

Analyse du mouvement d'établissement – mars

Étudiée lors de la commission paritaire nationale des 29 et 30 mars, la première phase du mouvement est constituée de 1 306 mutations sur postes de chef, en baisse de 4 % par rapport à l'an dernier. 418 adjoints sont devenus chefs (en baisse de 13 %), en très grande majorité sur des collèges. Malgré ces baisses, le taux de satisfaction reste stable, à 31 %. 17 % du mouvement des chefs reste interacadémique, pour 19 % des demandes. En moyenne, les collègues obtiennent leur mutation après

ACADÉMIE AFFECTÉE	DEMANDES DE MUTATIONS			NOMBRE DE MUTATIONS			TAUX DE	
	FEMMES	HOMMES	NOMBRE TOTAL	NOMBRE TOTAL	FEMMES	HOMMES	FEMME	HOMME
AIX MARSEILLE	83	89	172	40	43%	58%	20%	26%
AMIENS	51	64	115	49	57%	43%	55%	33%
BESANÇON	32	44	76	30	50%	50%	47%	34%
BORDEAUX	108	138	246	70	36%	64%	23%	33%
CAEN	40	45	85	32	47%	53%	38%	38%
CLERMONT-FD	41	35	76	13	38%	62%	12%	23%
COM				28	29%	71%		
CORSE	15	10	25	9	56%	44%	33%	40%
CRETEIL	104	91	195	87	47%	53%	39%	51%
DIJON	40	45	85	31	45%	55%	35%	38%
ÉTRANGER	2	9	11	2	100%	0%	100%	0%
GRENOBLE	88	88	176	62	47%	53%	33%	38%
GUADELOUPE	16	18	34	11	45%	55%	31%	33%
GUYANE	8	15	23	1	0%	100%	0%	7%
LA REUNION	48	76	124	18	22%	78%	8%	18%
LILLE	112	174	286	92	35%	65%	29%	34%
LIMOGES	23	37	60	23	35%	65%	35%	41%
LYON	68	81	149	64	52%	48%	49%	38%
MARTINIQUE	30	17	47	8	88%	13%	23%	6%
MAYOTTE				11	27%	73%		
MONTPELLIER	84	119	203	51	35%	65%	21%	28%
NANCY METZ	78	74	152	33	55%	45%	23%	20%
NANTES	72	126	198	55	27%	73%	21%	32%
NICE	73	77	150	36	61%	39%	30%	18%
ORLEANS TOURS	75	82	157	45	58%	42%	35%	23%
PARIS	110	114	224	38	45%	55%	15%	18%
POITIERS	49	85	134	32	31%	69%	20%	26%
REIMS	46	59	105	30	47%	53%	30%	27%
RENNES	77	87	164	59	41%	59%	31%	40%
ROUEN	53	50	103	38	53%	47%	38%	36%
STRASBOURG	67	70	137	26	38%	62%	15%	23%
TOULOUSE	101	116	217	58	38%	62%	22%	31%
VERSAILLES	184	125	309	124	59%	41%	40%	41%
TOTAL GÉNÉRAL	1981	2263	4244	1306	45%	55%	30%	32%

sur postes de chef 2018



Jérôme NAIME,
commissaire paritaire national

5 ans dans leur poste. Le différentiel de taux de satisfaction entre hommes et femmes est de 2 % à l'avantage des hommes, constant par rapport à l'an dernier. Sans surprise, la progression de carrière va des postes d'adjoints aux postes de chefs, des postes de collèges vers les postes de lycées, avec une augmentation progressive de la catégorie des établissements.

Les CAPN de mai et juillet permettront de finaliser ce mouvement 2018.

Je remercie Joëlle Jonneaux pour la réalisation des bases de données, nécessaires à cette analyse statistique.

SATISFACTION		MVT INTER ACADÉMIQUE	TYPE DE POSTE OBTENU				CATÉGORIE DES POSTES OBTENUS					ADJOINTS QUI DEVIENNENT CHEFS			
TOTAL	ÉCART SATISFACTION		EREA	PACG	PLRP	PRLY	1	2	3	4	5	PACG	PLRP	PRLY	NOMBRE TOTAL
23%	6%	23%	0%	75%	18%	8%	13%	25%	40%	20%	3%	81%	19%	0%	16
43%	3%	12%	4%	80%	6%	10%	10%	39%	33%	18%	0%	94%	6%	0%	16
39%	10%	14%	0%	72%	7%	21%	17%	24%	24%	31%	3%	91%	9%	0%	11
28%	1%	19%	0%	67%	9%	24%	14%	20%	36%	26%	4%	83%	6%	11%	18
38%	7%	19%	0%	66%	6%	28%	25%	28%	25%	22%	0%	100%	0%	0%	13
17%	-2%	15%	0%	69%	8%	23%	31%	23%	8%	38%	0%	100%	0%	0%	4
	0%	71%	0%	81%	0%	19%	14%	29%	43%	5%	10%	100%	0%	0%	7
36%	-1%	22%	0%	44%	0%	56%	0%	33%	22%	33%	11%	33%	0%	67%	3
45%	2%	13%	0%	67%	8%	25%	6%	30%	33%	30%	1%	100%	0%	0%	24
36%	2%	17%	0%	83%	3%	13%	27%	20%	37%	13%	3%	100%	0%	0%	11
18%	-18%	100%	0%	0%	0%	100%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	1
35%	2%	19%	0%	82%	6%	11%	6%	42%	27%	24%	0%	100%	0%	0%	22
32%	-5%	18%	0%	73%	18%	9%	18%	18%	55%	9%	0%	67%	0%	33%	3
4%	16%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	1
15%	8%	11%	0%	83%	0%	17%	0%	0%	39%	61%	0%	100%	0%	0%	6
32%	4%	9%	0%	74%	5%	21%	8%	26%	35%	30%	1%	94%	6%	0%	33
38%	4%	22%	0%	48%	17%	35%	17%	26%	35%	17%	4%	71%	14%	14%	7
43%	-4%	20%	0%	59%	8%	33%	6%	23%	36%	27%	8%	100%	0%	0%	22
17%	-5%	0%	0%	88%	13%	0%	13%	25%	25%	38%	0%	100%	0%	0%	4
	0%	57%	0%	86%	0%	14%	0%	0%	14%	43%	43%	100%	0%	0%	2
25%	1%	22%	0%	67%	10%	24%	4%	24%	20%	41%	12%	92%	0%	8%	12
22%	6%	3%	0%	69%	6%	25%	16%	38%	25%	19%	3%	82%	0%	18%	11
28%	5%	19%	0%	69%	9%	22%	17%	26%	31%	20%	6%	94%	6%	0%	17
24%	0%	22%	0%	67%	17%	17%	17%	28%	19%	28%	8%	100%	0%	0%	12
29%	4%	16%	0%	75%	9%	16%	14%	36%	30%	18%	2%	93%	7%	0%	14
17%	-3%	16%	3%	45%	13%	39%	8%	53%	16%	16%	8%	73%	27%	0%	11
24%	-1%	22%	0%	66%	9%	25%	22%	25%	41%	9%	3%	100%	0%	0%	6
29%	-7%	13%	0%	80%	7%	13%	23%	27%	37%	10%	3%	88%	13%	0%	8
36%	3%	23%	0%	58%	19%	23%	21%	28%	28%	19%	4%	71%	14%	14%	14
37%	8%	14%	0%	68%	11%	22%	5%	32%	32%	27%	3%	100%	0%	0%	13
19%	5%	12%	0%	73%	4%	23%	8%	54%	15%	23%	0%	100%	0%	0%	13
27%	6%	17%	0%	57%	9%	34%	21%	21%	29%	26%	3%	92%	8%	0%	13
40%	2%	15%	0%	66%	10%	23%	2%	35%	35%	24%	5%	90%	2%	8%	50
31%	3%	17%	0%	68%	9%	22%	12%	29%	31%	24%	4%	92%	5%	4%	418

Ancienneté de direction selon le poste d'origine et d'affectation

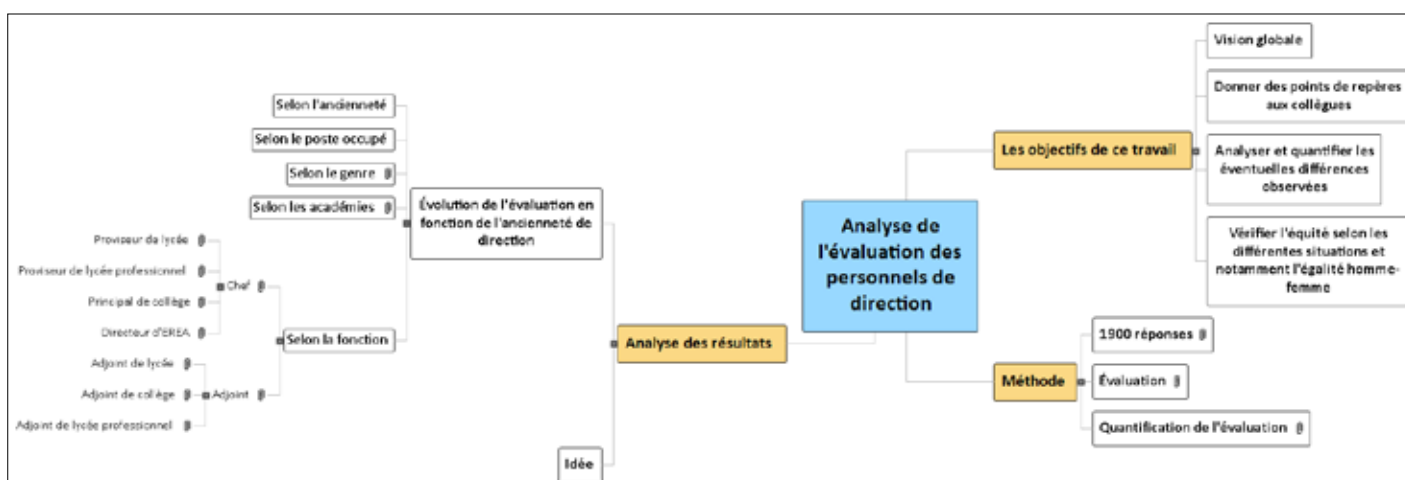
		Fonction et catégorie affectée												
		PACG						PRLP						
		1	2	3	4	4ex	Total	1	2	3	4	4ex	Total	
Fonction et catégorie d'origine	ADCG	6.6	6.5	7.1	7.6	8.0	6.7	8.0	14.0					9.2
	1	2.0					2.0							
	2	6.2	6.2	6.0	11.0		6.3	9.0						9.0
	3	6.7	6.7	7.3	9.0		6.9		14.0					14.0
	4	7.1	6.4	6.9	6.0		6.7	5.0						5.0
	4ex		8.5	12.0	9.0	8.0	9.2							
	ADLP	8.3	7.6	8.9	6.0		8.0		9.0	8.0				8.3
	1	6.0					6.0			6.0				6.0
	2	7.0		6.0			6.8							
	3	9.0	6.1	7.8			6.9		9.0	10.0				9.5
	4	9.5	8.7	12.5	6.0		9.2							
	4 ex		6.0				6.0							
	ADLY	7.5	8.5	9.9	11.5		8.6	8.8	9.3	9.0				9.0
	2	7.5	7.8	7.5			7.7	7.0						7.0
	3	7.3	8.3	8.5			8.1	7.5						7.5
	4	7.1	9.2	10.6			9.0	14.0	9.5	9.0				10.5
	4ex	8.6	7.9	9.8	11.5		8.7	8.0	9.0					8.7
	PACG	11.0	11.6	12.7	13.4		12.6	14.3	11.7	12.4	14.4			12.9
	1	9.8	10.1	10.7	9.3		10.3		10.0	9.0				9.8
	2	10.8	12.8	13.3	12.3		12.9	14.3	12.7	10.6	10.5			11.6
3	12.3	13.5	13.4	13.8		13.5		12.5	12.2	14.0			12.7	
4	16.0		12.2	15.5		14.7		11.3	15.7	15.9			15.0	
4ex														
PRLP	10.0	12.0	12.5	13.7		12.5		12.4	13.6	15.2			14.0	
1		8.0	12.3			11.4		8.0	11.3				10.0	
2	10.0	14.0	11.0	8.0		11.4		13.5	14.5	15.5			14.5	
3			13.3	19.0		14.8			16.0	16.3			16.3	
4				14.0		14.0		19.0	14.0	7.0			13.3	
PRLY		14.9	13.3	17.8	21.5	15.6		15.5	17.0	15.3	16.0		15.7	
1			0.0	14.0		9.3		14.5		16.0			15.0	
2		12.4	12.3	20.0	21.5	14.5		16.5	17.0	15.0			15.9	
3			14.0	17.0		15.5				16.0			16.0	
4		21.0	20.0	21.0		20.7					16.0		16.0	
4ex			17.0			17.0								
PRVS														
Total		7.8	9.0	11.6	13.3	17.0	10.5	9.9	12.0	12.6	14.8	16.0	12.8	

Lecture du tableau : les adjoints de lycées catégorie 4 qui ont obtenu un poste de proviseur de LP catégorie 3 avaient en moyenne 9 années d'ancienneté de direction.

PRLY						Total
1	2	3	4	4ex	Total	
	6.7	5.0			6.0	6.7
						2.0
	3.0				3.0	6.4
	4.0	3.0			3.5	6.9
	13.0	7.0			10.0	6.7
						9.2
						8.0
						6.0
						6.8
						7.3
						9.2
						6.0
9.0	9.6	10.5			9.7	8.7
9.0					9.0	7.7
	14.0				14.0	8.3
	8.0	10.0			8.5	9.1
	9.8	11.0			10.0	8.8
	12.2	13.9	14.1	15.0	13.5	12.8
	10.6	12.0			10.9	10.3
	12.2	14.4	17.8		14.0	12.9
	12.8	13.8	13.4	16.0	13.4	13.4
	14.0	14.1	13.6	14.5	13.9	14.5
			14.0		14.0	14.0
	14.8	16.2	16.4	12.0	15.7	14.5
	15.0		12.0		13.5	11.2
	13.0	16.8	15.5		15.5	14.1
	18.0	15.8	15.7	13.0	15.5	15.6
			18.2	10.0	17.0	15.7
	17.5	16.2	16.3	18.8	17.0	16.7
	16.0	18.0	10.0		14.7	13.0
	18.0	15.3	13.8	20.0	14.6	14.8
	19.0	16.0	16.0	22.0	17.0	16.8
	16.3	17.4	18.0	17.7	17.7	18.0
			18.3	20.4	19.8	19.6
			9.0		9.0	9.0
9.0	12.5	14.5	15.7	18.0	15.2	11.7

ANCIENNETÉ DE DIRECTION MOYENNE DES ADJOINTS QUI DEVIENNENT CHEFS				
ACADÉMIE AFFECTÉE	PACG	PRLP	PRLY	MOYENNE
AIX MARSEILLE	8,2	11,0		8,8
AMIENS	6,0	5,0		5,9
BESANÇON	6,0	6,0		6,0
BORDEAUX	7,9	7,0	9,0	8,0
CAEN	6,9			6,9
CLERMONT-FD	5,8			5,8
COM	8,3			8,3
CORSE	10,0		6,5	7,7
CRÉTEIL	6,5			6,5
DIJON	6,9			6,9
ÉTRANGER			9,0	9,0
GRENOBLE	7,0			7,0
GUADELOUPE	7,5		7,0	7,3
GUYANE	8,0			8,0
LA REUNION	11,3			11,3
LILLE	9,6	9,0		9,6
LIMOGES	6,2	6,0	4,0	5,9
LYON	6,8			6,8
MARTINIQUE	10,0			10,0
MAYOTTE	8,5			8,5
MONTPELLIER	10,4		9,0	10,3
NANCY METZ	6,6		9,0	7,0
NANTES	8,1	8,0		8,1
NICE	9,4			9,4
ORLEANS TOURS	5,7	6,0		5,7
PARIS	11,5	11,0		11,4
POITIERS	5,3			5,3
REIMS	7,1	5,0		6,9
RENNES	7,6	10,0	11,5	8,5
ROUEN	5,2			5,2
STRASBOURG	6,7			6,7
TOULOUSE	6,9	10,0		7,2
VERSAILLES	8,0	9,0	9,0	8,1
TOTAL GÉNÉRAL	7,6	8,7	8,6	7,7

Analyse de l'évaluation professionnelle des personnels de direction



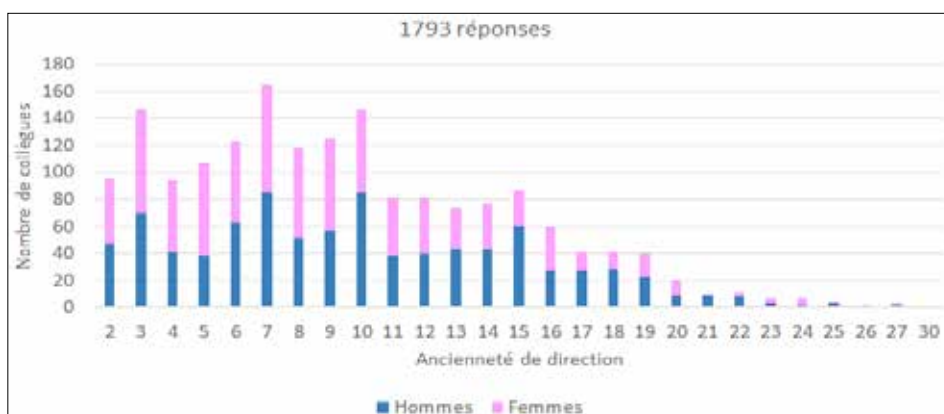
L'évaluation des personnels de direction est un enjeu important pour la carrière, la promotion et la rémunération. Ce processus individuel, voire intime, permet difficilement d'avoir des moyens de comparaison fiables pour estimer la qualité de son appréciation. Ce travail a pour objectifs de permettre à chacune et chacun d'accéder à une relativité de ses appréciations. Il permettra également de mettre à jour et d'identifier les éventuelles iniquités qui pourraient exister afin que les acteurs du processus puissent les identifier et les corriger.

Elle est basée sur les évaluations du compte rendu de l'entretien professionnel triennal qui est désormais utilisé pour la demande de mobilité.

Ce formulaire a permis de croiser l'évaluation avec différentes informations (genre, ancienneté, fonction, catégorie d'établissement, académie d'exercice, etc.).

Méthode :
un formulaire
déclaratif

Cette analyse de l'évaluation des personnels de direction a été réalisée sur la base déclarative de 1793 collègues, soit 13 % de l'effectif national des personnels de direction, qui ont renseigné leur dossier de suivi syndical de mutation pour la rentrée 2018.



FONCTIONS	EN DÉTACHEMENT	ADCG	ADLP	ADLY	EREA	PACG	PRLP	PRLY	TOTAL GÉNÉRAL
HOMMES	4	219	40	120	4	353	45	132	917
FEMMES	3	248	56	157	2	313	38	59	876
TOTAL GÉNÉRAL	7	467	96	277	6	666	83	191	1793

L'évaluation professionnelle des personnels de direction

Pour chaque personnel de direction, tous les 3 ans, le DASEN ou son adjoint évalue le niveau de compétences atteint dans chacun des domaines suivants :

- capacité à piloter l'établissement ;
- capacité à impulser et conduire une politique pédagogique et éducative d'établissement au service de la réussite des élèves ;
- capacité à conduire et animer l'ensemble des ressources humaines ;
- capacité à assurer le lien avec l'environnement ;
- appréciation générale sur la manière de servir et la valeur professionnelle.

Cette évaluation est constituée d'items renseignés avec les valeurs suivantes :

- « À améliorer », « Bien », « Très bien » ou « Excellent ».

À la réception de leur évaluation, les collègues ont un délai de 2 mois pour contester et formuler un recours auprès de leur autorité hiérarchique. Ce recours doit être étudié en commission paritaire académique (cf. Chronique juridique de ce même numéro page 49).

Quantification de l'évaluation

Pour procéder à une comparaison et établir des moyennes sur la base de données, un indicateur quantitatif de l'évaluation a été réalisé grâce à la formule suivante :

$$\text{Score Eval} = (4 \times \text{Nbre Excellent} + 3 \times \text{Nbre TB} + 2 \times \text{Nbre B} + 1 \times \text{Nbre A}) / (\text{Nbre total d'item})$$

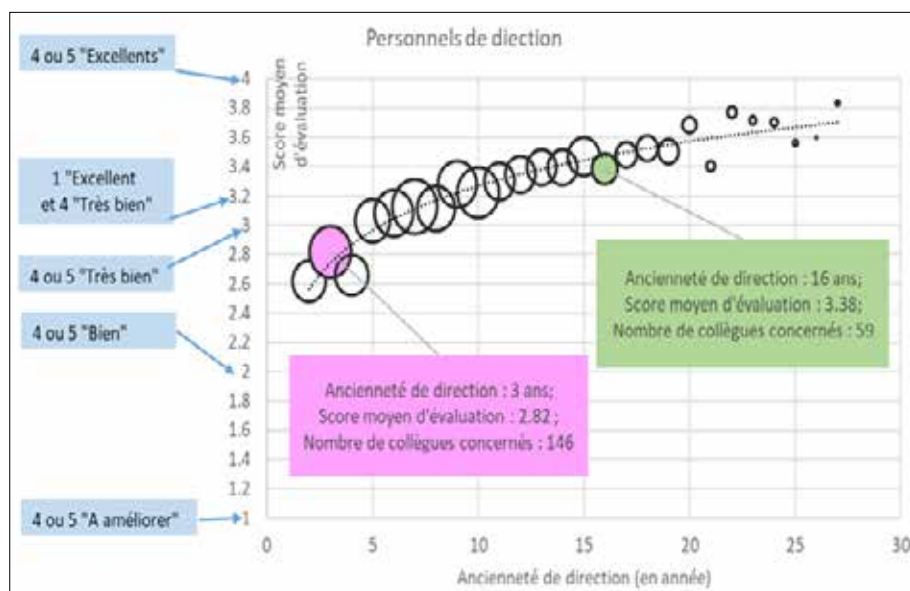
- Ainsi, un score de 4 correspond à 100 % « d'Excellent »,
- un score de 3 correspond à 100 % de « Très bien »,
- un score de 2 correspond à 100 % de « Bien »
- et un score de 1 correspond à 100 % de « À améliorer ».

Indicateur quantitatif d'évaluation	Correspondance de l'évaluation en item
4	4 ou 5 "Excellent"
3.5	2 "Excellent" et 2 "Très bien"
3.25	1 "Excellent" et 3 "Très bien"
3.2	1 "Excellent" et 4 "Très bien"
3	4 ou 5 "Très bien"
2.5	2 "Très bien" et 2 "Bien"
2	4 "Bien"
1.75	3 "Bien" et 1 "A améliorer"
1	4 "A améliorer"

Cet indicateur ou score, permet d'obtenir un résultat quantitatif, comparable, en fonction des profils des collègues.

Analyse des résultats

ÉVOLUTION DE L'ÉVALUATION EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ DE DIRECTION



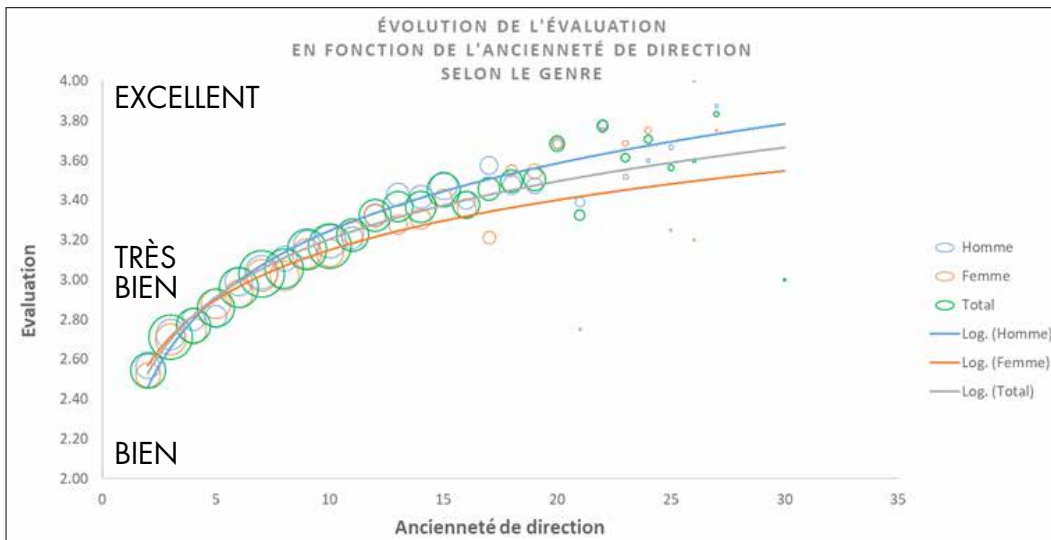
Pour une meilleure lisibilité, une représentation graphique des réponses a été réalisée.

L'axe horizontal représente l'ancienneté de direction des collègues par ordre croissant, en année.

L'axe vertical représente l'indicateur chiffré de l'évaluation. Chaque centre de cercle correspond à la moyenne des évaluations des collègues par ancienneté de direction. La taille du diamètre du cercle correspond au nombre de collègues concernés.

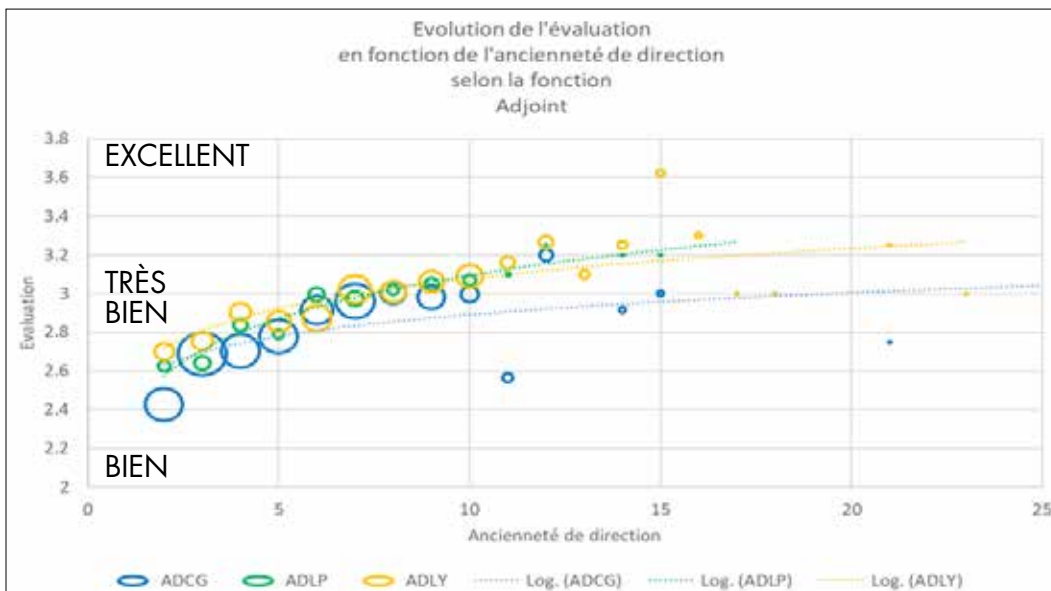
Pour chaque catégorie, une courbe de tendance a été calculée et représentée.

SELON LE GENRE



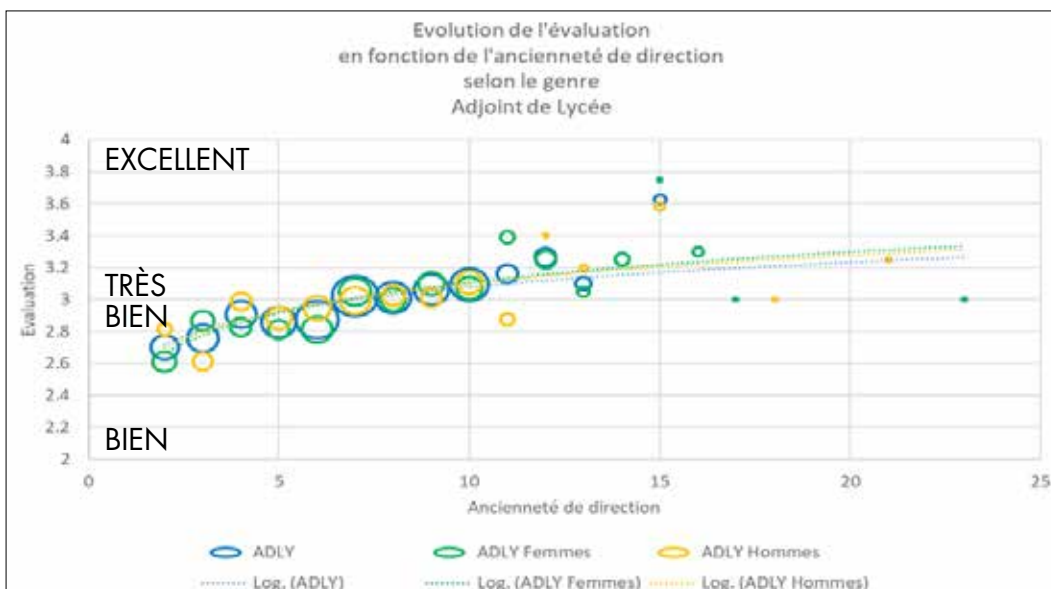
L'évaluation progresse logiquement en fonction des compétences accumulées et de l'ancienneté de direction. Elle débute en moyenne avec 2 Très Bien et 2 Bien. Pour les collègues ayant une ancienneté de direction supérieure à 12 ans, une différence de l'évaluation moyenne d'environ 10 % est observée entre femmes et hommes.

SELON LA FONCTION (ADJOINT)



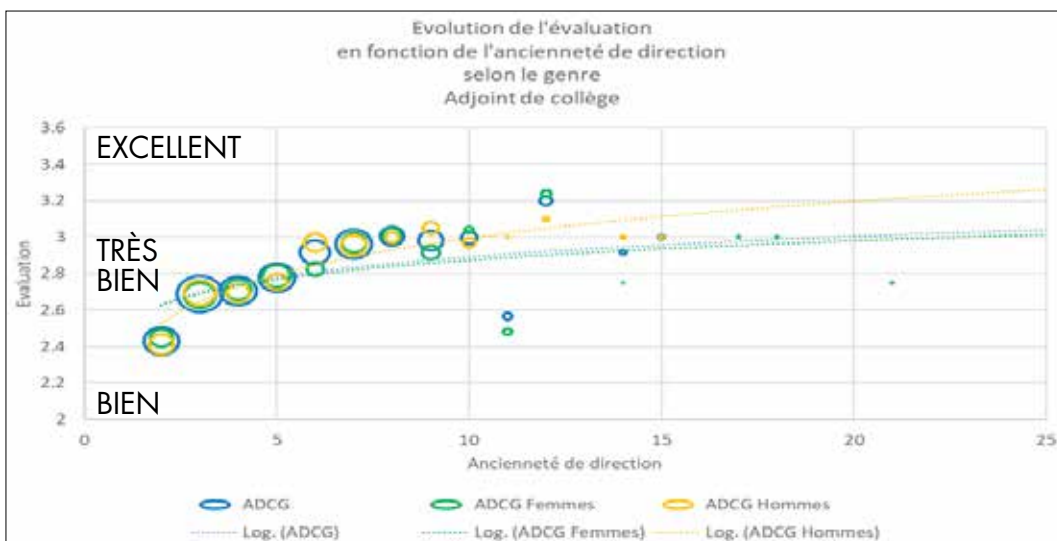
La très grande majorité des adjoints ont une ancienneté de direction inférieure à 10 ans. Les adjoints de collèges sont moins bien évalués que les adjoints de lycées ou de lycées professionnels. En moyenne, en début de carrière, un adjoint de collège est évalué avec 2TB et 2B. Les adjoints de lycées débutent plutôt avec 3 TB et 1 B.

(ADJOINT DE LYCÉE)



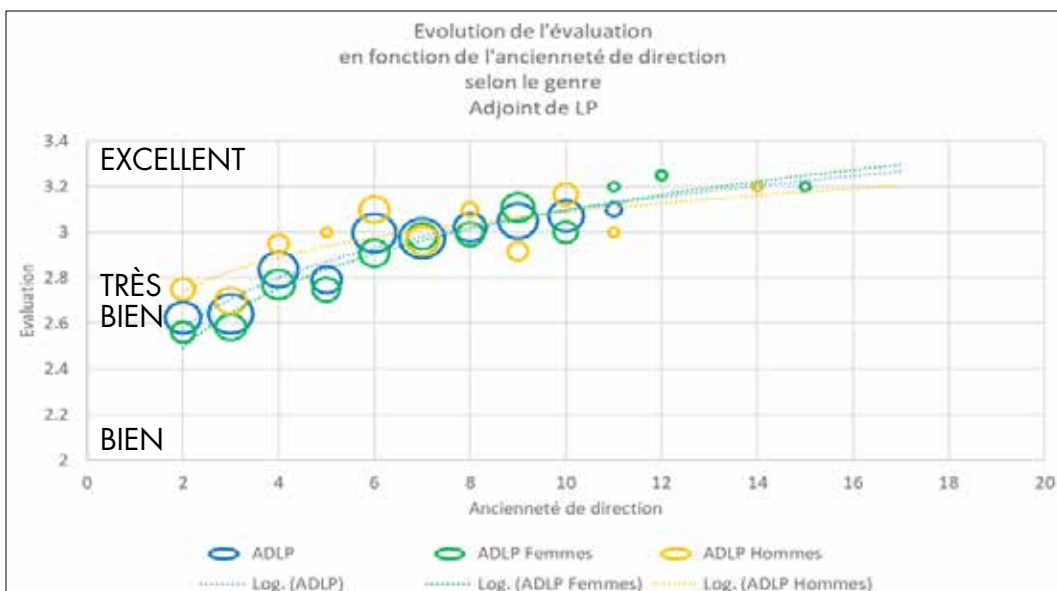
Les adjoints de lycées débutent en moyenne avec 3TB et 1 B. Ils obtiennent un premier Excellent après 15 années de direction, sans différence notable entre les femmes et les hommes.

(ADJOINT DE COLLÈGE)

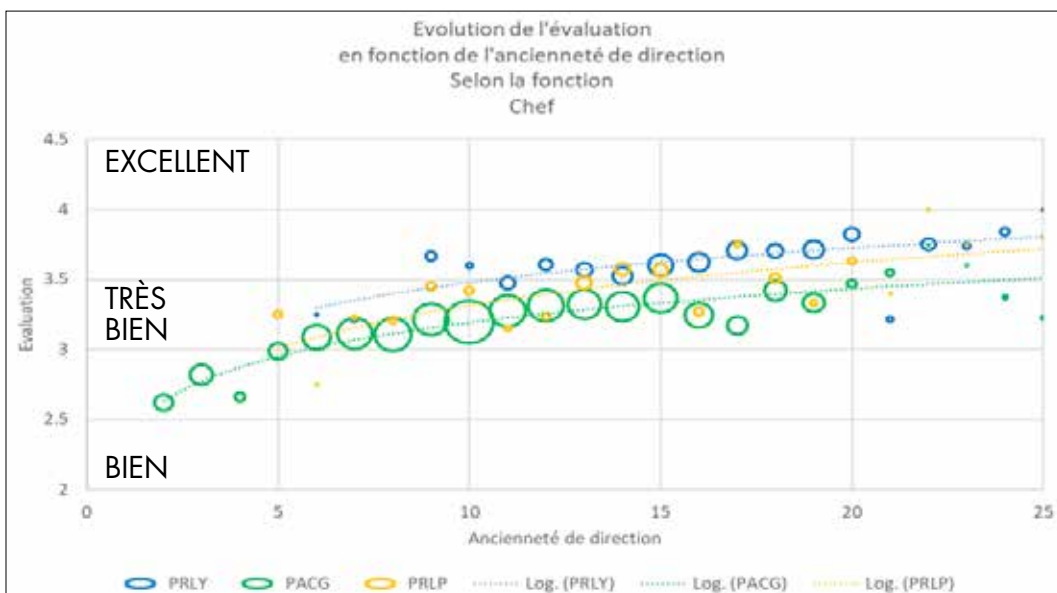


Les adjoints de collèges débutent en moyenne avec 2TB et 2B. Sans évolution de carrière, il leur est difficile d'obtenir 4TB. Sur ces postes, il semblerait que les femmes soient moins bien évaluées que les hommes.

(ADJOINT DE LYCÉE PROFESSIONNEL)



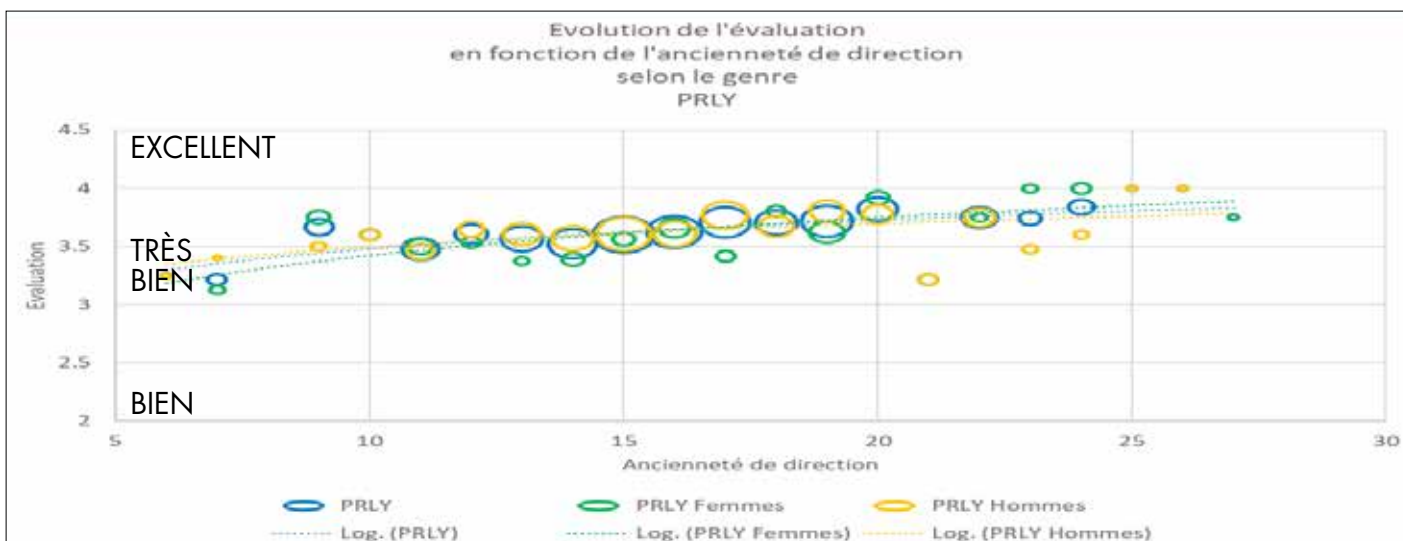
(CHEF)



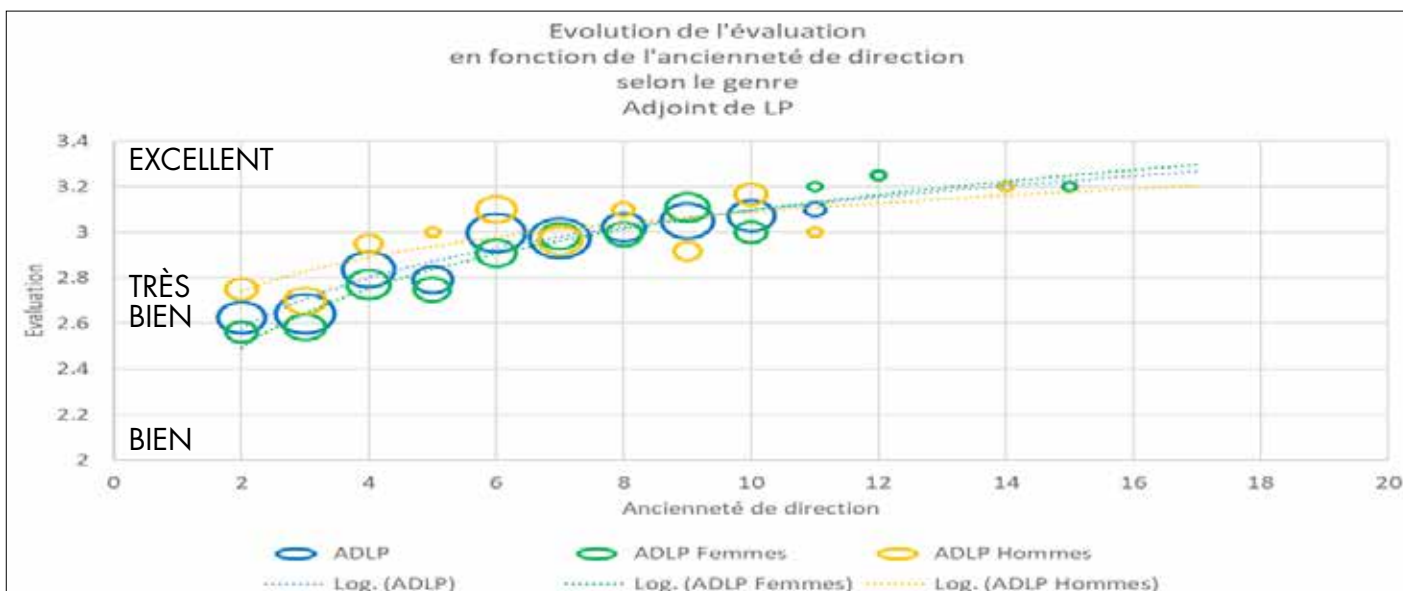
Selon les types d'établissements, un écart d'évaluation important est observé entre les différents chefs d'établissement. Les parcours de carrière du principal de collège au proviseur de lycée apparaissent aussi assez clairement sur ce graphique.

Le nombre de directeurs d'ÉREA ayant complété ce formulaire est insuffisant pour en tirer un quelconque enseignement.

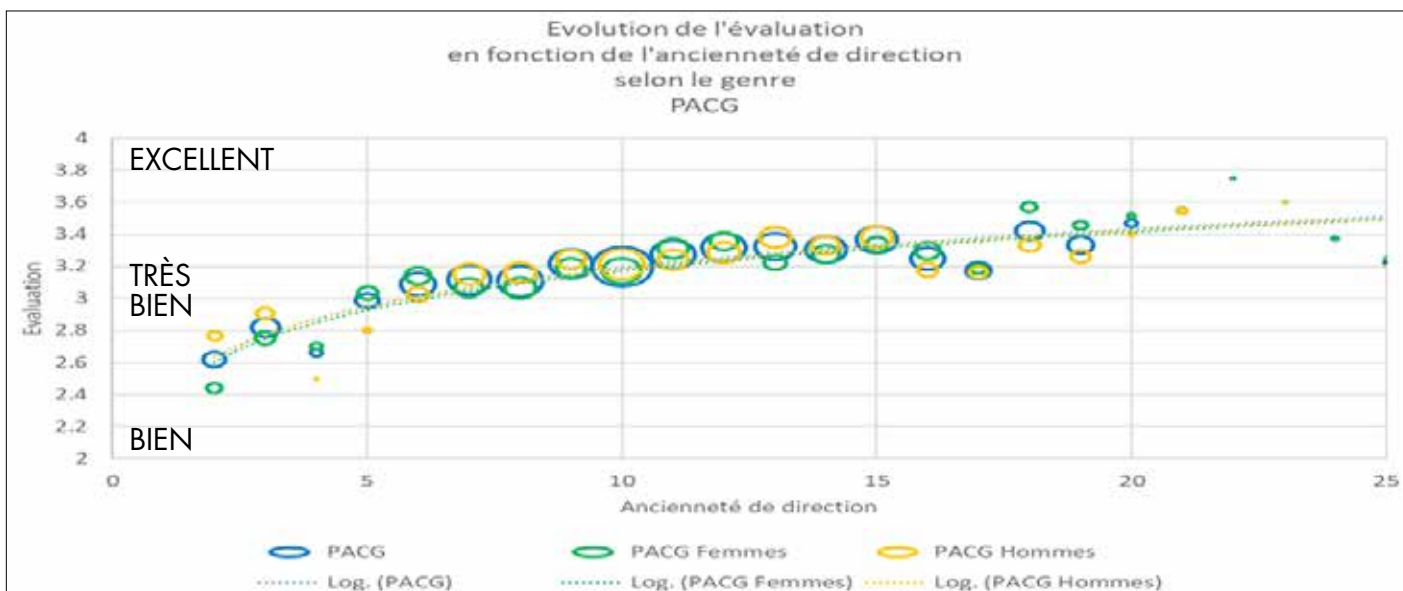
(PROVISEUR DE LYCÉE)



(PROVISEUR DE LYCÉE PROFESSIONNEL)



(PRINCIPAL DE COLLÈGE)



SELON LES ACADÉMIES

Comparaison des évaluations des chefs d'établissement selon les académies

	Aix-Marseille	Amiens	Besançon	Bordeaux	Caen	Clermont-Ferrand	Créteil	Dijon	Grenoble	La Réunion	Lille	Limoges	Lyon	Montpellier	Nancy-Metz	Nantes	Nice	Orléans-Tours	Paris	Poitiers	Reims	Rennes	Rouen	Strasbourg	Toulouse	Versailles	Guadeloupe	Guyane	Martinique	Nouvelle-Calédonie		
Écart d'évaluation entre femmes et hommes pour les collègues ayant une ancienneté de direction comprise entre 7 et 13 ans	0.06	-0.31	0.11	-0.01	0.16	-0.10	0.03	0.09	0.14	0.00	0.00	-0.33	0.14	-0.08	0.06	-0.13	-0.30	-0.10	0.03	-0.16	-0.13	-0.40	-0.10	-0.13	-0.03	0.01	Non représentatif					
Évaluation moyenne pour les collègues ayant une ancienneté de direction comprise entre 7 et 13 ans	3.40	3.16	3.26	3.20	2.96	3.25	3.35	3.31	3.40	3.38	3.23	3.19	3.26	3.14	3.25	3.25	3.16	3.25	3.27	3.29	3.06	3.28	3.38	3.33	3.22	3.24	3.33	3.20	3.20	3.25		

Pour être observable, l'analyse de la différenciation entre académies n'a porté que sur les collègues chefs d'établissement ayant une ancienneté de direction comprise entre 7 et 13 ans.

Ainsi on peut constater un écart d'évaluation d'au moins 10 % en faveur des hommes dans les académies d'Amiens, Limoges, Nice et Rennes.

Et un écart d'évaluation d'au moins 5 % en faveur des femmes dans les académies de Caen, Grenoble et Lyon.

Conclusion

Cette analyse portant sur les évaluations de la moitié des collègues en demande

de mutation montre certaines tendances, notamment, après 10 années de direction, une différence d'évaluation d'environ 10 % entre les femmes et les hommes. L'analyse de l'ensemble des évaluations des collègues, dans une base de données anonyme, permettrait d'affiner précisément ces écarts pour mieux les localiser, les comprendre et donc les corriger. □

