



**MINISTÈRES  
ÉDUCATION  
JEUNESSE  
SPORTS  
ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR  
RECHERCHE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction générale  
des ressources humaines**

# **Bilan de gestion 2018**

## **Personnels de direction des lycées et collèges**



## Sommaire

<b>CHAPITRE I – Les effectifs du corps</b>	
<b>1.1 La répartition des personnels de direction affectés en académie .....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 La pyramide des âges par sexe .....</b>	<b>3</b>
<b>1.3 Les effectifs par académie .....</b>	<b>4</b>
<b>1.4 La parité par grade .....</b>	<b>6</b>
<b>1.5 La répartition des effectifs par type et catégorie financière .....</b>	<b>6</b>
<b>CHAPITRE II – Le recrutement</b>	
<b>2.1 Les concours .....</b>	<b>8</b>
<b>2.2 La liste d’aptitude .....</b>	<b>12</b>
<b>2.3 L’accueil en détachement .....</b>	<b>14</b>
<b>2.4 Evolution 2013-2018 du recrutement .....</b>	<b>16</b>
<b>CHAPITRE III – La formation</b>	
<b>3.1 La formation .....</b>	<b>17</b>
<b>3.2 La formation professionnelle statutaire .....</b>	<b>18</b>
<b>CHAPITRE IV – Le déroulement de la carrière</b>	
<b>4.1 La titularisation .....</b>	<b>22</b>
<b>4.2 L’avancement de grade .....</b>	<b>25</b>
<b>CHAPITRE V – la mobilité</b>	
<b>5.1 La participation .....</b>	<b>28</b>
<b>5.2 Les vœux .....</b>	<b>30</b>
<b>5.3 L’évaluation des candidats à la mobilité .....</b>	<b>35</b>
<b>5.4 Les résultats de la mobilité 2018 .....</b>	<b>42</b>
<b>5.5 L’évolution des postes .....</b>	<b>47</b>
<b>CHAPITRE VI – Les faisant-fonction et les personnels de direction en intérim.....</b>	
	<b>51</b>
<b>CHAPITRE VII – Les personnels en exercice hors collèges et lycées</b>	
<b>7.1 Les personnels affectés sur un poste à profil en académie.....</b>	<b>54</b>
<b>7.2 Les directeurs d’EREA-ERPD .....</b>	<b>55</b>
<b>7.3 Les directeurs d’UPR et EPM .....</b>	<b>58</b>
<b>7.4 Les personnels affectés en établissement relevant du secteur médical .....</b>	<b>58</b>
<b>CHAPITRE VIII – La retraite</b>	
<b>9.1 La répartition .....</b>	<b>59</b>
<b>9.2 L’évolution depuis 2003 .....</b>	<b>67</b>

# CHAPITRE I : LES EFFECTIFS DU CORPS

**14 441** personnels de directions à la rentrée scolaire 2018

**51 %** de femmes

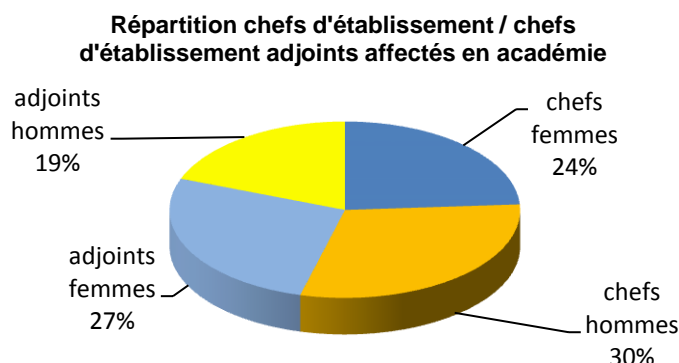
**51 ans** de la moyenne d'âge

Le bilan de gestion du corps des personnels de direction propose une « photographie » de la situation de ce corps à partir de données appréciées au 1<sup>er</sup> septembre 2018.

L'ensemble de l'étude qui suit porte sur les 14 441 personnels de direction (7 321 femmes et 7 120 hommes), exerçant leurs fonctions en académie dans les 7 884 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

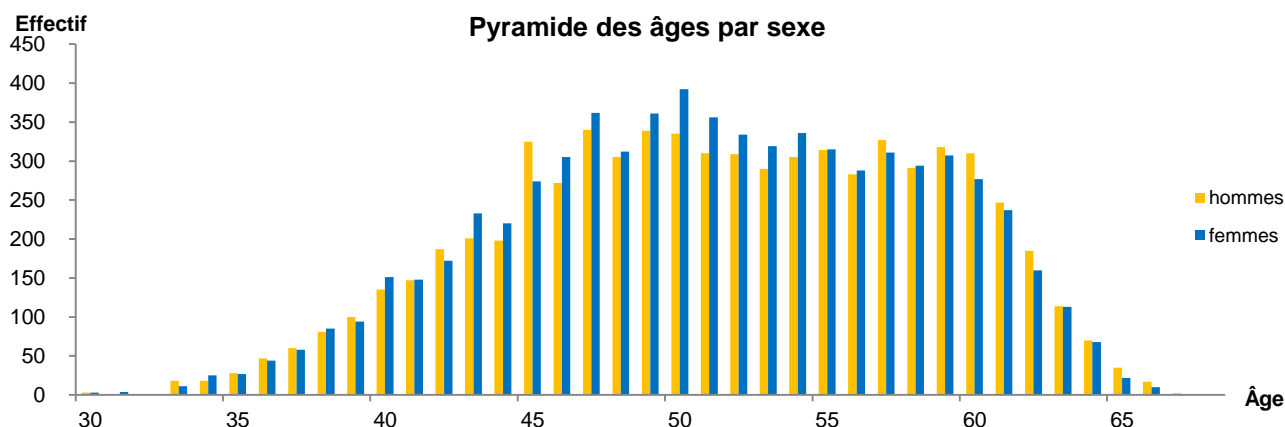
On compte 13 404 personnels de direction répartis dans les 30 académies. 7 251 sont chefs d'établissement (54%), 6153 sont adjoints (46%).



## 1.2 LA PYRAMIDE DES AGES PAR SEXE

La moyenne d'âge est de 51 ans.

3 917 personnels de direction sont âgés de 55 ans ou plus (soit 35,4% du corps), dont 1 869 âgés de 60 ans ou plus (soit 13,4 % du corps).



## 1.3 LES EFFECTIFS PAR ACADEMIE

ACADEMIES	EFFECTIFS	SEXE		CHEF			ADJOINT		
		Homme	Femme	Effectif	Homme	Femme	Effectif	H	F
AIX-MARSEILLE	571	259	312	297	158	139	274	101	173
AMIENS	429	231	198	230	138	92	199	93	106
BESANCON	275	150	125	148	87	61	127	63	64
BORDEAUX	635	321	314	349	193	156	286	128	158
CAEN	329	181	148	188	102	86	141	79	62
CLERMONT-FERRAND	286	156	130	175	103	72	111	53	58
CORSE	61	27	34	37	20	17	24	7	17
CRETEIL	980	444	536	513	261	252	467	183	284
DIJON	357	140	217	203	77	126	154	63	91
GRENOBLE	607	295	312	336	194	142	271	101	170
GADELOUPE	128	57	71	70	33	37	58	24	34
GUYANE	74	41	33	44	28	16	30	13	17
LILLE	899	508	391	449	294	155	450	214	236
LIMOGES	162	80	82	101	54	47	61	26	35
LYON	577	260	318	301	155	146	277	105	172
MARTINIQUE	124	52	72	66	30	36	58	22	36
MONTPELLIER	496	274	222	265	171	94	231	103	128
NANCY-METZ	555	281	274	292	167	125	263	114	149
NANTES	591	322	269	335	213	122	256	109	147
NICE	379	199	180	196	111	85	183	88	95
ORLEANS-TOURS	545	260	284	311	163	148	233	97	136
PARIS	372	158	214	192	88	104	180	70	110
POITIERS	369	198	171	217	127	90	152	71	81
REIMS	304	155	149	170	96	74	134	59	75
RENNES	500	256	244	288	169	119	212	87	125
REUNION	240	139	101	118	77	41	122	62	60
ROUEN	431	211	220	227	127	100	204	84	120
STRASBOURG	393	191	202	208	121	87	185	70	115
TOULOUSE	576	285	291	317	175	142	259	110	149
VERSAILLES	1 159	437	722	608	255	353	551	182	369
<b>TOTAL</b>	<b>13 404</b>	<b>6568</b>	<b>6836</b>	<b>7251</b>	<b>3987</b>	<b>3264</b>	<b>6153</b>	<b>2581</b>	<b>3572</b>
<b>TOTAL %</b>	<b>100%</b>	<b>49%</b>	<b>51%</b>	<b>100%</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>100%</b>	<b>41%</b>	<b>59%</b>

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

Le taux de féminisation des personnels de direction se confirme avec un taux de 51%. Toutefois, les femmes n'ont pas les mêmes responsabilités parmi ces personnels de direction : la part des femmes dans les postes d'adjointe (59%) est nettement plus importante que celle dans les postes de chefs (45%). Mais le vivier de femmes dans les fonctions d'adjointe s'avère une perspective prometteuse dans le cadre de la mobilité sur les postes de chef.

Parmi les 7 251 chefs d'établissement affectés à la rentrée scolaire 2018 dans les 30 académies, on compte 3264 femmes (soit 45 %) et 3987 hommes (soit 55 %).

Les académies de Dijon, Guadeloupe, 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.

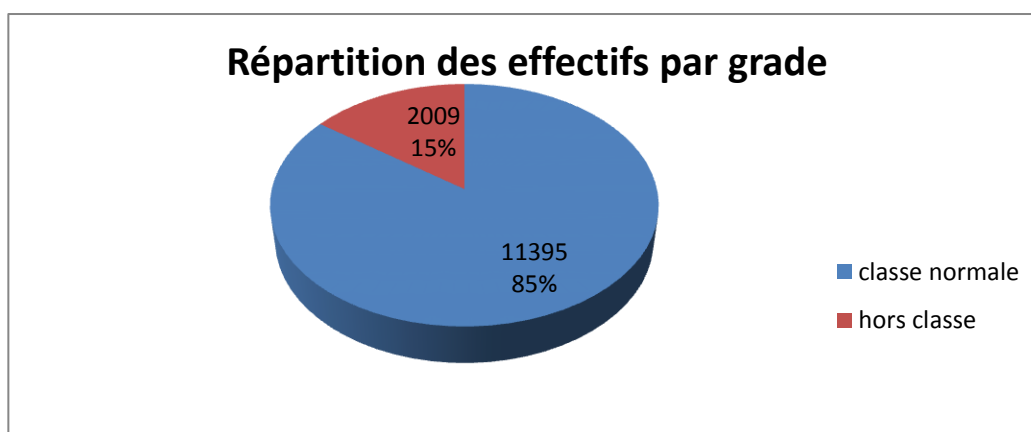
Parmi les 6 153 chefs d'établissement adjoints affectés à la rentrée scolaire 2018 dans les 30 académies, on compte 3 572 femmes (soit 59 %) et 2 581 hommes (soit 41 %).

En 2018, on constate pour les académies d'Amiens, de Besançon de Guyane et de Clermont-Ferrand, un équilibre entre femmes et hommes. Pour les académies de Besançon, La Réunion, Poitiers et Guyane, on observe que les femmes et les hommes sont à quasi égalité. En revanche, les académies de Caen et de La Réunion comptent plus de chefs d'établissement adjoints hommes que de chefs d'établissement adjoints femmes

Parmi les 13 404 personnels de direction affectés à la rentrée scolaire 2018 dans les 30 académies, on dénombre :

- 11 395 personnels de direction classe normale
- 2 009 personnels de direction hors classe

Académie	Classe normale	Hors classe	Total
Aix-Marseille	474	95	569
Amiens	376	52	428
Besançon	238	36	274
Bordeaux	517	121	638
Caen	279	48	327
Clermont-Ferrand	246	40	286
Corse	51	9	60
Créteil	869	106	975
Dijon	307	52	359
Grenoble	510	99	609
Guadeloupe	99	30	129
Guyane	64	10	74
Lille	766	123	889
Limoges	140	19	159
Lyon	506	77	583
Martinique	108	17	125
Montpellier	415	85	500
Nancy-Metz	477	75	552
Nantes	505	87	592
Nice	300	82	382
Orléans-tours	484	63	547
Paris	277	92	369
Poitiers	309	61	370
Reims	267	40	307
Rennes	399	94	493
Réunion	194	49	243
Rouen	385	44	429
Strasbourg	339	57	396
Toulouse	492	87	579
Versailles	1 002	159	1 161
<b>Total</b>	<b>11 395</b>	<b>2 009</b>	<b>13 404</b>

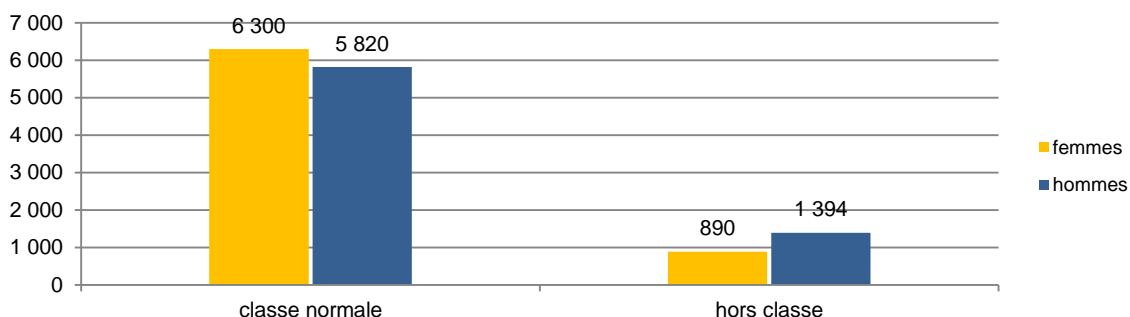


Les académies de Créteil, Lille et Versailles accueillent le plus grand nombre de stagiaires et de personnels détachés ce qui explique en grande partie une plus forte proportion de personnels de direction classe normale.

## 1.4 LA PARITE PAR GRADE DES PERSONNELS DE DIRECTION

Sur les 13 404 personnels de direction affectés en académie à la rentrée scolaire 2018, on compte 51 % de femmes et 49 % d'hommes.

Répartition des effectifs par grade et par sexe

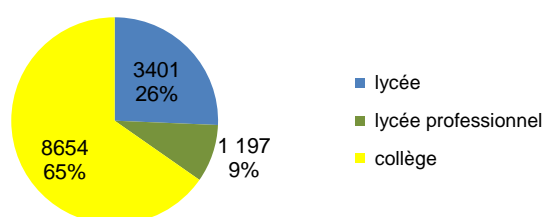


Dans le corps des personnels de direction, on constate que plus le grade est élevé, plus la proportion d'hommes est importante.

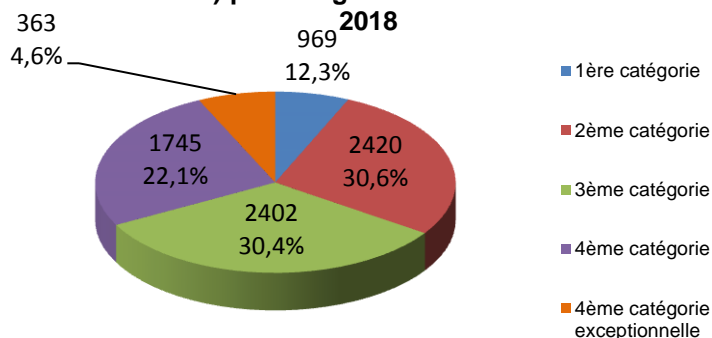
## 1.5 LA REPARTITION DES EFFECTIFS PAR TYPE D'ETABLISSEMENT ET PAR CATEGORIE FINANCIERE

En 2018, on compte 8 654 personnels de direction affectés en collège (65%), 1 200 en lycée professionnel (10%) et 3 401 en lycée d'enseignement général et technologique<sup>1</sup> (26%).

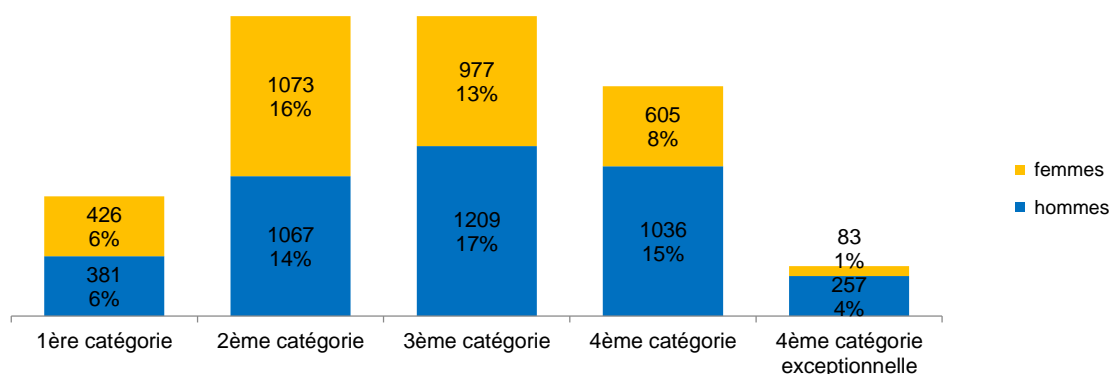
Répartition des établissements par type



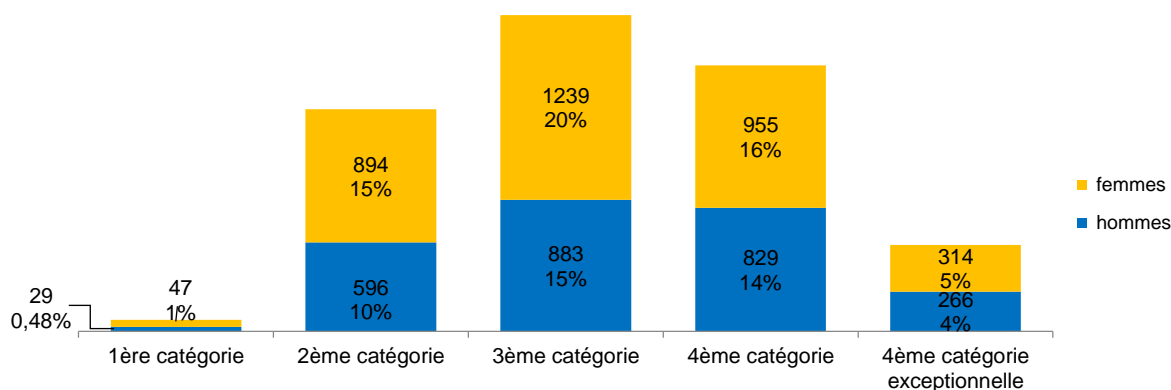
Répartition du nombre d' EPLE (dont EREA et ERPD) par catégorie financière rentrée 2018



### Répartition des chefs d'établissement par catégorie d'établissement et par sexe



### Répartition des chefs d'établissement adjoints par catégorie d'établissement et par sexe



Le nombre total de personnels de direction en poste en académie au 1<sup>er</sup> septembre 2018 (13 404) a très légèrement augmenté par rapport à l'année 2017 (13 318).

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 **764** personnes d'être nommées personnels de direction.

- Le concours des personnels de direction : 677 nominations pour 700 postes offerts
- La liste d'aptitude : 47
- Le détachement : 40

81,4% des lauréats des concours sont des personnels d'enseignement et 62,6% sont des femmes.  
La moyenne d'âge des lauréats du concours des personnels de direction : 43 ans

Parité des jurys de concours :  
50,2% de femmes et 49,8% d'hommes.

### 2.1 LES CONCOURS<sub>2</sub>

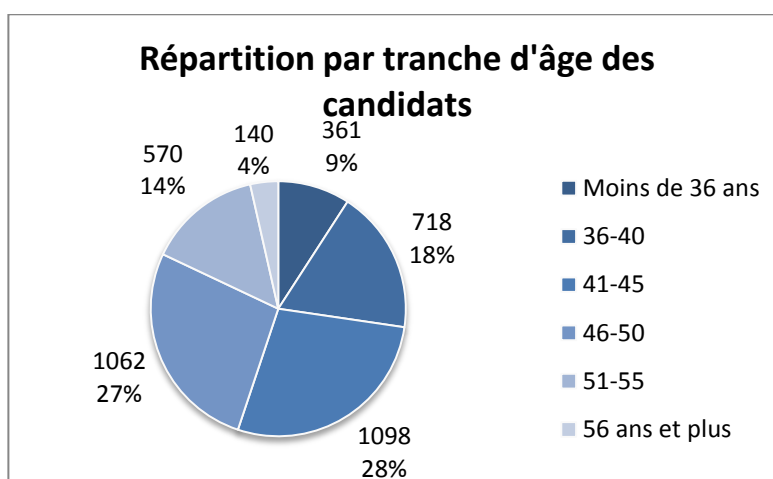
#### 2.1.1 Les candidats inscrits aux concours de recrutement des personnels de direction<sub>3</sub>

**3 949** personnes se sont inscrites aux concours de recrutement dans le corps des personnels de direction soit une baisse de 5,07% par rapport à 2017 (4 160 inscrits).

**3 077 se sont présentés** aux épreuves d'admissibilité, 1 409 admissibles, 700 admis.

Le taux d'admission par rapport au nombre de présents aux épreuves est de 22,7%.

**28% des inscrits et 31,3% des admis déclarent avoir fait fonction de personnel de direction avant leur réussite au concours.**



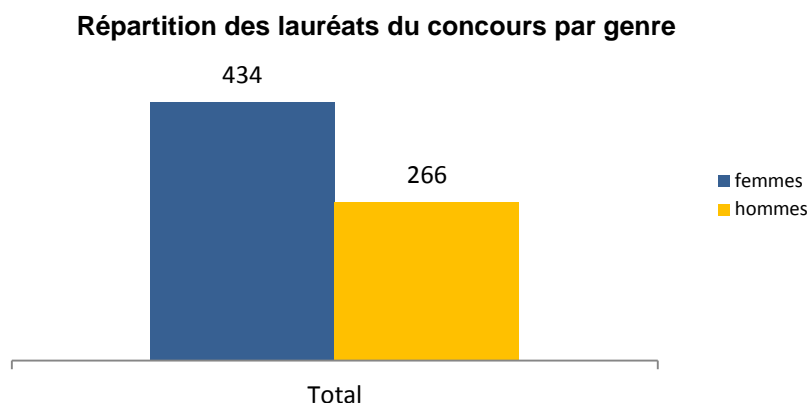
2 Art 3-4-5 du décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié

3 Source : rapport des jurys des concours de recrutement de personnels de direction – session 2018

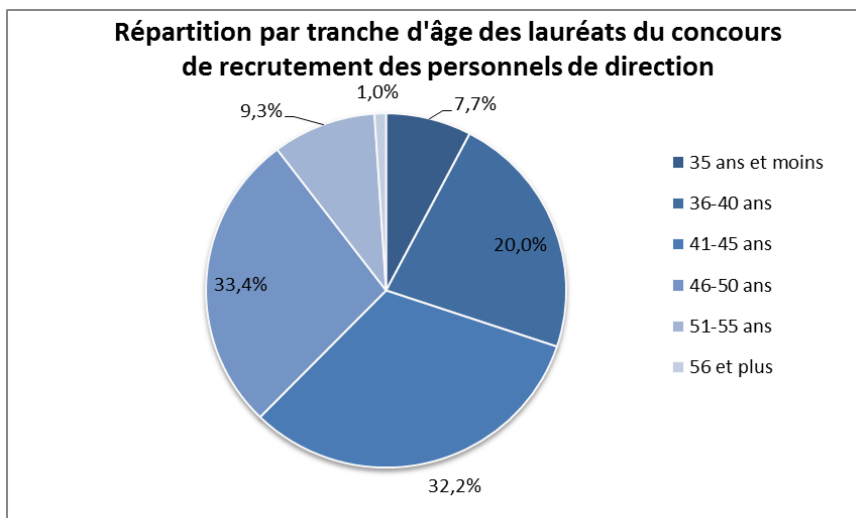


## 2.1.2 Les lauréats du concours des personnels de direction classe normale

Les 700 agents admis sur la liste principale sont majoritairement des femmes (62%) et une majorité ont entre 36 et 45 ans. Le corps des personnels de direction est de fait un corps de débouché pour les personnels de l'éducation nationale. Sur les 700 postes offerts, 677 ont été pourvus soit un taux de couverture de 96,7%. Les agents ont été nommés au 1er septembre 2018. 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.

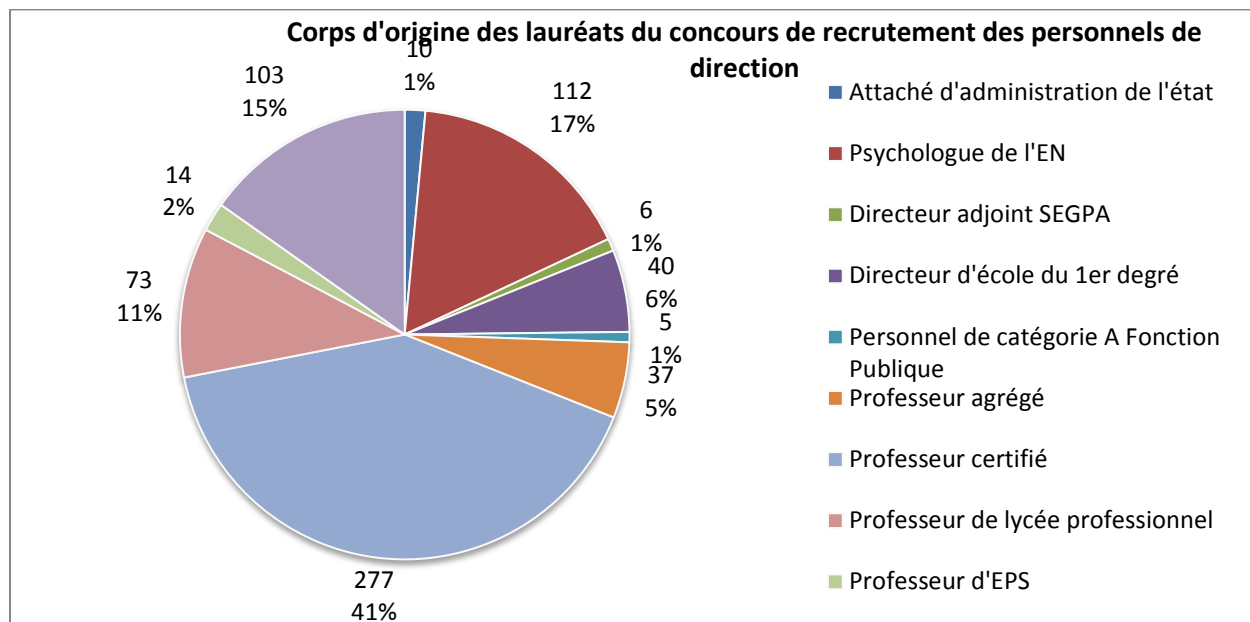


Depuis 2008 les femmes sont les plus nombreuses parmi les lauréats des concours.



En 2018, les deux classes d'âge les plus représentées chez les lauréats du concours des personnels de direction restent les 41-45 ans et 46-50 ans avec respectivement 32,2% et 33,4% du nombre total de lauréats. La part des 41-45 ans reste toujours la plus prépondérante.

**La moyenne d'âge des lauréats du concours de recrutement des personnels de direction est de 41 ans en 2018 (42 ans en 2017).**



Le concours de recrutement des personnels de direction constitue une seconde carrière notamment pour les personnels d'enseignement qui sont 550 (soit 78,5 % de l'ensemble des lauréats) : 407 issus du second degré et 143 issus du premier degré.

Il est intéressant d'observer la part croissante des psychologues de l'éducation nationale (112 psychologues de l'éducation en 2018 contre 103 en 2017).

Académie	Origine		Accueil		delta
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	
AIX-MARSEILLE	29	4,3%	19	2,8%	-1,5%
AMIENS	28	4,1%	32	4,7%	0,6%
BESANCON	5	0,7%	11	1,6%	0,9%
BORDEAUX	19	2,8%	19	2,8%	0,0%
CAEN	18	2,7%	11	1,6%	-1,0%
CLERMONT-FERRAND	4	0,6%	6	0,9%	0,3%
CORSE	2	0,3%	4	0,6%	0,3%
CRETEIL	54	8,0%	80	11,8%	3,8%
DIJON	13	1,9%	22	3,2%	1,3%
GRENOBLE	15	2,2%	32	4,7%	2,5%
GUADELOUPE	7	1,0%	0	0,0%	-1,0%
GUYANE	6	0,9%	1	0,1%	-0,7%
LILLE	54	8,0%	50	7,4%	-0,6%
LIMOGES	7	1,0%	6	0,9%	-0,1%
MARTINIQUE	9	1,3%	0	0,0%	-1,3%
LYON	41	6,1%	35	5,2%	-0,9%
MONTPELLIER	19	2,8%	16	2,4%	-0,4%
NANCY-METZ	33	4,9%	24	3,5%	-1,3%
NANTES	23	3,4%	33	4,9%	1,5%
NICE	24	3,5%	11	1,6%	-1,9%
ORLEANS-TOURS	19	2,8%	36	5,3%	2,5%
PARIS	17	2,5%	11	1,6%	-0,9%
POITIERS	16	2,4%	12	1,8%	-0,6%
REIMS	18	2,7%	18	2,7%	0,0%
RENNES	20	3,0%	25	3,7%	0,7%
REUNION	15	2,2%	0	0,0%	-2,2%
ROUEN	20	3,0%	22	3,2%	0,3%
STRASBOURG	21	3,1%	28	4,1%	1,0%
TOULOUSE	26	3,8%	19	2,8%	-1,0%
VERSAILLES	64	9,5%	94	13,9%	4,4%
HORS ACADEMIE/COM	31	4,6%	0	0,0%	-4,6%
<b>TOTAL</b>	<b>677</b>	<b>100,0%</b>	<b>677</b>	<b>100,0%</b>	

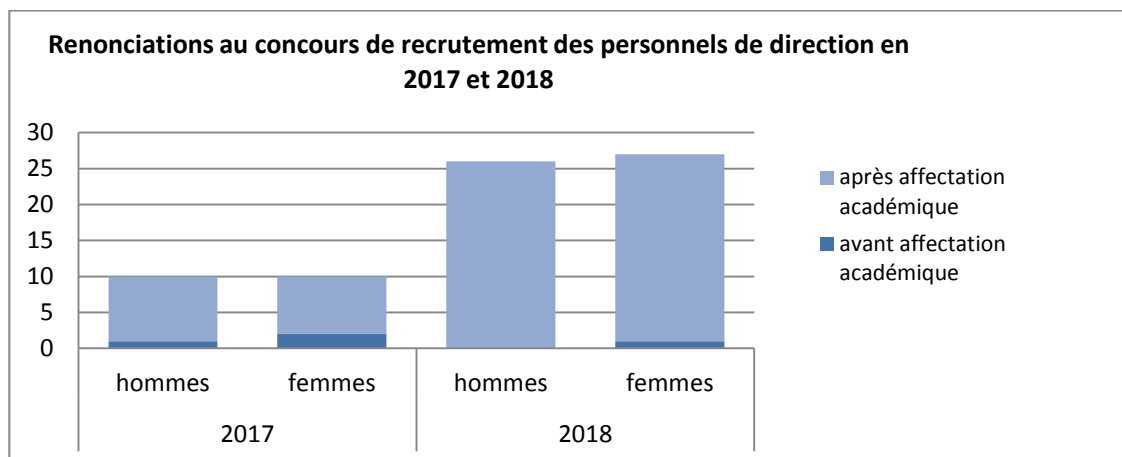
L'affectation académique des lauréats du concours est nationale. Elle est réalisée dans l'intérêt du service, au regard des postes restés vacants après les opérations de mobilité des personnels de direction titulaires, du rang d'admission et des vœux des lauréats.

**76,7% des lauréats du concours de recrutement des personnels de direction ont eu satisfaction sur leur premier vœu.**

95,1% des lauréats du concours de recrutement des personnels de direction ont eu satisfaction sur un de leurs vœux.

**2.1.3 Les renoncations aux concours**

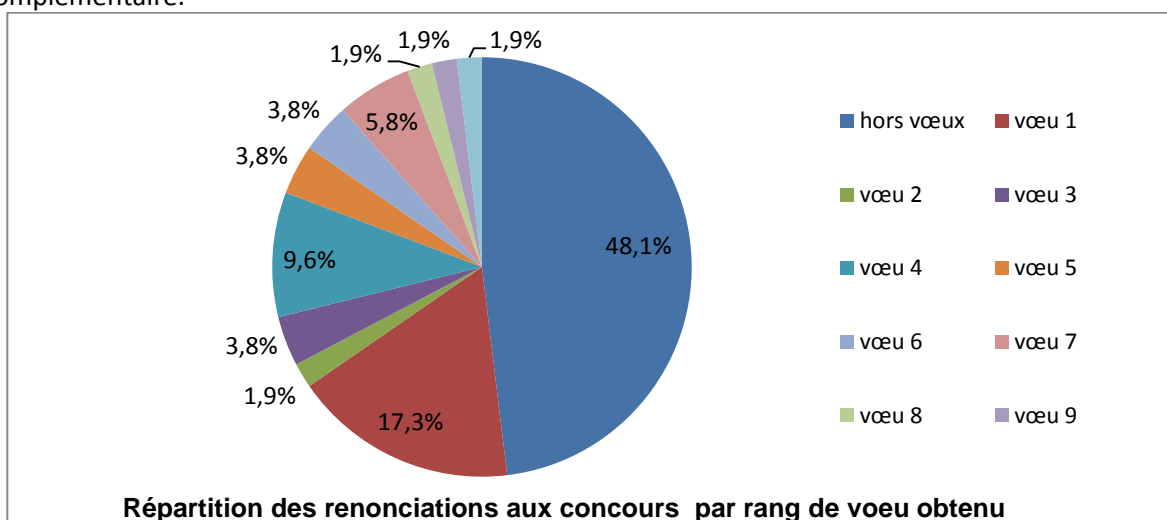
53 lauréats du concours de recrutement des personnels de direction ont renoncé, soit 7,5% de l'ensemble des lauréats.



A une exception près, les lauréats qui renoncent au bénéfice du concours le font après avoir pris connaissance de leur affectation académique.

Les renoncations ont été recensées essentiellement dans les académies de Créteil (25), Dijon (4), Nantes (3), Reims (4), Versailles (5). Les autres renoncations concernent les académies d'Amiens, Besançon, Bordeaux, Grenoble, Guyane, Lille, Limoges, Orléans-Tours, Strasbourg.

A la suite des renoncations, une affectation a été proposée aux 30 personnels inscrits sur la liste complémentaire.



Parmi les 52 lauréats qui ont renoncé au bénéfice du concours après affectation académique, 25 étaient affectés hors vœux.

Deux motifs principaux de renonciation :

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

## 2.2 LA LISTE D'APTITUDE<sup>4</sup>

### 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.

et

- 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 1er degré relevant du ministre chargé de l'éducation nationale et avoir 5 ans de services effectifs dans ces fonctions en qualité de fonctionnaire titulaire.

### 2.2.2 L'évolution du recrutement

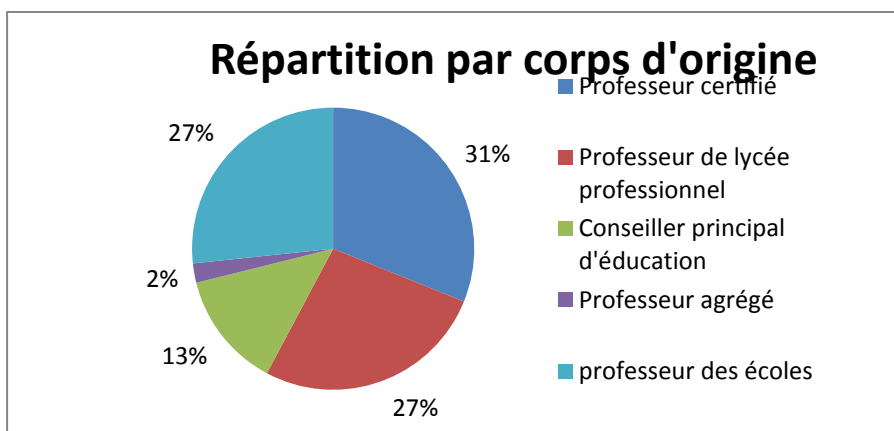
La nomination par la voie de la liste d'aptitude ne peut dépasser «le quinzième des nominations prononcées l'année précédente dans le corps»<sup>5</sup>.

Inscrits sur la liste d'aptitude								
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
inscrits	53	52	60	54	51	46	45	47

Parmi les 47 inscrits sur la liste d'aptitude d'accès au grade de personnel de direction de classe normale, 3 personnels inscrits sur liste principale ont renoncé au bénéfice de cette inscription, permettant la nomination de 3 inscrits sur la liste complémentaire.

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

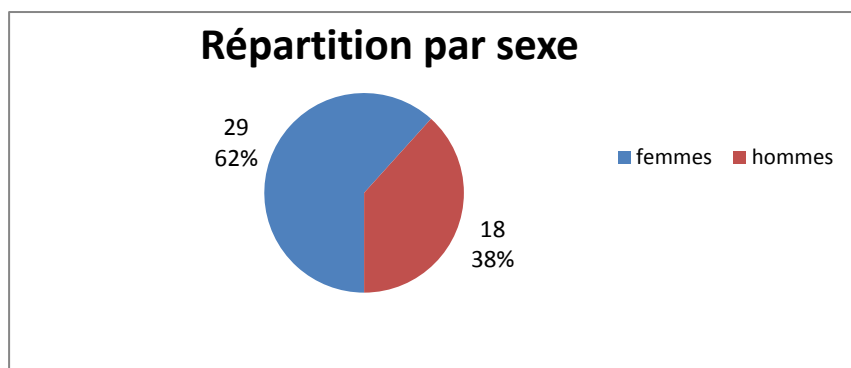
L'origine des personnels recrutés par voie de liste d'aptitude a peu évolué depuis 2009. Ils sont majoritairement issus des corps d'enseignement du 2nd degré (49 %) et du 1er degré (36 %).



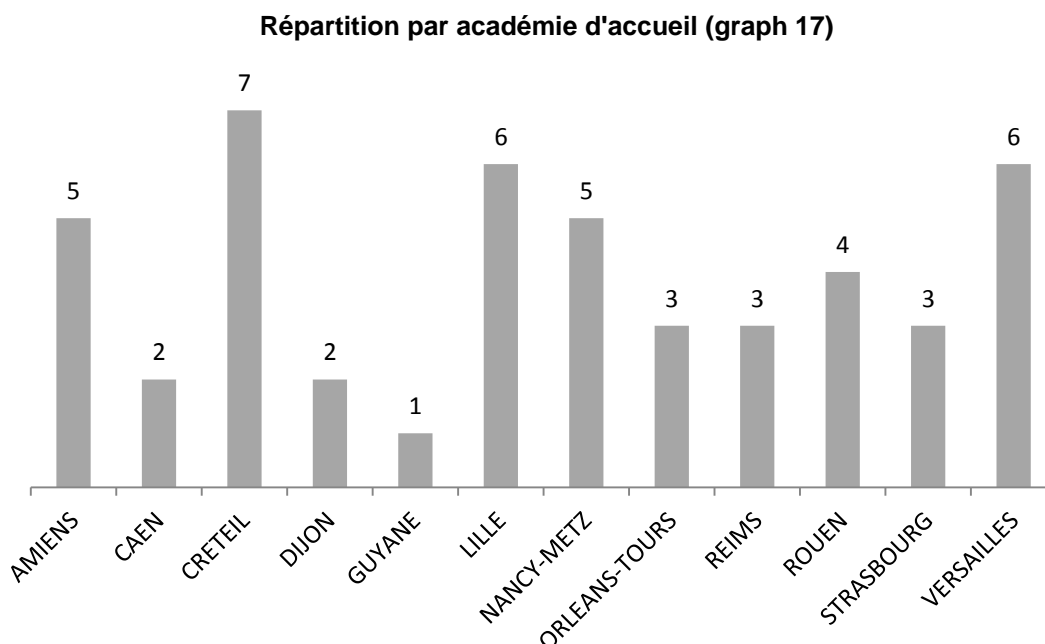
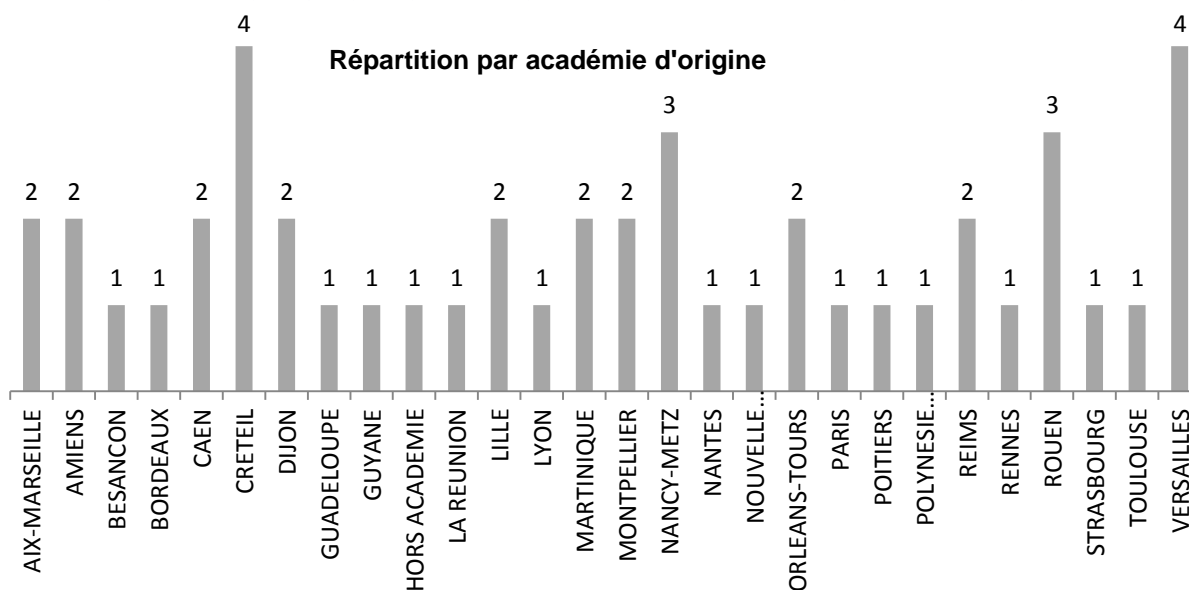
Alors qu'en 2016, les femmes et les hommes étaient représentés à part égale. La tendance à l'augmentation du nombre de femmes observée en 2017 se confirme en 2018 (29 femmes et 18 hommes)

<sup>4</sup> Articles 6 et 7 du décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié

<sup>5</sup> Article 3 du décret 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié



#### 2.2.4 La répartition géographique des personnels nommés par liste d'aptitude



Les personnels de direction recrutés par liste d'aptitude sont affectés dans les académies déficitaires. . 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, Orléans-Tours, Reims, et Versailles.

Néanmoins le choix est fait d'inscrire des agents sur liste d'aptitude originaire de l'ensemble des académies.

## 2.3 L'ACCUEIL EN DETACHEMENT<sup>6</sup>

### 2.3.1 Les conditions d'accueil en 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.

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

Effectif des personnels détachés et évolution de leur répartition par administration d'origine entre 2011 et 2018							
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	93,15%	1	1,37%	4	5,48%	73
2018	40	100,00%	0	0%	0	0%	40

Après avoir connu une forte augmentation en 2017 par rapport à 2016, le nombre de propositions de détachement diminue en 2018.

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 du concours de recrutement des personnels de direction..

Il s'agit principalement des académies d'Amiens, Créteil, Dijon, Lille, Nancy-Metz Orléans-Tours, et Reims. 6 personnes sont détachées dans l'académie de Versailles, dont 4 en établissement spécialisé (EREA ou ERPD).

<sup>6</sup> Article 25 et suivants du décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié

Les personnels d’enseignement et d’éducation restent très largement majoritaires depuis 2011, et représentent 100% du recrutement par la voie du détachement contre 93,1 % en 2017. La part des personnels administratifs et des personnels hors éducation est inexistante en 2018.

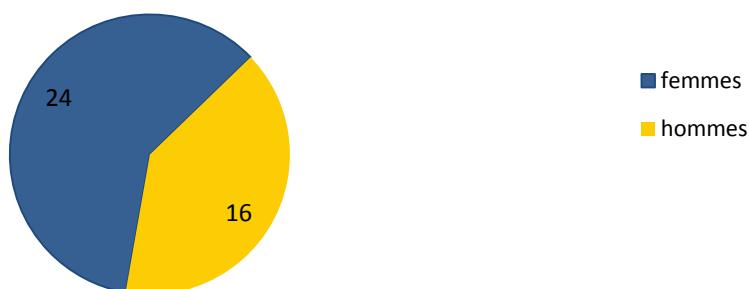
**Répartition des personnels détachés par corps d'origine pour l'année 2018**

enseignement 1er degré	enseignement 2nd degré					éducation- orientation 2nd degré	total
	Prof. des écoles	Prof. certifié	Prof. agrégé	Prof. LP	Professeur EPS		
9	13	1	11	1		5	40

En 2018 le recrutement des personnels de direction par la voie du détachement est en recul , l’affectation des 677 lauréats du concours 2018 ayant permis de pourvoir un assez grand nombre de poste. Aussi, le détachement représente 5,2 % de l’ensemble des recrutements des personnels de direction, contre 10,7 % en 2017.

Le recrutement par la voie du détachement s’effectue essentiellement dans le vivier des enseignants : 65% des personnels détachés sont issus de l’enseignement du second degré et 22,5% proviennent de l’enseignement du premier degré.

**Répartition par sexe des personnels rentrés par détachement**



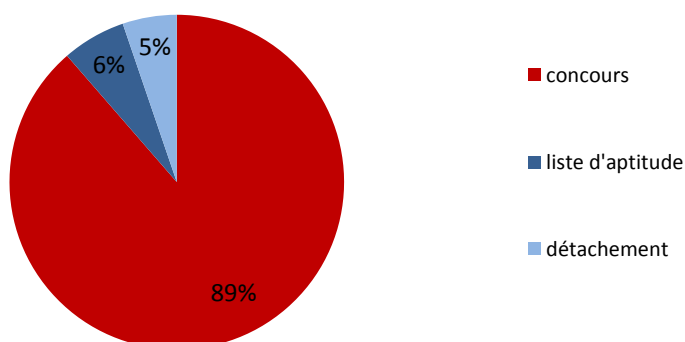
## 2.4 Evolution 2013-2018 du recrutement

### Evolution des autorisations budgétaires de recrutement de 2013 à 2018

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Concours C1	50	45	40	30	20	
Concours C2	650	605	560	570	580	
Concours unique						700
Liste d'aptitude	60	54	51	46	45	47
Total	760	704	651	646	645	747

Evolution du recrutement entre 2013 et 2018						
Modes de recrutement	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Concours	682	643	591	589	600	677
Liste d'aptitude	60	54	51	46	45	47
Détachement	65	59	51	36	73	40
<b>Total</b>	<b>807</b>	<b>756</b>	<b>693</b>	<b>671</b>	<b>718</b>	<b>764</b>

Part en pourcentage de chaque voie de recrutement (graph 1)



Les caractéristiques du recrutement au titre de l'année 2018 au regard du mode de recrutement et de la parité restent les mêmes qu'en 2017. Il est à noter toutefois que la part des personnels issus l'enseignement restent prépondérantes dans le recrutement des personnels de direction.

Le recrutement par concours enregistre une augmentation en 2018 (89% des personnels de direction recrutés par concours contre 81% en 2017).

Le recrutement par la liste d'aptitude reste stable par rapport à 2017 et la part de la voie de détachement retrouve le niveau de 2016.

L'augmentation du nombre des personnels de direction recrutés parmi les femmes se poursuit en 2018. En effet, elles représentent 62% du recrutement en 2018 toutes voies confondues, contre 58,7% en 2016 et 56,7% en 2016.



## CHAPITRE III – LA FORMATION

2772 personnels de direction ont été accueillis à l'ESENESR du 1er janvier au 31 décembre 2018 dont :

- **1492** stagiaires (lauréats des concours 2016, 2017, 2018) dans le cadre de la formation statutaire,
- **1280** en formation continue dans le cadre des actions prévues au plan national de formation soit dans des présentiels (séminaires à l'ESENESR) soit dans des parcours hybrides (combinaison des présentiels et des activités à distance).

### 3.1 LA FORMATION

L'École supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESENESR)<sup>1</sup> dispense deux types de formation 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 le ministre de l'Éducation nationale et de la jeunesse, avec les recteurs<sup>2</sup>. Sous l'autorité de ces derniers, sont placés les délégués académiques à la formation des personnels d'encadrement (Dafpe) qui participent, à l'échelon académique, à la conception du plan académique de formation des personnels de direction, « à l'évaluation globale du dispositif de formation mis en place dans l'académie, ainsi qu'à l'évaluation individuelle des stagiaires dans une visée formative »<sup>3</sup>.

Au cours de l'année 2018, 2772 personnels de direction ont été accueillis par l'ESENESR 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'ESENESR 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<sup>4</sup>

On distingue la formation professionnelle statutaire de la formation continue<sup>5</sup>. Le statut particulier du corps des personnels de direction précise que « durant leur stage, les personnels stagiaires reçoivent une formation dans les conditions fixées par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale et de la jeunesse ».

Les candidats recrutés par concours ou après inscription sur liste d'aptitude sont nommés en qualité de stagiaires à compter du 1er septembre<sup>6</sup>. Pendant l'année de stage préalable à la titularisation, ils sont placés en position de détachement dans le corps des personnels de direction et sont affectés sur les postes de chef d'établissement adjoint restés vacants à l'issue du mouvement des personnels titulaires.

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

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

Les présentiels de la 1<sup>ère</sup> 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<sup>ème</sup> année sont conjoints avec les inspecteurs (de la même promotion) et visent l'interprofessionnalité<sup>7</sup> 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) Prévues à l'article 9 du décret n°2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié portant statut particulier du corps des personnels de direction.*

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

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

*(7) Circulaire n° 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 jours<sup>8</sup>».*

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

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

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

➤ **Les sessions de formation**

Les sessions de formation sont de nature variée. Elles peuvent prendre la forme de regroupements académiques, de séminaires 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 obligatoire<sup>8</sup> et est inclus dans un parcours numérique dédié.

---

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

➤ **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 :

- 1 - Mettre en œuvre un pilotage pédagogique pour améliorer les acquis des élèves ;
- 2 - Mettre en œuvre un pilotage pédagogique pour assurer l'égalité des chances ;
- 3 - Développer les compétences managériales pour plus d'efficacité et de bien-être au travail ;
- 4 - Incarner et faire partager les valeurs du service public d'éducation ;
- 5 - Communiquer et travailler en réseau.

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'ESENESR 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 de 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 2017 a pu bénéficier de projets personnels de professionnalisation, proposant de rendre les personnels de direction stagiaires acteurs de leur formation. L'ESENER met au service de ces projets collectifs de type « recherche/action » tout son potentiel d'accompagnement, notamment en facilitant les relations avec la recherche et l'expertise.

### 3.2.3 Les contenus de la formation en académie

Chaque académie, en fonction de ses spécificités territoriales et de son organisation, définit un projet de formation des personnels de direction en cohérence avec les orientations de l'ESENER. Le Dapfe 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.

### 3.2.4 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 2018, à l'ESENER ont été principalement abordés les thèmes suivants :

- L'école inclusive
- Le climat scolaire
- Ethique et services publics
- La déontologie
- Le m@dos
- Les personnels en situation de handicap
- Le pilotage en REP

- Les réseaux sociaux
- Les RPS
- L'évaluation des acquis des élèves
- Le décrochage scolaire
- L'éducation prioritaire
- 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 2017
- Qualeduc
- 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, 1280 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 2018*					
	Nbre de stage	Nbre de journée/stage	Coût de formation	Coût de fonctionnement	Coût global (hors masse salariale)
formation statutaire	1 492	12 624	997 296 €	315 600 €	1 312 896 €
formation continue	1 280	3 389	291 454 €	84 725 €	376 179 €
<b>TOTAUX</b>	<b>2 772</b>	<b>16 013</b>	<b>1 288 750 €</b>	<b>400 325 €</b>	<b>1 689 075 €</b>
<b>COÛT MOYEN J/stagiaire</b>					
<b>Coût moyen formation par j/stag (T2+)</b>	<b>80 €</b>				
<b>dont Coût moyen fonctionnement par</b>	<b>25 €</b>				
<i>Le coût moyen j/stag formation intègre les dépenses :</i>					
<i>- d'hébergement, restauration des stagiaires et des intervenants ;</i>					
<i>- la rémunération et les déplacements des intervenants ;</i>					
<i>- les dépenses transversales de formation : CDR, création de ressources numériques...</i>					
<i>Le coût moyen j/stag fonctionnement intègre les dépenses :</i>					
<i>d'électricité, gaz, gardiennage, entretien et nettoyage des locaux etc....</i>					
<i>*Le coût de la formation est calculé sur les coûts moyens observés en 2017.</i>					
<i>(ils seront actualisés au début de l'année</i>					
<i>Le calcul du nombre de stagiaires et j/stag pour la période de décembre est effectué sur du prévisionnel.</i>					

# CHAPITRE IV – LE DEROULEMENT DE LA CARRIERE

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.

**639** titularisations ont été prononcées au **1<sup>er</sup> septembre 2018**

## 4.1 LA TITULARISATION

Les personnels de direction recrutés par la voie du concours ou de la liste d'aptitude doivent effectuer une année de stage<sup>7</sup>. Cette durée peut être prorogée pour les agents ayant bénéficié d'un congé (maladie, maternité, adoption...) au cours de leur stage<sup>8</sup>.

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

Les personnels non titularisés peuvent être autorisés par décision du ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse, 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.

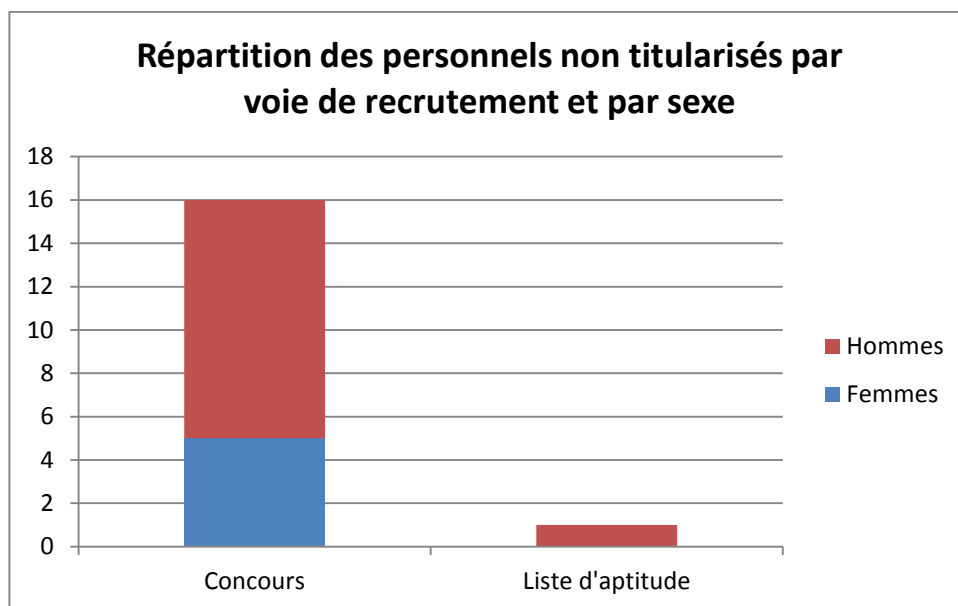
Au cours de l'année scolaire 2017-2018, a été étudiée la titularisation des :

- lauréats des concours C1 et C2 de la session 2017 ;
- lauréats des concours C1 et C2 de la session 2016 en renouvellement de stage ou en prolongation de stage au titre de l'année 2017 ;
- personnels recrutés par voie de liste d'aptitude au titre de l'année 2017 ;
- personnels recrutés par voie de liste d'aptitude au titre de l'année 2016 en renouvellement de stage ou en prolongation de stage au titre de l'année 2017.

17 personnels de direction stagiaires n'ont pas été titularisés au 1<sup>er</sup> septembre 2018 (18 au 1<sup>er</sup> septembre 2017) parmi lesquels 12 ont été autorisés à effectuer une nouvelle année de stage (15 en 2017) et 5 personnels de direction stagiaires ont été réintégréés dans leur corps d'origine (3 en 2017).

<sup>1</sup> 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 et de la jeunesse.

<sup>8</sup> Article 26 du décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics.



**Répartition des personnels non titularisés par corps d'origine**

	Stagiaires nommés en 2017		Stagiaires non titularisés en 2018	
	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage
Professeurs agrégés	37	5,5%	1	5,9%
Professeurs certifiés	255	38,2%	7	41,2%
Professeurs des lycées professionnels	76	11,4%	2	11,8%
Professeurs des écoles	147	22,0%	4	23,5%
Conseillers principaux d'éducation	108	16,2%	2	11,8%
Autres corps	45	6,7%	1	5,9%

**BILAN STATISTIQUE 2018 DE LA TITULARISATION DES PERSONNELS DE DIRECTION  
STAGIAIRE PAR ACADEMIE**

	Nombre de stagiaires affectés au 01/09/2017	dont nombre de stagiaires en renouvellement de stage	Nombre de stagiaires titularisés au 01/09/2018	dont nombre de stagiaires en renouvellement de stage	Nombre de stagiaires non titularisés au 01/09/2018	dont nombre de stagiaires en renouvellement de stage	Nombre de stagiaires en prolongation de stage	Nombre de stagiaires ayant démissionné
Aix-Marseille	21	0	21	0	0	0	0	0
Amiens	23	1	22	1	1	0	0	0
Besançon	16	1	15	0	1	1	0	0
Bordeaux	23	2	21	1	2	1	0	0
Caen	16	1	16	1	0	0	0	0
Clermont-Ferrand	10	0	10	0	0	0	0	0
Corse	3	0	3	0	0	0	0	0
Créteil	82	1	76	0	3	2	1	2
Dijon	20	1	20	1	0	0	0	0
Grenoble	37	0	36	0	0	0	1	0
Guadeloupe	0	0	0	0	0	0	0	0
Guyane	1	0	1	0	0	0	0	0
Lille	44	2	42	2	2	0	0	0
Limoges	5	0	5	0	0	0	0	0
Lyon	41	0	40	0	1	0	0	0
Martinique	0	0	0	0	0	0	0	0
Mayotte	0	0	0	0	0	0	0	0
Montpellier	20	0	17	0	1	0	0	2
Nancy-Metz	31	0	31	0	0	0	0	0
Nantes	26	0	26	0	0	0	0	0
Nice	15	0	15	0	0	0	0	0
Orléans-Tours	30	0	30	0	0	0	0	0
Paris	9	1	8	1	0	0	0	1
Poitiers	11	0	10	0	1	0	0	0
Reims	18	1	18	1	0	0	0	0
Rennes	15	0	14	0	1	0	0	0
Réunion	0	0	0	0	0	0	0	0
Rouen	26	1	25	1	1	0	0	0
Strasbourg	14	0	14	0	0	0	0	0
Toulouse	20	0	19	0	1	0	0	0
Versailles	90	3	84	1	2	1	2	2
<b>Total</b>	<b>667</b>	<b>15</b>	<b>639</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>7</b>

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



## 4.2 L'AVANCEMENT DE GRADE

Conformément au décret n° 2017-212 du 20 février 2017 modifiant le décret n° 2009-1303 du 26 octobre 2009 fixant l'échelonnement indiciaire applicable à certains corps et emplois relevant du ministère chargé de l'éducation nationale, le corps des personnels de direction est restructuré au 1er septembre 2017. Le corps des personnels de direction comprend dorénavant deux grades :

une classe normale comprenant 10 échelons et une hors classe comprenant 5 échelons et un échelon spécial contingenté à la hors échelle B

**L'accès à l'échelon spécial du grade de personnel de direction hors classe** se fait au choix, dans la limite d'un pourcentage des effectifs de ce corps fixé par arrêté conjoint des ministres chargés de l'éducation nationale, de la fonction publique et du budget.

Le tableau d'avancement à cet échelon spécial est arrêté annuellement par le ministre chargé de l'éducation nationale, après avis de la commission administrative paritaire nationale, sur proposition des recteurs établie après consultation de la commission administrative paritaire académique lorsqu'ils sont affectés en académie, ou sur proposition de leur supérieur hiérarchique lorsqu'ils sont dans une autre affectation.

Peuvent accéder à cet échelon spécial les personnels de direction hors classe ayant atteint le cinquième échelon de leur grade. Les intéressés doivent justifier :

- 1° Avoir occupé pendant au moins huit ans au moins deux postes de chef d'établissement ;
- 2° Avoir occupé pendant au moins six ans au moins un poste de chef d'établissement ou de chef d'établissement adjoint dans des conditions d'exercice difficiles définies par arrêté conjoint des ministres chargés de l'éducation nationale et de la fonction publique ;
- 3° **Avoir occupé pendant au moins cinq ans** au moins un poste de chef d'établissement dans des conditions d'exercice difficiles définies par arrêté conjoint des mêmes ministres ;
- 4° Avoir occupé pendant au moins quatre ans un ou plusieurs postes de chef d'établissement et avoir été détaché pendant au moins deux ans dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors échelle B ou avoir occupé des fonctions équivalentes pendant la même durée.

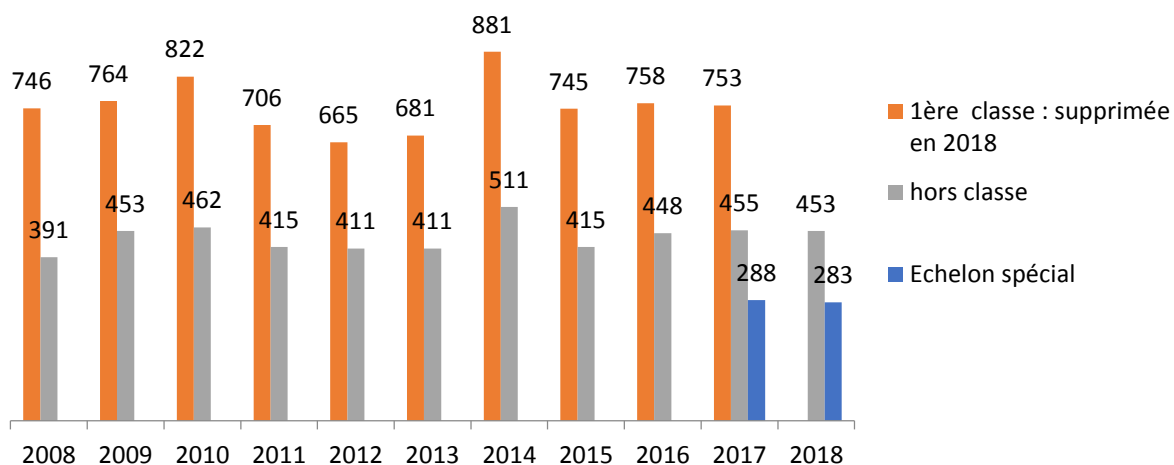
Les conditions d'accès à l'échelon spécial s'apprécient au 31 décembre de l'année précédant l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement

**Les nominations 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 sur proposition des recteurs après consultation de la commission administrative paritaire académique lorsqu'ils sont affectés en académie, ou sur proposition de leur supérieur hiérarchique lorsqu'ils sont dans une autre affectation

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement les personnels de direction ayant atteint le neuvième échelon de la classe normale et justifiant de huit années de services effectifs dans le corps en position d'activité ou de détachement.

### 4.2.1 L'évolution du nombre de promotions de 2008 à 2018

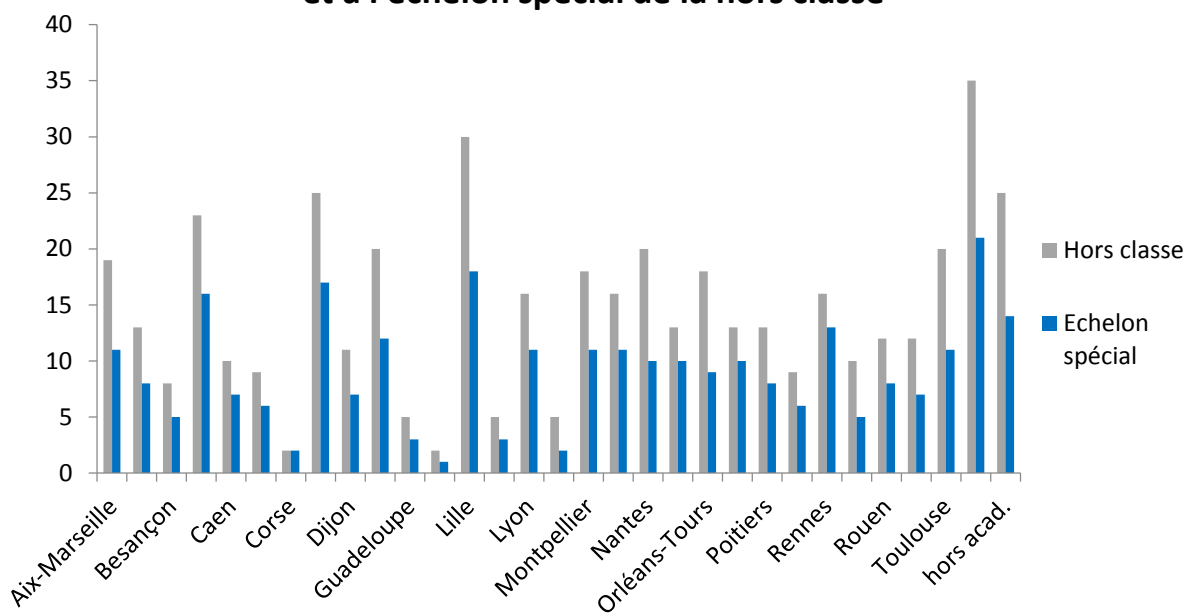
## Evolution des promotions de 2008 à 2018



## 4.2.2 Nombre de promotion par académie à la hors classe et à l'échelon spécial de la hors classe

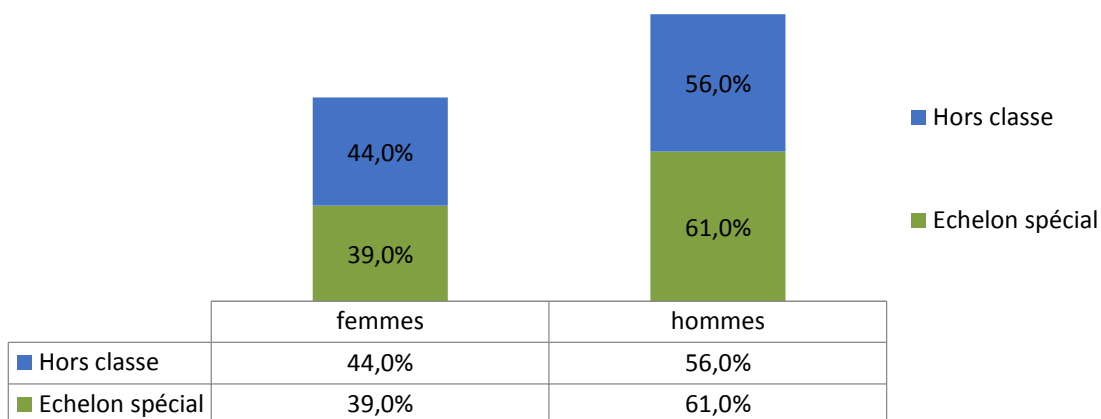
	Hors classe	Echelon spécial
Aix-Marseille	19	11
Amiens	13	8
Besançon	8	5
Bordeaux	23	16
Caen	10	7
Clermont-Fd	9	6
Corse	2	2
Créteil	25	17
Dijon	11	7
Grenoble	20	12
Guadeloupe	5	3
Guyane	2	1
Lille	30	18
Limoges	5	3
Lyon	16	11
Martinique	5	2
Montpellier	18	11
Nancy-Metz	16	11
Nantes	20	10
Nice	13	10
Orléans-Tours	18	9
Paris	13	10
Poitiers	13	8
Reims	9	6
Rennes	16	13
Réunion	10	5
Rouen	12	8
Strasbourg	12	7
Toulouse	20	11
Versailles	35	21
hors acad.	25	14
<b>TOTAL</b>	<b>453</b>	<b>283</b>

### Nombre de promotion par académie à la hors classe et à l'échelon spécial de la hors classe



#### 4.2.3 Répartition par sexe des promotions au titre de l'année 2018

##### Répartition par sexe des promotions au titre de l'année 2018



Alors que les femmes représentent 49% du corps, on constate que le nombre de femmes promues par tableau d'avancement est inférieur de 5 points pour l'accès à la hors classe des personnels de direction.

Cette sous-représentation des femmes hors classe entraîne de facto un déséquilibre au niveau du nombre de femmes qui accèdent à l'échelon spécial de ce même grade.

## CHAPITRE V – LA MOBILITE 2018

**4849** participants au mouvement général, réintégrant inclus  
**2360** femmes  
**2489** hommes  
**2247** chefs d'établissement  
**2602** 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 de fonction, de type et de catégorie d'établissement. Le mouvement est réalisé au plan national et examiné par la commission administrative paritaire nationale. Un recrutement sur profil est organisé pour pourvoir les postes de direction dans les EREA, les ERPD et les collèges classés en REP+.

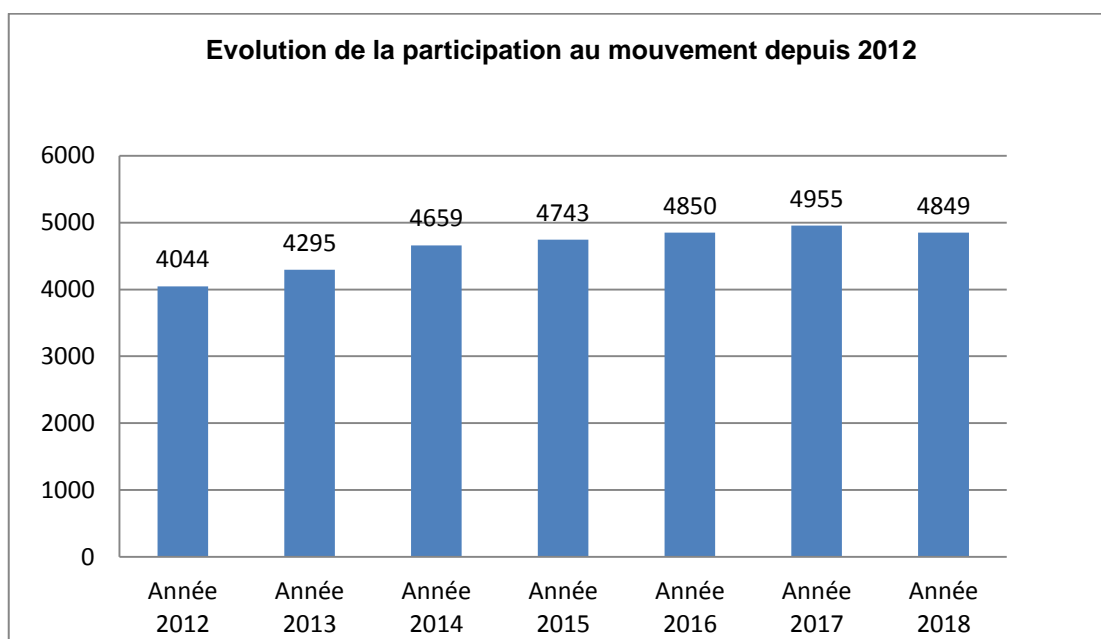
Le mouvement comporte trois phases distinctes :

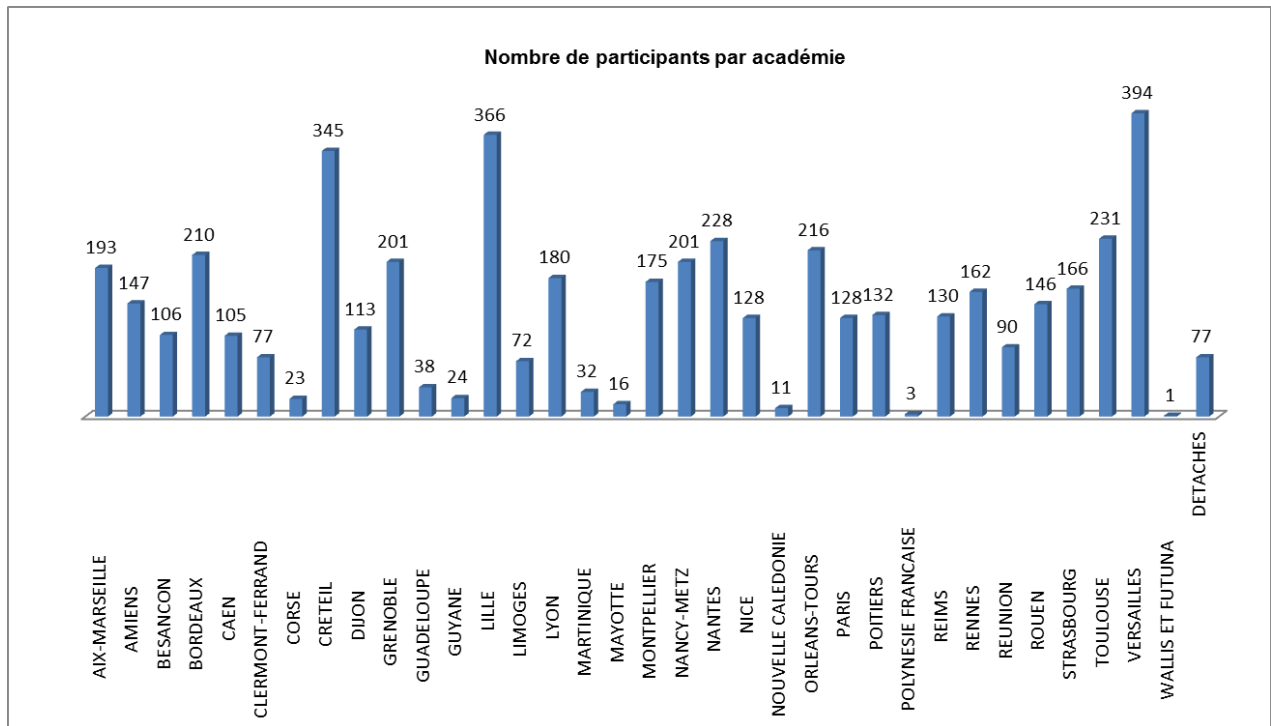
- le mouvement sur postes de chef d'établissement (étudié en CAPN fin mars) ;
- le mouvement sur postes de chef d'établissement adjoint, ainsi que les ajustements sur poste de chef d'établissement (étudié en CAPN fin mai) ;
- l'ajustement du mouvement des chefs d'établissement (uniquement) sur les postes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

### 5.1 LA PARTICIPATION

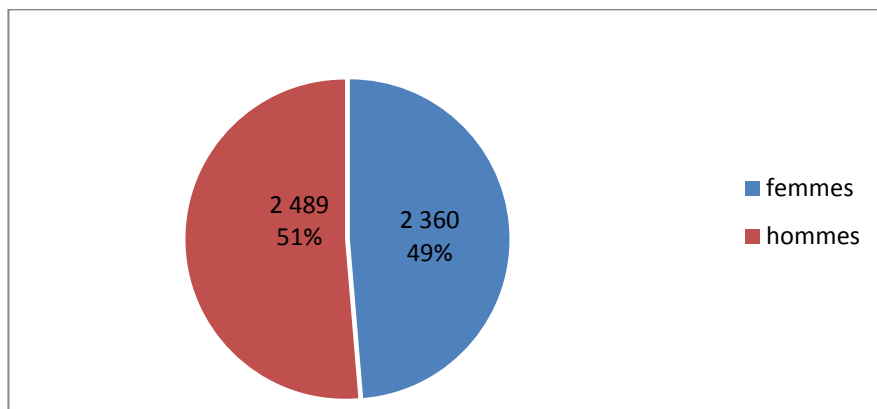
Au titre de l'année 2018, **4 849** personnels de direction ont participé au mouvement. Versailles, Créteil et Lille restent les académies où les demandes de mobilité sont les plus importantes.

33,6 % de l'effectif total des personnels de direction a participé aux opérations de mobilité au titre de la rentrée 2018.





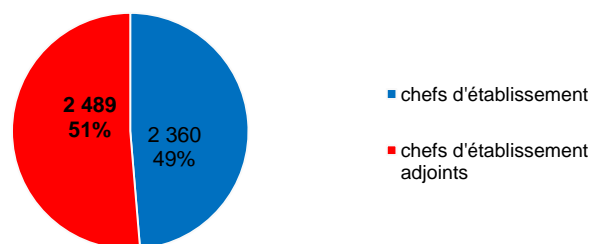
### Participants au mouvement par sexe



Ont participé au mouvement **2 360** femmes (49 %) et **2 489** hommes (51 %).

La moyenne d'âge des participants est de **51 ans** (moyenne identique à l'année 2017) avec une courbe allant de 32 à 66 ans. L'âge de 54 ans rassemble le plus grand nombre (274).

### Participants au mouvement par fonction



## 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.

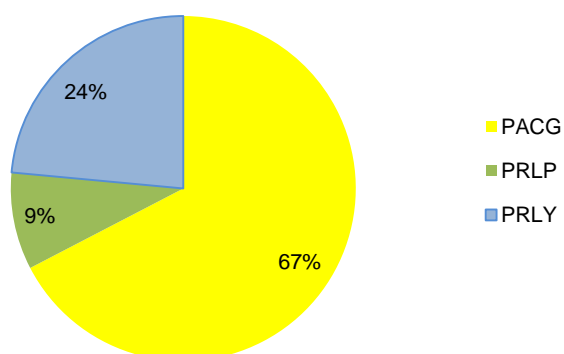
### 5.2.1 L'extension de vœux

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

### 5.2.2 Vœux par type de poste

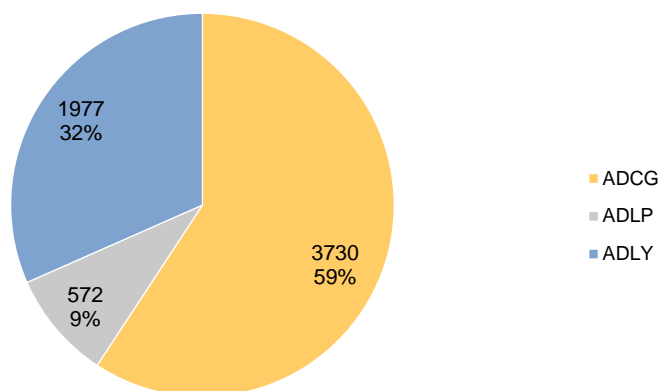
Au total, les personnels de direction ont formulé 28 405 vœux sur des postes de chef d'établissement et 7 090 sur des postes de chef d'établissement adjoint. Les vœux sur des postes de chef d'établissement sont donc très fortement majoritaires (80 % du total).

**Vœux par poste de chef d'établissement**



Les vœux sur des postes de chef d'établissement concernent majoritairement des postes de principal de collège, qui sont effectivement les plus nombreux, 5 060 postes pour 1 750 postes de proviseur de lycée général et technologique et 668 postes de proviseur de lycée professionnel.

### Vœux par emploi de chef d'établissement adjoint

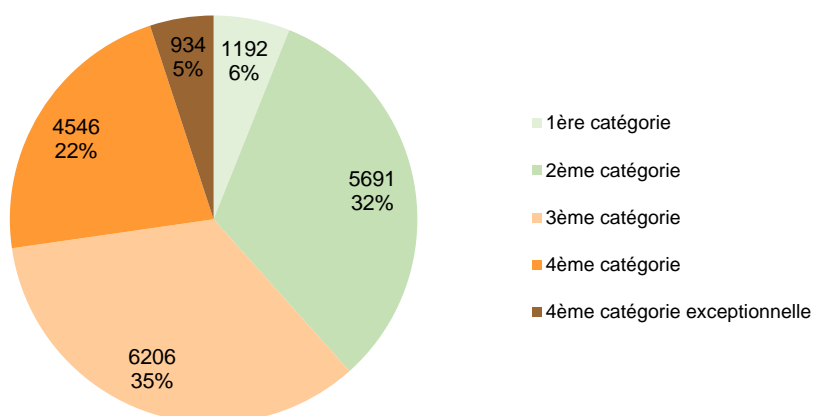


On dénombre 3 730 postes de principal adjoint de collège, 1 977 postes de proviseur adjoint de lycée général et technologique (ADLY) et 572 postes de proviseur adjoint de lycée professionnel (ADLP).

La répartition des vœux sur les postes de chef d'établissement adjoint évolue peu par rapport à 2017 : la majorité d'entre eux se porte sur les lycées généraux et technologiques.

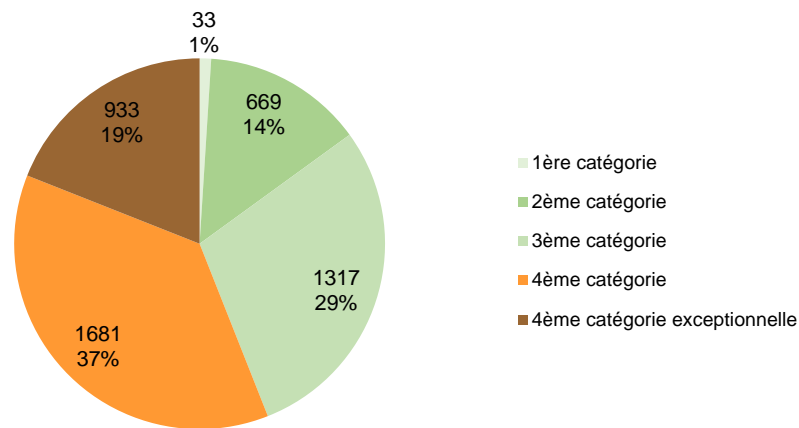
### 5.2.3 Vœux par catégorie financière

#### Vœux sur postes de chef d'établissement par catégorie financière



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

### Vœux sur postes de chef d'établissement adjoint par catégorie financière



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

#### 5.2.4 Vœux géographiques

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 de poste 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 sortants (personnels quittant leurs académies) et entrants (personnels accueillis dans une nouvelle académie)

Académies	Effectifs ayant muté	Entrants	Entrants %	Sortants	Sortant %
AIX_MARSEILLE	90	35	38,9%	12	13,3%
AMIENS	64	7	10,9%	24	37,5%
BESANCON	50	7	14,0%	9	18,0%
BORDEAUX	106	29	27,4%	7	6,6%
CAEN	57	13	22,8%	15	26,3%
CLER.-FER.	36	11	30,6%	5	13,9%
CORSE	14	4	28,6%	1	7,1%
CRETEIL	146	18	12,3%	58	39,7%
DIJON	53	14	26,4%	22	41,5%
GRENOBLE	103	31	30,1%	16	15,5%
GUADELOUPE	21	9	42,9%	0	0,0%
GUYANE	21	4	19,0%	4	19,0%
LILLE	152	15	9,9%	20	13,2%
LIMOGES	37	10	27,0%	10	27,0%
LYON	106	30	28,3%	13	12,3%
MARTINIQUE	15	4	26,7%	0	0,0%
MONTPEL.	89	28	31,5%	8	9,0%
NANCY-METZ	73	7	9,6%	13	17,8%
NANTES	105	26	24,8%	18	17,1%
NICE	61	22	36,1%	5	8,2%
ORL._TOURS	80	17	21,3%	22	27,5%
PARIS	76	26	34,2%	5	6,6%
POITIERS	54	17	31,5%	9	16,7%
REIMS	52	5	9,6%	17	32,7%
RENNES	88	25	28,4%	13	14,8%
REUNION	47	17	36,2%	1	2,1%
ROUEN	60	12	20,0%	22	36,7%
STRASBOURG	52	10	19,2%	14	26,9%
TOULOUSE	106	27	25,5%	7	6,6%
VERSAILLES	188	30	16,0%	40	21,3%
<b>Total</b>	<b>2202</b>	<b>510</b>	<b>23,2%</b>	<b>410</b>	<b>18,6%</b>

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 rapportée 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 146 personnels mutés dans l'académie au terme du mouvement on compte 18 entrants, soit 12 % du total des mutés dans l'académie.

La moyenne nationale est de 23,2 %. Cette indication permet de distinguer les académies accueillant le plus grand nombre de candidats extérieurs.

L'étude menée révèle que les académies de Guadeloupe, d'Aix-Marseille, de la Réunion et de Nice, avec des pourcentages de nouveaux arrivants respectivement de 43 %, de 39 % et de 36% (la Réunion et Nice), sont celles qui ont accueilli le plus de candidats issus d'autres académies

relativement au nombre de mutés. Suivent celles de Paris (34%), de Rennes (28%) et de Poitiers qui compte près de 31 % d'entrants au terme des opérations de mobilité.

À l'inverse, les académies qui accueillent le moins d'entrants sont notamment la Corse, la Martinique et la Guyane, avec un pourcentage de 4%, et l'académie de Reims (5%).

Elles sont suivies de près par les académies d'Amiens, de Besançon et de Nancy-Metz avec un pourcentage de 7% de nouveaux arrivants.

Le pourcentage de personnels de direction, chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints, sortants 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, 152 candidats de l'académie de Lille ont obtenu une mutation. Parmi ceux-ci, on dénombre 20 candidats ayant muté dans une autre académie. Cela donne donc un pourcentage de sortants de 13 %.

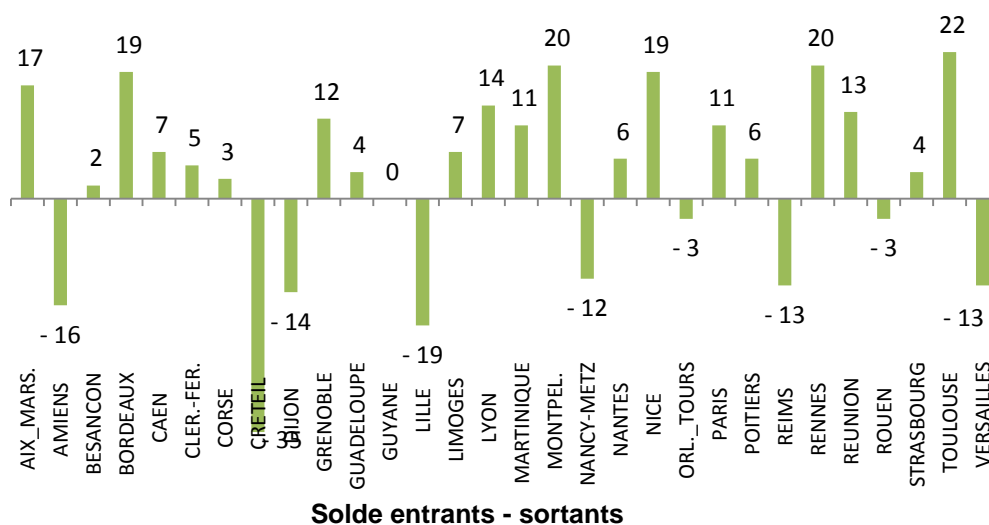
Environ 19% des candidats mutés ont quitté leur académie lors du mouvement 2018 ; cette indication nationale permet de distinguer les académies ayant vu le plus grand nombre de candidats les quitter.

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

Parmi les académies où les personnels de direction sont les plus « sédentaires » figurent notamment celles de Montpellier, Paris, Toulouse ou encore Rennes, Strasbourg et Limoges avec des pourcentages de partants situés entre 3 et 7%, suivies de celles de Bordeaux, Nice, et 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 de la 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

Introduite dans le protocole d'accord relatif aux personnels de direction signé le 16 novembre 2000, l'évaluation des personnels de direction a été placée au centre de la gestion de carrière de ces personnels. Elle vise en particulier le double objectif d'« *apporter à ces personnels l'aide, l'accompagnement et la valorisation de leurs pratiques qu'ils sont en droit d'attendre de la hiérarchie de proximité, inspecteurs d'académie et recteurs* » et de « *permettre aux opérations de gestion collective et individuelle qui impliquent comparaison et action discriminante (promotions, mutations) de se dérouler dans un contexte d'objectivité quant aux critères retenus et de transparence quant aux avis émis* ».

Depuis 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). En outre, une évaluation de nature prospective fait l'objet d'un entretien conduit par l'inspecteur d'académie – directeur des services départementaux de l'éducation nationale.

Quatre domaines de compétence ont été définis dans le cadre du « référentiel métier » du protocole d'accord du 16 novembre 2000 :

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 :

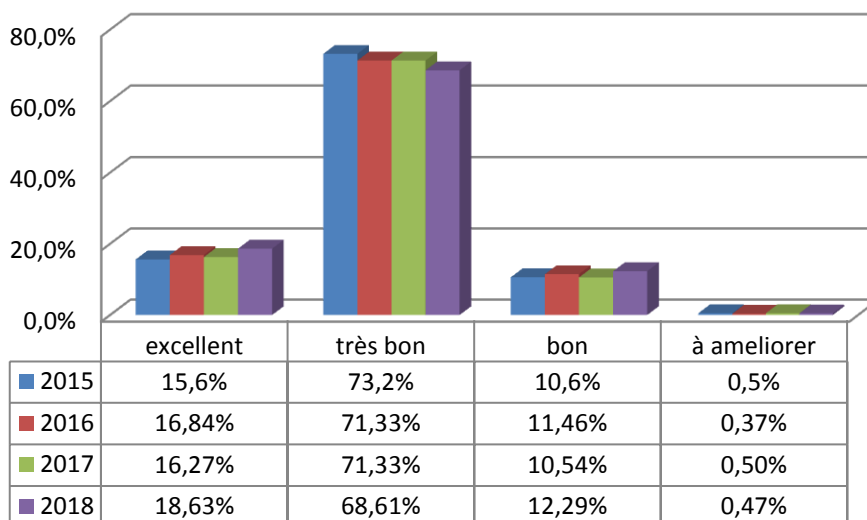
- excellent ;
- très bon ;
- bon ;
- à améliorer.

### 5.3.1 La répartition par niveau de compétence

#### Répartition globale

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

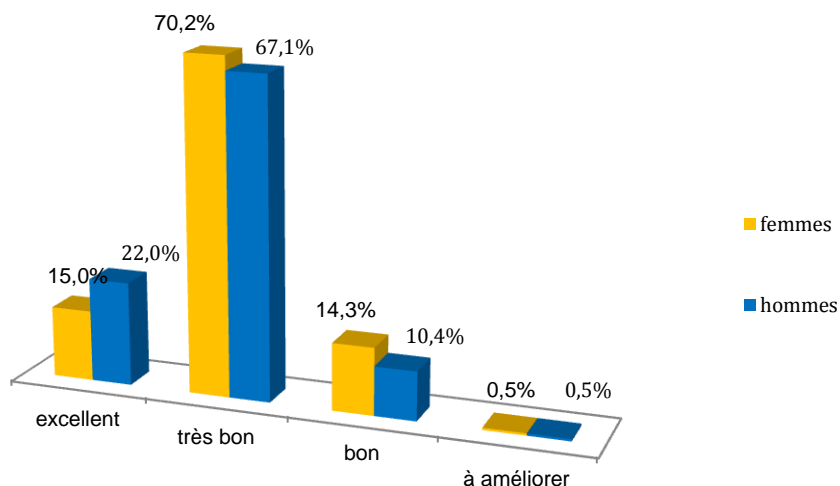
### Répartition globale des niveaux



Pour le mouvement 2018, l’item « excellent » a augmenté de 2 % par rapport au taux de 2017. Les TB (très bon) restent majoritaires. Les niveaux de compétence « excellent » et « très bon » réunis représentent 87,24 % des niveaux de compétence, une légère baisse par rapport à l’année 2017 (88%).

### Répartition des niveaux de compétence par sexe

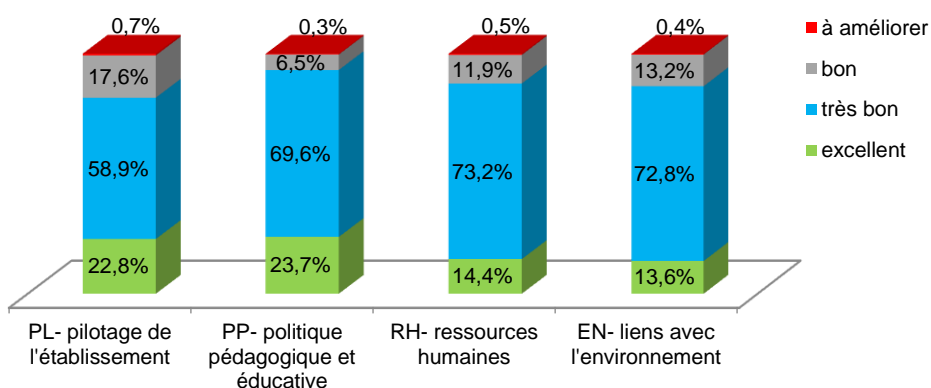
#### Pourcentage des items par sexe



Les femmes comptabilisent 70,2 % « très bon » contre 67,1 % pour les hommes (écart de 3 points). Le pourcentage d’items « très bon » et «excellent » représentent plus de 90 % des items pour l’ensemble des candidats à la mobilité. L’item « à améliorer » représente 0,5 % de la population.

## Répartition des items par domaine de compétence

### Répartition des appréciations par domaine



Le niveau « excellent » est équitablement réparti entre les domaines « pilotage de l'établissement » et « politique pédagogique et éducative » soit environ 22%. Il en est de même entre les domaines « ressources humaines » et « liens avec l'environnement » soit environ 14%.

Le niveau « très bon » est majoritairement représenté avec un pourcentage supérieur à 70% dans deux domaines de compétence sur quatre. En 2017, le niveau « très bon » était représenté à 70% dans trois domaines de compétence sur quatre.

### Répartition académique de l'item « excellent »

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

### Répartition académique de l'item « excellent » tous types d'emplois confondus

Académie	de 10,1 à 12 %	de 12,1 à 15 %	de 15,1 à 20 %	sup à 20 %
Aix-Marseille			17,49%	
Amiens		13,99%		
Besançon	10,19%			
Bordeaux			17,70%	
Caen		13,70%		
Clermont-Ferrand		14,80%		
Corse				36,90%
Créteil			15,88%	
Dijon			17,95%	
Grenoble				22,10%
Guadeloupe				33,33%
Guyane			16,67%	
Lille			16,02%	
Limoges			18,66%	
Lyon				20,32%
Martinique			15,63%	

Montpellier			15,44%	
Nancy-Metz				20,88%
Nantes			15,99%	
Nice				23,76%
Orléans-Tours				20,45%
Paris				23,30%
Poitiers				24,05%
Reims		12,91%		
Rennes				22,58%
Réunion			16,16%	
Rouen			17,73%	
Strasbourg			16,51%	
Toulouse			17,83%	
Versailles			56,65%	
Nombre d'académies	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>10</b>

- **5** académies se situent en-dessous du seuil de **15 %**
- **15** académies se situent entre **15 et 20 %**
- **10** académies sont au-dessus de **20 %**.

L'évaluation constitue 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.

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

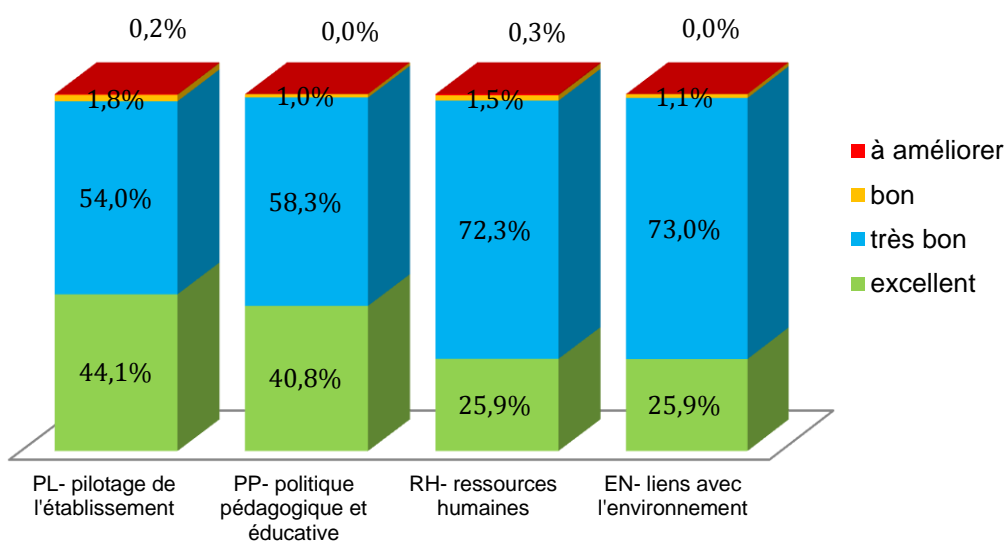
Lors des opérations du mouvement, les évaluations portées sur la manière de servir des chefs d'établissement adjoints permettent de repérer ceux ayant un potentiel professionnel mobilisable rapidement pour devenir chef d'établissement.

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.

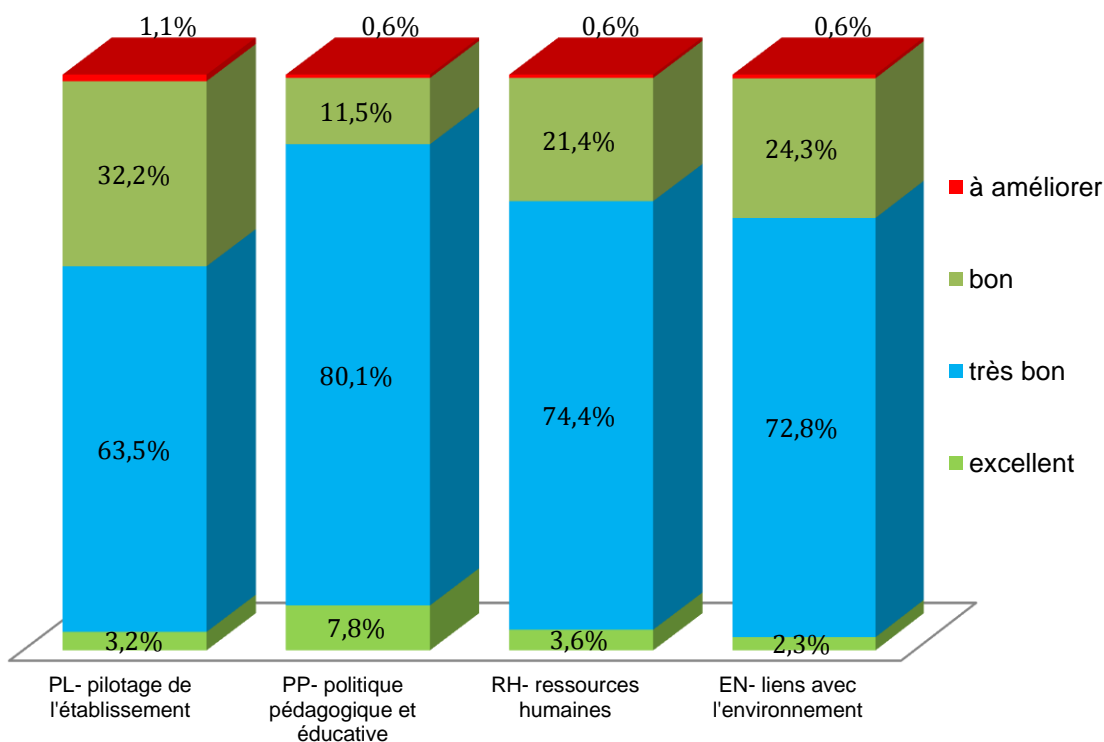
#### Répartition globale des items

Fonction	Appréciation de la valeur professionnelle			
	Aa	B	TB	E
<b>Chefs</b>				
Pilotage de l'établissement	0,2%	1,8%	54,0%	44,1%
Politique pédagogique	0,0%	1,0%	58,3%	40,8%
Ressources humaines	0,3%	1,5%	72,3%	25,9%
Liens avec l'environnement	0,0%	1,1%	73,0%	25,9%
<b>Adjoints</b>				
Pilotage de l'établissement	1,1%	32,2%	63,5%	3,2%
Politique pédagogique	0,6%	11,5%	80,1%	7,8%
Ressources humaines	0,6%	21,4%	74,4%	3,6%
Liens avec l'environnement	0,6%	24,3%	72,8%	2,3%

**Répartition de l'évaluation par domaine pour les chefs d'établissement (graphe 23)**

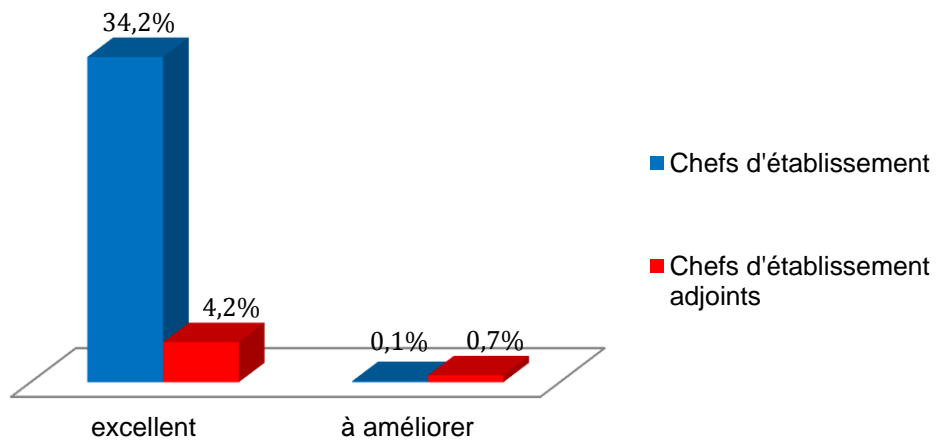


**Répartition des items par domaine pour les chefs d'établissement adjoints (graphe 24)**



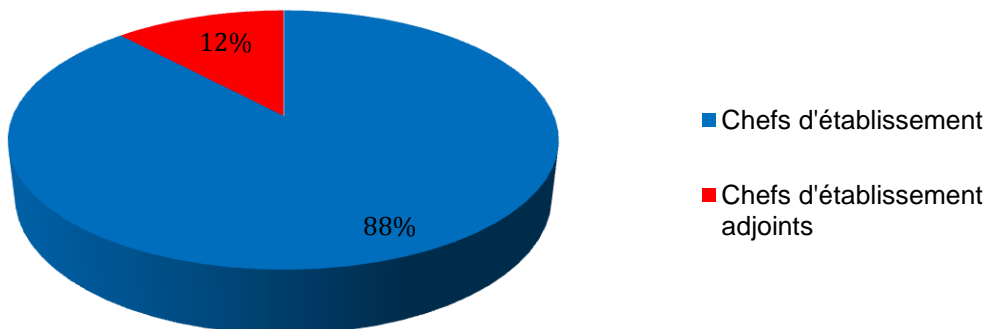
Pour les chefs d'établissement comme pour les chefs d'établissement adjoints, le domaine de compétence « politique pédagogique et éducative » est celui qui est évalué au plus haut niveau.

### Répartition des items "excellent" et "à améliorer"



**4,2 %** des items d'évaluation des chefs d'établissement adjoints se situent au niveau « excellent »  
**34 %** pour les 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 items "excellent" par fonction



L'item « excellent » est attribué majoritairement aux chefs d'établissement : **88 %** en 2018 et **84 %** en 2017.



### Répartition de l'item « excellent » pour les chefs d'établissement adjoints, par académie

Académies	inférieur à 2 %	de 2,1 à 5 %	de 5,1 à 10 %	supérieur à 10 %
Aix-Marseille		3,97%		
Amiens	0,34%			
Besançon	0,42%			
Bordeaux			6,59%	
Caen	0,85%			
Clermont-Ferrand			6,41%	
Corse				18,18%
Créteil	0,85%			
Dijon		2,02%		
Grenoble			8,59%	
Guadeloupe			6,58%	
Guyane		4,55%		
Lille	1,26%			
Limoges	1,67%			
Lyon			5,71%	
Martinique		5		
Montpellier	1,74%			
Nancy-Metz		4,38%		
Nantes	1,30%			
Nice			6,34%	
Orléans-Tours		3,37%		
Paris			8,33%	
Poitiers			8,33%	
Reims	0,42%			
Rennes		4,61%		
Réunion			5,98%	
Rouen		2,96%		
Strasbourg			5,43%	
Toulouse			5,41%	
Versailles		4,98%		
Nombre d'académies	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>1</b>

Dans 11 académies, les chefs d'établissement adjoints reçoivent plus de 5 % d'items « excellent ». Pour 8 académies, ils en reçoivent moins de 5 %.

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

## 5.4 LES RESULTATS DE LA MOBILITE 2018

Parmi les 4 849 personnels de direction ayant participé au mouvement, 2 049 personnels de direction ont obtenu une nouvelle affectation.

Nature de support d'origine	Nature de support obtenue							
	PACG	PRLP	PRLY	directeurs EREA	ADCG	ADLP	ADLY	TOTAL
principal de collège	466	63	95	0	12	3	14	653
proviseur de lycée professionnel	14	21	35	0	0	1	1	72
proviseur de lycée	21	13	137	0	0	0	1	172
proviseur vie scolaire	1	0	1	0	0	0	0	2
directeurs d'EEEA	4	1	6	2	3	0	0	16
principal adjoint de collège	228	5	4	3	238	53	153	684
proviseur adjoint de lycée professionnel	23	11	22	2	43	4	2	107
proviseur adjoint de lycée	181	14	11	0	45	8	47	306
autres	9	1	5	0	10	1	11	37
<b>TOTAL</b>	<b>947</b>	<b>129</b>	<b>316</b>	<b>7</b>	<b>351</b>	<b>70</b>	<b>229</b>	<b>2 049</b>

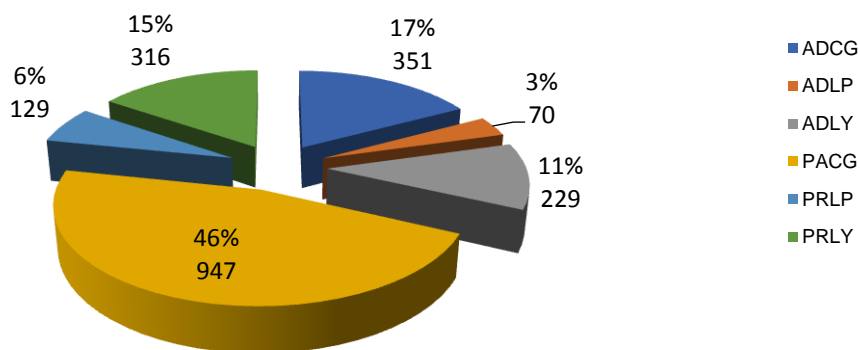
Sur les 2 489 chefs d'établissement adjoints participant au mouvement, 499 ont obtenu un poste de chef d'établissement, majoritairement des postes de principal de collège (432 PACG, 67 PRLY) deviennent proviseurs (hors directeurs d'Erea). Dans la logique du parcours, il est plus facile de passer d'un poste de principal adjoint de collège à un poste de principal de collège. Toutefois, une majorité de chefs d'établissement adjoints poursuivent leur carrière dans les fonctions de chef d'établissement adjoint.

A l'inverse, 32 chefs d'établissement ont fait le choix d'être mutés sur des postes de chefs d'établissement adjoint.

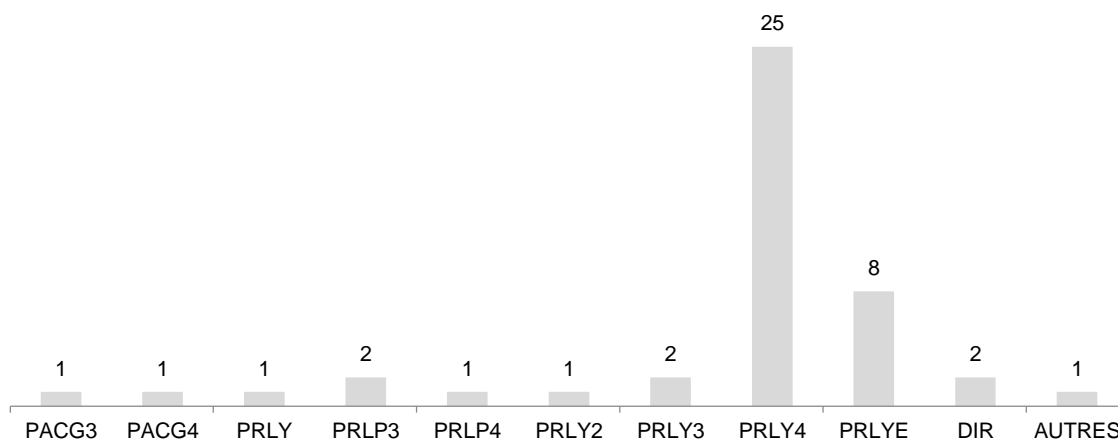
Près de la moitié des personnels de direction conservent les mêmes fonctions. Ainsi, les principaux de collège et les proviseurs de lycée obtiennent un emploi équivalent.

Les proviseurs de lycée professionnel recherchent généralement un poste de proviseur de lycée.

Répartition des postes obtenus



**Poste d'origine des personnels de direction ayant obtenu un poste de  
proviseur de lycée  
de 4<sup>ème</sup> catégorie exceptionnelle**



Au titre de l'année 2018, 45 personnels de direction ont obtenu un poste de proviseur de lycée de 4<sup>ème</sup> catégorie exceptionnelle. Sur ces 45 personnels, 25 d'entre eux étaient précédemment proviseur de lycée de 4<sup>ème</sup> catégorie.

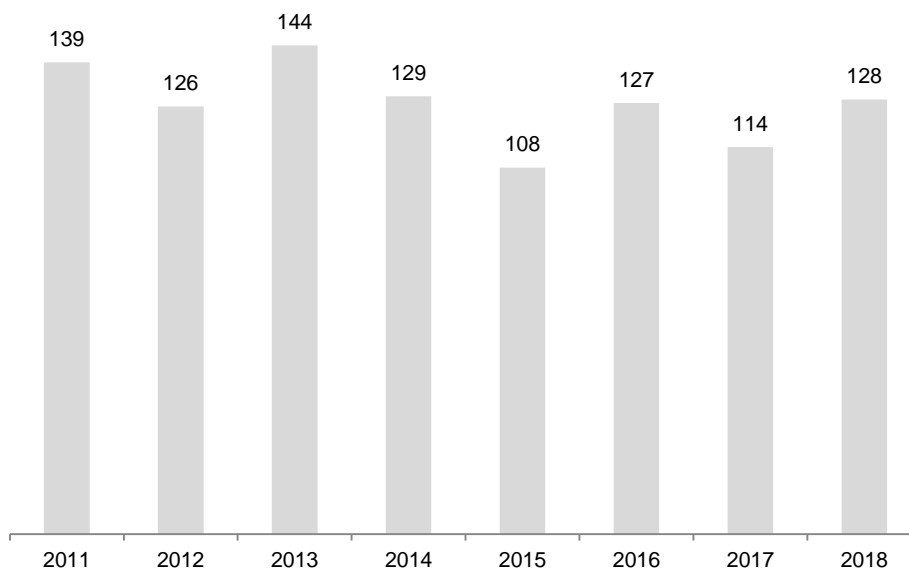
#### 5.4.1 La mobilité obligatoire

Selon l'article 22 du décret n°2001-1174 du 11 décembre 2001, les personnels de direction ne peuvent occuper le même poste de direction d'établissement d'enseignement ou de formation plus de neuf ans.

Dès lors, si au terme de la période de neuf ans, ils n'ont pas changé d'affectation, ils doivent obligatoirement participer aux opérations de mobilité. Toutefois, une dérogation peut être accordée dans l'intérêt du service.

Pour préparer et anticiper l'échéance des 9 ans, le statut des personnels de direction prévoit qu'à l'issue d'une période de 7 ans dans le même établissement, les personnels de direction concernés sont tenus de participer aux opérations annuelles de mobilité.

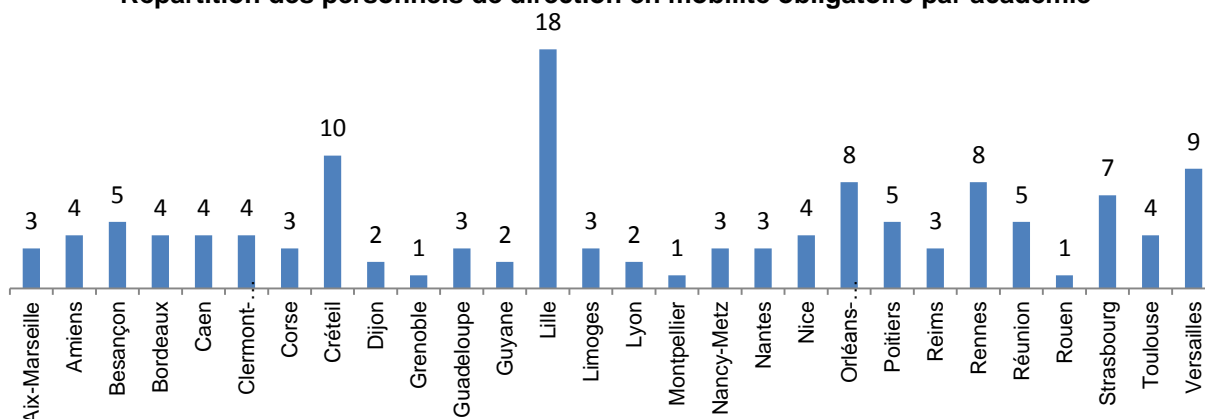
#### Évolution du nombre de personnels de direction en mobilité obligatoire



En 2018, 128 personnels de direction sont concernés par la mobilité obligatoire. Un chiffre en augmentation cette année mais comparable aux chiffres de 2016.

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 l'issue de 7 ans ou 8 ans dans le même poste.

#### Répartition des personnels de direction en mobilité obligatoire par académie

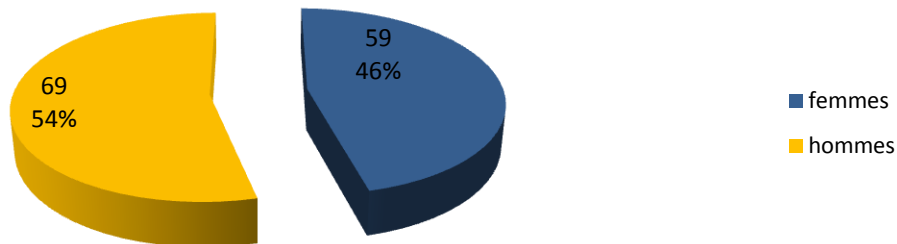


#### Répartition des personnels de direction en mobilité obligatoire par académie

ACADÉMIE	Nbre de PERDIR	H/F		Chefs	Adjoints
		Homme	femme		
Aix-Marseille	3	1	2	1	2
Amiens	4	3	1	3	1
Besançon	5	3	2	4	1
Bordeaux	4	2	2	1	3
Caen	4	4	0	3	1
Clermont-Ferrand	4	4	0	4	0
Corse	3	1	2	3	0
Créteil	10	2	8	8	2
Dijon	2	0	2	1	1
Grenoble	1	1	0	0	1
Guadeloupe	3	1	2	3	0
Guyane	2	1	1	2	0
Lille	18	12	6	10	8
Limoges	3	2	1	2	1
Lyon	2	1	1	1	1
Montpellier	1	1	0	0	1
Nancy-Metz	3	2	1	2	1
Nantes	3	1	2	1	2
Nice	4	3	1	2	2
Orléans-Tours	8	4	4	5	3
Poitiers	5	2	3	4	1
Reims	3	2	1	1	2
Rennes	7	5	2	6	1
Réunion	5	2	3	2	3
Rouen	1	1	0	1	0
Strasbourg	7	5	2	5	2
Toulouse	4	2	2	3	1
Versailles	9	1	8	8	1
<b>Total</b>	<b>128</b>	<b>69</b>	<b>59</b>	<b>86</b>	<b>42</b>

En 2018, 128 personnels de direction sont concernés par la mobilité obligatoire dont 69 hommes et 59 femmes contre 114 en 2017.

### Répartition par sexe des personnels de direction en mobilité obligatoire



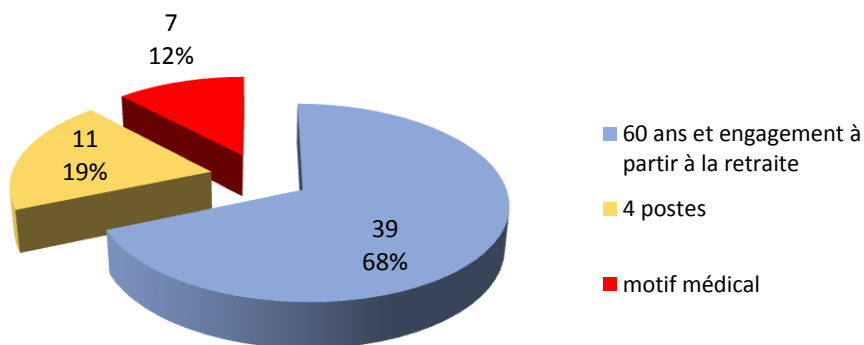
Les personnels de direction en mobilité obligatoire restent encore majoritairement masculins même si l'écart se réduit par rapport à 2017 (69% d'hommes en 2017).

Des dérogations à la mobilité obligatoire sont prévues dans le statut particulier des personnels de direction :

- avoir occupé quatre postes de direction différents
- dans l'intérêt du service :
  - être âgé de 60 ans ou plus et s'engager à cesser ses fonctions dans les deux années suivantes
  - présenter une situation médicale grave

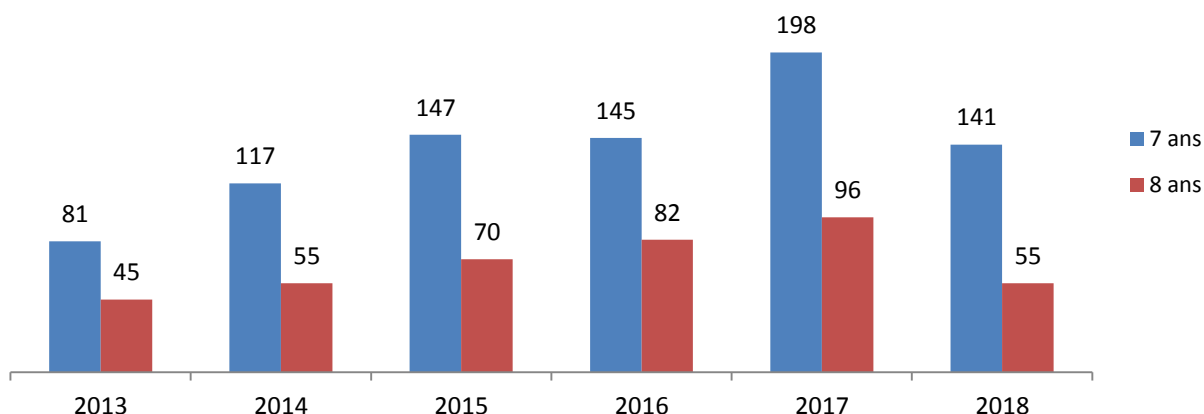
Au titre de l'année 2018, 57 personnels de direction ont demandé à bénéficier de cette dérogation : 56 ont été accordées et 1 a été refusée.

### Les motifs de demande de dérogation des personnels de direction en mobilité obligatoire



L'engagement à partir à la retraite est le motif le plus représenté avec 39 demandes de dérogation, soit 68% des demandes accordées.

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



509 personnels de direction totalisent 7 ou 8 années dans leur poste à savoir 312 chefs d'établissements et 197 chefs d'établissement adjoints.

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

	Chef d'établissement *	Chef d'établissement adjoint	Total
Postes vacants après les opérations de mobilité (1)	16	881	897
Postes bloqués pour mesure de réseau (2)	15	20	35
Postes bloqués pour situation d'un personnel de direction (3)	7	71	78
Postes bloqués pour situation de l'établissement (4)	3	13	16
Postes bloqués pour un faisant fonction (5)	0	39	39
Postes pourvus par les personnels de direction stagiaires et les personnels détachés (6)	6	766	772
Postes vacants après l'affectation des stagiaires et des détachés (1)+(3)+(4)+(5) -(2)-(6)	5	218	223

\* dont les directeurs d'EREA

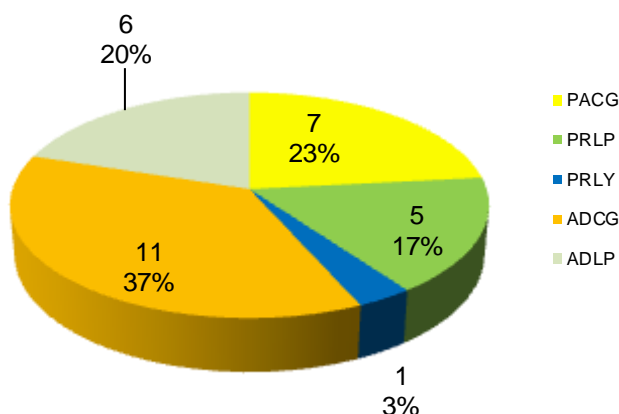
En règle générale, les postes de chef d'établissement sont tous pourvus à quelques exceptions près. Le nombre de postes de chef d'établissement et de chef d'établissement adjoint non pourvus en 2018 est en diminution en raison d'un nombre de postes offerts au concours de recrutement supérieur à celui de 2017.

## 5.5 L'EVOLUTION DES POSTES

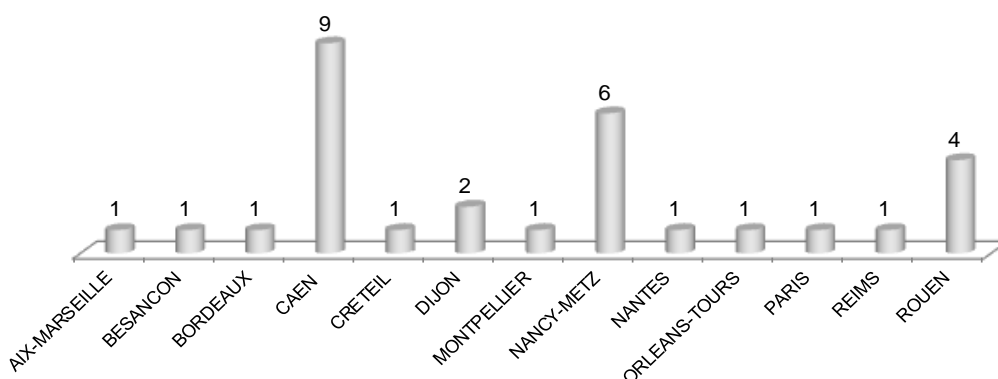
### 5.5.1 Les mesures de carte scolaire

En 2018, 30 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.

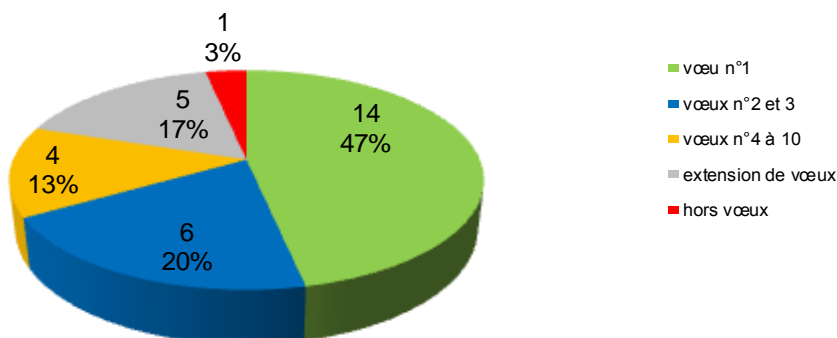
Répartition par emploi des personnels touchés par une mesure de carte scolaire en 2018



Répartition par académie des mesures de carte scolaire en 2018



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



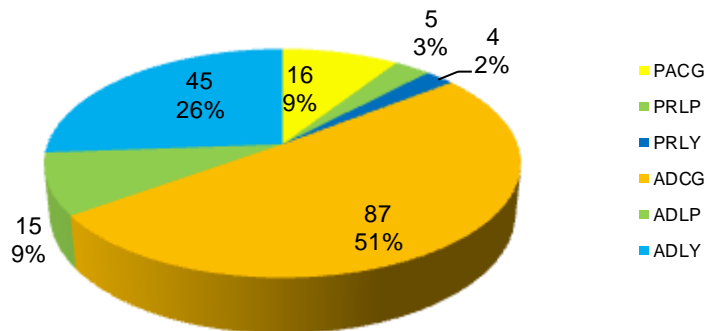
88 % des personnels de direction sont réaffectés dans leurs vœux suite à une mesure de carte scolaire et 87 % sur un vœu de type établissement.

### 5.5.2 Les blocages de postes

Les blocages de postes sont de deux types :

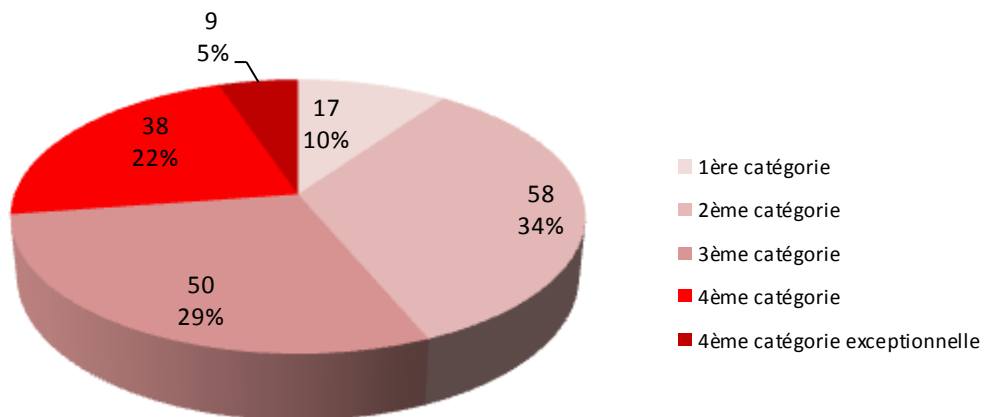
- préparatoires à des mesures de mise en réseau ;
- préalables au règlement de la situation d'un personnel ou de l'établissement.

**Postes bloqués par type de poste en 2018**



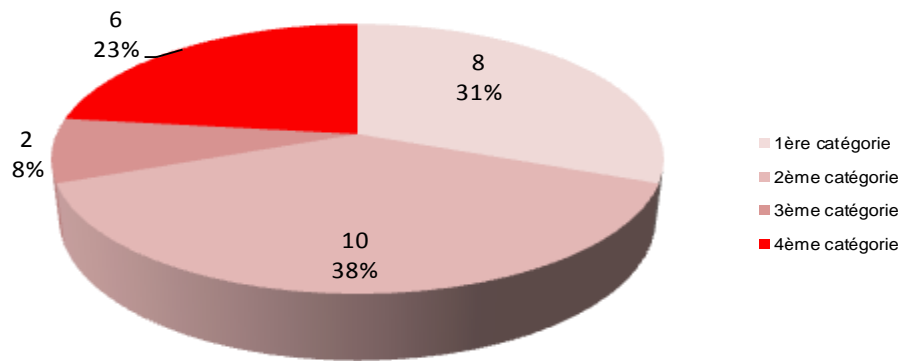
Faire un tableau par académie

**Postes bloqués par catégorie financière en 2018**

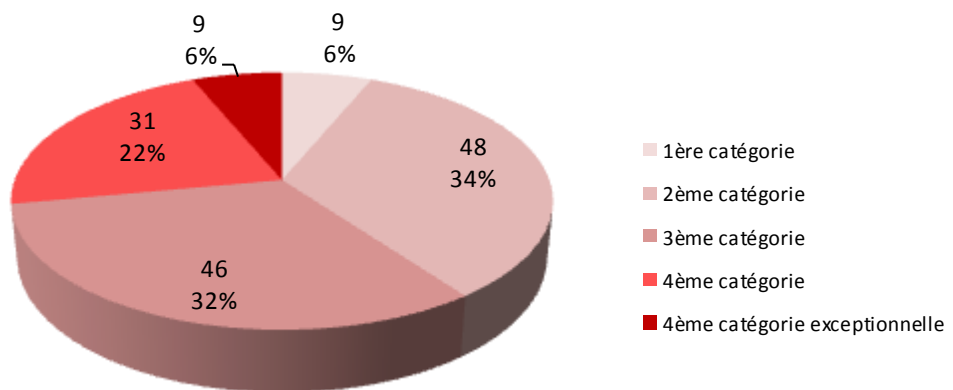




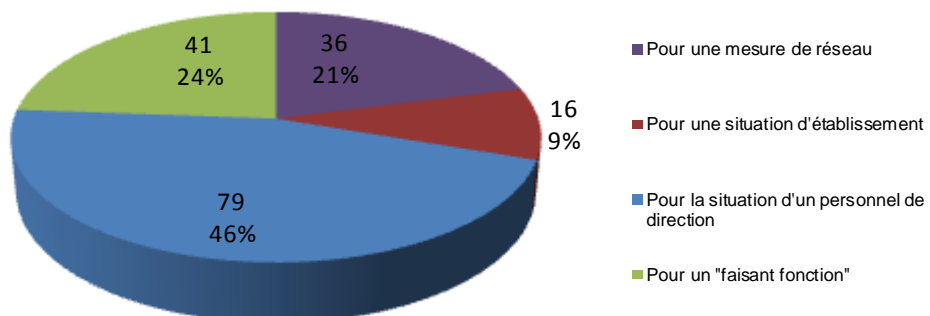
**Postes de chef d'établissement bloqués par catégorie financière en 2018**



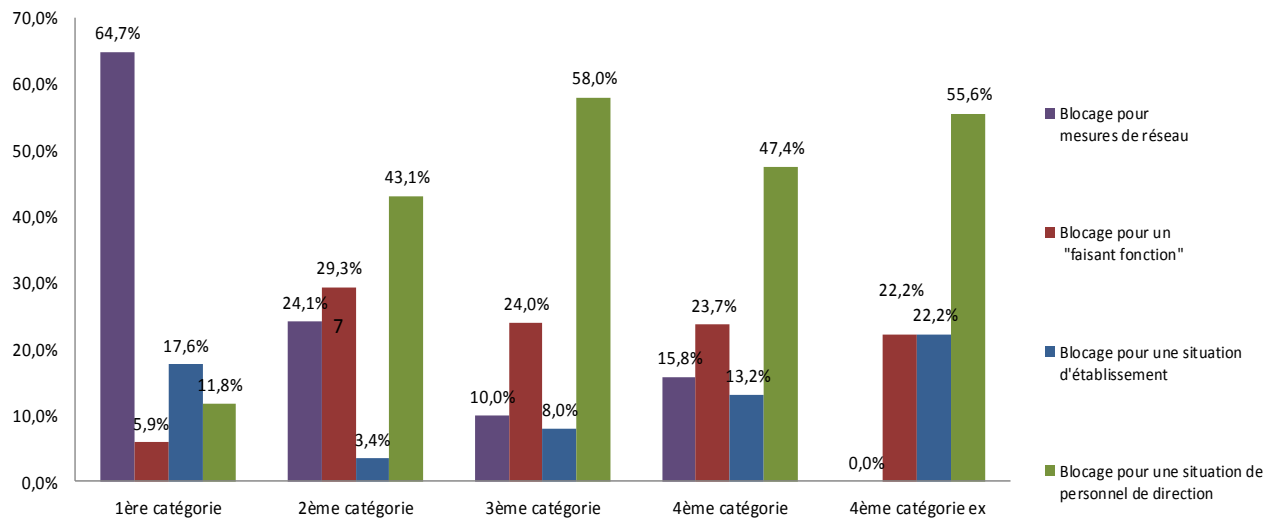
**Postes de chef d'établissement adjoint bloqués par catégorie financière en 2018**



**Les motifs de blocage en 2018**



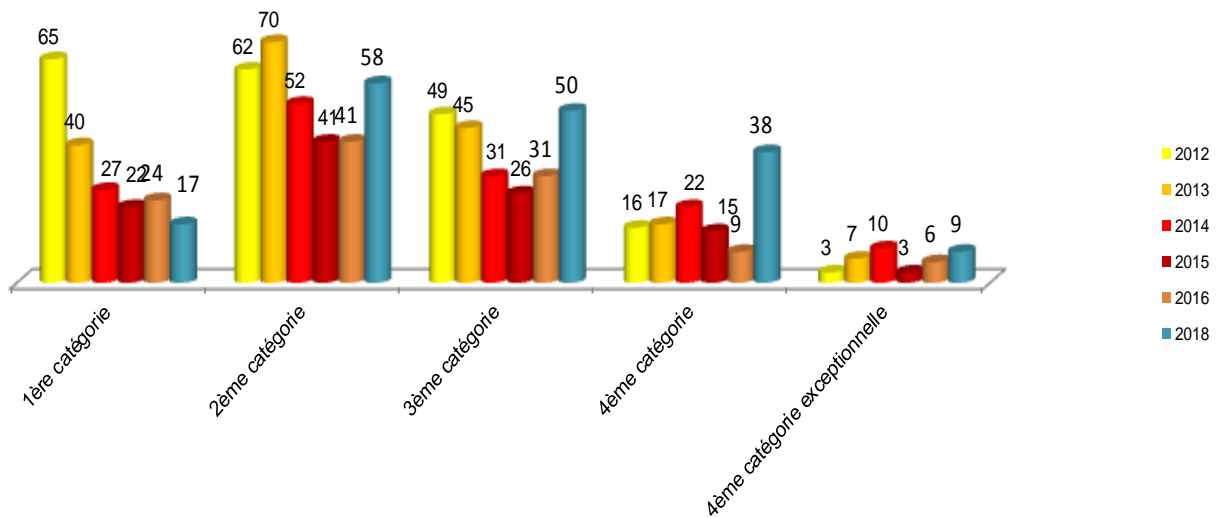
Motifs de blocage de poste par catégorie



On observe que 64,7 % des postes de 1<sup>ère</sup> catégorie sont bloqués pour mesures de réseau et 55,6 % des postes de 4<sup>ème</sup> catégorie exceptionnelle bloqués le sont pour une situation de personnel de direction.

58 % des postes de 3<sup>ème</sup> catégorie bloqués le sont pour une situation de personnel de direction.

Évolution des blocages de postes par catégorie financière entre 2012 et 2018



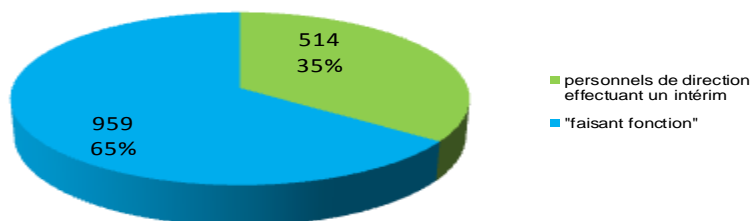
## CHAPITRE VI Les « faisant-fonction » et les personnels de direction en intérim

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 recrutés par voie de détachement, un certain nombre de postes de direction restent vacants chaque année. Ainsi, 223 postes sont restés vacants en 2018. 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.

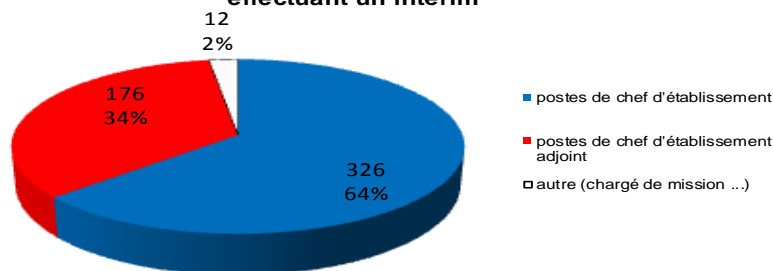
Au total, 514 personnels de direction effectuent un intérim comme chef d'établissement (64%), chef d'établissement adjoint (34%) ou sur d'autres postes (2%).

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

**Répartition entre les personnels de direction effectuant un intérim et les "faisant-fonction"**



**Répartition par emploi des personnels de direction effectuant un intérim**

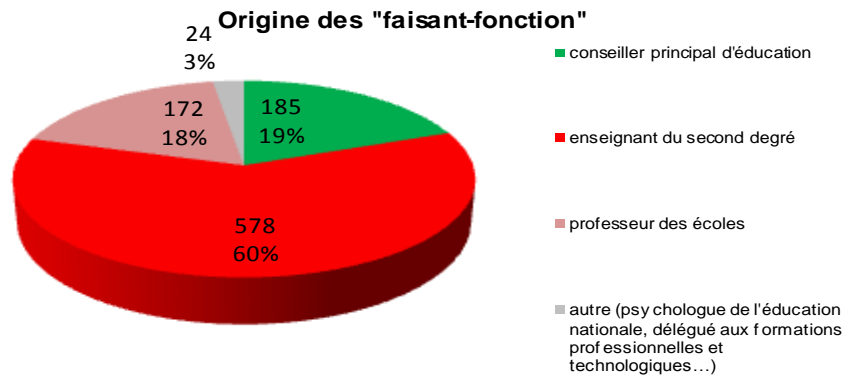


La présente étude porte sur le vivier de 959 « faisant-fonction » actuellement en poste au titre de l'année scolaire 2017-2018.

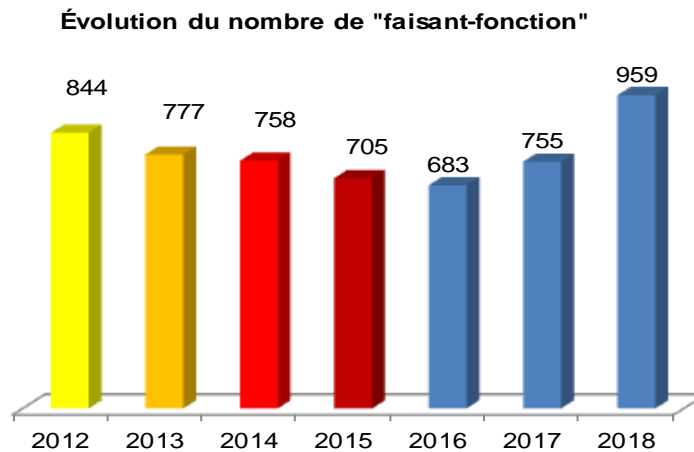
**Répartition par emploi des "faisant-fonction"**



Parmi les 959 « faisant-fonction », 21 sont affectés sur des postes de chef d'établissement en 2018 pour 30 en 2017 et 938 sur des postes de chef d'établissement adjoint pour 725 en 2017.

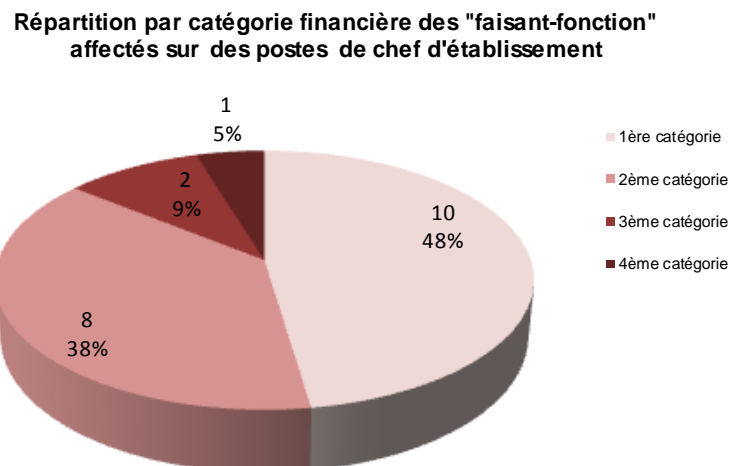


Le vivier des « faisant fonction » est constitué de 60 % de personnels enseignants du second degré. Ce nombre est légèrement inférieur à celui de l'année 2017 (62%).

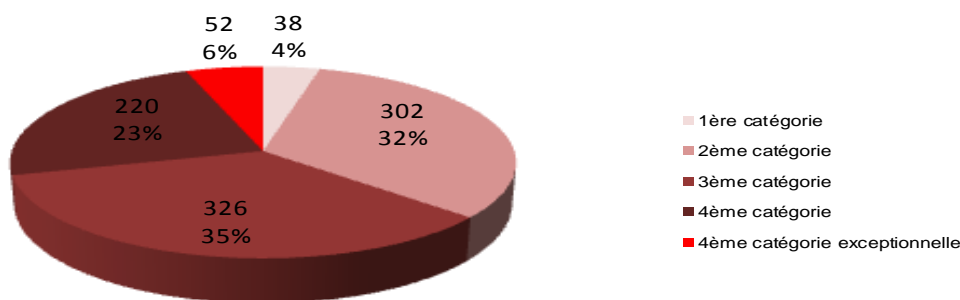


Le nombre de « faisant-fonction » est en augmentation après une baisse amorcée depuis 2013.

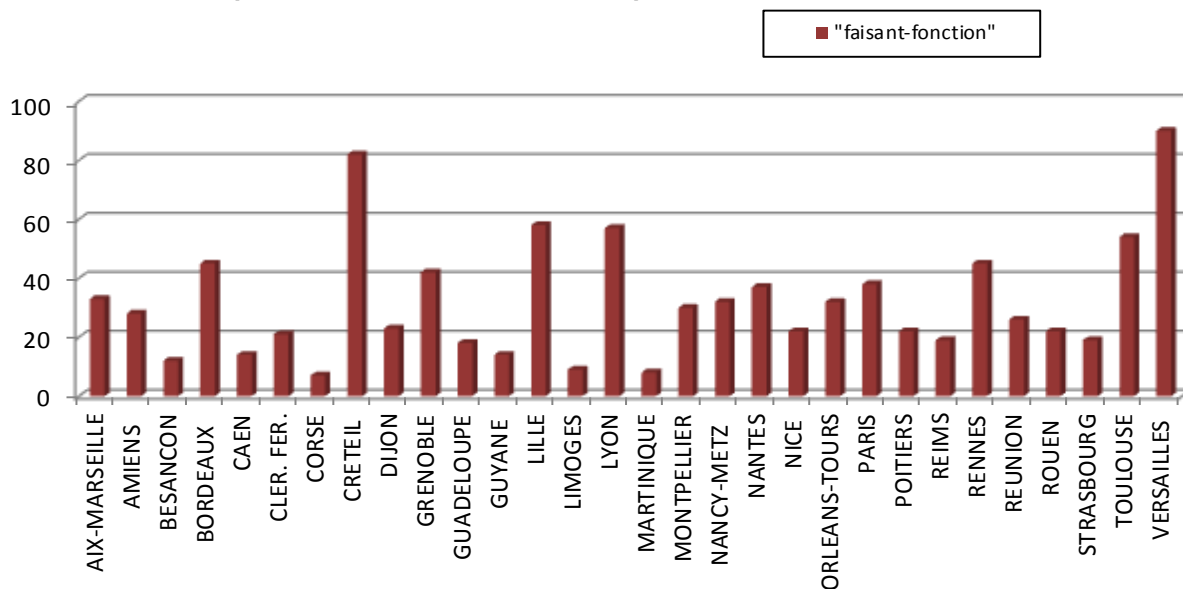
La répartition des « faisant-fonction » par catégorie financière s'établit comme suit.



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



**Répartition des "faisant-fonction" par académie**



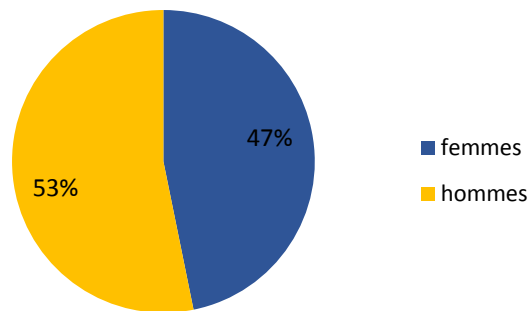
Sous réserve qu'ils remplissent les conditions requises, trois possibilités de recrutement dans le corps des personnels de direction sont offertes aux « faisant-fonction » : le concours, la liste d'aptitude, le détachement.

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.

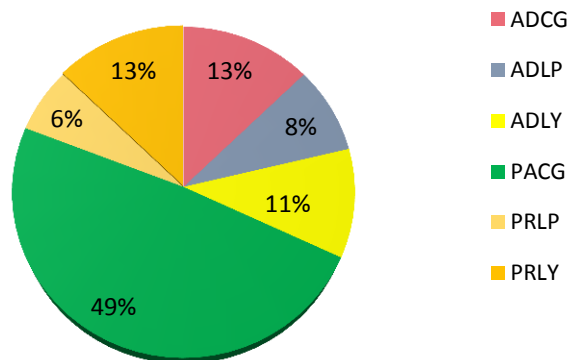
# CHAPITRE VII : LES PERSONNELS EN EXERCICE HORS COLLEGES ET LYCEES

## 7.1 Les personnels affectés sur un poste à profil académique

Répartition par sexe



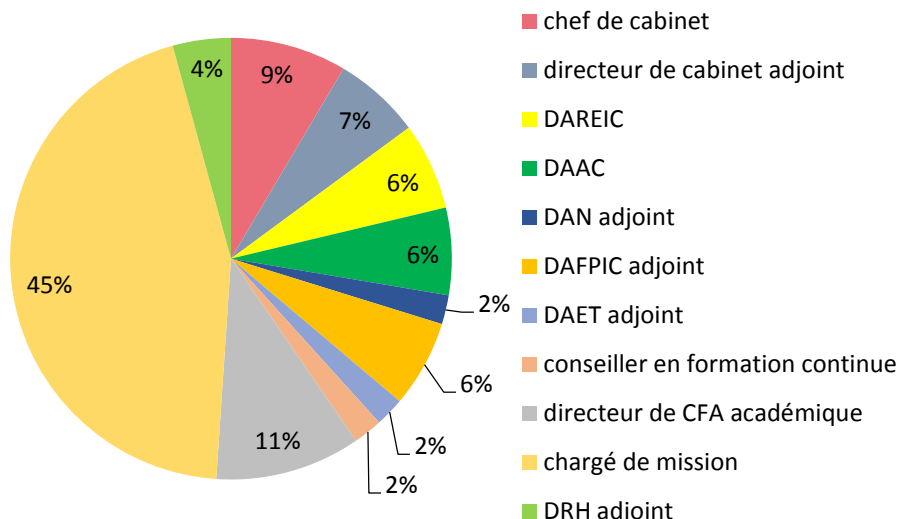
Répartition par emploi d'origine



47 personnels de direction exercent des fonctions en académie, auprès des recteurs, dont 22 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 Lille, Nice, Orléans-Tours et Toulouse, 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.

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

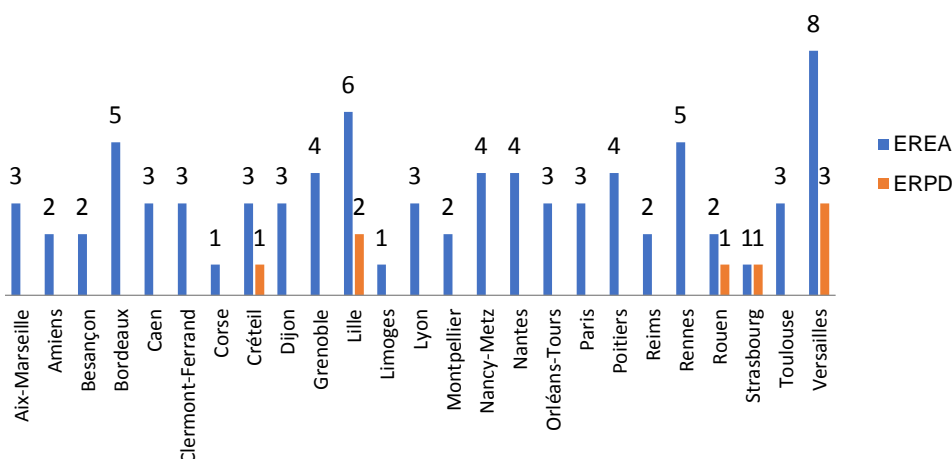
Il existe une grande diversité dans les missions confiées : « référent sûreté, hygiène-sécurité », « coordination des dispositifs relais et de l'école ouverte », « appui à la préparation du concours de recrutement des personnels de direction », ou « appui et aide aux établissements et écoles ».

## 7.2 Les directeurs d'EREA et d'ERPD

### 7.2.1 Les effectifs à la rentrée 2018

Au 1er septembre 2018, on dénombre 80 établissements régionaux d'enseignement adapté (EREA) et 8 écoles régionales du premier degré (ERPD) en France métropolitaine.

#### Répartition des EREA et des ERPD par académie



Les EREA sont des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) du second degré. Leur mission est de prendre en charge des adolescents en grande difficulté scolaire et sociale ou

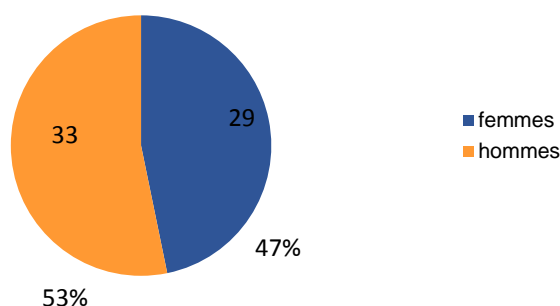
présentant un handicap. Les formations professionnelles dispensées dans ces établissements permettent aux élèves d'acquérir une qualification de niveau V minimum. La diversification des stratégies pédagogiques mises en œuvre, l'adaptation des enseignements (différenciation, individualisation, soutien) et la présence d'un internat éducatif constituent les caractéristiques principales des EREA.

Les ERPD sont des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) du premier degré. Lors de leur création, ils étaient pour la majorité spécialisés dans l'accueil des enfants de bateliers et de forains. Avec le déclin des métiers de la batellerie, la présence d'enfants de bateliers dans ces établissements a 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.

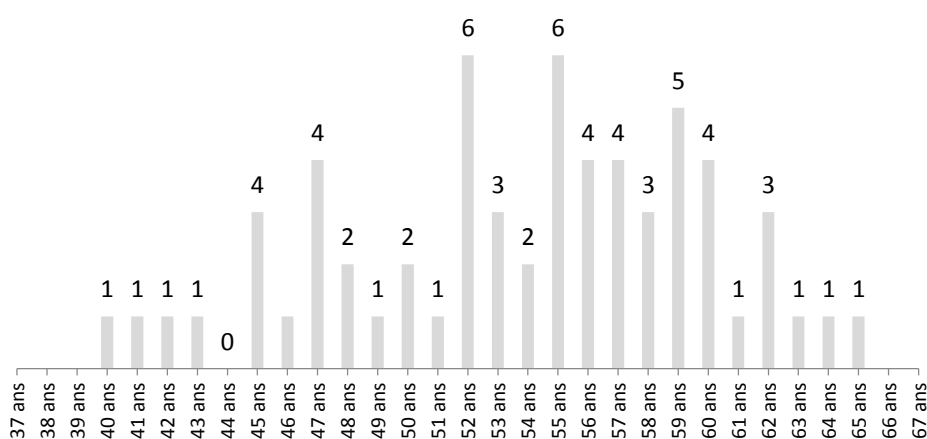
Au 1er septembre 2018, on dénombre 62 directeurs d'EREA et 7 directeurs d'ERPD.

### Les caractéristiques des directeurs d'EREA

Répartition des directeurs d'EREA par sexe



Répartition des directeurs d'EREA par âge



On note que les directeurs d'EREA sont majoritairement des hommes. L'âge moyen des directeurs d'EREA est de 54 ans.

### Les caractéristiques des directeurs d'ERPD

Sur les 7 directeurs d'ERPD, 1 est une femme. L'âge moyen des directeurs d'ERPD est de 56 ans.

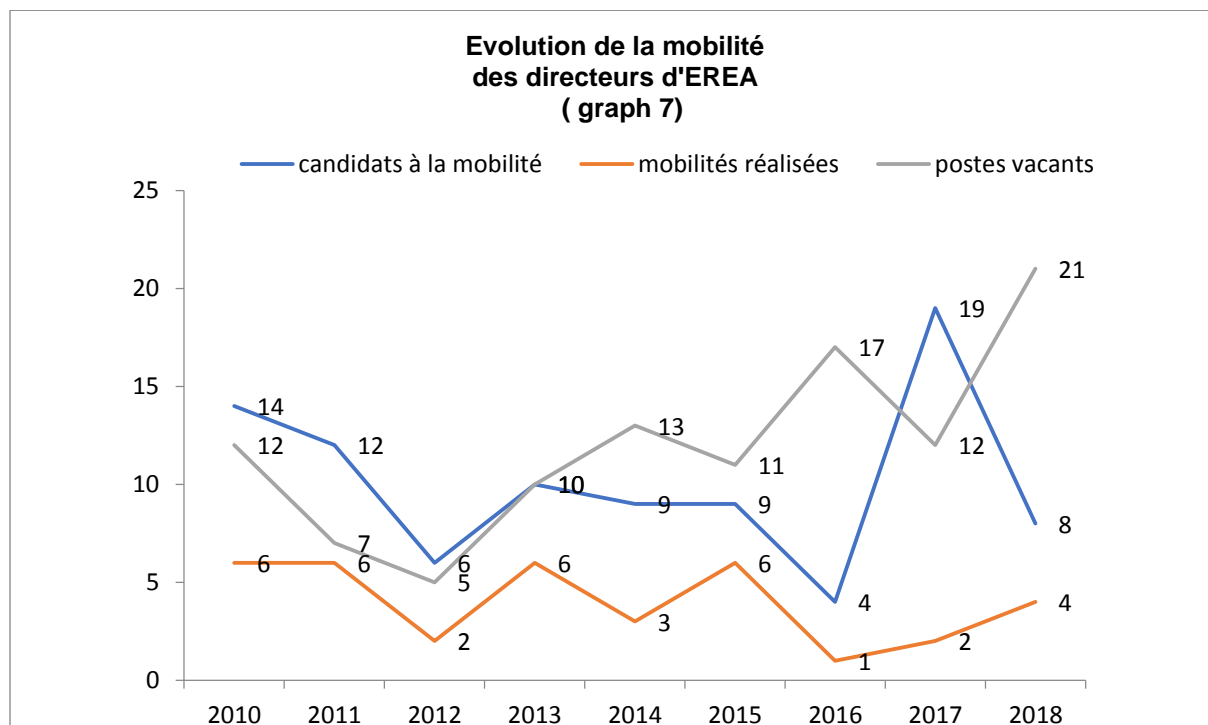


## 7.2.2 Les résultats de la mobilité à la rentrée 2018

### La mobilité des directeurs d'EREA

21 postes étaient à pourvoir dans le cadre des opérations de mobilité au titre de la rentrée 2018 à l'issue de la CAPN de mars.

8 candidats (2 femmes et 6 hommes) ont participé au mouvement des directeurs d'EREA pour un taux de satisfaction de 50% (1 femme et 3 hommes ont obtenu une mobilité).



### La mobilité des directeurs d'ERPD

1 poste était à pourvoir dans le cadre des opérations de mobilité au titre de la rentrée 2018. Aucun candidat ne s'est présenté.

## 7.2.3 Le recrutement des directeurs d'EREA et d'ERPD à la rentrée 2018

Les postes de directeur d'EREA vacants ont été pourvus par :

- 2 proviseurs adjoints de lycée professionnel, 1 principal de collège et 1 directeur d'EREA dans le cadre des opérations de mobilité des personnels de direction ;
- 1 personnel de direction stagiaire nommé par la voie de la liste d'aptitude de droit commun ;
- 3 personnels de direction recrutés par la voie du détachement

19 sont restés vacants et ont été pourvus par des faisant fonction.

Concernant le poste de directeur d'ERPD vacants à l'issue de la CAPN, il a été pourvu par la voie du détachement.

## 7.3 Les directeurs d'unité pédagogique régionale des services pénitentiaires et les directeurs du service d'enseignement des établissements pénitentiaires pour mineurs

---

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

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 issu du corps des personnels de direction.

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 régionales des services pénitentiaires.

2 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.

## 7.4 Les personnels affectés en établissement relevant du secteur médical

---

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 leur scolarité et leurs études universitaires dans le cadre d'une alliance thérapeutique médecins-enseignants. Dès lors, la place pédagogique est partie intégrante du projet thérapeutique dans l'objectif de l'amélioration de l'état de santé du patient.

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 personnels de direction dont 6 femmes occupent ces fonctions.

## CHAPITRE VIII : LA RETRAITE

584 départs à la retraite au titre de l'année 2018, un nombre en baisse : 7,6% de retraite en moins par rapport à 2017

En 2018, le recul de l'âge de départ à la retraite se confirme : 76 % des personnels de direction prennent leur retraite entre 61 et 65 ans et l'âge moyen d'admission à la retraite est de 62 ans.

### 8.1 La répartition

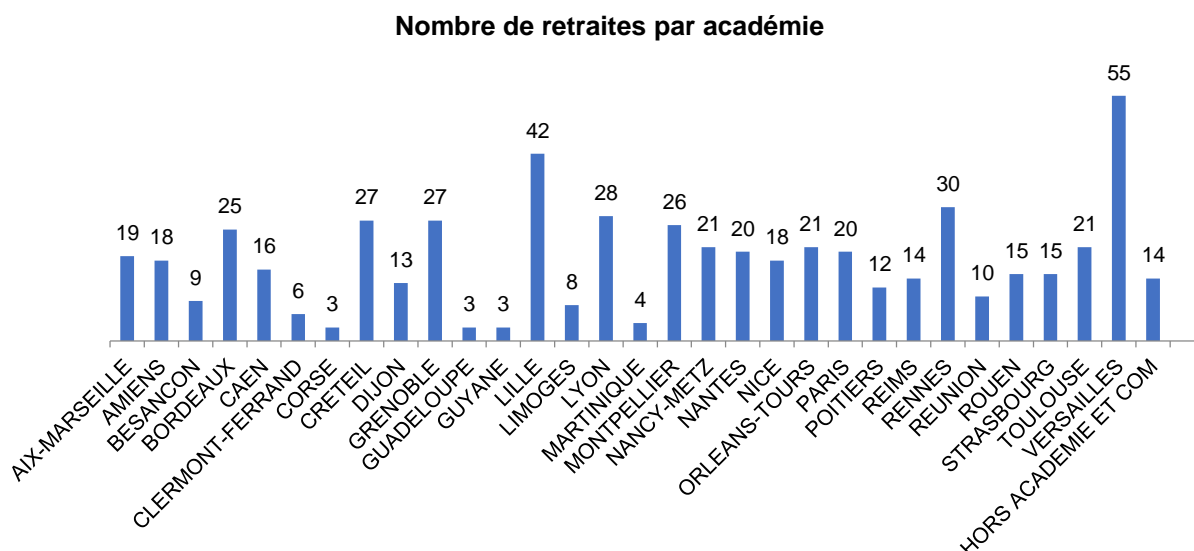
584 personnels de direction sont admis à la retraite au titre de l'année civile 2018 et se répartissent ainsi :

	Hommes		Femmes	
	en fonction	hors fonction(*)	en fonction	hors fonction(*)
Académies	303	4	246	11
Hors académie et COM	9	3	5	3
	312	7	251	14

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

L'étude qui suit porte sur les 563 personnels de direction partis en retraite en 2018 alors qu'ils étaient en fonction en 2018.

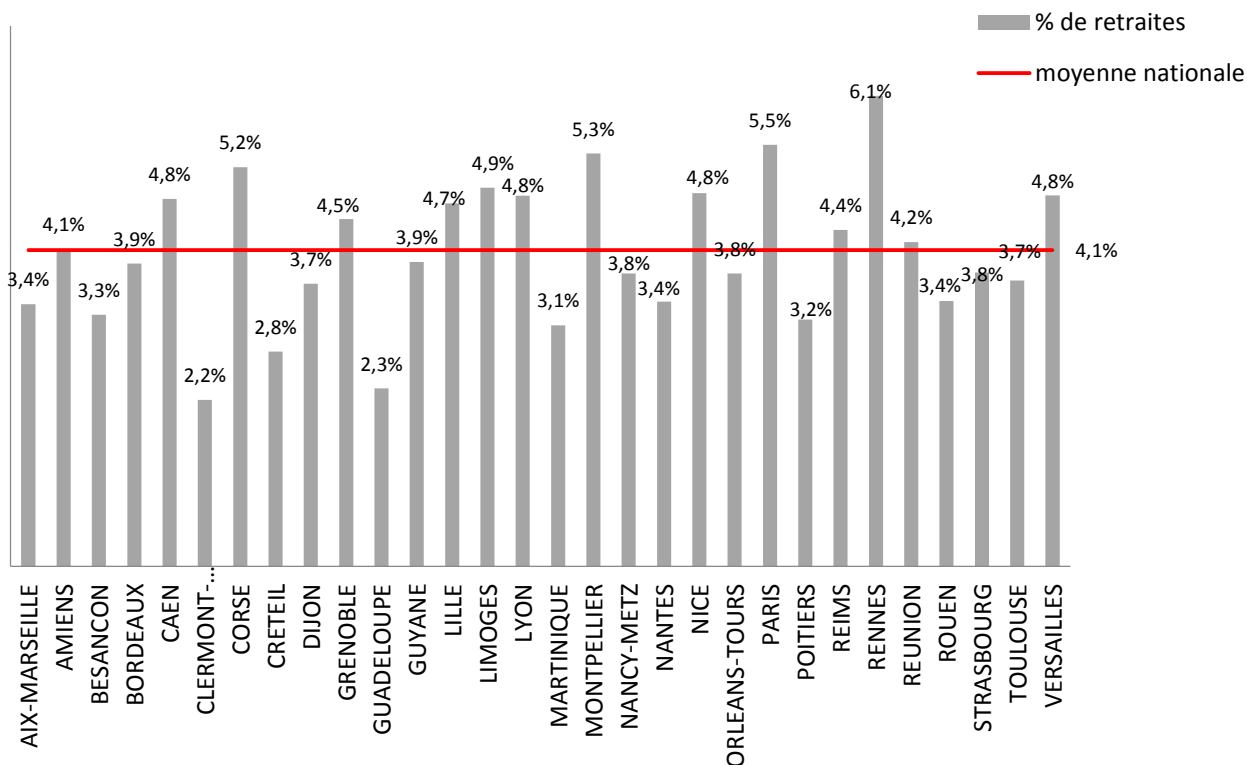
#### Répartition académique



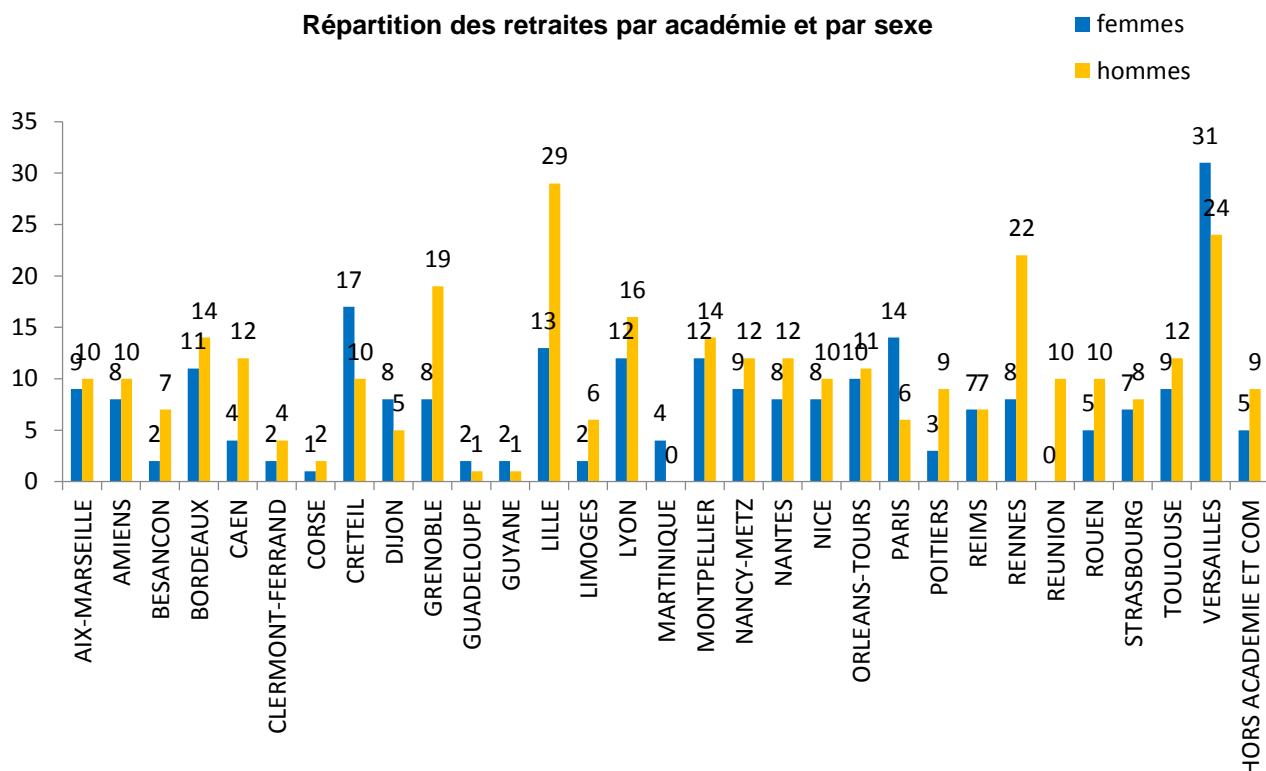
Les départs en retraite les plus nombreux se situent dans les académies de Versailles, Lille, Rennes et Lyon.

Le taux de personnels de direction admis à la retraite par rapport à l'effectif du corps s'établit à 4,1%. Les académies de Paris et Rennes ont un taux de départ en retraite supérieur à la moyenne nationale respectivement de 5,5 % et 6,1 %.

### Taux de départ par académie



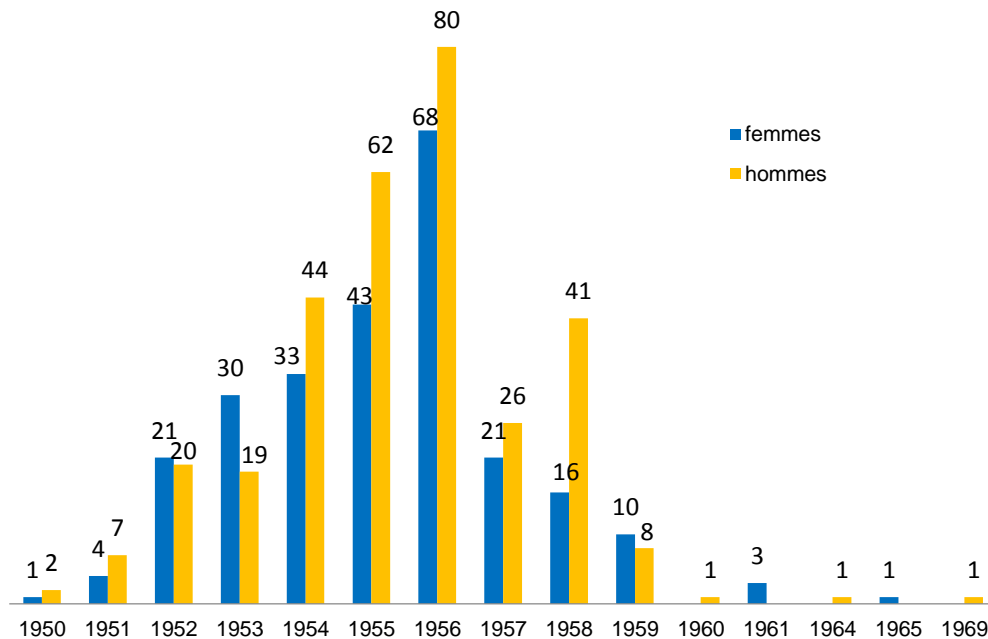
### Répartition des retraites par académie et par sexe



Si au plan national les femmes représentent 44,6 % des personnels admis à la retraite, dans quelques académies elles sont plus nombreuses que les hommes à partir en retraite. Comme en 2017, c'est le cas dans les académies de Paris, Créteil et Versailles.

### 8.1.1 Répartition par âge

Répartition par année de naissance et par sexe

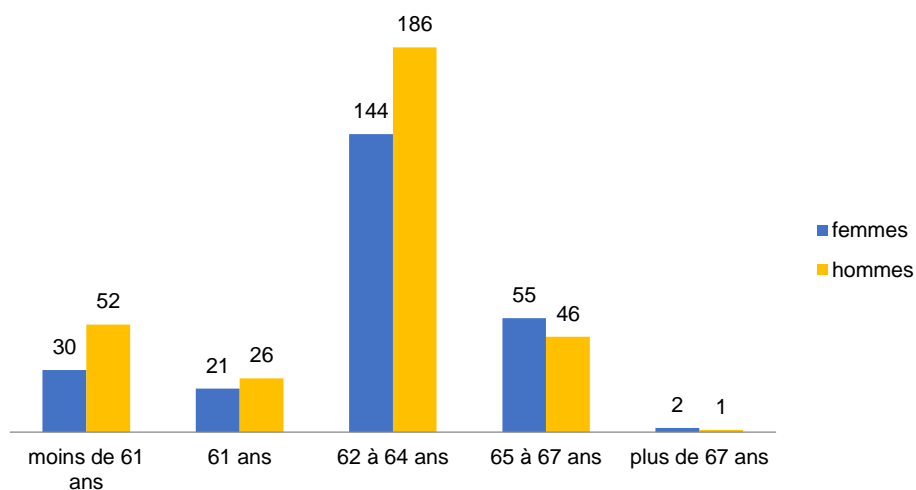


26 % des hommes et 27 % des femmes admis à la retraite en 2018 sont nés en 1956 et ont pris leur retraite dès qu'ils ont atteint l'âge d'ouverture des droits à pension (AOD) (soixante-deux ans pour les fonctionnaires nés en 1956).

Les hommes admis à la retraite dès qu'ils atteignent l'AOD (80) sont moins nombreux que les hommes admis à la retraite entre l'AOD et la limite d'âge de 67 ans et plus (145).

Les femmes sont également plus nombreuses à travailler au-delà de l'AOD que celles admises à la retraite à l'AOD: elles sont 68 à être admises à la retraite dès l'AOD et 127 à poursuivre leur activité.

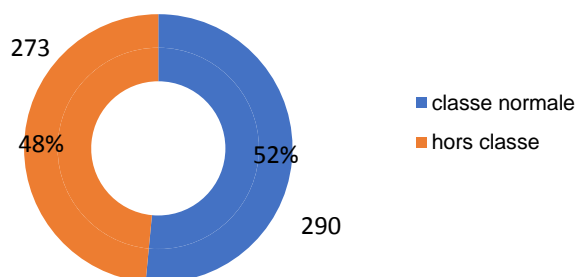
Répartition par tranche d'âge et par sexe



Les personnels de direction admis à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits à pension, de moins de 62 ans, sont 129 en 2018 soit 22 % des départs à la retraite. Ils étaient 61 en 2016 et 79 en 2017.

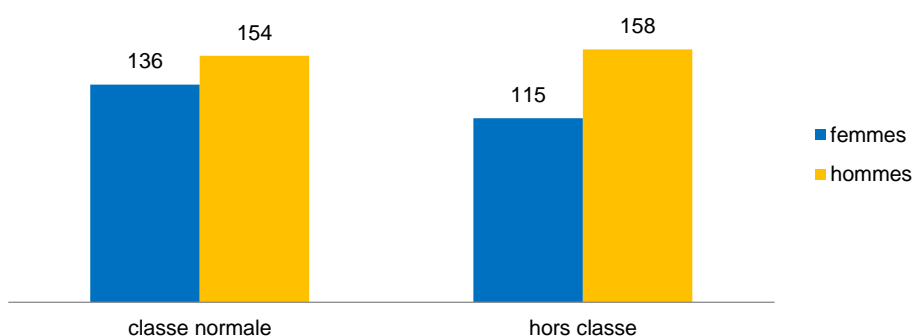
### 8.1.2 Répartition par grade et par sexe

Répartition par grade



En 2018, 52% des personnels de direction admis à la retraite sont en classe normale et la part des personnels de direction hors classe est à hauteur de 48 % en 2018 pour 40% en 2012.

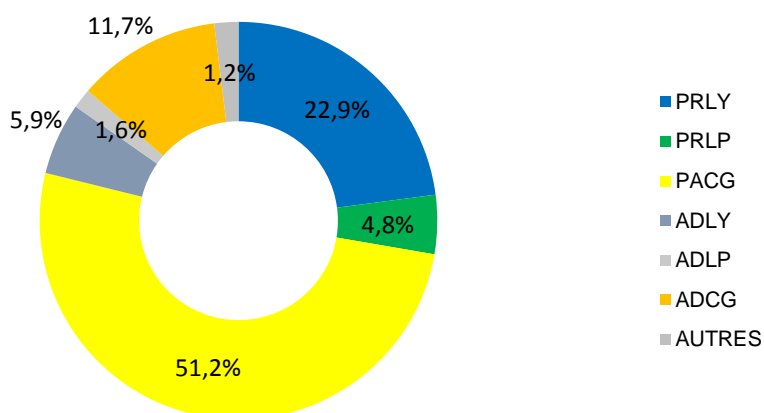
Répartition par grade et par sexe



En 2018, les hommes à la hors classe admis à la retraite sont les plus nombreux, et près de 46 % des femmes admises à la retraite sont à la hors classe.

### 8.1.3 Répartition par emploi

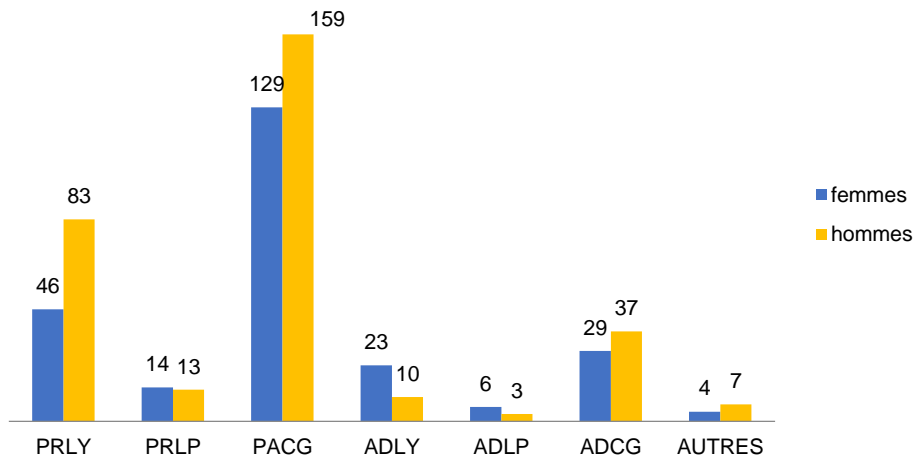
Répartition par emploi



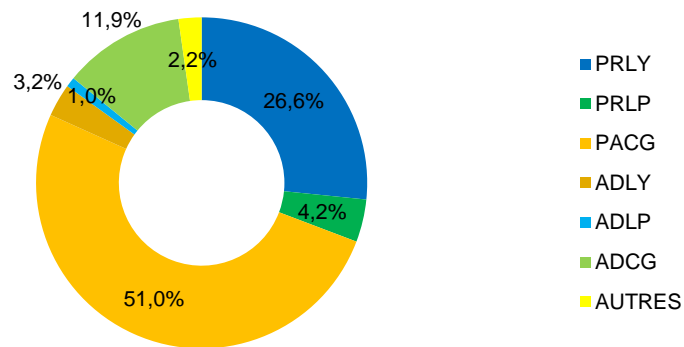
La part des personnels de direction admis à la retraite qui occupent un poste de chef d'établissement diminue légèrement : 78,9 % (dont 33,6% femmes et 45,3% hommes) en 2018 alors qu'elle s'établissait à 80,4 % en 2017.

Parmi les 21,1% de chefs d'établissement adjoints : 23 % des femmes et 16% des hommes sont des chefs d'établissement adjoints.

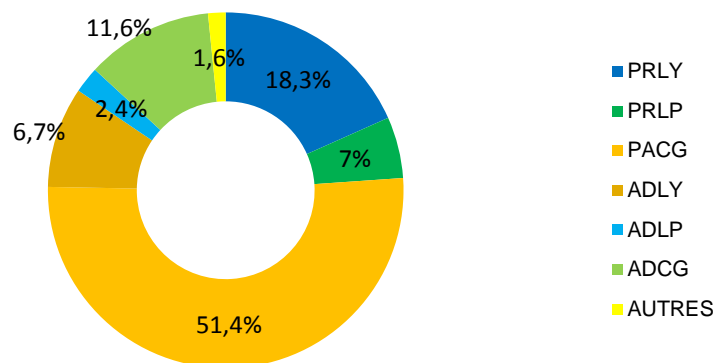
### Répartition par emploi et par sexe



### Répartition des hommes par emploi (graph 11)



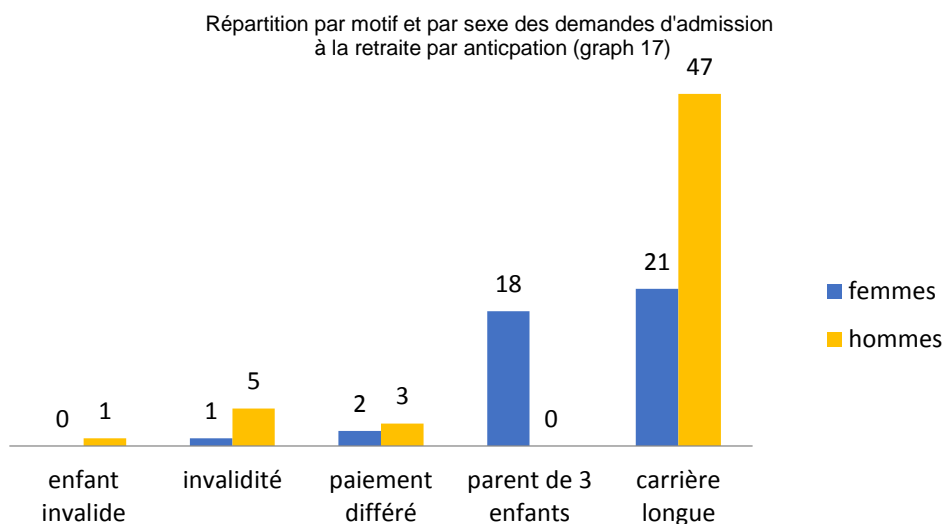
### Répartition des femmes par emploi (graph 12)



### 8.1.4 Répartition par motif de demande

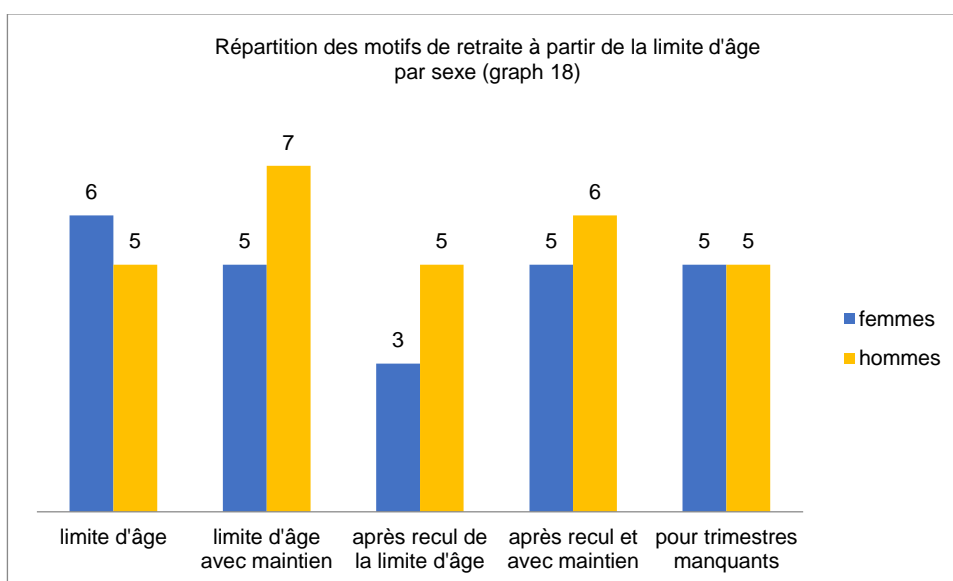
73 % des hommes et 74 % des femmes prennent leur retraite pour ancienneté d'âge et de services. 150 personnels de direction, 84 hommes et 66 femmes, demandent leur admission à la retraite pour un autre motif. Parmi ces 150 personnels, 98 prennent leur retraite par anticipation et 52 bénéficient d'un recul de 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

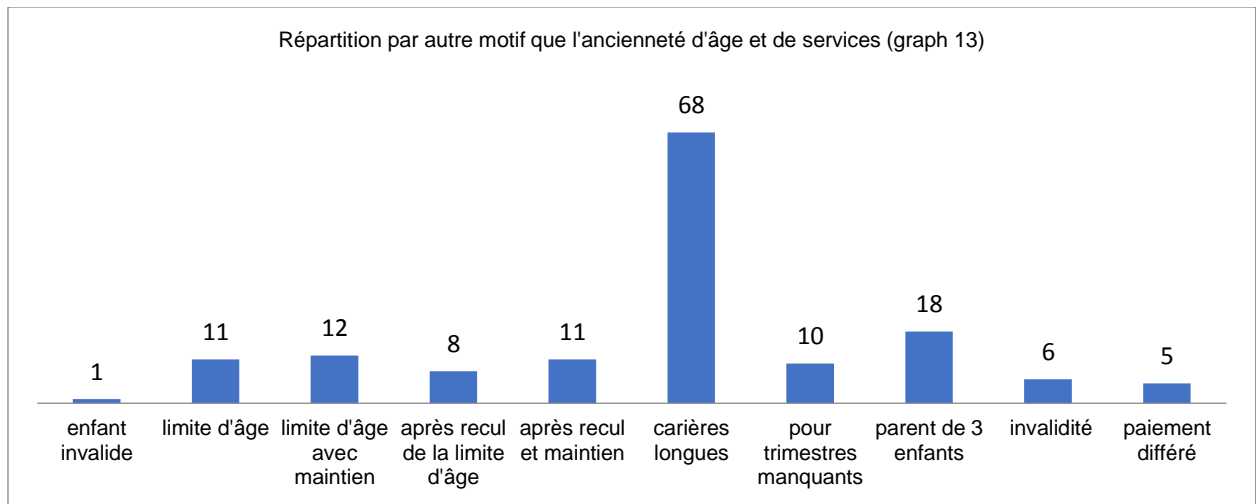


En 2018, on dénombre parmi les personnels de direction partis à la retraite pour limite d'âge et au-delà de la limite d'âge, 28 hommes et 24 femmes.

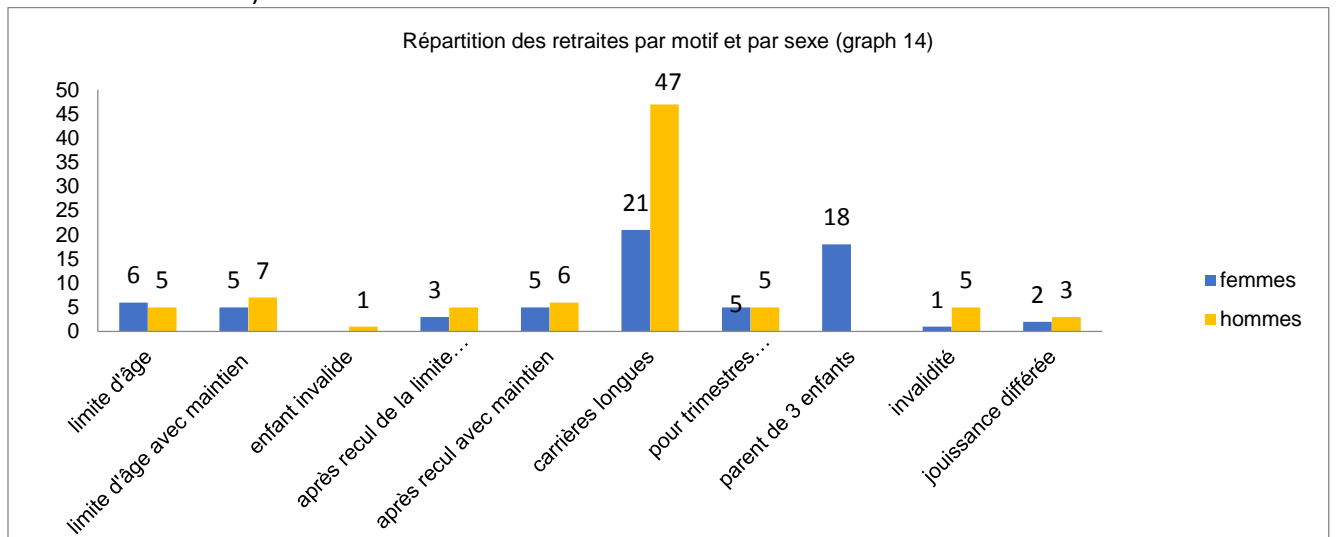
La majorité des départs se fait par limite d'âge avec maintien en fonction dans l'intérêt du service jusqu'à la fin de l'année scolaire quel que soit le sexe.

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

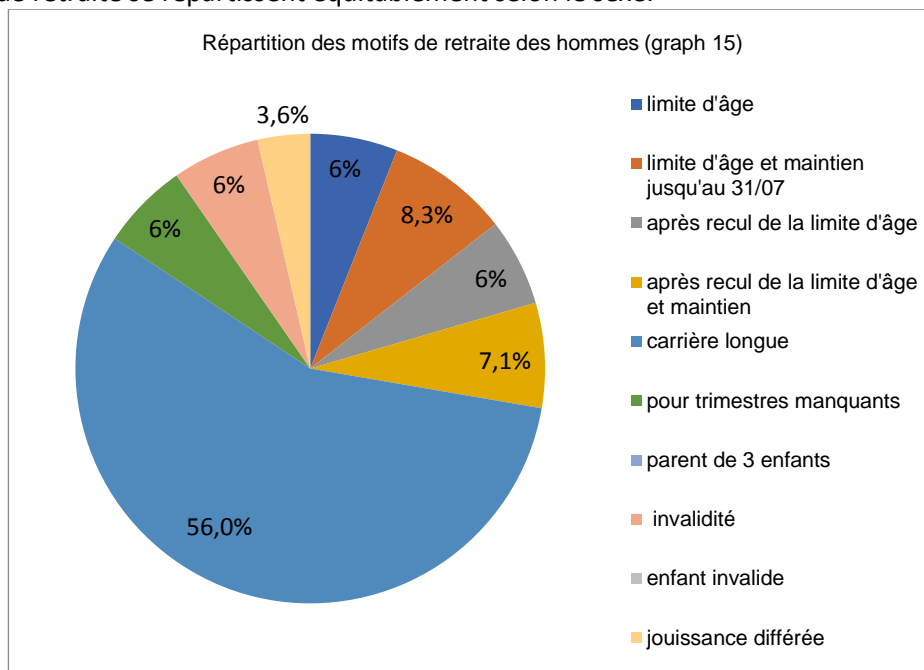




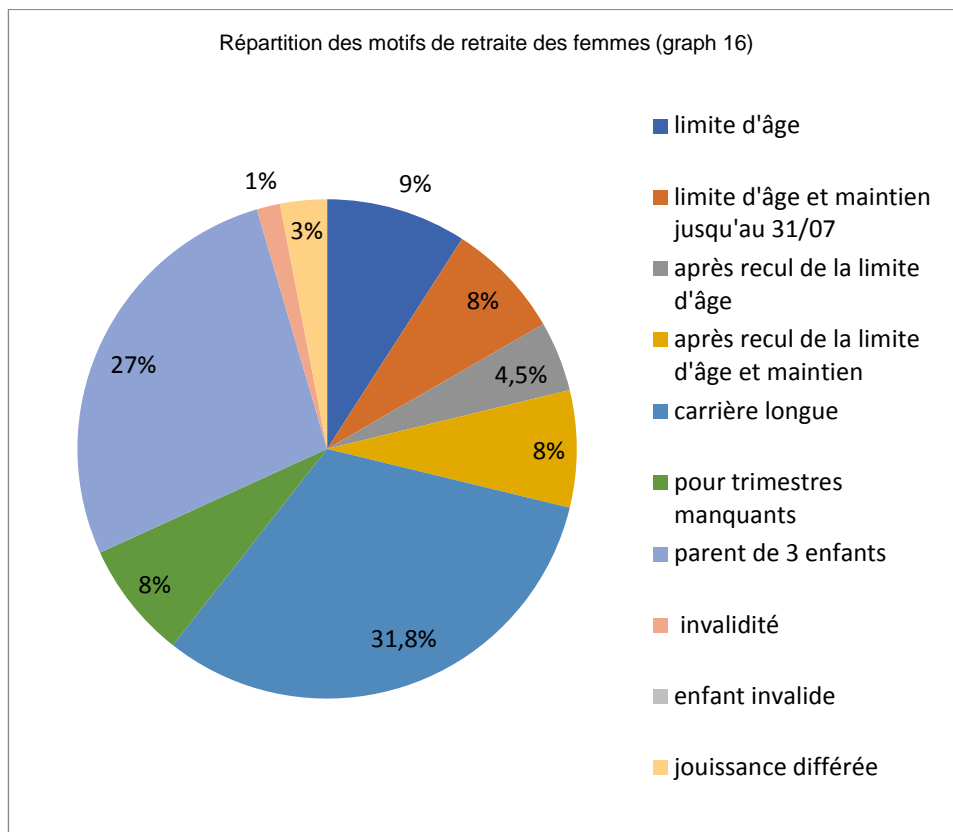
Plus du tiers des admissions à la retraite pour un autre motif que l'ancienneté d'âge et de services sont accordées au titre des carrières longues (après abaissement de l'âge de la retraite pour durée d'assurance atteinte).



56% des hommes partent à la retraite au titre des carrières longues, les femmes représentent 32 %. Les motifs de retraite se répartissent équitablement selon le sexe.

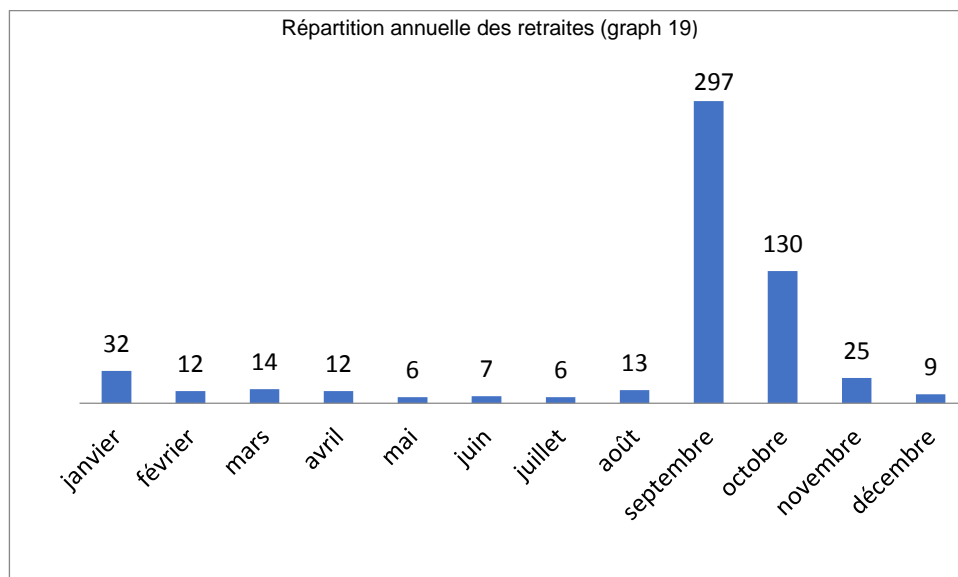


Les hommes sont plus nombreux à partir par anticipation au titre des carrières longues (56) qu'à la limite d'âge ou après la limite d'âge (28).



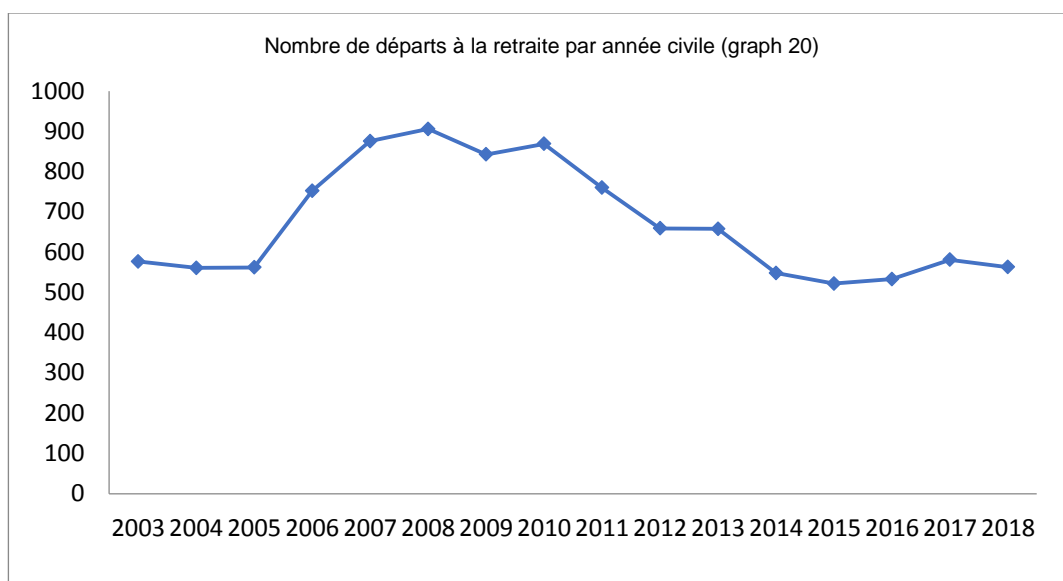
Les femmes sont également plus nombreuses à partir par anticipation au titre des carrières longues (47) qu'à la limite d'âge ou après la limite d'âge (19).

### 8.1.5 Répartition annuelle



82 % des départs à la retraite se concentrent entre septembre et décembre et la part des personnels de direction qui partent en septembre est légèrement inférieure à l'année précédente : ils sont 53 % en 2018 56 % et en 2017.

## 8.2 L'évolution depuis 2003



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

En 2018, 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 2018, 68 personnels de direction ont cessé leur activité pour le motif de « carrière longue », en application du décret n°2012-847 du 2 juillet 2012.