

**Devenir personnel de direction constitue une nouvelle carrière et cette décision se prend à des moments différents selon les origines professionnelles et les parcours antérieurs. Ce choix se situe dans la continuité du parcours professionnel. Il permet d'élargir son champ d'action et de participer à la réussite des élèves, en accédant à une profession que huit sur dix estiment socialement reconnue. Six nouveaux personnels sur dix déclarent que la hiérarchie (personnels de direction en poste et corps d'inspection) les a sollicités pour se porter candidats. Au-delà de la sollicitation des candidatures, les personnels de direction en poste ont eu un rôle très important en les aidant à préparer un concours ou un dossier. Interrogés sur leur temps de travail hebdomadaire, la moitié des nouveaux personnels de direction déclarent travailler au moins 50 heures. Cette durée est plus élevée en lycée que dans les collèges. Six sur dix déclarent avoir eu des situations difficiles à gérer au cours des six premiers mois de leur prise de fonction. Après six mois de fonction, la très grande majorité souhaite poursuivre cette carrière de personnel de direction.**



## Motivations, perspectives et conditions d'exercice des nouveaux personnels de direction nommés en septembre 2004

Devenir personnel de direction constitue une deuxième, voire une troisième carrière pour certains enseignants. Si la majorité des nouveaux personnels sont des anciens enseignants du second degré, le vivier s'est élargi ces dernières années et on a assisté à une percée importante des professeurs des écoles (PE, 14 %, dont les trois quarts par la voie du concours) et des conseillers principaux d'éducation (CPE, 17 % en 2004). Ils accèdent au métier de personnel de direction à un âge relativement avancé (la moitié a 42 ans ou plus), et avec une ancienneté élevée dans la fonction publique (quatorze ans ou plus comme titulaire pour la moitié d'entre eux)<sup>1</sup>.

Ils sont très nombreux à avoir commencé leur carrière à l'Éducation nationale dans des corps de non-titulaire : un quart a été maître d'internat ou surveillant d'externat, près de quatre sur dix maîtres auxiliaires ou contractuels. Quatre sur dix ont exercé une activité à titre principal en dehors de l'Éducation nationale. Un tiers déclare avoir une expérience professionnelle en entreprise (au moins cinq ans pour la moitié) et un quart en milieu associatif (au moins dix ans pour la moitié). Près de la moitié a déjà exercé des fonctions de direction d'établissement, d'enseignement ou de formation, dont un tiers comme « *faisant fonction de personnel de direction du second degré* », un quart l'étant avant cette nomination actuelle.

Cette fonction de personnel de direction, accessible à différents moments de la vie, représente une poursuite de carrière, plus ou moins attractive, selon le corps d'origine. Seuls de l'ordre de 10 % des personnes nommées à l'issue des concours ont l'ancienneté minimale requise (cinq ans comme titulaire). Les anciens CPE et professeurs de lycée professionnel (PLP) sont, en moyenne, plus jeunes et ont moins d'ancienneté comme titulaire ; c'est l'inverse pour les professeurs des écoles. Parmi les enseignants du second degré, ceux d'éducation physique et sportive (EPS) accèdent à ce nouveau métier avec une ancienneté plus forte et un âge plus élevé que leurs collègues. Les femmes deviennent personnel de direction un peu plus tardivement que les hommes.

### Devenir personnel de direction : une décision relativement récente pour les professeurs des écoles et les agrégés

Interrogés sur le moment où ils ont décidé de devenir personnel de direction, la majorité répond « *en milieu de carrière* » (31 %) ou « *récemment* » (29 %). Les CPE, très attirés par ce métier, privilégient la décision

1. « Qui sont les personnels de direction nommés en septembre 2004 ? », Note d'information 07.03, MEN-DEPP, mars 2007.

de début de carrière (25 %) ou suite à une première expérience de faisant fonction (24 %). Quant aux professeurs des écoles (PE), leur choix est récent (38 %) ou fait suite à une autre expérience professionnelle (24 %). Un agrégé sur deux a également pris cette décision depuis peu.

Ce souhait plus précoce pour les CPE peut s'expliquer, en partie, par l'absence d'agrégation et de corps d'inspection correspondant. Pour les enseignants les moins diplômés, en particulier pour les titulaires d'un diplôme de niveau bac + 2, devenir personnel de direction peut représenter une promotion intéressante.

Si trois quarts des nouveaux personnels de direction déclarent avoir envisagé d'autres poursuites de carrière, seuls trois sur dix disent l'avoir tenté (graphique 1). Cette volonté est relativement plus fréquente parmi les PE et nettement moins parmi les CPE. En termes de discipline, les enseignants d'EPS sont nettement plus nombreux à l'affirmer.

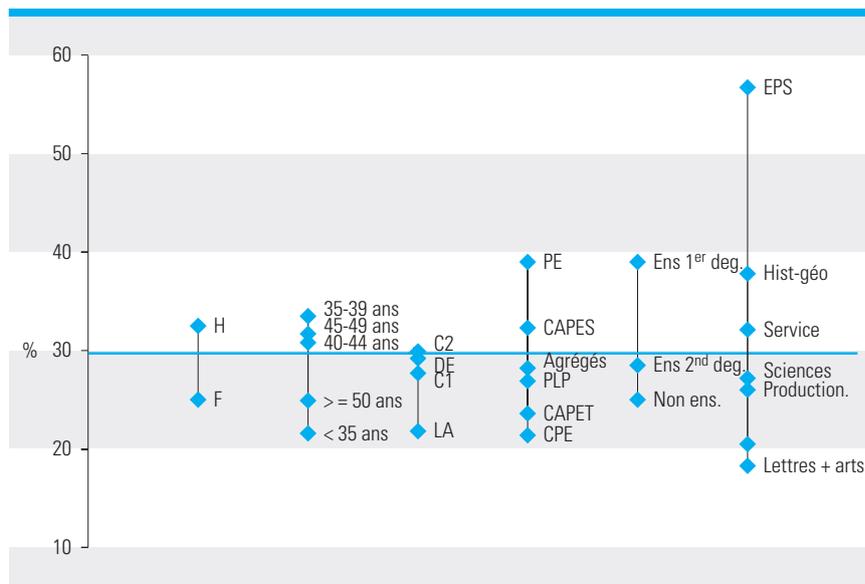
Les poursuites de carrière les plus souvent tentées sont de passer d'autres concours d'enseignement (14 %) – plus souvent cité parmi les certifiés, probablement en se présentant à l'agrégation (27 %) – ou de rejoindre un corps d'inspection (7 %), option plus évoquée par les anciens PE (17 %) ou les agrégés (14 %).

### Une continuité dans le parcours professionnel, plus affirmée par les CPE, beaucoup moins par les agrégés

Devenir personnel de direction est perçu comme une continuité<sup>2</sup> dans l'itinéraire professionnel (85 %) et, dans une certaine mesure, par rapport au poste précédent (62 %), mais moins dans la vie personnelle et familiale (51 %). Les anciens CPE sont les plus nombreux à ressentir cette continuité. Les admis sur liste d'aptitude, qui ont pratiquement tous une expérience de direction, éprouvent plus fort ce sentiment que les détachés (graphique 2).

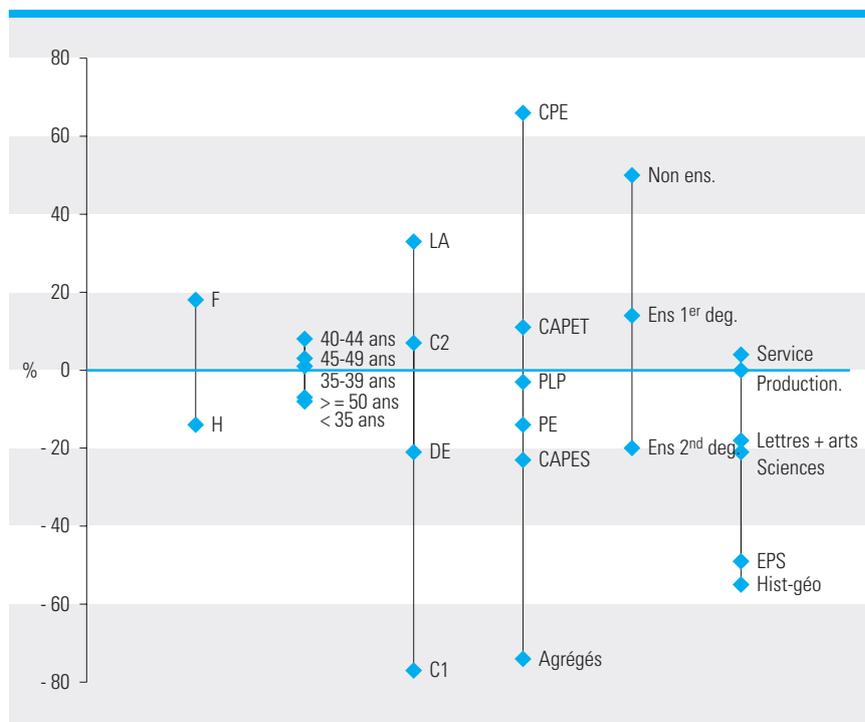
La rupture de parcours est perçue plus fortement par les enseignants du second degré, dont l'activité précédente était plus axée sur la transmission des savoirs disciplinaires. Cette impression est très marquée pour les agrégés. En termes de

**GRAPHIQUE 1 – Proportion de personnes ayant tenté une autre poursuite de carrière**



Source : MEN-DEPP

**GRAPHIQUE 2 – Sentiment de continuité (vie personnelle, poste précédent et parcours professionnel)**



Lecture : ce graphique représente l'écart à la position moyenne des individus par caractéristique. La position de chaque modalité correspond au premier axe de l'analyse en composante principale réalisée sur les trois items relatifs au sentiment de continuité : vie personnelle et familiale, poste précédent et parcours professionnel.

Source : MEN-DEPP

disciplines, la discontinuité est grande pour les enseignants d'EPS et d'histoire-géographie.

### Devenir personnel de direction pour élargir le champ des actions et participer à la réussite des élèves

Invités à classer les trois principales motivations qui les ont amenés à postuler, trois propositions émergent :

« Travailler dans un contexte plus large à la réussite des élèves » : 24 % en première citation et 50 % en cumulé ;

« Élargir son champ d'action et valoriser ses compétences » : 20 % en premier et 45 % en cumulé ;

<sup>2</sup> Le degré de continuité a été apprécié sur une échelle en cinq positions, allant de continuité (5) à rupture (1) ; un degré élevé de continuité correspond aux positions 4 et 5.

« Prendre des responsabilités en dirigeant un établissement » : 19 % en premier et 39 % en cumulé.

Deux autres motivations reviennent fréquemment, mais moins souvent comme premier critère : « contribuer à l'amélioration de l'organisation et du fonctionnement de l'établissement scolaire » (6 % en premier et 25 % en cumulé) et « travailler avec des adultes de compétences et de statuts divers » (7 % en premier et 25 % en cumulé).

En revanche, « échapper à une certaine routine ou lassitude de la fonction précédente », « bénéficier d'un logement de fonction » ou encore « obtenir une meilleure rémunération à long terme » sont peu ou pas évoqués comme premiers critères de choix. Cependant, « échapper à une certaine routine ou lassitude des fonctions précédentes » est plus facilement mis en avant par les plus de 50 ans, les personnels détachés et ceux nommés sur liste d'aptitude (respectivement, en cumulé, 21 %, 18 % et 16 % contre 12 % en moyenne).

### Une profession qu'ils considèrent comme socialement très reconnue...

Deux questions invitaient les personnes à un effort d'objectivation pour juger leur métier à l'aune de dimensions sociales plus larges, selon deux points de vue, l'un extérieur avec la société en général, et l'autre plus personnel avec l'avenir de leurs enfants. En dehors de leur univers professionnel, 80 % des nouveaux personnels de direction disent avoir le sentiment que cette profession est socialement reconnue et presque autant seraient heureux (ou auraient été heureux) qu'un de leurs enfants ou un de leur proche, s'ils n'ont pas d'enfants, s'engage dans ce métier. Ces deux questions renvoient à des rapports très positifs à un métier librement choisi et sont fortement

liées. Ainsi le souhait de voir ses enfants s'engager dans cette profession est davantage affirmé lorsqu'ils considèrent qu'elle est reconnue (83 % contre 68 %). Compte tenu de la proximité de l'enquête et de la prise de poste (six mois), les difficultés éventuellement rencontrées ne semblent pas avoir fait fléchir les positions.

### ... en dehors de l'Éducation nationale, et fortement souhaitée pour leurs enfants

Cette reconnaissance extérieure du métier constitue l'un des plus hauts scores rencontrés<sup>3</sup>. Hommes et femmes portent une appréciation identique. Le type d'établissement d'affectation et son appartenance à l'éducation prioritaire ne la font guère varier non plus. Par contre, les personnels détachés et recrutés par liste d'aptitude sont plus positifs que les personnes issues des concours. De plus, l'influence de l'origine professionnelle et de la discipline de recrutement existe, quelles que soient les caractéristiques individuelles. Ainsi les lauréats au concours d'agrégés ont la perception la moins positive (62 %) et les enseignants d'histoire-géographie et d'EPS l'opinion la moins élogieuse (respectivement 67 % et 73 %).

En moyenne, 77 % déclarent qu'ils seraient heureux de voir leurs enfants s'engager dans ce métier. Ce résultat confirme le sentiment de forte reconnaissance de ce métier. Quelles que soient les caractéristiques individuelles, les réponses se situent toujours à un niveau très élevé. Cependant les variables plus personnelles (sexe et composition familiale) infléchissent les opinions et ce, quelles que soient les valeurs des autres éléments observés. Ainsi les hommes sont davantage enclins que les femmes à répondre favorablement à ce que leurs enfants suivent cette voie professionnelle (80 % contre 73 %). Ce désir est aussi plus affirmé à partir de trois enfants. En termes de corps précédent, les agrégés sont en retrait (65 %) et les CPE les plus favorables (81 %). En termes de discipline, moins d'enthousiasme en lettres-arts (72 %), ceci est, pour partie, lié à une proportion plus élevée de femmes. La situation professionnelle du conjoint ou du partenaire a également un impact sur le souhait de voir ses enfants

s'engager dans le métier. Ce désir est plus élevé lorsqu'il est employé plutôt que cadre supérieur (83 % contre 74 %), les autres catégories se situant au même niveau (enseignant inclus). Les nouveaux personnels de direction sont donc beaucoup plus nombreux à recommander leur métier à leurs enfants, comparés aux enseignants (51 % dans le premier degré et 48 % dans le second degré)<sup>4</sup>.

Ce taux très élevé peut s'expliquer aussi par l'entrée récente et « choisie » des nouveaux personnels de direction dans ce métier.

### Un personnel de direction sur deux déclare effectuer au moins 50 heures de travail par semaine

Le temps moyen hebdomadaire de travail déclaré est de 51 heures, il varie entre 36 et 75 heures. La moitié déclare travailler au moins 50 heures et un quart au moins 55 heures.

Cette valeur médiane varie peu selon les caractéristiques individuelles (sexe, mode de vie déclaré seul ou en couple, vivant dans un autre logement), selon l'origine professionnelle, ou encore l'existence d'une expérience de faisant fonction de personnel de direction.

### Un temps de travail plus faible en collège...

Le temps de travail déclaré est plus élevé pour les personnes travaillant en lycée, particulièrement en lycée polyvalent, et lorsqu'il y a de l'enseignement post-bac (sections de techniciens supérieurs, classes préparatoires aux grandes écoles). C'est en collège que le temps de travail déclaré est le plus faible. En revanche, il est dans l'ensemble le même pour un personnel de direction nommé dans un établissement appartenant à l'éducation prioritaire ou non, en centre ville ou en banlieue.

Le logement de fonction peut être perçu comme un avantage ou un inconvénient de la fonction. Plus d'un tiers des nouveaux personnels (36 %) déclare ne pas occuper un logement de fonction : deux sur dix déclarent en être dispensés (dérogation) et 15 % disent qu'il n'y en a pas. Dans l'ensemble, le temps de travail est plus élevé, lorsqu'il

3. Dans *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, étude coordonnée par C. Baudelot et M. Gollac, la proportion de personnes se déclarant d'accord avec cette proposition est de 66 % pour les professeurs et 58 % pour les professions libérales. L'enquête a été réalisée en 1999, Fayard 2003.

4. Source : « Portraits en 2004 des enseignants du premier degré », *Note d'Information 05.20*, MEN-DEP, juillet 2005 et « Portraits des enseignants de collèges et lycées » *Note d'Information 05.07*, MEN-DEP, mars 2005.

ya un logement de fonction, qu'on l'occupe, seul ou en famille, ou encore qu'on en soit dispensé (graphique 3).

### Un temps insuffisant pour faire leur travail

La moitié des répondants dit ne pas avoir un temps suffisant ou des collaborateurs en nombre suffisant pour effectuer correctement son travail (respectivement 46 % et 52 %). Seuls les deux tiers déclarent avoir des informations claires et suffisantes et autant estiment disposer de logiciels et programmes informatiques bien adaptés. Si 85 % déclarent qu'ils ont la possibilité de coopérer, 11 % répondent négativement. Cette perception peut s'expliquer par le fait que ces nouveaux personnels sont à la fois en poste et en formation.

95 % déclarent devoir interrompre une tâche qu'ils sont en train de faire pour une autre prévue. Cependant, seuls quatre sur dix estiment que cela est perturbant pour leur activité, les autres y voyant, à part égale, un aspect positif ou sans conséquence sur leur travail. Six nouveaux personnels sur dix déclarent avoir rencontré des situations

professionnelles dures à gérer depuis leur prise de fonction. Ces difficultés ont été plus souvent vécues par les anciens agrégés (70 %) que par les PLP (54 %) et les CPE (57 %). Elles sont relativement plus nombreuses en éducation prioritaire.

### Une appréciation positive sur leur participation à la vie de l'établissement

Les relations professionnelles avec leur chef d'établissement sont décrites à travers un bloc de neuf questions portant sur la fréquence des situations professionnelles rencontrées : confiance mutuelle, délégation de tâches, association aux dossiers, poids des tâches d'exécution, etc. Une analyse multivariée de leurs réponses conduit à dégager trois groupes de répondants :

– groupe satisfait (48 %) : surreprésentation des modalités « très souvent », des situations positives et « jamais » des situations négatives ;

– groupe modérément satisfait (39 %) : surreprésentation des modalités intermédiaires « plutôt souvent » des situations positives et « rarement » des situations négatives ;

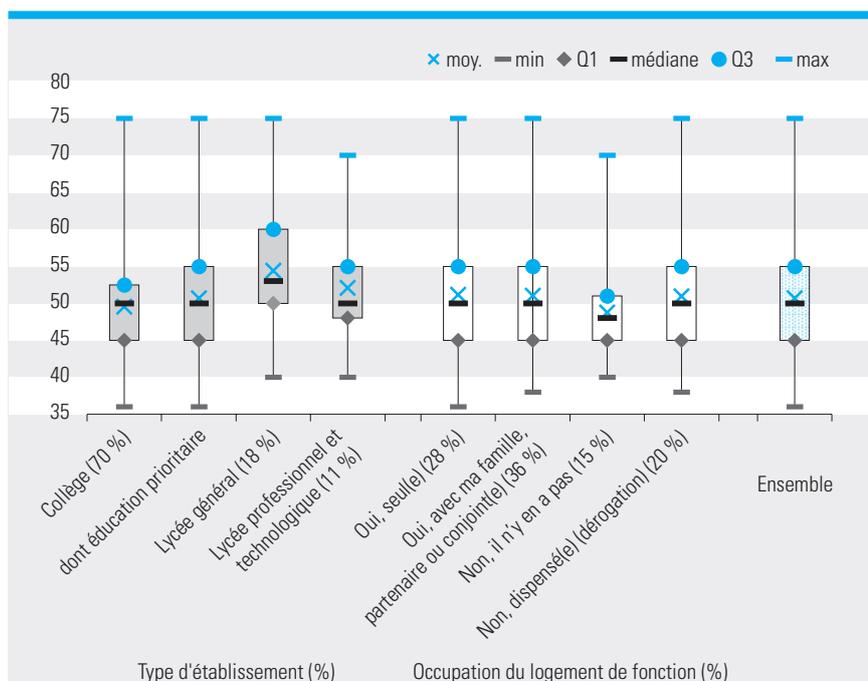
– groupe mécontent (13 %) : confiance limitée de la part du chef d'établissement et souvent des tâches d'exécution non valorisantes.

Au bout de ces quelque six mois, les nouveaux personnels de direction ont une vue positive de leur métier et de leur place dans l'établissement : neuf sur dix disent participer de manière plutôt, voire très élevée, « à l'organisation de l'établissement » et ont l'impression d'avoir trouvé leur place au sein de l'établissement. 84 % ont (tout à fait ou plutôt) l'impression d'avoir leur métier en main. Il n'en demeure pas moins qu'un sur dix juge leur participation plutôt pas, voire très peu, élevée. Dans la très grande majorité, ils s'estiment reconnus comme personnel de direction par les différentes catégories de personnels, mais un peu moins par leur chef d'établissement et moins par les partenaires extérieurs.

### Six personnes sur dix ont été sollicitées pour devenir personnel de direction par l'encadrement

Le recrutement des chefs d'établissement constitue un enjeu important pour le système éducatif et l'encadrement a été fortement incité à solliciter de futurs candidats. La note de service du concours 2006 précise que « *Le recrutement de personnes 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.* » 61 % de la promotion disent avoir été sollicités en ce sens par la hiérarchie (chef d'établissement précédent, corps d'inspection). L'écart entre hommes et femmes est très faible (63 % pour les hommes contre 59 % pour les femmes). Ce taux varie de 18 points selon les tranches d'âge. Il est minimal parmi les personnes ayant entre 40 et 44 ans (52 %) et maximal parmi celles ayant 50 ans ou plus (70 %). Il se situe dans la moyenne pour les moins de 35 ans (59 %). Ce taux varie également selon le mode d'accès et le corps d'origine. Ainsi les admis sur liste d'aptitude en font davantage part (75 %) mais seul un quart des détachés extérieurs à l'Éducation nationale ont été incités par la hiérarchie. En termes de

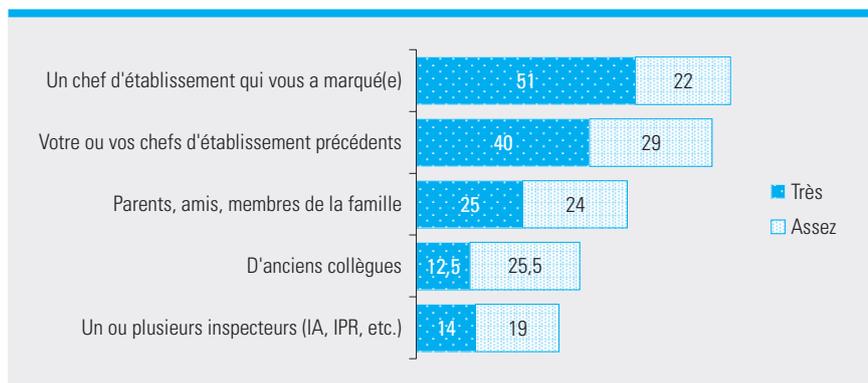
GRAPHIQUE 3 – Durée de travail hebdomadaire (en heures)



Ce graphique de type « boîte à moustaches » donne des indications sur la distribution : quartiles et tendances centrales. Chaque unité, représentée en vertical, correspond à une catégorie de réponses selon la caractéristique étudiée. La première correspond à l'ensemble des personnes nommées en collège. La dernière, illustrée à droite du graphique, correspond à l'ensemble. Pour l'ensemble, le minimum déclaré est de 36 heures (base du graphique) et le maximum de 75 heures (tiret supérieur du graphique). 25 % ont déclaré travailler au maximum 45 heures (Q1), la moitié au maximum 50 heures (médiane), un quart au moins 55 heures (Q3). Le rectangle central délimite la moitié de la population comprise entre les deux quartiles extrêmes (Q1 et Q3).

Source : MEN-DEPP

**GRAPHIQUE 4 – Quel est le rôle qu’ont pu avoir les personnes suivantes dans la décision de devenir personnel de direction ? (% de réponses importantes)**



Source : MEN-DEPP

grade précédent, les CPE le mentionnent plus souvent que les agrégés (87 % contre 51 %). Si les PE l'évoquent autant que les agrégés, ceux qui ont exercé en enseignement spécialisé sont plus nombreux à y faire référence que ceux qui n'ont été qu'en établissement du premier degré (59 % contre 36 %).

Interrogés sur les personnes qui avaient eu un rôle dans leur décision de devenir personnel de direction, ce sont les chefs d'établissement qui arrivent nettement en tête, suivis par la famille et les amis. Les anciens collègues sont également cités, plus fréquemment que les corps d'inspection (graphique 4).

L'impression donnée par les chefs d'établissement a visiblement laissé un impact sur leur décision de s'engager dans ce métier. La moitié des nouveaux personnels de direction considèrent « la marque laissée par un chef d'établissement » comme très importante, et cette proportion culmine à 68 % pour les CPE. Il semble bien que les chefs d'établissement se soient engagés pour développer le vivier et susciter des candidatures. Ce type d'incitation semble avoir porté ses fruits puisque ces sollicitations sont importantes aux yeux de sept nouveaux personnels sur dix. Elles sont davantage mentionnées par les CPE (85 %) et beaucoup moins par les agrégés (58 %), mais ces derniers l'évoquent toutefois plus que les PE (34 %). On note que l'impact des chefs d'établissement dans la décision de s'engager dans ce métier est davantage évoqué par les moins de 40 ans.

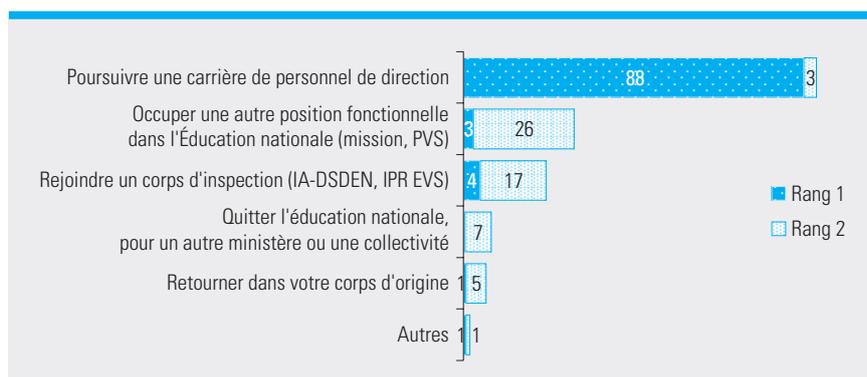
Si un tiers des personnes cite le rôle important des corps d'inspection dans leur décision, cette proportion atteint la moitié parmi les PE (55 %) mais seulement un

quart des agrégés (27 %) ; elle est de 40 % parmi les CPE. En termes d'âge, les moins de 35 ans les citent peu (20 %).

Ces différences renvoient probablement à des contextes d'exercice différents. Les CPE sont proches de l'équipe de direction et, à ce titre, peuvent avoir des liens beaucoup plus importants avec les chefs d'établissement que les enseignants. *A contrario*, les enseignants recrutés sont très souvent impliqués dans des actions de formation-animation au sein de l'Éducation nationale (61 % en moyenne parmi les enseignants du second degré) et peuvent davantage avoir eu des contacts avec les corps d'inspection, en dehors des visites d'inspection. Dans cette enquête, 44 % des personnes ayant déclaré avoir participé à ce type d'actions disent avoir été sollicités par les corps d'inspection contre 21 % dans le cas contraire, soit le double.

Au total, les agrégés forment la catégorie qui semble la moins sensible aux sollicitations de la hiérarchie et les CPE la plus réceptive.

**GRAPHIQUE 5 – Quelles sont vos perspectives de carrière, plutôt ? (2 premières réponses classées)**



Source : MEN-DEPP

## Les candidatures se préparent souvent avec l'aide des personnels de direction en poste

Seuls 15 % des nouveaux personnels de direction déclarent avoir préparé leur candidature seuls, situation qui est plus fréquente pour les détachés (quatre sur dix) ou admis sur listes d'aptitude (un sur quatre) que pour les lauréats du concours (sans différence entre les deux concours).

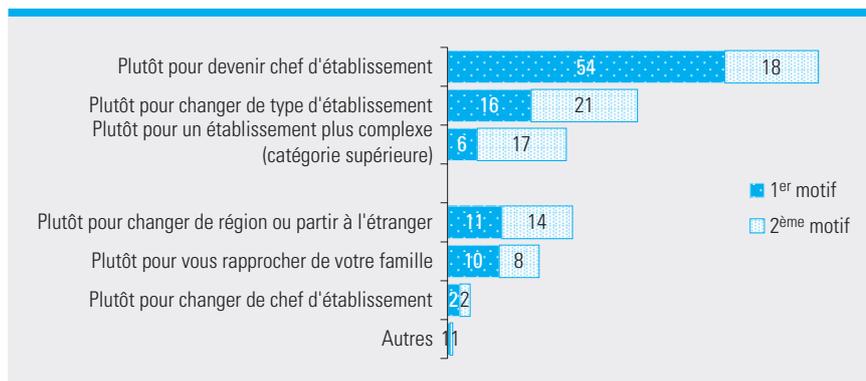
Après les avoir sollicités, les personnels de direction ont su accompagner les nouveaux personnels de direction. En effet, 62 % d'entre eux citent l'aide apportée par ces derniers pour préparer leur candidature. La moitié ont suivi des stages dans le cadre du plan de formation académique et plus d'un tiers la préparation du Centre national d'enseignement à distance (CNED). Un quart des nouveaux personnels l'ont préparée avec des collègues ayant le même projet. Mentionner l'aide des personnels de direction en poste croît avec l'importance du rôle accordé à ces derniers dans leur décision de devenir personnel de direction : 76 % pour « très important » et 40 % pour « aucun rôle ».

## Poursuivre cette carrière, dans un cadre élargi

La très grande majorité des nouveaux personnels de direction souhaite poursuivre cette carrière (graphique 5).

Cependant, être en poste en établissement scolaire peut parfois constituer une étape : si 88 % ont cité la poursuite d'une carrière de personnel de direction comme première perspective, 8 % auraient d'autres projets.

## GRAPHIQUE 6 – Les deux premiers motifs cités quand une mobilité est envisagée



Source : MEN-DEPP

Ils envisagent une position fonctionnelle différente dans l'Éducation nationale (mission, proviseur vie scolaire), un corps d'inspection, un poste dans un autre ministère ou une collectivité. L'accès à un corps d'inspection ou à une position fonctionnelle est davantage évoqué par les lauréats du concours que par les détachés ou les accédants sur listes d'aptitude.

Dans le système actuel, les lauréats du concours sont nommés généralement pour trois ans, dont deux comme stagiaire. La mobilité des personnels de direction, fortement encouragée avec le nouveau statut de 2000, semble bien intégrée. Ainsi les nouveaux personnels de direction sont très nombreux à envisager une mobilité dans deux ou trois ans ; seuls 10 % la voient dans cinq ans ou plus. Elle est davantage envisagée en termes de carrière. Plus de la moitié de ceux qui envisagent une mobilité citent comme premier motif devenir chef d'établissement (graphique 6). Un sur dix invoque des motivations d'ordre personnel : rapprochement de famille ou changement de région. Dans ce cas, devenir chef d'établissement

est moins prioritaire, même si cela reste un objectif fréquemment déclaré en second choix. La mobilité s'inscrit bien dans une perspective de carrière : passer chef, changer de type d'établissement ou obtenir un type d'établissement plus complexe.

### La moitié estime réussir leur carrière en concrétisant des projets professionnels

Qu'est ce qu'une carrière réussie ? D'après leurs réponses, l'aboutissement d'une carrière de personnel de direction consiste majoritairement à avoir concrétisé un ou plusieurs projets professionnels (52 %), puis à diriger l'établissement de son choix (32 %) et, dans une moindre mesure, à être responsable territorial (inspecteur d'académie-directeur des services départementaux de l'Éducation nationale) ou exercer une fonction d'inspection (respectivement 7 % et 2 %). Ces deux dernières possibilités sont peu ou pas évoquées par les admis sur listes d'aptitude ou détachés. Ces visions de fin de carrière, relativement peu sensibles aux origines professionnelles,

varient avec l'âge et les motivations d'accès au métier. Diriger l'établissement de son choix – souhaité par un tiers des nouveaux personnels de direction – est relativement transversal. Il est plus générationnel, et davantage retenu avec l'âge (40 % parmi les plus de 50 ans) ou avec beaucoup d'ancienneté dans la fonction publique (42 % dans les tranches 15-19 ans et 20-24 ans). C'est un motif plus souvent avancé par les personnes nommées en éducation prioritaire (39 %), situation d'ailleurs un peu plus fréquente à partir de 45 ans (20 % contre 15 % avant). Enfin, cette perspective est davantage retenue par les personnes ayant cité comme première motivation pour devenir personnel de direction « prendre des responsabilités en dirigeant un établissement » (41 %). L'exercice de responsabilités territoriales comme fin de carrière réussie est un choix plus masculin (10 % pour les hommes contre 4 % des femmes), de personnes jeunes (14 % parmi les moins de 35 ans), agrégés (16 %), ayant un diplôme bac + 5 ou plus, n'ayant jamais été auxiliaires (12 %). Cette vision apparaît dans leurs perspectives de carrière et être personnel de direction constituerait alors une étape dans la carrière. Avoir concrétisé un ou plusieurs projets professionnels est plus souvent considéré comme une carrière réussie pour les personnes qui ont une ancienneté de titulaire inférieure à dix ans (59 %) ou pour celles qui, entrées jeunes à l'Éducation nationale, déclarent avoir choisi ce métier suite à une autre expérience professionnelle (63 %). Comme première motivation, elles sont plus nombreuses à avoir cité « avoir un impact sur la société de demain » et, par contre, moins la prise de responsabilités en dirigeant un établissement (41 %). Cette perspective est moins retenue par les plus de 50 ans (43 %).

Michèle Thauvel-Richard, DEPP B3

### Pour en savoir plus

Les nouveaux personnels de direction – Enquête auprès de la promotion 2004 (à paraître dans la collection Les Dossiers)

[www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)

### Source

Enquête réalisée par la DEPP en février-mars 2005 auprès de l'ensemble des nouveaux personnels de direction de la promotion 2004, quel que soit le mode d'accès, nommés au 1<sup>er</sup> septembre 2004. L'enquête porte sur le poste actuel, les caractéristiques individuelles, la trajectoire antérieure, l'accès au métier et les perspectives de carrière.

### Données statistiques 2004

Mode d'accès	Concours en 1 <sup>ère</sup> classe	Concours en 2 <sup>ème</sup> classe	Détachement	Liste d'aptitude	Total
Nomination au 01/01/2004	70	675	66	55	866
Répondants à l'enquête	65	658	65	55	843

Taux de réponses : 98 %

Questionnaires exploités : 843 (97 %)

DIRECTION DE L'ÉVALUATION,  
DE LA PROSPECTIVE ET DE LA PERFORMANCE  
Directeur de la publication : Daniel Vitry

Secrétaire de rédaction : Francine Le Neveu  
Maquettiste : Frédéric Voiret  
Impression : Ovation

DEPP, Département de la valorisation et de l'édition  
61-65 rue Dutot – 75732 Paris Cedex 15  
depp.diffusion@education.gouv.fr

ISSN 1286-9392