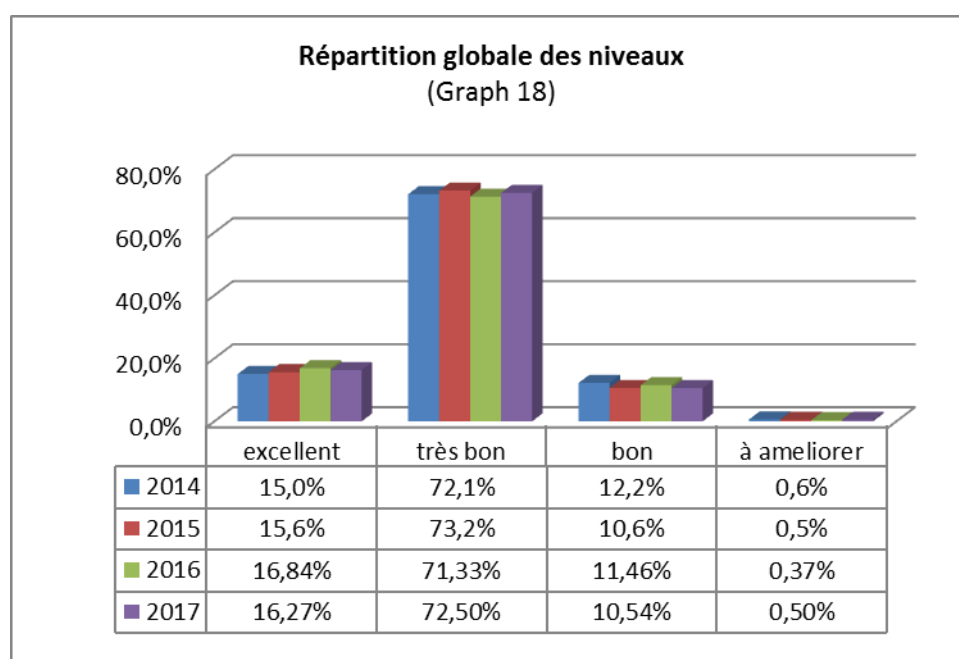
Chacun de ces domaines de compétence est apprécié selon quatre niveaux décroissants :

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

5.3.1 La répartition des appréciations

Répartition globale

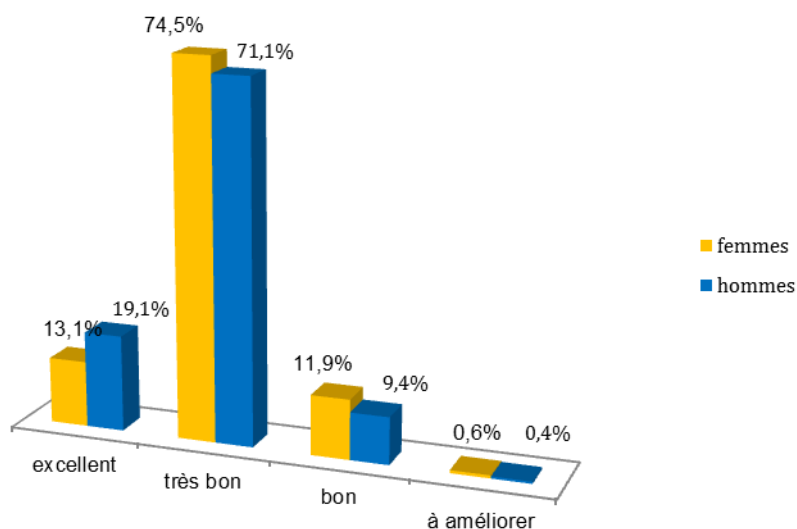
Sur l'ensemble du territoire national, toute fonction de direction confondue et pour les quatre domaines de compétence, les appréciations se répartissent de la manière suivante :



Les nouvelles modalités d'évaluation des candidats à la mobilité en 2017 n'ont eu qu'un impact limité sur les différents taux d'items, celui des items « excellent » baissant d'ailleurs légèrement. Ce constat devra être confirmé lors des prochains mouvements afin de s'assurer que les dossiers des candidats à la mobilité restant comparables entre eux, indépendamment de leur académie d'origine. Les appréciations « excellent » et « très bon » réunies représentent plus de **88 %** des appréciations.

Répartition des appréciations par sexe

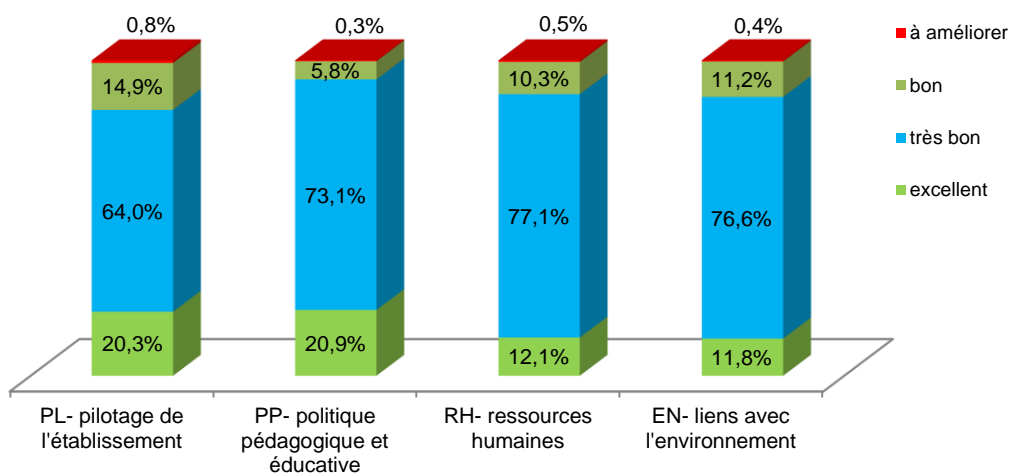
Pourcentage d' "excellent" par sexe (graphe 19)



Les femmes comptabilisent 74,5% d'appréciations « très bon » contre 71 % pour les hommes (écart de 3,5 points). Pour l'année 2017, le pourcentage d'item « très bon » et l'item « excellent » représentent dans les 2 sexes plus de 88 % des appréciations. L'item « à améliorer » représente 0,5 % de la population.

Répartition des appréciations par domaine de compétence

Répartition des appréciations par domaine (graphe 20)



Le niveau « excellent » est équitablement réparti entre les domaines « pilotage de l'établissement » et « politique pédagogique et éducative » soit environ 20%.

La part des items « excellent » est égale à 12% pour le domaine de compétence « ressources humaines » et un peu moins de 12 % pour le domaine « liens avec l'environnement ».

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

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

Répartition académique des appréciations « excellent » des appréciations « à améliorer » tous types d'emplois confondus

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

Académie	Excellent	A améliorer
Aix-Marseille	14,92%	0,41%
Amiens	18,25%	1,46%
Besançon	13,52%	0,26%
Bordeaux	17,20%	0%
Caen	15,31%	0,51%
Clermont-Ferrand	16,67%	0%
Corse	39,71%	0%
Créteil	12,90%	0,62%
Dijon	12,59%	1,03%
Grenoble	15,66%	0,29%
Guadeloupe	25,52%	0%
Guyane	14,29%	0%
Lille	14,57%	0,34%
Limoges	18,37%	1,53%
Lyon	17,57%	0%
Martinique	29,61%	1,32%
Montpellier	14,97%	0,67%
Nancy-Metz	16,15%	0,48%
Nantes	14,15%	0%
Nice	12,40%	0%
Orléans-Tours	16,88%	0,64%
Paris	17,73%	0,91%
Poitiers	14,67%	1,09%
Reims	11,67%	1,25%
Rennes	17,46%	0,14%
Réunion	16,07%	0%
Rouen	14,60%	0,73%
Strasbourg	13,56%	0,21%
Toulouse	15,77%	0,90%
Versailles	14,89%	0,60%

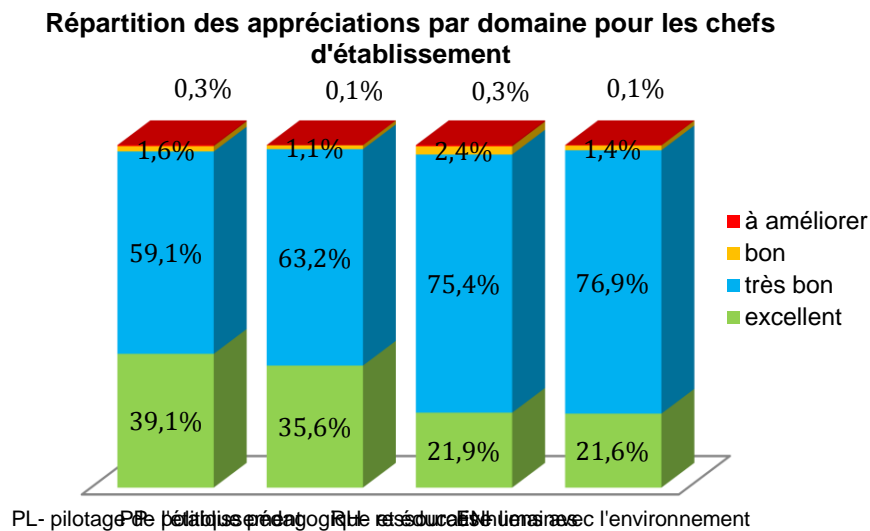
Les appréciations constituent un critère de choix des candidats dans le cadre du mouvement des personnels de direction. Afin de permettre la comparabilité des dossiers des candidats, l'attribution des items « excellent » doit rester mesurée. L'appréciation « à améliorer » est peu utilisée par les évaluateurs. Cependant, on observe des écarts entre les académies dans son utilisation.

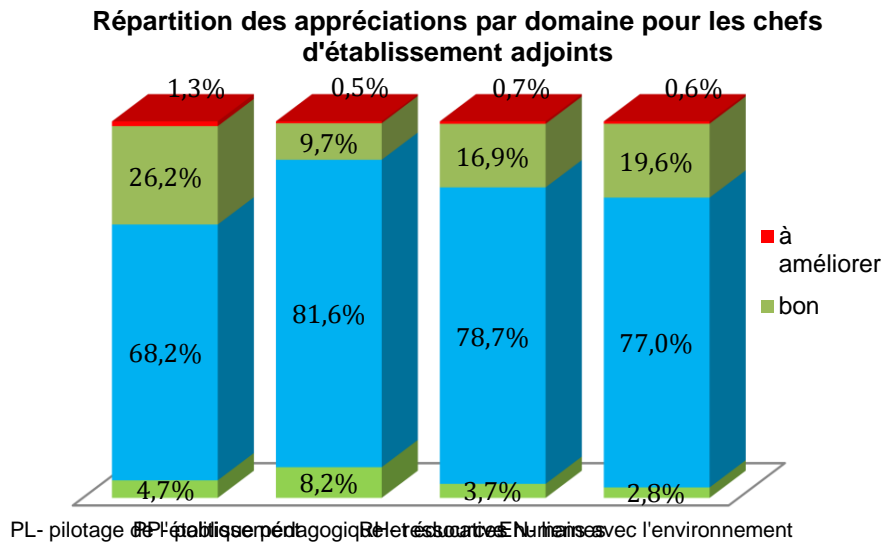
5.3.2 Analyse différenciée : chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints

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

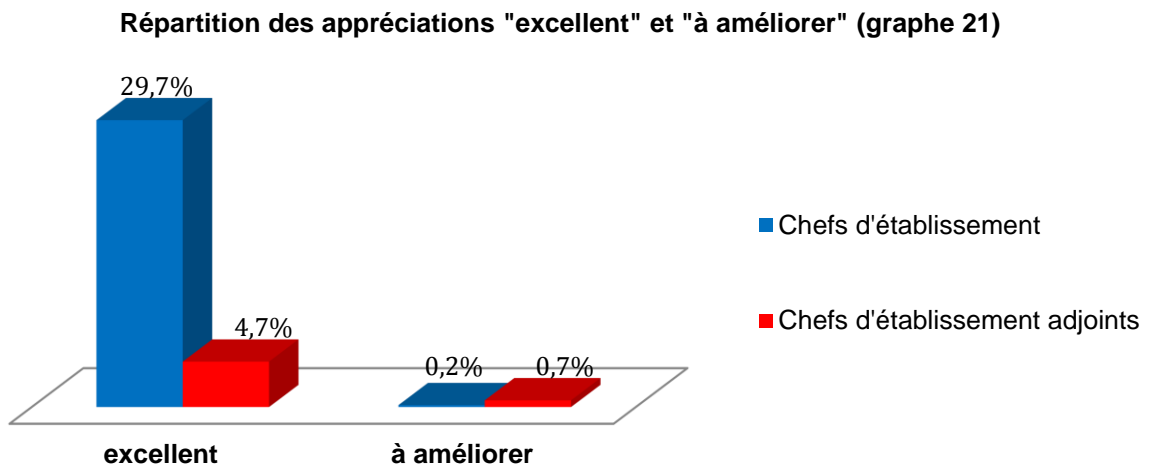
L'analyse différenciée des appréciations des chefs d'établissement et des chefs d'établissement adjoints permet de constater des disparités entre les académies pour ces derniers.

Répartition globale des appréciations



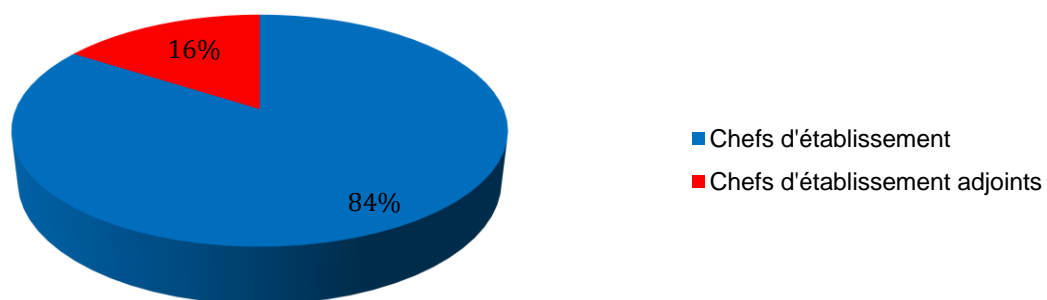


Pour les chefs d'établissement comme pour les chefs d'établissement adjoints, le domaine de compétence « politique pédagogique et éducative » est celui qui est évalué au plus haut niveau.



4,7 % des appréciations des chefs d'établissement adjoints se situent au niveau « excellent » pour 30 % des chefs d'établissement. Les appréciations « à améliorer » sont quasi inexistantes pour les chefs d'établissement et inférieure à 1 % pour les deux populations.

Répartition des appréciations "excellent" par fonction)



Les appréciations de niveau « excellent » sont attribuées majoritairement aux chefs d'établissement 84 % en 2017.

Focus spécifique sur les chefs d'établissements adjoint

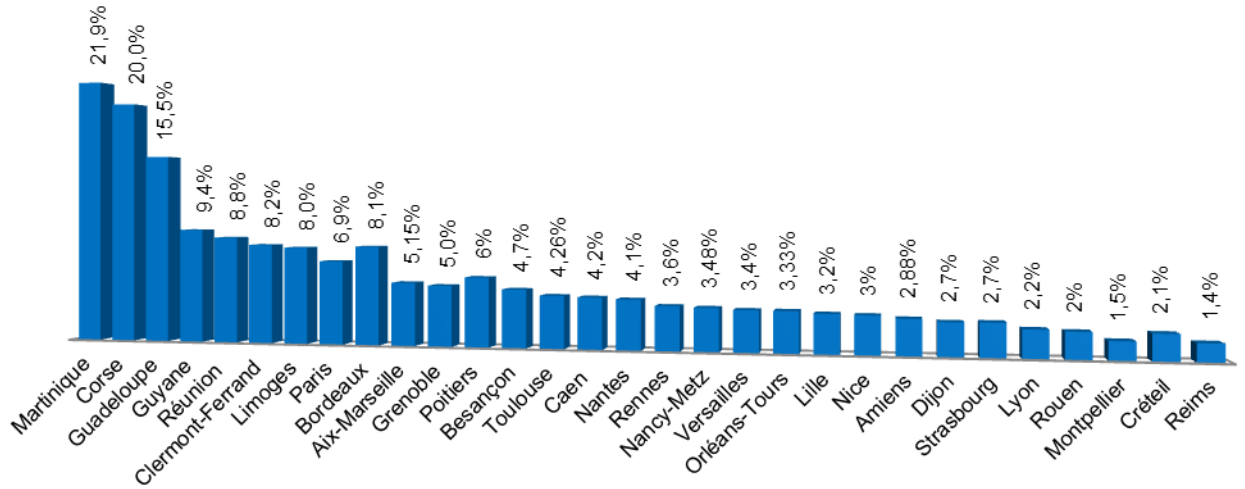
Répartition des appréciations « excellent » et « à améliorer » chez les chefs d'établissement adjoints, par académie

Dans 2 académies (Montpellier et Reims), les chefs d'établissement adjoints reçoivent moins de 2 % des appréciations « excellent ». 17 académies reçoivent moins de 5 %..

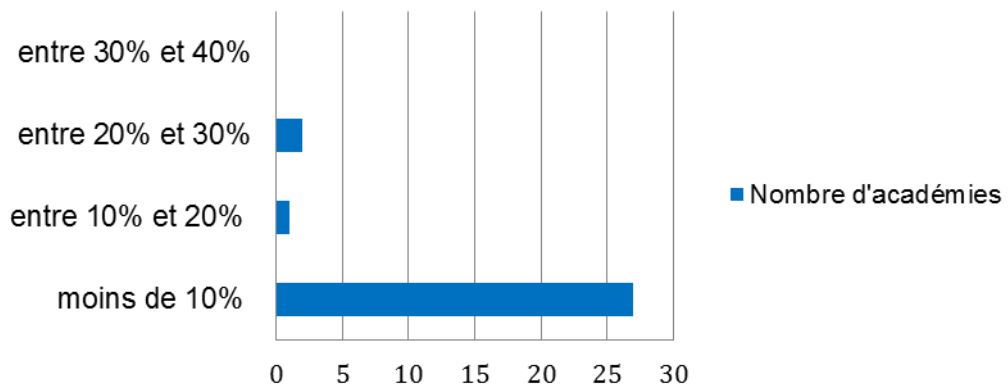
En outre, Le nombre d'appréciation « à améliorer » est inférieur à 1 % pour deux tiers des académies et 6 académies ne dépassent pas 2 %.

Académies	Excellent	A améliorer
Aix-Marseille	5,15%	0,75%
Amiens	2,88%	1,92%
Besançon	4,72%	0%
Bordeaux	8,08%	0%
Caen	4,17%	0%
Clermont-Ferrand	8,16%	0%
Corse	20%	0%
Créteil	2,08%	0,89%
Dijon	2,67%	1,67%
Grenoble	4,95%	0,97%
Guadeloupe	15,52%	0%
Guyane	9,38%	0%
Lille	3,16%	0,29%
Limoges	7,95%	3%
Lyon	2,23%	0%
Martinique	21,88%	0%
Montpellier	1,47%	0,98%
Nancy-Metz	3,48%	0,87%
Nantes	4,05%	0%
Nice	3,09%	0%
Orléans-Tours	3,33%	0,28%
Paris	6,85%	1,61%
Poitiers	5,65%	2,42%
Reims	1,43%	2,14%
Rennes	3,57%	0,30%
Réunion	8,75%	0%
Rouen	2,11%	1,41%
Strasbourg	2,70%	0,34%
Toulouse	4,26%	1,86%
Versailles	3,35%	1,08%

Pourcentages de niveau "excellent" attribués aux chefs d'établissement adjoints par académie (graphe 25)



Répartition globale des académies en terme de pourcentages de niveau "excellent" attribués aux chefs d'établissement adjoints (graphe 26)



5.4 LES RESULTATS DE LA MOBILITE 2017

Parmi les 4 955 personnels de direction ayant participé au mouvement, 2 314 ont obtenu une nouvelle affectation.

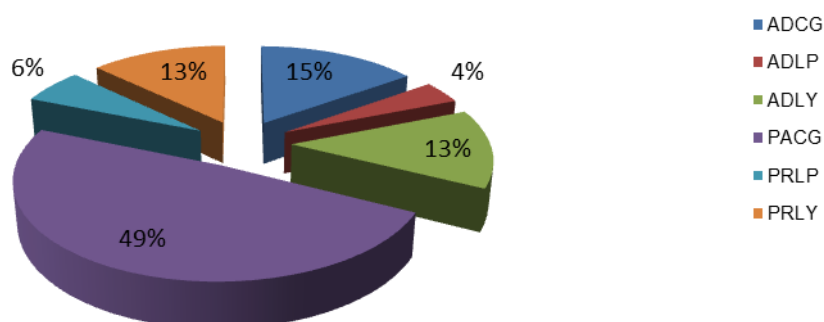
Nature de support d'origine	Nature de support obtenue							TOTAL
	PACG	PRLP	PRLY	directeurs EREA	ADCG	ADLP	ADLY	
principal de collègue	510	81	111	1	20	4	19	746
proviseur de lycée professionnel	14	26	47		0	0	3	90
proviseur de lycée	25	8	122		1	0	2	158
proviseur vie scolaire (CTEVS)	0	1	2		0	0	0	3
directeurs (EREA)	7	1	0	2	2	0	0	12
principal adjoint de collègue	288	3	1	1	246	65	188	792
proviseur adjoint de lycée professionnel	58	7	1	1	29	7	29	132
proviseur adjoint de lycée	216	10	14	1	40	12	65	358
Autres	12	1	2		7	0	1	23
TOTAL	1 130	138	300	6	345	88	307	2 314

Sur les 1 282 personnels de direction occupant un poste de chef d'établissement adjoint, 524 (soit 44%) sont devenus chefs d'établissement (hors directeurs EREA).

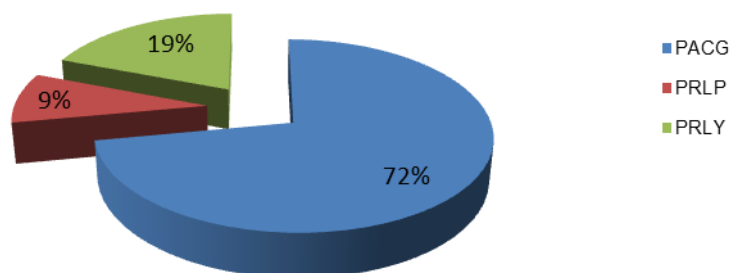
Sur les 944 personnels de direction occupant un poste de chef d'établissement (hors directeurs EREA), seuls 49 (soit 5%) ont été affectés sur des emplois de chef d'établissement adjoint.

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

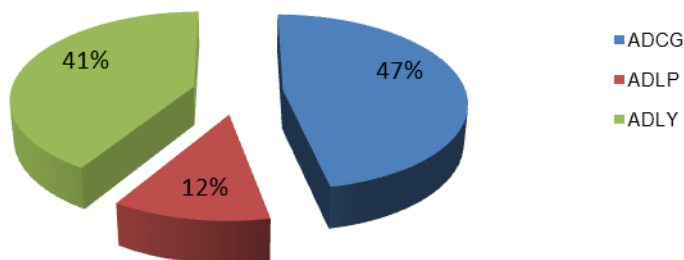
Répartition des emplois obtenus
(graph 25)



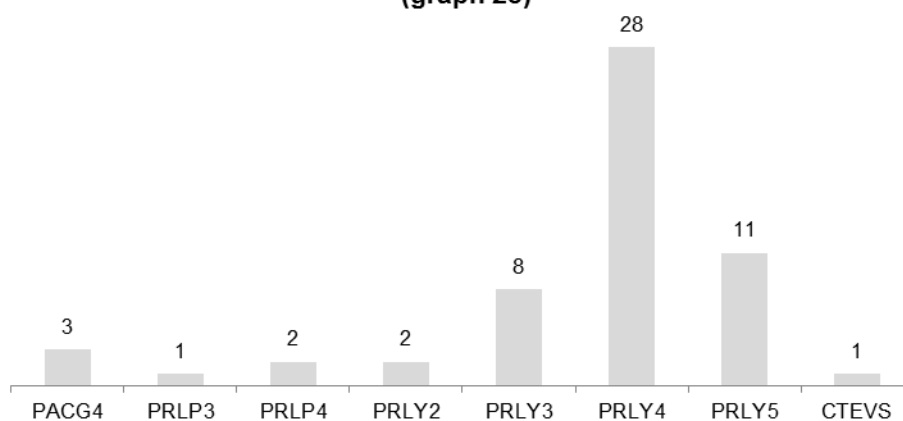
Répartition des emplois obtenus de chef d'établissement (graph 26)



Répartition des emplois obtenus de chef d'établissement adjoint (graph 27)



Emploi d'origine des personnels de direction ayant obtenu un poste de proviseur de lycée de 4ème catégorie exceptionnelle (graph 28)

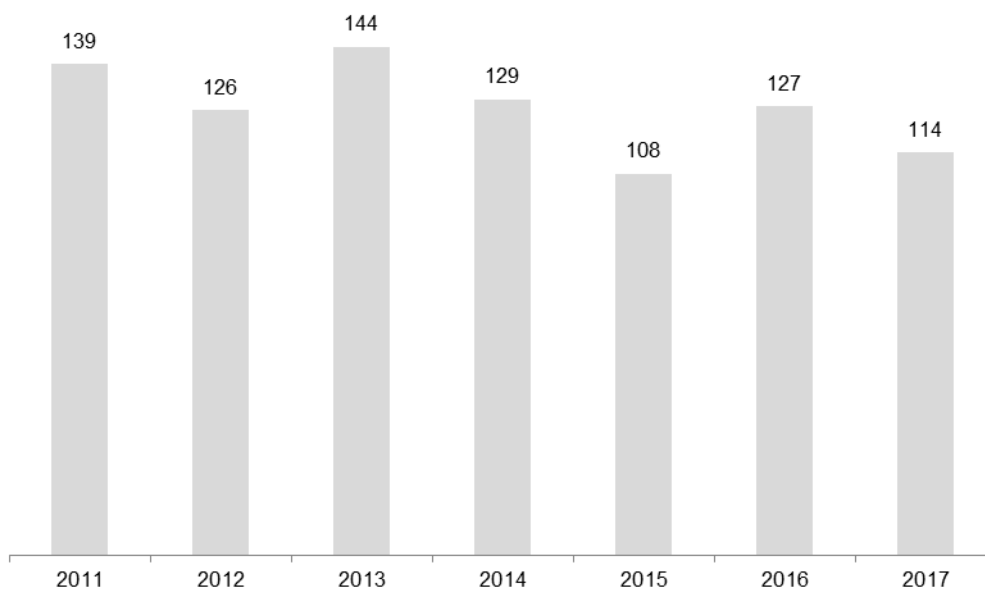


Cette année 56 personnels de direction ont obtenu un poste de proviseur de lycée de 4ème catégorie exceptionnelle. 69% d'entre eux sont, à l'origine, des proviseurs de lycée de 4ème catégorie ou 4ème catégorie exceptionnelle.

5.4.1 La mobilité obligatoire

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

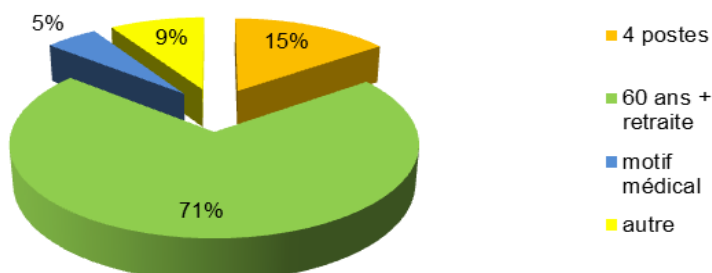
Évolution du nombre de personnels de direction en mobilité obligatoire



En 2017, 114 personnels de direction sont concernés par la mobilité obligatoire. Un chiffre en diminution cette année mais comparable aux chiffres de 2015.

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

Répartition des dérogations à la mobilité obligatoire accordées par motif

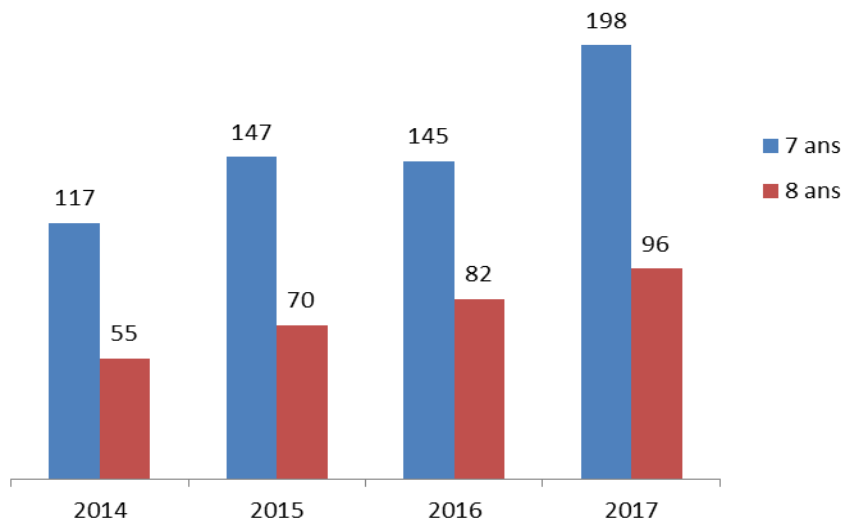


En 2017, 57 personnels de direction ont obtenu une mutation et 57 personnels de direction ont demandé une dérogation à la mobilité obligatoire. Parmi ces demandes, 55 ont été accordées et 2 refusées.

Les motifs retenus pour demander une dérogation à la mobilité obligatoire sont : avoir occupé au moins 4 postes différents, avoir 60 ans et plus au 1^{er} septembre de l'année concernée et s'engager à partir à la retraite dans les deux années suivantes, avoir une situation médicale grave.

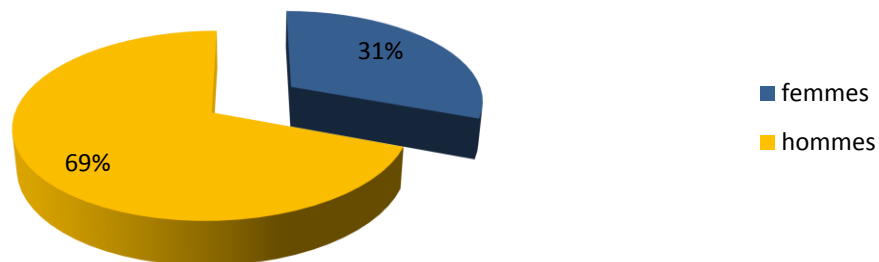
L'engagement à partir à la retraite dans les deux ans est le plus représenté . En 2017, 39 personnels de direction ont choisi de faire leur demande de dérogation au titre de l'engagement à la retraite dans les deux ans, soit 71 % des dérogations accordées.

Nombre de personnels de direction ayant obtenu une mutation à 7 et 8 ans de poste



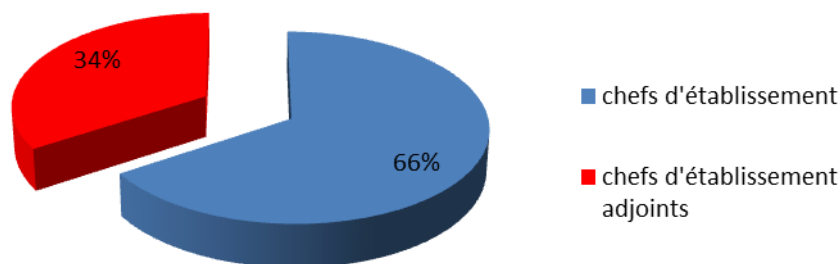
Les effectifs des personnels de direction en mobilité obligatoire

Répartition par sexe des personnels de direction en mobilité obligatoire

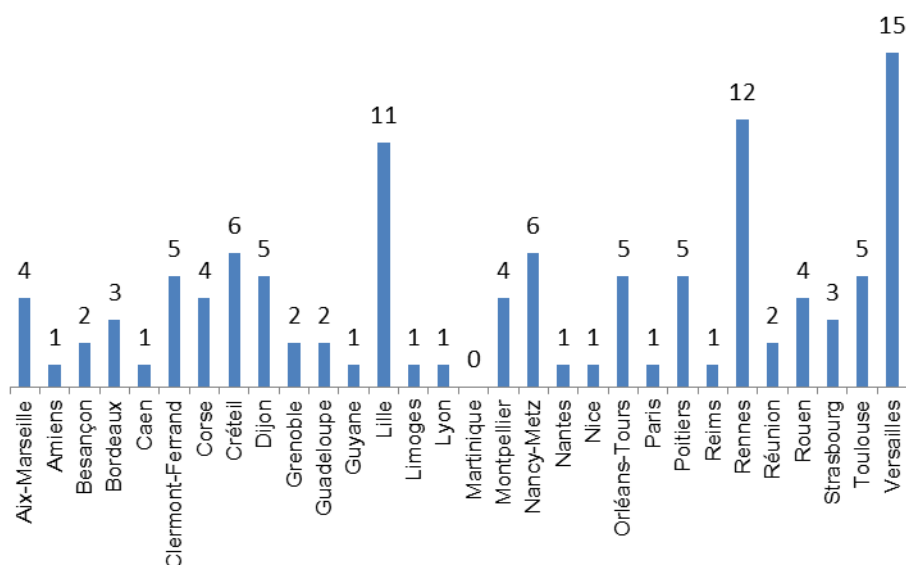


Les personnels de direction en mobilité obligatoire restent majoritairement masculins , la différence tend à augmenter par rapport à 2016 (54% d'hommes).

Répartition par fonction des personnels de direction en mobilité obligatoire (graph 31)



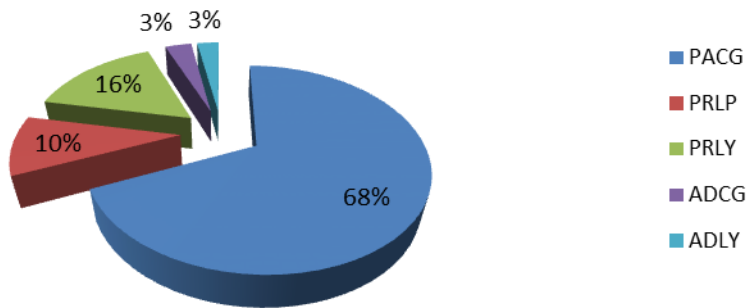
personnels de direction en mobilité obligatoire par académie



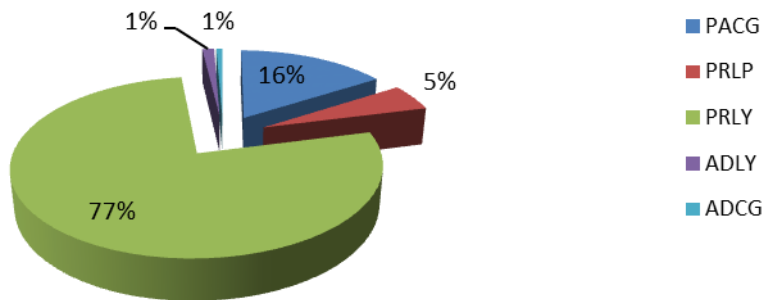
5.4.2 Les emplois obtenus par les chefs d'établissement

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

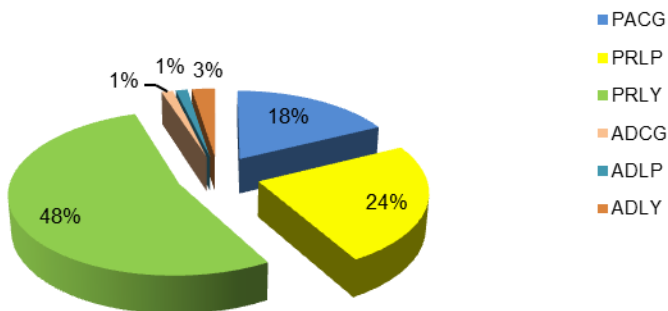
**Emplois obtenus par les principaux de collège
(graph 37)**



**Emplois obtenus par les proviseurs de lycée
(graph 38)**



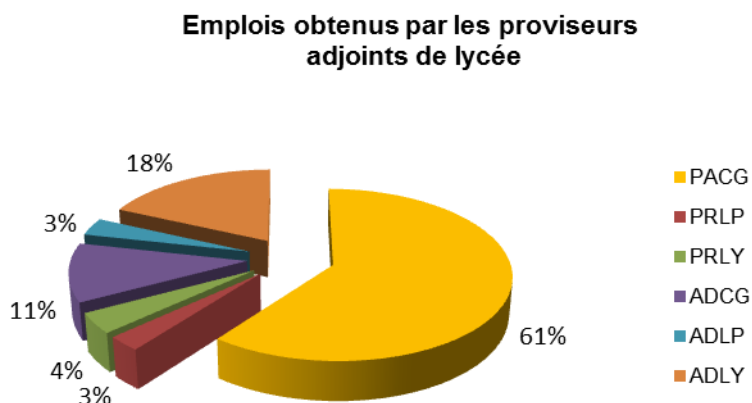
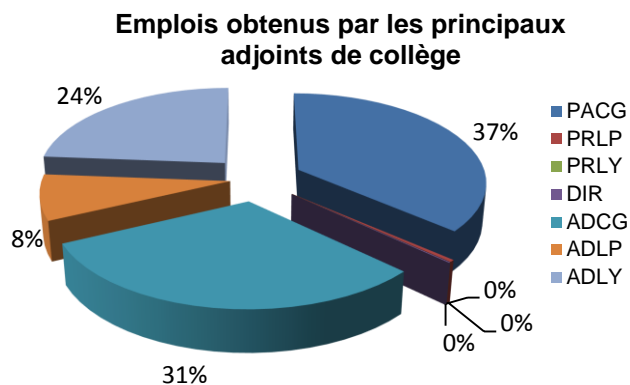
**Emplois obtenus par les proviseurs
de lycée professionnel
(graph 39)**



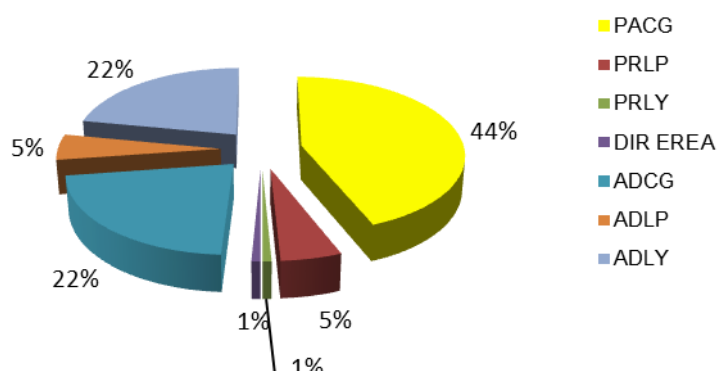
5.4.3 Les emplois obtenus par les chefs d'établissement adjoints

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

A l'inverse, 68% des proviseurs adjoints de lycée et 51% des proviseurs adjoints de lycée professionnel évoluent vers des fonctions de chef d'établissement.



Emplois obtenus par les proviseurs adjoints de lycée professionnel



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

	Chef *	Adjoint	Total
Postes vacants après les opérations de mobilité (1)	22	976	998
Postes bloqués pour mesure de réseau (2)	11	15	27
Postes bloqués pour situation d'un personnel de direction (3)	12	52	64
Postes bloqués pour situation de l'établissement (4)	4	11	15
Postes bloqués pour un faisant fonction (5)	0	8	8
Postes pourvus par les personnels de direction stagiaires et les personnels détachés (6)	7	717	724
Postes vacants après l'affectation des stagiaires et des détachés (1)+(3)+(4)+(5) -(2)-(6)	20	315	335

* dont les directeurs d'EREA

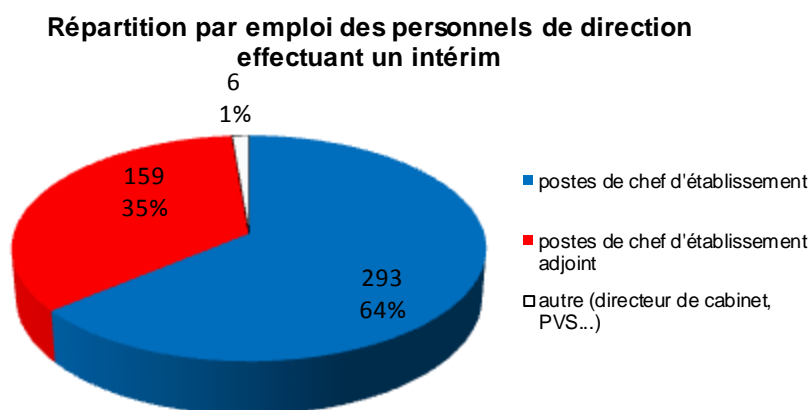
En règle générale, les postes de chef d'établissement sont tous pourvus à quelques exceptions près. Le nombre de postes de chef d'établissement adjoint non pourvus en 2017 est en augmentation.

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

À l'issue des opérations de mobilité des personnels de direction titulaires et de l'affectation des lauréats de concours, des personnels nommés après inscription sur la liste d'aptitude et des personnels détachés, un certain nombre de postes de direction restent vacants chaque année. Ainsi, 335 postes sont restés vacants en 2017. Ces postes, notamment les postes de chef d'établissement, sont pourvus par des personnels de direction titulaires désignés par les recteurs ou par des faisant-fonction.

Au total, 458 personnels de direction effectuent un intérim comme chef d'établissement (64%), chef d'établissement adjoint (35%) ou sur d'autres postes (1%).

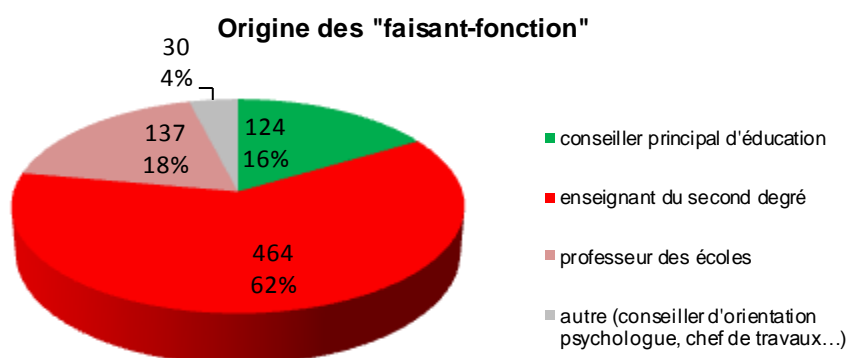
Par ailleurs, les recteurs ont recours à des personnels de direction et à des « faisant-fonction » pour pallier l'absence temporaire de personnels de direction qui restent titulaires de leur poste.



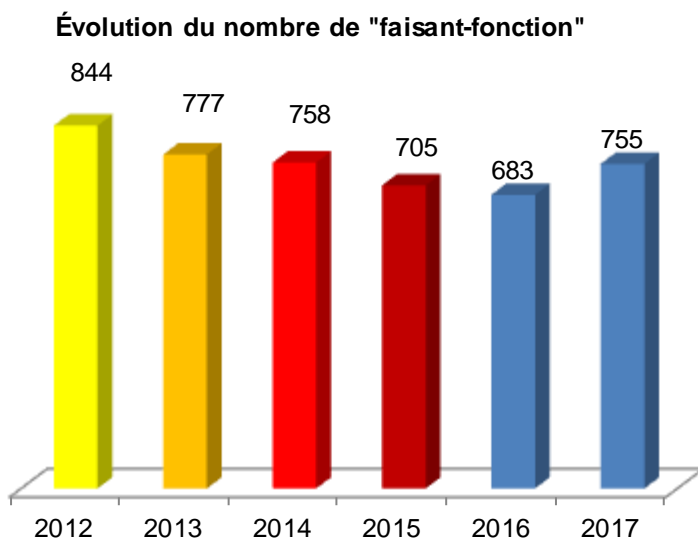
La présente étude porte sur le vivier de 755 « faisant-fonction » actuellement en poste.



Parmi les 755 « faisant-fonction », 30 sont affectés sur des postes de chef d'établissement en 2017 pour 43 en 2016 et 725 sur des postes de chef d'établissement adjoint pour 640 en 2016.



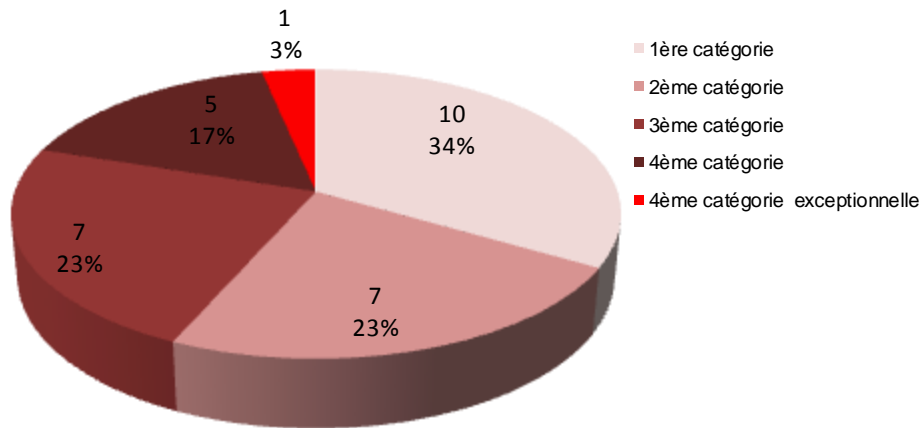
Le vivier des « faisant fonction » est constitué de 62 % de personnels enseignants du second degré. Ce nombre est légèrement inférieur à celui de l'année 2016 (63%).



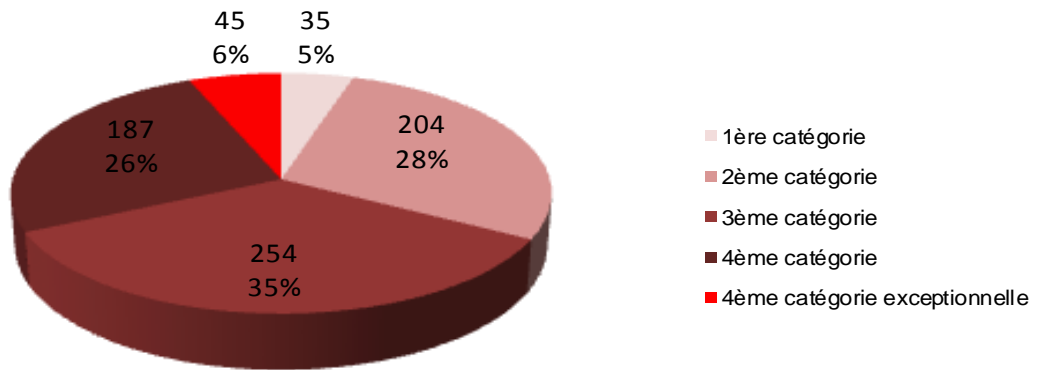
Le nombre de « faisant-fonction » est en augmentation après une baisse amorcée depuis 2013.

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

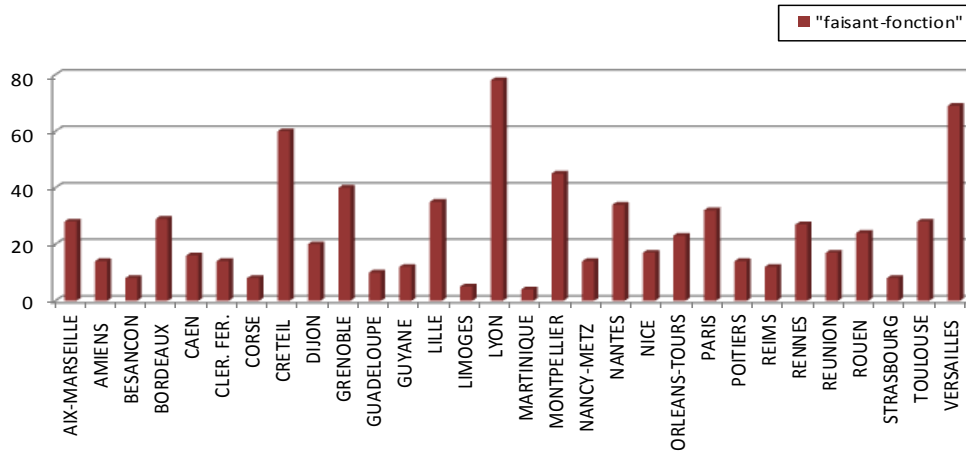
Répartition par catégorie financière des "faisant-fonction" affectés sur des postes de chef d'établissement



Répartition par catégorie financière des "faisant-fonction" affectés sur des postes de chef d'établissement adjoint



Répartition des "faisant-fonction" par académie



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

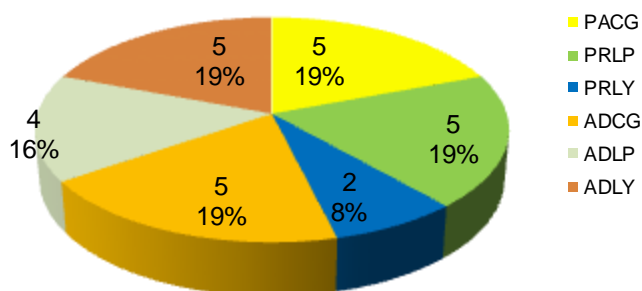
Bien que le concours reste la voie de recrutement privilégiée, une attention particulière est portée au recrutement par la voie du détachement compte tenu du nombre de postes restés vacants. Toutefois, il n'est pas rare que les candidats ne souhaitent pas quitter leur académie pour rejoindre une académie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

5.5 L'EVOLUTION DES POSTES

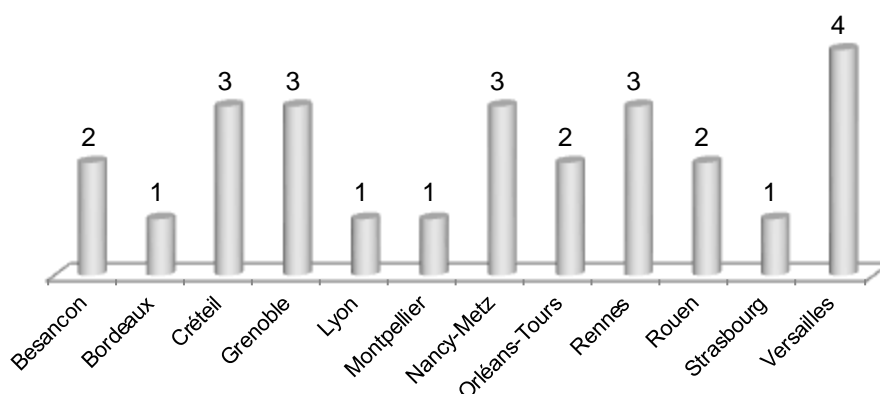
5.5.1 Les mesures de carte scolaire

En 2017, 26 personnels de direction ont fait l'objet d'une mesure de carte scolaire et ont été dans l'obligation de participer aux opérations de mobilité.

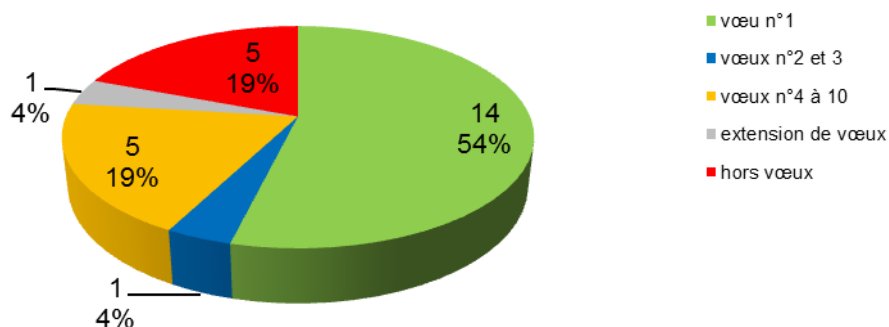
Répartition par emploi des personnels touchés par une mesure de carte scolaire en 2017



Répartition par académie des mesures de carte scolaire en 2017



Répartition des réaffectations à l'issue d'une mesure de carte scolaire par type de vœu



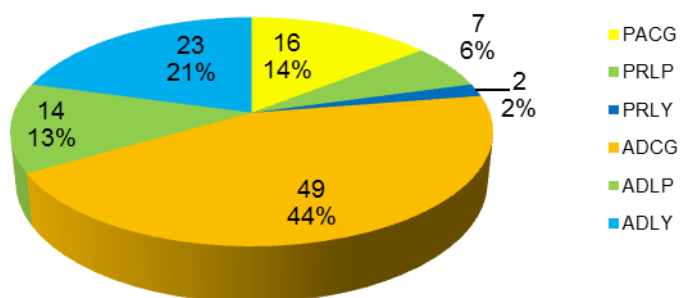
95 % des personnels de direction sont réaffectés dans leurs vœux à l'issue d'une mesure de carte scolaire et 96 % sur un vœu de type établissement

5.5.2 Les blocages de postes

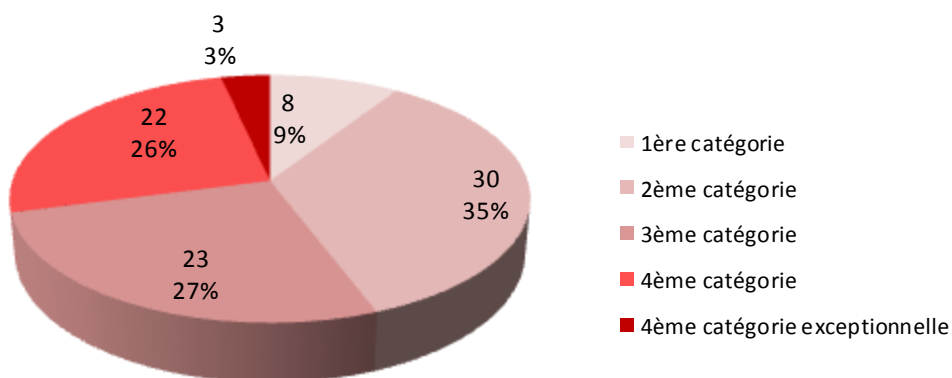
Les blocages de postes sont de deux types :

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

Postes bloqués par type d'emploi en 2017



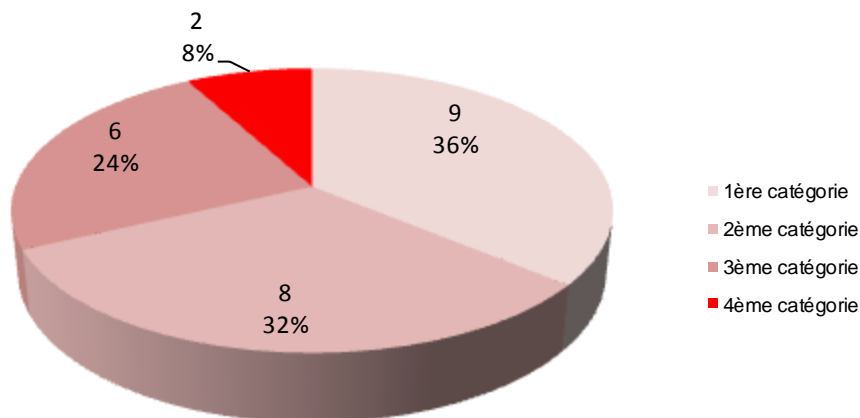
Postes d'adjoint bloqués par catégorie financière en 2017



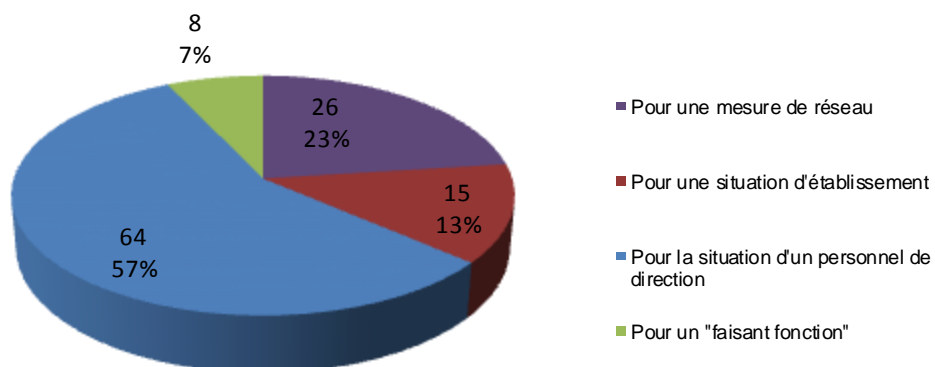
On observe que 38,9 % des postes de 1^{ère} catégorie bloqués et 33,3 % des postes de 4^{ème} catégorie exceptionnelle bloqués le sont pour une situation d'établissement.

62,1 % des postes de 3^{ème} catégorie bloqués le sont pour une situation de personnel de direction.

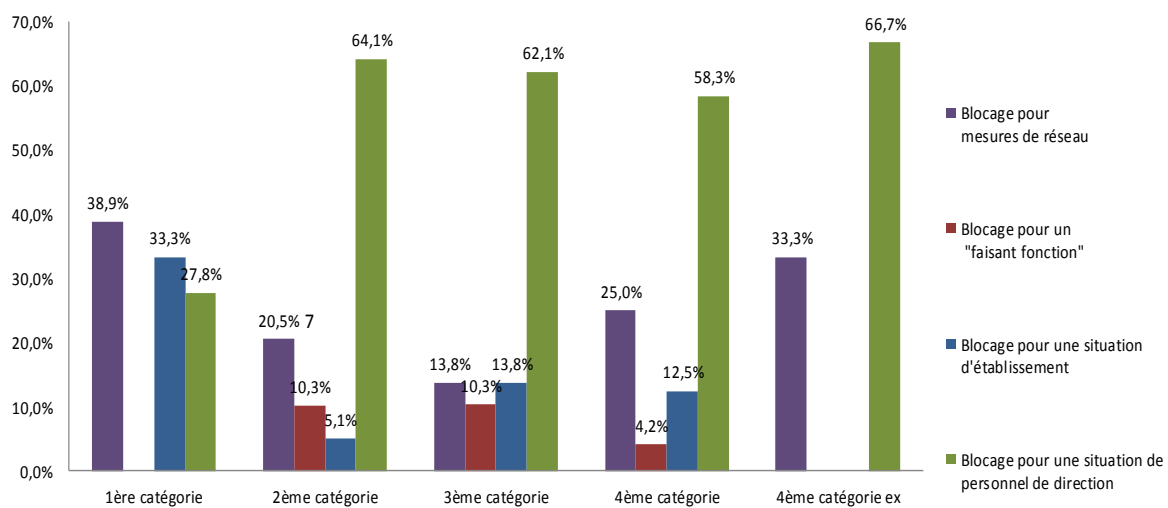
Postes de chef bloqués par catégorie financière en 2017



Les motifs de blocage en 2017



Motifs de blocage de poste par catégorie



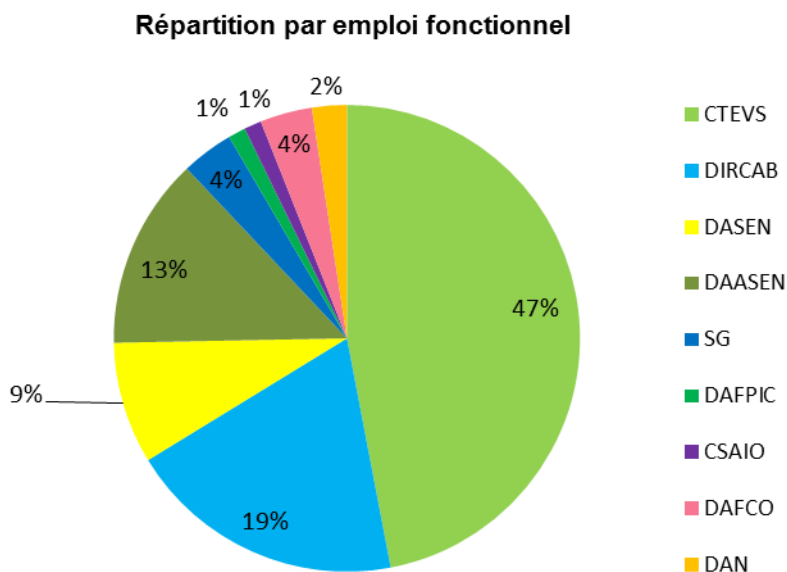
CHAPITRE VI :

Les personnels en exercice hors collèges et lycées

6.1 LES PERSONNELS DETACHES SUR EMPLOI FONCTIONNEL

Le décret n° 2016-1413 du 20 octobre 2016 relatif aux emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale détaille les types d'emplois appartenant à cette catégorie d'emplois, lesquels sont répartis en trois groupes. Il indique également les conditions de classement et d'avancement des personnels affectés sur ces postes.

Les personnels de direction investis de ces fonctions sont nommés et détachés pour une durée de quatre ans, renouvelable une fois.



Au total, 83 personnels de direction sont détachés sur un emploi fonctionnel.

Les directeurs académiques des services de l'éducation nationale (DASEN) et les directeurs académiques adjoints des services de l'éducation nationale (DAASEN) sont chargés d'animer et de mettre en œuvre la politique éducative du ministre de l'éducation nationale.

Les DASEN représentent le recteur dans le département dans lequel ils sont nommés. Ils peuvent être assistés par un DAASEN. Au 1^{er} septembre 2017, 18 personnels de direction (7 DASEN et 11 DAASEN) sont nommés et détachés en cette qualité.

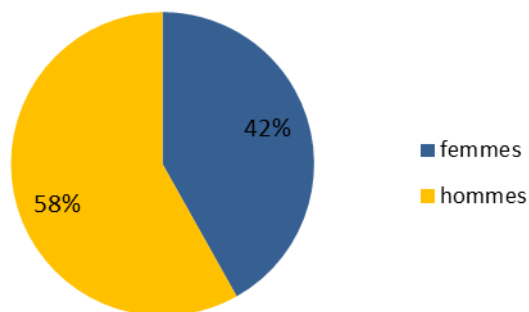
Les conseillers techniques pour les établissements et la vie scolaire (CTEVS) sont chargés des relations avec les établissements, du suivi des établissements en situation de crise et de l'animation de la vie scolaire au plan académique. Si la plupart des recteurs ne dispose que d'un CTEVS, quelques académies en comptent plusieurs : Versailles (5), Créteil (4), Lille (2), Lyon (2), Nancy-Metz (2), Rennes (2) et Toulouse (2).

Les directeurs de cabinet sont placés sous l'autorité directe du recteur. Ils jouent le rôle d'interface entre le recteur et l'ensemble des interlocuteurs du système éducatif, ainsi que l'ensemble des acteurs du territoire dans le périmètre des différentes politiques institutionnelles.

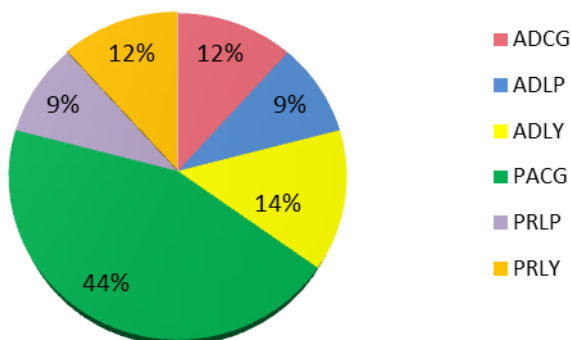
16 personnels de direction exercent les fonctions de directeur de cabinet, dont 2 femmes.

6.2 LES PERSONNELS AFFECTES SUR UN POSTE A PROFIL ACADEMIQUE

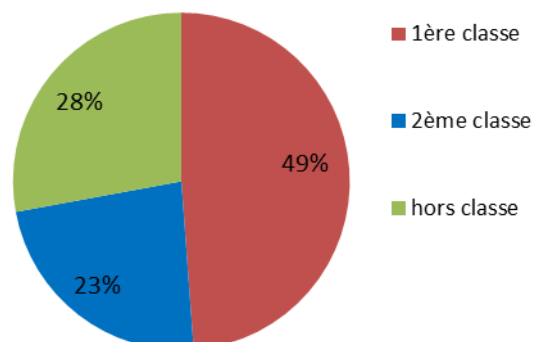
Répartition par sexe



Répartition par emploi d'origine

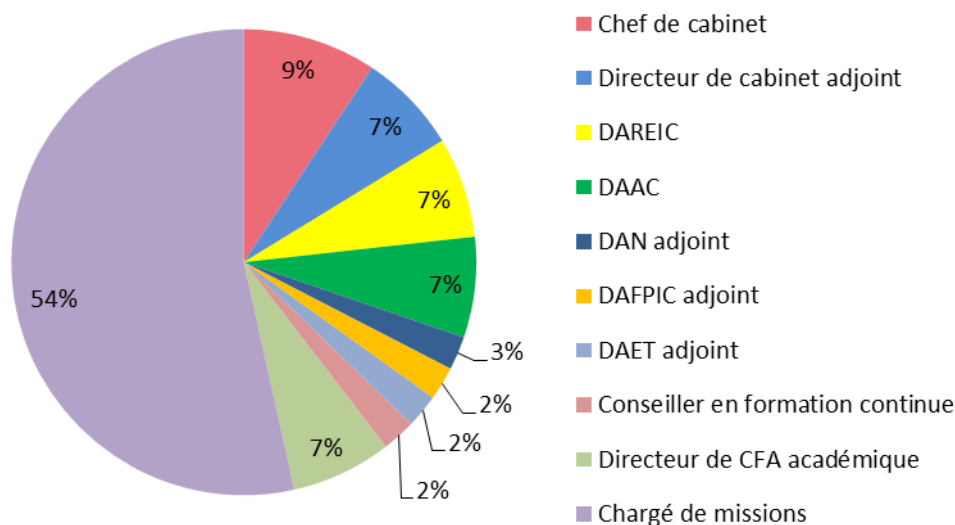


Répartition par grade



43 personnels de direction exercent des fonctions académiques, dont 18 femmes. On note que ces postes à profil sont majoritairement pourvus par des principaux de collège.

Répartition par nature de fonction



Dans les académies de Aix-Marseille, Lille, Nice et Orléans-Tours, 4 personnels de direction exercent les fonctions de chef de cabinet.

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

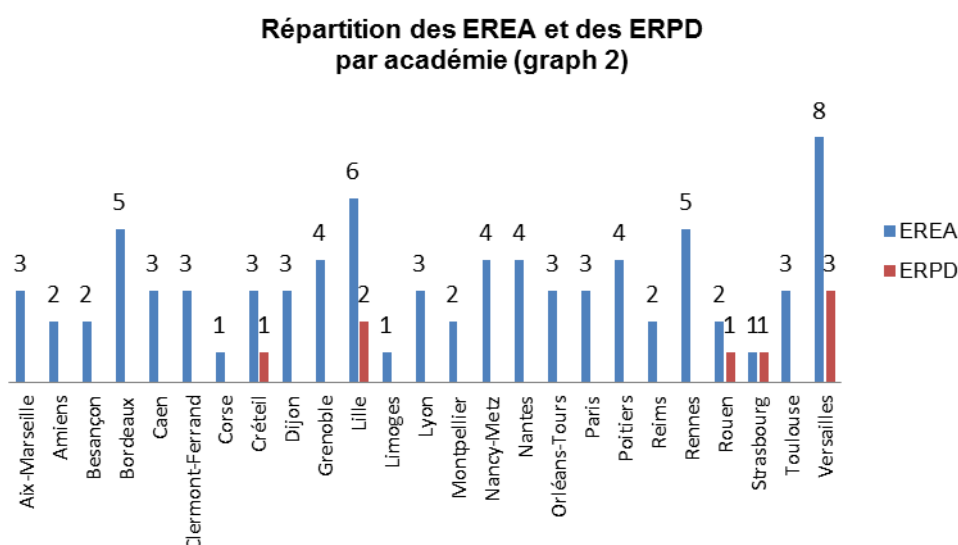
23 personnels de direction exercent des fonctions de chargé de mission.

Il existe une grande diversité dans les missions confiées : « référent sûreté, hygiène-sécurité », « coordination des dispositifs relais et de l'école ouverte », « appui à la préparation du concours de recrutement des personnels de direction », ou « appui et aide aux établissements et écoles ».

6.3 LES DIRECTEURS D'EREA ET D'ERPD

6.3.1 Les effectifs à la rentrée 2017

Au 1^{er} septembre 2017, on dénombre 80 établissements régionaux d'enseignement adapté (EREA) et 8 écoles régionales du premier degré (ERPD) en France métropolitaine.



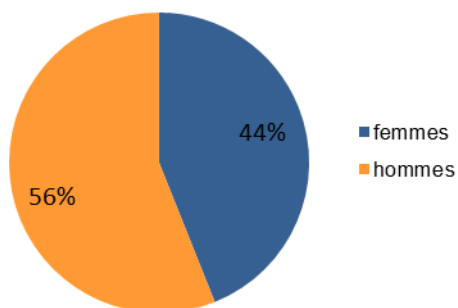
Les EREA sont des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) du second degré. Leur mission est de prendre en charge des adolescents en grande difficulté scolaire et sociale ou présentant un handicap. Les formations professionnelles dispensées dans ces établissements permettent aux élèves d'acquérir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

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

Au 1^{er} septembre 2017, on dénombre 66 directeurs d'EREA et 7 directeurs d'ERPD.

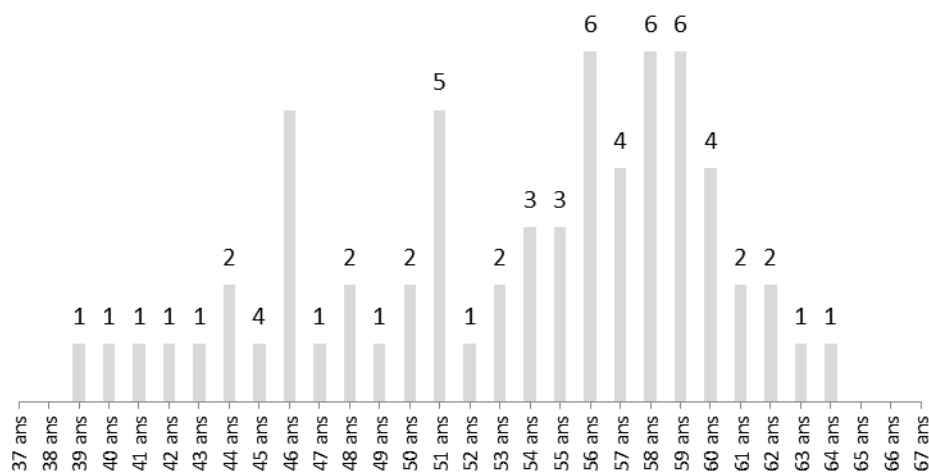
Les caractéristiques des directeurs d'EREA

Répartition des directeurs d'EREA par sexe (graph 4)



On note que les directeurs d'EREA sont majoritairement des hommes.

Répartition des directeurs d'EREA par âge (graph 5)

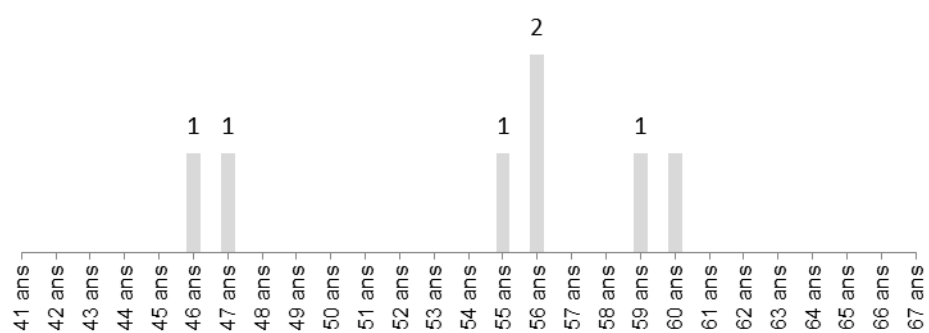


L'âge moyen des directeurs d'EREA est de 53 ans.

Les caractéristiques des directeurs d'ERPD

Sur les 6 directeurs d'ERPD, 1 est une femme.
L'âge moyen des directeurs d'ERPD est de 54 ans.

Répartition des directeurs d'ERPD
par âge (graph 6)

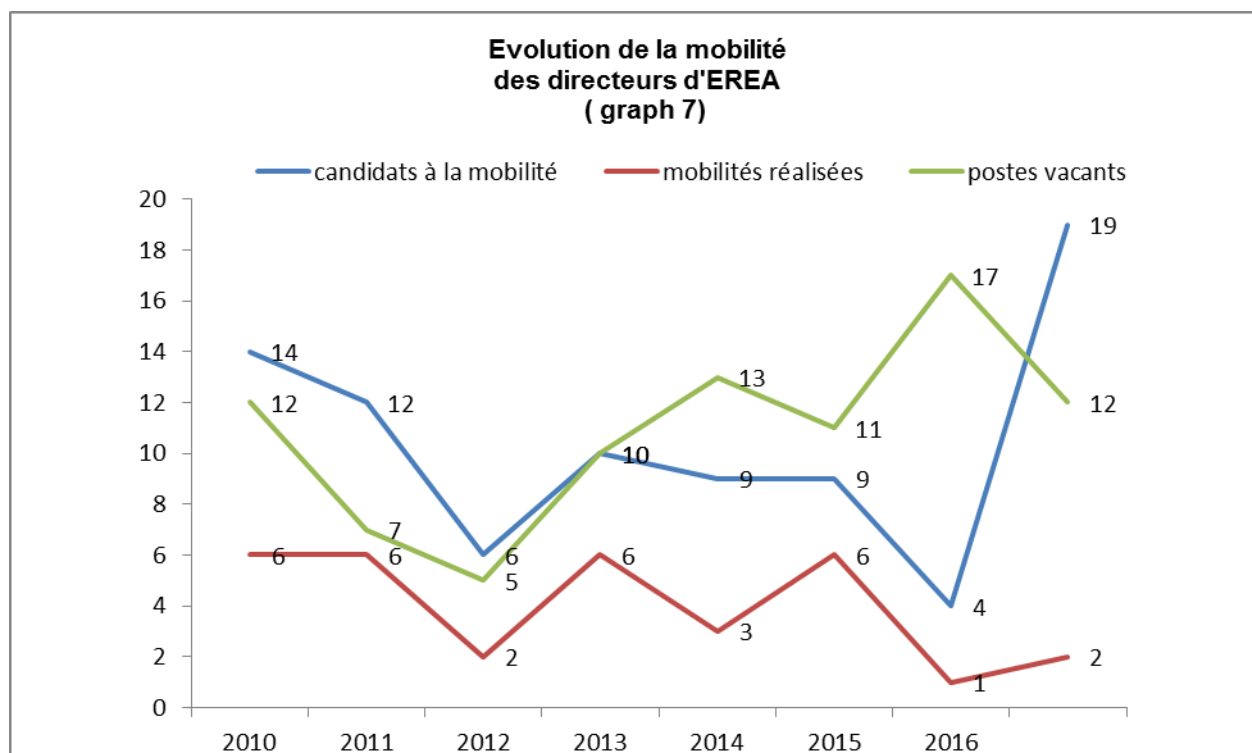


6.3.2 Les résultats de la mobilité à la rentrée 2017

La mobilité des directeurs d'EREA

12 postes étaient à pourvoir dans le cadre des opérations de mobilité au titre de la rentrée 2017.

19 candidats (10 femmes et 9 hommes) ont participé au mouvement des directeurs d'EREA pour un taux de satisfaction de 10,5% (1 femme et 1 homme ont obtenu une mobilité).



La mobilité des directeurs d'ERPD

3 postes étaient à pourvoir dans le cadre des opérations de mobilité au titre de la rentrée 2017.

Aucun candidat ne s'est présenté.

6.3.3 Le recrutement des directeurs d'EREA et d'ERPD à la rentrée 2017

20 postes de directeur d'EREA étaient vacants à l'issue de la CAPN.

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

- 1 proviseur adjoint de lycée professionnel, 1 proviseur adjoint de lycée, 1 principal de collège et 1 directeur d'EREA dans le cadre des opérations de mobilité des personnels de direction ;
- 4 personnels de direction stagiaires nommés par la voie de la liste d'aptitude de droit commun ;
- 1 personnel de direction recruté par la voie du détachement.

Concernant les trois postes de directeurs d'ERPD vacants à l'issue de la CAPN, 2 ont été pourvus par la voie de la liste d'aptitude de droit commun

6.4 LES DIRECTEURS D'UNITE PEDAGOGIQUE REGIONALE DES SERVICES PENITENTIAIRES ET LES DIRECTEURS DU SERVICE D'ENSEIGNEMENT DES ETABLISSEMENTS PENITENTIAIRES POUR MINEURS

Les directeurs d'unité pédagogique régionale des services pénitentiaires

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

Une unité pédagogique des outre-mer (UP OM), rattachée à l'académie de Paris, bénéficie également d'un poste de personnel de direction.

Au total, 11 personnels de direction exercent dans ces unités pédagogiques des services pénitentiaires.

3 femmes sont directrices d'UPR, 1 femme est adjointe en UPR.

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

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

6 agents exercent ces fonctions d'adjoints en EPM, dont 4 femmes.

6.5 LES PERSONNELS AFFECTES EN ETABLISSEMENT RELEVANT DU SECTEUR MEDICAL

La FSEF (Fondation Santé des Etudiants de France) a pour mission essentielle de permettre à des jeunes malades de bénéficier de soins médicaux tout en leur donnant la possibilité de poursuivre efficacement leurs études universitaires ou leur scolarité, dans le cadre d'une alliance thérapeutique médecins-enseignants.

Le proviseur adjoint assure les fonctions de directeur des études de l'annexe pédagogique du lycée de rattachement. Sa mission s'exerce par délégation du proviseur du lycée.

La FSEF est implantée dans plusieurs académies : Bordeaux, Créteil, Grenoble, Lille, Nantes, Nice, Paris, Rennes et Versailles.

10 agents occupent ces fonctions d'adjoints, dont 6 femmes. 1 poste de directeur national des études et de la pédagogie est occupé par un personnel de direction au sein de l'académie de Paris.

CHAPITRE VII :

LES DETACHEMENTS EN FRANCE ET A L'ETRANGER

553 personnels de direction sont placés « hors académie » à la rentrée 2017, dont :

245 auprès de l'agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE) + 4 au siège de l'AEFE

26 auprès de la Mission laïque française (MLF) dont 24 détachements directs et 1 auprès d'une école entreprise et 1 action de coopération

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

32 auprès d'établissements homologués partenaires AEFE (dont 8 MLF)

24 dans le réseau culturel du ministère des affaires étrangères et du développement international (MAEDI)

220 sont détachés, affectés ou mis à disposition auprès d'autres organismes ou corps d'accueil

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

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

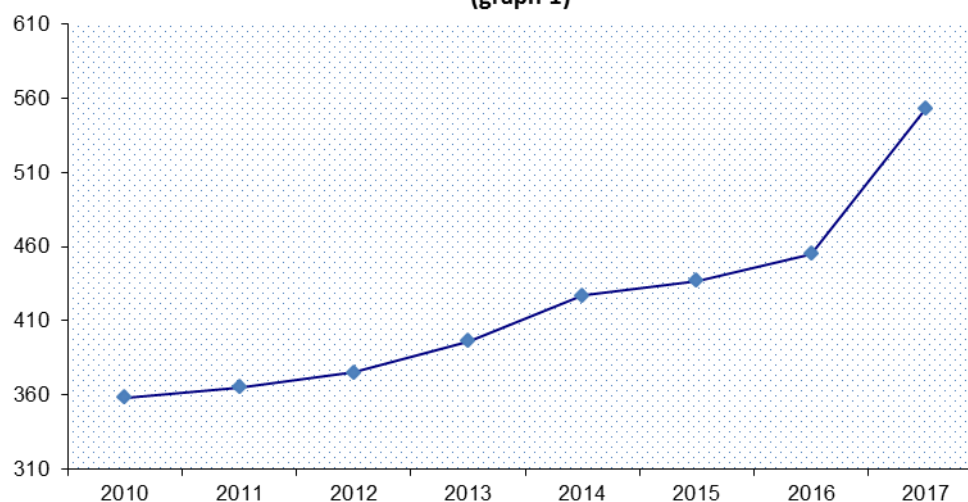
7.1 LA REPARTITION DES EFFECTIFS

7.1.1 L'évolution des effectifs

Le nombre de personnels de direction détachés, affectés ou mis à disposition « hors académie » progresse régulièrement depuis 2010. 2017 voit toutefois une augmentation sensible des effectifs « hors académie » par rapport à 2016 dû à l'application des dispositions du décret n° 2016-1413 du 20 octobre 2016 relatif aux emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale. Ce texte intègre les emplois de directeur de cabinet et de proviseur vie scolaire, emplois jusqu'alors dits « à profil » qui ne nécessitaient pas de détachement.

Globalement, les emplois fonctionnels représentent 15,2 % des effectifs hors académie. A la rentrée 2017, on observe une hausse de 54,2 % par rapport à 2010. La part des personnels de direction détachés hors de France représente près de 40,4 %.

**Evolution du nombre de personnels de direction "hors académie"
pour la période 2010-2017
(graph 1)**



7.1.2 Répartition générale

Les 553 personnels de direction détachés ou affectés « hors académie » se répartissent dans 30 organismes différents dont l'éducation nationale.

ORGANISMES D'ACCUEIL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
ORGANISMES RECRUTEURS POUR L'ETRANGER			
Agence pour l'enseignement français à l'étranger (y compris siège)	175	74	249
Agence française expertise technique internationale	1	0	1
Association franco-libanaise pour l'éducation et la culture (AFLEC)	2	0	2
Ecoles européennes (étranger)	1	0	1
Etablissements homologués partenaires (recrutement direct, MLF, MICEL)	19	13	32
Gouvernement de Monaco	1	0	1
Mission laïque française (+ école d'entreprise)	20	6	26
Total	219	93	312
PREMIER MINISTRE/MINISTERES			
Premier ministre	2	1	3
Affaires étrangères	17	7	24
Agriculture	1	2	3
Défense	11	4	15
Ecologie	1	0	1
Education nationale*	6	7	13
Intérieur	2	3	5
Justice	2	0	2
Sports (CREPS)	0	1	1
Cohésion des territoires	2	2	4
Total	44	27	71
ORGANISMES SOUS TUTELLE DU MINISTERE DE L'EDUCATION			
Centre international d'études pédagogiques	0	1	1
Réseau CANOPE (ex CRDP)	1	3	4
Centre national d'enseignement à distance	3	1	4
Total	4	5	9
COLLECTIVITES TERRITORIALES			
Collectivités territoriales	7	3	10
Gouvernement de Polynésie	2	0	2
Total	7	3	12
MUTUELLES			
Mutuelle générale de l'éducation nationale (MGEN)	4	5	9
Mutuelle d'assurance des instituteurs de France (MAIF)	1	0	1
Total	5	5	10
DIVERS			
Ecole européenne de Strasbourg	1	1	2
Ecole nationale d'administration	0	1	1
Institut national des jeunes aveugles	0	1	1
Légion d'honneur	0	3	3
Etablissement public national Antoine Koenigswarter	2	0	2
Etablissement privé sous contrat	1	0	1
Total	4	6	10
Total général			424

*Rappel : les personnels de direction détachés dans un autre corps ou une autre fonction relevant du ministère chargé de l'éducation nationale sont gérés par le recteur de leur académie d'affectation. Ainsi, sur les 142 personnels "éducation nationale", 129 ne sont plus comptabilisés dans les effectifs de personnels de direction dits "hors académie" (cf tableau ci-après). Les 13 personnels restants sont affectés dans un service du ministère chargé de l'éducation et restent gérés "hors académie".

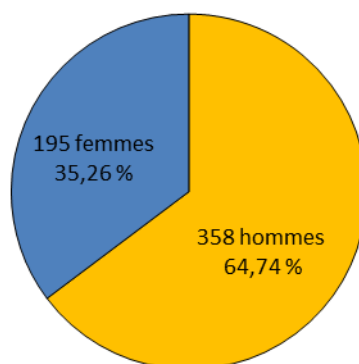
Personnels de direction détachés dans un autre corps ou une autre fonction de l'éducation nationale

2	Hommes	Femmes	Nombre
Emplois fonctionnels	51	31	82
Inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional	12	11	23
Inspecteur de l'éducation nationale	1	1	2
Attaché d'administration de l'Etat	2	2	4
Ingénieurs et perspnels techniques de recherche et de formation	2	1	3
Professeur agrégé	4	3	7
Professeur certifié	0	6	6
Professeur de lycée professionnel	1	0	1
Professeur des écoles	0	1	1
TOTAL	73	56	129

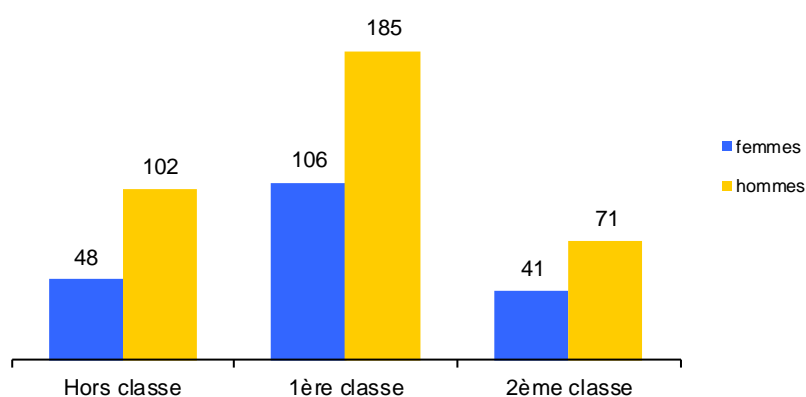
Répartition des hommes et des femmes

L'effectif des personnels de direction détachés reste majoritairement masculin. Toutefois, alors que depuis 2010 le taux des femmes présentait une certaine stabilité (entre 27 et 29 % selon les années), on observe ces deux dernières années une augmentation des effectifs féminins qui passent à 31,65 % en 2016 et à 35,26 % en 2017.

Répartition des personnels de direction détachés
par sexe en 2017
(graph 2)



Répartition des personnels de direction détachés par sexe et par grade (graph 3)



7.2 LE BILAN DES REINTEGRATIONS

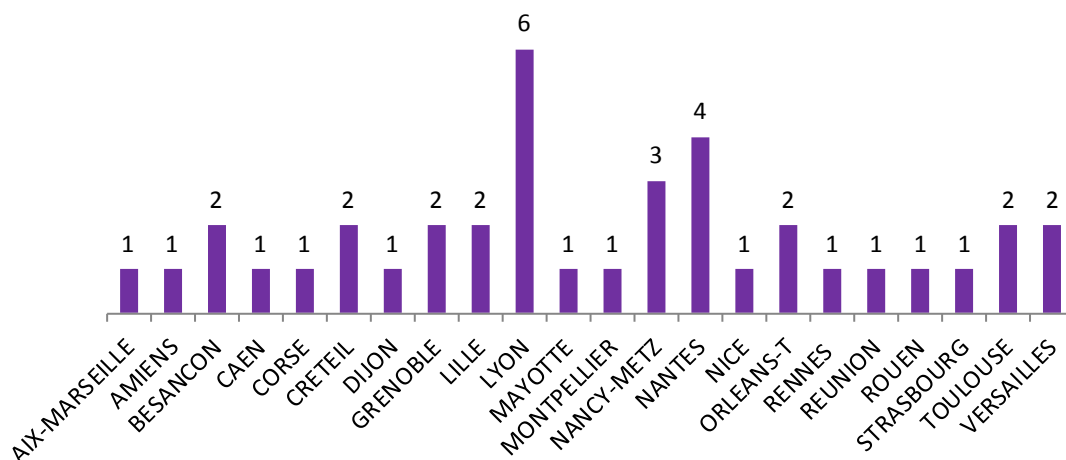
64 agents ont demandé à être réintégrés dans leurs fonctions de personnel de direction relevant du ministre de l'éducation nationale à la rentrée 2017. **39** ont obtenu leur réintégration sur un poste de personnel de direction en France, 4 ont choisi de prolonger leur détachement, 3 ont opté pour une disponibilité, 36 ont obtenu une nouvelle mission, 2 ont réussi le concours d'IA-IPR et 2 ont été détachés sur des emplois fonctionnels.

7.2.1 La réintégration : répartition en fonction des organismes de détachement

Réintégration : répartition en fonction des organismes de détachement

Entités ou corps de détachement	hommes	femmes	Total
Agence pour l'enseignement français à l'étranger	16	7	23
Agriculture	1	0	1
Assemblée nationale	1	1	2
Expertise France	1	0	1
Ministère des affaires étrangères	5	1	6
Ministère chargé de l'éducation nationale	2	0	2
Ministère de la défense	2	1	3
Mission laïque française	1	0	1
TOTAL	29	10	39

7.2.2 La réintégration après détachement : répartition par académie



7.3 PERSONNELS DETACHES DANS LE RESEAU DES ETABLISSEMENTS FRANÇAIS DE L'ETRANGER, ETABLISSEMENTS HOMOLOGUES PAR LE MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE

Le réseau des établissements français à l'étranger est constitué de 492 établissements homologués par le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche répartis dans 137 pays. La liste de ces établissements fait l'objet d'une publication annuelle au journal officiel.

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

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

7.3.1 L'AEFE

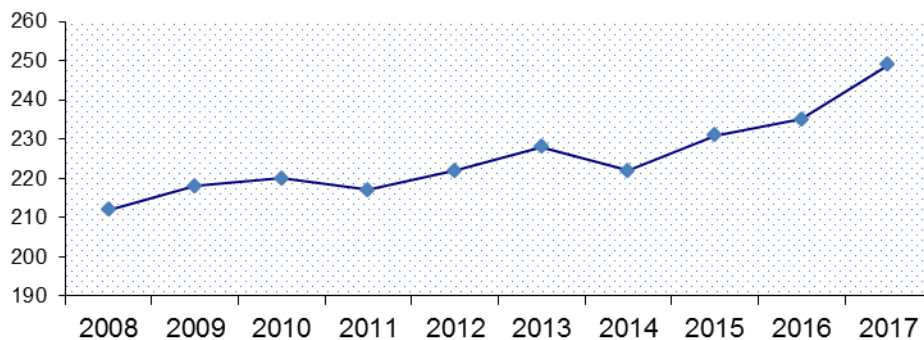
Evolution des effectifs dans le réseau AEFE

A la rentrée 2017, 249 personnels de direction sont détachés auprès de l'AEFE. 245 (173 hommes et 62 femmes) exercent leurs fonctions dans des établissements scolaires à l'étranger et 4 dans les services du siège de l'agence. 2017 marque une augmentation sensible de 6 % des effectifs par

rapport à 2016 (le taux d'augmentation était de 1,73 % entre 2015 et 2016). Globalement, l'augmentation des effectifs entre 2010 et 2017 est de 13%.

Nota : le réseau AEFÉ présente un taux de féminisation inférieur à celui de l'ensemble des personnels dits « hors académie ». Toutefois, 2017 marque une augmentation du nombre de femmes. Elles représentent aujourd'hui 29,8 % de l'effectif AEFÉ contre 26 % en 2014.

Evolution de l'effectif des personnels de direction détachés dans le réseau AEFÉ pour la période 2008-2017 (graph 7)



Répartition des effectifs de l'AEFE

Sur les 96 pays accueillant actuellement des personnels de direction, 50 n'en comptent qu'un seul. Les principaux pays d'accueil sont le Maroc (17), l'Espagne (15), le Liban (13), Madagascar (8), la Tunisie (8), le Canada (8), l'Allemagne (8) et la Chine (7), soit 34,28 % de l'ensemble des personnels de direction détachés dans le réseau AEFÉ.

Répartition des hommes et des femmes dans le réseau AEFE

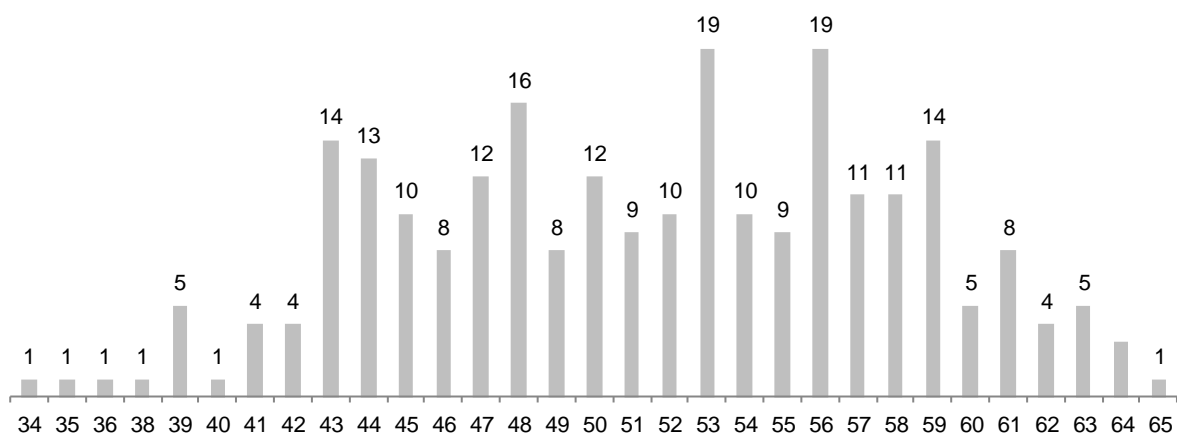
Répartition par grade et par sexe des personnels de direction détachés auprès de l'AEFE (graph 8)



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

La moyenne d'âge des personnels de direction détachés dans le réseau AEFE est de 51,4 ans à la rentrée 2017 (51,7 ans en 2016), soit quasi équivalente à la moyenne d'âge de l'ensemble des personnels de direction estimée à 51 ans. Cette moyenne est plutôt stable depuis 2008.

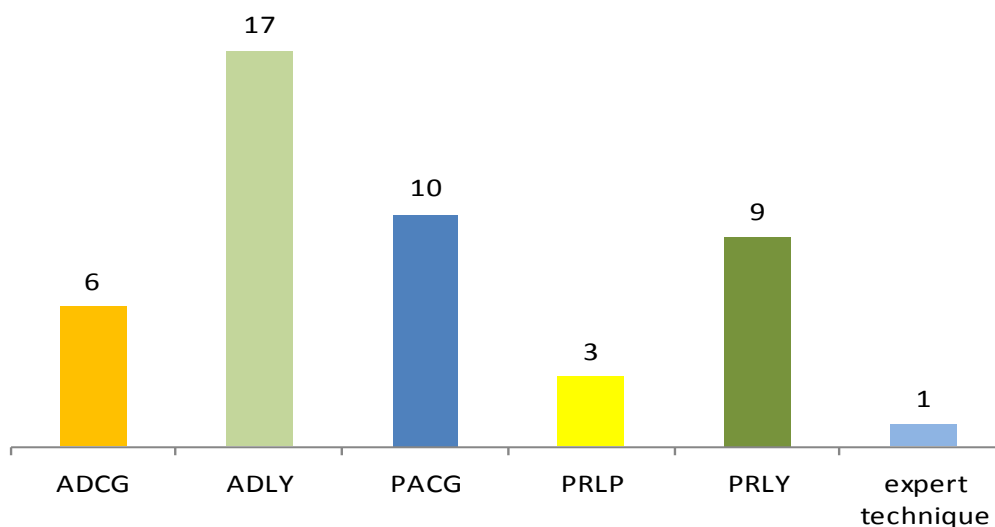
Age et nombre de personnels de direction par âge détachés dans le réseau AEFE (graph 9)



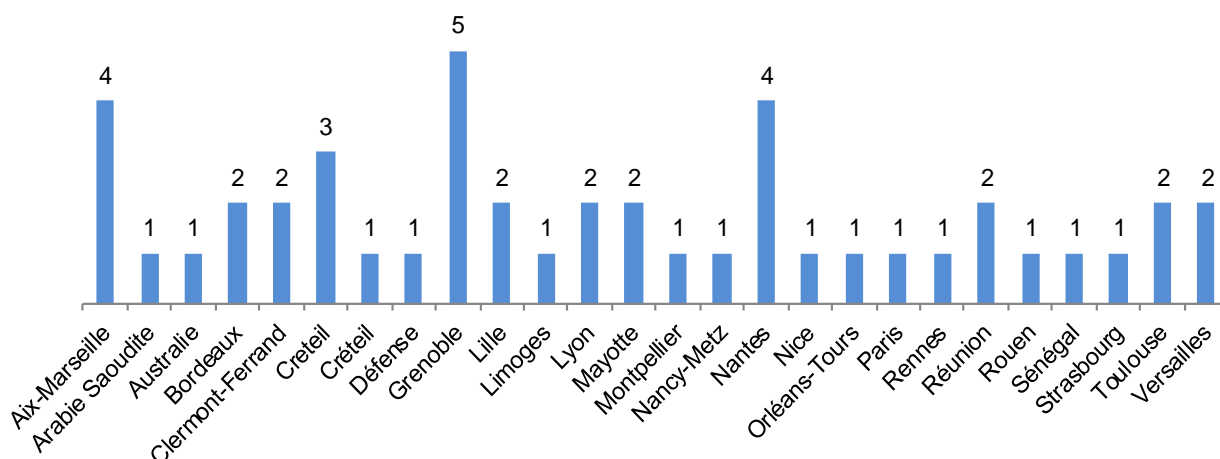
Situation des personnels de direction ayant obtenu leur détachement auprès de l'AEFE à la rentrée 2017

77 personnels de direction ont obtenu un détachement auprès de l'AEFE à la rentrée 2017 dont 46 nouveaux recrutements et 31 renouvellements pour une nouvelle mission.

Type d'emploi précédemment occupé par les 46 personnels de direction détachés auprès de l'AEFE à la rentrée 2017 (graph 10)



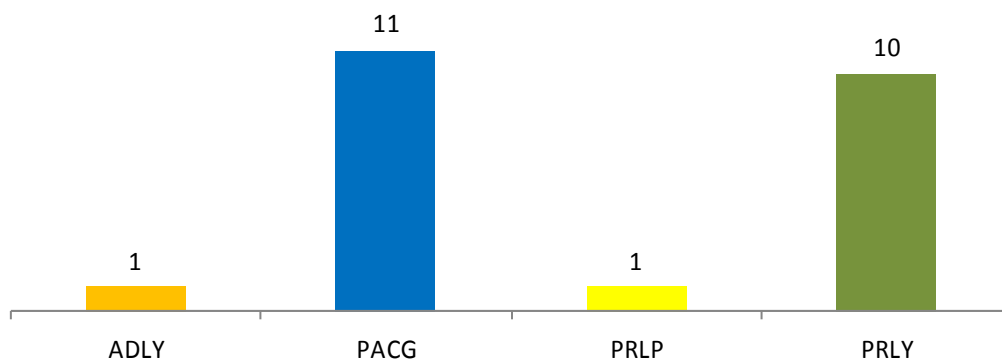
Répartition des 46 personnels de direction recrutés par l'AEFE à la rentrée 2017 par académie ou pays d'origine (graph 11)



Réintégration des personnels de direction détachés auprès de l'AEFE

23 personnels de direction ont été réintégrés en France à la rentrée 2017. D'une manière générale, les personnels ont pu bénéficier d'une évolution dans leur emploi et/ou dans la catégorie lors de leur intégration. Il convient toutefois de noter que sur les 6 cas où il n'est pas observé de progression, 4 correspondent aux vœux du personnel, dont 3 sur leur premier vœu.

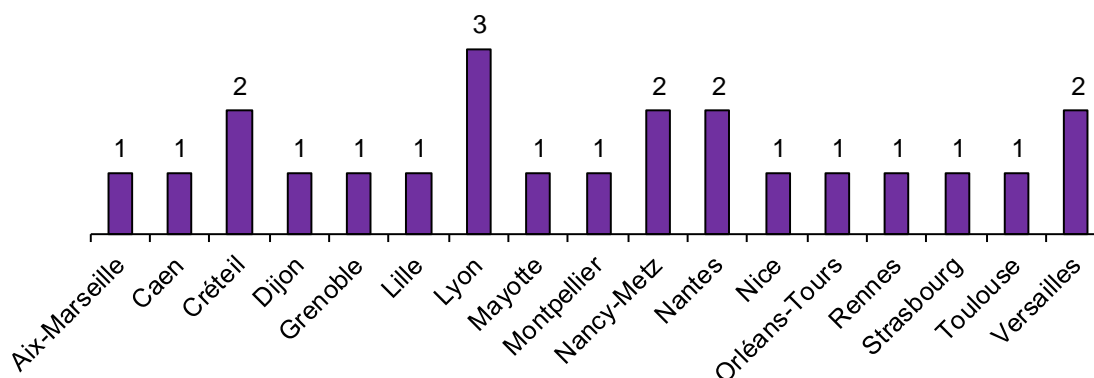
Réintégration à la rentrée 2017 des 23 personnels de direction détachés par type de poste (graph 12)



Conditions de réintégration des personnels de direction issus du réseau AEFE

emploi et catégorie dans le réseau AEFE	emploi et catégorie lors de la réintégration
PRLY2	PACG3
PRLY2	PRLY3
PACG2	PACG2
PRLY1	PRLY2
PACG1	ADLY4
PRLY4	PRLYE
PACGNC	PACG3
PRLY3	PRLP3
PRLY3	PRLY4
PRLY2	PRLY3
ADLY4	PACG3
PRLY4	PRLY3
ADLY4	PACG2
PRLY1	PACG3
PRLY3	PACG4
PRLY3	PRLY4
PRLY3	PACG4
PRLY4	PRLY2
PRLY2	PRLY4
PRLY2	PACG2
PRLY3	PRLY4
ADLY4	PACG1
PACG3	PACG4

Réintégration des personnels de direction détachés par académie d'accueil (graph 13)



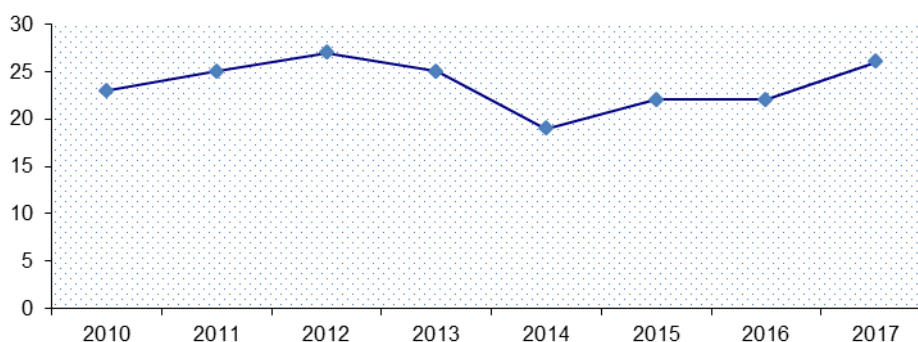
7.3.2 La MLF

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

Evolution des effectifs dans le réseau de la MLF

A la rentrée 2017, 26 personnels de direction sont détachés auprès de la MLF, soit une légère augmentation par rapport à 2016 où l'on comptabilisait 22 personnels détachés auprès de la MLF.

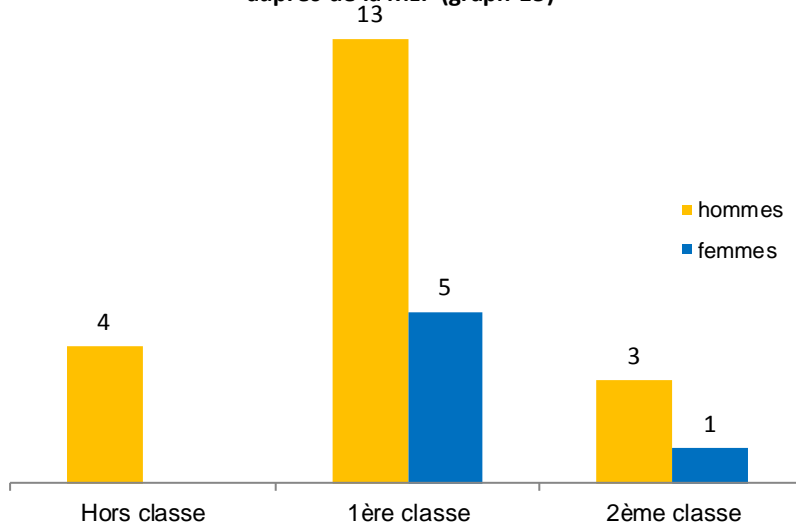
Evolution de l'effectif des personnels de direction détachés auprès de la MLF pour la période 2010-2017



Répartition des effectifs de la MLF

10 pays accueillent actuellement des personnels de direction. Le Maroc et l'Espagne accueillent à eux seuls près de 61,5 % des chefs d'établissement détachés dans le réseau de la MLF.

Répartition par grade et par sexe des personnels de direction détachés auprès de la MLF (graph 15)

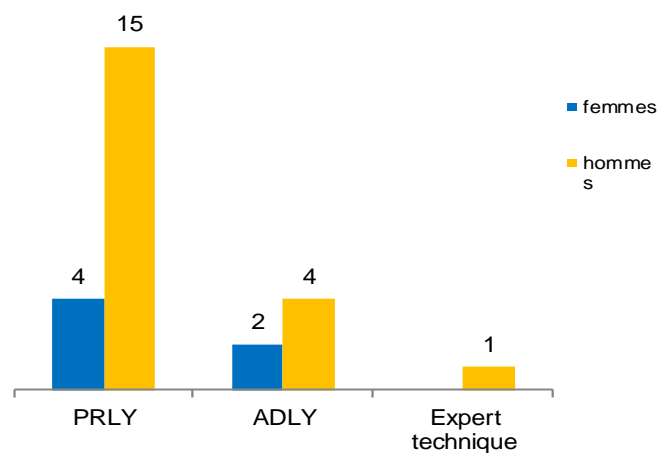


Pyramide des âges des personnels de direction détachés auprès de la MLF

La moyenne d'âge des personnels de direction détachés est de 51,6 ans, moyenne équivalente à celle de l'ensemble des personnels de direction détachés. 10 d'entre eux ont moins de 50 ans.

Situation des personnels de direction détachés auprès de la MLF à la rentrée 2017

Répartition des effectifs par emploi dans le réseau MLF (graph 16)



Réintégration des personnels de direction détachés auprès de la MLF

Parmi les 22 personnels détachés en 2016 auprès de la MLF, 3 ont sollicité une réintégration. 2 ont obtenu une nouvelle mission et un personnel a réintégré l'académie de Besançon sur un poste de proviseur de lycée.

Les effectifs des personnels détachés ou affectés « hors académie » sont en augmentation régulière depuis 2008. Avec 249 personnels détachés sur 553, l'AEFE demeure le principal organisme de recrutement.

Le pourcentage des femmes détachées est en augmentation depuis 2016. Il est passé d'une moyenne de 27 % entre 2010 à 2015 à 35,26 % en 2017. Il reste cependant toujours inférieur à celui des femmes occupant un poste de personnel de direction au plan national en 2017.

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

D'une manière générale, les détachements ou affectations « hors académie » demeurent attractifs. Ils permettent aux personnels de diversifier et d'enrichir leur parcours professionnels.

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

CHAPITRE VIII :

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

À la rentrée scolaire 2017, **207** personnels de direction sont en poste dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte soit 1,4 % de l'effectif global du corps.

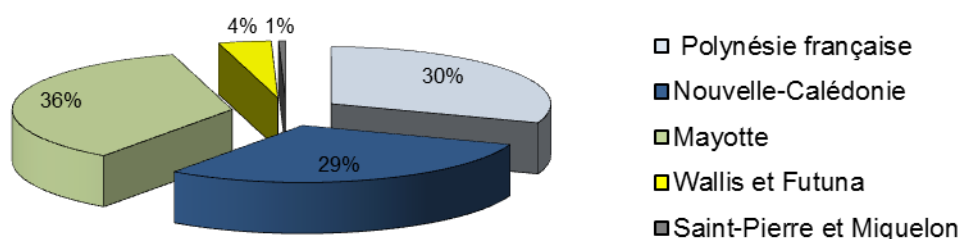
Bien que Mayotte soit un département d'outre-mer comme la Guyane, la Martinique, la Guadeloupe et La Réunion, ce territoire conserve sa particularité en restant un vice-rectorat.

8.1 LA REPARTITION DES EFFECTIFS

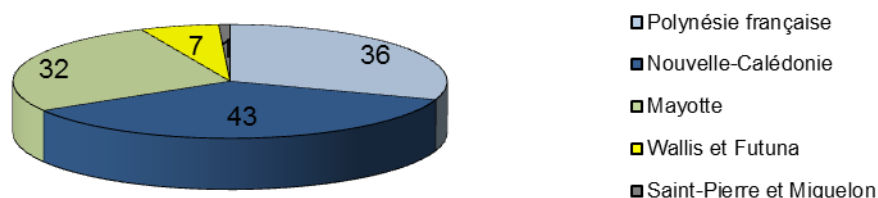
8.1.1 La répartition par collectivité

Les 207 personnels de direction répartis dans les 5 collectivités d'outre-mer et à Mayotte sont majoritairement en poste à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française.

Répartition des effectifs par collectivité



Répartition des établissements par collectivité



Les établissements publics du 2nd degré dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte sont au nombre de 119. Un nouvel établissement a ouvert : le collège d'Apogoti à Mont-Dore.

8.1.2 La répartition par poste

Essentiellement répartis dans les 3 collectivités les plus importantes, les postes présentent une diversité tant en terme de type d'établissement qu'en terme de catégorie financière.

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

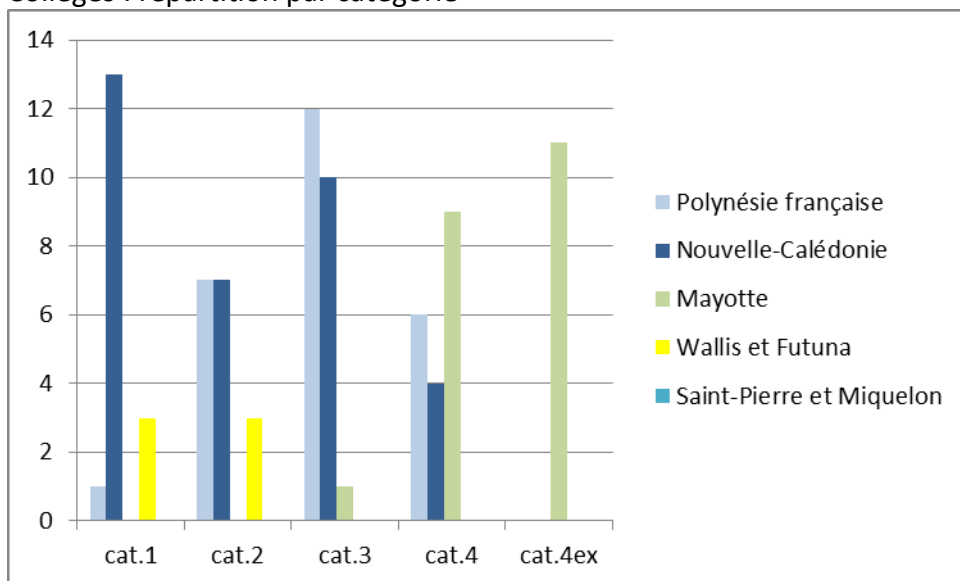
COM	PRLY	PRLP	PACG	Autres	ADLY	ADLP	ADCG	TOTAL
Polynésie française	7	3	26	1	8	3	15	63
Nouvelle-Calédonie	5	3	29	0	7	3	14	61
Mayotte	7	3	20	3	11	3	27	74
Wallis et Futuna	1	0	6	0	1	0	0	8
Saint-Pierre et Miquelon	1	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL	21	9	81	4	27	9	56	207

Les postes de chef d'établissement sont majoritaires (54%).

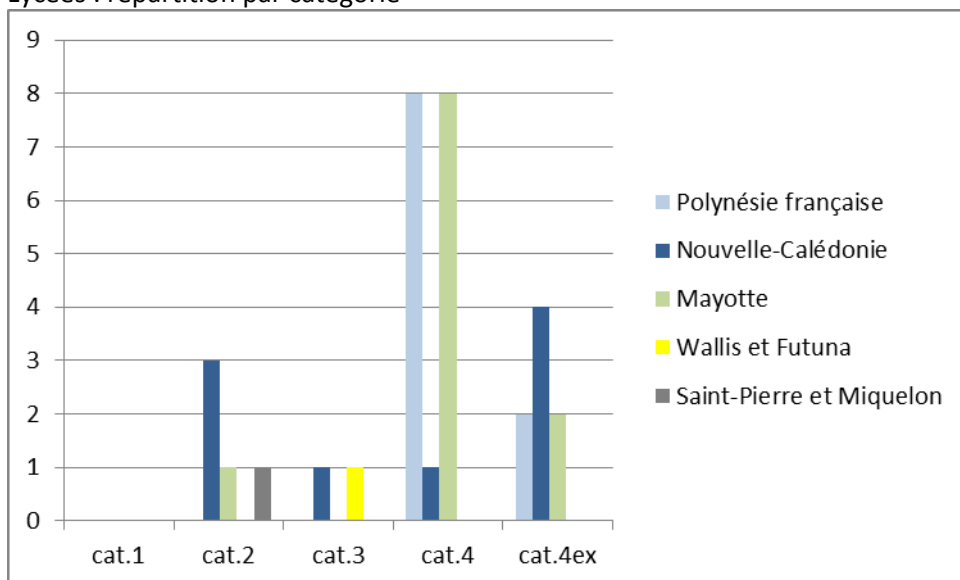
Contrairement aux collectivités d'outre-mer, à Mayotte, le nombre de postes de chef d'établissement adjoint (55%) est supérieur à celui des chefs d'établissement.

Les collectivités d'outre-mer se composent d'établissements de différentes catégories. Il est à noter que 47% des établissements en Nouvelle-Calédonie sont des collèges de taille limitée (catégorie 1 et 2) alors que le département mahorais est constitué quasi exclusivement (94%) d'établissements classés en 4^{ème} catégorie ou en 4^{ème} catégorie exceptionnelle.

Collèges : répartition par catégorie



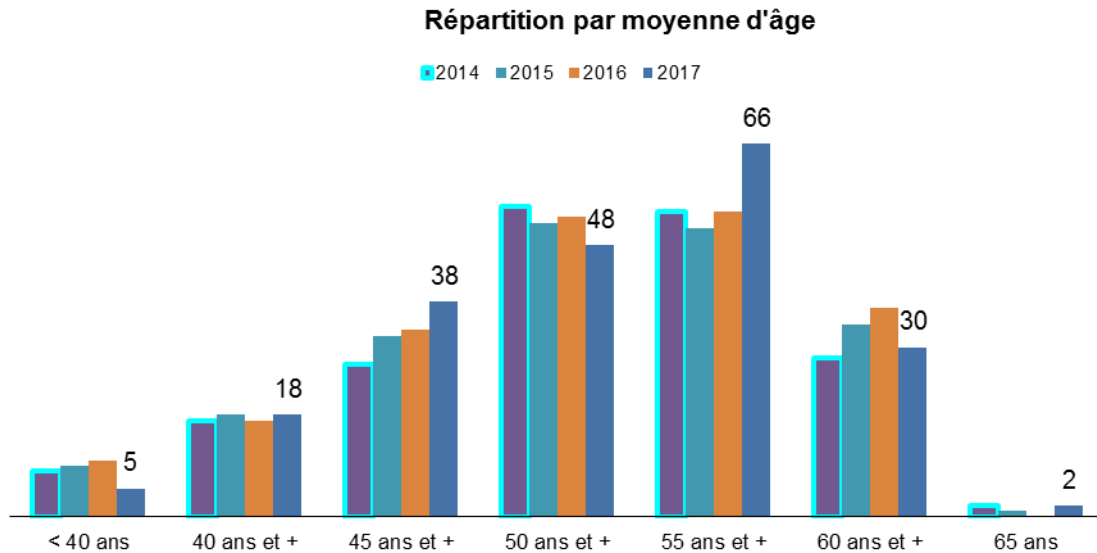
Lycées : répartition par catégorie



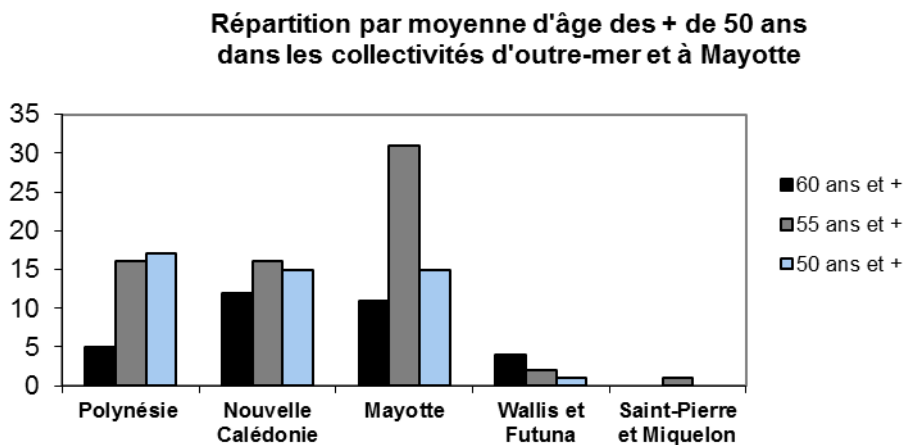
8.1.3 La répartition par moyenne d'âge

La moyenne d'âge des personnels de direction affectés dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte est de 53,8 ans.

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



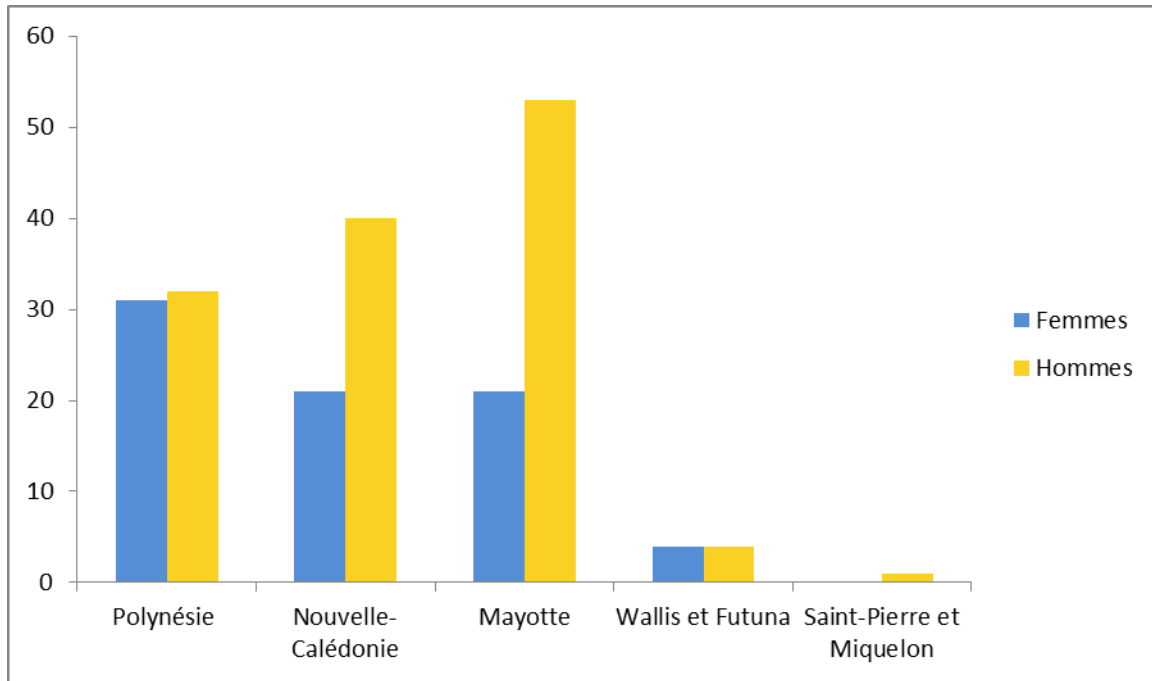
En 2017, la majorité des personnels a entre 50 et 60 ans (55%). Il convient de noter la progression (6 points) des 55/60 ans au sein des effectifs, passant de 26% en 2016 à 32% cette année.



8.1.4 La répartition par sexe

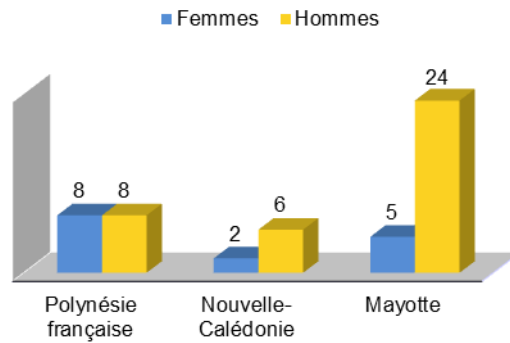
A la rentrée 2017, les femmes représentent 37 % du nombre total des personnels de direction en poste dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte.

Si pour la Polynésie française ainsi que Wallis et Futuna la parité est atteinte, les postes de personnels de direction à Mayotte et en Nouvelle-Calédonie sont majoritairement occupés par des hommes.

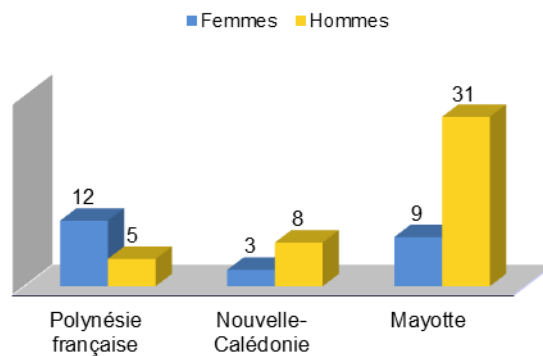


Si la parité est acquise en Polynésie française, les personnels de direction femmes accèdent moins facilement aux postes de chef d'établissement ou de chef d'établissement adjoint dans les établissements de 4^{ème} catégorie et 4^{ème} catégorie exceptionnelle en Nouvelle-Calédonie et à Mayotte.

Répartition par sexe et par collectivité des postes de chef dans les établissements de cat 4 et 4E



Répartition par sexe et par collectivité des postes d'adjoint dans les établissements de cat 4 et 4E

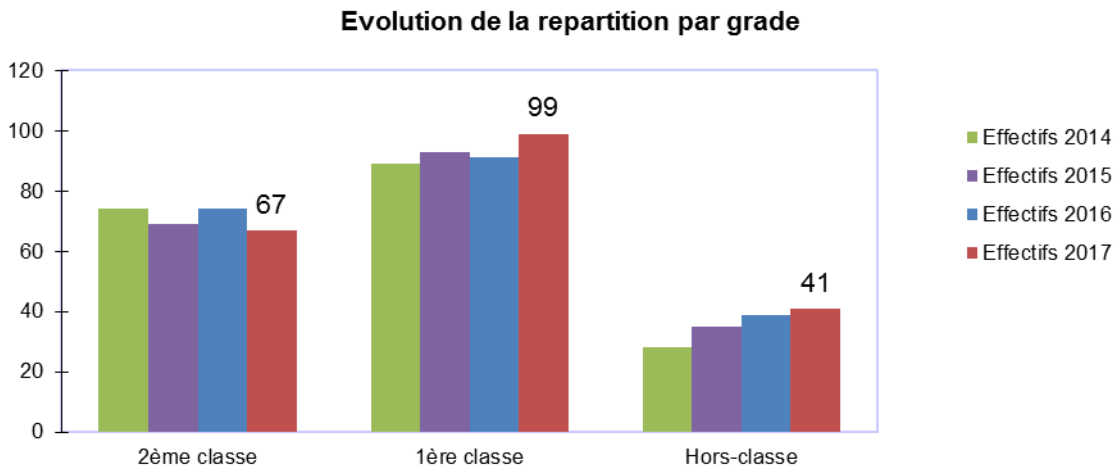


8.1.5 La répartition par grade

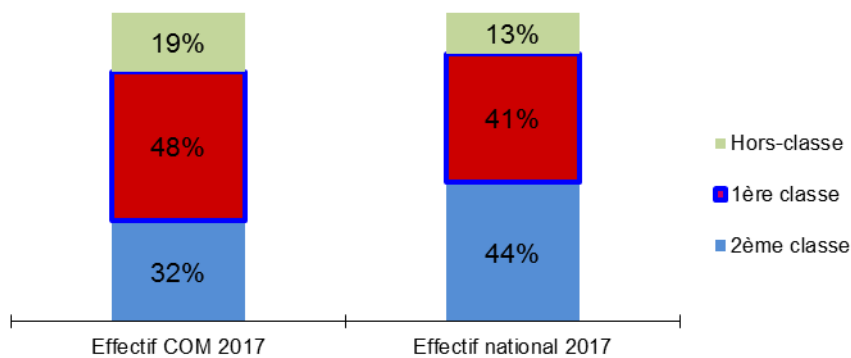
La majorité des personnels de direction affectés dans les collectivités d’outre-mer et à Mayotte relève de la 1^{re} classe et de la hors classe, soit 68% de l’effectif.

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

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



**Répartition par grade des personnels en poste à la rentrée 2017
Comparaison effectifs nationaux et COM**



8.2 L'AVANCEMENT DE GRADE DES PERSONNELS DE DIRECTION EN FONCTION DANS LES COLLECTIVITES D'OUTRE-MER ET A MAYOTTE AU TITRE DE L'ANNEE 2017

En 2017, le nombre de promotions à la 1^{ère} classe et à la hors classe sont en hausse (de 11 à 14 pour la 1^{ère} classe et de 8 à 9 pour la hors classe) par rapport à 2016.

Répartition par collectivité des promotions au titre de l'année 2017	1 ^{re} classe	hors classe
Polynésie française	5	3
Nouvelle-Calédonie	4	3
Mayotte	4	3
Wallis-et-Futuna	1	0
Saint-Pierre et Miquelon	0	0
Total des promotions	14	9

8.3 LE BILAN DU RECRUTEMENT ET DES AFFECTATIONS DANS LES COLLECTIVITES D'OUTRE MER ET A MAYOTTE A LA RENTREE 2017

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

8.3.1 Les candidats à une affectation

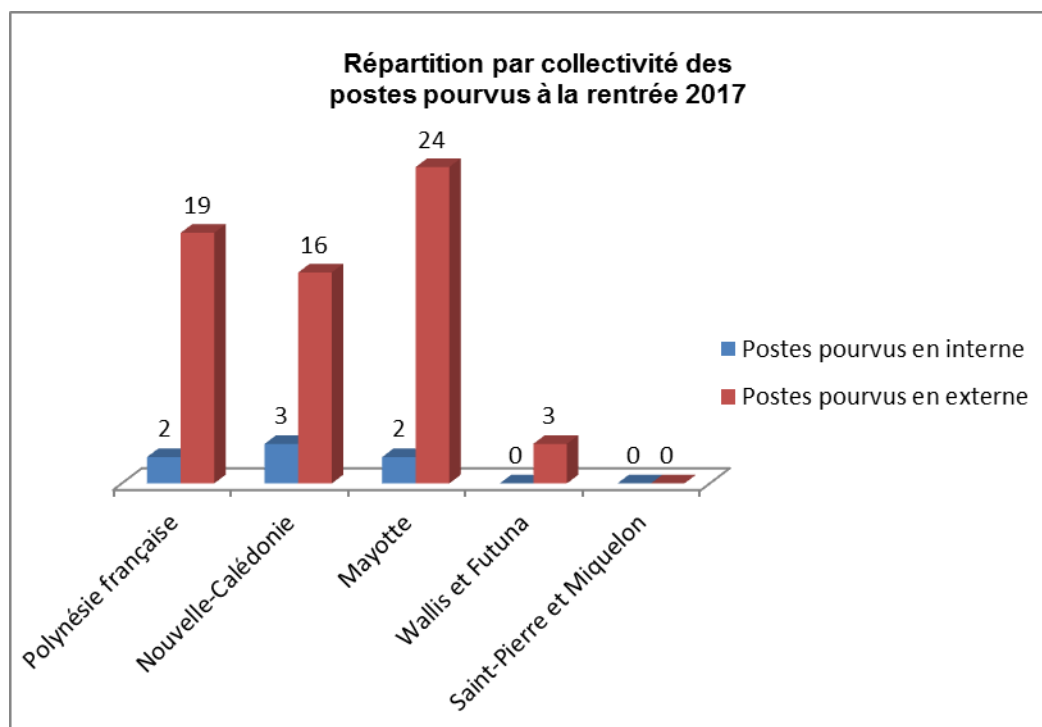
Le nombre de candidats à une affectation dans le département de Mayotte continue de baisser. Parmi les raisons multiples : moins de visibilité sur les postes vacants depuis la suppression de la limitation des durées de séjour, un département ultramarin qui pâtit d'une réputation jugée « difficile ».

Nombre de demandes par collectivité	2015	2016	2017
candidats Mayotte	122	69	43
candidats Nouvelle-Calédonie	177	156	118
candidats Saint-Pierre et Miquelon	9	10	9
candidats Polynésie française	139	146	158
candidats Wallis et Futuna	61	58	57
total de candidats	221	174	208

208 chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints ont participé aux opérations d'affectation dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte en septembre 2016 pour une affectation en 2017, dont 127 hommes et 81 femmes (soit 39% des candidatures).

8.3.2 Les affectations

À la rentrée 2017, 69 affectations (62 en 2016) dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte ont été réalisées dont 62 (52 en 2016) à la suite d'un recrutement et 7 (10 en 2016) dans le cadre d'un mouvement interne à la collectivité.



Dans le cadre des nouveaux recrutements, **62 personnels de direction venant de métropole ou des académies d'outre-mer** ont été affectés.

30 postes de chef d'établissement et 31 postes de chef d'établissement adjoint ont été pourvus ainsi qu'un poste de chargé de mission au vice-rectorat de Mayotte.

Il est à noter que 3 personnels ayant leur centre des intérêts moraux et matériels (CIMM) au sein d'un de ces territoires ont pu être réintégrés sur des postes de chef d'établissement adjoint (2 en Polynésie française et 1 en Nouvelle-Calédonie).

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

- 6 postes de chef d'établissement (5 sur des postes de principaux et 1 sur un poste de proviseur)
- 1 chargé de mission

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

8.4 LE BILAN DES REINTEGRATIONS DES PERSONNELS EN FIN DE SEJOUR DANS UNE COLLECTIVITE D'OUTRE-MER ET A MAYOTTE

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

A la rentrée scolaire 2017, **45 personnels de direction (25 chefs d'établissement et 20 chefs d'établissement adjoints)** ont participé aux opérations du mouvement national. Les hommes sont les plus représentés avec 56,6%.

Seuls deux personnels, affectés à Mayotte, n'ont pas obtenu satisfaction dans leur projet de mobilité en raison de vœux restreints.

L'expérience dans ces territoires peut s'avérer, si elle est jugée concluante, bénéfique en terme de carrière. En effet, 74% des chefs d'établissement adjoints ont été affectés sur un poste de chef d'établissement.

REINTEGRATION	Mayotte	Nouvelle-Calédonie	Polynésie française	Wallis et Futuna
adjoint ► adjoint	3	1	1	0
chef ► adjoint	0	1	0	0
adjoint ► chef	7	2	4	1
chef ► chef	2	12	6	2
AEFE ou MAE	2	0	1	0

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

L'étude réalisée sur les personnels de direction en poste dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte à la rentrée 2017 conduit aux mêmes constats qu'en 2016 :

- **Les femmes personnels de direction sont moins nombreuses que les hommes** dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte. Ce pourcentage reste d'ailleurs bien inférieur au pourcentage national.
- **Une baisse significative des candidats à une affectation pour Mayotte**

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

CHAPITRE IX :

Les retraites

632 départs à la retraite, un nombre en hausse : 15,3% de retraite en plus par rapport à 2016.

En 2017, le recul de l'âge de départ à la retraite se confirme : 79% des personnels de direction prennent sur leur retraite entre 61 et 65 ans et l'âge moyen d'admission à la retraite est de 62 ans.

9.1 LA REPARTITION

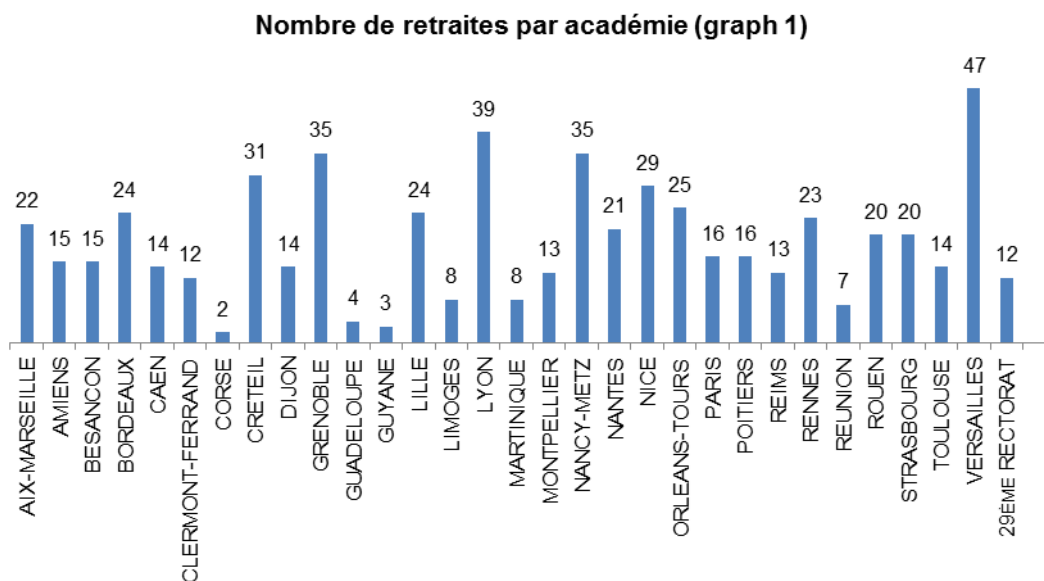
632 personnels de direction sont admis à la retraite au titre de l'année civile 2017 et se répartissent ainsi :

	Hommes		Femmes	
	en fonction	hors fonction(*)	en fonction	hors fonction(*)
Académies	304	23	265	19
Hors académie et COM	9	9	3	0
	313	32	268	19

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

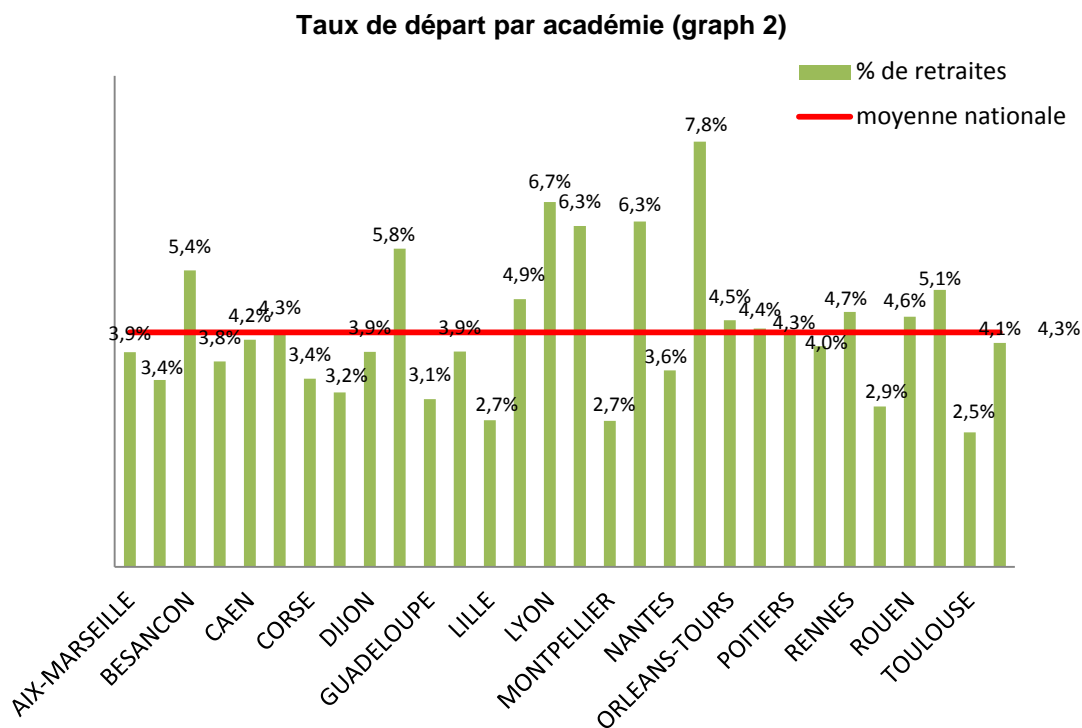
L'étude qui suit porte sur les 581 personnels de direction partis en retraite en 2017 alors qu'ils étaient en fonction en 2017.

Répartition académique

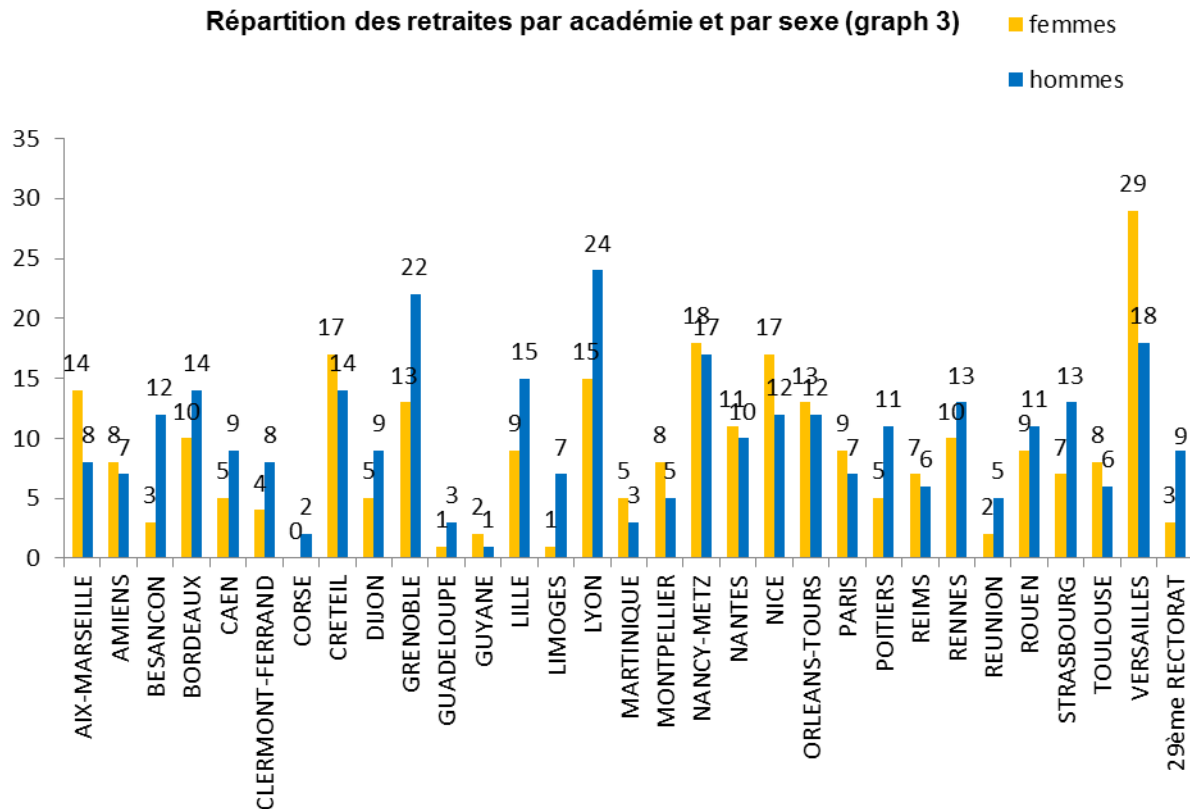


Les départs en retraite les plus nombreux se situent dans les académies de Versailles, Lyon, Nancy-Metz et Grenoble.

Le taux de personnels de direction admis à la retraite par rapport à l'effectif du corps s'établit à 4,3%. Les académies de Lyon et Nice ont un taux de départ en retraite supérieur à la moyenne nationale respectivement de 6,7 % et 7,8 %.



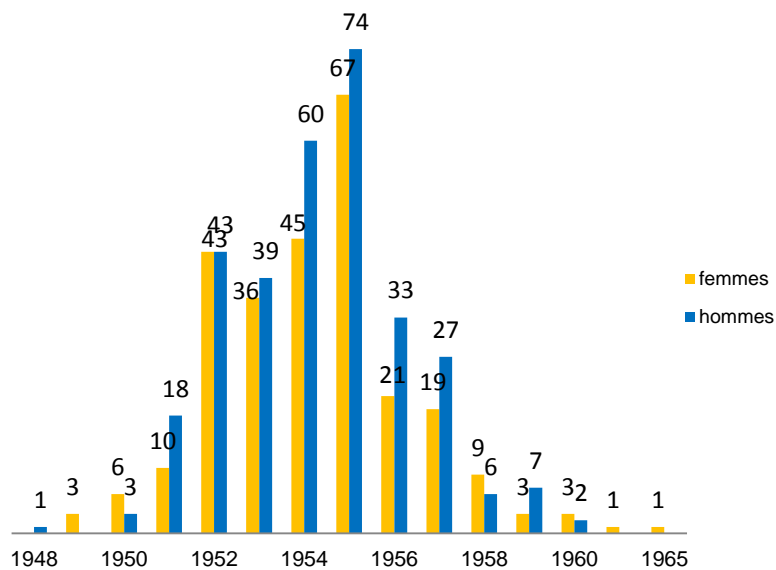
Répartition des retraites par académie et par sexe (graph 3)



Si au plan national les femmes représentent 46,1 % des personnels admis à la retraite, dans quelques académies elles sont plus nombreuses que les hommes à partir en retraite. Comme en 2016, c'est le cas dans les académies de Paris, Créteil, Aix-Marseille et Versailles.

9.1.1 La répartition par âge

Répartition par année de naissance et par sexe

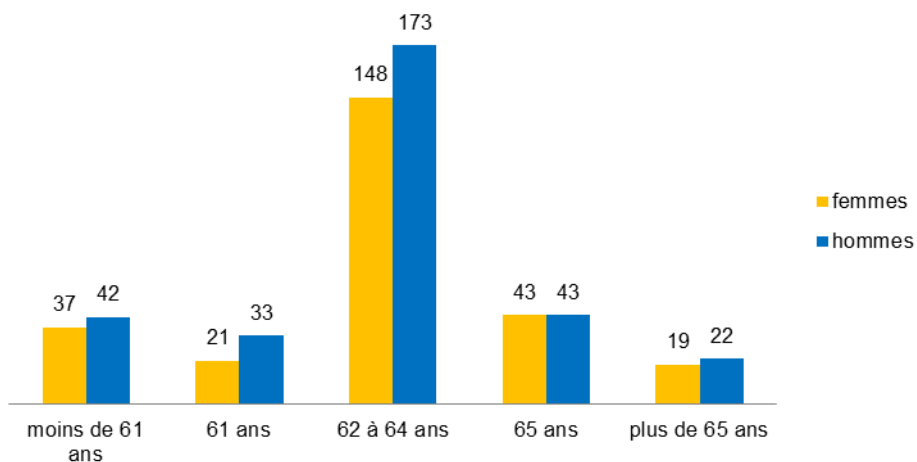


24 % des hommes et 25 % des femmes admis à la retraite en 2017 sont nés en 1955 et ont pris leur retraite dès qu'ils ont atteint l'âge d'ouverture des droits à pension (AOD) (soixante-deux ans pour les fonctionnaires nés en 1955).

Les hommes admis à la retraite dès qu'ils atteignent l'AOD (74) sont moins nombreux que les hommes admis à la retraite entre l'AOD et la limite d'âge de 65 ans et plus (99).

Les femmes sont également plus nombreuses à travailler au-delà de l'âge d'ouverture des droits à pension que celles admises à la retraite à l'âge d'ouverture des droits à pension : elles sont 67 à être admises à la retraite dès l'âge d'ouverture des droits à pension et 81 à poursuivre leur activité.

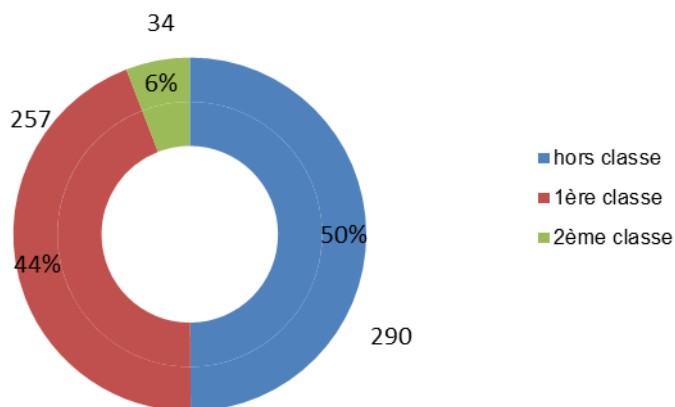
Répartition par tranche d'âge et par sexe (graph 5)



Les personnels de direction admis à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits à pension, de moins de 61 ans, sont 79 en 2017 soit 13,6 % des départs à la retraite. Ils étaient 59 en 2015 et 61 en 2016.

9.1.2 La répartition par grade

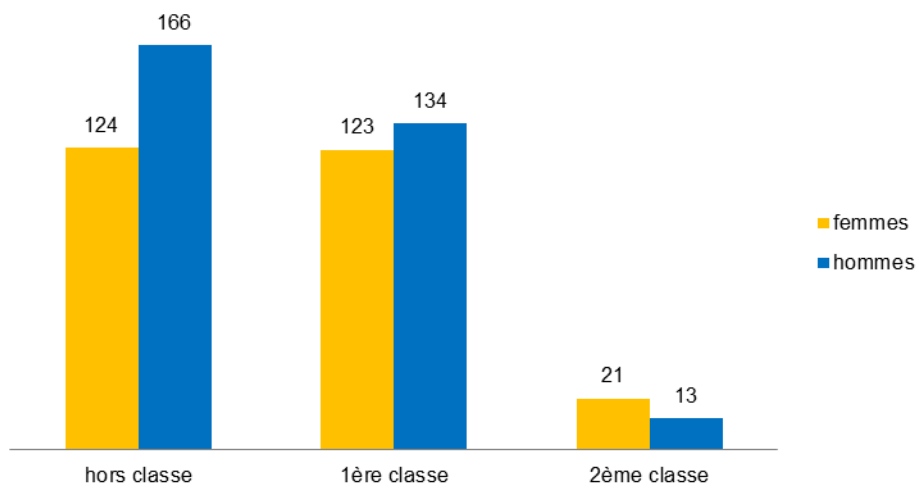
Répartition par grade (graph 6)



En 2017, 44% des personnels de direction admis à la retraite sont en 1^{ère} classe et la part des personnels de direction hors classe est à hauteur de 50 % en 2016 pour 40% en 2012.

Répartition par grade et par sexe

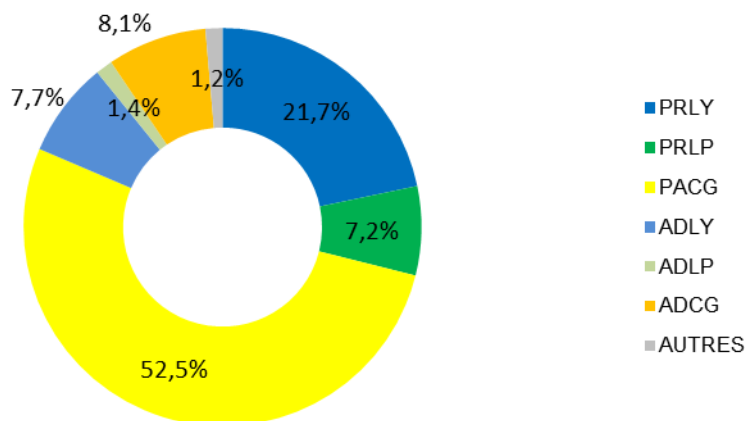
Répartition par grade et par sexe (graph 8)



En 2017, les hommes en hors classe admis à la retraite sont les plus nombreux, et près de 46 % des femmes admises à la retraite sont en 1^{ère} classe.

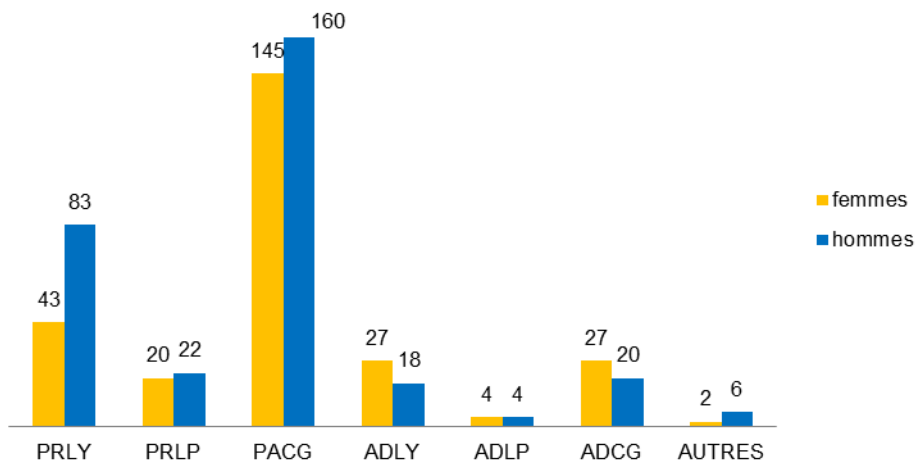
9.1.3 La répartition par emploi

Répartition par emploi (graph 9)

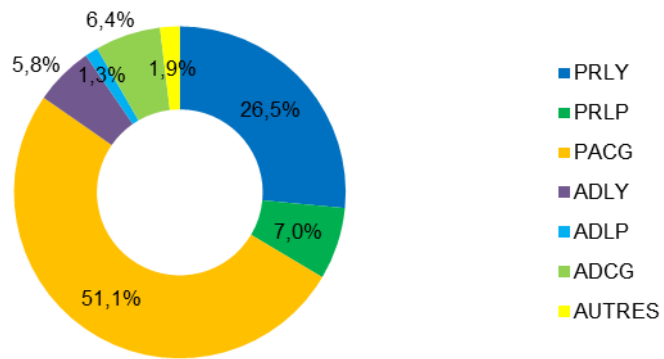


La part des personnels de direction admis à la retraite qui occupent un emploi de chef d'établissement augmente légèrement : 81,4 % en 2017 alors qu'elle s'établissait à 80 % en 2016, 22 % des femmes et 13% des hommes sont des chefs d'établissement adjoints.

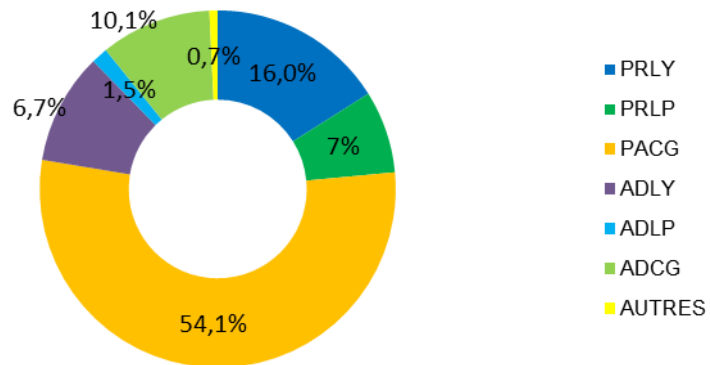
Répartition par emploi et par sexe (graph 10)



Répartition des hommes par emploi (graph 11)



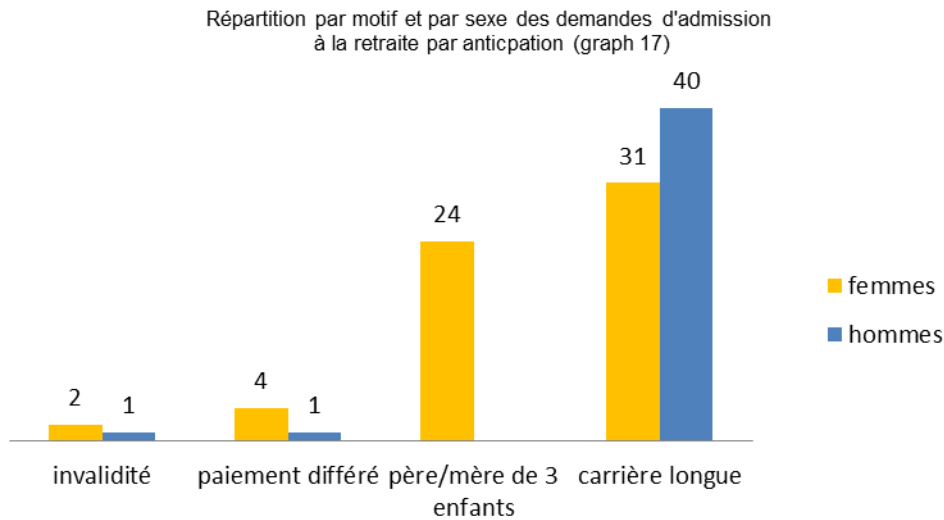
Répartition des femmes par emploi (graph 12)



9.1.4 La répartition par motif de demande

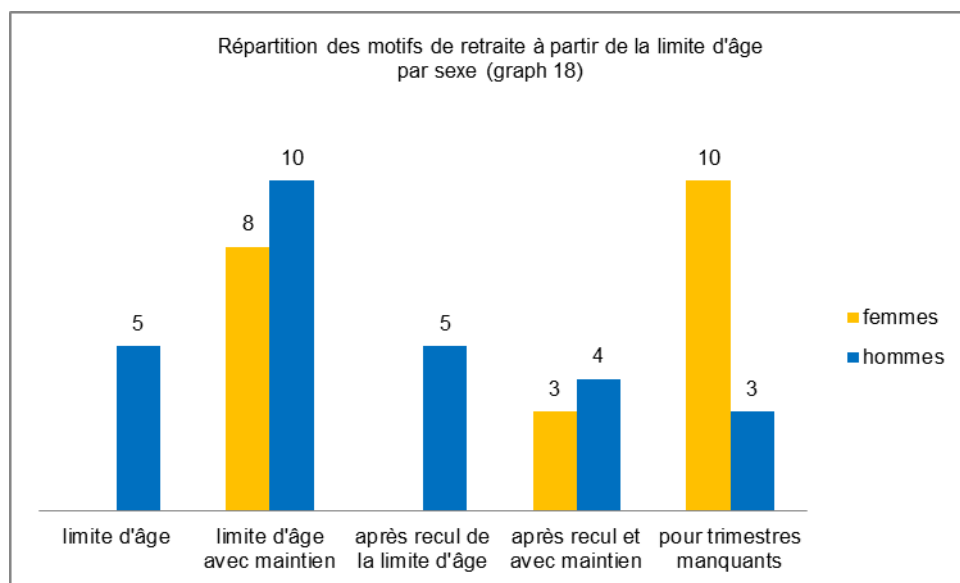
79 % des hommes et 68 % des femmes prennent leur retraite pour ancienneté d'âge et de services. 152 personnels de direction, 67 hommes et 85 femmes, demandent leur admission à la retraite pour un autre motif. Parmi ces 152 personnels, 104 prennent leur retraite avant l'âge d'ouverture des droits à pension et 48 après avoir atteint la limite d'âge.

Retraite par anticipation



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

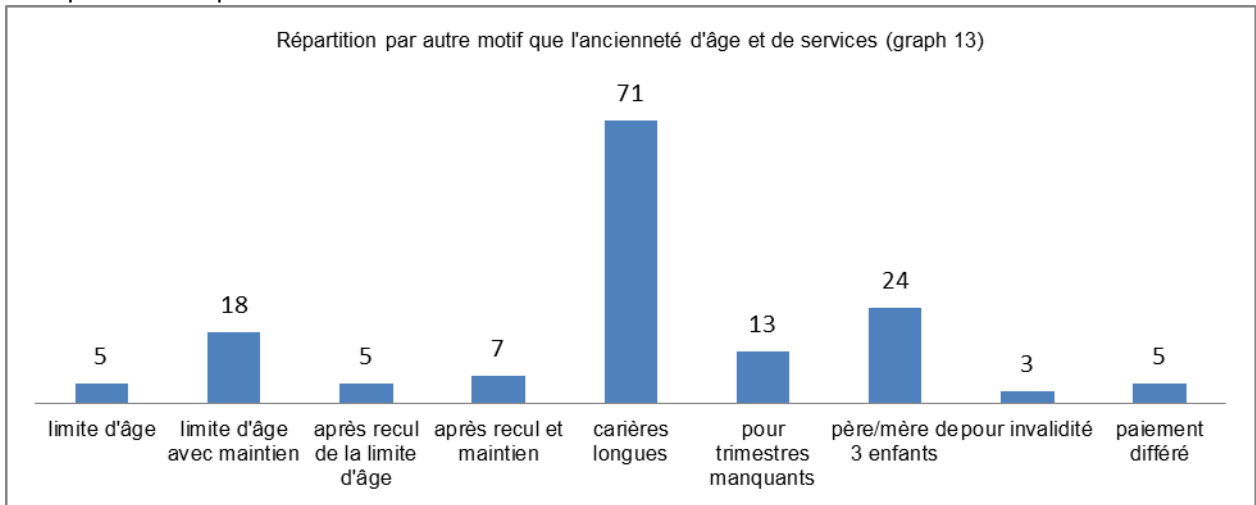
Retraite pour limite d'âge et recul de limite d'âge



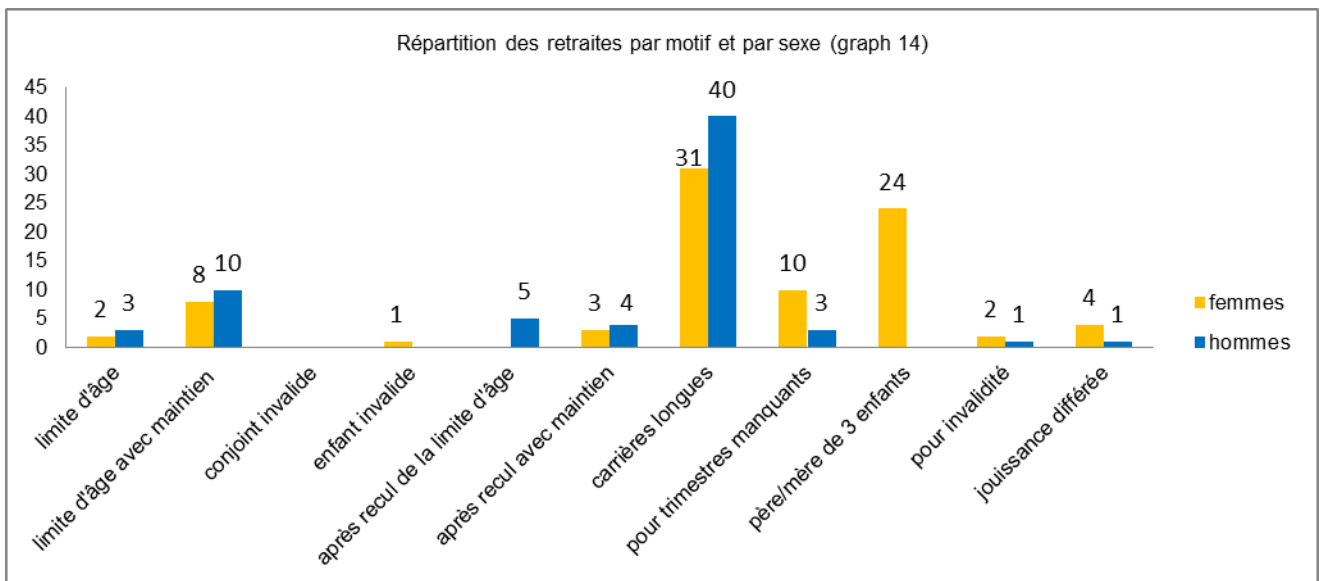
En 2017, on dénombre parmi les personnels de direction partis à la retraite pour limite d'âge et au-delà de la limite d'âge, 27 hommes et 21 femmes.

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

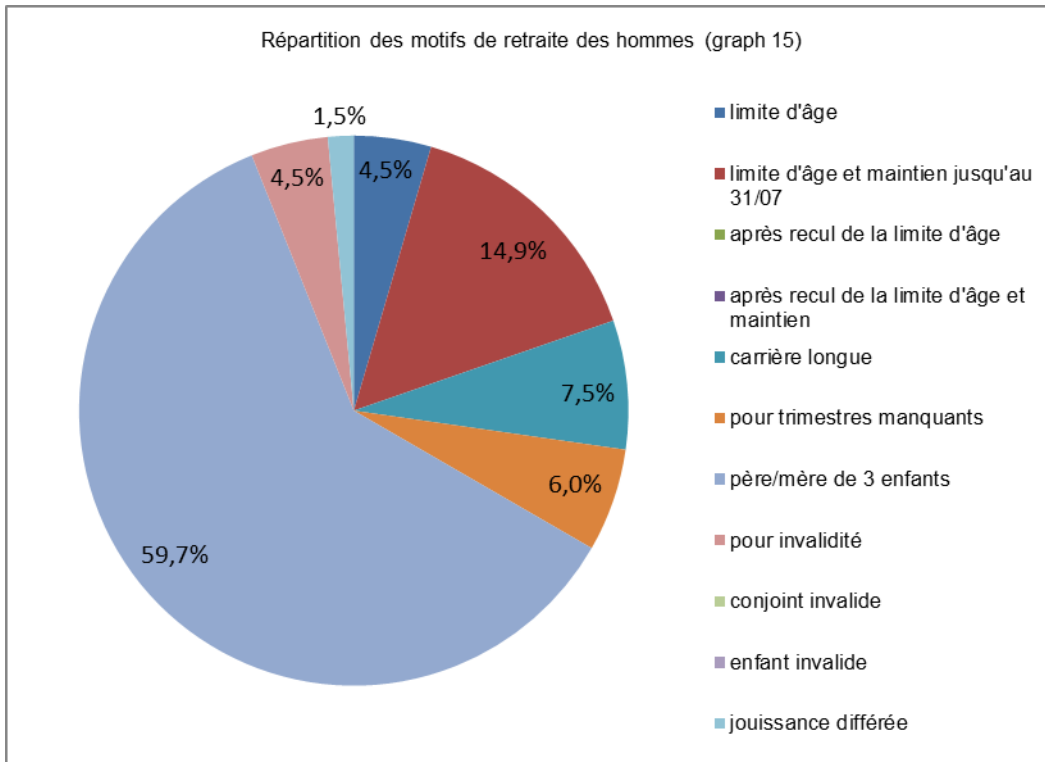
La part des femmes admises à la retraite après une prolongation d'activité pour trimestres manquants est supérieure à celle des hommes.



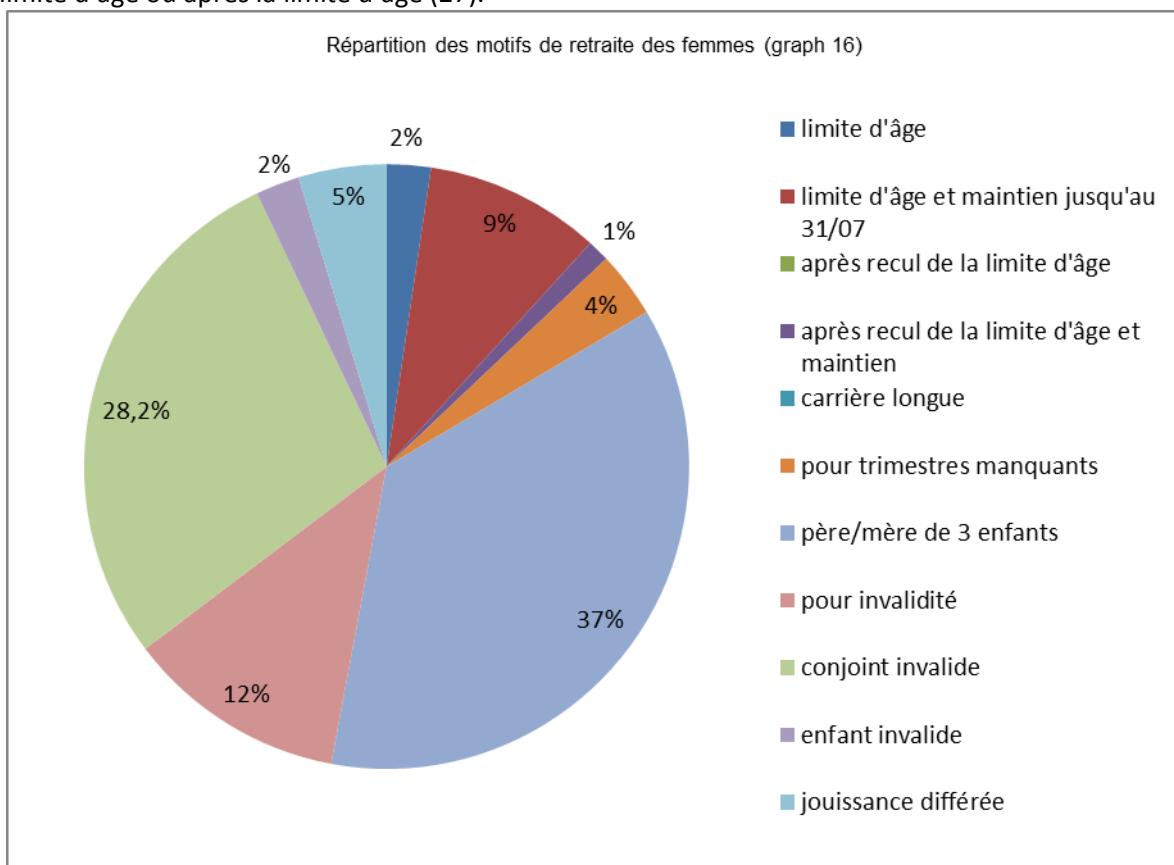
Plus du tiers des admissions à la retraite pour un autre motif que l'ancienneté d'âge et de services sont accordées au titre des carrières longues (après abaissement de l'âge de la retraite pour durée d'assurance atteinte).



60% des hommes partent à la retraite au titre des carrières longues, les femmes représentent 36%. Les motifs de retraite se répartissent équitablement selon le sexe.

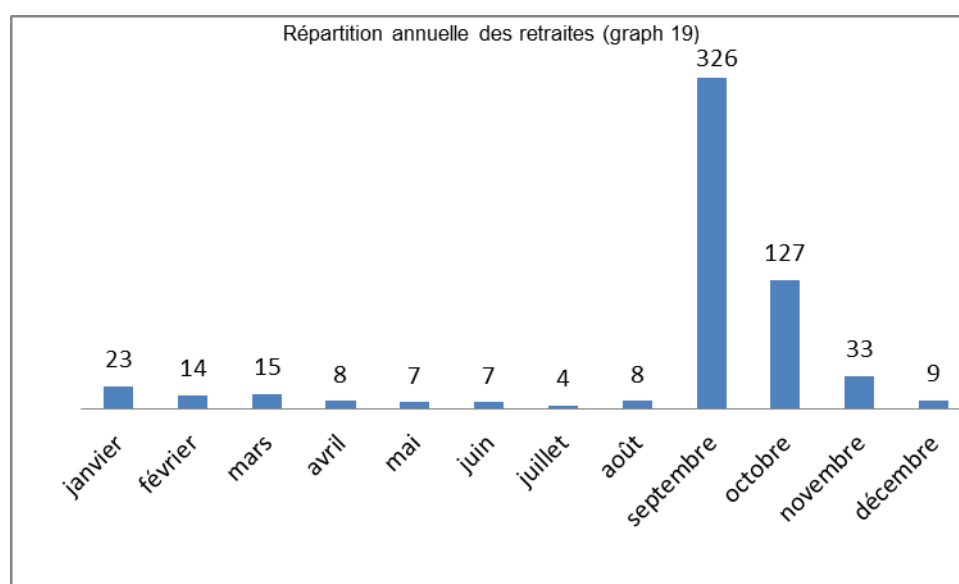


Les hommes sont plus nombreux à partir avant l'âge d'ouverture des droits à pension (42) qu'à la limite d'âge ou après la limite d'âge (27).



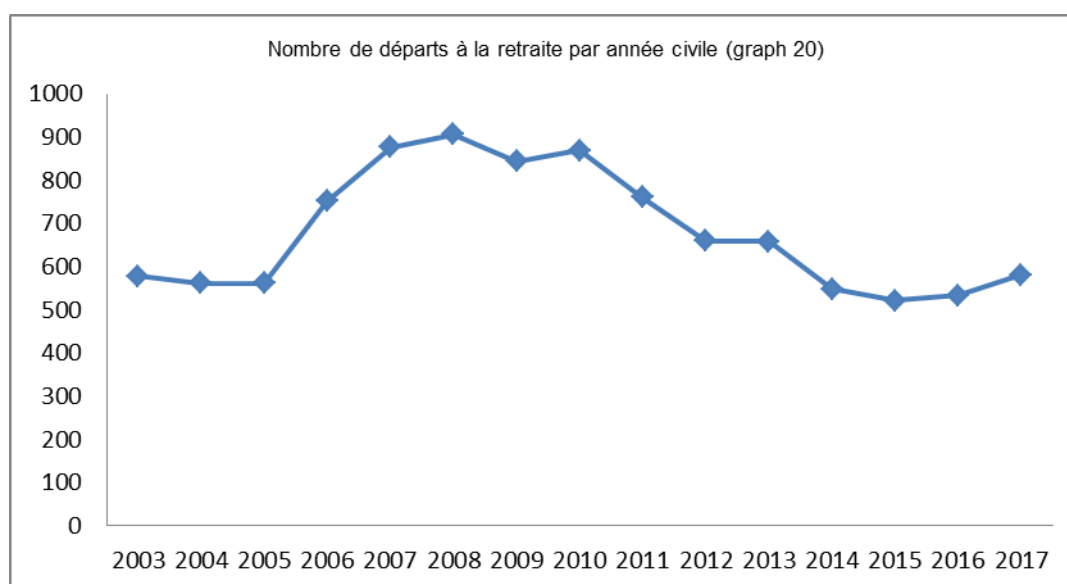
Les femmes sont également plus nombreuses à partir avant l'âge d'ouverture des droits à pension (62) qu'à la limite d'âge ou après la limite d'âge (21).

9.1.5 La répartition annuelle



86 % des départs à la retraite se concentre entre septembre et décembre et la part des personnels de direction qui partent en septembre est légèrement inférieure à l'année précédente : ils sont 56 % en 2017 58 % et en 2016.

9.2 L'ÉVOLUTION DEPUIS 2003



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

En 2017, le nombre de départs en retraite concerne environ 4 % de l'effectif du corps des personnels de direction.

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

En 2017, 71 personnels de direction ont cessé leur activité pour le motif « carrière longue », en application du décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012.

Conclusion

Le bilan social 2017 confirme la richesse et la diversité des parcours des personnels de direction que ce soit en France métropolitaine, dans les collectivités ou départements d'Outre-mer ou encore à l'étranger. Personnel de direction, c'est avant tout, être un acteur majeur dans la mise en œuvre des différentes réformes et orientations ministérielles afin d'en faire partager le sens tout en tenant compte de l'environnement propre de chaque établissement.

Le personnel de direction joue de fait un rôle essentiel. De son investissement dépend la mobilisation de l'ensemble de la communauté éducative pour la réussite de l'ensemble des élèves.

D'ailleurs depuis plusieurs années, le nombre élevé de candidats à ce corps, toutes voies de recrutement confondues, témoigne de la forte attractivité du métier.

Le corps des personnels de direction est un corps quasi paritaire puisqu'il est composé de 49% de femmes et de 51% d'hommes. En outre, depuis 9 ans le nombre de femmes réussissant le concours est supérieur à celui des hommes. En 2017, 370 femmes ont été admises aux concours (62%) contre 230 hommes.

Cette parité doit pouvoir également se retrouver dans l'ensemble des postes ou fonctions que peut occuper un personnel de direction notamment sur des postes en établissements classés en 4^{ème} catégorie et 4^{ème} catégorie exceptionnelle. C'est un nouvel enjeu, pour le service de l'encadrement, pour une juste représentation des femmes.

La formation des personnels de direction, leur suivi personnalisé tout au long de leur carrière et l'accompagnement des personnels dans le cadre de leur mobilité demeurent les priorités fortes de la direction générale des ressources humaines. A chaque étape de leur carrière, l'administration veille à ce que tous les personnels puissent dérouler un parcours qui permette une progressivité tout en garantissant la meilleure adéquation possible postes / personnes.

Le bilan social est et reste un outil important dans l'aide à la définition de ses orientations vis-à-vis des personnels de direction.

Je vous en souhaite une lecture aussi plaisante et utile et je reste ouvert à l'ensemble de vos remarques ou propositions concernant

Lexique

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

ADCG : adjoint de collègue

ADLY : adjoint de lycée

ADLP : adjoint de lycée professionnel

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

CAPA : commission administrative paritaire académique

CAPN : commission administrative paritaire nationale

CERIC : centre d'études et de recherches d'intervention de crise

CFA : centre de formation des apprentis

COM : collectivité d'outre-mer

CPE : conseiller principal d'éducation

CRDP : centre régional de documentation pédagogique

CSAIO : chef des services académiques d'information et d'orientation

CTEVS : conseiller technique de recteur pour les établissements et la vie scolaire

CANOPE : création et accompagnement pédagogiques

DAAC : délégué académique à l'éducation artistique et à l'action culturelle

DAET : délégué académique aux enseignements techniques

DAFCO : délégué académique à la formation continue

DAFPE : délégué académique à la formation des personnels d'encadrement

DAFPIC : délégué académique à la formation à la formation professionnelle initiale et continue

DAN : délégué académique au numérique

DAASEN : directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale

DASEN : directeur académique des services de l'éducation nationale

DAREIC : délégué académique aux relations européennes et internationales, et à la coopération

IA-DASEN : inspecteur d'académie-directeur académique des services de l'éducation nationale

DDEAS : diplôme de directeur d'établissement adapté et spécialisé

DGESCO : direction générale de l'enseignement scolaire

DIRCAB : directeur de cabinet

DOM : département d'outre-mer

EPLE : établissement public local d'enseignement

EPM : établissement pénitentiaire pour mineurs

EREA : établissement régional d'enseignement adapté.

ERPD : école régionale du premier degré de bateliers.

ESENER : école supérieure de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche

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

GRETA : groupement d'établissements

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

IEN : inspecteur de l'éducation nationale

INHESJ : institut national des hautes études de la sécurité et de la justice

INJS : institut national des jeunes sourds

INSEE : institut national de la statistique et des études économiques

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

PACG : principal de collège

PRLP : proviseur de lycée professionnel

PRLY : proviseur de lycée

LGT : lycée général et technologique

LP : lycée professionnel

LPO : lycée polyvalent

LOLF : loi organique relative aux lois de finances

MAEDI : ministère des affaires étrangères et européennes

MGEN : mutuelle générale de l'éducation nationale

MLF : mission laïque française

PAF : plan académique de formation

PNP : programme national de pilotage

PPCR : parcours professionnels, carrières et rémunérations

REP et REP+ : réseau de l'éducation prioritaire

PVS : proviseur vie scolaire

RGAA : référentiel général d'accessibilité pour les administrations

SIERH : système d'information pour l'éducation des ressources humaines

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

UPR : unité pédagogique régionale