

Les nouveaux personnels de direction lauréats des concours 2002 : origine, affectation et vision du métier en juin 2004 à l'issue des deux ans de stage

Les nouveaux personnels de direction, lauréats du concours 2002, sont plus souvent des hommes.

69 % sont d'anciens enseignants du second degré et 11 % sont issus de corps du premier degré.

Les trois quarts sont restés dans leur académie.

Ce concours attire fortement les conseillers principaux d'éducation (CPE) et les professeurs de lycée professionnel (PLP), beaucoup plus que les agrégés. Excepté pour les PLP, la féminisation observée est moindre que celle du corps d'origine.

Deux tiers des lauréats ont eu des responsabilités hors de l'Éducation nationale et un tiers des responsabilités d'animation ou de formation au sein de l'Éducation nationale.

Les lauréats sont affectés comme adjoints, plus souvent en collège (71 %) qu'en lycée (19 %).

En règle générale, les hommes et les agrégés sont nommés dans des établissements plus rémunérateurs ou plus attractifs.

Dans l'idéal, leur vision du métier est de conduire une politique pédagogique éducative, mais dans la réalité, le travail administratif prend le pas.

La quasi-totalité souhaite poursuivre cette carrière, la grande majorité souhaitant devenir chef d'établissement rapidement.

Michèle Thauvel-Richard

Bureau des évaluations et des outils pour le pilotage des établissements et des unités d'éducation
Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

Cet article a bénéficié des conseils d'**Agnès PELAGE** (maître de conférences à l'IUFM de Créteil), **Bernard DURIX** (ESEN), **Jean-Armel LE GALL** (chef d'établissement) et **Alain Picquenot** (IA-IPR EVS). Ils ne sauraient cependant être responsables du contenu.

Devenir personnel de direction correspond à une seconde, voire une troisième carrière.

Ce corps étant en pleine mutation et se recomposant, on s'est intéressé aux caractéristiques des entrants par concours dans le métier, en 2002. Les textes réglementaires correspondants précisent que le recrutement par concours est ouvert aux fonctionnaires de catégorie A, âgés au maximum de 56 ans¹ et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs en tant que titulaires de catégorie A appartenant à un corps de personnel enseignant, d'éducation ou d'orientation relevant du ministère de l'Éducation nationale, à quelques exceptions près (instituteurs dans un emploi de directeur d'école du premier degré ou en enseignement spécialisé). Depuis 2002, le détachement dans ce corps est possible pour les fonctionnaires de catégorie A (État, collectivités territoriales ou établissements publics et magistrats) sous certaines conditions précisées dans l'annexe 1).

Les origines des candidats se sont diversifiées au cours du temps, avec une proportion plus ou moins élevée d'enseignants et un fort élargissement au premier degré ces dernières années. Le corps unique, regroupant chefs et adjoints, comporte trois grades ou classes : 2^e classe (C2), 1^{ère} classe (C1) et une classe exceptionnelle (hors classe). Deux concours permettent d'y accéder, le premier en première classe pour les agrégés et les professeurs de chaire supérieure, le second en 2^e classe, pour les autres². Le nombre de postes ouverts par classe est connu après la clôture des inscriptions : 900 postes dont 60 en première classe pour 2002.

NOTES

1. L'objectif étant de rajeunir le corps, la limite d'âge supérieure fixée initialement à 56 ans en 2002, a diminué chaque année. Maintenu jusqu'au concours 2006 (54 ans), elle disparaîtra à partir de 2007.

2. Les dispositions relatives au recrutement sont précisées dans le Bulletin officiel n° 1 du 3 janvier 2002.

La promotion des lauréats 2002 a bénéficié du dispositif de formation initiale en alternance sur deux ans, mis en place depuis la rentrée scolaire 1999. Elle a été interrogée par la DEPP en juin 2004, au terme de ses deux années de formation (une synthèse est parue dans une *note d'évaluation* NE 05.05)³. Le taux de réponse de 85 % montre l'intérêt que présente une telle

enquête pour les nouveaux personnels de direction.

Après une première partie décrivant les caractéristiques et les origines professionnelles des lauréats, une seconde partie est consacrée à une analyse de leur lieu d'affectation. Enfin, la troisième partie présente la façon dont ils parlent de leur formation, de leur métier et de leurs perspectives de carrière, après deux ans d'exercice et de formation.

sonnels appartiennent à la deuxième classe du corps. Globalement, huit lauréats sur dix sont issus de corps d'enseignants⁴. Toutes classes confondues, les certifiés dominent (47 %), suivis par les conseillers principaux d'éducation (17 %) et les professeurs de lycée professionnel (15 %). Les enseignants issus des corps du premier degré représentent un dixième de la population. Les personnels d'orientation sont très minoritaires (2 %).

Si hommes et femmes sont presque représentés à parts égales, la première classe est toutefois moins féminisée que la seconde : 52 % contre 58 %.

L'âge révolu l'année du concours (2002) est relativement élevé : la moyenne est de 42,7 ans. La moitié des lauréats a 43 ans ou plus et 15 % ont 50 ans ou plus. Dans l'ensemble, les hommes admis au concours sont un peu plus jeunes que les femmes : près de deux ans de différence en moyenne. Plus précisément, trois groupes d'âge aux caractéristiques

NOTES

3. Les répondants à cette enquête sont représentatifs de la promotion sur les principales caractéristiques individuelles et contextuelles d'exercice. Dans cet article, l'analyse des caractéristiques individuelles a été réalisée sur l'ensemble des répondants, soit 701 personnes parmi les 844 personnes en poste au moment de l'enquête, deux ans après la réussite au concours. Même si ces répondants sont représentatifs de l'ensemble de la promotion, quelques petites différences peuvent apparaître avec les données issues du rapport du jury de concours (900 candidats admis dont 60 en 1^{ère} classe).

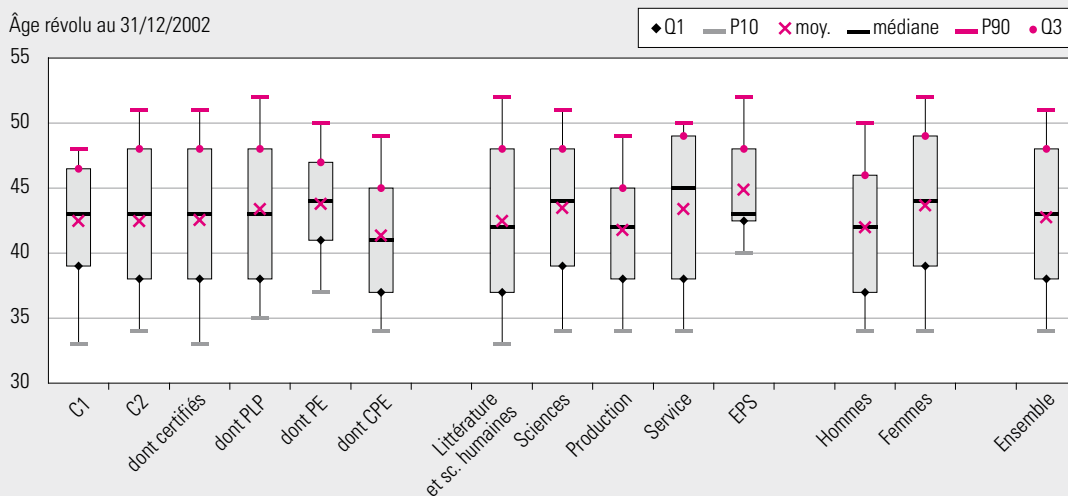
4. Les CPE sont comptabilisés dans les non-enseignants (même s'ils votent aux élections professionnelles avec les enseignants du second degré).

ANCIENS ENSEIGNANTS POUR LA PLUPART, LES LAURÉATS ONT SOUVENT EU UNE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE VARIÉE

Les lauréats sont le plus souvent des hommes, anciens enseignants

Compte tenu de la répartition des postes entre les concours C1 et C2, les agrégés ou assimilés (7 %) forment la 1^{ère} classe et 93 % des nouveaux per-

Graphique 1 – Âge d'accès par sexe, corps d'origine et discipline (promotion concours 2002)
Principales caractéristiques statistiques



Lecture : ce graphique de type « boîte à moustaches » donne des indications sur la distribution : quartiles et tendances centrales. Chaque unité correspond à une catégorie. La dernière, illustrée à droite du graphique, correspond à l'ensemble (701 personnes) ; l'année du concours, 10 % avaient au maximum 34 ans (P10) (base du graphique), 25 % au maximum 38 ans (Q1), la moitié au maximum 43 ans (médiane) ; un quart avait au moins 48 ans (Q3) et 10 % au moins 51 ans (P90) (tiret supérieur du graphique). Le rectangle central délimite la moitié de la population comprise entre les deux quartiles extrêmes (Q1 et Q3).

Source : MEN-DEPP

différentes se dégagent. Les lauréats âgés de 41 à 50 ans comprennent autant de femmes que d'hommes. En revanche, les femmes sont moins nombreuses que les hommes avant 40 ans, mais le sont plus au-delà de 50 ans. Ainsi, la part des 50 ans ou plus est presque deux fois plus élevée chez les femmes que chez les hommes (19 % contre 11 %). Dégagées des obligations familiales, elles peuvent probablement se sentir plus libres et plus disponibles pour s'engager dans une autre profession, plus contraignante quant aux horaires.

L'analyse par corps d'origine⁵ fait apparaître aussi quelques différences avec une amplitude de variation des âges moyens (ou médians) de trois ans. En moyenne (ou en valeur médiane), ce sont les anciens conseillers principaux d'éducation (CPE) qui sont les plus jeunes et les professeurs des écoles (PE) les plus âgés.

Parmi les enseignants du second degré, les enseignants d'éducation physique et sportive (EPS) se distinguent de ceux des autres disciplines :

ils ont le même âge médian que l'ensemble, mais sont en moyenne plus âgés et accèdent donc en majorité au corps de personnel de direction plus tard.

Par rapport aux corps d'origine, des différences d'attrait, d'ancienneté, de discipline de recrutement et d'expérience professionnelle

Au vu des origines professionnelles diverses des personnels, il peut être intéressant de donner quelques éléments de comparaison avec leur corps d'origine, en termes de répartition par corps, sexe ou âge.

La composition de la promotion 2002 résulte de plusieurs facteurs :

- la **répartition** des postes propres entre les deux catégories du concours : 7 % de postes en première classe ;
- l'**attractivité** des concours dans les différentes catégories de personnel susceptibles de se porter

candidates (vivier) en rapportant le nombre de personnes (candidats) aux effectifs des catégories de personnels correspondantes ;

- le **taux de candidature** par poste qui permet de comparer les deux concours entre eux. Il est de 2,8 au C2 contre 2,5 au C1 ; ces valeurs sont relativement proches entre elles, comme en 2001. Mais leur évolution a été très différente depuis la création du concours ; elles dépendent fortement de la répartition des postes mis au concours. En 2002, le taux de candidature du C2 se situe dans le haut des valeurs tandis que celui du C1 est plutôt dans le bas.

- les taux de réussite par corps d'origine, ont également un impact sur la recomposition du corps et conduisent à des **taux de poursuite** (définis pour chaque corps comme la proportion d'admis au concours pour 1 000 personnes en poste) différents selon le corps d'origine. Le taux de réussite au C2 est de 35 %. Il varie selon les corps de 25 % à 45 %, soit une amplitude de 20 points.

Pour éclairer ces questions, nous avons effectué des comparaisons entre les données de l'enquête et celles de l'ensemble des personnels du second degré du secteur public, en activité, rémunérés par le ministère de l'Éducation nationale, l'année du concours (soit 2001-2002) et ayant entre 30 et 56 ans révolus au 31 décembre 2002. Compte tenu des conditions d'inscription (ancienneté minimale et âge limite), on peut ainsi approcher l'essentiel du vivier qui provient du secteur public ; la même approximation a également été menée sur le premier degré⁶.

L'analyse de ces données d'ensemble permet de dégager quelques tendances :

NOTES

5. Compte tenu des effectifs faibles, les anciens PEGC et les chargés d'enseignement ont été regroupés avec les professeurs de lycée professionnel (PLP). Ce choix a été guidé en partie par la recomposition du corps des PLP - créé en 1985 - qui s'est appuyée au début sur l'intégration et la promotion de PLP1. Ce sont donc des personnes qui ont pu se présenter au concours de recrutement avec un diplôme inférieur à la licence.

Parmi les enseignants appartenant à un corps du 1^{er} degré, les instituteurs (catégorie B) ayant une expérience de direction d'au moins cinq ans peuvent se présenter au concours. Compte tenu de leur très faible nombre, le terme de professeur des écoles (PE) sera utilisé pour l'ensemble des personnes originaires d'un corps du 1^{er} degré et ce, indépendamment du type d'établissement d'affectation et de la fonction (1^{er} ou 2nd degrés, enseignement spécialisé).

6. Les personnels exerçant dans les établissements privés, appartenant aux mêmes catégories statutaires n'ont pas été retenus. Ils se présentent exceptionnellement à ce concours. De même, n'ont pas été pris en compte les personnels des corps d'enseignement de l'enseignement supérieur, qui ne se présentent quasiment jamais à ces concours.

Ce raisonnement peut également être appliqué aux personnels du 1^{er} degré en s'appuyant uniquement sur les professeurs des écoles (PE). À quelques exceptions près, ce sont essentiellement les PE qui se présentent au concours C2. En effet, dans l'enquête, les enseignants issus du 1^{er} degré et qui n'étaient pas directeurs -(adjoints) d'enseignement spécialisé étaient tous des PE. De plus, la proportion d'instituteurs parmi les directeurs adjoints de SEGPA est très faible (inférieure à 5 % en 2003-2004).

1. Une attractivité et une réussite plus fortes chez les non-enseignants que chez les enseignants

Ce concours attire particulièrement les CPE et dans une moindre mesure les personnels d'orientation (conseiller d'orientation-psychologue

ou directeur de CIO). Le taux d'attractivité approché des CPE dépasse nettement celui des autres corps, en particulier ceux des enseignants (*tableau 1*). Les personnels d'éducation et d'orientation réussissent mieux que les personnels enseignants :

Tableau 1 – Estimation des taux d'attractivité et de poursuite comme personnel de direction par corps des premier et second degrés

	Taux d'attractivité (a)	Taux de poursuite (b)
Enseignants		
Second degré		
Agrégés chaire sup - concours C1	3,9	1,8
Enseignants second degré - concours C2 (Certifiés/bi-admissibles-AE, PLP et PEGC AE)	5,5	2,1
Certifiés/bi-admissibles-AE (1)	5,8-5,9	2,1-2,1
PLP	8,5	2,6
PEGC-CE (2)	4,2-5,4	1,0-1,3
Enseignants second degré - concours C1+C2	5,7	2,1
Premier degré		
Enseignants premier degré (PE) - concours C2	1,7	0,6
Non enseignants		
Personnel d'éducation (CE/CPE) - concours C2	36,1	16,1
Personnel d'orientation (COP, DIR CIO) - concours C2	9,3	3,9

Sources : fichier paye ministère Éducation nationale 31 janvier 2002

Rapport du jury de concours personnel de direction 2002 avec les regroupements suivants :

- EPS tous corps confondus dans certifiés/bi-admissibles-AE
- directeurs -(adjoints) d'enseignement spécialisé avec les PE

(1) estimations données avec une fourchette incluant ou non les adjoints d'enseignement (AE)-chargés d'enseignement (CE) au dénominateur

(2) estimations données avec une fourchette incluant ou non les adjoints d'enseignement (AE)-chargés d'enseignement (CE) au dénominateur

(a) taux d'attractivité : proportion de candidats issus du corps pour 1000 personnes en poste

(b) taux de poursuite : proportion d'admis aux concours (C1 et C2) issus du corps pour 1000 personnes en poste. Le vivier a été approximé par les personnels du second degré public et les professeurs des écoles (PE), en activité, rémunérés par le ministère de l'Éducation nationale, ayant entre 30 et 56 ans révolus au 31 décembre 2002.

Lecture : Compte tenu de l'approximation du vivier, le taux d'attractivité des agrégés est de 3,9 contre 36,1 pour les CPE. Le taux de poursuite est de 1,8 pour les agrégés et de 16,1 pour les CPE. Ces chiffres sont des approximations qui permettent de comparer l'attractivité entre les différents corps.

Tableau 2 – Structure du vivier estimé, des candidats et des admis Enseignants originaires des corps du second degré (en %)

Corps	Concours	C1+C2			C2		
		Vivier	Candidats	Admis	Vivier	Candidats	Admis
Agrégés chaire sup		12,5	8	9			
Certifiés/bi-admissibles-AE (1)		64-65,5	63	66	73-75	69	73
PLP		17	24	22	20	26	24
PEGC-CE (2)		5-6	4	3	5,5-7	5	3
Ensemble		100	100	100	100	100	100

(1) estimations données avec une fourchette incluant ou non les AE-CE

(2) estimations données avec une fourchette incluant ou non les AE-CE

Sources : Rapport jury de concours personnel de direction 2002 avec les regroupements suivants : EPS tous corps confondus dans certifiés/bi-admissibles-AE

Fichiers de paye du personnel rémunéré par le ministère de l'Éducation nationale au 31 janvier 2002, restreint aux personnes ayant entre 30 et 56 ans révolus au 31 décembre 2002.

Lecture : Compte tenu des approximations du vivier, les agrégés-chaînes supérieures représentent 12,5 % du vivier enseignant du second degré, 8 % des candidats et 9 % des admis.

44 % contre 34 %, soit un écart de 10 points⁷. Cela conduit à des taux de poursuite élevés dans le corps des personnels de direction, les CPE se détachant nettement des autres corps. Pour ces personnels d'éducation et d'orientation, devenir chef d'établissement paraît constituer une poursuite de carrière ascendante.

2. Les agrégés sont moins attirés par la profession que les certifiés

Les agrégés sont moins attirés par cette poursuite de carrière que les autres enseignants du second degré. Le taux d'attractivité pour les agrégés est en effet inférieur (de l'ordre des deux tiers) à celui calculé pour les personnels enseignants du second degré concourant au C2. Le ratio candidats/poste est plus faible en C1 qu'en C2 (respectivement 2,5 et 2,8). Alors que les agrégés représentent 12,5 % du vivier des enseignants du second degré public, leur poids n'est que de 8 % parmi les candidats enseignants du second degré et de 9 % parmi les admis (*tableau 2*).

3. Les PLP sont les enseignants les plus attirés par ce concours

Parmi les enseignants du second degré qui se présentent au concours C2, on observe une surreprésentation des PLP et une sous-représentation des professeurs d'enseignement général des collèges (PEGC), corps « âgé », qui a cessé de recruter depuis 1986 (l'imposition d'une limite d'âge depuis 2002 a renforcé la décroissance du poids des PEGC). Les PLP sont beaucoup plus attirés par ce concours que les certifiés mais le réussissent moins bien (30 % contre

NOTE

7. Source : rapport du jury de concours de recrutement de personnel de direction 2002.

36 %) ; ces différences se perçoivent en comparant les répartitions candidats et admis.

4. Les disciplines de service fournissent proportionnellement le plus d'admis

Les disciplines de services (appelées technologiques tertiaires dans le questionnaire) sont deux fois plus représentées parmi les admis que leur part pour les enseignants devant élèves. Il est à noter qu'il n'y a guère de différence entre les deux concours, ce qui tendrait à montrer que la question de la discipline va au-delà de l'effet

« corps » et qu'elle n'est pas due à la seule surreprésentation des PLP au concours C2.

5. Excepté pour les PLP, la féminisation est moindre que celle observée dans le corps d'origine

À l'exception notable des PLP, la féminisation observée sur les admis est moindre que celle observée dans le corps d'origine, ce phénomène est nettement marqué pour les PE (tableau 4). Sur ce critère, ce dernier corps se situe aux extrêmes : taux de féminisation maximal dans le corps d'origine et minimal parmi les nou-

veaux personnels de direction, soit un écart de 35 points.

6. Un âge moyen d'accès au corps de personnel de direction légèrement inférieur à celui du corps d'origine

La comparaison des âges moyens d'accès des stagiaires par corps d'origine montre que l'âge moyen d'entrée dans le corps est un peu plus faible que celui du vivier constitué par le corps d'origine (écart entre âges moyens inférieur ou égal à deux ans).

Les résultats de cette comparaison vivier/lauréats, menée sur la promotion 2002, seraient à valider sur d'autres années, en particulier l'attractivité élevée pour les PLP et moindre pour les agrégés. La répartition par discipline serait également à approfondir. S'agit-il d'un phénomène conjoncturel ou plus large ?

Une ancienneté moyenne à l'Éducation nationale proche de 18 ans

L'ancienneté moyenne à l'Éducation nationale au 31 août 2002, juste avant la prise de poste, est de 17,6 ans. Un quart des nouveaux

Tableau 3 – Répartition des enseignants appartenant précédemment à des corps d'enseignement du second degré par discipline et classe (en %)

Concours	C1+C2 Total (doc exclue)	C1	Pop ens. *	Ecart
Littéraires & sciences humaines	40	38	42	-2
Scientifiques	21,5	23	23,5	-2
Production	13	14,5	14	-1
Service	15	14,5	8	7
Artistiques	3	0	4	-1
EPS	6,5	10	8	-1,5
NR	0	0	-	
Total	100 (486)	100 (48)	100	

Base : 486 enseignants relevant des corps d'enseignants du second degré documentation exclue

* Répartition des enseignants du second degré public devant élèves par groupe de disciplines

Source : Repères et Références statistiques-MEN 2001-2002

Tableau 4 – Comparaison des nouveaux personnels de direction avec leur corps d'origine, sur quelques caractéristiques d'âge et de sexe

Corps	Enquête lauréats répondants			Référence Secteur public	Vivier des personnels en poste en 2001-2002	
	Âge moyen 12/31/2002	% Femmes	% 51 ans ou +	Âge moyen 31/12/2002	% Femmes	% 51 ans ou + 31/12/2002
Enseignants						
Agrégé(e) ou chaire supérieure	42,4	42	6	44,4	49	31
Certifié(e) ou bi-admissible	42,5	47	13	43,5	61	29
PLP	43,3	56	12	44,6	49	31
PE (1 ^{er} ou 2 nd degré)	43,7	32	10	44,1	75	38
Non-enseignants						
CPE/ conseiller d'éducation	41,3	54	8	41,7	63	17
Ensemble	42,7	48	12	44,2	63	37

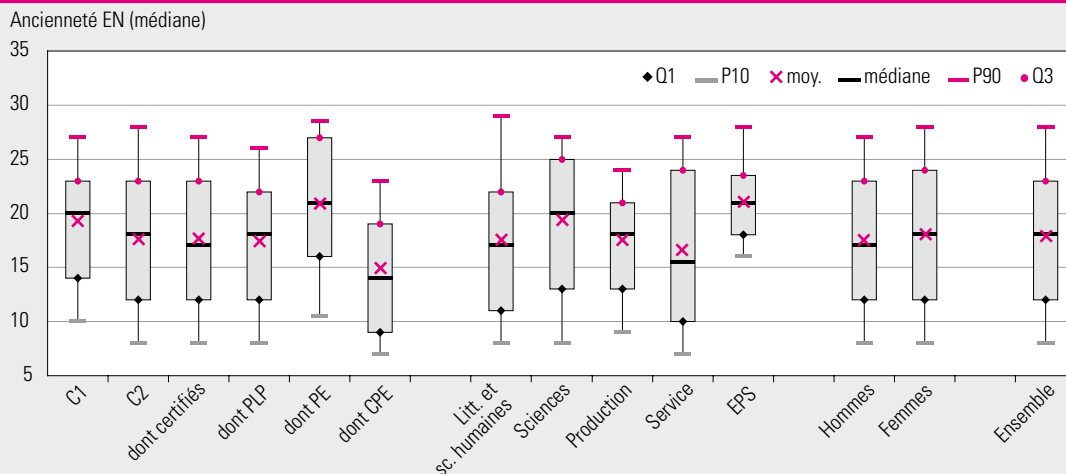
Base : lauréats répondants (enquête DEP : 701 personnes)

– référence corps d'origine : fichier paye 31/01/2002 second degré public + Formation continue (source DEP) : personnel du secteur public rémunéré par le ministère de l'Éducation nationale

Le vivier est estimé par les personnels ayant entre 30 et 56 ans révolus au 31 décembre 2002.

Graphique 2 – Ancienneté à l'Éducation nationale, au 31 août 2002, par sexe, corps d'origine et discipline de recrutement (promotion des lauréats – concours 2002)

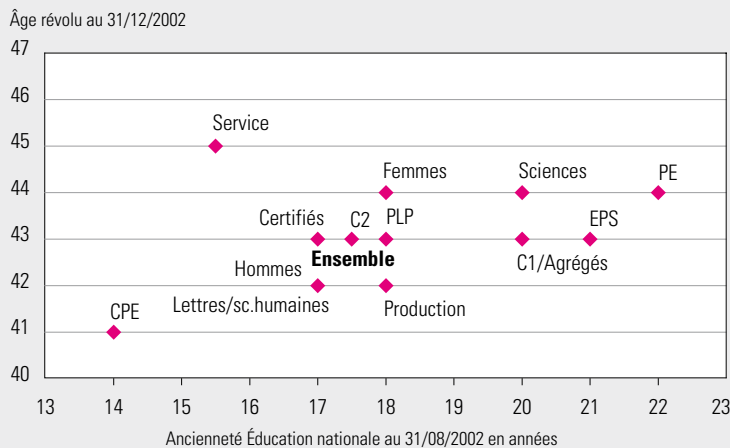
Principales caractéristiques statistiques



Lecture : ce graphique de type « boîte à moustaches » donne des indications sur la distribution : quartiles et tendances centrales pour l'ancienneté à l'Éducation nationale, au 31 août 2002. Chaque unité correspond à une catégorie. La dernière, illustrée à droite du graphique, correspond à l'ensemble (701 personnes). Au 31 août 2002, 10 % avaient au maximum 8 ans d'ancienneté (P10) (base du graphique), 25 % au maximum 12 ans (Q1), la moitié au maximum 18 ans (médiane) ; un quart avait au moins 23 ans (Q3) et 10 % au moins 28 ans (P90) (tiret supérieur du graphique). Le rectangle central délimite la moitié de la population comprise entre les deux quartiles extrêmes (Q1 et Q3).

Source : MEN-DEPP

Graphique 3 – Lien entre l'ancienneté dans l'Éducation nationale et l'âge d'accès au corps de personnel de direction, selon quelques caractéristiques individuelles



Lecture : Sur ce graphique, les différentes catégories sont repérées par l'âge médian en ordonnée et l'ancienneté médiane en abscisse. Ainsi, la moitié des lauréats a 43 ans ou plus l'année du concours et la moitié a une ancienneté à l'Éducation nationale de 18 ans ou plus.

Source : MEN-DEPP

personnels de direction a 12 ans ou plus d'ancienneté et un autre quart 23 ans ou plus. L'ancienneté est de 25 ans ou plus pour 16 % des nouveaux et atteint au maximum 35 ans.

On note peu de différence entre hommes et femmes (graphique 2). Les agrégés ont en moyenne une expérience dans l'Éducation nationale

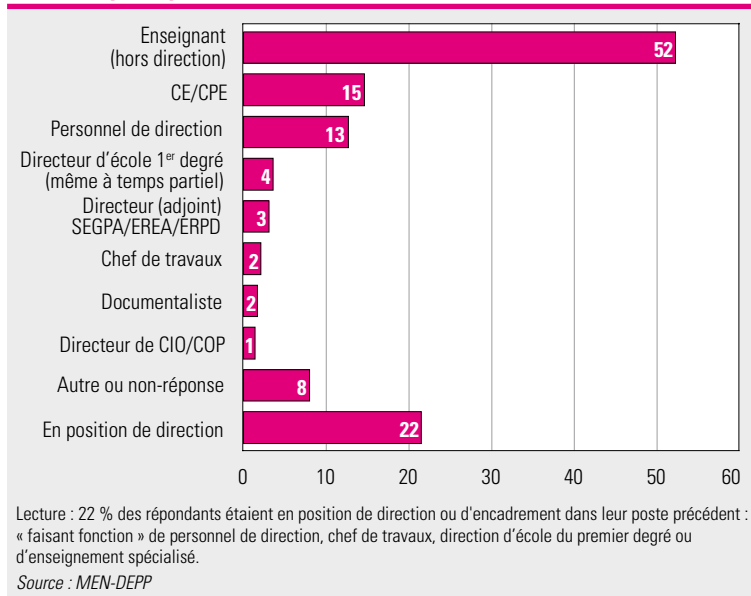
supérieure de deux ans à celle des lauréats du C2. Parmi les enseignants du second degré, les enseignants d'EPS ont l'ancienneté la plus élevée et ceux des disciplines de service la plus faible. Cela peut renvoyer à un rapport différent à la discipline⁸ ainsi qu'à des conditions d'exercice qui deviennent plus difficiles avec l'ancienneté (EPS).

Les différences constatées pour l'âge se retrouvent en partie pour l'ancienneté dans l'Éducation nationale, mais sont plus importantes. Ainsi, en moyenne (ou en valeur médiane), ce sont les CPE qui ont l'ancienneté la plus faible et les PE la plus élevée. L'écart, qui est de trois ans pour les âges médians, passe à sept ans pour l'ancienneté médiane à l'Éducation nationale, soit plus du double. Ceci reflète probablement des comportements différents selon le corps ou la discipline.

NOTE

8. Le rapport à la discipline enseignée est très différent selon les disciplines d'enseignement. Ainsi « enseigner la discipline que j'aime » est cité comme première motivation pour devenir enseignant par 68 % des enseignants d'EPS et 12 % de ceux du secteur tertiaire. Ce sont les enseignants des disciplines technologiques et professionnelles qui citent le moins ce critère. (Source : *Les dossiers* n° 145 juin 2003, « Le métier d'enseignant dans les collèges et les lycées au début des années 2000 »).

Graphique 4 – Répartition des nouveaux personnels de direction selon leur poste précédent (%)



Le lien entre l'âge et l'ancienneté dans l'Éducation nationale, mesuré par le coefficient de corrélation linéaire, est différent selon les corps d'origine. Il varie autour de 0,8 pour les corps d'enseignants mais atteint seulement 0,56 pour les CPE. Ce qui tendrait à montrer une plus forte diversité de la carrière précédente pour ces derniers, bien repérable sur le *graphique 3* qui illustre la relation entre âge et ancienneté, résumés par les médianes.

Si les femmes accèdent un peu plus tardivement à la fonction que les hommes, on constate une différence moindre en termes d'ancienneté dans l'Éducation nationale : l'ancienneté médiane est de 18 ans contre 17 ans pour les hommes, l'âge médian des

femmes étant de 44 ans contre 42 ans pour les hommes. Cet écart d'ancienneté selon le sexe varie avec l'âge ; selon les trois grandes tranches d'âge (définies par les décades), il va de 0 à 2 ans ; les hommes et les femmes ayant moins de 40 ans ne se distinguant pas sur ce critère.

Si CPE et PE ont probablement des profils de carrière très différents (notamment par l'ancienneté dans l'Éducation nationale et l'âge d'entrée dans le corps), on constate également des variations selon la discipline d'enseignement parmi les enseignants issus du second degré, et ceci quel que soit leur corps.

S'agissant de l'expérience professionnelle, les différences sont encore plus marquées.

Plus d'un tiers ont une expérience professionnelle hors de l'Éducation nationale

Plus d'un tiers (36 %) des nouveaux personnels de direction ont également acquis une expérience professionnelle, hors Éducation nationale. Elle est d'au

moins cinq ans pour 16 % d'entre eux. Ce type d'expérience se rencontre plus fréquemment chez les hommes que les femmes et pour les anciens enseignants, beaucoup plus parmi ceux issus des disciplines professionnelles.

Ces nouveaux personnels de direction sont également des personnes engagées au sens large du terme, que ce soit dans l'Éducation nationale ou en dehors. Deux tiers d'entre eux déclarent avoir eu des responsabilités d'animation/formation de groupes ou de commissions dans l'Éducation nationale. Ces expériences relèvent beaucoup plus du registre disciplinaire – au sens des disciplines d'enseignement – (43 %) que non disciplinaire (coordination ZEP-REP, chargé de mission, etc.) (13 %). De plus, près de sept lauréats sur dix déclarent avoir assumé des responsabilités, hors Éducation nationale, dans des activités périscolaires, extrascolaires ou mêmes scolaires, des mandats électifs ou associatifs⁹. Ceci est plus fréquent pour les hommes ou les anciens PE. De façon générale, les réponses des lauréats font penser qu'ils n'ont pas toujours suivi des parcours standardisés et ont eu des carrières très diverses. À la question sur le dernier poste occupé, près d'un sur quatre répond qu'il n'occupait plus un poste de « base » correspondant à son corps de recrutement. De l'ordre de 5 % n'étaient plus en fonction dans un établissement des premier ou second degrés, 13 % étaient « faisant fonction » de personnel de direction. Si on intègre les autres postes impliquant une responsabilité de direction ou d'encadrement (chef de travaux, direction d'école du 1^{er} degré ou d'enseignement spécialisé), plus d'un sur cinq était en position de direction (*graphique 4*). Interrogés sur l'ensemble

NOTE

9. Dans la suite, l'expression « responsabilités hors Éducation nationale » renvoie à la question « Avant votre réussite au concours, hors Éducation nationale, aviez-vous assumé des responsabilités dans des activités périscolaires, extrascolaires ou même scolaires, des mandats électifs ou associatifs ? »

de leur carrière, plus d'un tiers (36 %) ont déclaré avoir une expérience de « faisant fonction » de personnel de direction (partielle ou totale) avant de réussir le concours ; elle a été d'au moins un an pour un quart (26 %). En considérant simultanément ces deux critères (position de direction et/ou expérience de « faisant fonction » de personnel de direction du second degré), quatre nouveaux personnels de direction sur dix (42 %) ont eu une expérience de direction ou d'encadrement, avant de réussir le concours.

Quatre groupes de personnels de direction se distinguent surtout par leur corps d'origine

La prise en compte simultanée des caractéristiques individuelles et professionnelles recueillies dans l'enquête dans une analyse factorielle multiple, suivie d'une classification hiérarchique sur coordonnées factorielles conduit à une typologie en quatre groupes, structurés essentiellement par le corps d'origine et dont le premier rassemble plus de la moitié des lauréats du concours. Une description de l'analyse et de ces groupes figure en annexe 2 :

- un groupe A (52 %) composé uniquement d'anciens enseignants du second degré, majoritairement certifiés ou agrégés, principalement des disciplines littéraires et sciences humaines ou scientifiques, anciens enseignants de collège ou de lycée et ayant moins souvent une expérience professionnelle hors Éducation nationale.

- un groupe B (15 %) regroupant presque uniquement des anciens PLP chargés d'enseignement ou PEGC, très souvent de discipline technologique (production ou service), issus

fréquemment de lycées professionnels et plus souvent des femmes. Ils ont eu plus souvent que la moyenne une expérience professionnelle hors Éducation nationale, ainsi que des responsabilités d'animation/formation dans l'Éducation nationale.

- un groupe C (17 %) constitué pour les deux tiers par tous les anciens enseignants du premier degré. On y trouve les passés professionnels les plus variés, notamment lors du dernier poste occupé ; nombre d'entre eux étaient en poste fonctionnel. Ils ont eu plus souvent que la moyenne des responsabilités hors de l'Éducation nationale ou dans l'Éducation nationale, que ce soit dans les domaines disciplinaires ou non disciplinaires. Ils ont une ancienneté dans l'Éducation nationale élevée (au moins 23 ans d'ancienneté, avant la prise de poste, pour près de la moitié) et ont plus souvent entre 41 et 45 ans (les tranches d'âge inférieures sont toutes sous-représentées) et sont plus souvent des hommes.

- un groupe D (16 %) dans lequel ne figurent quasiment que les anciens CPE, plus jeunes, que ce soit en termes d'âge ou d'ancienneté dans l'Éducation nationale, avec moins souvent des responsabilités antérieures d'animation/formation dans l'Éducation nationale ou des « responsabilités hors Éducation nationale ». En moyenne, ce groupe déclare vivre plus souvent seul et a plus souvent des enfants encore scolarisés dans les premier ou second degrés.

UNE AFFECTATION COMME ADJOINT, PLUS SOUVENT EN COLLÈGE QU'EN LYCÉE

L'affectation se passe en deux temps et se situe à deux niveaux : affectation dans une académie au

niveau national, suivant le rang de classement au concours et ensuite affectation dans un établissement de l'académie par le recteur. Une fois reçus au concours, les lauréats peuvent formuler six vœux correspondant à des académies données. Leur nomination se passe après le mouvement des adjoints. L'affectation est généralement connue mi-juillet.

Nommés essentiellement comme adjoints (97 %, d'après les déclarations des lauréats), ils sont le plus souvent en collège (71 %), puis en lycée (19%) et en lycée professionnel (10 %).

Des différences d'affectation liées au corps précédent...

Les établissements d'affectation ont été caractérisés par les critères suivants : type d'établissement, effectifs, appartenance à l'éducation prioritaire, implantation géographique (taille de l'unité urbaine et type de commune) et catégorie financière de l'établissement. Il y a cinq catégories dont l'une, la quatrième exceptionnelle, ne concerne que les lycées. Le classement dans ces catégories tient compte des effectifs et de la structure pédagogique. Ceci a des effets sur la rémunération des personnels de direction (montant des indemnités de responsabilité de direction d'établissement (IRD) et de sujétion spéciale (ISS)) et sur le déroulement de leur carrière. L'IRD et l'ISS sont les plus élevées dans les établissements de quatrième catégorie exceptionnelle et dans les lycées de quatrième catégorie. Cela étant, ces indemnités peuvent ne pas être toutes perçues par les adjoints, lorsqu'ils sont plusieurs dans le même établissement (par exemple cité scolaire ou lycée avec section

d'enseignement professionnel). Par ailleurs d'autres éléments de rémunération peuvent intervenir, comme les retombées financières des activités de formation continue de GRETA¹⁰, qui sont le plus souvent rattachés à des lycées.

Près d'un quart des lauréats 2002 ont été nommés dans un établissement relevant de l'éducation prioritaire (REP ou ZEP), conséquence d'une plus forte nomination en collège. Ils ont été affectés dans des établissements de catégorie financière variée dont un quart en quatrième catégorie (normale, 21 % ou exceptionnelle, 3 %). Si la proportion d'établissements situés en quatrième catégorie est proche de celle observée sur l'ensemble des établissements (normale, 21 % ou exceptionnelle, 4 %), en revanche la première catégorie (qui regroupe beaucoup de petits établissements n'ayant pas forcément des adjoints) est fortement sous-représentée (5 % contre 17 %).

Les femmes sont plus souvent que les hommes nommées en collège (77 % contre 67 %) et moins souvent en lycée général et technologique (14 % contre 23 %) ; la proportion étant proche en lycée professionnel. L'affectation est très marquée par le corps précédent. Ainsi, les agrégés sont beaucoup moins souvent nommés en collège (35 %) et beaucoup plus en lycée général et technologique (48 %). Parmi les personnes nommées en lycée, les agrégés sont plus souvent nommés dans de gros lycées (général et technologique ou professionnel).

NOTES

10. GRETA : groupement d'établissements.

11. Tris croisés complétés par des tests statistiques de sur/sous-représentation.

En termes de catégorie financière, les agrégés sont nommés, en moyenne, dans des établissements de catégorie plus élevée, *a contrario* des anciens PLP, PEGC ou chargés d'enseignement (tableau 5).

... et au type d'établissement précédent

Un premier niveau de lecture des résultats, à partir de tris croisant le type d'établissement d'affectation avec les variables qui portent sur le passé professionnel¹¹, fait apparaître des différences dans les affectations, en fonction du sexe, du corps et du type d'établissement d'exercice précédents. Ainsi :

- l'affectation en collège concerne davantage les femmes, les lauréats du C2 et les personnes exerçant précédemment en collège et moins les agrégés ;
- la nomination en lycée est plus fréquente pour les agrégés, les hommes, les personnes exerçant précédemment en lycée ; les personnes venant de collège ou anciens PLP, PEGC ou chargés

d'enseignement y sont moins souvent affectés ;

- l'affectation en lycée professionnel se constate plus souvent parmi ceux qui exerçaient précédemment en lycée professionnel et les anciens CPE. Elle concerne davantage de personnes ayant une expérience de faisant fonction mais moins d'anciens enseignants en fonction avant le concours. Les anciens certifiés y sont sous-représentés.

En revanche, toujours pour l'affectation, on ne note pas de différence en termes d'âge et d'ancienneté dans l'Éducation nationale ou liées à l'exercice de responsabilités d'animations/formations au sein de l'Éducation nationale ou encore de « responsabilités hors Éducation nationale ».

Hommes et agrégés nommés dans des établissements plus rémunérateurs ou plus attractifs

Pour tenir compte des effets de structure, l'analyse des probabilités d'affectation, d'une part par type

Tableau 5 – Part des nouveaux personnels de direction nommés dans des établissements de quatrième catégorie, selon le sexe et le corps d'origine (en %)

	Catégories financières 4 ^e et 4 ^e exceptionnelle
Concours/corps précédent	
C1 (Agrégés et chaires supérieures)	34
C2	22
dont certifiés	24
dont PLP, PEGC, Chargé d'enseignement	13
dont PE	26
dont CPE	22
Sexe	
Hommes	27
Femmes	19
Ensemble	24

Base : 701 individus

Lecture : 24 % des nouveaux personnels de direction ont été nommés dans un établissement de quatrième catégorie ; cette proportion est de 34 % parmi les agrégés.

Source : MEN-DEPP

d'établissement et, d'autre part, dans un établissement de quatrième catégorie a été poursuivie en utilisant des méthodes « toutes choses égales par ailleurs »¹². Le *tableau 6* présente les variables – disponibles dans l'enquête – qui ont un impact dans la probabilité d'affectation. Les principales variables essentielles se confirment : le sexe et le corps d'appartenance.

Les résultats détaillés des estimations obtenues dans les modèles finaux figurent en annexe 3. « Toutes choses égales par ailleurs », par rapport à la situation de référence (un homme certifié, exerçant précédemment en collège, sans expérience de direction), une femme est plus souvent affectée en collège (+ 8 points) et un agrégé l'est moins (- 33 points). C'est l'inverse qui s'observe en lycée général et technologique, une

femme y est moins souvent affectée (- 6 points) et un agrégé plus souvent (+ 20 points). Par ailleurs, l'impact du type d'établissement précédent n'est confirmé qu'en collège et en lycée. Il disparaît pour les lauréats affectés en lycée professionnel. La diversité des lycées professionnels (taille, spécialité, environnement) leur confère des caractéristiques qui peuvent les faire considérer comme plus ou moins attractifs, y compris pour les agrégés. Dans le cas des lycées professionnels, outre le corps précédent, on note un léger impact positif d'une expérience de direction (+ 2 points). On peut aussi remarquer que les professeurs des écoles ne se distinguent pas des certifiés en ce qui concerne l'affectation par type d'établissement.

Quant au modèle final relatif à la catégorie de l'établissement, il se

résume à deux variables : sexe et corps précédent. « Toutes choses égales par ailleurs », on constate qu'en moyenne la probabilité d'être affecté dans un établissement de quatrième catégorie (normale ou exceptionnelle) est plus faible pour une femme (- 7 points). En termes de corps (la situation de référence étant celle de certifié), les chances sont plus élevées pour un agrégé (+ 20 points) mais moindres pour un PLP, PEGC ou chargé d'ensei-

NOTE

12. Compte tenu de la taille de la promotion et des faibles effectifs par croisement, la probabilité d'affectation dans un type d'établissement donné a été modélisée par des régressions logistiques, en intégrant dans un modèle additif, pas à pas, les variables les plus discriminantes (voir annexe 3).

Tableau 6 – Impact des caractéristiques individuelles et du passé professionnel sur la probabilité d'être affecté dans un type d'établissement donné (collège, lycée général et technologique, lycée professionnel) ou dans un établissement de quatrième catégorie

Variables introduites dans le modèle	Collège	Lycée professionnel	Lycée d'ens. général et technologique	Quatrième catégorie (*)
<i>Caractéristiques individuelles</i>				
Sexe				
Âge au concours				
Situation familiale (seul/couple x enfants scolarisés dans les 1 ^{er} ou 2 nd degrés)				
<i>Responsabilités diverses et expérience hors Éducation nationale</i>				
Expérience professionnelle hors Éducation nationale				
Responsabilités d'animation/formation de groupes ou de commissions, dans l'éducation nationale				
Responsabilités dans des activités périscolaires, extrascolaires ou mêmes scolaires, des mandats électifs ou associatifs, hors de l'Éducation nationale				
<i>Caractéristiques professionnelles au regard de l'Éducation nationale</i>				
Ancienneté à l'Éducation nationale				
Corps précédent				
Discipline de recrutement				
Type d'établissement précédent				
Position de direction ou d'encadrement dans le poste précédent				
Expérience de direction au sens large				

Nombre d'observations : 676

(Les personnels d'orientation n'ont pas été pris en compte dans cette analyse, parce que peu nombreux).

* Événement modélisé : affectation dans un établissement de catégorie financière quatrième normale ou exceptionnelle

Lecture : Ce tableau recense l'ensemble des variables qui ont été prises en compte pour modéliser l'affectation dans un établissement de type donné ou de quatrième catégorie ; les cases grisées correspondent aux variables ayant un impact sur la probabilité d'être affecté au seuil statistique inférieur ou égal à 10 %.

Source : MEN-DEPP

gnement (- 12 points), CPE et PE ne se distinguant pas des certifiés.

Ces écarts semblent renvoyer à des hiérarchies de corps qui dépassent les grilles de rémunération¹³ et les conditions de recrutement. Elles renvoient également à des différences dans les types d'établissements ainsi qu'à des différences de genre. D'autres éléments, comme le rang de classement, seraient utiles pour approfondir ces premiers résultats.

Des postes d'adjoints variés pour les nouveaux personnels de direction, plus souvent en collège que ceux occupés par l'ensemble des adjoints

Dès lors que ces nouveaux personnels de direction sont quasiment tous nommés adjoints, comment se situent-ils par rapport à l'ensemble

des adjoints en poste ? L'analyse qui suit s'appuie sur la comparaison avec l'ensemble des postes d'adjoints (pourvus ou non par des personnels de direction)¹⁴. Près de trois établissements scolaires sur dix n'ont qu'un seul poste de direction. Dans l'ensemble des établissements ayant au moins un poste de direction effectif, 28 % en ont un seul et 5 % au moins trois, la majorité (67 %) en ayant deux. Les établissements ayant au moins deux postes de direction sont plutôt des établissements de grande taille et sont davantage situés en milieu urbain. Si l'ensemble du corps de personnel de direction est encore peu féminisé (38 % de femmes), la part des femmes est plus importante parmi l'ensemble des adjoints (48 %). Elle est de 50 % dans l'ensemble de la promotion issue du concours.

Globalement, par rapport à l'ensemble des postes d'adjoints, les nouveaux personnels de direction sont plus fréquemment en collège et moins souvent en lycée général et technologique (11 points d'écart), l'affectation en lycée professionnel étant similaire (graphique 5). Mais s'ils sont affectés dans des collèges de même taille, ils

sont nommés dans des lycées (général et technologique ou professionnel) plus petits. Leurs postes sont un peu plus souvent situés dans des petites communes urbaines et moins souvent en « ville centre d'agglomération » (47 % contre 52 %). On notera que les femmes exercent plus souvent que les hommes dans des agglomérations urbaines de 100 000 habitants ou plus, et plus souvent en commune de banlieue. Les établissements d'affectation en début de carrière sont en moyenne un peu moins attractifs que l'ensemble, notamment en termes de catégorie financière. Mais la part des collèges situés en éducation prioritaire correspond à celle observée parmi l'ensemble des postes d'adjoints de collège (respectivement 26 % et 25 %).

Les trois quarts des nouveaux personnels de direction sont restés dans leur académie d'origine

La mobilité géographique importante semble relativement faible : les trois quarts des répondants sont restés dans leur académie d'origine¹⁵.

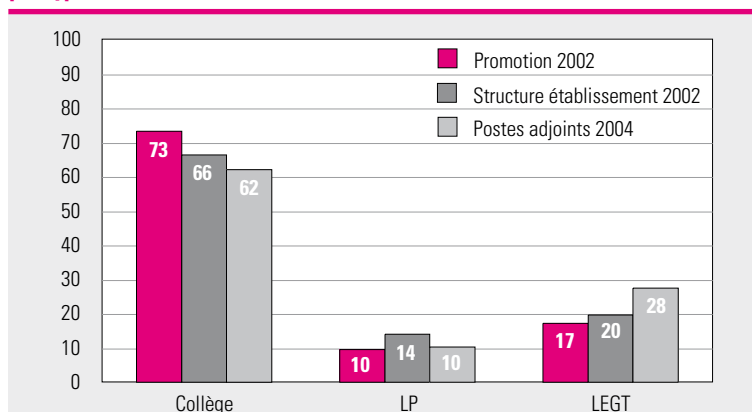
NOTES

13. Les classes normales des PLP et certifiés sont identiques en termes d'échelon de rémunération et de durée.

14. La comparaison lauréats-postes d'adjoints porte pour l'essentiel sur l'ensemble de la promotion 2002 interrogée, puisqu'on s'intéresse aux caractéristiques des établissements d'affectation. Les données utilisées pour la comparaison concernent les postes d'adjoints de chefs d'établissements publics (EREA et SEGPA exclus), année scolaire 2004-2005, complétés par des données de l'année 2002-2003 (catégorie financière et effectifs). Ces données de référence permettent de donner une bonne approximation de la réalité.

15. Cela étant dit, un certain nombre de lauréats a semble-t-il renoncé au bénéfice du concours, notamment pour des raisons de refus de mobilité géographique. C'est ainsi que sur les 900 lauréats du concours 2002, 844 étaient en poste au moment de l'enquête. Les chiffres donnés correspondent donc à cette situation.

Graphique 5 – Répartition des lauréats promotion 2002 par type d'établissement (%)



Lecture : Sur les 833 personnes en poste de personnel de direction, lauréats du concours 2002, 73 % étaient en collège en juin 2004. La proportion des postes d'adjoints en collège étant alors de 62 %. La part des collèges parmi les EPLE étant de 66 % (rentrée scolaire 2002-2003).

Source : MEN-DEPP

De ce point de vue, deux ans après la prise de poste, on ne note guère de différence entre hommes et femmes (respectivement 73 % et 75 %), ni selon la classe du concours (75 % en C1 et 74 % en C2). Toutefois, quelques différences se dessinent au sein du C2 ou selon le type d'établissement d'exercice. Ce sont ainsi les professeurs des écoles qui sont le plus souvent restés dans leur académie (81 %) et les conseillers principaux d'éducation le moins (73 %). De même, les personnes nommées en collège sont plus souvent restées dans leur académie que celles nommées en lycée (75 % contre 70 %). D'autres éléments, d'ordre plus personnel, semblent également intervenir. Ainsi, rester dans l'académie est moins fréquent dans les tranches d'âge extrêmes, aux environs de 70 % (71 % pour les 35 ans ou moins et 69 % parmi les plus de 50 ans) que dans les tranches d'âge centrales. Le fait d'avoir des enfants scolarisés dans les premier ou second degrés intervient et limite ce changement : à situation familiale/mode de vie donné (seul/en couple), l'écart pour la mobilité en dehors de l'académie d'origine entre ceux ayant des enfants scolarisés et ceux qui n'en ont pas avoisine 10 points.

Affectation dans un établissement avec logement de fonction : avantage ou inconvénient ?

Le logement de fonction peut être vu à la fois comme un avantage (financier et en raison de la proximité du lieu de travail) mais aussi comme une contrainte (devoir loger sur place). Bien que les textes officiels

précisent que les personnels logent sur place, des différences apparaissent en raison, d'une part, du nombre insuffisant de logements de fonction et, d'autre part, de dispenses ou dérogations accordées par les autorités hiérarchiques. L'enquête auprès des nouveaux personnels de direction comportait une question sur l'appréciation des conditions de la prise de fonction (accueil/contact avec les différentes catégories de personnel et conditions matérielles) avec un item sur le logement de fonction. Parmi les répondants, près des trois quarts (72 %) ont exprimé leur satisfaction sur le logement de fonction tandis que 24 % ont choisi la modalité « sans objet », les autres n'ayant pas répondu. En faisant l'hypothèse que ces répondants occupent effectivement leur logement (de manière continue ou intermittente), l'occupation serait plus fréquente lors des changements d'académie (88 %), pour les anciens CPE (87 %), pour les personnes vivant seules avec ou sans enfants scolarisés dans les premier ou second degrés (81 % chacun). C'est aussi le cas pour les plus jeunes, ceux qui sont âgés, au maximum de 35 ans au moment de la réussite au concours (82 %). Ce sont les personnes nommées en lycée général et technologique (83 %) ou dans un établissement implanté dans une agglomération urbaine de moins de 20 000 habitants (78 %) qui occupent le plus fréquemment leur logement de fonction. En raisonnant « toutes choses égales par ailleurs », toutes ces variables – individuelles et contextuelles – continuent à avoir un impact, à l'exception de la taille de l'unité urbaine de la commune d'implantation. On peut souligner qu'en moyenne il n'y a pas de différence selon que

l'établissement est classé ou non en éducation prioritaire.

En outre, les appréciations portées sur le logement de fonction sont équilibrées entre satisfaits et non satisfaits. Sur l'ensemble de la promotion, ceci porte à un tiers la part des personnes insatisfaites de leur logement de fonction ; un cinquième se déclarant très insatisfaites.

LE MÉTIER VU PAR LES PERSONNELS DE DIRECTION, DEUX ANS APRÈS LEUR AFFECTATION

Satisfaits de l'affectation et de la prise de fonction à l'issue du concours...

En raison de la procédure d'affectation, les nouveaux personnels de direction sont plus souvent nommés sur des postes restés vacants (ou bloqués) qui peuvent être considérés comme moins attractifs. Leur prise de poste effective s'effectue généralement la deuxième quinzaine d'août.

Dans ce contexte, près de huit personnes sur dix (78 %) déclarent avoir été nommées sur un de leurs trois premiers vœux d'affectation dans une académie ; ce taux est maximal pour les agrégés (92 %) et descend à 70 % pour ceux qui ont changé d'académie.

Au-delà de la procédure, ils se disent très ou plutôt satisfaits du poste obtenu. Ces réponses doivent être interprétées comme des jugements *a posteriori*, deux ans s'étant écoulés depuis leur nomination ; les réponses peuvent avoir été en partie reconstruites ou modulées en fonction de ces deux années passées dans l'établissement.

... de l'accueil, notamment de celui du chef d'établissement ...

Les lauréats de 2002 ont été interrogés sur l'accueil par l'équipe de direction, la qualité des contacts avec les autres personnels, les conditions matérielles d'exercice (logement de fonction, bureau, micro, etc.) ainsi que sur la passation de fonction avec leur prédécesseur.

Globalement, l'accueil par le chef d'établissement est jugé excellent tout comme celui de l'équipe de direction au sens large (respectivement 84 % et 85 %). Les contacts avec les autres personnels font l'objet de la même appréciation positive, que ce soit avec l'équipe pédagogique (91 %), l'équipe vie scolaire (84 %) ou les autres personnels (93 %).

Si les agrégés se sentent moins bien accueillis par le chef d'établissement, cette réticence n'apparaît pas avec l'équipe de direction. Les hommes se déclarent plus satisfaits de l'accueil par le chef d'établissement et l'équipe de direction au sens large alors que les femmes mettent un peu plus en avant l'équipe pédagogique. Dans l'ensemble, les PLP portent un jugement un peu moins élogieux. Plus largement, accueil et contacts sont davantage jugés satisfaisants en ZEP ou en LP, où les conditions d'exercice seraient plus difficiles et où le travail en équipe serait plus développé.

Les nouveaux personnels de direction sont moins élogieux sur les conditions matérielles pour l'exercice de leurs fonctions : seuls 77 % les considèrent comme satisfaisantes. Cette insatisfaction est davantage ressentie par les personnes âgées de moins de 35 ans l'année du concours (66 %), par les anciens

agrégés et par les anciens PLP ou encore par celles qui n'étaient pas dans un établissement du second degré précédemment.

...mais insatisfaits de la passation de fonction

La passation de fonction avec le prédécesseur donne lieu à des opinions plus mitigées : 54 % se déclarent très ou plutôt satisfaits et plus d'un quart (27 %) très insatisfaits. Le problème que semble poser la passation est sans doute à mettre en rapport avec le calendrier du mouvement : une prise de poste qui a lieu souvent à partir de la deuxième quinzaine d'août et une nomination connue tardivement. Cette insatisfaction est fortement ressentie lorsqu'il y a un changement d'académie (seulement 46 % de satisfaits).

Les enquêtés ont été également interrogés sur leurs contacts professionnels à l'extérieur de l'établissement, à leur arrivée sur le poste ou dans les premiers mois de leur prise de fonction. Près de la moitié disent ne pas avoir été contactés ou sollicités par le recteur et plus d'un tiers ne pas l'avoir été par l'inspecteur d'académie. En considérant globalement ces deux niveaux hiérarchiques (recteur et inspecteur d'académie-directeur des services départementaux (IA-DSDEN) ou adjoint), on note qu'un quart des lauréats n'auraient pas été contactés tandis que la moitié l'auraient été collectivement. La fréquence élevée des contacts avec l'inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional éducation et vie scolaire (IA-IPR EVS) (deux tiers des lauréats ont été contactés dont plus d'un tiers individuellement) semblerait confirmer leur rôle important en direction des

débutants. Ce rôle va probablement au-delà de leur place dans le dispositif de formation et pourrait être mis en relation avec certains aspects relatifs aux missions de vie scolaire. Les personnes contactées par le directeur des ressources humaines du rectorat sont nettement moins nombreuses (17 % dont 5 % individuellement).

Les contacts avec les collègues du bassin de formation et avec le proviseur vie scolaire, cités chacun par six stagiaires sur dix, ont été plus nombreux qu'avec la hiérarchie.

C'est au sein de l'institution scolaire que les relations sont les plus denses, les contacts avec les partenaires locaux ou territoriaux étant plus rares, essentiellement sous forme collective (un quart disent avoir vu le maire et 16 % le conseil général ou régional).

Un avis plutôt positif sur la formation initiale

Dans l'enquête réalisée par la DEP auprès des stagiaires¹⁶, ces derniers se montrent globalement satisfaits de la formation, bien adaptée à la professionnalisation et formant aussi bien aux fonctions d'adjoint que de chef d'établissement, bien qu'ils jugent insuffisantes l'individualisation de la formation et la prise en compte de leur expérience antérieure. Il semblerait qu'au bout de deux ans, on assiste à une certaine homogénéisation des perceptions des stagiaires, la très grande

NOTE

16. Cette enquête ne constitue qu'un point de vue qui ne saurait bien entendu, à lui seul, épuiser la question de l'évaluation de cette formation (cf. rapport de l'inspection générale 2005 : *La formation des personnels de direction 1999-2005*, n° 2005-095, juillet 2005).

majorité se sentant compétents pour remplir au mieux leur fonction, malgré les besoins complémentaires de formation exprimés.

L'enquête confirme que le chef d'établissement d'accueil (CEA) est un maillon essentiel dans la formation, avec son double rôle de chef et de formateur. La place et la fonction régulatrice du tuteur – référent, conseil, appui – dont le rôle est d'apporter un regard extérieur à la réalité professionnelle vécue par le stagiaire, donnent lieu à des avis partagés. Le tuteur ne semble pas toujours remplir les fonctions de régulation attendues, bien que ceci ne soit pas toujours vécu comme une difficulté.

Dans l'idéal, leur vision du métier est de conduire une politique pédagogique et éducative, mais dans la réalité ils jugent que c'est le travail administratif qui prévaut

Huit personnes sur dix (81 %) déclarent que leur souhait de devenir personnel de direction est plutôt le résultat d'une démarche individuelle, tandis que près de deux sur dix (19 %) déclarent qu'il s'agit plutôt d'une réponse à des sollicitations de la hiérarchie ou de l'institution. Ces sollicitations sont un peu plus évo-

quées par les personnes ayant eu une expérience de direction (24 %) ou de « faisant fonction » (24 %) et par celles qui sont actuellement affectées en zone d'éducation prioritaire (24 %). S'agissant de leur situation familiale/mode de vie (seul/en couple et enfants scolarisés dans les premier ou second degrés), parmi les quatre types de situation possibles, les personnes vivant en couple avec des enfants scolarisés dans les premier ou second degrés déclarent moins que les autres avoir été sollicitées.

L'écart entre la conception du métier et la réalité, appréhendé à partir du classement des quatre grands domaines d'activités identifiés dans le référentiel de compétences des personnels de direction (conduire une politique pédagogique éducative, conduire et animer la gestion de l'ensemble des ressources humaines, assurer les liens avec l'environnement et administrer l'établissement) montre un décalage entre la représentation du métier et la réalité du terrain, engendrant une nécessaire adaptation. Si, dans l'idéal, la dimension pédagogique du métier paraît primordiale, la confrontation avec la réalité fait apparaître la prégnance de l'administration de l'établissement (tableau 7).

Ces différences entre réalité et idéal, sont sans doute pour partie modelées par l'expérience antérieure et le contexte d'exercice.

Ainsi, le domaine « administration de l'établissement » est davantage cité par les personnes nommées en lycée général et technologique que par celles nommées dans les autres types d'établissement, que ce soit dans la réalité ou l'idéal. En revanche, la dimension pédagogique est davantage affirmée en collège qu'en lycée ou en LP, dans l'idéal et dans la réalité. Une hypothèse d'explication possible est que le poids des tâches administratives est jugé si important par les personnes nommées dans les lycées que leur idéal professionnel a pu être partiellement redéfini par cette réalité, au bout de deux ans. De même, les enjeux d'une politique pédagogique au niveau du collège « unique », peuvent infléchir l'expérience des nouveaux personnels de direction affectés en collège et les conduire à redéfinir, au moins partiellement, leur idéal, compte tenu de cette préoccupation majeure, accueillir et former tous les jeunes.

Ces différences de représentation varient selon les origines professionnelles pour ces deux domaines d'activité.

S'agissant de l'administration de l'établissement, les agrégés et les CPE la mettent moins souvent en avant dans leur représentation de l'idéal que les autres corps, mais considèrent plus que les autres qu'elle domine dans leurs représentations

Tableau 7 – Conception et réalité du métier de personnel de direction

Domaine d'activité (cité en premier) dans l'idéal et dans la réalité	Réalité (%)	Idéal (%)	Écart
Conduire une politique pédagogique et éducative	25	76	-51
Administrer l'établissement	55	12	43
Conduire et animer la gestion de l'ensemble des ressources humaines	17	10	7
Assurer les liens avec l'environnement	1	0	1
Non-réponse	2	1	1

Base : 701 répondants

Lecture : conduire une politique pédagogique est cité en premier par 76 % des répondants, dans l'idéal, et par 25 % dans la réalité, soit un écart de 51 points.

Source : MEN-DEPP

de la réalité. Un tel décalage entre idéal et perception de la réalité nous conduit à penser que cet aspect du métier leur pèse davantage, au regard de leur idéal qui valorise la dimension pédagogique avec des contours plutôt généralistes pour les CPE et disciplinaires pour les agrégés.

En ce qui concerne la conduite d'une politique pédagogique et éducative, ce sont les PE et CPE qui la mentionne le plus en premier comme leur idéal, alors qu'ils le font beaucoup moins que les autres quand on les interroge sur leur réalité.

Recruter de nouveaux chefs d'établissement : un enjeu important

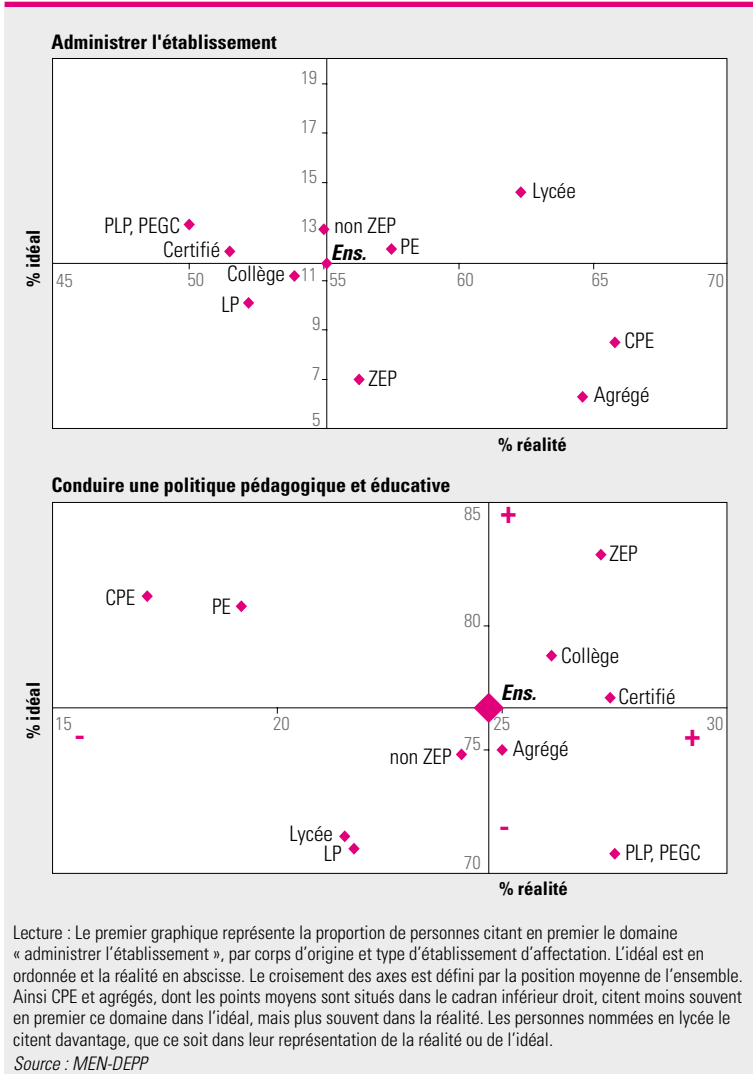
Recruter et former des chefs d'établissement constitue un enjeu important dans le système éducatif. Depuis les années 1980, l'établissement est reconnu comme une réalité organisationnelle et politique. Suite à la décentralisation et à la déconcentration, les chefs d'établissement pilotent l'établissement et gèrent le budget alloué. Ils sont invités à développer des solutions spécifiques, dans

un cadrage national qui doit s'adapter au contexte local. Leurs missions ont fortement évolué.

Le recrutement de chefs d'établissement a longtemps été considéré comme difficile et on constate que l'ensemble des postes n'est pas totalement pourvu par des titulaires (de l'ordre de 3 % en 2003¹⁷). De plus, comme ils sont entrés en majorité dans cette carrière à un âge mûr, le renouvellement du corps des personnels de direction dans les dix ans qui viennent sera relativement important. En 2001-2002, près de 30 % d'entre eux avaient 55 ans ou plus. Les projections réalisées par la DEP¹⁸ prévoyaient un renouvellement de 63 % de ce corps entre 2002 et 2011 avec un pic de départ en 2008.

La note de service du concours de la session 2006 précise que « Le recrutement de personnels de grande qualité pour assurer la direction des établissements du second degré est un objectif qui doit mobiliser tous les responsables afin que le vivier des candidats soit nourri de la façon la plus large et la plus pertinente. » En recueillant l'opinion et les arguments que pourraient avancer des personnes en début de carrière auprès de leurs anciens collègues pour les inciter à s'inscrire au concours, on peut apporter des éléments au débat et répondre aux interrogations des futurs candidats.

Graphique 6 – Écart entre la représentation que se font les lauréats dans l'idéal et dans la réalité des domaines suivants :



NOTES

17. Estimation réalisée sur l'ensemble des postes de direction, dans les établissements publics du second degré (hors enseignement spécialisé, EREA, ERPS et SEGPA exclus)

18. Source : *Éducation et formations* n° 64 « Projection du système éducatif à dix ans : les personnels », juillet-décembre 2002

Élargir son champ d'action : une motivation pour devenir personnel de direction...

À la question « Dans votre itinéraire personnel, être devenu personnel de direction, est-ce plutôt une continuité ou plutôt une rupture ? », 90 % des nouveaux personnels de direction ont répondu « plutôt une continuité » et 9 % « plutôt une rupture », proportions qui peuvent surprendre. Bien que l'enquête ne comporte pas de question sur la nature de la continuité au regard du poste précédent, du parcours professionnel, de la vie personnelle ou familiale, ce sentiment est diversement partagé selon les corps d'origine. Ainsi le choix de la continuité est plus évoqué par les anciens CPE et par ceux qui avaient une expérience de direction. On peut faire l'hypothèse que ce métier se situerait donc en prolongement ou en élargissement de leur fonction précédente. Quant au sentiment de rupture, il est

NOTE

19. Citation en premier choix parmi trois réponses possibles, dans une liste de 15 items regroupant des motivations d'ordre professionnel et plus spécifiquement matérielles (logement, rémunération, etc.).

Il est à noter que le fait de bénéficier d'une logement de fonction, d'accéder à une rémunération plus élevée, de sortir d'une certaine lassitude de ses fonctions précédentes ou encore l'image de la fonction sont très rarement évoqués en premier choix ou même dans les trois premiers choix cumulés, sans doute peut-on considérer que de telles motivations, premières *a fortiori*, sont peu dicibles à des tiers, et peut-être encore plus dans une enquête conduite par le ministère de tutelle. Le statut de la rémunération est plus complexe. Il figurait à la fois dans les avantages et dans les freins (il est davantage perçu comme frein).

davantage ressenti par les anciens enseignants en poste, les personnes ayant au moins 25 ans d'ancienneté, les hommes, ainsi que par ceux qui ont changé d'académie.

Quand on leur demande les principales motivations qu'ils pourraient avancer pour conseiller à un ancien collègue de s'inscrire au concours ou quels sont les éléments qui pourraient freiner leurs anciens collègues pour franchir le pas, les réponses sont liées, certes, à leur passé professionnel et personnel, mais également à leur expérience vécue au cours des deux dernières années. L'analyse qui suit s'appuie sur le premier choix de réponse parmi trois réponses dans une liste de possibles.

Ainsi, s'ils avaient à conseiller ce métier à un ancien collègue, les trois premières motivations qu'ils avanceraient¹⁹ sont : « travailler dans un contexte plus large à la réussite des élèves » (35 %), « prendre des responsabilités en dirigeant un établissement » (24 %) et « élaborer des projets professionnels (pédagogiques) et les mettre en œuvre » (11 %). Si « travailler dans un contexte plus large à la réussite des élèves » est davantage évoqué par les femmes, on ne note pas de différence liée au contexte d'exercice ou au passé professionnel. En revanche, la motivation « prendre des responsabilités en dirigeant un établissement » est plus citée par les anciens PE ou par les personnes qui occupaient un poste fonctionnel.

Enfin, il faut souligner que les réponses à quelques items ne sont pas indifférentes à la nature de l'emploi précédent. Ainsi, « travailler en équipe avec des adultes de compétences et de statuts variés » n'est cité que par 1 % des anciens CPE contre 6 % de l'ensemble des répondants. En revan-

che « prendre davantage de responsabilités sans nécessairement diriger un établissement », qui est cité par 4 % des répondants, l'est plus par les personnes seules ayant des enfants scolarisés dans les premier ou second degrés, les anciens CPE ainsi que ceux ayant au moins 50 ans au moment du concours. « Faire évoluer l'institution scolaire » est cité deux fois plus par les personnes exerçant précédemment en LP alors que les anciens professeurs des écoles et les personnes en poste fonctionnel ne citent pratiquement pas cette motivation.

... mais la charge de travail peut constituer un élément dissuasif pour se porter candidat

Interrogés sur la principale raison (parmi trois réponses possibles dans une liste) qui, selon eux, freine la décision de devenir personnel de direction, la charge de travail trop importante arrive en tête (26 %), suivie par le fait d'être souvent nommé(e) trop loin de son domicile, de devoir déménager (14 %) et d'avoir de trop lourdes responsabilités juridiques (13 %). Un second groupe de critères, cité par près de 10 % des répondants, complète cette première liste : être soumis(e) à beaucoup de stress (9 %) et considérer le salaire comme peu attractif ou commencer parfois avec une rémunération inférieure à celle perçue dans le poste précédent (9 %).

Lorsqu'on prend en compte les caractéristiques individuelles et professionnelles, quelques associations se dessinent. Ainsi, avoir une charge de travail trop importante est davantage exprimé par les personnes nommées en lycée (35 %) qu'en collège (23 %) ou par celles ayant en charge

de l'enseignement général, technologique et professionnel (lycée polyvalent probablement) ou encore ayant un logement de fonction. Disposer d'un logement de fonction est plus fréquent en lycée qu'en collège, mais on peut aussi faire l'hypothèse que les personnes logeant sur place sont amenées à travailler plus longtemps du fait de leur plus grande disponibilité. Une autre caractéristique individuelle joue également dans cette perception de la charge de travail : ne pas avoir eu des responsabilités « hors Éducation nationale » augmente cette crainte. L'exercice de responsabilités, de mandats électifs, a pu probablement constituer une expérience et un savoir qui pourront être utilisés dans cette nouvelle fonction. La perception d'un changement de localisation géographique comme un frein est lié à la situation personnelle. Ainsi le fait de devoir déménager ou d'être nommé trop loin de son domicile est plus cité par les personnes nommées dans des agglomérations urbaines de petite taille (19 %), ayant entre 40 et 44 ans lors de la réussite au concours (17 %), vivant en couple ou ayant un peu plus souvent des enfants scolarisés dans

les premier ou second degrés (18 %). Cependant ce frein est moins évoqué en premier par les agrégés (4 %) et par les personnes nommées en région parisienne (9 %). La crainte du stress, souvent associée à une charge de travail trop importante en second, n'est pas plus évoquée dans les établissements situés en zone d'éducation prioritaire que dans les autres. On peut faire l'hypothèse que si ce critère a pu jouer au moment de l'affectation, la situation est bien vécue deux ans après. Aucun agrégé n'a cité le stress comme premier frein et les PLP ont été peu nombreux à le faire (5 %). Bien que le statut des personnels de direction ait été revalorisé depuis 2001, la rémunération de la fonction paraît comme un frein principal pour nombre d'agrégés (16 %) et de femmes (11 %) et ne constitue pas un avantage motivant.

Bien que tous ces écarts soient de faible amplitude, ils révèlent des petites différences au sein d'une population qui semble s'être convertie rapidement à ce nouveau métier ou, du moins, qui est porteuse d'un discours relativement homogène.

Leur perspective de carrière : devenir chef d'établissement

La quasi-totalité des personnes interrogées souhaitent poursuivre cette carrière de personnel de direction et 85 % envisagent une mobilité dans les deux ans à venir. Parmi ceux qui envisagent une mobilité, la grande majorité (57 %) ont cité comme premier motif celui de devenir chef d'établissement (14 % l'ont cité en deuxième choix). Les motivations d'ordre personnel (rapprochement de famille ou changement de région) sont nettement moins citées en premier choix (respectivement 11 % et 7 %). Dans ce cas, devenir chef d'établissement reste un objectif déclaré fréquemment en second choix.

Ainsi, globalement, la mobilité s'inscrit dans une perspective de carrière, évoquée directement (devenir chef d'établissement, changer de type d'établissement ou obtenir un type d'établissement plus complexe) ou après une première mobilité d'ordre plus personnel. Devenir chef d'établissement est davantage cité comme premier motif par les anciens agrégés

Tableau 8 – Premier motif cité dans le cas d'une mobilité envisagée dans les deux prochaines années (en %)

	Ensemble	Corps précédent					Sexe	
		Agrégé	Certifié	CPE	PLP	PE	Hommes	Femmes
Motifs de carrière (professionnels)								
plutôt pour devenir chef d'établissement	57	82	56	54	56	64	61	52
plutôt pour changer de type d'établissement	13,5	9	12	21	14	10	10	17
plutôt pour un établissement plus complexe (taille ou structure)	6,5	3	8	4	4	8	7	6
Motifs personnels								
plutôt pour changer de région	7	3	7	11	8	2	8	5
plutôt pour vous rapprocher de votre famille	11	3	14	7	9	10	8	14
plutôt pour changer de chef d'établissement	3	-	3	2	4	5	2	4
Autre	2	0	3	2	4	0	4	1
	100	100	100	100	100	100	100	100

Base : 570 personnes ayant répondu « oui » à la question de mobilité envisagée dans les deux années à venir.

Lecture : Sur les 570 personnes envisageant une mobilité dans les deux ans, 57 % citent comme premier motif devenir chef d'établissement, cette proportion atteint 82 % pour les agrégés.

Source : MEN-DEPP

(82 %), les hommes (61 %), les personnes restées dans leur académie (61 %), nommées en lycée (72 %), en position de direction dans leur poste précédent (66 %).

Souhaiter changer de type d'établissement est très lié au type d'établissement d'affectation. Quasiment pas cité par les personnes nommées en lycée, surtout de grande taille, il l'est beaucoup plus souvent en collège (18 %) Sur ce même registre, demander un établissement plus complexe est plus souvent envisagé par les personnes nommées dans des collèges de petite taille ou en petites agglomérations urbaines.

On peut toutefois remarquer que 3 % des personnes qui souhaitent muter ont choisi comme premier critère le changement de chef d'établissement, choix qui exprime vraisemblablement des tensions dans le couple « adjoint-chef ».

Les personnes n'envisageant pas de mutation prochainement (7 %) évoquent d'abord la satisfaction de l'affectation actuelle, la stabilisation personnelle et familiale et, dans une moindre mesure, la poursuite d'un projet professionnel en cours.

CONCLUSION PERSPECTIVES

Cette étude, menée sur la promotion des lauréats du concours 2002, deux ans après leur prise de fonction, montre une relative homogénéité de la perception du métier par les personnels de direction alors que leur passé professionnel reflète une grande diversité (origine professionnelle, corps, expérience dans l'Éducation nationale et hors de l'Éducation nationale).

L'attractivité de la fonction varie fortement selon les origines profes-

sionnelles et les disciplines. Les agrégés forment un groupe à part, pour lequel ce concours est moins attractif, en conséquence, ils se voient proposer un concours spécifique avec 7 % des postes en 2002, alors qu'ils représentent 12 % du corps enseignant du second degré. Parmi les autres personnels, l'attractivité est forte pour les CPE qui peuvent concevoir ce métier comme un élargissement de carrière, et, parmi les enseignants du second degré, pour les PLP et les enseignants des disciplines de service, quel que soit le corps.

Dans l'ensemble, la part des femmes est inférieure à celle constatée dans les corps d'origine, à l'exception des PLP.

Les différences d'affectation, observées en début de carrière, renvoient à une certaine hiérarchie des corps et des établissements ainsi qu'à des différences de genre. Hommes et agrégés semblent davantage avantagés que femmes et PLP. En revanche, âge et ancienneté ne semblent pas avoir d'impact sur l'affectation au début de la carrière.

Au bout de ces deux ans, la plupart se sentent compétents pour devenir chef d'établissement, particulièrement les hommes et les agrégés. Le dispositif de formation semble avoir bien accompagné les nouveaux personnels, même si les lauréats auraient souhaité plus d'individualisation et de prise en compte de leur expérience antérieure. Si, globalement, les nouveaux personnels sont plutôt satisfaits de leur affectation et de la prise de fonction à l'issue du concours, ils sont plus sévères sur la passation de fonction qui leur a posé problème, compte tenu du calendrier du mouvement.

Idéalement, ils mettent en avant la conduite d'une politique pédagogi-

que éducative, mais dans la réalité, le travail administratif prend le pas sur l'action pédagogique. Cela étant, si ce rôle pédagogique est retenu prioritairement par la grande majorité, quelles en sont les représentations sous-jacentes ? S'agit-il seulement de pédagogie ou de pédagogie et de vie scolaire ? Il est probable que la vision est différente, selon les origines professionnelles des personnels (corps et type d'établissement). Les enseignants du second degré, avec une forte culture disciplinaire, se différencient des professeurs des écoles au profil généraliste et des CPE, qui n'ont pas nécessairement d'expérience d'enseignement antérieure. Par ailleurs, dans le premier degré, le directeur d'école ainsi que les enseignants sont responsables de la vie scolaire, alors que dans le second degré, on observe un partage où la vie scolaire est dévolue au CPE. D'autres éléments peuvent encore intervenir, liés au contexte d'exercice actuel. Outre le type d'établissement, le partage des tâches entre adjoint et chef, la composition de l'équipe de direction au sens large, la présence de CPE et la qualité de l'équipe administrative doivent interférer sur la représentation du métier exercé. Le métier de chef d'établissement, tel que les nouveaux personnels le vivent et se le représentent, est lié à de nombreux facteurs dont leur trajectoire professionnelle et personnelle, le poste actuel et la formation initiale reçue.

Ces résultats établis sur la promotion des reçus au concours 2002 vont pouvoir être confortés avec l'analyse de l'enquête sur la promotion 2004 – interrogée par la DEPP au printemps 2005 – qui inclut également les modes de recrutement par détachement ou liste d'aptitude. Ainsi, il sera possible

de mieux prendre en compte la trajectoire antérieure et d'aller plus loin dans la connaissance de ce métier : le questionnaire porte sur le poste actuel, les caractéristiques individuelles et le parcours professionnel antérieur, l'accès au métier et la prise de fonctions, les conditions d'exercice, le cadre de travail et les perspectives de carrière. De plus, la DEPP envisage de suivre cette promotion et d'élargir ce type d'enquête à l'ensemble des personnels de direction (par échantillon représentatif). Ces enquêtes permettront de contribuer à la connaissance de ce métier, de préciser des besoins en formation et la façon dont les personnels vivent et ressentent les dimensions pédagogiques et administratives de la fonction selon leur origine professionnelle et leurs caractéristiques personnelles. ■

Sources

1. Enquête réalisée par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance en juin 2004, auprès des lauréats aux concours des personnels de direction, promotion 2002, en poste en juin 2004 (1^{ère} et 2^e classes).

Nombre de postes offerts au concours en 2002 : 900 dont 60 de première classe

Nombre de personnes interrogées : 844 personnes en poste en EPLE en juin 2004

Taux de réponse à l'enquête : 85 %

Nombre de questionnaires exploités : 701 (84 %).

2. Systèmes d'information : données utilisées pour caractériser les établissements d'affectation ou les personnels

Base centrale des établissements (type, appartenance à l'éducation prioritaire, catégorie financière)

Fichiers de paye des personnels du secteur public rémunérés par le ministère de l'Éducation nationale au 31 janvier 2002 (données sur le vivier : corps, sexe et âge)

Bases-relais : structure du personnel enseignant du second degré public devant élèves (disciplines d'enseignement)

Emplois – postes – personnels (postes d'adjoints des personnels de direction)

Scolarité (effectifs des établissements)

Conditions pour le recrutement des personnels de direction

Le statut des personnels de direction est défini dans le bulletin officiel du 3 janvier 2002.

Le corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement et de formation comporte trois grades : deuxième classe, première classe et hors classe.

Les dispositions réglementaires pour le recrutement par la voie du concours

Avoir, au 1^{er} janvier 2002, moins de 56 ans et 5 années de services effectifs en qualité de titulaire (année de stagiaire exclue) :

Dans un des corps de catégorie A suivants :	Accès concours
- Professeur agrégé et assimilé, chaire supérieure, maître de conférences	1 ^{ère} classe
- Personnel enseignant des premier et second degrés	
- Personnel d'éducation et personnel d'orientation	2 ^e classe
ou dans un des emplois suivants :	
- Directeur d'école du premier degré du MENESR	
- Directeur-adjoint chargé de SEGPA	
- Directeur d'EREA ou d'ERPD	2 ^e classe

Modalités du concours 2002 : il comporte deux épreuves : l'admissibilité, qui repose sur l'examen d'un dossier, et l'admission, constituée d'un exposé et d'un entretien avec le jury.

Les autres modes d'accès sont :

- la liste d'aptitude ouverte aux personnes titulaires appartenant aux corps ci-dessus (10 ans de services effectifs dans la catégorie) ou à des fonctionnaires nommés comme titulaires des emplois ci-dessus et ayant exercé des fonctions de direction ; l'accès se fait en 2^e classe ;
- le détachement possible pour tous les fonctionnaires de catégorie A (état, collectivités territoriales ou établissements publics et magistrats) ayant au moins 10 ans de services effectifs dans la catégorie ; l'accès se fait en 1^{ère} ou en 2^e classe ; le détachement dure au maximum 5 ans.

Durée du stage : 2 ans pour les reçus au concours et 1 an pour ceux admis sur liste d'aptitude.

La titularisation entraîne de plein droit l'affectation sur le poste dans lequel s'est effectué le stage.

Nomination : les personnels lauréats du concours ou admis sur liste d'aptitude sont affectés dans une académie et nommés par le recteur d'académie, sur un emploi d'adjoint à un chef d'établissement, en qualité de personnel de direction stagiaire. Ils sont en position de détachement par rapport à leur corps d'origine.

Données statistiques concours 2002

Année	Nombre de poste ouverts		Nombre d'inscrits	
	C1	C2	C1	C2
2002	60	840	152	2 373

Description de la typologie utilisée

Deux types de variables ont été utilisées :

- actives : caractéristiques individuelles et passé professionnel
- supplémentaires : caractéristiques de l'établissement d'affectation

A. Caractéristiques individuelles (en %)					
	Groupe A	Groupe B	Groupe C	Groupe D	Ensemble
% groupe	51,8	15,0	16,8	16,4	100
Sexe					
Homme	53,4	41,0	62,7	46,1	51,9
Femme	46,6	59,0	37,3	53,9	48,1
Âge année du concours (31/12/2002)					
35 ans ou moins	17,6	10,5	6,8	19,1	15,0
36-40 ans	21,8	23,8	13,6	29,6	22,0
41-45 ans	27,0	27,6	38,1	26,1	28,8
46-50 ans	20,9	27,6	27,1	17,4	22,4
51 ans ou plus	12,7	10,5	14,4	7,8	11,8
Situation familiale/mode de vie					
Seul	19,8	23,8	21,2	30,4	22,4
En couple	79,9	75,2	78,0	68,7	77,0
NR	0,3	1,0	0,8	0,9	0,6
Enfants scolarisés 1^{er}/2nd degrés					
Oui	62,3	61,0	66,1	67,0	63,5

Base : 701 personnes

Lecture : 51,9 % des répondants sont des hommes. Cette proportion est de 62,7 % dans le groupe C de la typologie qui regroupe 16,8 % des répondants.

B. Responsabilités diverses et expérience hors Éducation nationale (en %)					
	Groupe A	Groupe B	Groupe C	Groupe D	Ensemble
% groupe	51,8	15,0	16,8	16,4	100
Expérience professionnelle hors Éducation nationale					
Aucune expérience/NR	70,5	47,6	65,2	60,0	64,5
1-4 ans	15,7	24,8	24,6	22,6	19,7
5 ans ou plus	13,8	27,6	10,2	17,4	15,8
Responsabilités périscolaires/extrascolaires ou scolaires, mandats électifs ou associatifs					
Oui	67,2	70,5	78,0	61,7	68,6
Responsabilités d'animations/formations de groupes ou de commissions dans l'Éducation nationale					
Oui	67,2	76,2	61,9	55,7	65,8

Base : 701 personnes

Lecture : 15,8 % des répondants disent avoir eu une expérience professionnelle de 5 ans ou plus, hors de l'Éducation nationale. Cette proportion est de 10,2 % dans le groupe C de la typologie qui regroupe 16,8 % des répondants.

Description de la typologie utilisée (suite)

C. Caractéristiques professionnelles au regard de l'Éducation nationale (en %)					
	Groupe A	Groupe B	Groupe C	Groupe D	Ensemble
% groupe	51,8	15,0	16,8	16,4	100
Expérience Éducation nationale au 31/08/2004					
10 ans ou moins	7,7	6,7	2,5	13,9	7,7
10-15 ans	19,3	23,8	10,2	25,2	19,4
15-19 ans	25,3	15,2	13,6	27,8	22,3
20-24 ans	20,7	30,5	23,7	18,3	22,3
25 ans ou plus	26,2	22,9	46,6	13,9	27,1
NR	0,8	1,0	3,4	0,9	1,3
Corps précédent					
Agrégé	11,3	1,9	4,2		6,8
Certifié	84,3	3,8	16,9		47,1
PLP, PEGC, CE	4,4	94,3	5,1		17,3
CPE			2,5	99,1	16,7
PE			61,9		10,4
Autres (COP)			9,3	0,9	1,7
Discipline de recrutement					
Littéraires et sciences humaines	42,1	28,6	9,3		27,7
Scientifiques	23,4	14,3	4,2		15,0
Production	10,5	22,9	2,5		9,3
Service	10,5	31,4	3,4		10,7
Arts	3,3	1,0			1,9
EPS	8,3		1,7		4,6
Documentation	1,7		5,9		1,9
Sans objet /NR	0,3	2,0	72,9	100,0	10,4
Poste précédent					
Enseignant	79,1	68,6	5,9		52,2
CPE			0,8	87,8	14,6
Direction école			21,2		3,6
Chef de travaux	1,7	8,6			2,1
Documentaliste	1,4		5,9		1,7
Faisant fonction	17,1	18,1		7,0	12,7
Conseiller formation continue			11,9		2
Direction SEGPA/EREA/ERPD		1,0	17,8		3,1
Directeur CIO, COP			7,6	0,9	1,4
Autres/NR	0,7	3,7	28,9	4,3	6,6
<i>En position de direction</i>	<i>18,7</i>	<i>27,6</i>	<i>39,0</i>	<i>7,0</i>	<i>21,5</i>
Établissement précédent					
Collège	56,2	8,6	22,0	42,6	41,1
LEGT	38,6	1,9	0,8	35,7	26,2
LP	1,4	85,7	0,8	18,3	16,7
Autres Éducation nationale	3,0	1,0	65,3	1,7	13,0
Autres ministères, autres et NR	0,9	2,0	11,0	1,8	3,1
Expérience de « faisant fonction » de personnel de direction					
< 1 an	8,8	13,3	8,5	10,4	9,7
1-3 ans	24,5	24,8	15,3	20,0	22,3
3 ans	2,5	1,9	2,5	10,4	3,7
Non/non-réponse	64,2	60,0	73,7	62,2	64,3

Description de la typologie utilisée (fin)

D. Affectation actuelle (en %)					
	Groupe A	Groupe B	Groupe C	Groupe D	Ensemble
% groupe	51,8	15,0	16,8	16,4	100
Établissement d'affectation actuelle					
Collège	72,2	73,3	71,2	67,0	71,3
LEGT	21,2	14,3	17,8	16,5	18,8
LP	6,6	12,4	11,0	16,5	9,8
Type d'enseignement pris en charge					
Collège	71,9	73,3	71,2	67,0	71,3
Second cycle général et technologique	12,4	4,8	11,9	8,7	10,6
Second cycle professionnel	7,7	13,3	11,9	18,3	11,0
Second cycle (général, technologique et professionnel)	8,0	8,6	5,1	6,1	7,3

Modélisation de l'affectation

Les modèles utilisés modélisent pour un individu la probabilité d'être affecté dans un type d'établissement donné ou dans un établissement de quatrième catégorie, compte tenu de ses caractéristiques individuelles et de son passé professionnel.

Concernant la personne, ont été retenues les variables suivantes :

- caractéristiques individuelles : sexe, situation familiale, tranches d'âge au concours ;
- responsabilités diverses et expérience hors Éducation nationale : expérience professionnelle hors Éducation nationale, responsabilités d'animation/formation à l'Éducation nationale, responsabilités hors Éducation nationale ;
- caractéristiques professionnelles au regard de l'Éducation nationale : ancienneté dans l'Éducation nationale (en tranches de 5 ans), corps précédent, discipline de recrutement, poste précédent, type d'établissement précédent, position de direction dans le poste précédent, expérience de direction ou d'encadrement.

A. Effets bruts

Le tableau suivant présente les effets bruts, relatifs aux variables qui ont un impact statistique dans la probabilité d'affectation dans un établissement donné (collège, lycée général et technologique ou lycée professionnel) ou dans un établissement de quatrième catégorie.

Affectation par type d'établissement selon le corps précédent, le sexe et l'existence d'une expérience de direction ou d'encadrement (en %)				
	Collège	Lycée	Lycée professionnel	Ensemble
Sexe				
Hommes	48,4	63,6	55,1	51,9
Femmes	51,6	36,4	44,9	48,1
Corps précédent				
Agrégé ou chaire supérieure	3,4	17,4	11,6	6,8
Certifié	50,0	46,2	27,5	47,1
PLP, PEGC, CE	18,2	11,4	21,7	17,3
CPE	15,8	14,4	27,5	16,7
PE	11,4	7,6	8,7	10,4
Autres (pers. orientation)	1,2	3,0	2,9	1,7
Établissement précédent				
Collège	46,0	28,0	30,4	41,1
Lycée professionnel	15,8	14,4	27,5	16,7
LEGT	22,4	41,7	24,6	26,2
Autres Éducation nationale	12,8	12,9	14,5	13,0
Autres ministères, autres et NR	3,0	3,0	2,9	3,0
Expérience de direction ou d'encadrement				
Oui	40,6	52,2	40,9	41,8
	100 (500)	100 (69)	100 (132)	100 (701)

Base : 701 personnes

Lecture : 51,9 % des répondants sont des hommes. 63,6 % des personnes affectées en lycée général ou technologique sont des hommes.

