



ACADÉMIE
DE STRASBOURG

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bilan Social

2019-2020
Académie
de Strasbourg

Date de publication mars 2021

Directrice de la publication
Élisabeth LAPORTE
Rectrice de l'académie de Strasbourg

Responsable de la publication
Carine PILLET
Directrice des Ressources Humaines

Coordination de la rédaction
Sylvain DAUBRÉE
Responsable de la Division de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance - DEPP

Camille HUMBERT
Chargée de mission Pôle Ressources Humaines - DRH

Rédaction
Marie-Jeanne WIMMER - Division de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance - DEPP

Aide à la réalisation du document
Joanne BARTH - Division de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance - DEPP

Avec la participation des services académiques
Direction des Services Départementaux de l'Éducation nationale du Bas-Rhin
Direction des Services Départementaux de l'Éducation nationale du Haut-Rhin
Division des Personnels Enseignants - DPE
Division des Personnels Administratifs et d'Encadrement - DPAE
Délégation Académique à la Formation Continue des Personnels - DAFOR
Division des Examens et Concours - DEC
Service Social des Personnels
Division Académique des Finances et d'Appui et de Conseil aux Établissements et aux Services -
DAAFCEs
Médecine de Prévention des Personnels
Ressources humaines de proximité
Handicap des personnels
Prévention des risques professionnels

Maquette et mise en page
Fabienne CLÉMENT - Division de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance -DEPP



J'ai le plaisir de vous présenter le bilan social de l'académie de Strasbourg de l'année 2019-2020.

Il permet d'avoir une vue d'ensemble de la vie sociale et de la gestion des ressources humaines ainsi qu'une connaissance précise des personnels en fonction dans notre académie.

Produit conjointement par les services du rectorat et des deux directions départementales de l'Éducation nationale, le bilan social est enrichi d'un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes.

Au nom de l'ensemble des membres de notre communauté éducative, je remercie les différents contributeurs à l'élaboration de ces documents pour leur précieuse participation.

La Rectrice de l'académie de Strasbourg,

Élisabeth LAPORTE



Présentation des sources

Chapitre 1 Personnels du secteur public et privé sous contrat

Chapitre 2 Personnels du secteur public

L'effectif global	14
Les enseignants dans le premier degré	17
Les enseignants dans le second degré	20
Les personnels de direction et d'inspection	27
<i>Les personnels de direction</i>	28
<i>Les personnels d'inspection</i>	29
Les personnels de vie scolaire	30
<i>Les personnels d'éducation</i>	32
<i>Les psychologues de l'Éducation nationale</i>	33
<i>Les personnels de surveillance et d'assistance éducative</i>	34
Les personnels ingénieurs, administratifs, techniciens, santé et sociaux	35
<i>IATSS : la filière administrative</i>	37
<i>IATSS : la filière médico-sociale</i>	39
<i>IATSS : la filière technique</i>	41

Chapitre 3 Secteur privé sous contrat

Les enseignants dans le premier degré	44
Les enseignants dans le second degré	46

Chapitre 4 La vie des personnels

La mobilité géographique	50
<i>Mobilité des personnels enseignants du 1^{er} degré</i>	50
<i>Mobilité des personnels enseignants du 2nd degré</i>	51
<i>Mobilité des personnels ATSS</i>	53
Le temps partiel	54
Les congés	57
L'accompagnement des personnels	61
<i>Les personnels en situation de handicap</i>	61
<i>Point d'Accueil et d'Écoute</i>	64
<i>Accompagnement individualisé des personnels enseignants</i>	66
<i>Ressources humaines de proximité</i>	71
La protection juridique	81

Chapitre 5	Les carrières	83
	La formation continue	84
	<i>Formation des personnels enseignants</i>	84
	<i>Formation des personnels d'encadrement et administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)</i>	97
	Les concours	102
	<i>Personnels du 2nd degré public</i>	102
	<i>Personnels d'éducation et d'orientation</i>	103
	<i>Personnels de direction et d'inspection du second degré</i>	103
	<i>Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)</i>	104
	Les promotions	105
	<i>Personnels enseignants du 1er degré public du Bas-Rhin</i>	105
	<i>Personnels enseignants du 1er degré public du Haut-Rhin</i>	105
	<i>Personnels enseignants du 2nd degré</i>	105
	<i>Personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (IATSS)</i>	105

Chapitre 6	Les rémunérations	109
	La situation indiciaire	110
	Salaires mensuels moyens des personnels en 2018	114

Chapitre 7	Santé-Social - Santé et sécurité au travail	119
	La politique de santé	120
	La politique sociale	122
	<i>Service social des personnels</i>	122
	<i>Les dotations et les dépenses</i>	129
	La santé et sécurité au travail	130

Sigles	133
---------------	------------

Cette table répertorie les indicateurs déclinés par sexe, afin de pouvoir comparer la situation des hommes et des femmes en termes d'égalité professionnelle.

Ils sont signalés par le symbole : 

Table des indicateurs de situation comparée hommes-femmes

Chapitre 1	Personnels du secteur public et privé sous contrat	
	Répartition des personnels en activité, par groupes de personnels et statut	12
Chapitre 2	Personnels du secteur public	
	Les enseignants du premier degré	
	Répartition des enseignants du premier degré par corps et par sexe	17
	Les enseignants du second degré	
	Répartition des enseignants du second degré par corps et par sexe	20
	Les personnels de direction et d'inspection	
	Répartition des personnels de direction et d'inspection par corps ou emploi	27
	Les personnels de vie scolaire	
	Répartition des personnels de vie scolaire par corps ou emploi	30
	Les personnels IATSS : la filière administrative	
	Répartition des personnels de la filière administrative	37
	Les personnels IATSS : la filière médico-sociale	
	Répartition des personnels de la filière médico-sociale	39
	Les personnels IATSS : la filière technique	
	Répartition des personnels de la filière technique	41
Chapitre 3	Personnels du secteur privé sous contrat	
	Les enseignants du premier degré	
	Répartition des enseignants du premier degré par corps et par sexe	44
	Les enseignants du second degré	
	Répartition des enseignants du second degré par corps et par sexe	46



Le bilan social est en France un instrument de mesure du domaine social dans l'entreprise. Créé par la loi n° 77-769 du 12 juillet 1977, il est obligatoire dans les entreprises employant plus de 300 salariés.

Dans la fonction publique d'État, le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dispose, en son article 37, que les « comités techniques reçoivent communication et débattent du bilan social de l'administration, de l'établissement ou du service auprès duquel ils ont été créés. Le bilan est établi annuellement ».

Le bilan social de l'académie (BSA) de Strasbourg permet d'avoir un regard exhaustif sur les caractéristiques et sur la situation de tous les personnels du secteur public (enseignants ou non enseignants, titulaires ou non-titulaires) ainsi qu'une synthèse des effectifs du secteur privé sous contrat. C'est un outil évolutif et contributif du dialogue social. Il donne une information transparente accessible par tous, permet de nourrir la réflexion ainsi que la discussion et contribue au pilotage académique dans le domaine social.

Les systèmes d'information

Les données relatives aux effectifs, congés et temps partiels sont issues de l'application nationale « BSA » développé par les services de l'administration centrale. Cette application permet la mise à disposition de données synthétiques extraites des systèmes d'informations des académies (EPP, AGORA, AGAPE, SIHREN...).

Les données sur les rémunérations sont extraites du système d'information sur les agents du secteur public (Siasp).

La contribution des services

En l'absence d'information chiffrées directement accessibles par les systèmes d'information, les services sont mis à contribution pour collecter et restituer les données manquantes, ainsi :

- les données relatives à la mobilité et à la promotion des personnels proviennent des services académiques gestionnaires : directions des services départementaux de l'Éducation nationale (DSDEN) pour le premier degré, division des personnels enseignants (DPE) pour le second degré, division des personnels d'administration et d'encadrement (DPAE) pour les personnels administratifs, de direction et d'orientation ;
- les données ayant trait à l'accompagnement et à l'écoute des personnels ont été transmises par les services de la médecine de prévention, le coordonnateur RH de proximité, la correspondante handicap, la coordinatrice du Point d'Accueil et d'Ecoute (PAE) ;



- les données relatives aux concours ont été fournies par les services de la direction des examens et concours (DEC) et celles concernant la formation continue des personnels par les services de la délégation académique à la formation continue des personnels (DAFOR) et des DSDEN ;
- les données concernant la protection juridique des agents proviennent de la division académique des finances et d'appui et de conseil aux établissements et services (DAAFCE) ;
- les données relatives à la politique de santé, à la politique sociale et à la sécurité du travail sont communiquées par les services de médecine de prévention, des ressources humaines de proximité, la correspondante handicap, la médecine de prévention, le service social, le conseiller de prévention académique et l'inspecteur santé et sécurité au travail.

La période d'observation

La période d'observation est l'année scolaire 2019-2020 et l'année d'exercice est l'année 2020 (volet financier).

Cependant, pour les données extraites de l'application « BSA », la date d'observation a été fixée au 30 novembre 2019, pour les données académiques comme pour les données nationales. Il est à noter que les données relatives aux années scolaires antérieures sont susceptibles de varier d'une année sur l'autre en raison des saisies avec un effet rétroactif comme par exemple les données relatives aux absences des personnels.

Les données sur les rémunérations issues du Siasp sont sur l'année 2018.

Le périmètre d'analyse

Les effectifs correspondent à ceux des personnels en position d'activité, affectés à la date de référence du 30 novembre 2019 et rémunérés par les services académiques (rectorat ou DSDEN). Ils ne sont comptés qu'une fois sur leur affectation principale. Les personnels gérés dans l'enseignement supérieur ne sont pas pris en compte dans le BSA.

Le secret statistique

En vertu de la loi n° 51-711 du 7 juin 1951 sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistiques, le secret statistique s'applique à tous les renseignements individuels collectés par la statistique publique. Il a pour objet de protéger la vie privée ainsi que les intérêts économiques des agents.

Dans ce document, toutes les données qui concernent un groupe de moins de 5 individus sont couvertes par ce secret ; elles sont alors remplacées par un astérisque.

Les nouveautés BSA 2019-2020

Contrairement aux versions académiques précédentes, les regroupements enseignants ont été remaniés pour se rapprocher de la répartition nationale. Les enseignants du premier degré enseignant en SEGPA, auparavant comptabilisés dans les enseignants du second degré, ont rejoint leur collègue du premier degré. Dans le même temps, les directeurs de SEGPA, auparavant chez les personnels de direction, ont également rejoint leurs collègues du premier degré.

Pour conserver une cohérence, les chiffres des années précédentes ont également été remaniés.





Répartition des personnels en activité, par groupe de personnels et statut

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP	
Secteur public	Enseignants 1 ^{er} degré	Femmes	8 639	28,4		23,9	24,3	42	13,5	8 231
		Hommes	1 514	5,0		16,5	39,5	46	3,0	1 492
		Ensemble	10 153	33,4	85,1	22,8	26,6	43	11,9	9 723
	Enseignants 2 nd degré	Femmes	6 924	22,7		19,3	32,5	44	12,2	6 634
		Hommes	4 709	15,5		16,3	36,6	45	3,4	4 609
		Ensemble	11 633	38,2	59,5	18,1	34,2	45	8,7	11 243
	Personnels de direction et d'inspection	Femmes	245	0,8		0,4	58,0	51	0,4	245
		Hommes	234	0,8		0,9	62,4	52	0,0	234
		Ensemble	479	1,6	51,2	0,6	60,1	51	0,2	479
	Personnels de vie scolaire	Femmes	3 035	10,0		39,1	22,5	39	1,1	2 265
		Hommes	841	2,7		59,9	16,2	35	0,4	695
		Ensemble	3 876	12,7	78,3	43,7	21,1	38	1,0	2 960
	Personnels IATSS	Femmes	1 737	5,7		12,0	46,8	47	22,3	1 619
		Hommes	324	1,1		16,1	45,4	47	3,1	320
		Ensemble	2 061	6,8	84,3	12,6	46,5	47	19,3	1 939
	Titulaires	Femmes	17 183	56,4		19,6	30,8	44	14,1	16 448
		Hommes	6 530	21,5		14,4	39,7	46	3,4	6 442
		Ensemble	23 713	77,9	72,5	18,2	33,3	44	11,1	22 890
	Non-titulaires	Femmes	3 397	11,2		41,9	20,6	38	0,5	2 546
		Hommes	1 092	3,6		58,2	14,3	35	0,0	908
Ensemble		4 489	14,8	75,7	45,8	19,0	38	0,4	3 454	
Ensemble	Femmes	20 580	67,6		23,3	29,1	43	11,8	18 994	
	Hommes	7 622	25,1		20,6	36,1	45	2,9	7 350	
	Ensemble	28 202	92,7	73,0	22,6	31,0	43	9,4	26 344	
Secteur privé sous contrat	Enseignants 1 ^{er} degré	Femmes	516	1,7		24,8	27,7	43	9,1	463
		Hommes	46	0,2		28,3	17,4	42	2,2	44
		Ensemble	562	1,9	91,8	25,1	26,9	43	8,5	507
	Enseignants 2 nd degré	Femmes	1 097	3,6		18,2	37,7	46	9,2	1 009
		Hommes	563	1,9		21,9	36,8	45	4,6	509
		Ensemble	1 660	5,5	66,1	19,5	37,4	45	7,7	1 518
	Ensemble	Femmes	1 613	5,3		20,3	34,5	45	9,2	1 472
		Hommes	609	2,0		22,3	35,3	44	4,4	553
		Ensemble	2 222	7,3	72,6	20,9	34,7	45	7,9	2 025
	Ensemble	Titulaires	Femmes	17 183	56,4		19,6	30,8	44	14,1
Hommes			6 530	21,5		14,4	39,7	46	3,4	6 442
Ensemble			23 713	77,9	72,5	18,2	33,3	44	11,1	22 890
Non-titulaires		Femmes	5 010	16,5		34,9	25,1	40	3,3	4 018
		Hommes	1 701	5,6		45,3	21,8	38	1,6	1 461
		Ensemble	6 711	22,1	74,7	37,6	24,2	40	2,9	5 479
Ensemble		Femmes	22 193	72,9		23,1	29,5	43	11,6	20 466
		Hommes	8 231	27,1		20,8	36,0	45	3,0	7 903
		Ensemble	30 424	100,0	73,0	22,5	31,3	43	9,3	28 369

Au 30 novembre 2019, les effectifs de l'académie de Strasbourg s'élèvent à 30 424 personnes en activité et ayant une affectation soit 28 369 personnels en équivalent temps plein (ETP). Quatre personnels sur cinq sont des enseignants (79,0 %).

Les femmes représentent 73,0 % des effectifs de l'académie.

L'âge moyen est de 43 ans. Les personnels de moins de 35 ans représentent 22,5 % des effectifs et ceux de 50 ans et plus 31,3 %.

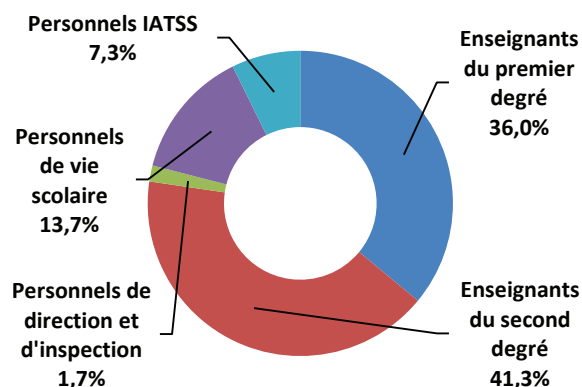
Moins d'une personne sur dix (9,3 %) est en temps partiel.

Plus d'une personne sur cinq n'est pas titulaire (22,1 %).



L'effectif global

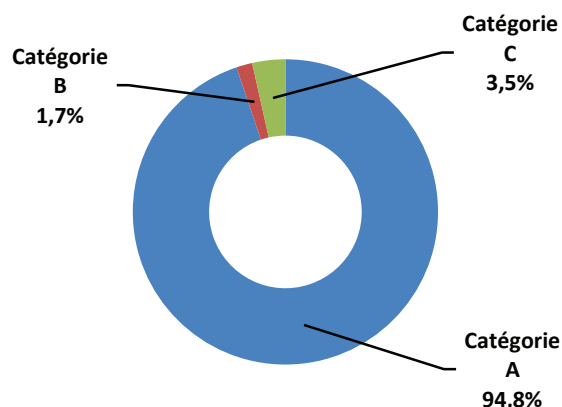
Ensemble des personnels par fonction



28 202 personnels

21 786 enseignants (77,3 %)
 6 416 non enseignants (22,7 %)
 73,0 % de femmes
 23 713 titulaires

Répartition des personnels par catégorie



Au 30 novembre 2019, l'académie de Strasbourg compte 28 202 personnes en activité et ayant une affectation dans le secteur public.

77,3 % des personnels sont des enseignants dont 36,0 % dans le premier degré et 41,3 % dans le second degré.

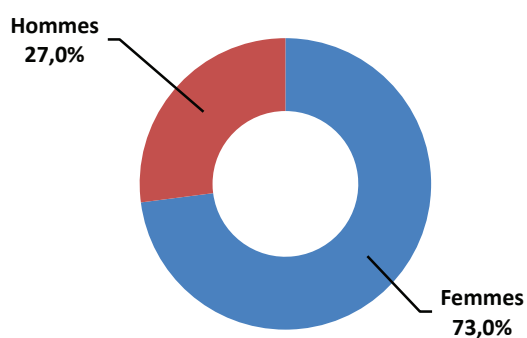
La part des personnels non enseignants représente 22,7 % des effectifs et se compose de trois grandes catégories. Les personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé) pour 7,3 %, les personnels de vie scolaire (13,7 %) et les personnels de direction et d'inspection (DI) pour 1,7 %.

94,8 % des personnels, tous corps confondus, occupent des fonctions de catégorie A.

Les femmes représentent 73,0 % des effectifs, leur part varie selon le corps considéré.

84,1 % des personnels sont titulaires de la fonction publique d'État.

Répartition des personnels selon le sexe



Personnels du secteur public en activité et avec une affectation en 2019

	Titulaires	Non-titulaires	% Non-titulaires	Poids (%)	Part de femmes (%)	Effectifs	Effectifs ETP*
Enseignants du premier degré	10 066	87	0,9	36,0	85,1	10 153	9 723
Enseignants du second degré	10 765	868	7,5	41,3	59,5	11 633	11 243
Personnels de direction et d'inspection	479	0	0,0	1,7	51,2	479	479
Personnels de vie scolaire	514	3 362	86,7	13,7	78,3	3 876	2 960
Personnels IATSS	1 889	172	8,3	7,3	84,3	2 061	1 939
Ensemble	23 713	4 489	15,9	100,0	73,0	28 202	26 344

* ETP : équivalent temps plein

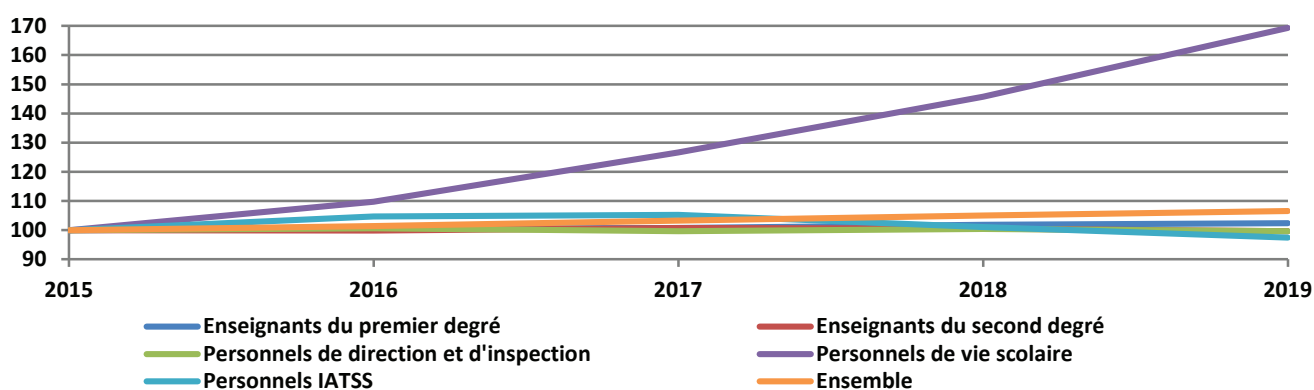
Évolution des effectifs selon la fonction entre 2015 et 2019

L'effectif global des personnels de l'académie de Strasbourg augmente de 1,5 % entre 2018 et 2019.

Le nombre d'enseignants du 1^{er} degré augmente de 0,6 % et celui du 2nd degré diminue de 0,9 %. Les personnels de vie scolaire augmente de 16,2 % et les IATSS diminuent de 3,7 %.

	2015	2016	2017	2018	2019	Évolution 2019/2018 (%)	Évolution 2019/2015 (%)
Enseignants 1 ^{er} degré	9 911	9 965	9 977	10 093	10 153	0,6	2,4
Enseignants 2 nd degré	11 679	11 658	11 759	11 739	11 633	-0,9	-0,4
Personnels de direction et d'inspection	481	484	479	483	479	-0,8	-0,4
Personnels de vie scolaire	2 290	2 513	2 898	3 337	3 876	16,2	69,3
Personnels IATSS	2 117	2 217	2 227	2 140	2 061	-3,7	-2,6
Ensemble	26 478	26 837	27 340	27 792	28 202	1,5	6,5

Évolution des effectifs (base 100 en 2015)

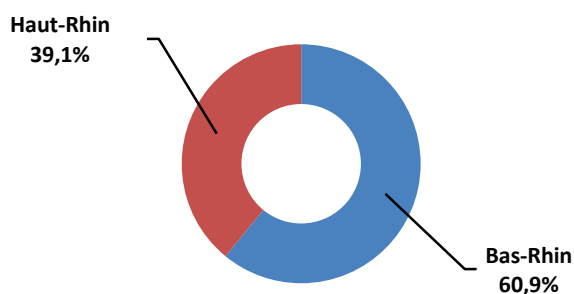


Répartition départementale

60,9 % des agents sont en poste dans le département du Bas-Rhin.

Toutefois, il convient de prendre en considération que les personnels en résidence au rectorat de Strasbourg, exercent leurs missions au bénéfice de l'ensemble de l'académie.

Répartition départementale de l'ensemble des personnels



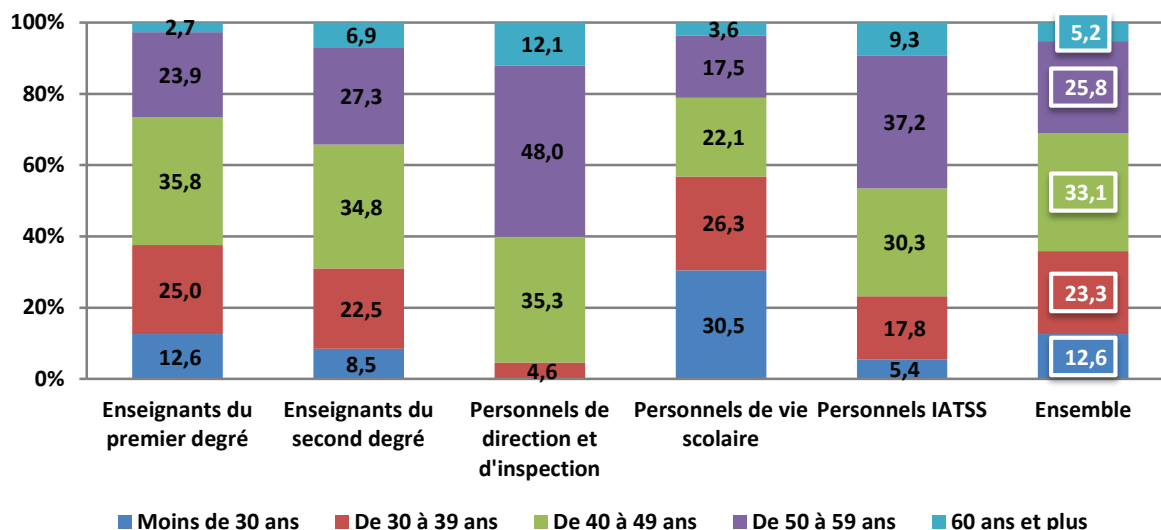
Effectifs du secteur public par département en 2019

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Académie	
	Effectifs	Effectifs ETP*	Effectifs	Effectifs ETP*	Effectifs	Effectifs ETP*
Enseignants 1 ^{er} degré	6 023	5 743	4 130	3 980	10 153	9 723
Enseignants 2 nd degré	7 192	6 953	4 441	4 290	11 633	11 243
Personnels de direction et d'inspection	311	311	168	168	479	479
Personnels de vie scolaire	2 269	1 736	1 607	1 224	3 876	2 960
Personnels IATSS	1 386	1 310	675	629	2 061	1 939
Ensemble	17 181	16 053	11 021	10 291	28 202	26 344

* ETP : équivalent temps plein

Le corps de métiers où l'âge moyen est le plus élevé est celui des personnels de direction et d'inspection (51 ans en moyenne), tandis que celui dont l'âge moyen est le moins élevé correspond aux personnels de vie scolaire (38 ans en moyenne).

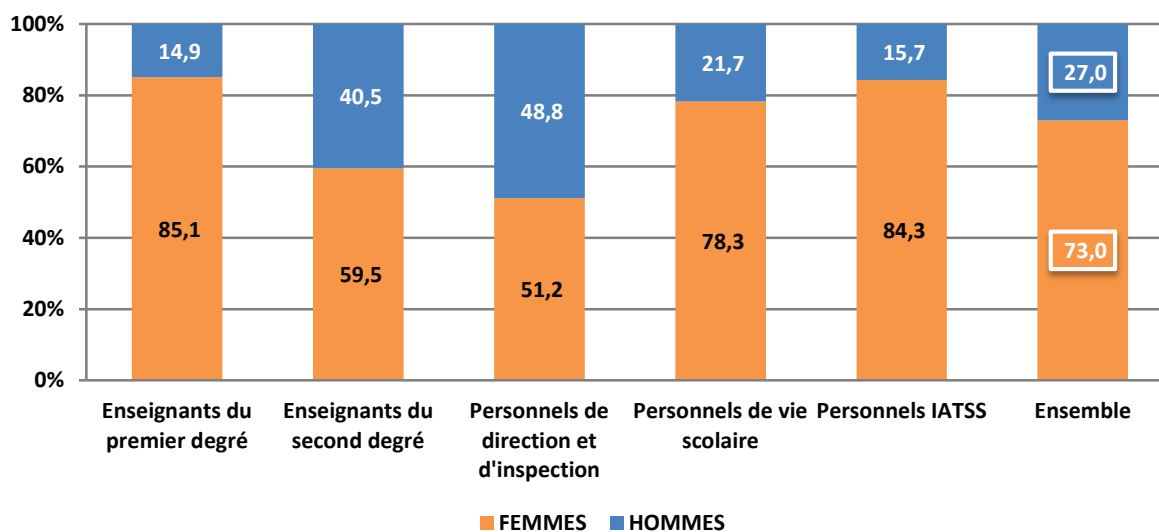
Répartition par tranche d'âge



La proportion des femmes parmi l'ensemble des personnels est de 73,0 %. Les enseignants du premier degré (85,1 %) sont parmi les personnels les plus féminisés, tout comme les IATSS (84,3 %).

Les personnels de direction et d'inspection est le corps où la proportion de femmes est la plus faible (51,2 %).

Répartition selon le sexe



Les enseignants du premier degré

En novembre 2019, les enseignants du premier degré représentent 36,0 % de l'ensemble des personnels du secteur public en activité.

10 153 personnels

85,1 % de femmes

43 ans de moyenne d'âge



Répartition des enseignants du premier degré par corps et par sexe

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP
Professeurs des écoles	Femmes	8 537	84,1		24,0	24,1	42	13,4	8 141
	Hommes	1 497	14,7		16,6	39,1	45	3,1	1 475
	Ensemble	10 034	98,8	85,1	22,9	26,3	43	11,9	9 616
Instituteurs	Femmes	23	0,2		0,0	82,6	54	8,7	22
	Hommes	9	0,1		0,0	88,9	54	0,0	9
	Ensemble	32	0,3	71,9	0,0	84,4	54	6,3	31
dont directeurs d'écoles	Femmes	1 004	9,9		9,4	34,5	46	4,4	991
	Hommes	270	2,7		5,9	48,9	48	0,0	270
	Ensemble	1 274	12,6	78,8	8,6	37,5	46	3,5	1 261
dont directeurs de SEGPA	Femmes	14	0,1		0,0	64,3	51	0,0	14
	Hommes	17	0,2		5,9	70,6	51	0,0	17
	Ensemble	31	0,3	45,2	3,2	67,7	51	0,0	31
dont enseignants de SEGPA	Femmes	236	2,3		27,1	22,5	41	4,7	233
	Hommes	114	1,1		14,0	39,5	46	2,6	113
	Ensemble	350	3,5	67,4	22,9	28,0	42	4,0	346
Enseignants non-titulaires	Femmes	79	0,8		19,0	38,0	45	19,0	68
	Hommes	8	0,1		12,5	50,0	47	0,0	8
	Ensemble	87	0,9	90,8	18,4	39,1	45	17,2	76
Titulaire	Femmes	8 560	84,3		24,0	24,2	42	13,4	8 163
	Hommes	1 506	14,8		16,5	39,4	46	3,1	1 484
	Ensemble	10 066	99,1	85,0	22,8	26,5	43	11,9	9 647
Non-titulaire	Femmes	79	0,8		19,0	38,0	45	19,0	68
	Hommes	8	0,1		12,5	50,0	47	0,0	8
	Ensemble	87	0,9	90,8	18,4	39,1	45	17,2	76
Ensemble	Femmes	8 639	85,1		23,9	24,3	42	13,5	8 231
	Hommes	1 514	14,9		16,5	39,5	46	3,0	1 492
	Ensemble	10 153	100,0	85,1	22,8	26,6	43	11,9	9 723



Pour se conformer à la répartition ministérielle, les enseignants du premier degré enseignant en SEGPA et les directeurs de SEGPA sont désormais comptabilisés dans les personnels du premier degré.

L'effectif des enseignants du premier degré est de 10 153 personnes (9 723 en ETP).

Les enseignants du premier degré sont majoritairement des professeurs des écoles (98,8 %).

12,6 % des enseignants du premier degré sont des directeurs d'écoles et 0,3 % des directeurs de SEGPA.

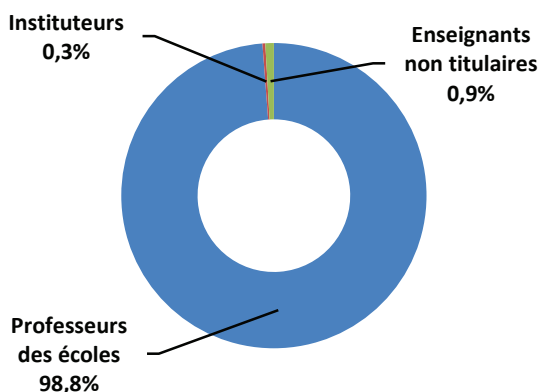
L'âge moyen est de 43 ans. Près d'un quart des personnels ont moins de 35 ans (22,8 %) et un quart ont 50 ans ou plus (26,6 %).

Les femmes représentent 85,1 % des effectifs.

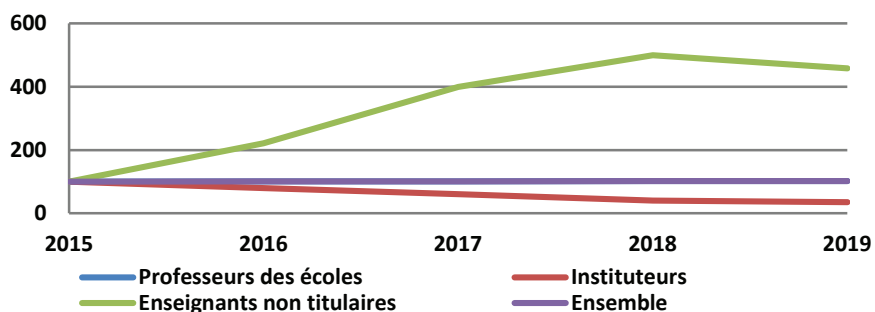
Répartition des enseignants du degré par département

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2018	Évolution 2019/2018 (%)
Professeurs des écoles	5 950	4 084	10 034	9 961	0,7
Instituteurs	21	11	32	37	-13,5
Enseignants non-titulaires	52	35	87	95	-8,4
Ensemble	6 023	4 130	10 153	10 093	0,6

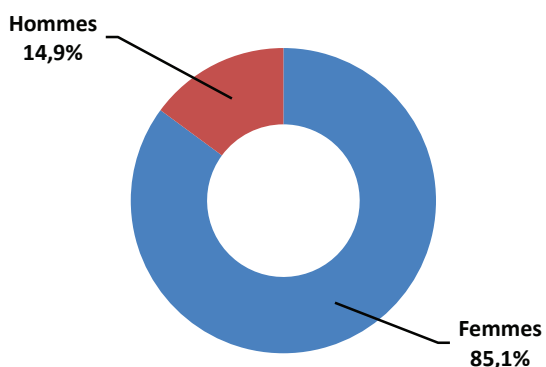
Répartition selon le corps



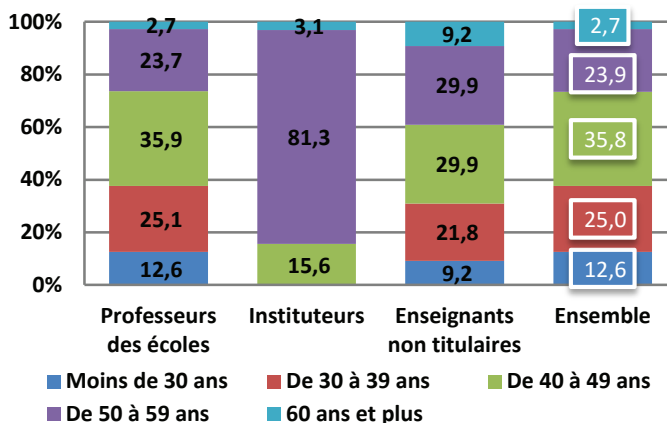
Évolution des effectifs (base 100 en 2015)



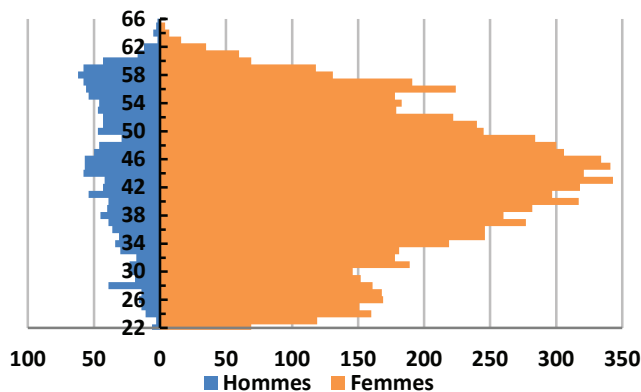
Répartition selon le sexe



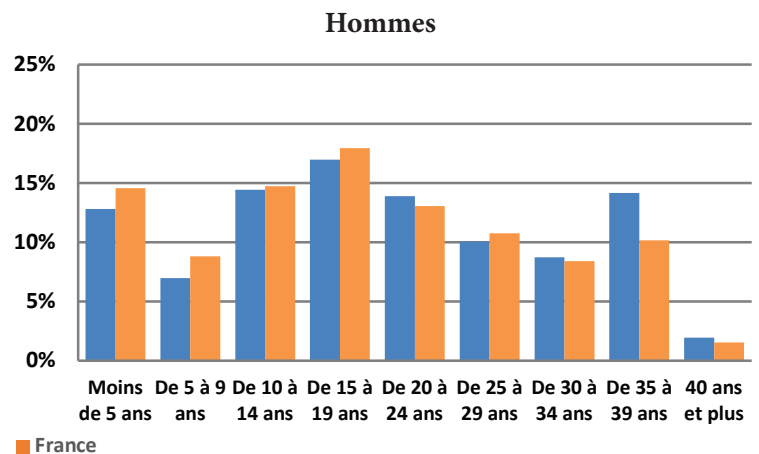
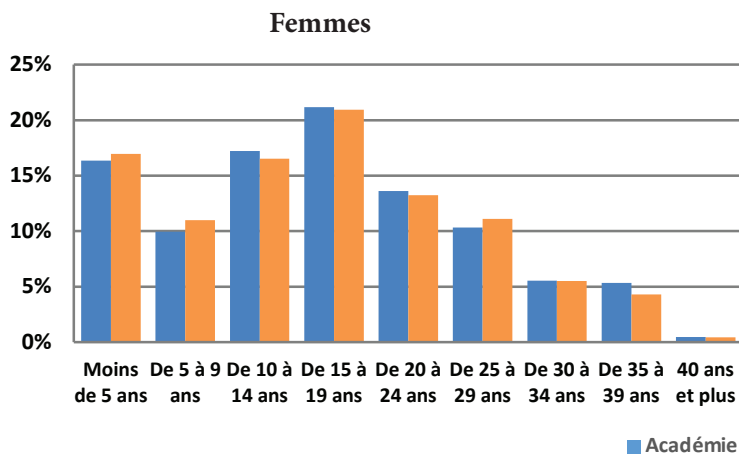
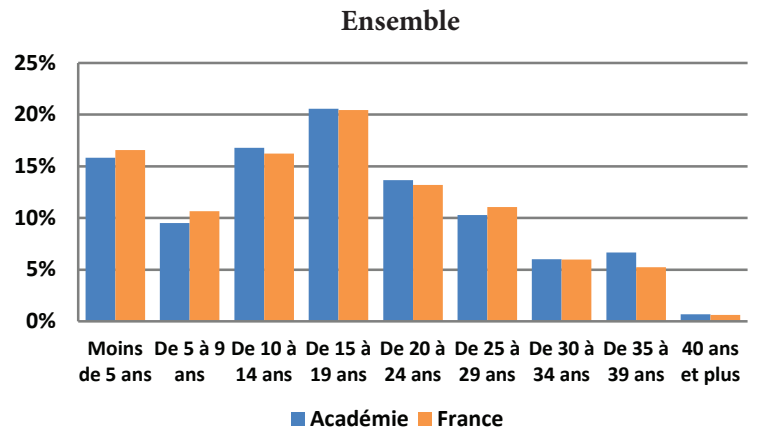
Répartition par tranche d'âge



Répartition des effectifs par sexe et par âge



Répartition des effectifs par classe d'ancienneté



Répartition selon la fonction

	Données académiques				Répartition départementale	
	Effectifs	Âge moyen	Part de femmes (%)	Poids (%)	Bas-Rhin	Haut-Rhin
Enseignement	9 763	42	85,7	96,2	5 786	3 977
directeurs d'écoles	1 274	46	78,8	12,6	747	527
directeurs de SEGPA	31	51	45,2	0,3	17	14
titulaires remplaçants	888	38	73,3	8,8	502	386
fonctionnaires stagiaires	325	27	88,9	3,2	161	164
Besoins éducatifs AIS hors classe	200	50	75,0	2,0	116	84
Accompagnement soutine et hors AIS	59	47	55,9	0,6	34	25
Pilotage et animation pédagogique	101	50	67,3	1,0	66	35
Autres*	30	49	76,7	0,2	21	9
Ensemble	10 153	43	85,1	100,0	6 023	4 130

*Autres : administration, mise à disposition, emplois particuliers

Pour un même corps d'appartenance, il existe différentes fonctions. Ainsi 96,2 % des personnels du 1^{er} degré occupent une fonction d'enseignement. Les personnels assurant une fonction de remplacement représentent 8,8 % de l'effectif total.

L'âge moyen dépend de la fonction et varie entre 27 ans (fonctionnaires stagiaires) et 51 ans (directeurs de SEGPA). Les femmes sont sur-représentées dans les fonctions d'enseignement (85,7 %), y compris dans celle de direction d'école (78,8 %).

Les enseignants du second degré

En novembre 2019, les enseignants du second degré représentent 41,3 % de l'ensemble des personnels du secteur public en activité.

11 633 personnels

59,5 % de femmes

45 ans de moyenne d'âge



Répartition des enseignants du second degré par corps et par sexe

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP
Professeurs de chaires supérieures	Femmes	35	0,3		0,0	74,3	53	2,9	35
	Hommes	50	0,4		0,0	74,0	54	0,0	50
	Ensemble	85	0,7	41,2	0,0	74,1	54	1,2	85
Professeurs agrégés	Femmes	970	8,3		17,5	32,6	45	11,2	943
	Hommes	786	6,8		15,7	35,6	46	2,9	775
	Ensemble	1 756	15,1	55,2	16,7	33,9	45	7,5	1 718
Professeurs certifiés	Femmes	4 092	35,2		18,9	31,7	44	14,5	3 922
	Hommes	2 259	19,4		15,4	37,0	46	4,0	2 224
	Ensemble	6 351	54,6	64,4	17,7	33,6	45	10,8	6 146
Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	Femmes	368	3,1		20,4	29,9	44	13,3	355
	Hommes	402	3,5		22,9	30,1	44	4,5	397
	Ensemble	770	6,6	47,8	21,7	30,0	44	8,7	752
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	Femmes	931	8,0		10,2	42,0	47	9,9	905
	Hommes	834	7,1		8,3	41,7	47	3,2	824
	Ensemble	1 765	15,1	52,8	9,3	41,9	47	6,7	1 729
Professeurs d'enseignement général de collège (PEGC)	Femmes	9	0,1		0,0	100,0	60	11,1	9
	Hommes	9	0,1		0,0	100,0	60	22,2	8
	Ensemble	18	0,2	50,0	0,0	100,0	60	16,7	17
Adjoints chargés d'enseignement	Femmes	8	0,1		0,0	100,0	60	12,5	8
	Hommes	12	0,1		0,0	100,0	60	0,0	12
	Ensemble	20	0,2	40,0	0,0	100,0	60	5,0	20
Enseignants non-titulaires	Femmes	428	3,7		34,6	21,3	40	0,2	376
	Hommes	329	2,8		32,2	24,6	41	0,0	291
	Ensemble	757	6,5	56,5	33,6	22,7	41	0,1	667
Assistants étrangers	Femmes	83	0,7		88,0	6,0	27	0,0	81
	Hommes	28	0,3		100,0	0,0	25	0,0	28
	Ensemble	111	1,0	74,8	91,0	4,5	26	0,0	109
Titulaires	Femmes	6 413	55,1		17,4	33,6	45	13,2	6 177
	Hommes	4 352	37,4		14,5	37,8	46	3,7	4 290
	Ensemble	10 765	92,5	59,6	16,2	35,3	45	9,4	10 467
Non-titulaires	Femmes	511	4,4		43,3	18,8	38	0,2	457
	Hommes	357	3,1		37,5	22,7	40	0,0	319
	Ensemble	868	7,5	58,9	40,9	20,4	39	0,1	776
Ensemble	Femmes	6 924	59,5		19,3	32,5	44	12,2	6 634
	Hommes	4 709	40,5		16,3	36,6	45	3,4	4 609
	Ensemble	11 633	100,0	59,5	18,1	34,2	45	8,7	11 243

Les enseignants du second degré comptent 11 633 personnels (11 243 en équivalent temps plein). Plus de la moitié sont des professeurs certifiés (54,6 %), 15,1 % sont des professeurs de lycée professionnel, les professeurs agrégés représentent la même proportion.

Les professeurs non-titulaires représentent 7,5 % des enseignants du second degré.

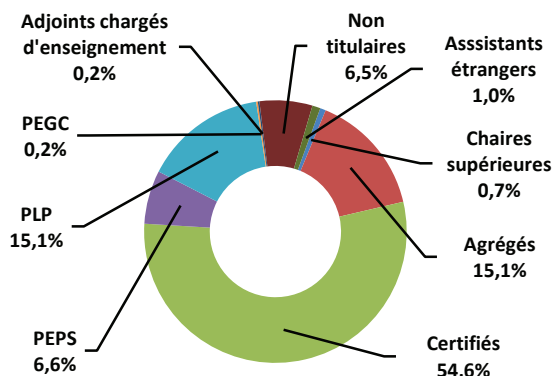
L'âge moyen est de 45 ans. 18,1 % des personnels ont moins de 35 ans et 34,2 % ont 50 ans et plus.

Près de trois personnels sur cinq sont des femmes (59,5 %).

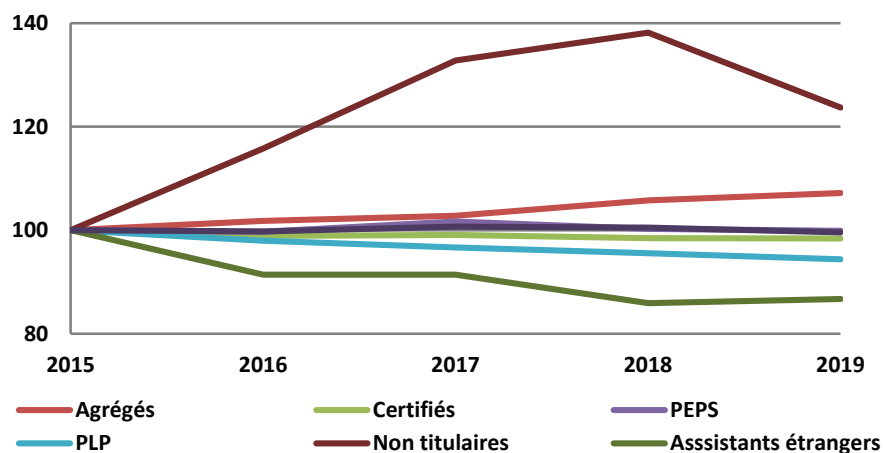
Répartition des enseignants du second degré par département

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2018	Évolution 2019/2018 (%)
Professeurs de chaires supérieures	69	16	85	83	2,4
Professeurs agrégés	1 214	542	1 756	1 733	1,3
Professeurs certifiés	3 840	2 511	6 351	6 352	0,0
Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	455	315	770	773	-0,4
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	1 043	722	1 765	1 787	-1,2
Professeurs d'enseignement général de collège (PEGC)	7	11	18	27	-33,3
Adjoints chargés d'enseignement	10	10	20	28	-28,6
Enseignants non-titulaires	487	270	757	846	-10,5
Assistants étrangers	67	44	111	110	0,9
Ensemble	7 192	4 441	11 633	11 739	-0,9

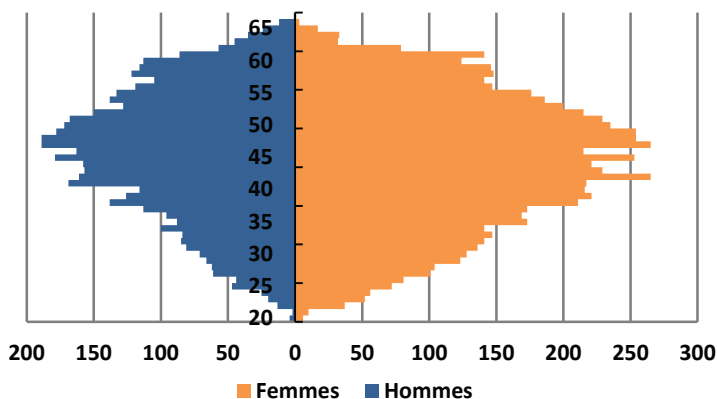
Répartition selon le corps



Évolution des effectifs (base 100 en 2015)

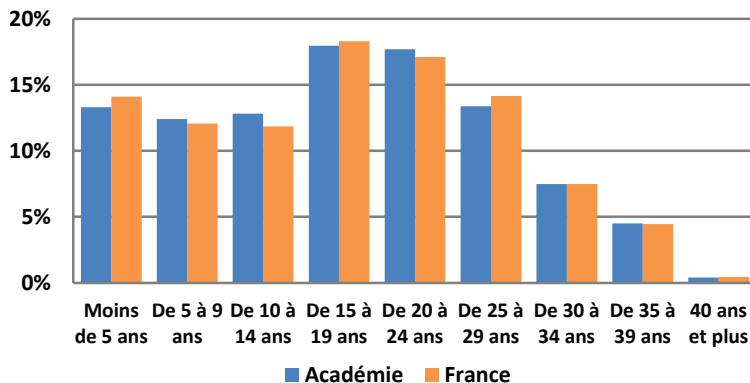


Répartition des effectifs par sexe et par âge

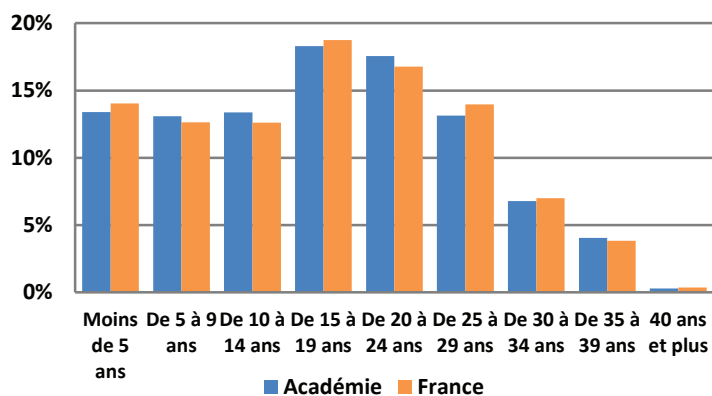


Répartition des effectifs par classe d'ancienneté

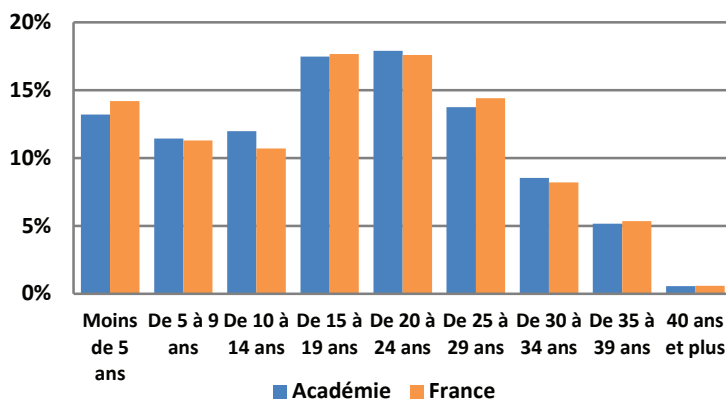
Ensemble



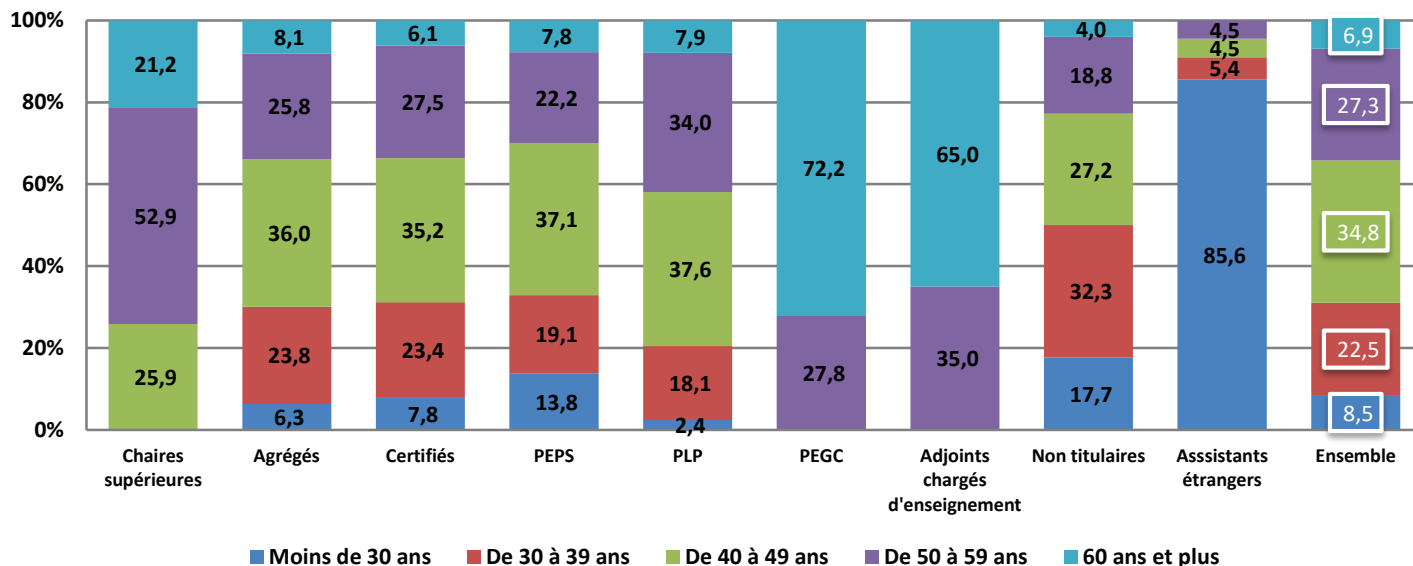
Femmes



Hommes



Répartition par tranche d'âge

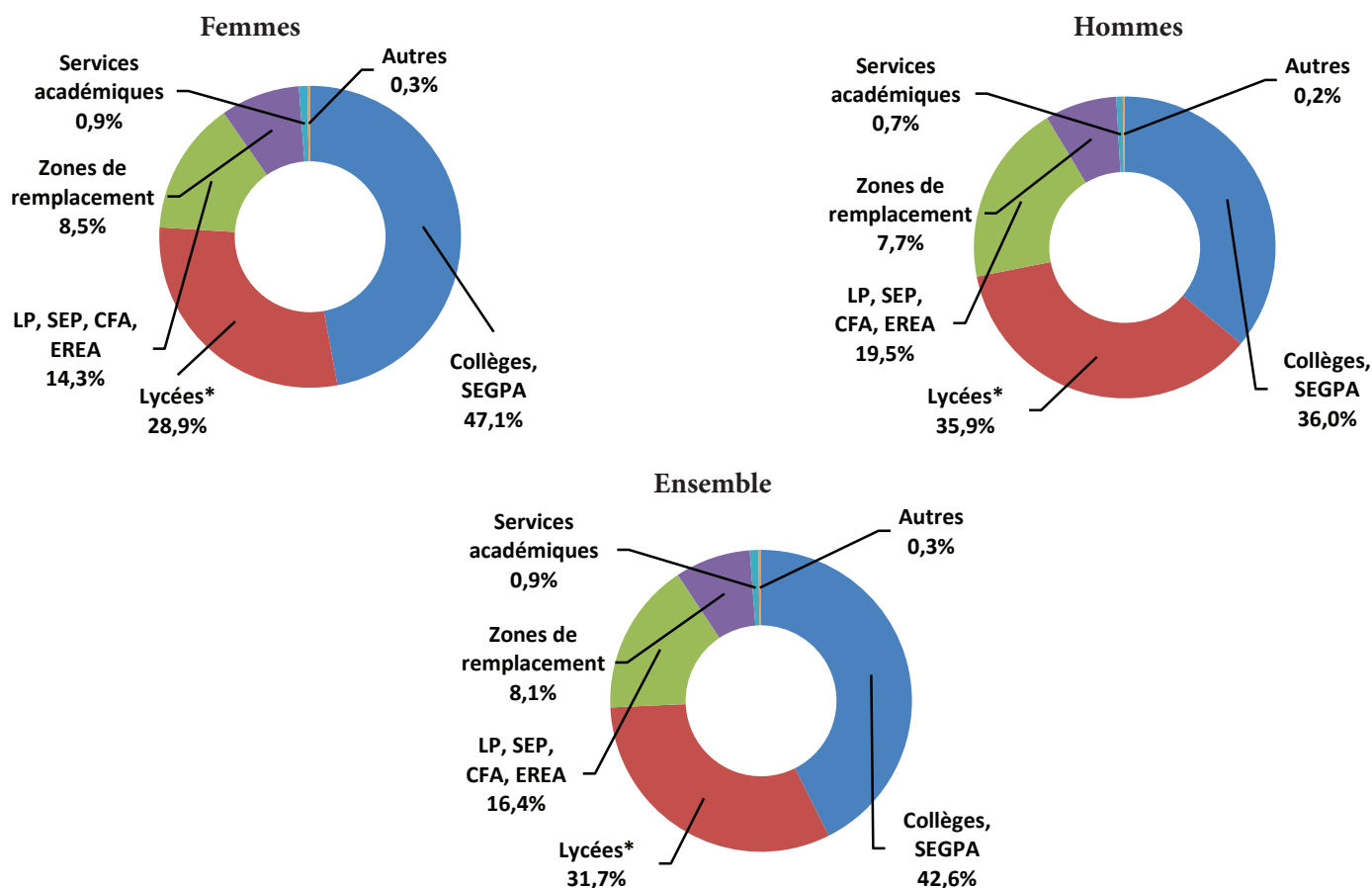


Répartition selon la fonction

	Effectifs	Âge moyen	Part des femmes (%)	Poids (%)	Rappel 2018	Évolution 2019-2018 (%)
Administration	5	49	60	0,0	5	0,0
Apprentissage	51	51	45	0,4	57	-10,5
Assistant étranger	111	26	75	1,0	110	0,9
Conseiller en formation continue	34	52	65	0,3	33	3,0
Coordination insertion jeunes	21	48	67	0,2	21	0,0
Coordonnateur pédagogique en centre de formation d'apprentis	13	48	62	0,1	14	-7,1
Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques	69	54	51	0,6	71	-2,8
Documentation	270	44	84	2,3	269	0,4
Emplois particuliers - actions diverses	23	39	39	0,2	21	9,5
Enseignement	11 005	45	59	94,6	11 104	-0,9
Réadaptation	23	52	65	0,2	23	0,0
Autres*	8	49	88	0,1	11	-27,3
Ensemble	11 633	45	60	100,0	11 739	-0,9

*Autres : Besoins éducatifs AIS hors classes, formation continue des adultes, pilotage et animation pédagogique, conseillers pédagogiques (31.92), remplacement

Répartition selon le sexe et le type d'établissement



* Dans l'ensemble du document, l'appellation lycées correspond aux lycées généraux et technologiques ainsi qu'à l'enseignement général dans les lycées polyvalents.

*Les enseignants du second degré(**) par famille de discipline enseignée*

Regroupement de disciplines de poste		Effectifs	Âge moyen	Part des femmes (%)	% certifiés	% non-titulaires	Poids (%)
Langues vivantes	allemand	848	44	83,3	62,9	10,0	7,3
	anglais	966	43	82,8	80,5	8,0	8,3
	arabe	10	43	70,0	50,0	30,0	0,1
	chinois	9	41	88,9	66,7	33,3	0,1
	espagnol	139	45	82,0	69,8	17,3	1,2
	italien	26	45	76,9	69,2	15,4	0,2
	japonais	*	*	*	*	*	*
	portugais	6	45	83,3	50,0	33,3	0,1
	russe	*	*	*	*	*	*
	turc	5	41	80,0	40,0	60,0	0,0
Arts plastiques		199	46	70,9	79,4	5,5	1,7
Documentation		270	44	84,1	93,3	6,3	2,3
Enseignements artistiques et arts appliqués		96	45	70,8	18,8	9,4	0,8
Économie et gestion		650	47	65,9	31,1	13,4	5,6
Éducation musicale		200	47	57,0	77,5	5,0	1,7
Éducation physique et sportive		888	44	47,3	0,0	1,0	7,6
Enseignement religieux		97	52	73,2	87,6	12,4	0,8
Histoire-Géographie		857	43	51,1	81,1	3,4	7,4
Hotellerie - restauration		84	47	40,5	39,3	8,3	0,7
Lettres classiques, lettres modernes		1 241	43	81,9	80,0	4,5	10,7
Lettres en autres langues vivantes		211	48	87,2	2,4	10,4	1,8
Lettres autres disciplines		267	46	63,7	0,4	8,6	2,3
Mathématiques		1 169	43	46,9	71,1	2,0	10,1
Mathématiques et autres disciplines		227	47	29,5	0,4	4,0	2,0
Philosophie		128	47	29,7	53,9	9,4	1,1
SBSSA		365	45	83,0	25,5	10,1	3,1
Sciences de laboratoire		13	51	61,5	23,1	7,7	0,1
Sciences de la vie et de la terre		527	43	69,5	61,1	5,9	4,5
Sciences économiques et sociales		125	41	47,2	72,0	10,4	1,1
Sciences et techniques industrielles		775	48	10,2	27,7	6,7	6,7
Sciences physiques et chimiques		677	45	39,0	63,8	4,9	5,8
Technologie		268	49	19,8	76,5	20,9	2,3
Autres disciplines professionnelles		158	49	51,9	6,3	27,2	1,4
Autres		126	48	61,1	31,0	50,0	1,1
Ensemble		11 633	45	59,5	54,6	7,5	100,0

* secret statistique

** sont comptabilisés dans ce tableau, tous les professeurs y compris ceux en CFA, en établissement socio-éducatif, en groupement d'établissements pour la formation continue, en Direction des services départementaux de l'Éducation nationale, au rectorat et en zone de remplacement

Famille de discipline enseignée

Économie et gestion	Bureautique
	Commerce international (en TS)
	Design de communication
	Économie et gestion option communication, organisation et gestion de ressources humaines
	Économie et gestion
	Économie et gestion option commerce et vente
	Économie et gestion option comptabilité et finance
	Économie et gestion option conception et gestion des systèmes d'information
	Économie et gestion option gestion et administration
	Économie et gestion option marketing
	Économie et gestion option transport logistique
	Économie gestion des professions immobilières (en TS)
	Esthétique industrielle - design
	Gestion et informatique
Enseignement religieux	Secrétariat assistante trilingue (seconde langue étrangère)
	Enseignement religieux catholique Enseignement religieux protestant
Hôtellerie - restauration	Hôtellerie et restauration option production et ingénierie culinaire
	Hôtellerie et restauration option service et accueil en hôtellerie et restauration
	Hôtellerie et tourisme
	Hôtellerie option services et commercialisation
	Hôtellerie option techniques culinaires
	Hôtellerie option tourisme
Lettres classiques, lettres modernes	Maître d'hôtel de restaurant
	Lettres classiques Lettres modernes
Lettres en autres langues vivantes	Lettres allemand
	Lettres anglais
	Lettres espagnol
	Lettres portugais
Lettres autres disciplines	Lettres éducation musicale
	Lettres histoire géographie
Mathématiques et autres disciplines	Mathématiques - sciences physiques
	Mathématiques et arts plastiques
Sciences physiques et chimiques	Mesures physiques et chimiques
	Physique et électricité appliquée
	Sciences physiques et chimiques
SBSSA	Biochimie - génie biologique
	Biotechnologies - santé environnement
	Biotechnologies : génie biologique
	Coordonnateur pédagogique d'apprentissage
	Génie chimique
Sciences de la vie et de la terre	Sciences et techniques médico-sociales
	Sciences de la vie et de la terre Sciences naturelles, physique, technologie
Sciences de laboratoire	Imagerie médicale
	Sciences et techniques de laboratoire, biologiques et médicales
Sciences et techniques industrielles	Construction et réparation en carrosserie
	Exploitation forestière et scierie
	Génie civil
	Génie civil construction et économie
	Génie civil construction et réalisation
	Génie électrique : électronique
Génie électrique option électrotechnique	

Famille de discipline enseignée (suite)

	Génie industriel bois
	Génie industriel des plastiques et composites
	Génie industriel des structures métalliques
	Génie industriel textiles et cuirs
	Génie mécanique - maintenance de véhicules
	Génie mécanique construction
	Génie mécanique maintenance des systèmes mécaniques automatisés
	Génie mécanique productique
	Génie thermique
	Industries graphiques
	Industries graphiques (imprimerie et livre)
	Maintenance des réseaux bureautique et télématique
	Maintenance électronique (MAVELEC)
	Sciences et techniques industrielles (CPGE)
	Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie des constructions
	Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie électrique
	Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie informatique
	Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie mécanique
	Techniques industrielles électricité mécanique bâtiment
	Technologie : construction mécanique
Sciences physiques et chimiques	Mesures physiques et chimiques
	Physique et électricité appliquée
	Sciences physiques et chimiques
Autres disciplines professionnelles	Aide au chef de travaux
	Architecture intérieure et cadre bâti
	Boulangerie
	Carrelage mosaïque
	Chef de travaux équipement services collectivités
	Coiffure
	Composition de la forme imprimante
	Conducteurs routiers
	Couverture
	Dessin d'art appliqué aux métiers
	Ébénisterie
	Ébénisterie d'art
	Employé technique de collectivités
	Entretien des articles textiles
	Esthétique cosmétique
	Horticulture
	Insertion 60 000 jeunes
	Mécanique agricole
	Navigation fluviale et rhénane
	Pâtisserie
	Peinture - revêtements
	Prothèse dentaire
	Transports (en TS)
Autres	Administration
	Assistant ingénieur
	Assurance (en TS)
	Banque (en TS)
	Conseiller en formation continue (CFC)
	Coordination pédagogique et ingénierie de formation
	Coordonnateur pédagogique d'apprentissage
	Enseignant 1er degré de l'éducation spécialisée
	Enseigner en SEGPA ou en EREA
	Langue des signes française
	Option d
	Réadaptation
	Sans spécialité
	Sécurité et prévention
	ULIS UE troubles fonctions cognitives

Les personnels de direction et d'inspection

En novembre 2019, 1,7 % des personnels du secteur public sont des personnels de direction et d'inspection.

479 personnels

51,2 % de femmes

51 ans de moyenne d'âge



Répartition des personnels de direction et d'inspection par corps ou emploi

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP	
Personnels de direction	Principal collège	Femmes	60	12,5		0,0	70,0	52	0,0	60
		Hommes	74	15,5		0,0	71,6	53	0,0	74
		Ensemble	134	28,0	44,8	0,0	70,9	53	0,0	134
	Principal adjoint collègue	Femmes	67	14,0		1,5	35,8	47	1,5	67
		Hommes	39	8,1		5,1	28,2	47	0,0	39
		Ensemble	106	22,1	63,2	2,8	33,0	47	0,9	106
	Proviseurs LGT (1)	Femmes	20	4,2		0,0	90,0	56	0,0	20
		Hommes	34	7,1		0,0	85,3	55	0,0	34
		Ensemble	54	11,3	37,0	0,0	87,0	55	0,0	54
	Proviseurs LP (2)	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		Ensemble	*	*	*	*	*	*	*	*
	Proviseurs adjoints LGT & LP	Femmes	46	9,6		0,0	45,7	49	0,0	46
		Hommes	30	6,3		0,0	36,7	48	0,0	30
		Ensemble	76	15,9	60,5	0,0	42,1	49	0,0	76
	Autres personnels titulaires de direction	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		Ensemble	*	*	*	*	*	*	*	*
Ensemble	Femmes	197	41,1		0,5	55,3	50	0,5	197	
	Hommes	189	39,5		1,1	60,9	51	0,0	189	
	Ensemble	386	80,6	51,0	0,8	58,0	51	0,3	386	
Personnels d'inspection	IA-IPR (3)	Femmes	15	3,1		0,0	66,7	52	0,0	15
		Hommes	17	3,6		0,0	64,7	52	0,0	17
		Ensemble	32	6,7	46,9	0,0	65,6	52	0,0	32
	IEN EG/ET/IO (4)	Femmes	10	2,1		0,0	50,0	50	0,0	10
		Hommes	12	2,5		0,0	66,7	54	0,0	12
		Ensemble	22	4,6	45,5	0,0	59,1	52	0,0	22
	IEN - 1er degré	Femmes	23	4,8		0,0	78,3	53	0,0	23
		Hommes	16	3,3		0,0	75,0	53	0,0	16
		Ensemble	39	8,1	59,0	0,0	76,9	53	0,0	39
	Ensemble	Femmes	48	10,0		0,0	68,8	52	0,0	48
		Hommes	45	9,4		0,0	68,9	53	0,0	45
		Ensemble	93	19,4	51,6	0,0	68,8	53	0,0	93
Ensemble	Femmes	245	51,1		0,4	58,0	51	0,4	245	
	Hommes	234	48,9		0,9	62,4	52	0,0	234	
	Ensemble	479	100,0	51,2	0,6	60,1	51	0,2	479	

L'effectif des personnels de direction et d'inspection s'élève à 479 personnels.

Parmi ces derniers, quatre personnels sur cinq sont des personnels de direction (80,6 %), et 19,4 % sont des personnels d'inspection.

Un personnel sur deux est une femme (51,2 %).

L'âge moyen est de 51 ans. Les moins de 35 ans ne représentent que 0,6 % des personnels de direction et d'inspection et 60,1 % des personnels ont 50 ans et plus.

(1) LGT lycée général et technologique
 (2) LP lycée professionnel
 (3) IA -IPR inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogique régional
 (4) IEN ET/EG/IO inspecteurs de l'Éducation nationale enseignement général - enseignement technologique - information et orientation

* secret statistique

Les personnels de direction

Au 30 novembre 2019, 50,1 % des personnels de direction sont en collège et 30,1 % sont en lycée.

Les personnels de direction sont majoritairement des femmes (51,0 %).

42,0 % des chefs d'établissement ont moins de 50 ans.

386 personnels

51,0% de femmes

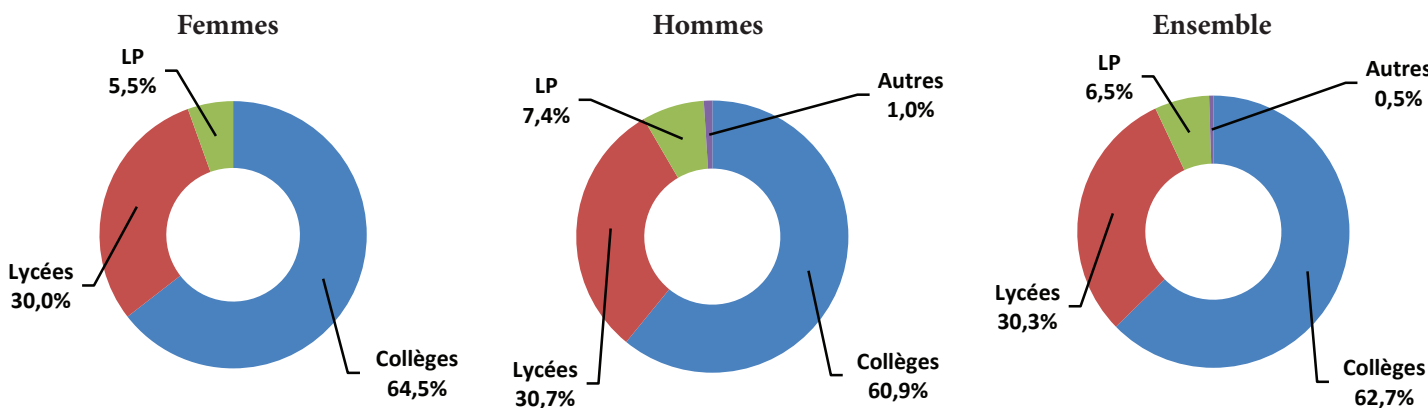
51 ans de moyenne d'âge

Répartition des personnels de direction par département

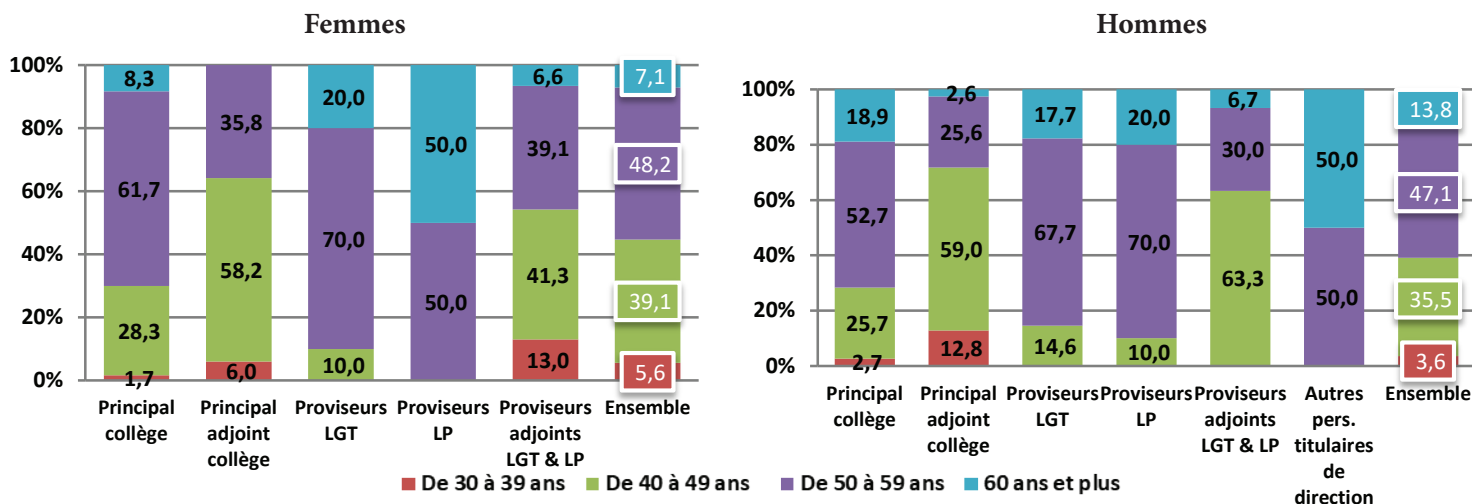
	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2018	Évolution 2019/2018 (%)
Principal collègue	84	50	134	138	-2,9
Principal adjoint collègue	64	42	106	110	-3,6
Proviseurs LGT	32	22	54	54	0,0
Proviseurs LP	*	*	*	*	7,7
Proviseurs adjoints LGT & LP	45	31	76	75	1,3
Autres pers. titulaires de direction	*	*	*	*	-33,3
Ensemble	236	150	386	393	-1,8

* secret statistique

Répartition selon le type d'établissement



Répartition par tranche d'âge



Les personnels d'inspection

Au 30 novembre 2019, l'académie dénombre 93 personnels d'inspection, 41,9 % d'entre eux sont dans le premier degré.

La proportion de femmes est de 51,6 %.

L'âge moyen est de 53 ans. 68,8 % des personnels d'inspection ont 50 ans ou plus.

93 personnels

51,6 % de femmes

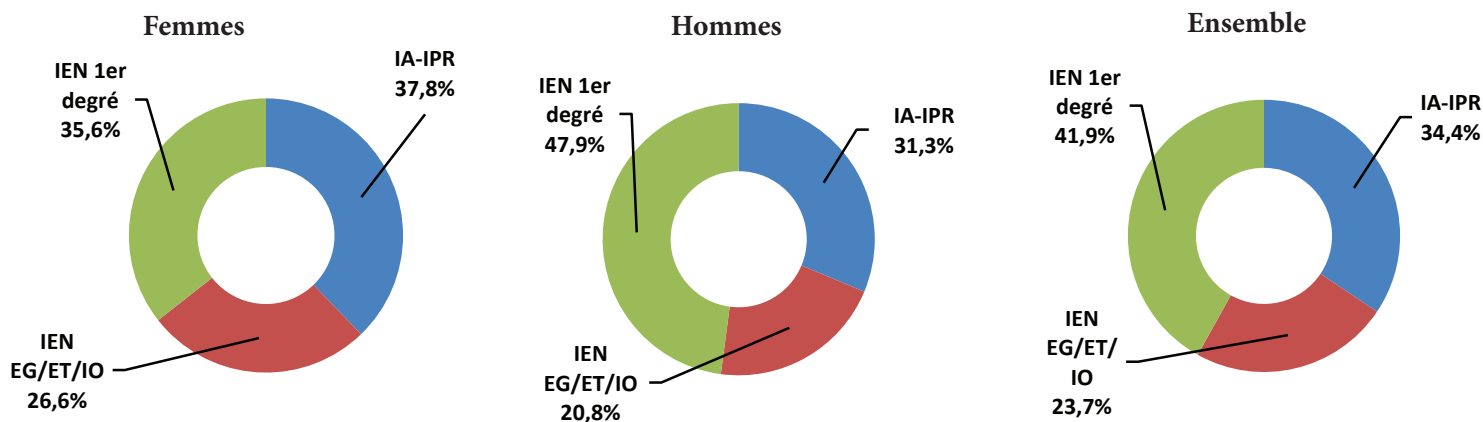
53 ans de moyenne d'âge

Répartition des personnels d'inspection par département

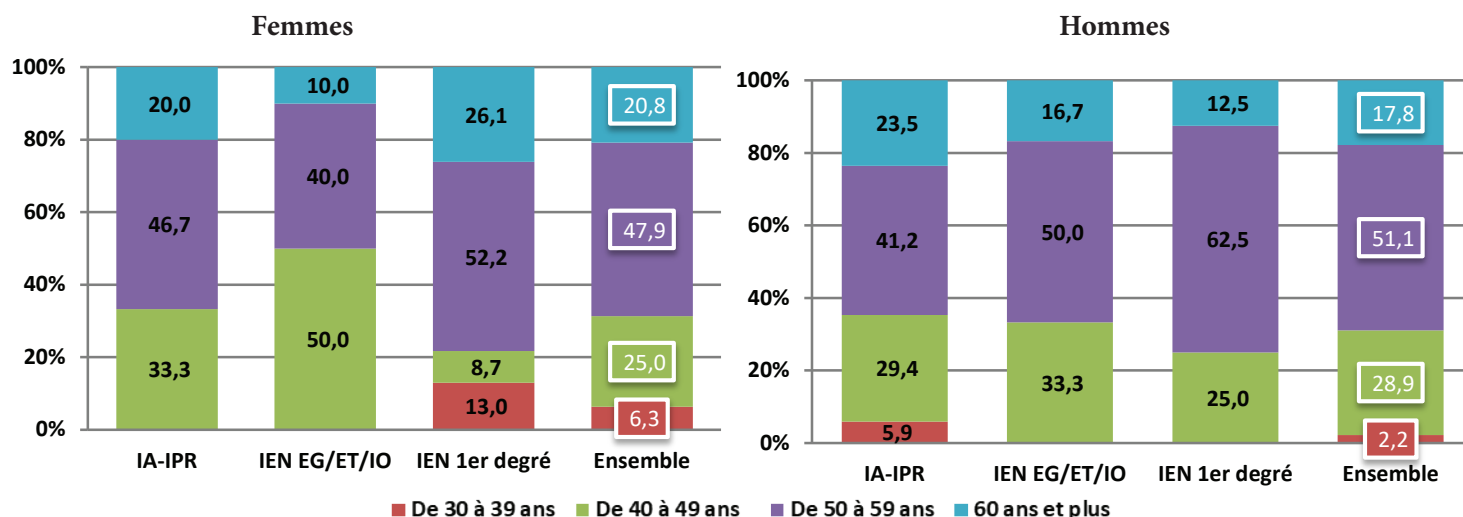
	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2018	Évolution 2019/2018 (%)
IA-IPR	*	*	32	33	-3,0
IEN-EG/ ET/ IO	*	*	22	19	15,8
IEN - 1 ^{er} degré	22	17	39	39	0,0
Ensemble	75	18	93	91	2,2

* secret statistique

Répartition selon le corps



Répartition par tranche d'âge



Les personnels de vie scolaire

Au 30 novembre 2019, les personnels de vie scolaire représentent 13,7 % des effectifs des personnels du secteur public.

3 876 personnels

78,3 % de femmes

38 ans de moyenne d'âge



Répartition des personnels de vie scolaire par corps ou emploi

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP	
Personnels d'éducation	Conseillers principaux d'éducation	Femmes	241	6,2		19,1	33,6	44	7,5	236
		Hommes	96	2,5		13,5	52,1	48	2,1	95
		Ensemble	337	8,7	71,5	17,5	38,9	45	5,9	331
	Agents contractuels	Femmes	24	0,6		45,8	8,3	37	0,0	23
		Hommes	9	0,2		44,4	0,0	36	0,0	9
		Ensemble	33	0,8	72,7	45,5	6,1	37	0,0	32
	Ensemble	Femmes	265	6,8		21,5	31,3	44	6,8	259
		Hommes	105	2,7		16,2	47,6	47	1,9	104
		Ensemble	370	9,5	71,6	20,0	36,0	45	5,4	363
Psychologues	Psychologues du 1 ^{er} degré	Femmes	135	3,5		6,7	51,1	49	11,1	131
		Hommes	42	1,1		7,1	45,2	48	2,4	42
		Ensemble	177	4,6	76,3	6,8	49,7	49	9,0	173
	Agents contractuels	Femmes	46	1,2		76,1	4,4	32	2,2	39
		Hommes	6	0,1		33,3	0,0	34	0,0	5
		Ensemble	52	1,3	88,5	71,2	3,9	32	1,9	44
	Ensemble	Femmes	181	4,7		24,3	39,2	44	8,8	170
		Hommes	48	1,2		10,4	39,6	46	2,1	47
		Ensemble	229	5,9	79,0	21,4	39,3	45	7,4	217
Surveillance et d'assistance éducative	AESH (1)	Femmes	1 650	42,6		22,5	30,3	43	0,0	1 059
		Hommes	173	4,5		30,6	34,7	43	0,0	116
		Ensemble	1 823	47,1	90,5	23,3	30,7	43	0,0	1 175
	AED (2)	Femmes	939	24,2		76,3	3,0	30	0,0	777
		Hommes	515	13,3		83,3	1,4	29	0,0	428
		Ensemble	1 454	37,5	64,6	78,8	2,4	29	0,0	1 205
	Ensemble	Femmes	2 589	66,8		42,0	20,4	38	0,0	1 836
		Hommes	688	17,8		70,1	9,7	32	0,0	544
		Ensemble	3 277	84,6	79,0	47,9	18,2	37	0,0	2 380
Ensemble	Titulaires	Femmes	376	9,7		14,6	39,9	46	8,8	367
		Hommes	138	3,6		11,6	50,0	48	2,2	137
		Ensemble	514	13,3	73,2	13,8	42,6	46	7,0	504
	Non-itulaires	Femmes	2 659	68,6		42,6	20,0	38	0,0	1 898
		Hommes	703	18,1		69,4	9,5	32	0,0	558
		Ensemble	3 362	86,7	79,1	48,2	17,8	37	0,0	2 456
	Ensemble	Femmes	3 035	78,3		39,1	22,5	39	1,1	2 265
		Hommes	841	21,7		59,9	16,2	35	0,4	695
		Ensemble	3 876	100,0	78,3	43,7	21,1	38	1,0	2 960

Les personnels de vie scolaire comptent 3 876 personnels (2 960 en ETP).

Plus de quatre agents sur cinq appartiennent aux personnels de surveillance et d'assistance éducative (84,6 %), 9,5 % aux personnels d'éducation et 5,9 % sont des psychologues de l'Éducation nationale.

Ce sont majoritairement des femmes (78,3 %).

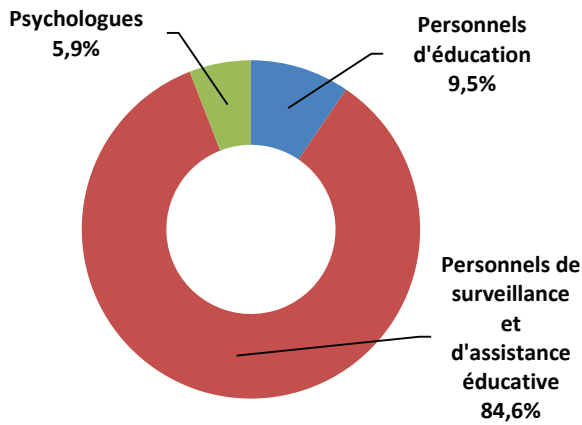
L'âge moyen est de 38 ans.

(1) AESH accompagnant élèves en situation de handicap
(2) AED accompagnant personnels en situation de handicap

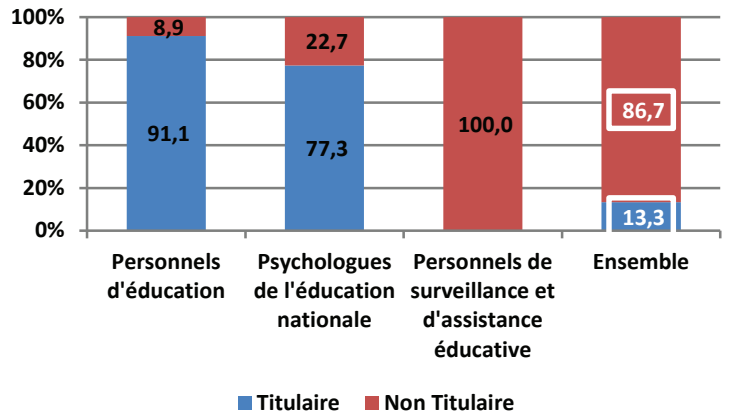
Répartition des personnels de vie scolaire par département

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2018	Évolution 2019/2018 (%)
Personnels d'éducation	223	147	370	369	0,3
Psychologues de l'Éducation nationale	138	91	229	230	-0,4
Personnels de surveillance et d'assistance éducative	1 908	1 369	3 277	2 738	19,7
Ensemble	2 269	1 607	3 876	3 337	16,2

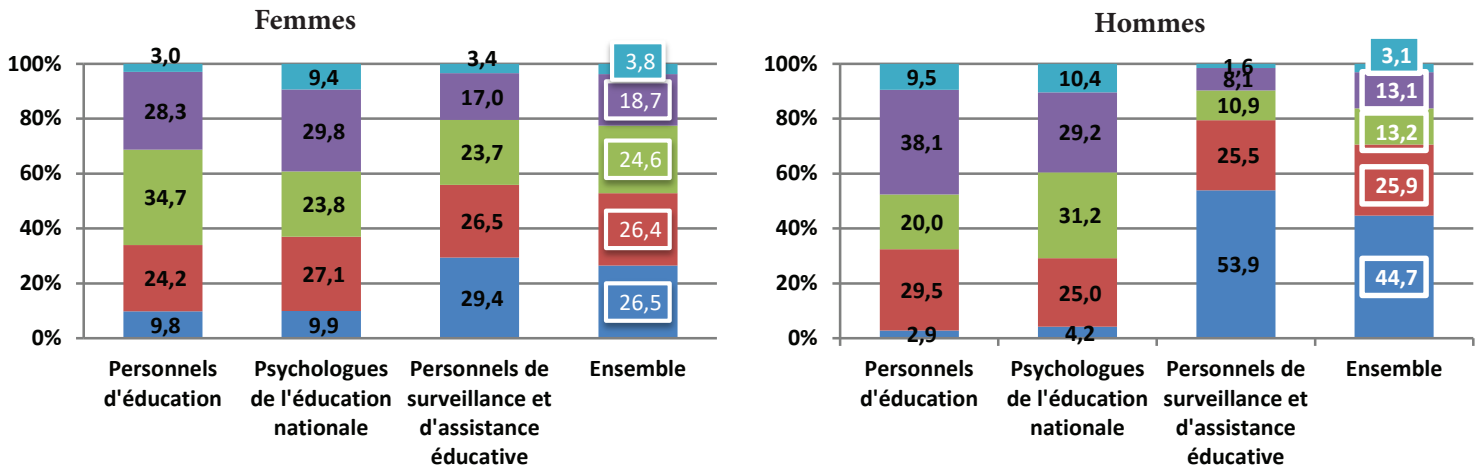
Répartition selon le corps



Répartition selon le statut



Répartition par tranche d'âge



Les personnels d'éducation

Au 30 novembre 2019, on dénombre 370 personnels d'éducation, à savoir 91,1 % de CPE et 8,9 % d'agents contractuels.

Plus de deux personnes sur trois sont des femmes (71,6 %).

L'âge moyen des personnels d'éducation est de 45 ans.

370 personnels

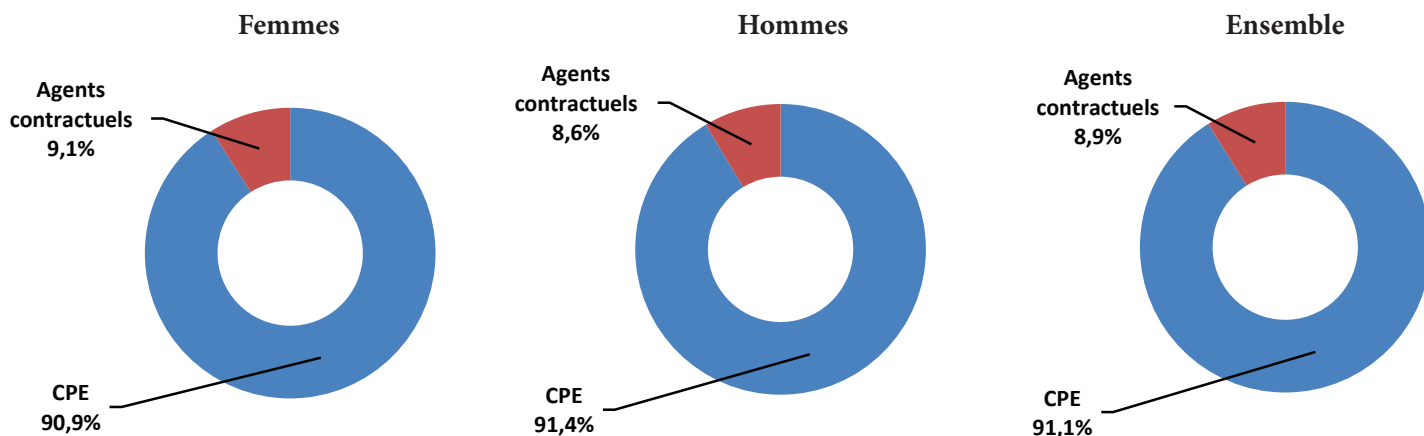
71,6 % de femmes

45 ans de moyenne d'âge

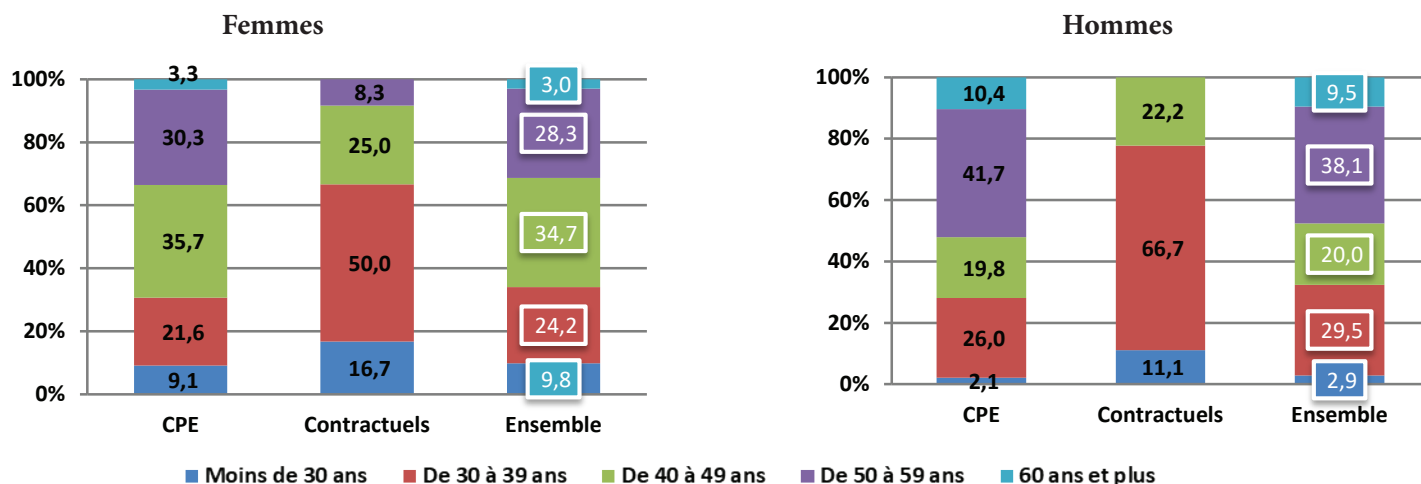
Répartition des personnels d'éducation par département

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2018	Évolution 2019/2018 (%)
Conseillers principaux d'éducation (CPE)	200	137	337	335	0,6
Agents contractuels du second degré	23	10	33	34	-2,9
Ensemble	223	147	370	369	0,3

Répartition selon le corps



Répartition par tranche d'âge



Les psychologues de l'Éducation nationale

Au 30 novembre 2019, l'académie compte 229 psychologues de l'Éducation nationale.

Près de quatre personnes sur cinq sont des femmes (79,0%).

L'âge moyen des psychologues est de 45 ans.

229 personnels

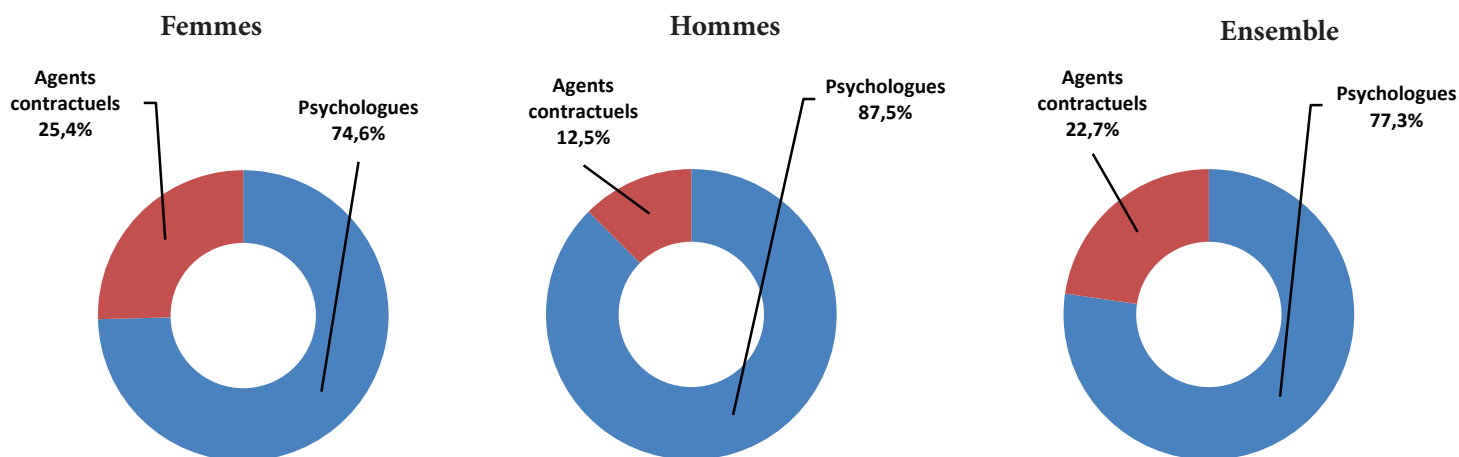
79,0 % de femmes

45 ans de moyenne d'âge

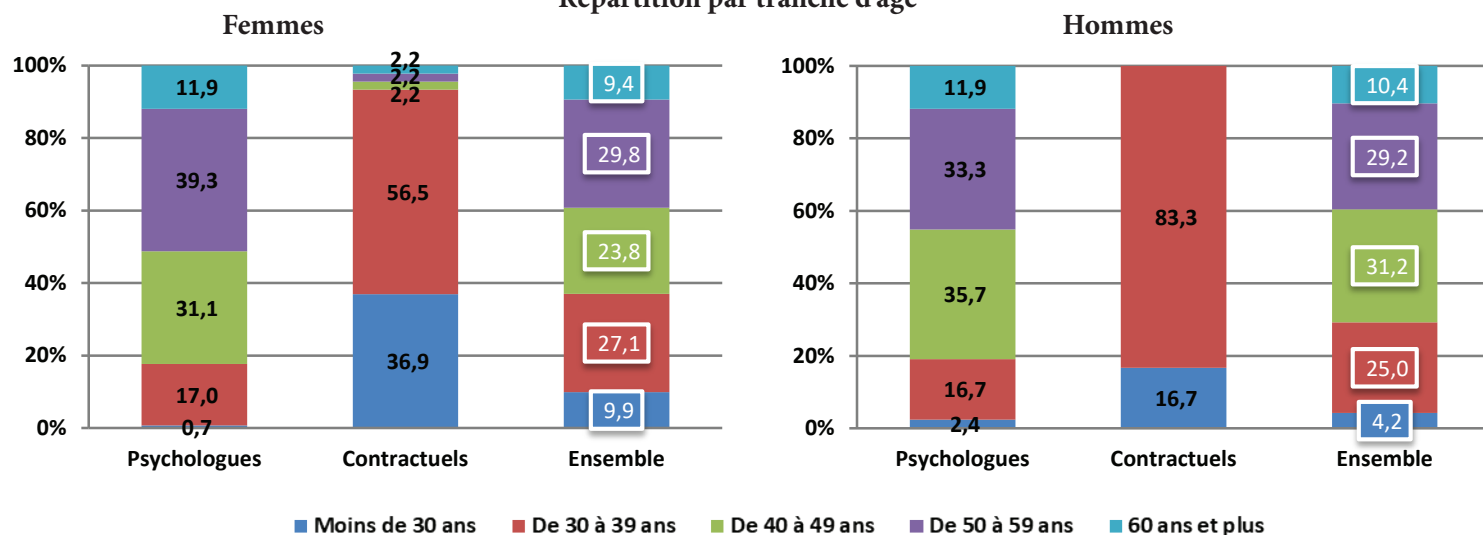
Répartition des psychologues de l'Éducation nationale par département

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2018	Évolution 2019/2018 (%)
Psychologues	108	69	177	182	-2,8
Agent contractuel	30	22	52	48	8,3
Ensemble	138	91	229	230	-0,4

Répartition selon le corps



Répartition par tranche d'âge



■ Moins de 30 ans ■ De 30 à 39 ans ■ De 40 à 49 ans ■ De 50 à 59 ans ■ 60 ans et plus

Les personnels de surveillance et d'assistance éducative

Au 30 novembre 2019, 3 277 personnels assurent des fonctions de surveillance et d'assistance éducative.

Près de quatre personnes sur cinq sont des femmes (79,0 %).

L'âge moyen des personnels est de 37 ans.

3 277 personnels

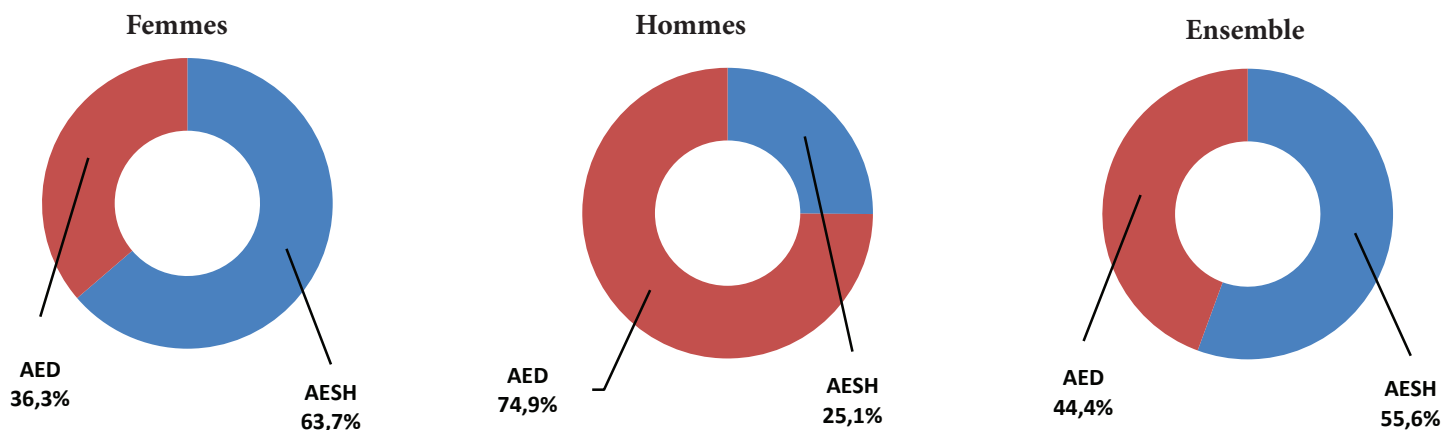
79,0 % de femmes

37 ans de moyenne d'âge

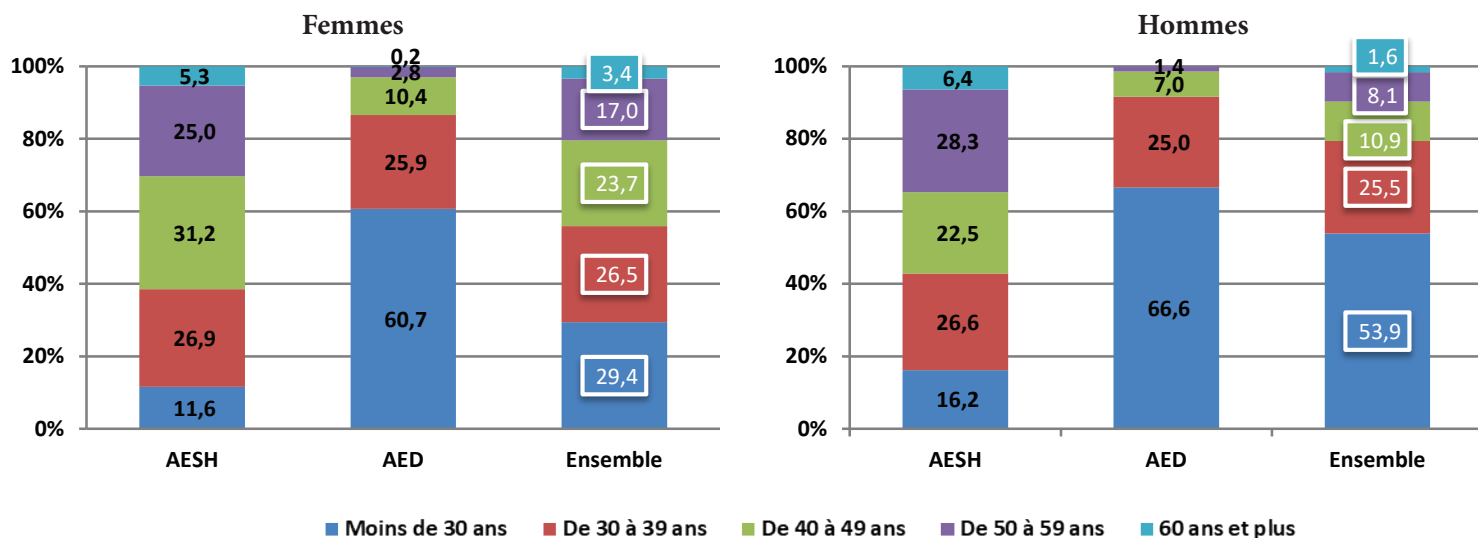
Répartition des personnels d'assistance éducative par département

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2018	Évolution 2019/2018 (%)
Accompagnant élèves en situation de handicap (AESH)	1 024	799	1 823	1 321	38,0
Assistant d'éducation (AED)	884	570	1 454	1 417	2,6
Ensemble	1 908	1 369	3 277	2 738	19,7

Répartition selon le corps



Répartition par tranche d'âge



Les personnels ingénieurs, administratifs, techniciens, de santé et sociaux (IATSS)

Au 30 novembre 2019, l'académie compte 2 061 personnels IATSS. Plus de deux agents sur trois appartiennent à la filière administrative (67,2 %), 18,2 % à la filière médico-sociale et 14,6 % à la filière technique.

84,3 % des personnels IATSS sont des titulaires.

Ce sont très majoritairement des femmes (notamment dans les filières administratives et médico-sociales).

2 061 personnels

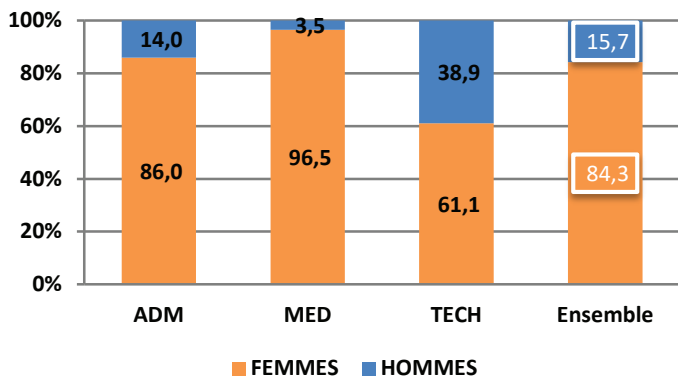
84,3 % de femmes

47 ans de moyenne d'âge

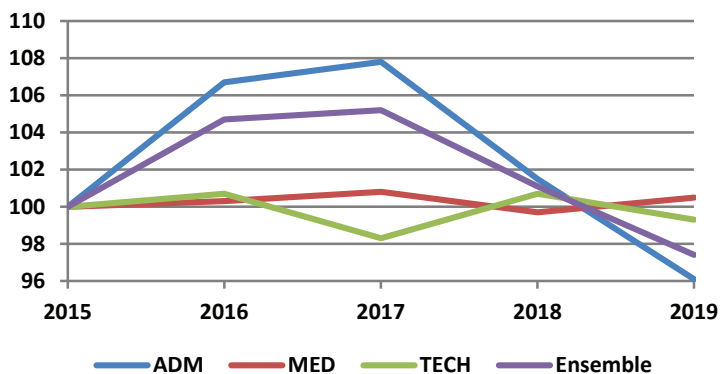
Répartition des personnels selon la filière par département

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2018	Évolution 2019/2018 (%)
Personnels administratifs (ADM)	939	445	1 384	1 462	-5,3
Personnels médico-sociaux (MED)	229	147	376	373	0,8
Personnels techniques (TECH)	218	83	301	305	-1,3
Ensemble	1 386	675	2 061	2 140	-3,7

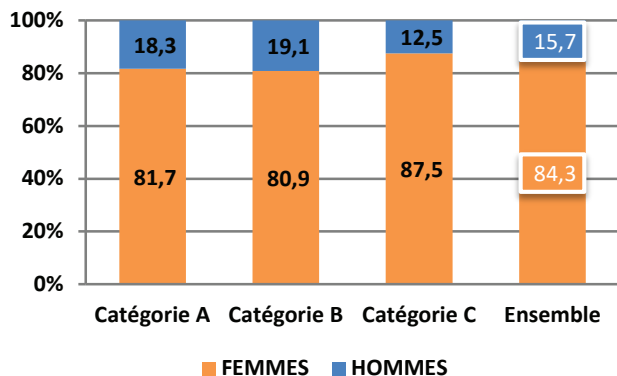
Répartition par fonction selon le sexe



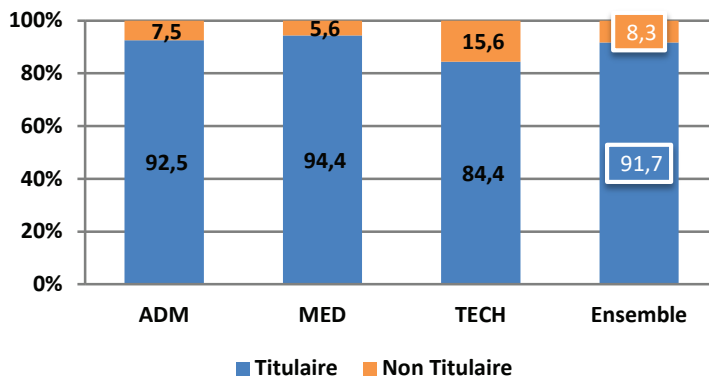
Évolution des effectifs (base 100 en 2015)



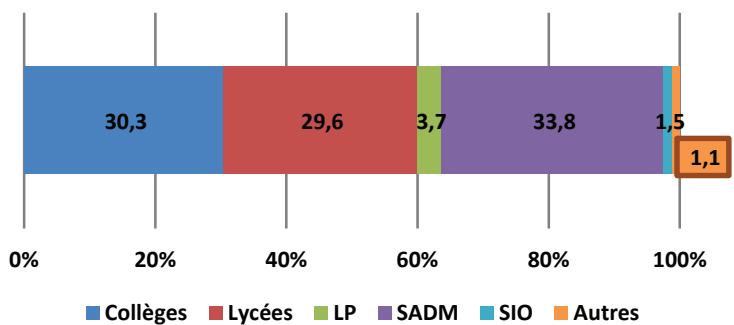
Répartition par catégorie selon le sexe



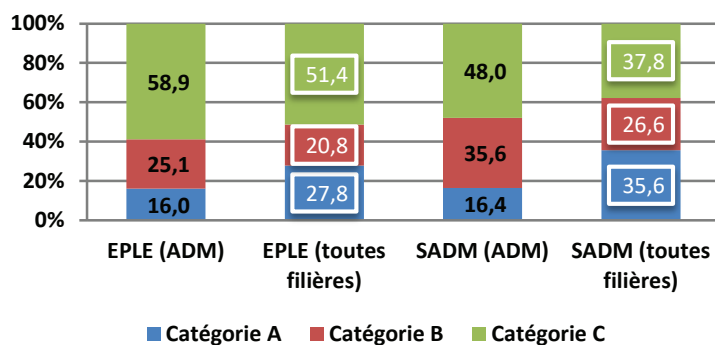
Répartition selon le statut



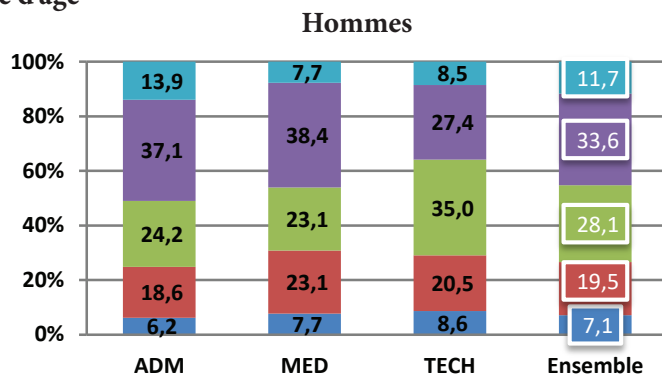
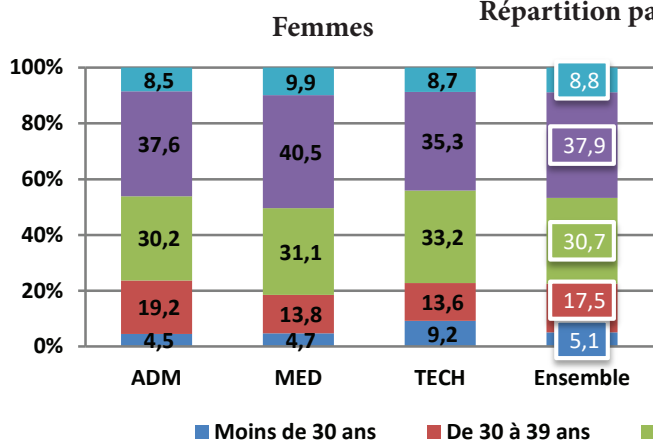
Répartition par type d'établissement



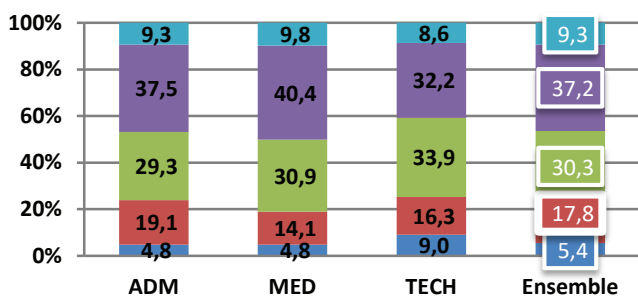
Répartition selon la catégorie et la nature de l'établissement



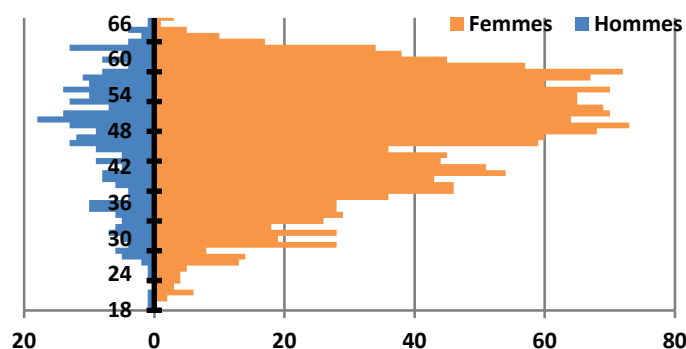
Répartition par tranche d'âge



Ensemble

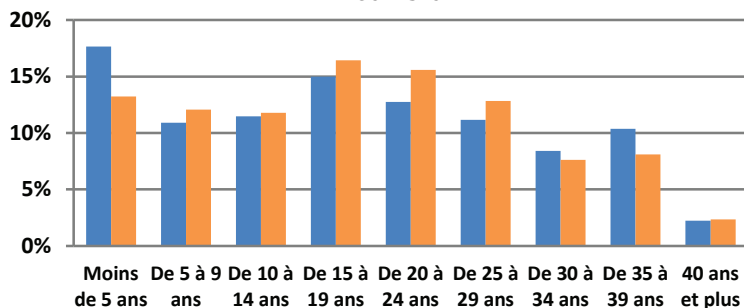


Répartition des effectifs par sexe et par âge

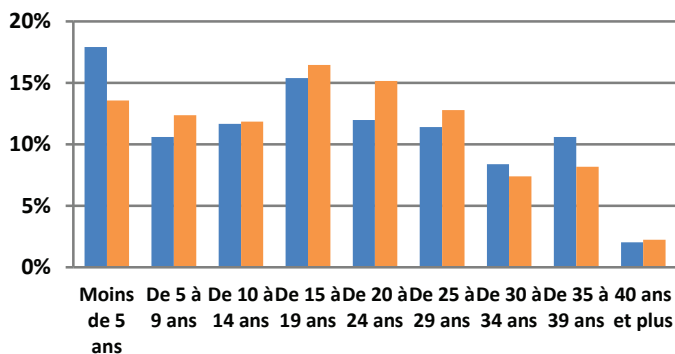


Répartition des effectifs par classe d'ancienneté

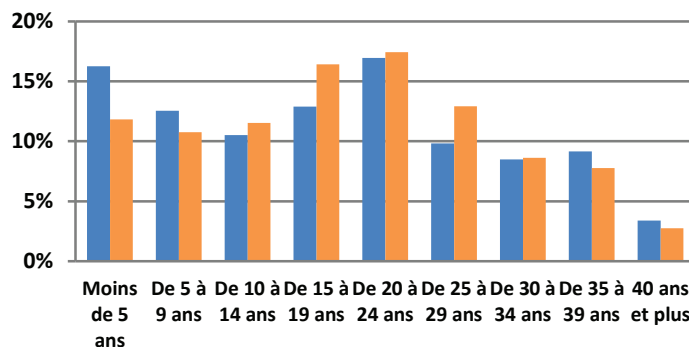
Ensemble



Femmes



Hommes



IATSS : la filière administrative



Répartition des personnels de la filière administrative

		Effec- tifs	% sur total	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP		
Catégorie A	Recteur, Secrétaire Général d'Académie, Secrétaires Géné- raux Adjoints d'Académie, Directeur de Ca- binet, Conseillers de Recteur	Femmes	5	0,4		0,0	48	0,0	5		
		Hommes	5	0,4		0,0	80,0	0,0	5		
		Ensemble	10	0,8	50,0	0,0	60,0	51	0,0	10	
	DASEN, DASEN ajoints, SG du 1 ^{er} degré	Femmes	*	*		*	*	*	*	*	
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*	
		Ensemble	7	0,5	42,9	0,0	57,1	53	0,0	7	
	Administrateurs	Femmes	*	0,4		0,0	80,0	55	0,0	*	
		Hommes	*	0,3		0,0	100,0	55	0,0	*	
		Ensemble	9	0,7	55,6	0,0	88,9	55	0,0	9	
	Attachés	Femmes	128	9,2		3,9	41,4	48	6,3	126	
		Hommes	64	4,6		12,5	43,8	47	1,6	64	
		Ensemble	192	13,8	66,7	6,8	42,2	48	4,7	190	
	Ensemble	Femmes	141	10,2		3,6	43,3	48	5,7	139	
		Hommes	77	5,6		10,4	49,4	48	1,3	77	
		Ensemble	218	15,8	64,7	6,0	45,4	48	4,1	216	
	Catégorie B	Secrétaires (SAENES) yc contractuels	Femmes	331	23,9		11,8	44,7	47	19,3	317
			Hommes	58	4,2		6,9	63,8	50	0,0	58
			Ensemble	389	28,1	85,1	11,1	47,6	48	16,5	375
Catégorie C	Adjoints administratifs (ADJENES)	Femmes	625	45,2		10,7	51,5	48	22,6	591	
		Hommes	51	3,7		19,6	43,1	45	3,9	50	
		Ensemble	676	48,9	92,5	11,4	50,9	48	21,2	641	
	Apprentis	Femmes	*	*		*	*	*	*	*	
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*	
		Ensemble	*	*	*	*	*	*	*	*	
	Contractuels	Femmes	*	*		*	*	*	*	*	
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*	
		Ensemble	*	*	*	*	*	*	*	*	
	Ensemble	Femmes	718	51,9		14,8	47,2	47	19,6	672	
		Hommes	59	4,2		23,7	40,7	44	3,4	58	
		Ensemble	777	56,1	92,4	15,4	46,7	47	18,4	730	
	Ensemble	Titulaires	Femmes	1 096	79,2		10,1	48,5	48	19,4	1 047
			Hommes	184	13,3		10,9	52,7	48	1,6	183
			Ensemble	1 280	92,5	85,6	10,2	49,1	48	16,9	1 230
		Non-titulaires	Femmes	94	6,8		41,5	18,1	38	0,0	81
			Hommes	10	0,7		60,0	20,0	35	0,0	10
			Ensemble	104	7,5	90,4	43,3	18,3	38	0,0	91
Ensemble		Femmes	1 190	86,0		12,6	46,1	47	17,9	1 128	
		Hommes	194	14,0		13,4	51,0	47	1,6	193	
		Ensemble	1 384	100,0	86,0	12,7	46,8	47	15,6	1 321	

* secret statistique

La filière administrative des IATSS compte 1 384 personnels dont plus de la moitié sont de catégorie C (56,1 %). Les personnels sont majoritairement des femmes (86,0 %).

La moyenne d'âge est de 47 ans.

La part des moins de 35 ans est de 12,7 % et plus de deux personnels sur cinq (46,8 %) ont 50 ans et plus.

1 384 personnels

86,0 % de femmes

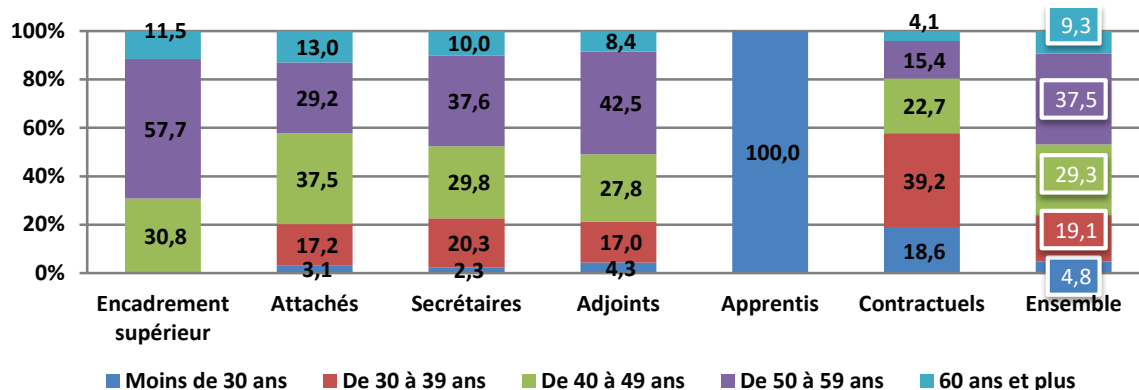
47 ans de moyenne d'âge

Répartition des personnels administratifs par département

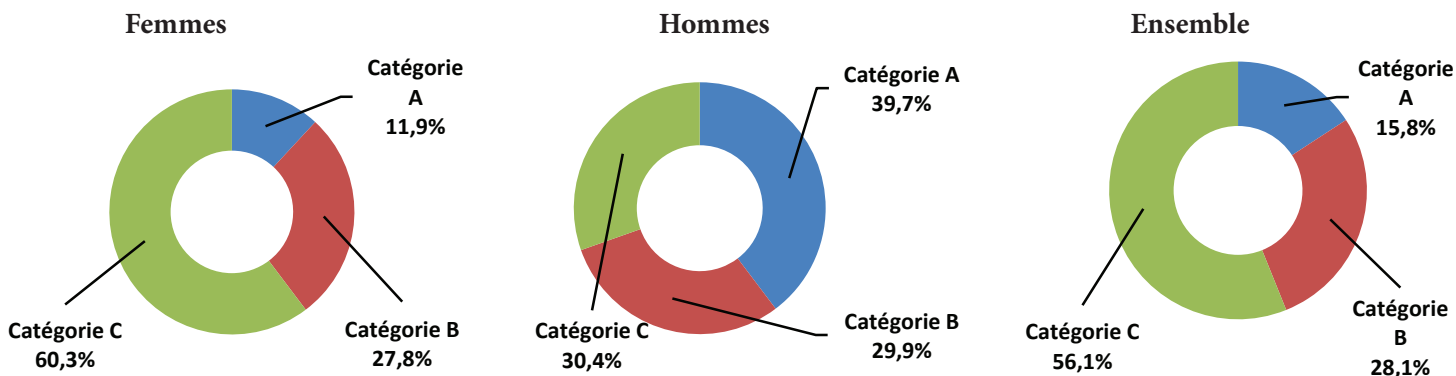
Catégorie	Corps	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2018	Évolution 2019/2018 (%)
A	Encadrement supérieur	*	*	26	23	13,0
	Attachés	*	*	192	188	2,1
Ensemble catégorie A		154	64	218	211	3,3
Ensemble catégorie B		282	107	389	385	1,0
C	Adjoint administratifs (ADJENES)	428	248	676	688	-1,7
	Apprentis	*	*	*	33	-87,9
	Contractuels	*	*	*	140	-30,7
Ensemble catégorie C		503	274	777	866	-10,3
Ensemble filière administrative		939	445	1 384	1 462	-5,3

* secret statistique

Répartition par tranche d'âge



Répartition par catégorie



IATSS : la filière médico-sociale

La filière santé-sociale compte 376 personnels qui sont majoritairement des femmes (96,5 %).

L'âge moyen est de 48 ans. La moitié des personnels ont 50 ans et plus (50,3 %).

Seul un personnel sur dix à moins de 35 ans (10,4 %).

Plus d'un personnel sur trois est en temps partiel (36,7 %).

376 personnels

96,5 % de femmes

48 ans de moyenne d'âge



Répartition des personnels de la filière médico-sociale

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP	
Catégorie A	Médecins	Femmes	*	*		*	*	*	*	
		Hommes	*	*		*	*	*	*	
		Ensemble	32	8,5	96,9	0,0	87,5	55	28,1	29
	Infirmiers	Femmes	227	60,4		9,3	45,4	48	41,9	203
		Hommes	6	1,6		16,7	66,7	51	16,7	6
		Ensemble	233	62,0	97,4	9,4	45,9	48	41,2	209
	Conseillers technique service social	Femmes	11	2,9		0,0	81,8	56	9,1	11
		Hommes	0	0,0		0,0	0,0	0	0,0	0
		Ensemble	11	2,9	100,0	0,0	81,8	56	9,1	11
	Assistants service social	Femmes	74	19,7		14,9	46,0	47	39,2	67
		Hommes	5	1,3		20,0	20,0	45	40,0	4
		Ensemble	79	21,0	93,7	15,2	44,3	46	39,2	71
	Personnels sociaux et de santé non -titulaires	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		Ensemble	8	2,1	87,5	25,0	62,5	50	12,5	5
	Ensemble	Femmes	350	93,0		9,4	50,9	48	38,6	313
		Hommes	13	3,5		23,1	46,2	47	23,1	12
		Ensemble	363	96,5	96,4	9,9	50,7	48	38,0	325
Catégorie B	Personnels sociaux et de santé non-titulaires	Femmes	13	3,5		23,1	38,5	43	0,0	12
		Hommes	0	0,0		0,0	0,0	0	0,0	0
		Ensemble	13	3,5	100,0	23,1	38,5	43	0,0	12
Ensemble	Titulaires	Femmes	*	*		*	*	*	*	
		Hommes	*	*		*	*	*	*	
		Ensemble	355	94,4	96,6	9,6	50,4	48	38,6	320
	Non-titulaires	Femmes	*	*		*	*	*	*	
		Hommes	*	*		*	*	*	*	
		Ensemble	21	5,6	95,2	23,8	47,6	46	4,8	17
Ensemble	Femmes	363	96,5		9,9	50,4	48	37,2	325	
	Hommes	13	3,5		23,1	46,2	47	23,1	12	
	Ensemble	376	100,0	96,5	10,4	50,3	48	36,7	337	

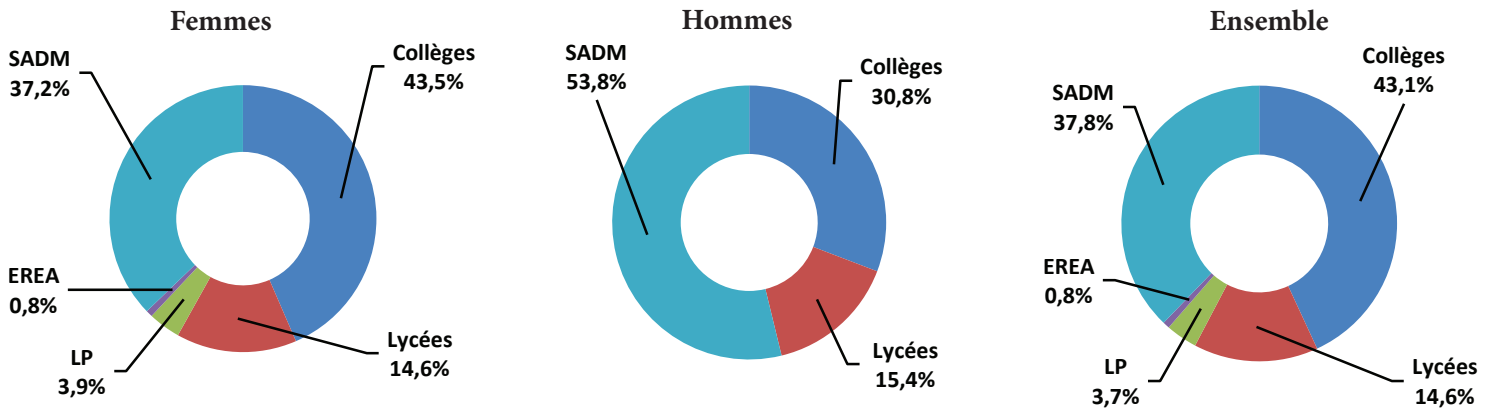
* secret statistique

Répartition des personnels de la filière médico-sociale par département

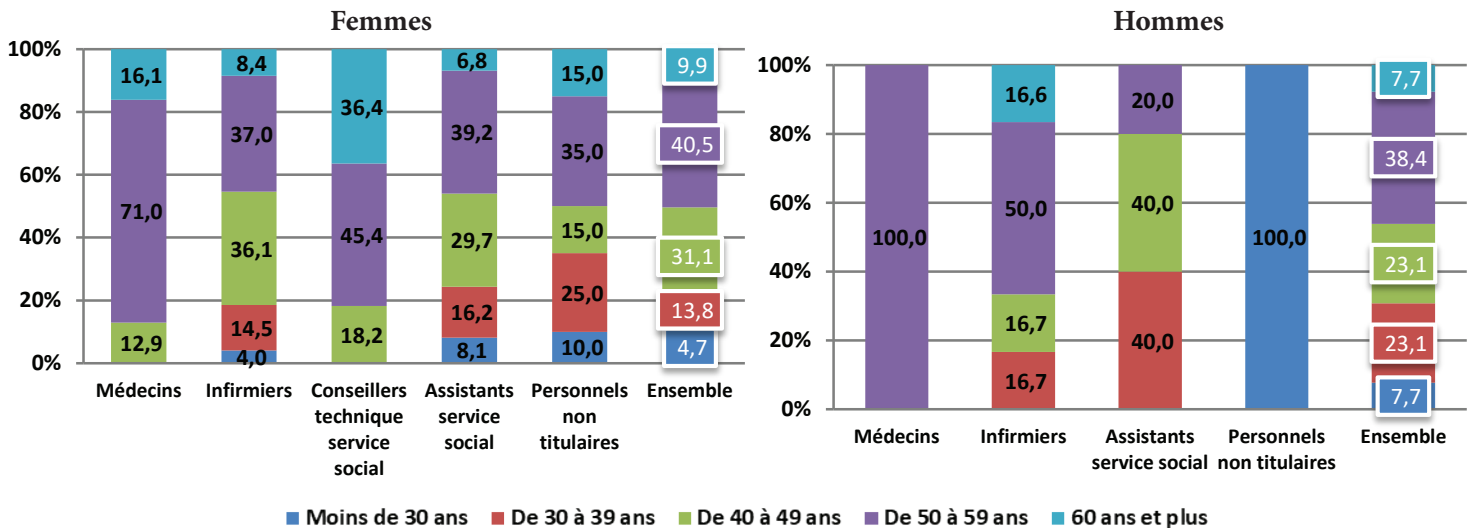
Catégorie	Corps	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2018	Évolution 2019/2018 (%)
A	Médecins	21	11	32	34	-5,9
	Infirmiers	135	98	233	232	0,4
	Conseillers technique service social	*	*	11	9	22,2
	Assistants service social	51	28	79	76	4,0
	Personnels sociaux et de santé non-titulaires	*	*	8	10	-20,0
Ensemble catégorie A		220	143	363	361	0,6
Ensemble catégorie B	Personnels sociaux et de santé non-titulaires	*	*	13	12	8,3
Ensemble		229	147	376	373	0,8

* secret statistique

Répartition par type d'établissement



Répartition par tranche d'âge



IATSS : la filière technique

La filière des personnels ingénieurs, techniciens de recherche et de formation (ITRF) compte 301 personnels (281 ETP).

Trois personnels sur cinq sont des femmes (61,1 %).

L'âge moyen est de 46 ans.

Deux tiers des personnels ont 50 ans et plus (40,9 %) et 15,0 % ont moins de 35 ans.

Deux tiers des agents sont de catégorie C (66,8 %).

301 personnels
61,1 % de femmes
46 ans de moyenne d'âge



Répartition des personnels de la filière technique

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP	
Catégorie A	Ingénieurs de recherche (IGR)	Femmes	*	*		*	*	*	*	
		Hommes	*	*		*	*	*	*	
		Ensemble	6	2,0	50,0	0,0	50,0	51	16,7	6
	Ingénieurs d'études (IGE)	Femmes	8	2,6		0,0	37,5	47	37,5	7
		Hommes	14	4,7		14,3	35,7	45	7,1	14
		Ensemble	22	7,3	36,4	9,1	36,4	46	18,2	21
	Assistants ingénieurs (ASI)	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		Ensemble	9	3,0	22,2	0,0	33,3	46	11,1	9
	Ensemble	Femmes	13	4,3		0,0	61,5	50	30,8	12
		Hommes	24	8,0		8,3	25,0	45	8,3	24
		Ensemble	37	12,3	35,1	5,4	37,8	47	16,2	36
Catégorie B	Techniciens	Femmes	32	10,6		3,1	43,8	48	25,0	30
		Hommes	31	10,3		22,6	32,3	44	3,2	31
		Ensemble	63	20,9	50,8	12,7	38,1	46	14,3	61
Catégorie C	Adjoints techniques	Femmes	105	34,9		10,5	43,8	47	25,7	98
		Hommes	49	16,3		18,4	49,0	48	2,0	48
		Ensemble	154	51,2	68,2	13,0	45,5	47	18,2	146
	Personnels non-titulaires	Femmes	34	11,3		29,4	38,2	43	0,0	26
		Hommes	13	4,3		38,5	15,4	39	0,0	12
		Ensemble	47	15,6	72,3	31,9	31,9	42	0,0	38
Ensemble	Femmes	139	46,2		15,1	42,5	46	19,4	124	
	Hommes	62	20,6		22,6	41,9	46	1,6	60	
	Ensemble	201	66,8	69,2	17,4	42,3	46	13,9	184	
Ensemble	Titulaires	Femmes	150	49,8		8,0	45,3	48	26,0	140
		Hommes	104	34,6		17,3	38,5	46	3,9	103
		Ensemble	254	84,4	59,1	11,8	42,5	47	16,9	243
	Non-titulaires	Femmes	34	11,3		29,4	38,2	43	0,0	26
		Hommes	13	4,3		38,5	15,4	39	0,0	12
		Ensemble	47	15,6	72,3	31,9	31,9	42	0,0	38
	Ensemble	Femmes	184	61,1		12,0	44,0	47	21,2	166
		Hommes	117	38,9		19,7	35,9	45	3,4	115
		Ensemble	301	100,0	61,1	15,0	40,9	46	14,3	281

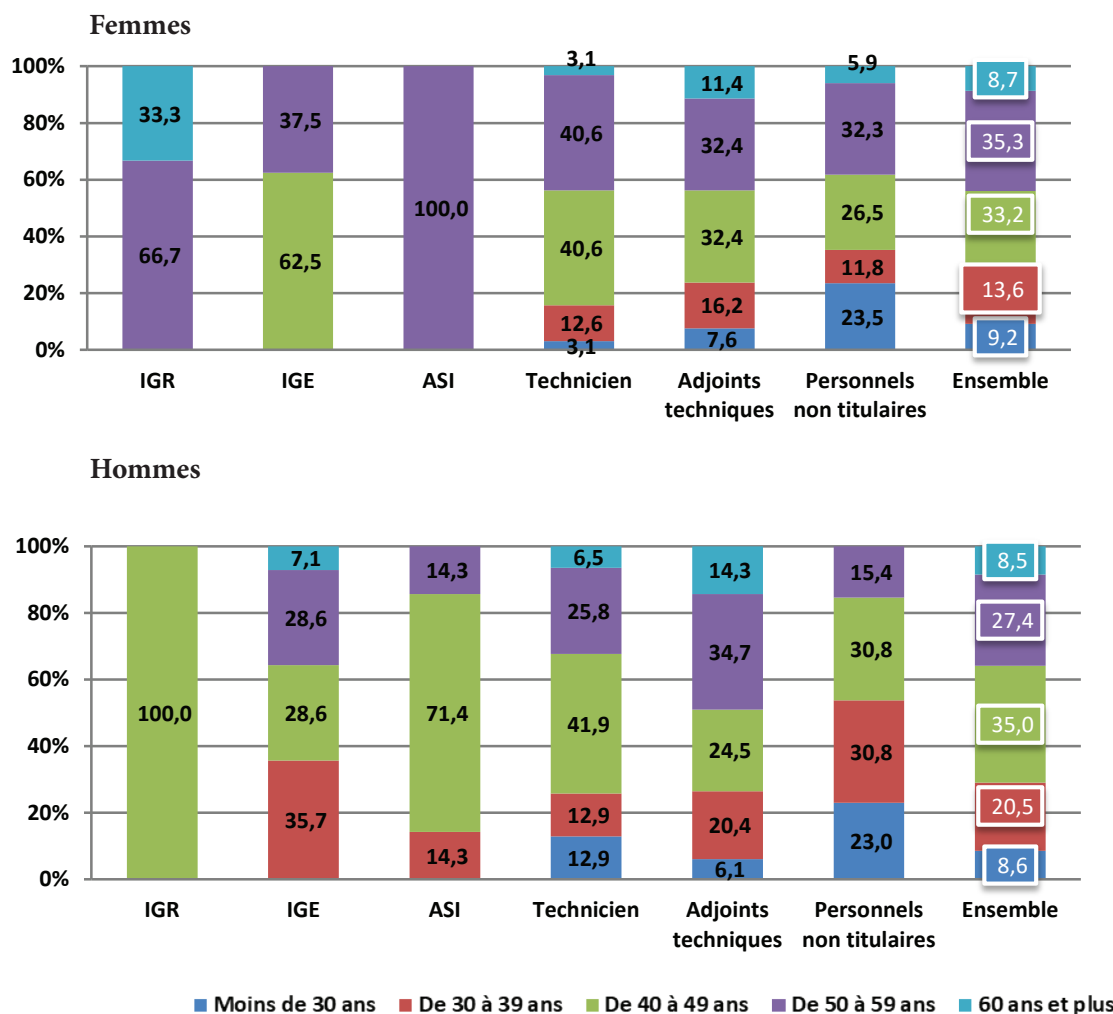
* secret statistique

Répartition des personnels ITRF* par département

Catégorie	Corps	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2018	Évolution 2019/2018 (%)
A	Ingénieurs de recherche (IGR)	*	*	6	6	0,0
	Ingénieurs d'études (IGE)	*	*	22	21	4,8
	Assistants ingénieur (ASI)	*	*	9	10	-10,0
Ensemble A		*	*	37	37	0,0
Ensemble B	Techniciens de recherche et formation (TRF)	48	15	63	61	3,3
C	Adjoints techniques de recherche et formation (ATRF)	103	51	154	160	-3,8
	Personnels non-titulaires	30	17	47	47	0,0
Ensemble C		133	68	201	207	-2,9
Ensemble filière ITRF		218	83	301	305	-1,3

* ITRF Ingénieur et personnels techniques de recherche et de formation

Répartition par tranche d'âge





Les enseignants du premier degré

Au 30 novembre 2019, les enseignants du premier degré représentent 25,3 % de l'ensemble des enseignants du secteur privé sous contrat en activité.

562 enseignants

91,8 % de femmes

43 ans de moyenne d'âge



Répartition des enseignants du premier degré par corps et par sexe

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP
Professeurs des écoles	Femmes	407	72,5		20,4	30,2	44	11,3	377
	Hommes	30	5,3		13,3	23,3	46	3,3	30
	Ensemble	437	77,8	93,1	19,9	29,8	44	10,8	407
Instituteurs	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
	Hommes	*	*		*	*	*	*	*
	Ensemble	*	*	*	*	*	*	*	*
Maîtres délégués	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
	Hommes	*	*		*	*	*	*	*
	Ensemble	*	*	*	*	*	*	*	*
Ensemble	Femmes	516	91,8		24,8	27,7	43	9,1	463
	Hommes	46	8,2		28,3	17,4	42	2,2	44
	Ensemble	562	100,0	91,8	25,1	26,9	43	8,5	507

Les effectifs des enseignants du premier degré du secteur privé sous contrat s'élèvent à 562 personnels, soit 507 personnels en ETP.

Plus de neuf enseignants sur dix sont des femmes (91,8 %).

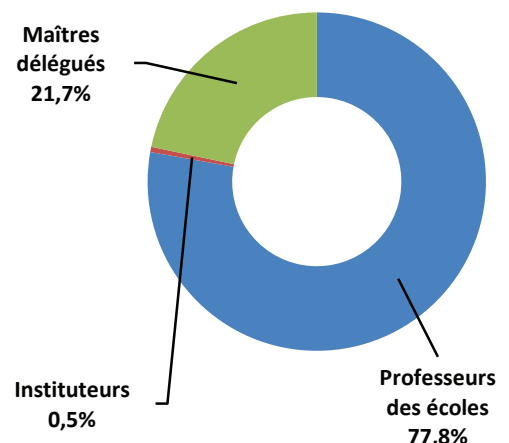
L'âge moyen est de 43 ans. 25,1 % des enseignants ont moins de 35 ans et 26,9 % ont 50 ans et plus.

* secret statistique

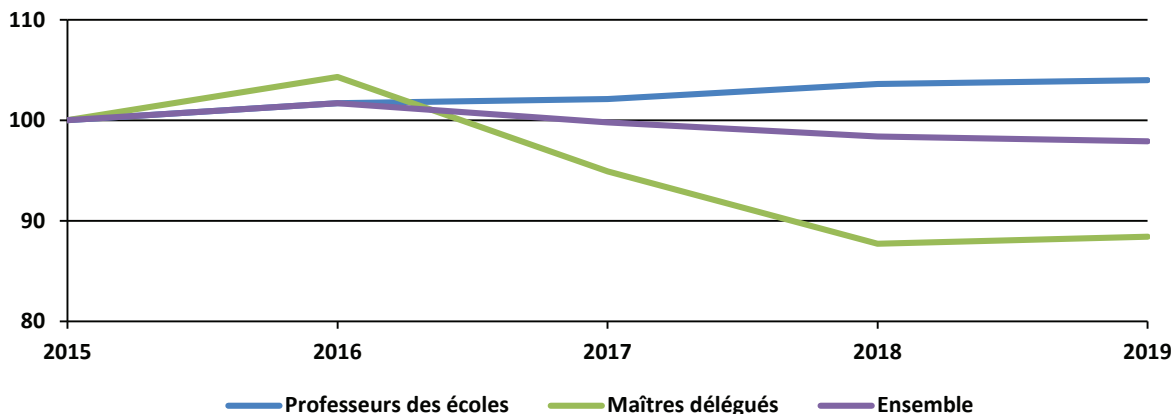
Répartition des enseignants selon le corps

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Ensemble
Professeurs des écoles	228	209	437
Instituteurs	*	*	*
Maîtres délégués	*	*	*
Ensemble	302	260	562

* secret statistique

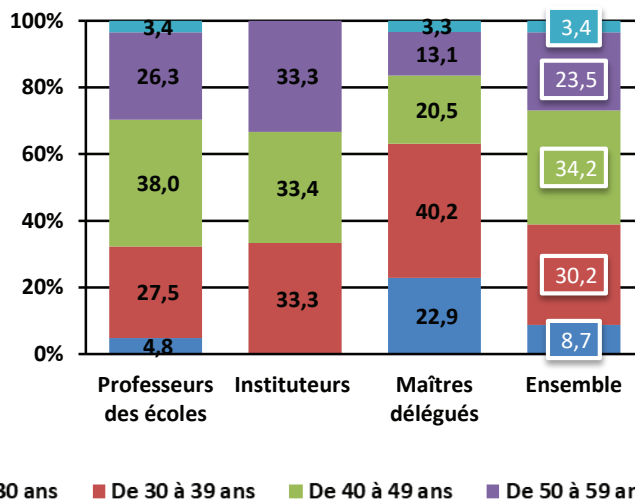


Évolution des effectifs
(base 100 en 2015)

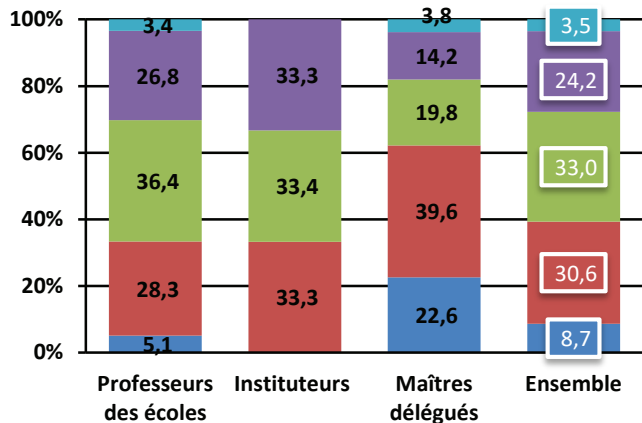


Répartition par tranche d'âge et par sexe

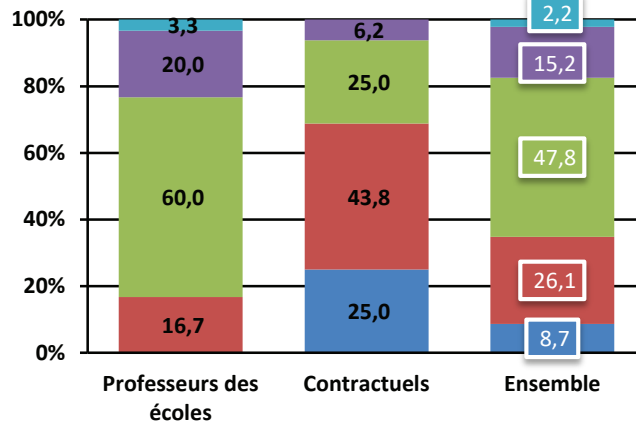
Ensemble



Femmes



Hommes



Les enseignants du second degré

Au 30 novembre 2018, les enseignants du second degré représentent 74,7 % de l'ensemble des enseignants du secteur privé sous contrat en activité.

1 660 enseignants

66,1 % de femmes

45 ans de moyenne d'âge



Répartition des enseignants du second degré par corps et par sexe

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP
Professeurs de chaire supérieure	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
	Hommes	*	*		*	*	*	*	*
	Ensemble	*	*	*	*	*	*	*	*
Professeurs agrégés	Femmes	41	2,5		12,2	41,5	47	9,8	40
	Hommes	29	1,7		0,0	55,2	50	10,3	29
	Ensemble	70	4,2	58,6	7,1	47,1	48	10,0	69
Professeurs certifiés	Femmes	706	42,5		16,7	40,5	46	11,8	671
	Hommes	288	17,4		19,1	39,6	46	5,6	268
	Ensemble	994	59,9	71,0	17,4	40,2	46	10,0	939
Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	Femmes	39	2,4		12,8	46,2	47	7,7	36
	Hommes	64	3,8		20,3	35,9	45	9,4	60
	Ensemble	103	6,2	37,9	17,5	39,8	46	8,7	96
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	Femmes	110	6,6		6,4	43,6	48	8,2	104
	Hommes	38	2,3		7,9	34,2	46	2,6	34
	Ensemble	148	8,9	74,3	6,8	41,2	48	6,8	138
Adjoints chargés d'enseignement	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
	Hommes	*	*		*	*	*	*	*
	Ensemble	15	0,9	40,0	0,0	100,0	57	0,0	12
Maîtres délégués	Femmes	188	11,3		34,6	18,1	40	0,0	148
	Hommes	129	7,8		40,3	20,2	39	0,0	105
	Ensemble	317	19,1	59,3	36,9	18,9	40	0,0	253
MACD	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
	Hommes	*	*		*	*	*	*	*
	Ensemble	*	0,6	70,0	0,0	80,0	52	20,0	*
Ensemble	Femmes	1 097	66,1		18,2	37,7	46	9,2	1 009
	Hommes	563	33,9		21,9	36,8	45	4,6	509
	Ensemble	1 660	100,0	66,1	19,5	37,4	45	7,7	1 518

* secret statistique

Les effectifs des enseignants du second degré du secteur privé sous contrat s'élèvent à 1 660 personnels (1 518 en ETP).

Les femmes représentent 66,1 % des effectifs.

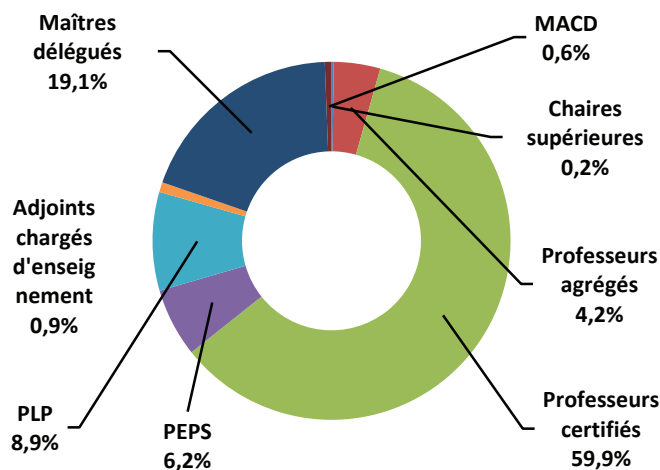
L'âge moyen est de 45 ans.

19,5 % des enseignants ont moins de 35 ans et 37,4 % ont 50 ans et plus.

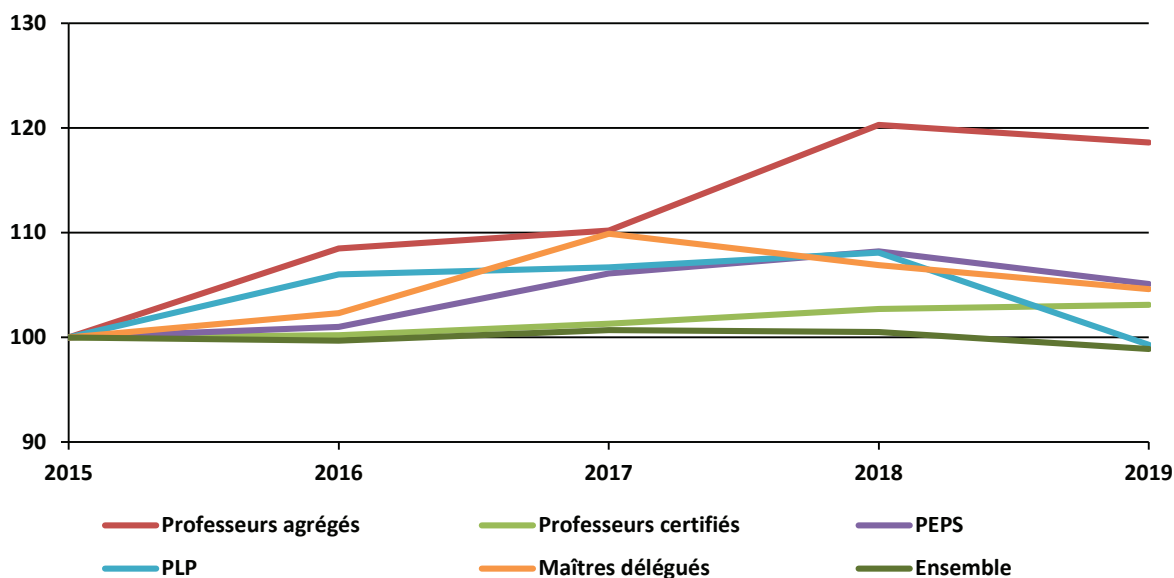
Répartition des enseignants selon le corps

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie
Professeurs de chaires supérieures	*	*	*
Professeurs agrégés	45	25	70
Professeurs certifiés	515	479	994
Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	54	49	103
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	70	78	148
Adjoints chargés d'enseignement	8	7	15
Maîtres délégués du 2D privé	151	166	317
MACD	*	*	*
Ensemble	851	809	1 660

* secret statistique

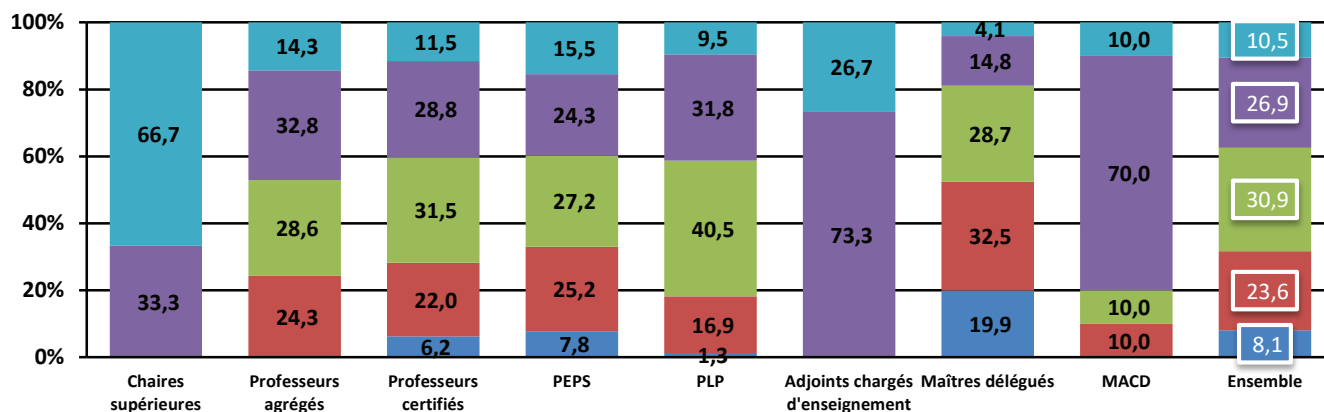


Évolution des effectifs (base 100 en 2015)

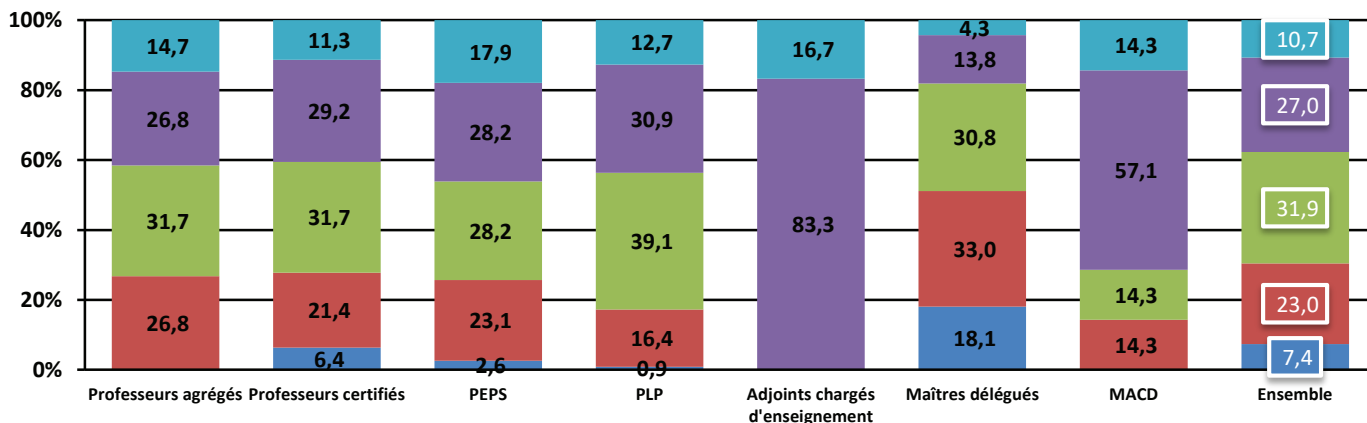


Répartition par tranche d'âge et par sexe

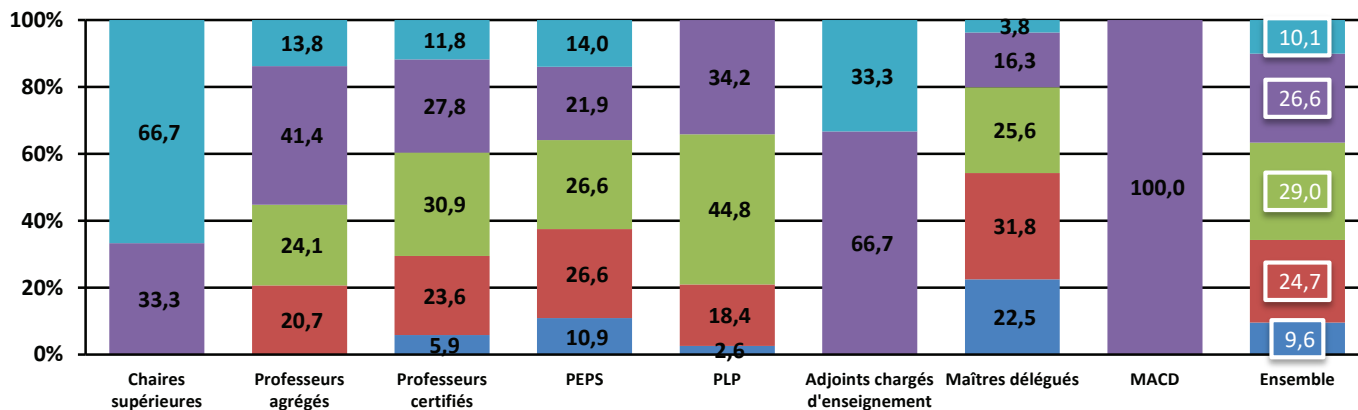
Ensemble



Femmes



Hommes





La mobilité géographique

Mobilité des personnels enseignants du 1^{er} degré

La mobilité ou mouvement des enseignants du 1^{er} degré comporte deux phases principales, le mouvement interdépartemental et le mouvement départemental.

- **Le mouvement interdépartemental**

Le mouvement interdépartemental permet aux enseignants titulaires du 1^{er} degré qui le souhaitent de changer de département d'exercice. Il permet aussi de répartir les enseignants sur le territoire national en fonction des capacités d'accueil de chaque département et des nécessités de service dans les départements d'origine des candidats.

Ce mouvement comprend deux étapes :

- **Les mutations nationales**

Les enseignants formulent une demande à la direction des services départementaux de l'Éducation nationale dont ils dépendent. Ces demandes sont ensuite transmises à l'administration centrale, qui par la suite procède au traitement des mutations.

- **Le mouvement complémentaire**

Les enseignants adressent une demande d'EXEAT (autorisation de sortie de leur département) accompagnée de la demande d'INEAT (autorisation d'entrée dans le département souhaité) à la direction des services départementaux de l'Éducation nationale dont ils dépendent. Les enseignants sont nommés dans le département souhaité seulement si l'EXEAT et l'INEAT sont accordées.

- **Le mouvement départemental**

Le mouvement départemental permet aux enseignants issus du mouvement interdépartemental d'être affectés sur un poste dans leur département d'accueil. Il permet aussi aux enseignants d'obtenir une affectation ou d'en changer en fonction des postes vacants ou susceptibles d'être vacants.

Personnels enseignants du 1^{er} degré du Bas-Rhin

Le mouvement interdépartemental : les mutations nationales

Mutations nationales	Sorties			Entrées		
	Demandes	Accordées	Annulées	Demandes	Accordées	Annulées
Rentrée 2019	41 dont 38 femmes	26 dont 24 femmes	2 dont 1 femme	289 dont 253 femmes	18 dont 15 femmes	0

Le mouvement interdépartemental : le mouvement complémentaire

Mouvement complémentaire	EXEAT		INEAT	
	Demandes formulées	Demandes acceptées	Demandes formulées	Demandes acceptées
Rentrée 2019	11 dont 9 femmes	4 dont 3 femmes	104 dont 96 femmes	11 dont 9 femmes

Le mouvement départemental

Mouvement départemental	Nombre total de postes	Nombre de supports réservés pour les stagiaires	Nombre de candidats	Nombre d'affectations à titre définitif	Nombre d'affectations à titre provisoire
Rentrée 2019	1 282	0	1 696	822	556

Source : Anne JULLIERE - DSDEN du Bas-Rhin

Personnels enseignants du 1^{er} degré du Haut-Rhin

Le mouvement interdépartemental : les mutations nationales

Mutations nationales	Sorties			Entrées		
	Demandes	Accordées	Annulées	Demandes	Accordées	Annulées
Rentrée 2019	177 dont 148 femmes	25 dont 21 femmes	2	118	18 dont 17 femmes	2 dont 2 hommes

Le mouvement interdépartemental : le mouvement complémentaire

Mouvement complémentaire	EXEAT		INEAT	
	Demandes formulées	Demandes acceptées	Demandes formulées	Demandes acceptées
Rentrée 2019	69 dont 61 femmes	9 dont 7 femmes	30 dont 27 femmes	9 dont 9 femmes

Le mouvement départemental

Mouvement départemental	Nombre total de postes	Nombre de supports réservés pour les stagiaires	Nombre de candidats	Nombre d'affectations à titre définitif	Nombre d'affectations à titre provisoire
Rentrée 2019	1 091 dont 966 femmes	78	1 091	551 dont 473 femmes	246 dont 228 femmes

Source : Sylvie PHILIPPE- DSDEN du Haut-Rhin

Mobilité des personnels enseignants du 2nd degré

La mobilité ou mouvement des enseignants titulaires du 2nd degré permet à ceux qui le souhaitent d'obtenir une mutation, une première affectation, ou de retrouver une affectation dans l'enseignement du 2nd degré (réintégration). Il comporte deux phases principales : une phase inter-académique suivie d'une phase intra-académique.

• **Le mouvement inter-académique**

Il permet d'assurer une bonne répartition des enseignants entre les différentes académies. Ce mouvement est opéré par l'administration centrale, qui procède à la désignation des personnels changeant d'académie.

• **Le mouvement intra-académique**

Le mouvement intra-académique est opéré par le rectorat, qui élabore les règles à partir des orientations ministérielles et des priorités légales de mutation.

Corps	Participants		Mutés		% de mutés	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Agrégés et certifiés	1293	1 347	575	613	44,5	45,5
PLP	206	185	110	97	53,4	52,4
EPS	160	166	59	71	36,9	42,8
CPE	81	75	39	38	48,1	50,7
PSY-EN	18	30	16	26	88,9	86,7

En 2019, on dénombre 1 758 participants au mouvement, soit une baisse de 4,5% par rapport à 2018. Le taux d'affectation global s'élève à 45,4% en 2019, ce qui reste satisfaisant par rapport aux années précédentes. La majorité des participants sont des enseignants agrégés ou certifiés, ils représentent 85 % des participants.

Il existe deux catégories de participants : les participants volontaires et les participants obligatoires. Ces derniers regroupent en particulier les titulaires entrants, les stagiaires, les personnels faisant l'objet d'une mesure de carte scolaire.

Source : Sandrine KNAPP - Rectorat - DPE2

Participants au mouvement (mouvement intra académique 2019)

	Participants					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Agrégés et certifiés	1 475	1 659	1 556	1 454	1 347	1 293
PLP	240	281	260	227	185	206
EPS	159	182	188	199	166	160
CPE	80	83	56	59	75	81
PSY-EN	8	6	9	10	30	18
Total	1 962	2 211	2 069	1 949	1 803	1 758

En 2019, le mouvement des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation a concerné 1 112 femmes (63,3 %) et 646 hommes (36,7 %), soit un total de 1 758 agents.

La participation est en baisse depuis 2015, notamment en raison de la baisse du nombre de participants volontaires, le nombre de participants obligatoires étant quasiment identique (381 en 2019, 391 en 2018, 404 en 2017 et 412 en 2016).

Affectations des participants (mouvement intra académique 2019)

	Taux d'affectation en %						Effectifs affectés 2019
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Agrégés et certifiés	39,9	51,7	45,1	46,8	45,5	44,5	575
PLP	65,8	71,9	55,4	57,3	52,4	53,4	110
EPS	37,7	42,6	42,0	43,2	42,8	36,9	59
CPE	61,3	96,4	50,0	49,2	50,7	48,1	39
PSY-EN	100,0	66,7	88,9	90,0	86,7	88,9	16
Total	44,0	54,7	46,4	47,9	46,9	45,4	799

Répartition

Hommes	%	Femmes	%
292	36,5	507	63,4

Hormis 2015 qui affichait un résultat exceptionnel, le taux d'affectation perd 1,5 point en 2019 mais reste globalement stable.

Mobilité des personnels ATSS

Mouvement inter-académique à gestion déconcentré (agents entrants dans l'académie) au 01/09/2019 (hors fil de l'eau)

Filière	Corps	Demandes de mutation			Mutations réalisées			Taux satisfaction (%)
		Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	
ADMIN	ADJAENES	4	2	2	2	1	1	50
SANTE-SOC	INF(Cat A)	5	5	0	2	2	0	40
	ASSAE	4	4	0	0	0	0	0
ITRF	ATRF	1	0	1	1	0	1	100

Mouvement intra-académique au 01/09/2019 (hors fil de l'eau)*

Filière	Corps	Demandes de mutation			Mutations réalisées			Taux satisfaction (%)
		Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	
ADMIN	AAE	16	13	3	5	4	1	30,8
	SAENES	47	42	5	24	24	0	57,1
	ADJAENES	65	62	3	34	33	1	53,2
SANTE-SOC	INF(Cat A)	36	36	0	6	6	0	16,7
	ASSAE	4	4	0	1	1	0	25,0
ITRF	ATRF	14	8	6	8	4	4	50,0

*Y compris les agents entrants dans l'académie

Source : Marie-Claire STRAUSS - RECTORAT - DPAE

Le temps partiel

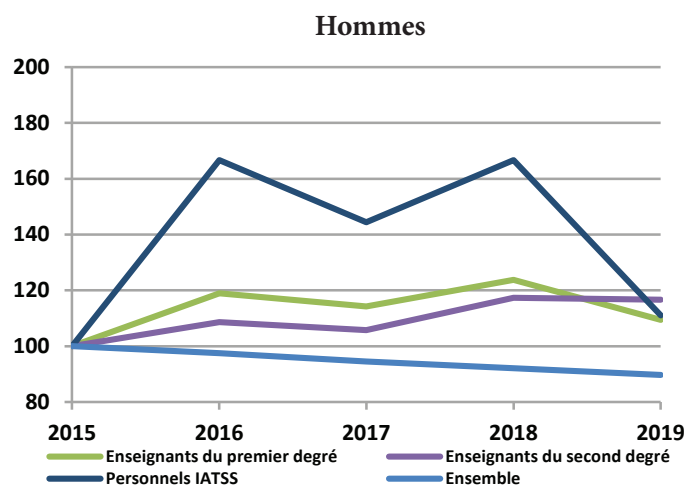
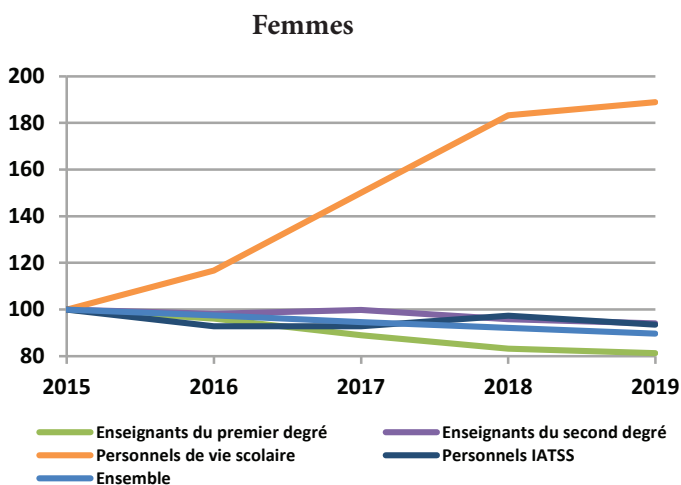
En 2019-2020, le temps partiel représente 9,4 % de l'emploi du secteur public de l'académie de Strasbourg (+1,9 point par rapport au niveau national).

Le temps partiel est plus répandu chez les femmes : 11,8 % des femmes de l'académie sont en temps partiel contre seulement 2,9 % des hommes.

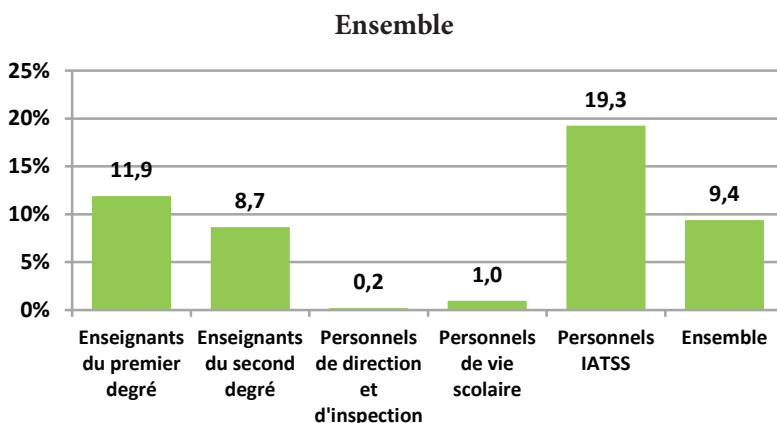
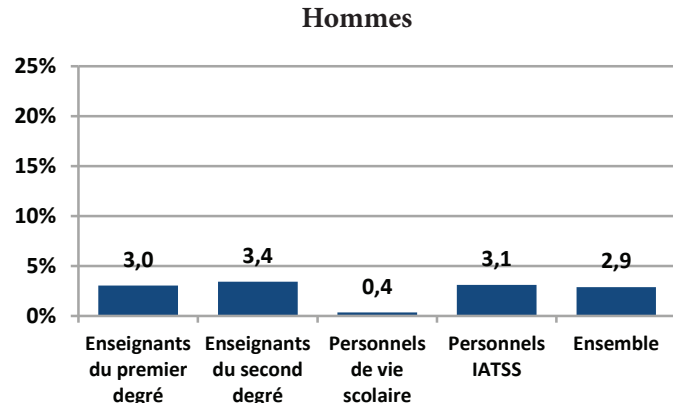
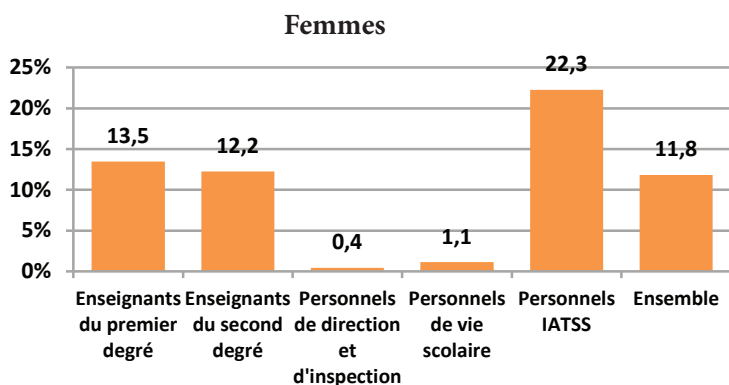
La part des hommes en temps partiel est inférieure à celle de la moyenne académique. Les écarts sont nettement plus marqués chez les femmes.

9,4 % d'agents à temps partiel
7,5 % au niveau national
11,8 % des femmes
2,9 % des hommes

Évolution des effectifs en temps partiel (base 100 en 2015)

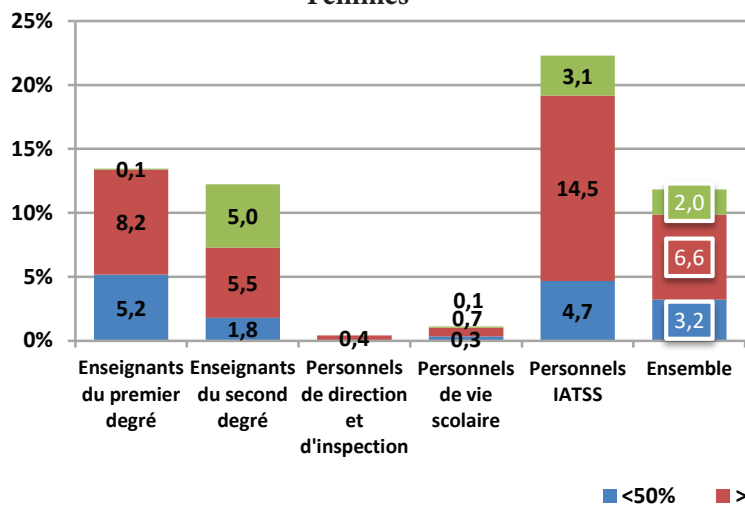


Part du temps partiel selon la catégorie de personnels et le sexe

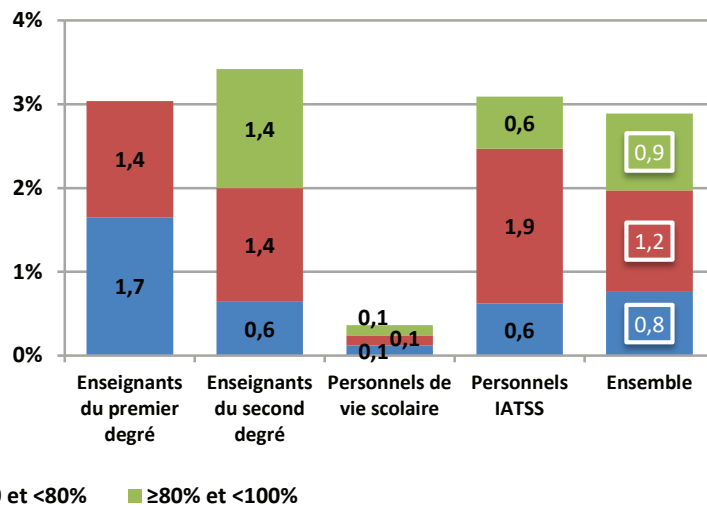


Taux de temps partiel selon la quotité de service

Femmes

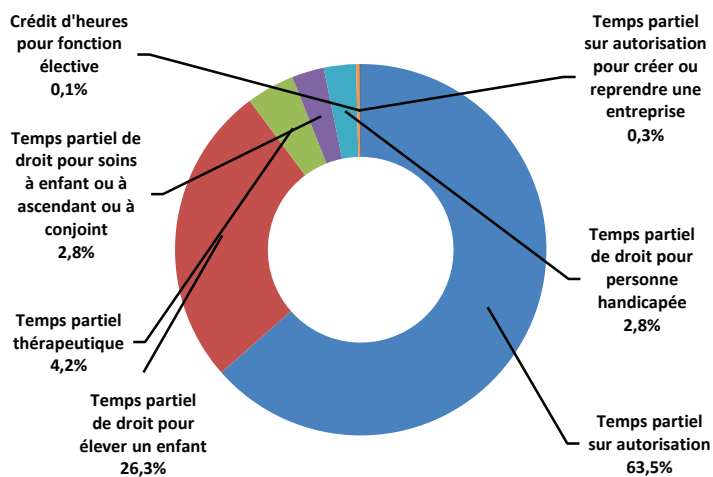


Hommes

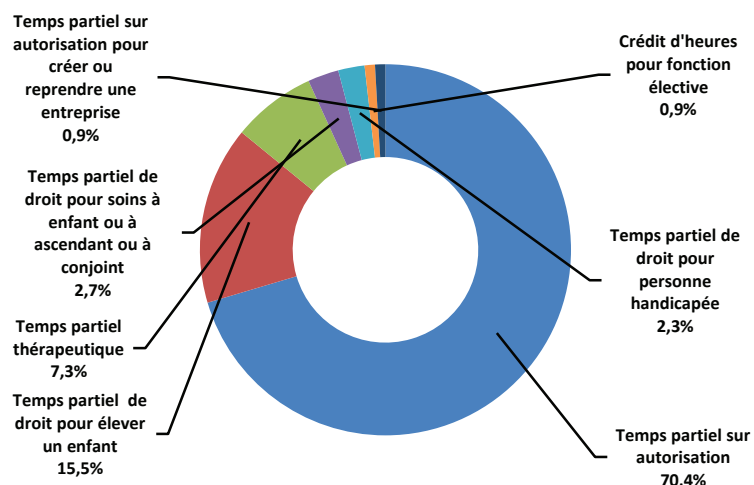


Temps partiel selon les motifs

Femmes



Hommes



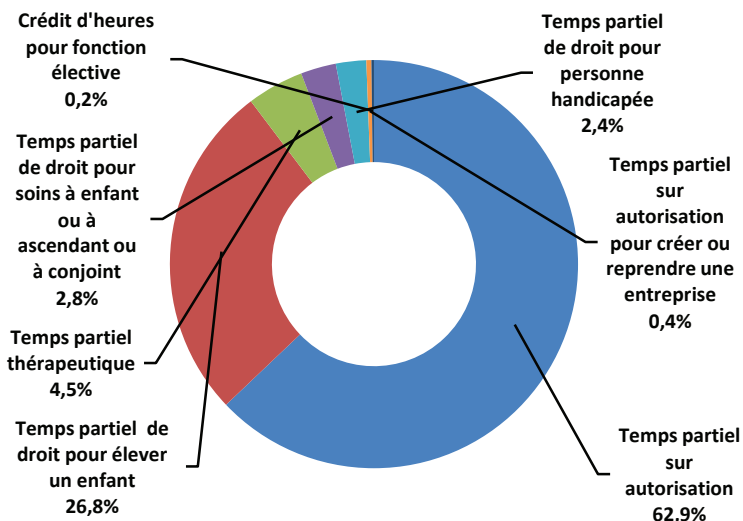
Répartition des modalités de service selon la catégorie de personnels

Modalités de service	Enseignants du 1 ^{er} degré (%)	Enseignants du 2 nd degré (%)	Personnels de vie scolaire (%)	Personnels IATSS (%)	Ensemble (%)
Temps partiel sur autorisation	55,8	68,6	51,4	78,6	64,0
Temps partiel de droit pour élever un enfant	34,1	20,1	35,1	11,3	25,4
Temps partiel thérapeutique	3,8	5,6	8,1	3,0	4,4
Temps partiel de droit pour soins à enfant ou à ascendant ou à conjoint	2,8	2,8	5,4	2,8	2,8
Temps partiel de droit pour personne handicapée	3,4	1,5	0,0	4,3	2,8
Temps partiel sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise	0,0	1,0	0,0	0,0	0,4
Crédit d'heures pour fonction élective	0,1	0,4	0,0	0,0	0,2

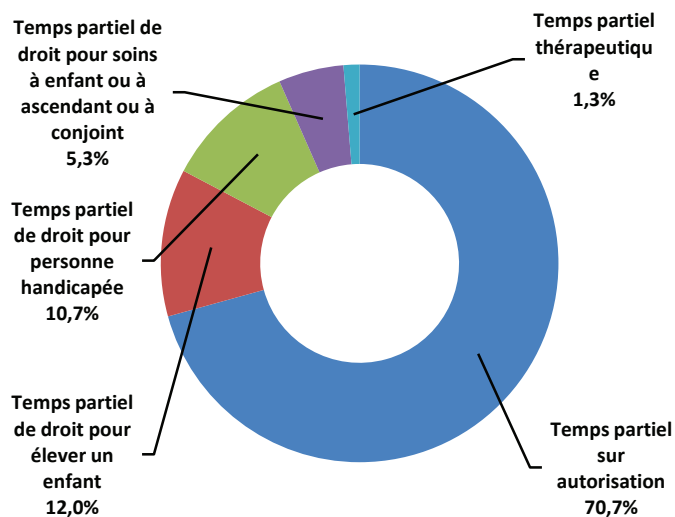
Taux partiel selon la catégorie

		Temps partiel (%)
Catégorie A	Enseignants	10,2
	Non-enseignants	3,8
Ensemble catégorie A		9,0
Catégorie B	Enseignants	6,3
	Non-enseignants	15,7
Ensemble catégorie B		15,1
Ensemble catégorie C		17,5
Ensemble		9,4

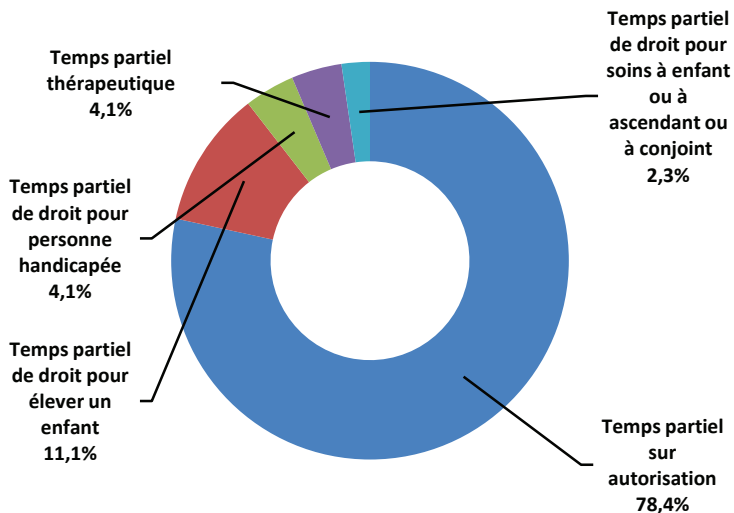
Catégorie A



Catégorie B

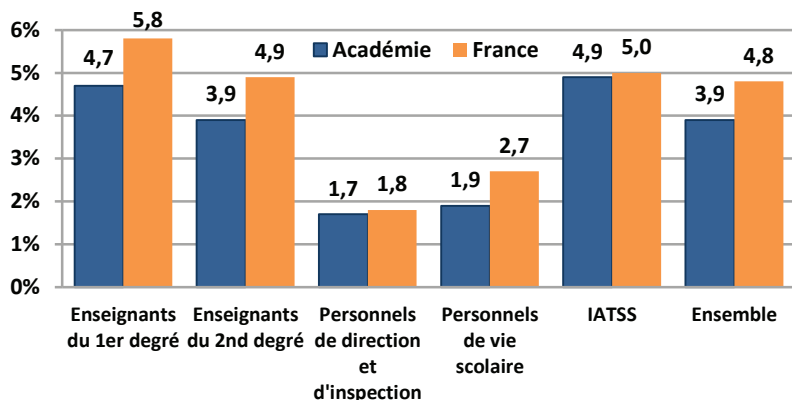


Catégorie C

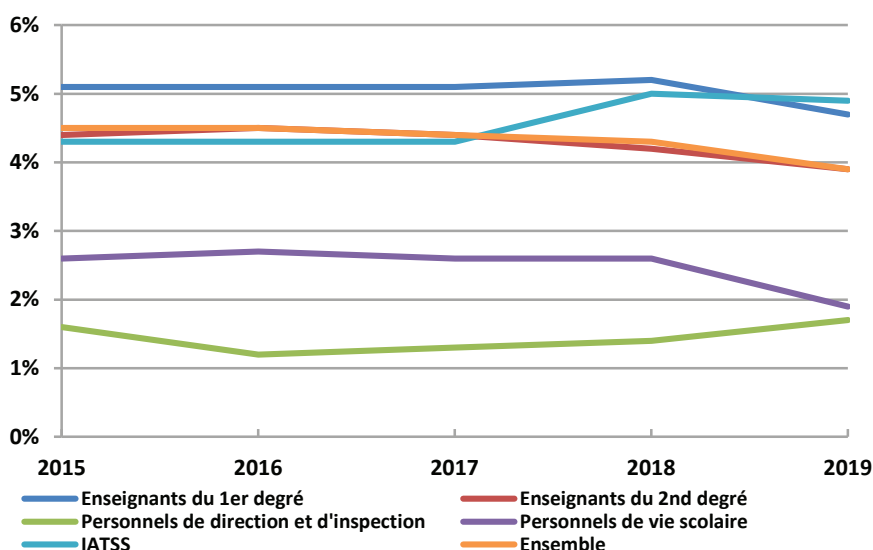


Les congés

Taux d'absence



Évolution du taux d'absence dans l'académie de Strasbourg



Taux d'absence 3,9 %
4,8 % au niveau national

64,2 % des agents ont pris au moins un congé en 2019-2020

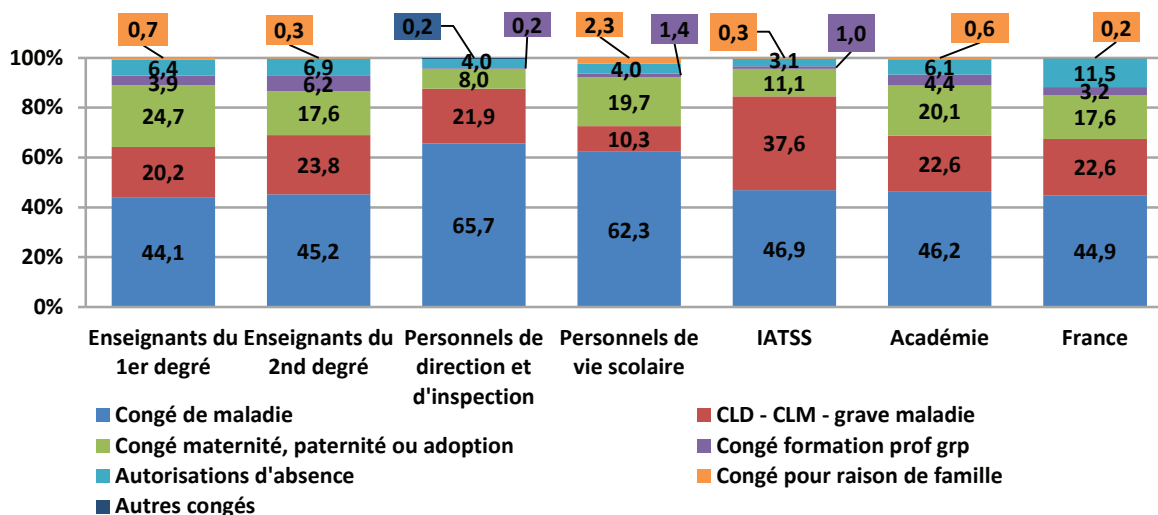
Pour l'année 2019-2020, le taux d'absence annuel moyen académique s'établit à 3,9 %. Plus de 5 agents sur dix ont pris au moins un congé pendant l'année scolaire.

Le taux d'absence varie de 1,7 % pour les personnels de direction et d'inspection à 4,9 % pour les personnels IATSS. Le poids des différents motifs d'absence varie également selon la catégorie de personnels, le taux de féminisation et la structure par âge expliquant en partie les variations observées.

Toutes catégories de personnel confondues, les congés pour maladie (ordinaire et congés longs) représentent le premier motif d'absence, tant en terme de durée (68,8 % dont 46,2 % pour maladie ordinaire) que de nombre de congés pris (50,9 %). Suivent les congés maternité-paternité (20,1 %) puis les autorisations d'absence (6,1 %).

Le taux d'absence académique pour raison de santé s'établit à 2,7 % en 2019-2020, soit -0,1 point en un an.

Répartition des congés (durée) selon le motif

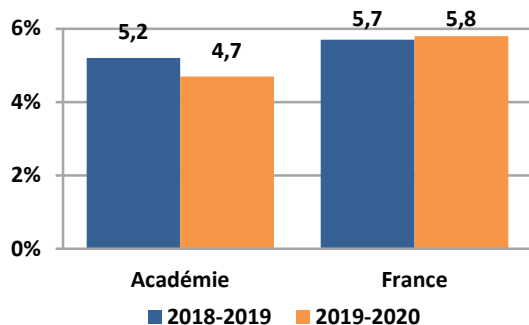


Les congés des enseignants du premier degré

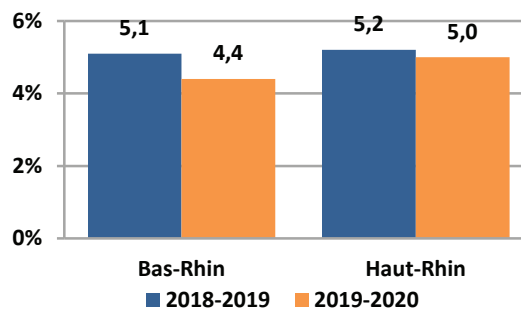
En 2019-2020, le taux d'absence académique s'établit à 4,7 %, taux inférieur à l'année 2018-2019. Ce taux est inférieur à celui observé au niveau national (5,8 % en hausse de 0,1 point en un an). L'écart entre les deux départements s'étend : il est de 0,6 point.

Un taux de féminisation et une part des moins de 30 ans élevés expliquent la proportion importante des congés maternité-paternité (24,7 % contre 20,1 % en moyenne académique). Les congés pour maladie ordinaire représentent 44,1 % des motifs de congés et ceux pour formation professionnelle 3,9 %.

Évolution du taux d'absence académique



Taux d'absence selon le département

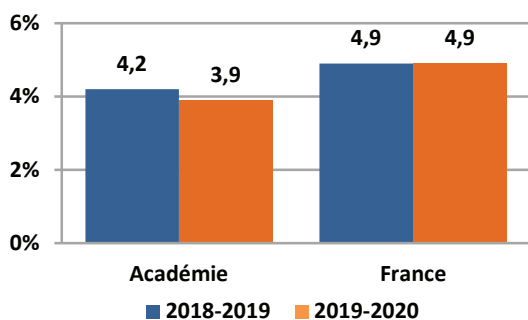


Les congés des enseignants dans le second degré

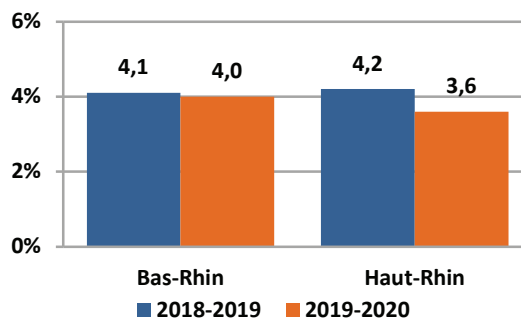
En 2019-2020, le taux d'absence académique s'établit à 3,9 %, chiffre en baisse par rapport à 2018-2019 (-0,3 point). Ce taux est inférieur à celui observé au niveau national (4,9 %).

Dans le second degré, les motifs d'absence les plus fréquents sont liés à la santé (maladie ordinaire 45,2 % et congés longs 23,8 %), suivis par les congés de maternité-paternité (17,6 %) et les autorisations d'absence (6,9 %).

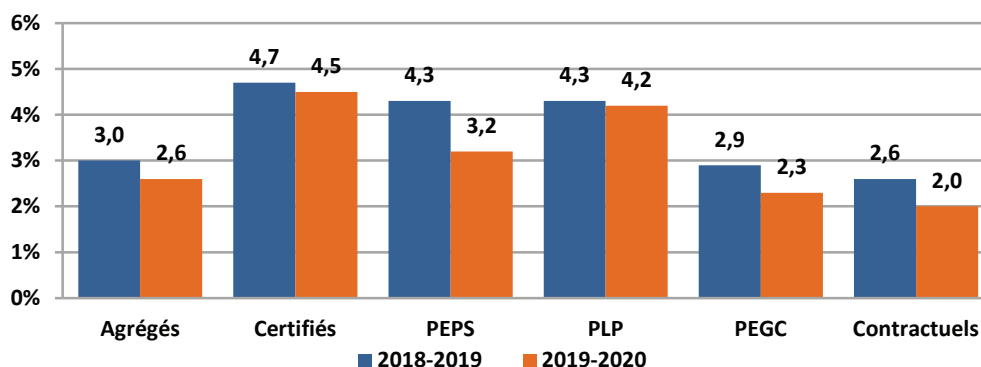
Évolution du taux d'absence académique



Taux d'absence selon le département



Taux d'absence académique selon le corps

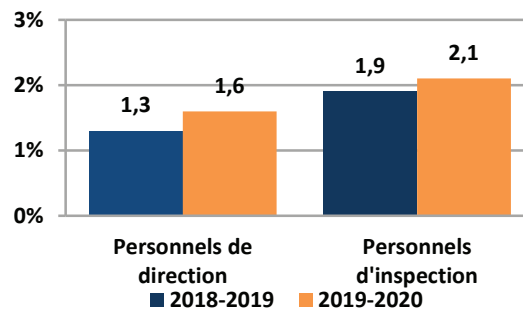


Les congés des personnels d'inspection et de direction

Pour les personnels de direction et d'inspection, le taux d'absence varie selon la fonction : 1,6 % pour les personnels de direction et 2,1 % pour les personnels d'inspection.

Les congés de maladie ordinaire ou congés longs suite à maladie constituent les premiers motifs d'absence chez les personnels de direction et d'inspection.

Taux d'absence académique selon la fonction

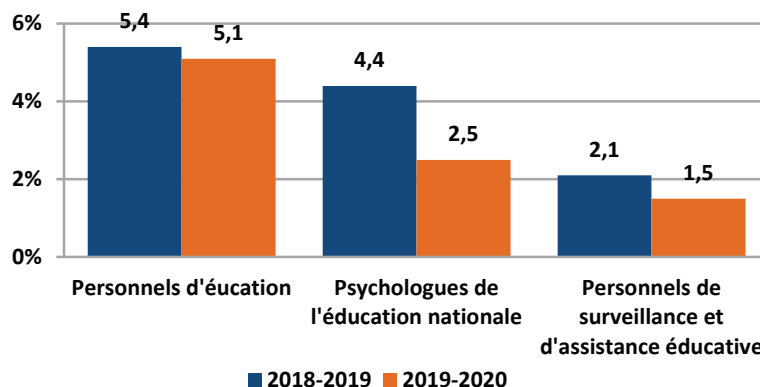


Les congés des personnels de vie scolaire

Pour les personnels de vie scolaire, le taux d'absence varie selon la fonction : 5,1 % pour les personnels d'éducation, 2,5 % pour les psychologues et 1,5 % pour les personnels de surveillance et d'assistance éducative.

Les congés pour maladie ordinaire et les congés maternité-paternité sont les premiers motifs d'absence chez les personnels de vie scolaire.

Taux d'absence académique selon la fonction



Les congés des personnels I.A.T.S.S.

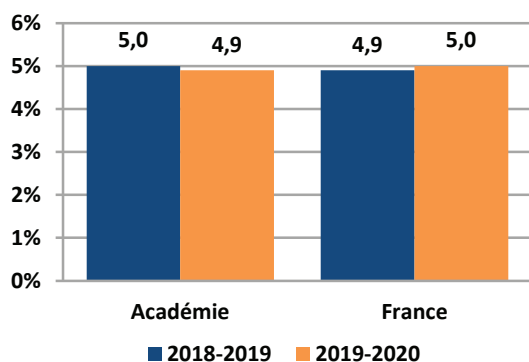
En 2019-2020, le taux d'absence académique des personnels IATSS s'établit à 4,9 % soit 0,1 point de plus sur un an. Le département du Haut-Rhin enregistre un taux d'absence bien inférieur à celui du Bas-Rhin (4,0 % contre 5,3 %).

Du point de vue de la durée des congés, le premier motif est la maladie ordinaire (46,9 %) suivi par les congés longs (37,6 %), soit 84,5 % de congés liés à la santé des personnels. La part des congés maternité-paternité est plus faible (19,7 % contre 20,1 % en moyenne académique) en raison d'une population plus âgée qu'au niveau des corps enseignants.

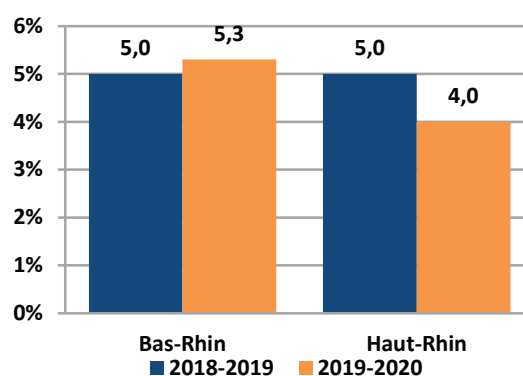
Le taux d'absence varie selon la filière : la filière médico-sociale présentent le taux le moins élevé (3,4 % soit 0,6 point de moins en un an) contre 5,3 % pour les administratifs et 5,6 % pour les techniciens et 5,2 % pour les administratifs.

Des variations s'observent aussi par type d'établissement, le taux est plus élevé en lycées (5,2 %), contre 2,6 % dans les lycées professionnels.

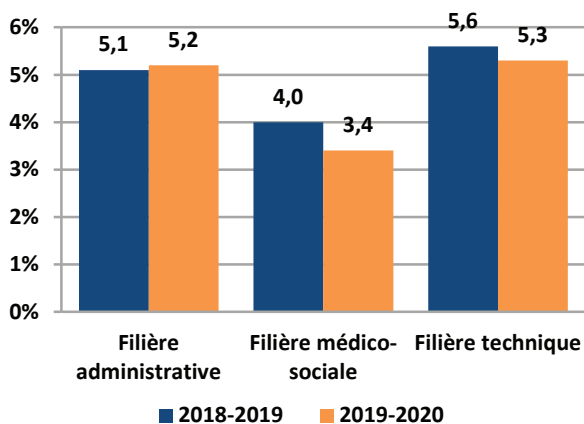
Évolution du taux d'absence académique



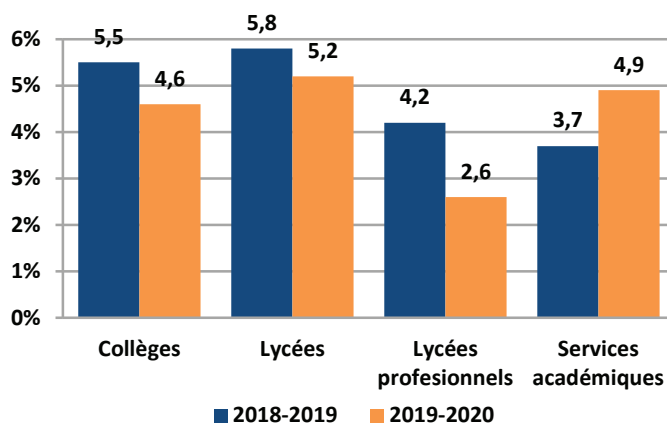
Taux d'absence selon le département



Taux d'absence selon la filière



Taux d'absence selon l'établissement



L'accompagnement des personnels

Les personnels en situation de handicap

Cette voie d'accès à la fonction publique est offerte aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) qui répondent aux mêmes conditions de diplômes que celles exigées des candidats aux concours externes. La compétence du candidat est donc le critère essentiel de sélection sous réserve de compatibilité de son état de santé avec les fonctions postulées. Les incertitudes inhérentes au contexte sanitaire ont fortement impacté la campagne 2020 (suspension puis report des commissions et nombreux désistements de candidats).

Progression du taux d'emploi

Année	Nombre de BOE au 1 ^{er} janvier	Taux d'emploi (%)	Éléments pris en compte
2017	784	2,84	BOE saisis dans les bases et contrats aidés
2018	843	3,11	BOE saisis dans les bases et contrats aidés
2019	833	3,04	BOE saisis dans les bases et contrats aidés

Léger tassement du taux d'emploi à Strasbourg dans un contexte national de baisse

L'accompagnement des personnels

Sur la base des préconisations du médecin de prévention, les dispositifs suivants ont été mobilisés :

Dépenses engagées durant l'année civile 2020	Nombre de bénéficiaires			Part FIPHFP	Part MEN	Part académique	Part MDPH (prestation de compensation du handicap)	Total (sans PCH)
	Femmes	Hommes	Ensemble					
Aménagement matériel + portabilité matériel	40	7	47	27 447,48	356,80	29 320,33	0,00	57 124,61
Remboursement du reste à charge (Prothèses auditives+ verres correcteurs)	14	8	22	11 561,74	4 693,76	10 540,80	1 037,00	26 796,30
Aménagement véhicule	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Transport Domicile-Travail	7	6	13	28 691,80	0,00	24 218,19	4 332,00	52 909,99
Transport occasionnel	1	2	3	374,96	20,00	0,00	0,00	394,96
Salaire AESH	6	5	11	0,00	160 677,60	0,00	0,00	160 677,60
Formations, bilans de compétence, frais de formation des apprentis, tutorat	1	0	1			600,00		
Accompagnements spécifiques (handicap psychique et autisme)	11	2	13	Dispositifs pré financés («prestation d'appui spécifique» ou «emploi accompagné»)				
Salaires Apprentis	0	0	0	7 700,88	1 928,22			9 629,10

Source : Karine MULLER - Rectorat - RH

Les allègements de services

De façon exceptionnelle, l'agent peut, en raison de son état de santé, bénéficier d'un temps de travail réduit tout en continuant de percevoir l'intégralité de son traitement.

Cette dérogation au droit commun n'est pas reconductible automatiquement et est accordée dans la limite des moyens dont dispose l'académie.

Allègements de service accordés à la rentrée 2019	Nombre de demandes					
	BOE			Non BOE		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
1 ^{er} degré public	39	1	40	28	1	29
2 nd degré public	45	13	58	37	8	45
1 ^{er} degré privé	1	0	1	1	0	1
2 nd degré privé	4	1	5	1	0	1

Allègements de service accordés à la rentrée 2019	Nombre de bénéficiaires					
	BOE			Non BOE		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
1 ^{er} degré public	22	0	22	13	0	13
2 nd degré public (dont COP et CPE)	31	9	40	20	7	27
1 ^{er} degré privé	1	0	1	0	0	0
2 nd degré privé	2	1	3	0	0	0

Allègements de service accordés à la rentrée 2019	Nombre d'heures accordées					
	BOE			Non BOE		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
1 ^{er} degré public	104	0	104	60	0	60
2 nd degré public (dont COP et CPE)	83	25	108	54	17	71
1 ^{er} degré privé	6	0	6	0	0	0
2 nd degré privé	6	3	9	0	0	0

Source : Karine MULLER - Rectorat - RH

Le recrutement par la voie contractuelle de travailleurs handicapés

Cette voie d'accès à la fonction publique est offerte aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) qui répondent aux mêmes conditions de diplômes que celles exigées des candidats aux concours externes. La compétence du candidat est donc le critère essentiel de sélection sous réserve de compatibilité de son état de santé avec les fonctions postulées. Les incertitudes inhérentes au contexte sanitaire ont fortement impacté la campagne 2020 (suspension puis report des commissions et nombreux désistements de candidats).

Suites données en 2020 aux contrats BOE débutés en 2019

	Recrutements au 1 ^{er} septembre 2018			Situation en N-1		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
1 ^{er} degré 68 (public)	1	0	1	Titularisation	/	1
2 nd degré	2	3	5	1 démission 1 Titularisation	2 Titularisation 1 Renouvellement de contrat	4
Administratifs (A-B-C-)	4	2	6	3 Titularisations et un jury académique prévu en 2021 (contrat sur 2 ans)	1 Titularisation 1 licenciement	5

Campagne de recrutement 2020 (mai-juin)

	Candidatures			Entretiens devant la commission de recrutement			Avis favorables			Recrutements		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
1 ^{er} degré 67+ 68 (ens. public)	7	1	8	4	0	4	2	0	2	2	0	2
1 ^{er} degré 67 (ens. privé)	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation (ens. public)	21	17	38	2	6	8	2	2	4	2	1	3
Candidats de l'enseignement privé	3	4	7	7	1	1	0	0	0	0	0	0
Administratifs (cat B et C)	29	6	35	10	1	11	5	1	6	4	1	5

Source : Karine MULLER - Rectorat - RH

Le Point d'Accueil et d'Écoute

L'équipe du PAE est constituée d'une coordinatrice écoutante et de deux collaboratrices écoutantes dont l'une intervient sur le Haut-Rhin.

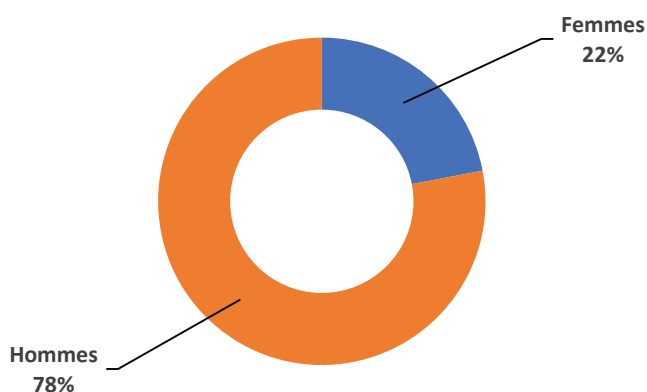
Peuvent s'adresser au PAE tout personnel s'estimant victime de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, de violences sexistes ou sexuelles et tout personnel ayant eu connaissance de tels agissements.

Les intervenantes du PAE apportent également une écoute à toute personne souhaitant évoquer un problème ayant trait à l'exercice de son activité professionnelle.

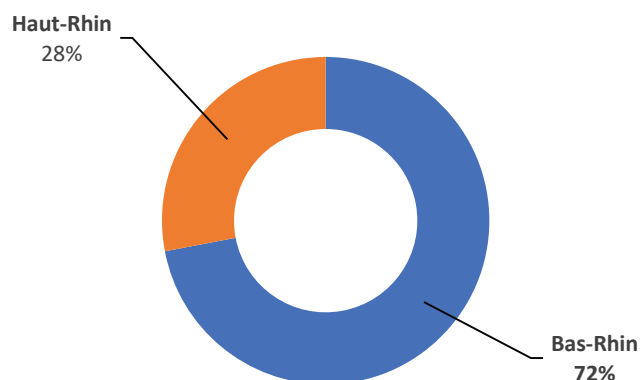
Personnels accueillis

103 personnes ont pris contact avec le PAE sur la période 2019/2020.

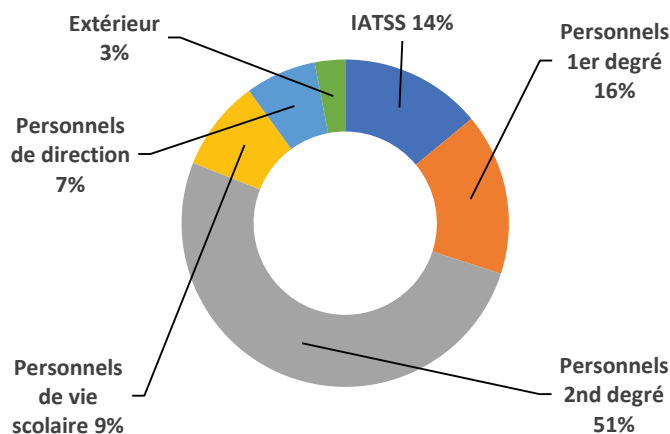
Répartition selon le sexe



Répartition selon la zone géographique

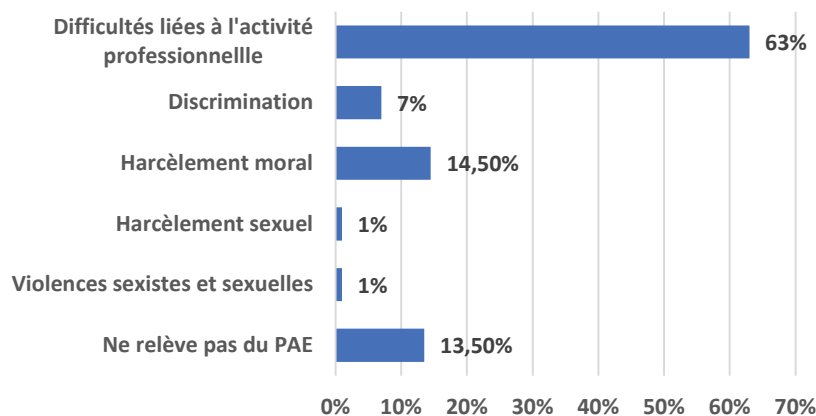


Répartition selon la fonction



Source : Frédérique GRAFF - Rectorat - PAE

Les motifs des appels



Le principal motif évoqué lors des appels concerne des difficultés ponctuelles rencontrées dans l'exercice de l'activité professionnelle, notamment des difficultés relationnelles, des conflits, de l'épuisement.

Les personnes dont la demande ne relevait pas des missions du PAE ont été réorientées vers d'autres services du Rectorat.

Traitement des demandes

145 entretiens ont été menés par l'équipe du PAE, soit téléphoniquement soit physiquement.

L'ensemble des appelants a bénéficié d'une écoute et de conseils. Certaines situations évoquées nécessitaient des démarches complémentaires :

- Orientation vers un service interne

35% des appelants ont été orientés vers un service interne pour un suivi complémentaire (conseillère mobilité carrière, GRH de proximité, psychologue du travail, services administratifs)

- Orientation vers un service externe

17.5% des appelants ont été orientés vers un service externe (psychologue clinicien, service de police ou gendarmerie, association d'aide aux victimes)

- Protection fonctionnelle

Nous avons conseillé à 3% des appelants de faire une demande de protection fonctionnelle, mais aucun agent n'a fait la démarche.

- Analyse de pratique

3% des personnels ont bénéficié d'une analyse de leur pratique.

- Dossier de signalement

Au cours des commissions de traitement, 10 dossiers laissant supposer une situation de harcèlement ont été présentés. Toutes les situations ont été prises en compte par l'administration.

Les situations relevant d'une discrimination, pour lesquelles les agents n'ont pas voulu faire de dossier de signalement, concernaient la non prise en compte des préconisations faites par la médecine de prévention pour l'aménagement du poste de travail. Les agents ont été accompagnés par les écoutantes dans la préparation de l'entretien avec leur supérieur hiérarchique. Toutes ces personnes ont eu gain de cause.

L'administration a fait un signalement au procureur de la République dans le cas d'une situation.

Source : Frédérique GRAFF - Rectorat - PAE

Accompagnement individualisé des personnels enseignants

Mission : La chargée de mission exerce ses fonctions auprès de la responsable de la Division des personnels enseignants (DPE).

Sa mission s’inscrit dans l’accompagnement et le suivi institutionnel des enseignants en difficulté, invités à interroger leur pratique professionnelle.

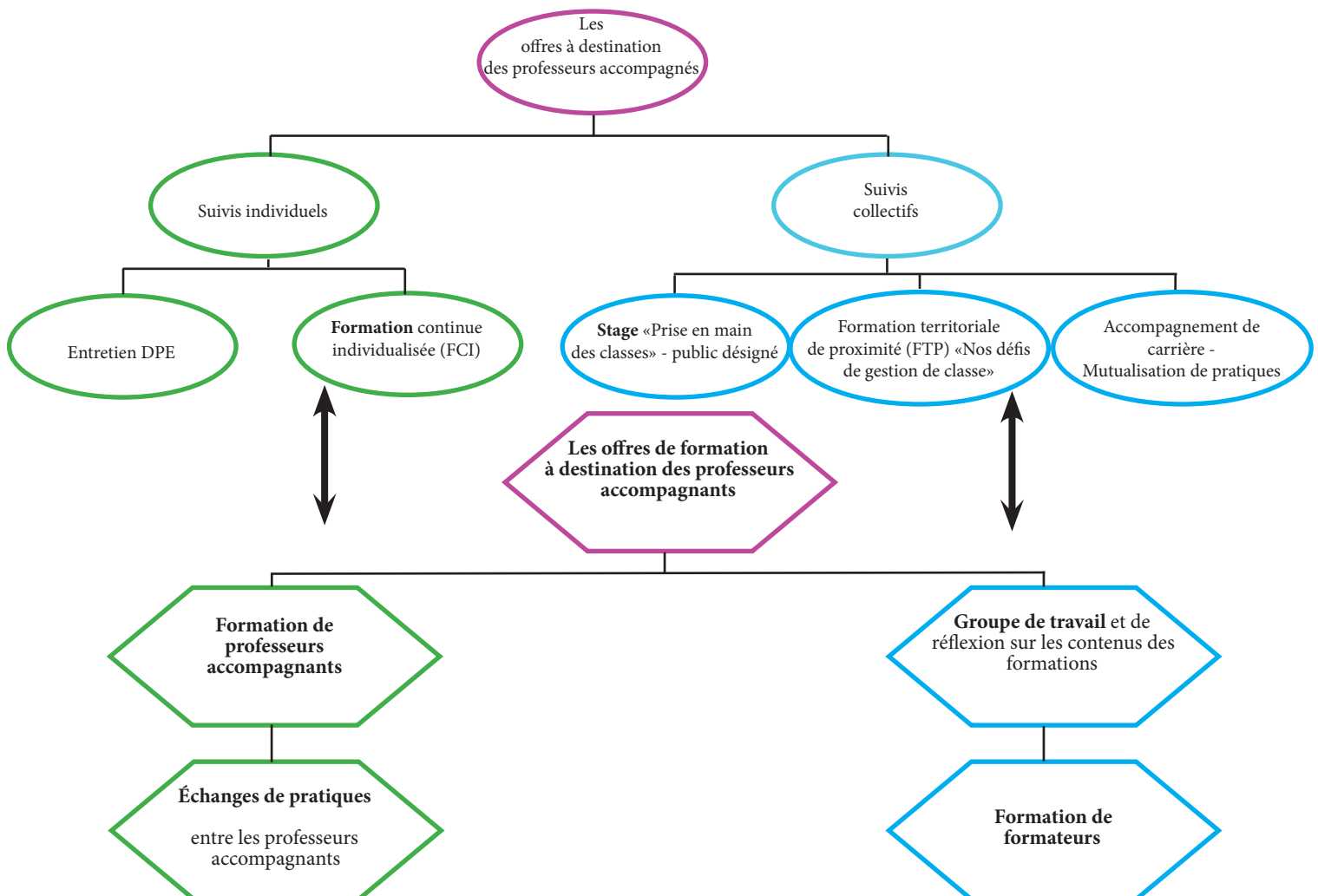
Elle propose :

- d’une part, des **entretiens individuels** basés sur une écoute dénuée de tout jugement
- d’autre part, **des formations** élaborées à partir des réalités et besoins professionnels des personnels enseignants en souffrance.

Elle pilote un espace de concertation et de réflexion au sein de la DPE avec Marie Hinsinger, professeure d’anglais, conceptrice des formations et formatrice référente. Le service de formation (DAFOR), les inspecteurs et les personnels de direction sont associés au développement d’un plan de formation adapté aux besoins des personnels enseignants ciblés. L’objectif est de mettre en oeuvre des actions qui favorisent la réussite et la persévérance scolaire.

L’ensemble des dispositifs se décline en deux axes principaux :

- **Les offres d’accompagnement et de formation à destination des professeurs en difficultés**, sur la base de suivis individuels ou collectifs.
- **Les offres de formation à destination des professeurs accompagnants** sur la base de groupes de travail, échange de pratiques et formations de formateurs.



Source : Christiane BALDENSPERGER - DPE

Les dispositifs d'aide à destination des professeurs à besoins particuliers

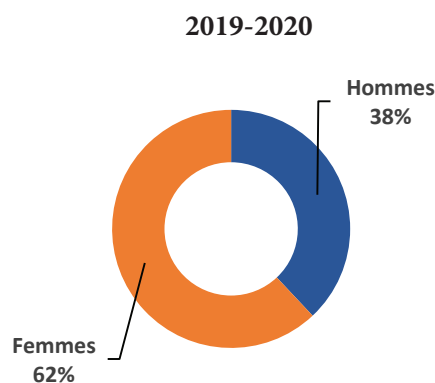
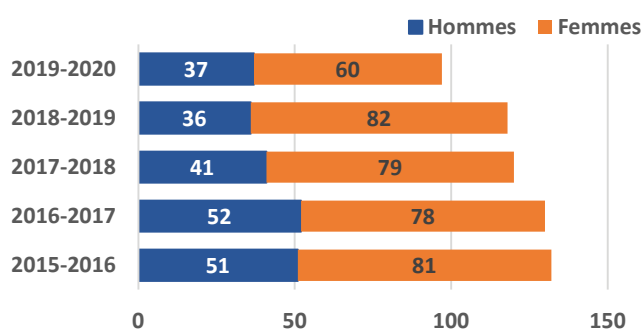
• Les entretiens

La chargée de mission se tient à la disposition des enseignants du 2nd degré pour des entretiens individuels. Elle offre **une écoute objective pour une prise en compte personnalisée des besoins exprimés**. Elle travaille en toute transparence avec les personnels de direction, les corps d'inspection et les services de la DPE.

Offrir une écoute bienveillante dénuée de tout jugement est en soi une aide dont les bénéfices sont immédiats pour la quasi-totalité des enseignants reçus.

La disponibilité et l'écoute restaurent une confiance parfois perdue en l'institution. Les enseignants sont ensuite **accompagnés dans une démarche autonome et responsable lors de laquelle ils peuvent redéfinir leur projet professionnel**.

Évolution du nombre d'entretiens



• La formation continue individualisée

Dans les cas de situations professionnelles problématiques, une formation continue individualisée est proposée. Cet **accompagnement par un pair, sur une durée déterminée, se déroule dans l'établissement du professeur en difficulté, au plus près de sa réalité professionnelle**.

Il convient de préciser que la mise en place d'une formation continue individualisée pour des professeurs chevronnés ne va pas de soi. L'adhésion de l'enseignant est indispensable pour espérer son engagement et le conduire vers des changements. C'est un des objectifs majeurs de l'entretien.

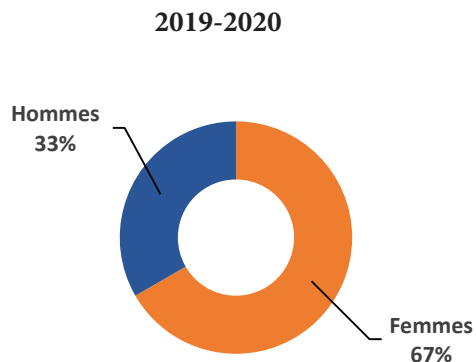
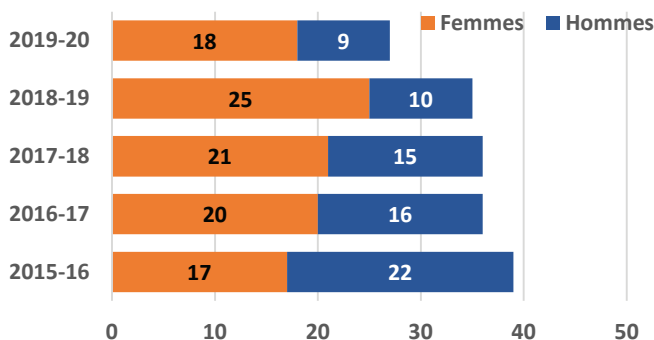
En termes de résultats, lorsque les difficultés sont moyennement importantes et prises en charge rapidement, l'enseignant accompagné parvient à se remotiver, reprend confiance en ses gestes professionnels et retrouve le plaisir d'enseigner.

Lorsque les difficultés sont particulièrement profondes et anciennes, mais que la proposition d'aide est acceptée par l'enseignant en souffrance, les « résultats » ne sont pas toujours mesurables, ils sont parfois non visibles dans la classe, en revanche la personne a gagné en estime de soi ou reprend confiance en l'institution. Un suivi en plusieurs temps ou sur le plus long terme est parfois nécessaire.

Le dispositif est également une étape indispensable dans la constitution d'un dossier lorsqu'une insuffisance professionnelle est soupçonnée.

Source : Christiane BALDENSPERGER - DPE

Nombre de formation continue individualisée par année

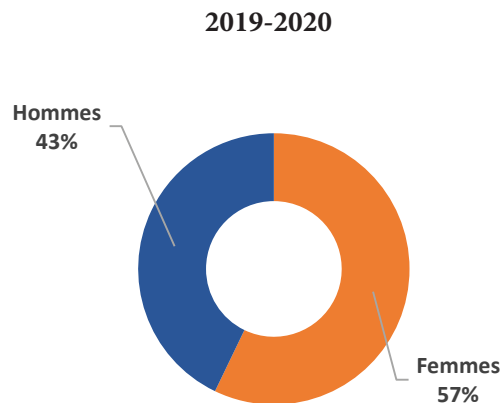
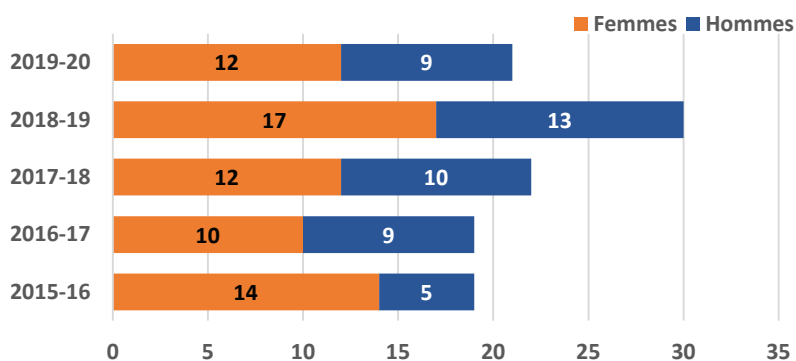


• Le stage «prise en main des classes»

Ce stage, à public désigné, s'adresse aux enseignants dont les difficultés de gestion de classe sont particulièrement importantes. Inspecteurs, personnels de direction et DPE alertent tout au long de l'année scolaire et constituent une liste de participants. Afin de désamorcer d'éventuelles résistances, la chargée de mission prend le temps d'informer chaque enseignant désigné, soit par un échange téléphonique, soit en présentiel.

La formation apporte des gestes techniques pour une prise en main constructive des classes, elle offre un temps d'échange pour une analyse des retours d'expérimentation, et elle questionne les liens entre gestion de classe et pratiques pédagogiques. Les bilans démontrent que les enseignants apprécient tout particulièrement les outils diversifiés, les temps d'échanges constructifs et les exemples concrets dont le mise en œuvre est accessible.

Évolution de stage «prise en main des classes»



• Accompagnement de carrière – Mutualisation de pratiques

Lors d'un groupe de travail à l'initiative de la DPE en 2019, en présence d'IA-IPR, IEN, personnels de direction et référents DPE, ce dispositif a été imaginé dans le but d'agir tôt dans la carrière des enseignants (T1 à T6). Il s'agit d'évoquer les problèmes rencontrés, mutualiser des solutions possibles, faire le lien entre la gestion de classe, la motivation des élèves, la posture du professeur et la pratique pédagogique. Afin de favoriser les échanges, les groupes disciplinaires ne dépasseront pas les 6 à 8 participants.

Ce dispositif de prévention a été expérimenté en 2019-2020 en SVT. Avant de dresser un bilan final, il sera reconduit en 2020-2021 dans d'autres disciplines.

Source : Christiane BALDENSPERGER - DPE

- **La formation territoriale de proximité « Nos défis de gestion de classe : anticiper – réagir – responsabiliser »**

Dans la mesure où **gérer ses classes devient une tâche de plus en plus ardue dans des contextes scolaires et sociaux en constante évolution**, cette FTP a été proposée à tout enseignant cherchant à faire évoluer ses pratiques.

L'idée est d'interroger à nouveau ce qui fonde une gestion de classe efficace, porter un regard distancié sur ses propres pratiques, mieux comprendre les adolescents que l'on a en face de soi pour mettre en place des pratiques adaptées, réfléchir aux attitudes possibles face aux comportements perturbateurs, entrevoir des façons d'anticiper et d'éviter des situations à risque, rechercher des techniques pour redynamiser l'engagement de ses élèves, s'inspirer des pratiques des autres pour enrichir ses outils et varier ses astuces afin de recentrer ses cours sur ses enseignements et moins sur la gestion de classe.

Entre 2016 et 2019, ce dispositif a été déployé sur l'ensemble de l'académie. 175 enseignants en ont bénéficié à la satisfaction des personnels de direction dont le soutien a été conséquent. Par son sujet d'actualité, ce dispositif restera dans notre offre, bien qu'en 2019-2020, il n'a pas été sollicité.

En conclusion, cinq dispositifs d'accompagnement tentent de répondre aux attentes de l'institution dans l'intérêt des enseignants et de leurs élèves.

Les dispositifs de formation à destination des professeurs accompagnants et des formateurs

- **La formation des professeurs accompagnants**

Accompagner un enseignant chevronné en difficultés est une tâche délicate qui demande tact, bienveillance, fermeté et justesse du propos. Il ne suffit pas d'être un « bon professeur » devant ses classes pour être capable d'accompagner un pair. L'enseignant auquel l'institution confie un accompagnement individualisé a **besoin d'être outillé**. Pour y répondre, un module de formation a été conçu par Marie Hinsinger, référente des formations DPE. Il aborde les problématiques suivantes :

- Trouver sa posture professionnelle en tant que professeur accompagnant.
- Comment aborder particulièrement les questions relatives à la gestion de classe, sujet délicat car très personnel et potentiellement très culpabilisant.
- Comment identifier les résistances des enseignants que l'on accompagne et comment les contourner (résistances de défense, d'attaque).
- Comment mener un entretien (initial, post-observation, final). Prendre conscience de ses attitudes de communication, connaître les ressorts d'une bonne communication, suivre les étapes d'une communication non violente, fixer des objectifs efficacement.
- Comment engager l'enseignant dans son travail, lui faire revoir ses préparations, lui faire proposer des changements.

Quels sont les piliers d'une bonne gestion de classe (mise en commun).

Cette formation constitue un soutien profitable aux professeurs accompagnants dont la mission est délicate, périlleuse, et chargée d'attentes. Les inspecteurs la soutiennent en participant activement au repérage des participants.

Source : Christiane BALDENSPERGER - DPE

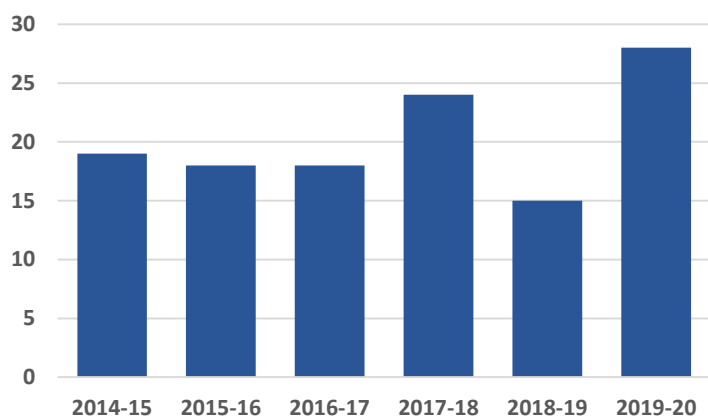
• Echange de pratiques

En complément, et une fois que les professeurs accompagnants ont été actifs sur le terrain, la DPE propose un échange de pratiques annuel pour ceux qui ressentent le besoin de **partager leurs expériences** (les réussites, les échecs, les limites). C'est l'occasion de consolider les acquis de la formation, se remettre en question, analyser et ajuster sa posture en vue d'un prochain accompagnement.

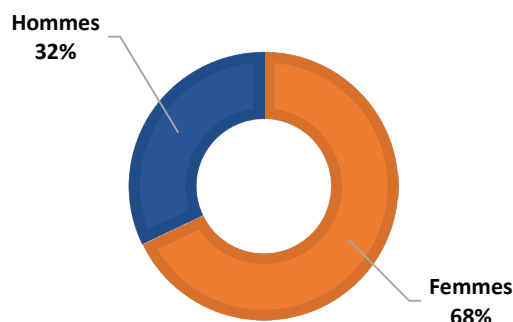
• Formation de formateurs

Afin de répondre aux besoins d'encadrement des formations collectives (stage « Prise en main, FTP « Nos défis de gestion de classes », Mutualisation de pratiques), des professeurs accompagnants motivés et volontaires sont formés par Marie Hinsinger, formatrice référente, dans le cadre de réunions de formateurs. Le défi à relever est d'adapter le discours à la réalité du terrain, des élèves et enseignants, tout en prenant en compte les spécificités de chaque discipline. L'observation et la co-animation des formations préparent progressivement les futurs formateurs à des interventions autonomes.

Évolution de la formation des professeurs accompagnants



2019-2020



Les moyens mobilisés

La constitution de ce programme d'accompagnement des personnels enseignants en difficultés nécessite des moyens. La DPE les prend sur l'enveloppe « Missions d'accompagnements » (postes adaptés, allègements de service, reconversions...) / BOP 141 Comme les années précédentes, en 2019-2020,

- Un **ETP** est occupé par Christiane Baldensperger, chargée de mission DPE – accompagnement individualisé des personnels enseignants,
- Un **mi-temps** est consacré à Marie Hinsinger, professeure d'Anglais et initiatrice et conceptrice de l'ensemble des dispositifs DPE,
- Une **enveloppe de 15 IMP** permet de rémunérer les professeurs accompagnants,
- La **rémunération des formateurs et les déplacements** sont pris en charge par le service de formation du rectorat (DAFOR).

Source : Christiane BALDENSPERGER - DPE

Ressources humaines de proximité

Missions :

- Conseiller et accompagner les personnels dans leurs projets professionnels, dans le cadre d'une redéfinition du parcours professionnel, d'un projet de mobilité, d'un bilan de carrière ou comme point d'étape lors d'un entretien de carrière.
- Conseiller et accompagner les responsables de services qui ont à envisager des restructurations, des reconversions de leurs agents, des changements de mission, voire des recrutements.

Les conseillères mobilité carrière travaillent sous l'autorité du DRH et en lien avec les services de ressources humaines de l'académie (1^{er} et 2nd degrés), les corps d'inspection, les personnels médicaux et sociaux.

Elles travaillent aussi en liaison avec la mission conseil en mobilité et parcours professionnel (MCMPP) du ministère, avec le réseau des CMC académiques, ainsi que le réseau régional interministériel de conseillers mobilité carrière de la plateforme régionale d'appui aux ressources humaines (PFRH).

Moyens : 2 ETP au rectorat de Strasbourg (Bas-Rhin et Haut-Rhin) et 0,78 ETP pour le Haut-Rhin

Personnels accueillis

Agents accueillis	419 personnes femmes	98 personnes hommes	517 personnes
Origine géographique	388 personnes Bas-Rhin	121 personnes Haut-Rhin	8 personnes Hors académie
Lieu d'accueil	395 personnes Strasbourg	122 personnes Colmar	
Moyenne d'âge	42,7 ans		
Nombre d'entretiens	899 entretiens		

Il convient d'ajouter à ces entretiens un grand nombre de réponses individuelles, quotidiennes, par téléphone ou courriel.

N.B. : les données recueillies concernent l'activité auprès des personnels reçus en présentiel et l'activité qui s'est déroulée dans le cadre du travail à distance lors de la période de confinement qui a eu lieu du 13 mars au 5 juin 2020. La continuité de service a été assurée pendant cette période particulière : les entretiens ont été menés par téléphone ainsi que les prestations de bilan et activités de conseils pour l'accompagnement et la réalisation des projets professionnels des agents.

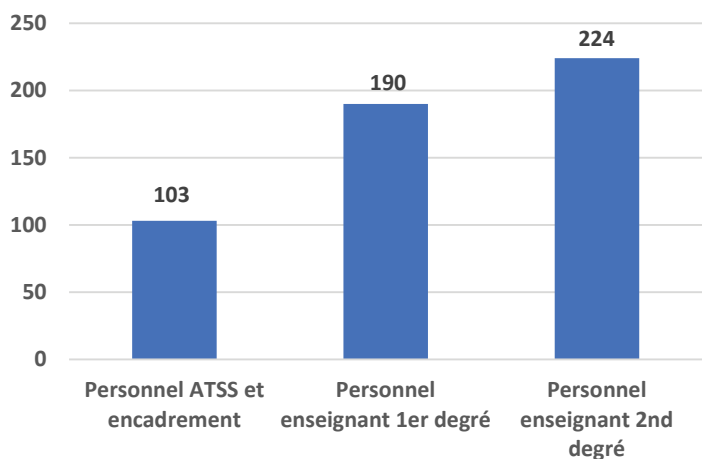
Toute comparaison avec les données liées à l'activité des années précédentes doit néanmoins être effectuée en tenant compte de l'impact de la crise sanitaire sur le volume des prestations dispensées.

Répartition des personnels reçus par genre

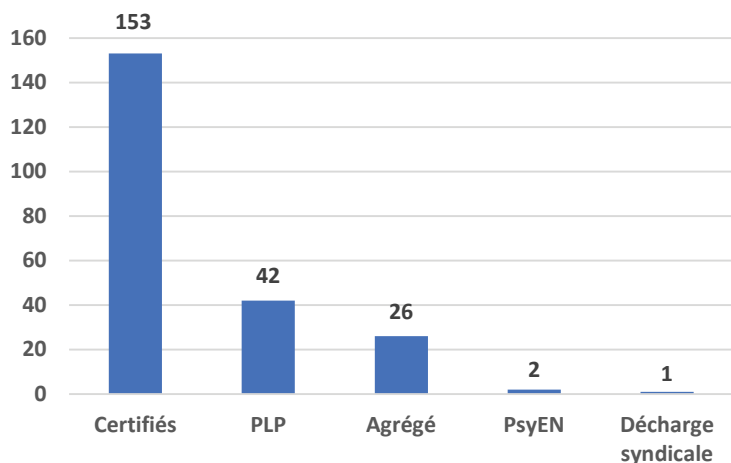
Lieu d'accueil	Département	Femmes	Hommes	Total
Strasbourg	Bas Rhin	282	64	346
	Haut Rhin	32	10	42
	Hors académie	6	1	7
Total Strasbourg		320	75	395
Colmar	Haut Rhin	98	23	121
	Hors académie	1		1
Total Colmar		99	23	122
Total général		419	98	517

Source : Raphaël MANIERE - RECTORAT DRH

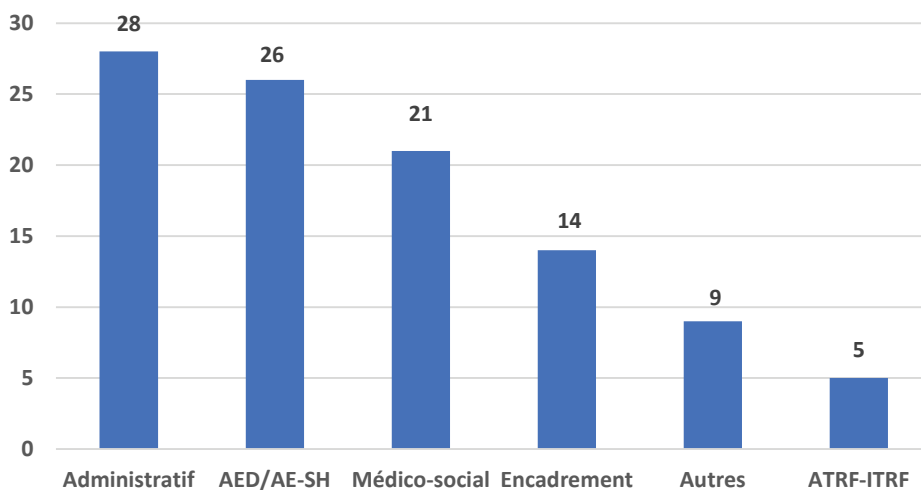
Corps d'appartenance des personnels reçus



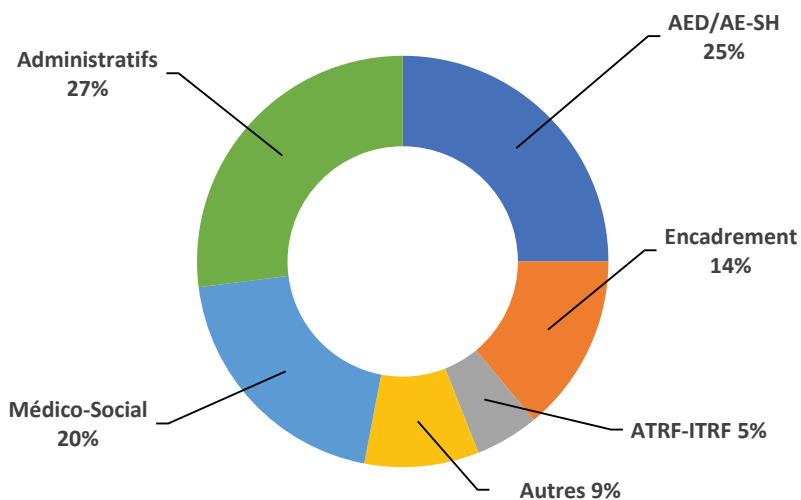
Répartition des personnels enseignants dans leur catégorie



Répartition des personnels ATSS, d'encadrement, AED/AESH

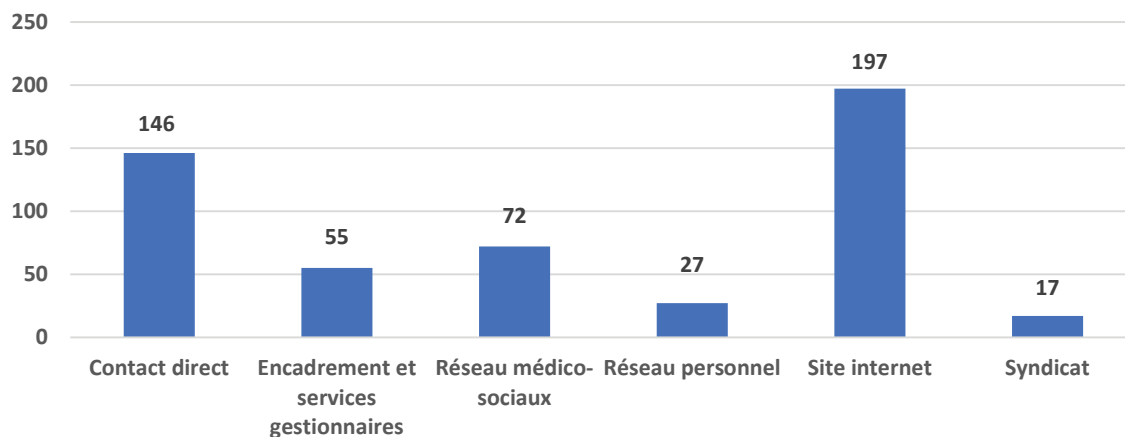


ATSS, encadrement, AED/AESH : répartition par domaine et par catégorie



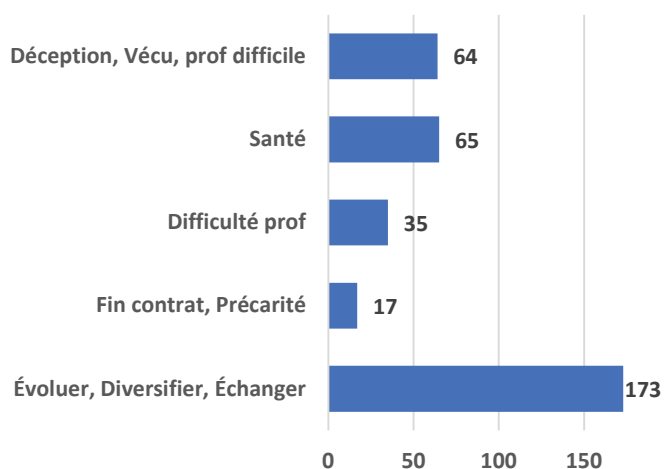
L'origine de la demande de rendez-vous

Contact direct	77 %	Cette catégorie regroupe le contact direct (appels téléphoniques), le site internet (demande mail) et le réseau personnel
Encadrement et services gestionnaires	10 %	Dispositifs spécifiques : CPF : 57 demandes Postes adaptés : 12 personnes en réorientation Inaptitude médicale à l'enseignement : 11 personnes en situation de PPR ET 8 en attente de reprise de travail accordée par le comité médical Entretiens de recrutements : 13 entretiens (administratifs BOE)
Services médico-sociaux	13 %	

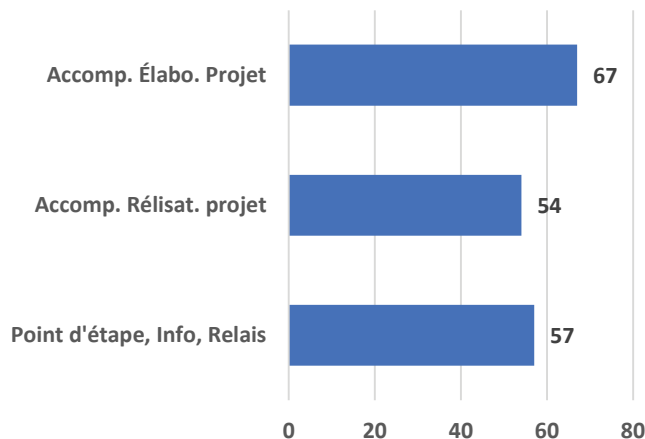


Les problématiques

2019-2020



Accompagnement CMC



Un tiers des rendez-vous a pour origine une volonté d'évolution ou de changement de carrière (33,4 %).
Seulement 12% des demandes sont dues à une déception ou un vécu professionnel difficile. La demande d'évolution est vue sous un aspect positif, un déroulé naturel de carrière.

Source : Raphaël MANIERE - RECTORAT DRH

Apport d'informations

sur les dispositifs de mobilité, les métiers, les formations, les démarches à effectuer, les pré-requis..... ou orientation vers les services gestionnaires, médico-sociaux, ou formation.

« je m'informe »

Accompagnement à la réalisation d'un projet :

clarification de la demande, analyse du besoin, entretiens de carrière, bilans de carrière, aide à la prise de décision
Réalisation de 29 bilans de carrière. (18 en 2017-2018)

« je réfléchis »

Accompagnement à la réalisation d'un projet

accompagnement à la réorientation en poste adapté, en préparation de reclassement, accompagnement au dossier RAEP, plans de formation, stages d'immersion, aide méthodologique à la recherche de poste, lettres de motivation, CV, entretiens, dossiers CPF, ...

« je me lance »

Source : Raphaël MANIERE - RECTORAT DRH

Activités spécifiques et suivis institutionnels

-**Accompagnements spécifiques à la réorientation professionnelle**, en partenariat avec les services de la DRH, le référent handicap, les services médico-sociaux, le service formation, les lieux d'accueil, les corps d'inspection :

-Suivi de 19 enseignants ayant un avis d'**inaptitude** à leur fonction.

-Suivi de la période préparatoire au reclassement pendant l'année : **11 personnes** (recherche de lieu d'accueil avec le service de la DPAAE, finalisation de la convention PPR).

-Suivi de 12 personnes en **poste adapté** avec un objectif de réorientation professionnelle : projet, acquisition de compétences professionnelles, formation, préparation de concours.

-Accueil et suivi des **PLP GA**, à la suite de la réforme de la filière : 3 personnes

-**Renouvellement du parcours de formation à la réorientation**, en lien avec les services de la DAFOR :

Modules « informatique » en 3 temps (outils bureautique, tableur...). Annulation d'une formation en raison du confinement (mai 2020)

1 module « le parcours de réorientation : informations, conseils », animation par 2 CMC en novembre 2019

1 module « connaissance des métiers administratifs en service et en EPLE » Animation assurée par une attachée d'administration de la DSDEN 68 en février 2020

-Programmation d'une formation PAF sur la mobilité dans la fonction publique :

Une journée en mai dont l'animation devait être assurée par 2 CMC (Annulation de la formation prévue en mai en raison du confinement). Cette formation sera reconduite et proposée au PAF pour l'année 2020/2021

-**Participation aux réunions des réseaux RH de l'académie (RAP - RESA 67)**

-**Participation aux groupes de travail préparatoire pour l'attribution des postes adaptés** (premier et second degrés)

Mission de conseil aux services

-Réception et présentation des dossiers de demande de **CPF** : étude des demandes, avis sur le projet de formation au regard du projet professionnel, suivi des demandes et des projets : **54 dossiers présentés**

-Finalisation du groupe de travail académique sur le reclassement : rédaction et mise en réseau du guide du reclassement. Animation d'une réunion d'information à destination des gestionnaires de la DPE.

-Participation au recrutement BOE (pour 3 postes d'ADJAENES et un poste de SAENES - juin 2020)

Participation à un groupe de travail interministériel autour du Handicap sur la question des PPR (HANDI PACTE)

Contribution active à la formalisation d'un document de synthèse.

-Participation au forum PFRH (emploi et mobilité) à Metz en novembre 2019 : tenue de stand – entretiens individuels

-Participation à la rencontre nationale des CMC (Paris, décembre 2019)

-Participation à la journée des carrières à Mulhouse- 2 CMC - Janvier 2020

-Participation au groupe de travail dédié à la densification du service académique de RH de proximité sous la direction du coordonnateur académique du réseau RH de proximité (printemps 2020)

Source : Raphaël MANIERE - RECTORAT DRH

Exemples de plans d'action finalisés, connus des CMC

Réussite examen et concours :

- Réussite au CAP pâtisserie /
- Réussite au BP viticulture (avec recrutement dans entreprise viticole familiale à la clé)
- Réussite au CAP cuisine (partie théorique acquise, partie pratique réussie)
- Préparation au concours bibliothécaire territorial (2), prof doc (1)
- Admission en licence pro métiers du livre avec pour projet l'ouverture de librairie. (1 personne)
- Une autre avec un contrat de professionnalisation dans une librairie (1 personne)
- Formation pilote d'hélicoptère (1 femme) : examen professionnel réussi, puis brevet d'instructeur (en cours)
- Détachement au service d'un musée (Fonderie Mulhouse): attachée de conservation du patrimoine
- Formation de maraîchère (avec projet d'ouverture d'une ferme bio)
- Réussite au CRPE d'une infirmière scolaire

Recrutement effectif :

- Poste CFC (1 en Greta, 1 en CFA)
- Responsable des activités éducatives (Jeunesse et sports)
- Chargé de mission culturelle (FPT)
- Poste d'aide à la personne (3 personnes)
- Poste de Professeur des écoles en Suisse (1) (Meyenheim)
- Présentation au concours d'entrée à la brigade verte
- Poste de responsable gestionnaire dans une entreprise allemande (Andress-Hauser)

En attente de réponse :

- Poste prof d'allemand en Suisse
- Directeur d'Ehpad
- Educateur sportif en milieu médical

Projet d'ouverture d'entreprise

- Entreprise de service : taxi VSL ambulancier (en septembre)
- Traiteur (janvier 2021)
- Statut d'autoentrepreneur dans le domaine immobilier (2 personnes) - domaine de l'électricité (1) domaine informatique (1) - décoration d'intérieur (2) – couture (1)
- Activité de psychologue en cabinet libéral (1)
- Ouverture en septembre d'une école privée à Saint-Louis (hors contrat) pour enfants précoces. (Ecole des 3 frontières)

Source : Raphaël MANIERE - RECTORAT DRH

Les ressources humaines de proximité constituent un service personnalisé d'accompagnement, de conseil et d'information à destination de tous les personnels, quels que soient leurs corps et leurs fonctions. Les corps d'encadrement doivent également pouvoir trouver dans ce service un appui managérial de premier niveau (circulaire DGRH n° 2019-105).

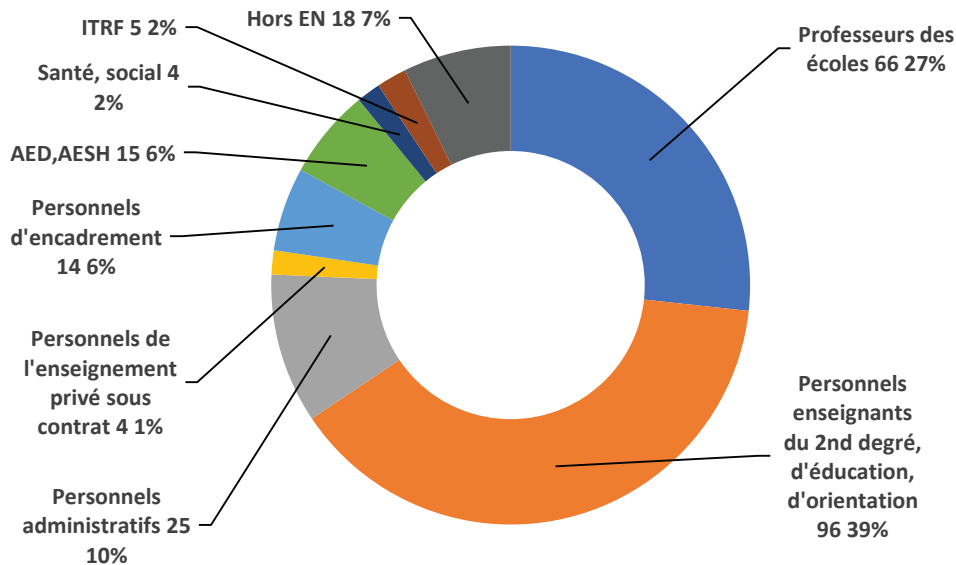
Dans l'académie de Strasbourg, le déploiement du dispositif, entre octobre 2019 et août 2020, a été conduit par le directeur des ressources humaines et mis en œuvre par un coordonnateur académique du réseau RH de proximité et une référente départementale dans le Bas-Rhin. Après une phase de structuration, de formation, d'immersion et d'observation des pratiques en académie fin 2019, réalisée en application du cadre ministériel de formation des conseillers RH de proximité, le service a fait l'objet entre janvier et août 2020 de 247 sollicitations, selon un flux en progression constante sur la période.

La RH de proximité intervient notamment dans les champs suivants :

- information, conseil et accompagnement dans la réalisation d'un projet d'évolution professionnelle lié à une mobilité choisie ou subie ;
- écoute personnalisée et soutien aux personnels en difficulté ou victimes d'atteinte à leur image ou à leur intégrité ;
- appui aux encadrants sous forme d'aide et de conseil dans le domaine de la gestion d'équipe et de situations particulières ;
- facilitation des interactions et relais vers les autres acteurs de l'accompagnement des personnels.

Typologie des usagers de la RH de proximité

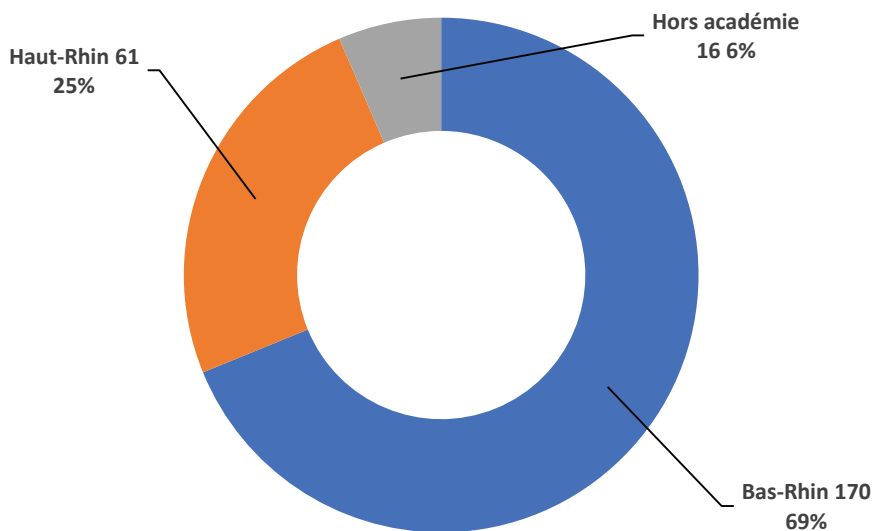
Catégories d'usagers



Sur la période de référence, les sollicitations émanent pour plus d'un tiers (39%) de personnels enseignants du second degré public, de personnels d'éducation et d'orientation, et pour près d'un tiers (27%) de professeurs des écoles. Viennent ensuite les personnels ATSS (14%), contractuels (AED, AESH) (6%) et d'encadrement (6%). Les usagers relevant de l'enseignement privé sous contrat sont peu nombreux (1%), contrairement aux personnes extérieures à l'éducation nationale (collectivités, ESRI) (7%).

La grande majorité (74%) des agents qui sollicitent la RH de proximité sont des femmes, correspondant en cela à la répartition académique constatée (72% des agents de l'académie étant des femmes d'après le bilan social académique (BSA) 2017-2018). L'âge moyen des usagers, lorsqu'il est connu, s'établit à 45 ans, s'approchant ainsi des tendances observées par le BSA dans les corps principalement représentés (enseignants et ATSS).

Répartition géographique des usagers

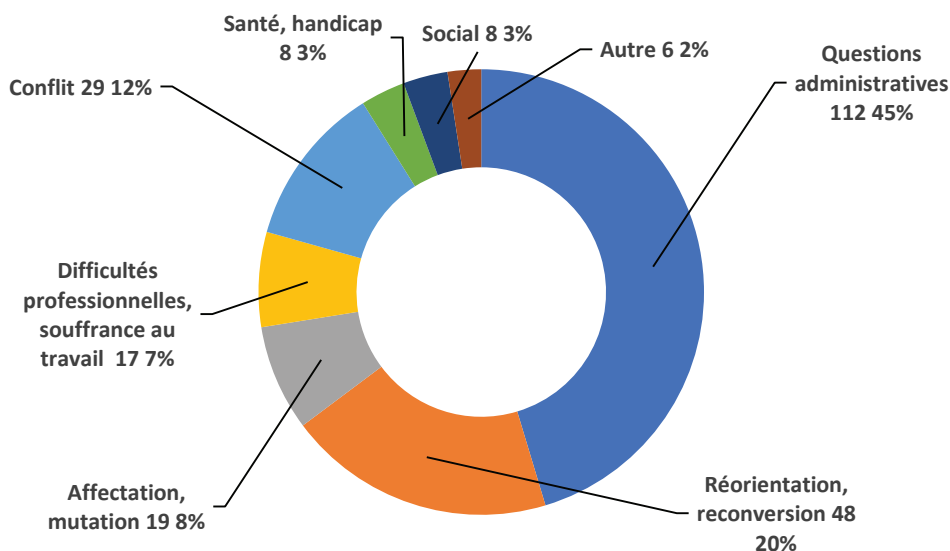


En termes de répartition géographique, il est constaté une représentation majoritaire de personnels dont la résidence administrative se situe dans le Bas-Rhin (69%), les agents du Haut-Rhin représentant quant à eux 25% des usagers de la RH de proximité. Environ 6% des sollicitations ont une origine extra-académique ; elles sont souvent portées par des agents ayant appris leur nomination dans l'académie de Strasbourg à la rentrée 2020 et en quête d'informations de nature administrative, sociale ou liées à un projet de réorientation professionnelle déjà initié dans leur académie d'origine. Cette répartition géographique reflète le poids démographique supérieur du département du Bas-Rhin (60,6% des personnels de l'académie, tous corps confondus, d'après le BSA 2017-2018) tout en l'accroissant, les usagers originaires du Haut-Rhin comptant pour moins de 25% alors que le département accueille près de 40% des agents de l'académie.

Typologie des demandes adressées au service

Les demandes adressées à la RH de proximité paraissent pour l'essentiel spontanées, faisant par exemple suite à une prise d'information par l'utilisateur lui-même, soit sur le site Internet de l'académie soit dans le cadre d'une campagne d'information ministérielle (plusieurs lettres d'information ministérielles ainsi qu'un communiqué de presse national ont contribué à présenter cette nouvelle offre de service en février-mars) ou académique (note relative à l'accompagnement RH dans le cadre du plan de reprise de l'activité). Néanmoins, près du quart (23%) des usagers du service a clairement précisé avoir été orienté par un tiers, qu'il soit un supérieur hiérarchique, une organisation syndicale ou un autre acteur de l'accompagnement individualisé des personnels (médecine de prévention, assistants sociaux du personnel, correspondante handicap...).

Typologie des requêtes



45% des demandes adressées au service ont porté sur des questions administratives diverses (rémunération, retraite, droits à formation, changement de position administrative, rupture conventionnelle...), 20% ont concerné directement un projet ou une envie de réorientation professionnelle et 8% étaient liées à une demande d'affectation ou de mutation. 7% des usagers ont témoigné de difficultés professionnelles ou de souffrance au travail et 12% ont souhaité bénéficier d'un conseil ou d'un soutien dans le cadre d'un conflit entre pairs, avec un usager du service public ou encore hiérarchique. Les problématiques liées à la santé ou de nature sociale représentent environ 6% du total.

Prise en charge et mesures d'accompagnement décidées

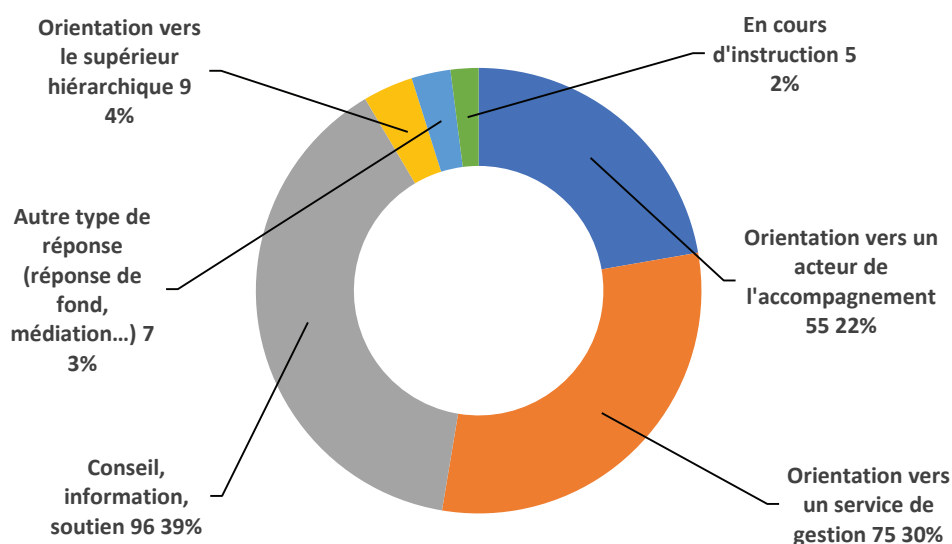
Délais de traitement

Que le canal de saisie du service soit le courrier électronique, l'appel téléphonique ou la visite spontanée, le délai moyen de prise en charge des demandes est inférieur à un jour. Quant au délai moyen de traitement, il est en moyenne inférieur à deux jours après formulation de la demande d'accompagnement de l'agent.

Suite réservée aux demandes

Au cours de la période de référence, 182 entretiens ont été réalisés (dont 153 par téléphone, cette part étant accentuée par la crise sanitaire et la généralisation du travail à distance). Ainsi, près des trois quarts des demandes (74%) ont donné lieu à un échange physique ou téléphonique avec l'usager, les autres sollicitations faisant l'objet d'échanges par courrier électronique. La durée moyenne des entretiens réalisés s'établit à 35 minutes. Au vu de ces éléments, il est clair que la proximité assurée par le service s'exprime également dans une perspective temporelle et dans la disponibilité témoignée à l'égard de l'usager, répondant par là même à l'un des objectifs ministériels de cette nouvelle offre de service.

Accompagnement décidé



A l'issue de l'instruction des demandes, l'accompagnement a pris dans plus d'un tiers des cas (39%) la forme de conseils, d'informations ou de soutien, sans orientation vers un autre interlocuteur. Dans moins d'un tiers des situations (30%), l'usager a été orienté vers un service de gestion, le plus souvent RH (divisions premier degré, DPE, DPAE), après avoir bénéficié d'informations de premier niveau fournies par la RH de proximité. Près d'un quart des usagers a fait l'objet d'une orientation vers un autre acteur de l'accompagnement des personnels, après écoute, analyse et première réponse de la RH de proximité. Parmi ces acteurs, les principaux vers qui les usagers sont orientés sont les conseillères mobilité-carrière (dans 40% des cas), les assistants sociaux du personnel (22%), la médecine de prévention (14%) et, dans une moindre mesure, le Point d'accueil et d'écoute (PAE) et la correspondante handicap académique. Dans 4% des cas, le demandeur est réorienté vers son supérieur hiérarchique, souvent après avoir été rasséréiné dans sa posture professionnelle et dans la relation de confiance qui doit l'unir à sa hiérarchie. Enfin, il convient de souligner que la période consécutive à la levée de confinement a entraîné l'émergence de demandes de conciliation ou de régulation au sein de collectifs de travail, qui ont notamment conduit à des interventions prolongées dans plusieurs établissements des deux départements aux côtés des équipes de direction et des personnels.

Est considéré comme délai de prise en charge l'écart, exprimé en nombre de jours calendaires, entre le moment où la demande est formulée par l'usager et le moment où le contact est établi avec le demandeur par un agent du service.

Est considéré comme délai de traitement l'écart, exprimé en nombre de jours calendaires, entre le moment où la demande est formulée par l'usager et le moment où le dossier est clos par le service à l'issue de son instruction complète, le cas échéant après entretien physique ou téléphonique avec le demandeur.

Source : Raphaël MANIERE - RECTORAT DRH

Perspectives

Après la première année de déploiement dans l'académie, le dispositif de RH de proximité a été densifié à la rentrée 2020, conformément aux orientations ministérielles, à travers la nomination d'une référente RH de proximité dans le Haut-Rhin et l'intégration au service des trois conseillères mobilité-carrière de l'académie.

Depuis le 1^{er} septembre 2020, les personnels de l'académie peuvent ainsi s'adresser aux six cadres consacrés au service (un coordonnateur et cinq référentes RH de proximité dont trois particulièrement spécialisées en conseil mobilité-carrière), formés et membres des réseaux nationaux de conseillers RH de proximité et de conseillers mobilité-carrière.

S'appuyant sur l'application ProxiRH, accessible depuis le portail Arena et offrant à tout agent la possibilité d'adresser une demande écrite au service ou de prendre rendez-vous en ligne, le service est organisé afin de permettre aux personnels de rencontrer les conseillers RH de proximité dans des lieux dédiés répartis sur le territoire académique et garantissant le respect des règles de confidentialité.

La protection juridique

La protection juridique accordée aux agents est régie par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cet article dispose que les fonctionnaires peuvent bénéficier d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent. Celle-ci est tenue de « protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ». Ceci dans le cas où les faits n'ont pas le caractère de faute personnelle.

Demandes de protection et bénéficiaires

61 demandes de protection fonctionnelle sont parvenues au bureau du contentieux. On décompte 50 pour atteintes diverses à la personne et 11 pour dégradation de véhicule.

Classification selon l'établissement du demandeur

	Nombre de demandes reçues	Nombre de demandes accordées
Lycées	14	9
Collèges	28	24
Écoles primaires/maternelles	19	14
Total	61	47

Demandes de protection fonctionnelle en 2020

Personnels concernés	Nombre de demandes reçues	Nombre de demandes accordées
Personnel de direction	25	25
Enseignant 1 ^{er} degré	10	5
Enseignant 2 nd degré	20	13
Personnel d'éducation	3	2
Assistant d'éducation	2	2
ATSS	1	0
Total	61	47

Source : Cyrille VALLE - RECTORAT - DAAFCS

Classification selon la nature des faits

Nature des faits	Nombre de demandes reçues	Nombre de demandes accordées
Dégradations véhicule	11	4
Outrages aux personnes (menaces, insultes..)	46	33
Agressions et violences physiques	4	4
Total	61	41

Nature de la protection

Dans les cas où la protection fonctionnelle a été accordée, elle a revêtu un caractère financier, notamment par la prise en charge des honoraires d'avocat.

Source : Cyrille VALLE - RECTORAT -DAAFCEs



La formation continue

Formation des personnels enseignants

Bilan quantitatif de la formation des enseignants du 1^{er} degré Bas-Rhin

Le volume de formation

	Plan de Formation 2018-2019	Plan de Formation 2019-2020
Nombre de journées-stagiaires	21 791 dont 18 595 concernant des femmes et 3 196 concernant des hommes	15 626 dont 13 485 concernant des femmes et 2 142 concernant des hommes

La baisse significative du nombre de journées-stagiaires correspond aux conséquences de la crise sanitaire de 2020, puisqu'à compter du 9 mars 2020, les formations en présentiel ont été annulées. Un nombre très restreint de formation ont été organisées en distanciel à compter du mois de mai 2020.

Les publics

Type de public	Nombre de journées - stagiaires (j/st)	J/st femmes	J/st hommes	Part du PDF (en %)	Part des femmes en j/st (en %)	Part des hommes en j/st (en %)
Enseignants	15 001	12 999	2 002	96,00	83,19	12,81
<i>dont titulaire 1^{ère} année</i>	400	349	51	2,56	2,23	0,33
<i>dont éducation prioritaire (hors animations pédagogiques)</i>	2 235	1 889	346	14,30	12,09	2,21
<i>dont stagiaires CAPPEI</i>	830	790	40	5,31	5,05	0,26
Personnels de l'ASH	423	334	89	2,70	2,14	0,56
Formateurs (EMF + CPC)	106	67	40	0,68	0,43	0,25
Directeurs nouvellement nommés	96	85	11	0,62	0,54	0,08
Total	15 626	13 485	2 142	100,00	86,30	13,70

Formations statutaires et priorités académiques 2019-2020	Nombre de journées-stagiaires (j/st)	J/st femmes	J/st hommes	Part du PDF (en %)	Par des femmes en j/st (en %)	Part des hommes en j/s (en %)
Formation statutaire des enseignants en REP+	2 235	1 889	346	14,30	12,09	2,21
Formation des enseignants nouvellement nommés en CP et CE1 en REP et REP+	509	416	93	3,26	2,66	0,60
Formation statutaire des directeurs	96	85	11	0,62	0,54	0,08
Formations ASH nouvellement nommés	190	164	26	1,22	1,05	0,17
Enseignement du français	3 078	2 737	340	19,70	17,52	2,18
Formations des mathématiques	2 923	2 492	430	18,70	15,97	2,73

Source : Peggy KREMPP - DSDEN du Bas-Rhin

Priorités nationales 2019-2020	Nombre de journées-stagiaires (j/st)	J/st femmes	J/st hommes	Part du PDF (en %)	Part des femmes en j/st (en %)	Part des hommes en j/st (en %)
École maternelle	1 543	1 419	124	9,87	9,08	0,79
Apprentissage des fondamentaux à l'école primaire	7 310	6 263	1 047	46,78	40,08	6,70
Culture juridique et fondamentaux du droit dans la Fonction publique	24	21	3	0,15	0,13	0,02
Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République	71	58	13	0,45	0,37	0,08
Favoriser l'égalité des chances et la réussite de tous les élèves	78	67	11	0,50	0,43	0,07
Favoriser une école inclusive	1 990	1 777	213	12,73	11,37	1,36
Travailler en mode projet et favoriser la création de collectifs de travail	73	66	7	0,47	0,42	0,05
Savoir gérer les relations et les conflits entre élèves ou avec les adultes - Savoir-faire savoir-être	92	82	10	0,59	0,52	0,07
Numérique et Intelligence artificielle dans le cadre pédagogique	249	199	50	1,59	1,27	0,32
Sciences cognitives et mécanismes d'apprentissage	12	11	1	0,08	0,07	0,01
Éducation artistique et culturelle	530	454	76	3,39	2,91	0,48
Les évaluations nationales des élèves	50	45	5	0,32	0,29	0,03
Prise en compte dans les apprentissages de la diversité des élèves	151	123	28	0,97	0,79	0,18
Promotion de la santé au service de la réussite des élèves	38	26	12	0,24	0,17	0,07
Santé et sécurité au travail	360	300	60	2,30	1,92	0,38
Évolutions professionnelles et valorisation des compétences	184	154	30	1,18	0,99	0,19
Continuum formation initiale et formation continuée	1 464	1 248	216	9,37	7,99	1,38
Hors priorités nationales	1 201	996	205	7,69	6,37	1,32
Total	15 626	13 485	2 142	100,00	86,30	13,70

Le budget

Les frais liés à la formation dans le premier degré sont imputés sur le BOP 140.

Les montants liquidés hors titre 2 correspondent essentiellement aux frais de déplacement remboursés et à la prise en charge de frais liés à des formations nationales.

Les montants liquidés sur titre 2 correspondent aux frais d'intervention liés aux animations pédagogiques et aux formations inscrites au plan départemental de formation.

2019-2020	Montant liquidé hors titre 2 (en €)	Montant liquidé sur titre 2 (en €)	Montant liquidé total (en €)
Formations statutaires (REP+ et Directeurs nouvellement nommés)	359,89	462	821,89
Priorités nationales et académiques	46 933,38	16 614	63 547,38
Total	47 293,27	17 076	64 369,27

Source : Peggy KREMPP - DSDEN du Bas-Rhin

Bilan quantitatif de la formation des enseignants du 1^{er} degré Haut-Rhin

Le volume de formation

	Plan de Formation 2018-2019	Plan de Formation 2019-2020
Nombre de journées-stagiaires	9 775	6 265
Nombre de journées stagiaires femmes	8 220	5 402
Nombre de journées stagiaires hommes	1 556	863

La diminution du nombre de journées stagiaires par rapport à l'année précédente, soit 3510 journées stagiaires en moins s'explique par la suspension de toutes les formations en raison de la situation sanitaire liée au COVID 19 entre le 09 mars 2020 et le mois de juin 2020. Cette période couvre 64 journées travaillées ainsi que 11 journées possibles sur les congés de printemps et 2 journées en juillet (habituellement mobilisées pour des stages). Au total 77 journées de formation possibles du 09 mars au 07 sur les 180 journées de stage possibles pour l'année.

En raison de la situation sanitaire liée au COVID 19, 42.77% des journées stage possibles sur l'année 2019/2020 ont donc été annulées.

Les publics

Type de public	Journées stagiaires réalisées		Journées stagiaires Femmes réalisées		Journées stagiaires Hommes réalisées	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Enseignant en école	5 542	88,46	4 827	89,35	715	82,92
Maître formateur	160	2,55	134	2,48	25	2,94
Conseiller pédagogique	28	0,44	21	0,38	7	0,81
Tuteur	43	0,69	32	0,58	12	1,33
Psychologues scolaires, rééducateurs	25	0,40	23	0,42	3	0,29
Directeur d'école	468	7,46	367	6,79	101	11,71
IEN 1 ^{er} degré	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	6 265	100,00	5 402	100,00	863	100,00

Source : Peggy KREMPP - DSDEN du Bas-Rhin

Les priorités

1 ^{er} degré 2019-2020 Haut-Rhin		Journées stagiaires réalisées			Journées stagiaires réalisés femmes			Journées stagiaires réalisés hommes		
		nb	% (1)	% (2)	nb	% (1)	% (2)	nb	% (1)	% (2)
1910	École maternelle	22	3,57	0,35	22	4,32	0,35	0	0,00	0,00
1911	Apprentissage des fondamentaux à l'école primaire	139	22,95	2,22	124	24,73	1,98	15	14,51	0,24
1916	Favoriser une école inclusive	41	6,67	0,65	33	6,48	0,52	8	7,57	0,13
1917	Travailler en mode projet et favoriser la création de collectifs de travail	9	1,48	0,14	7	1,40	0,11	2	1,89	0,03
191A	Numérique et Intelligence Artificielle dans le cadre pédagogique	55	8,98	0,87	47	9,38	0,75	8	7,10	0,12
191B	Sciences cognitives et mécanismes d'apprentissage	25	4,12	0,40	23	4,49	0,36	3	2,37	0,04
191C	Éducation artistique et culturelle	19	3,13	0,30	16	3,19	0,26	3	2,84	0,05
191D	Les évaluations nationales des élèves	27	4,45	0,43	23	4,59	0,37	4	3,79	0,06
191F	Promotion de la santé au service de la réussite des élèves	14	2,33	0,23	8	1,50	0,12	7	6,30	0,11
191G	Santé et sécurité au travail	53	8,65	0,84	41	8,14	0,65	12	11,04	0,19
191J	Continuum formation initiale formation continuée	204	33,66	3,26	159	31,78	2,54	45	42,59	0,72
Total priorités nationales		607	100,00	9,69	501	100,00	8,00	106	100,00	1,69
Hors priorités nationales		5 658		90,31						
TOTAL		6 265		100,00						

Remarque : les codes liés aux priorités nationales 2019/2022 ont été transmis le 06/01/2021 par la DGESCO. Les plans étaient alors déjà encodés sur GAIA (sans mention des priorités nationales). Un rattrapage de l'encodage a posteriori des codes liés aux priorités a été entrepris, mais n'a pas pu être totalement effectué à l'échelle du département.

Source : Peggy KREMPP - DSDEN du Bas-Rhin

Formations statutaires et priorités académiques 2019-2020	Journées stagiaires réalisées			journées stagiaires Femmes réalisées			journées stagiaires Hommes réalisées		
	nb	% (1)	% (2)	nb	% (1)	% (2)	nb	% (1)	% (2)
Formation réglementaire des nouveaux directeurs d'école	468	9,06	7,47	367	8,24	5,85	101	14,23	1,61
Formations certificatives ASH	683	13,23	10,90	586	13,16	9,35	97	13,71	1,55
Éducation prioritaire	260	5,04	4,15	230	5,17	3,67	30	4,20	0,48
Développement de la pratique des langues vivantes	216	4,18	3,44	186	4,17	2,96	30	4,23	0,48
Cohérence école-collège	36	0,70	0,57	27	0,61	0,43	9	1,24	0,14
Laïcité, valeurs de la République	29	0,57	0,47	24	0,54	0,39	5	0,70	0,08
Numérique au sein de la discipline	179	3,47	2,86	154	3,45	2,45	26	3,61	0,41
Différenciation pédagogique	394	7,64	6,30	345	7,75	5,51	49	6,95	0,79
Total	2 264	43,90	36,16	1 917	43,10	30,62	347	48,87	5,54

- (1) Par rapport au volume consacré aux priorités
- (2) Par rapport au volume total de formation

Le budget

Les frais liés à la formation dans le premier degré sont imputés sur le BOP 140.

Les montants liquidés hors titre 2 correspondent essentiellement aux frais de déplacement remboursés.

Les montants liquidés sur titre 2 correspondent aux frais d'intervention liés aux animations pédagogiques et aux formations inscrites au plan départemental de formation (ne sont pas comptabilisées les indemnités versées).

	Montant liquidé hors titre 2 (en €)	Montant liquidé sur titre 2 (en €)	Montant liquidé total (en €)
Formations statutaires (CAPPEI, REP + et Directeurs nouvellement nommés)	18 983,44		18 983,44
Priorités nationales et académiques	11 427,70	830	12 257,70
Autres priorités académiques	17 602,12		17 602,12
Total	48 013,26	830	48 843,26

Source : Peggy KREMPP - DSDEN du Bas-Rhin

Le budget de la DAFOR émerge sur les programmes ci-dessous.

Programme 0141 - Enseignement scolaire public du 2nd degré

- Action 10 - Formation des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation

Programme 0214 - Soutien de la politique de l'Éducation nationale

- Action 06 - Politique des ressources humaines

Pour la DAFOR : PAF Encadrement/ATSS

Les indicateurs sont issus du système d'information GAIA - Gestion académique informatisée des actions de formation

Légende des indicateurs utilisés dans les tableaux

Nombre de personnes convoquées	Nombre de personnes physiques différentes convoquées à au moins un module de formation
Nombre de personnes présentes	Nombre de personnes physiques différentes présentes à au moins un module de formation
Nombre de stagiaires convoqués	
Une personne est autant de fois stagiaire qu'elle est convoquée à un module de formation	Somme (Nombre de stagiaires convoqués non excusés sur chaque module) : le nombre d'heures excusées est nul ou inférieur à la durée de convocation ; un stagiaire convoqué sur une journée (6 heures) qui serait présent le matin (3 heures) et excusé l'après-midi (3 heures) sera considéré comme présent, par conséquent il fait partie des stagiaires convoqués non excusés
Nombre de stagiaires présents	Somme (Nombre de stagiaires ayant émergé au moins une fois sur chaque module auquel ils ont été convoqués) : au moins 1 heure de présence
Taux de présence des stagiaires	Nombre de stagiaires présents / Nombre de stagiaires convoqués (non excusés)
Nombre de stagiaires assidus	Somme (Nombre de stagiaires ayant assisté aux 2/3 du module auquel ils ont été convoqués) : au moins 2/3 de présence par rapport à la durée de convocation
Taux d'assiduité des stagiaires	Nombre de stagiaires assidus / Nombre de stagiaires convoqués (non excusés)
Nombre de modules réalisés	Nombre total de modules dans Gaia, sauf les modules désactivés
Nombre de journées stagiaires réalisées	Somme (Nombre d'heures de présence saisies dans Gaia pour chaque module / 6)

Source : Emmanuelle PERNOUX - RECTORAT - DAFOR

Bilan quantitatif de la formation des enseignants du 2nd degré

La formation professionnelle continue des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation du 2nd degré est gérée par la Délégation académique à la formation des personnels, la DAFOR ; elle repose sur les orientations nationales définies par la DGESCO et détaillées dans le schéma directeur de la formation continue. Elle est définie académiquement dans le cahier des charges de la formation continue 19-20.

La formation continue des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation du 2nd degré émerge sur le budget opérationnel de programme 141.

Éléments financiers au 16 décembre 2020

Dotation	Exécution 2019	Exécution 2020
Hors titre 2	524 464 €	Fin de gestion budgétaire ; chiffres en cours de consolidation ajustements de crédits 2020
Titre 2	250 252 €	
Total	774 716 €	

Types de formations

Il existe trois types de formations :

- À candidature individuelle : auxquelles les personnels demandent à s'inscrire ; ces vœux sont ensuite soumis à l'avis des chefs d'établissement et de service
- À candidature collective : les inscriptions sont réalisées par le chef d'établissement / de service et donnent lieu aux formations d'initiative locale (FIL) ou aux formations territoriales de proximité (FTP)
- À public désigné : il s'agit de formations à l'initiative des corps d'inspection, destinées à cibler certains personnels ou à accompagner/mettre en œuvre des réformes et nouvelles orientations.

BOP 141 - Réalisé - Indicateurs GAIA par type de candidature des formations

0141 10	2019-2020	Sta-giaires	Convo-qués	Sta-giaires	Présents	Taux de présence (%)	Sta-giaires	Assidus	Taux d'assiduité (%)	Modules	Réali-sés	Journées	Sta-giaires
Code	Libellé	Nombre	%	Nombre	%		Nombre	%		Nombre	%	Nombre	%
1	Avec candidature individuelle	3 684	14,70	2 804	14,17	76.11	2 581	13.99	70.06	176	13.10	2 873	14.27
2	Avec candidature collective	2 858	11,40	1 842	9,31	64.45	1 733	9.39	60.64	144	10.72	1 497	7.43
3	Sans appel à candidature	18 523	73,90	15 136	76,51	81.71	14 132	76.61	76.29	1 023	76.17	15 759	78.29
Total		25 065	100,00	19 782	100.00	78.92	18 446	100.00	73.59	1 343	100.00	20 128	100.00

Libellé	Champ d'application
Avec candidature individuelle	Inscription à l'initiative des personnels. La campagne d'inscription est suivie d'une campagne d'avis des supérieurs hiérarchiques. Pour le 1 ^{er} degré, éventuellement suivie du projet d'attribution.
Avec candidature collective	Inscription à l'initiative - des chefs d'établissement pour le 2 nd degré, - des IEN pour le 1 ^{er} degré, - des chefs de service.
Sans appel à candidature	Inscription à l'initiative des corps d'inspection, public désigné par l'institution.

Source : Emmanuelle PERNOUX - RECTORAT - DAFOR

BOP 141 - Réalisé - Indicateurs GAIA par public des formations

Données 2019-2020 par famille de grades - Tous les personnels	Nombre de personnes convoquées	Proportion de personnes convoquées (%)	Nombre de personnes présentes	Proportion de personnes présentes (%)	Taux de présence (%)	Nombre de journées stagiaires	Proportion de journées stagiaires (%)
A01 - Personnels administratifs de catégorie A	22	0,21	17	0,18	77,27	16,83	0,08
A02 - Personnels administratifs de catégorie B	6	0,06	2	0,02	33,33	2,50	0,01
A03 - Personnels administratifs de catégorie C	18	0,17	15	0,16	83,33	17,83	0,09
A05 - Personnels administratifs contractuels	5	0,05	5	0,05	100,00	5,17	0,03
D01 - Personnels de direction	196	1,84	160	1,71	81,63	217,00	1,06
E01 - Professeurs agrégés	1 410	13,23	1 277	13,65	90,57	3 052,67	14,98
E02 - Professeurs certifiés	5 114	47,99	4 600	49,16	89,95	10 200,00	50,06
E03 - Professeurs de lycée professionnel	1 319	12,38	1 183	12,64	89,69	3 141,50	15,42
E04 - Professeurs d'enseignement général de collège	7	0,07	6	0,06	85,71	6,17	0,03
E05 - Assistants d'enseignement, chargés d'enseignement	7	0,07	7	0,07	100,00	7,33	0,04
E06 - Psychologues de l'Éducation nationale	69	0,65	63	0,67	91,30	179,50	0,88
E07 - Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	306	2,87	263	2,81	85,95	624,67	3,07
E08 - Professeurs contractuels, maîtres auxiliaires, maîtres d'internat, surveillants d'externat	680	6,38	580	6,20	85,29	1 059,00	5,20
E09 - Assistants d'éducation et auxiliaires de vie scolaire	96	0,90	55	0,59	57,29	80,33	0,39
E10 - Assistants de langue vivante	112	1,05	95	1,02	84,82	149,33	0,73
E11 - Professeurs des écoles de l'enseignement public	240	2,25	205	2,19	85,42	331,17	1,63
I01 - Personnels d'inspection	46	0,43	40	0,43	86,96	155,50	0,76
M01 - Personnels médico-sociaux de catégorie A	34	0,32	25	0,27	73,53	52,83	0,26
M02 - Personnels médico-sociaux de catégorie B	20	0,19	13	0,14	65,00	20,33	0,10
P01 - Professeurs des écoles de l'enseignement privé	81	0,76	55	0,59	67,90	71,83	0,35
P02 - Professeurs du second degré de l'enseignement privé	688	6,46	556	5,94	80,81	744,50	3,65
Q03 - Personnels ouvriers de catégorie C	1	0,01	1	0,01	100,00	0,50	0,00
S01- Professeurs du supérieur de l'enseignement public	1	0,01	0	0,00	0,00	0,00	0,00
T01 - Personnels techniques de catégorie A	2	0,02	2	0,02	100,00	9,83	0,05
T02 - Personnels techniques de catégorie B	5	0,05	5	0,05	100,00	17,00	0,08
T03 - Personnels techniques de catégorie C	4	0,04	4	0,04	100,00	7,17	0,04
V03 - Personnels vacataires et indemnitaires	68	0,64	47	0,50	69,12	79,00	0,39
Y99 - Autres personnels	20	0,19	16	0,17	80,00	31,67	0,16
Z99 - Personnels sans correspondance de grade	79	0,74	60	0,64	75,95	95,00	0,47
Total	10 656	100,00	9 357	100,00	87,81	20 376,17	100,00

Source : Emmanuelle PERNOUX - RECTORAT - DAFOR

Femmes

Par famille de grades	Nombre de personnes convoquées	Proportion de personnes convoquées (%)	Nombre de personnes présentes	Proportion de personnes présentes (%)	Taux de présence (%)	Nombre de journées stagiaires	Proportion de journées stagiaires (%)
A01 - Personnels administratifs de catégorie A	14	0,22	11	0,19	78,57	11,00	0,09
A02 - Personnels administratifs de catégorie B	4	0,06	2	0,03	50,00	2,50	0,02
A03 - Personnels administratifs de catégorie C	16	0,25	13	0,23	81,25	15,33	0,12
A05 - Personnels administratifs contractuels	5	0,08	5	0,09	100,00	5,17	0,04
D01 - Personnels de direction	114	1,75	94	1,64	82,46	137,33	1,10
E01 - Professeurs agrégés	822	12,63	756	13,20	91,97	1 729,50	13,80
E02 - Professeurs certifiés	3 185	48,92	2 860	49,94	89,80	6 369,17	50,82
E03 - Professeurs de lycée professionnel	663	10,18	613	10,70	92,46	1 756,67	14,02
E04 - Professeurs d'enseignement général de collège	2	0,03	1	0,02	50,00	0,50	0,00
E05 - Assistants d'enseignement, chargés d'enseignement	4	0,06	4	0,07	100,00	4,00	0,03
E06 - Psychologues de l'éducation nationale	51	0,78	46	0,80	90,20	148,50	1,18
E07 - Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	224	3,44	194	3,39	86,61	465,17	3,71
E08 - Professeurs contractuels, maîtres auxiliaires, maîtres d'internat, surveillants d'externat	405	6,22	345	6,02	85,19	670,50	5,35
E09 - Assistants d'éducation et auxiliaires de vie scolaire	64	0,98	39	0,68	60,94	49,50	0,39
E10 - Assistants de langue vivante	80	1,23	69	1,20	86,25	107,17	0,86
E11 - Professeurs des écoles de l'enseignement public	169	2,60	144	2,51	85,21	245,33	1,96
I01 - Personnels d'inspection	23	0,35	21	0,37	91,30	64,33	0,51
M01 - Personnels médico-sociaux de catégorie A	33	0,51	24	0,42	72,73	52,00	0,41
M02 - Personnels médico-sociaux de catégorie B	18	0,28	13	0,23	72,22	20,33	0,16
P01 - Professeurs des écoles de l'enseignement privé	49	0,75	32	0,56	65,31	48,33	0,39
P02 - Professeurs du second degré de l'enseignement privé	460	7,07	369	6,44	80,22	504,83	4,03
S01 - Professeurs du supérieur de l'enseignement public	1	0,02	0	0,00	0,00	0,00	0,00
T01 - Personnels technique de catégorie A	1	0,02	1	0,02	100,00	9,33	0,07
T02 - Personnels techniques de catégorie B	4	0,06	4	0,07	100,00	6,50	0,05
T03 - Personnels techniques de catégorie C	3	0,05	3	0,05	100,00	5,00	0,04
V03 - Personnels vacataires et indemnitaires	38	0,58	21	0,37	55,26	37,17	0,30
Y99 - Autres personnels	10	0,15	8	0,14	80,00	11,00	0,09
Z99 - Personnels sans correspondance de grade	48	0,74	35	0,61	72,92	57,67	0,46
Total	6 510	100,00	5 727	100,00	87,97	12 533,83	100,00

Source : Emmanuelle PERNOUX - RECTORAT - DAFOR

Hommes

Par famille de grades	Nombre de personnes convoquées	Proportion de personnes convoquées (%)	Nombre de personnes présentes	Proportion de personnes présentes (%)	Taux de présence (%)	Nombre de journées stagiaires	Proportion de journées stagiaires (%)
A01 - Personnels administratifs de catégorie A	8	0,19	6	0,17	75,00	5,83	0,07
A02 - Personnels administratifs de catégorie B	2	0,05	0	0,00	0,00	0,00	0,00
A03 - Personnels administratifs de catégorie C	2	0,05	2	0,06	100,00	2,50	0,03
D01 - Personnels de direction	82	1,98	66	1,82	80,49	79,67	1,02
E01 - Professeurs agrégés	588	14,18	521	14,35	88,61	1 323,17	16,87
E02 - Professeurs certifiés	1 929	46,53	1 740	47,93	90,20	3 830,83	48,85
E03 - Professeurs de lycée professionnel	656	15,82	570	15,70	86,89	1 384,83	17,66
E04 - Professeurs d'enseignement général de collège	5	0,12	5	0,14	100,00	5,67	0,07
E05 - Assistants d'enseignement, chargés d'enseignement	3	0,07	3	0,08	100,00	3,33	0,04
E06 - Psychologues de l'éducation nationale	18	0,43	17	0,47	94,44	31,00	0,40
E07 - Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	82	1,98	69	1,90	84,15	159,50	2,03
E08 - Professeurs contractuels, maîtres auxiliaires, maîtres d'internat, surveillants d'externat	275	6,63	235	6,47	85,45	388,50	4,95
E09 - Assistants d'éducation et auxiliaires de vie scolaire	32	0,77	16	0,44	50,00	30,83	0,39
E10 - Assistants de langue vivante	32	0,77	26	0,72	81,25	42,17	0,54
E11 - Professeurs des écoles de l'enseignement public	71	1,71	61	1,68	85,92	85,83	1,09
I01 - Personnels d'inspection	23	0,55	19	0,52	82,61	91,17	1,16
M01 - Personnels médico-sociaux de catégorie A	1	0,02	1	0,03	100,00	0,83	0,01
M02 - Personnels médico-sociaux de catégorie B	2	0,05	0	0,00	0,00	0,00	0,00
P01 - Professeurs des écoles de l'enseignement privé	32	0,77	23	0,63	71,88	23,50	0,30
P02 - Professeurs du second degré de l'enseignement privé	228	5,50	187	5,15	82,02	239,67	3,06
S01 - Professeurs du supérieur de l'enseignement public	1	0,02	1	0,03	100,00	0,50	0,01
T01 - Personnels technique de catégorie A	1	0,02	1	0,03	100,00	0,50	0,01
T02 - Personnels techniques de catégorie B	1	0,02	1	0,03	100,00	10,50	0,13
T03 - Personnels techniques de catégorie C	1	0,02	1	0,03	100,00	2,17	0,03
V03 - Personnels vacataires et indemnitaires	30	0,72	26	0,72	86,67	41,83	0,53
Y99 - Autres personnels	10	0,24	8	0,22	80,00	20,67	0,26
Z99 - Personnels sans correspondance de grade	31	0,75	25	0,69	80,65	37,33	0,48
Total	4 146	100,00	3 630	100,00	87,55	7 842,33	100,00

Source : Emmanuelle PERNOUX - RECTORAT - DAFOR

BOP 141 - Réalisé - Indicateurs GAIA par priorité nationale des formations

0141 10	2018-2019	Stagiaires	Convoqués (%)	Stagiaires	Présents (%)	Taux de présence	Stagiaires	Assidus (%)	Taux d'assiduité	Modules	Réalisés (1) (%)	Réalisés (2) (%)	Journées	Stagiaires (1) (%)	Stagiaires (2) (%)
Code	Libellé	Nombre		Nombre			Nombre			Nombre			Nombre		
00	Aucune des priorités nationales actuelles	4 854	19,37	3 494	17,66	71,98	3 265	17,70	67,26	354		26,36	3 430		17,04
1920	2D-Réforme du lycée et du baccalauréat	166	0,66	157	0,79	94,58	143	0,78	86,14	12	1,21	0,89	122	0,73	0,60
1921	2D-Transformation de la voie professionnelle	186	0,74	160	0,81	86,02	133	0,72	71,51	9	0,91	0,67	187	1,12	0,93
1922	2D-Continuum lycées-enseignement supérieur	335	1,34	253	1,28	75,52	238	1,29	71,04	20	2,02	1,49	244	1,46	1,21
1923	2D-Nouveaux programmes LYC, LGT, LP	4 817	19,22	4 234	21,40	87,90	4 038	21,89	83,83	166	16,78	12,36	4 596	27,53	22,84
1924	2D-Numérique et IA dans le cadre pédagogique	2 975	11,87	2 584	13,06	86,86	2 456	13,31	82,55	122	12,34	9,08	2 098	12,57	10,42
1925	2D-Sciences cognitives, mécanismes d'apprentissage	175	0,70	98	0,50	56,00	89	0,48	50,86	7	0,71	0,52	104	0,62	0,52
1926	2D-Education artistique et culturelle	2 257	9,00	1 784	9,02	79,04	1 696	9,19	75,14	92	9,30	6,85	1 621	9,71	8,05
1928	2D-Diversité des élèves dans les apprentissages	364	1,45	299	1,51	82,14	283	1,53	77,75	28	2,83	2,08	288	1,73	1,43
1929	2D-Continuum form. initiale - form. continuée	3 630	14,48	2 924	14,78	80,55	2 782	15,08	76,64	225	22,75	16,75	3 033	18,16	15,07
192C	2D-Valeurs de la république	1 141	4,55	872	4,41	76,42	822	4,46	72,04	41	4,15	3,05	929	5,56	4,62
192D	2D-Egalité des chances réussite de tous les élèves	1 500	5,98	1 062	5,37	70,80	982	5,32	65,47	74	7,48	5,51	1 007	6,03	5,00
192E	2D-Ecole inclusive	521	2,08	376	1,90	72,17	306	1,66	58,73	31	3,13	2,31	331	1,98	1,64
192G	2D-Relations & conflits - Savoir faire savoir être	52	0,21	19	0,10	36,54	19	0,10	36,54	3	0,30	0,22	19	0,11	0,09
192H	2D-Prévention des violences éducatives ordinaires	96	0,38	43	0,22	44,79	43	0,23	44,79	7	0,71	0,52	43	0,26	0,21
192I	2D-Promotion de la santé	153	0,61	130	0,66	84,97	130	0,70	84,97	17	1,72	1,27	129	0,77	0,64
192J	2D-Santé et sécurité au travail	562	2,24	444	2,24	79,00	405	2,20	72,06	54	5,46	4,02	928	5,56	4,61
192K	2D-Evolutions profession. valorisation compétences	1 084	4,32	703	3,55	64,85	473	2,56	43,63	73	7,38	5,44	886	5,31	4,40
192L	2D-Innovation	197	0,79	146	0,74	74,11	143	0,78	72,59	8	0,81	0,60	134	0,80	0,67
Total		25 065	100,00	19 782	100,00	78,92	18 446	100,00	73,59	1 343	100,00	100,00	20 128	100,00	100,00

(1) Par rapport au volume consacré aux priorités

(2) Par rapport au volume total de formation

BOP 141 - Indicateurs GAIA par orientation des formations («priorités académiques»)

Les orientations décrites ci-dessous représentent les axes du cahier des charges du plan académique de formation.

0141 10 Code	2019-2020 Libellé	Stagiaires Nombre	Convo- qués (%)	Stagiaires Nombre	Présents (%)	Taux de pré- sence (%)	Stagiaires Nombre	Assidus (%)	Taux d'assi- dité (%)	Modules Nombre	Réalisés (%)	Journées Nombre	Stagiaires (%)
1901	Numé- rique	2 748	10,96	2 407	12,17	87,59	2 279	12,35	82,93	114	8,49	1 996	9,92
1902	Besoins particu- liers et qualité des apprentis- sage	1 061	4,23	824	4,17	77,66	723	3,92	68,14	69	5,14	786	3,91
1903	Accompa- gnement des élèves et persé- véance scolaire	1 144	4,56	762	3,85	66,61	701	3,80	61,28	54	4,02	706	3,51
1904	Réforme du lycée et baccalau- réat 2021	3 648	14,55	3 240	16,38	88,82	3 127	16,95	85,72	115	8,56	3 460	17,19
1905	Réforme de la voie profes- sionnelle	1 587	6,33	1 330	6,72	83,81	1 198	6,49	75,49	77	5,73	1 459	7,25
1906	Acquisi- tion des langues vivantes	1 508	6,02	1 283	6,49	85,08	1 265	6,86	83,89	55	4,10	1 139	5,66
1907	Éducation prioritaire	204	0,81	98	0,50	48,04	94	0,51	46,08	18	1,34	48	0,24
1908	Valeurs de la Répu- blique	1 093	4,36	834	4,22	76,30	794	4,30	72,64	38	2,83	897	4,46
1910	Compé- tences profes- sionnelles	9 622	38,39	7 109	35,94	73,88	6 500	35,24	67,55	621	46,24	7 224	35,89
1911	Accom- pagne- ment des stagiaires DAFOR	464	1,85	285	1,44	61,42	281	1,52	60,56	127	9,46	239	1,19
1912	Accom- pagne- ment des stagiaires INSPE	1 986	7,92	1 610	8,14	81,07	1 484	8,05	74,72	55	4,10	2 174	10,80
Total		25 065	100,00	19 782	100,00	78,92	18 446	100,00	73,59	1 343	100,00	20 128	100,00

Source : Emmanuelle PERNOUX - RECTORAT - DAFOR

BOP 141 - Réalisé - Indicateurs GAIA par volet du PAF –types d’actions de formation

Les NBA sont les nomenclatures budgétaires académiques

0141 10	Stagiaires	convoqués (%)	Stagiaires	présents (%)	Taux	Stagiaires	assidus (%)	Taux	Modules	réalisés (%)	Journées	sta- giaires (%)
Libellé	Nombre		Nombre		de présence	Nombre		d'assiduité	Nombre		Nombre	
(A) Offres disciplinaires du Paf (NBA 1901 à 1905)	8 672	34,60	6 927	35,02	79,88	6 680	36,21	77,03	314	23,38	6 596	32,77
(B) Offres transversales du Paf (NBA 1911 à 1914)	4 420	17,63	3 560	18,00	80,54	3 391	18,38	76,72	193	14,37	3 622	17,99
(C) Formations et réunions de formateurs (NBA 1931)	2 100	8,38	1 823	9,22	86,81	1 708	9,26	81,33	149	11,09	1 770	8,79
(D) Préparations aux concours internes enseignants (NBA 1831)	761	3,04	453	2,29	59,53	229	1,24	30,09	49	3,65	644	3,20
(E) Accompagnement de l'entrée dans le métier (NBA 1941 à 1943)	4 397	17,54	3 521	17,80	80,08	3 349	18,16	76,17	364	27,10	3 741	18,59
(F) Formations territoriales et groupes de travail (NBA 1951 à 1952)	4 020	16,04	2 886	14,59	71,79	2 492	13,51	61,99	214	15,93	3 156	15,68
(G) Animations pédagogiques des corps d'inspection (NBA 1961)	650	2,59	593	3,00	91,23	578	3,13	88,92	34	2,53	570	2,83
(I) Formations nationales (NBA 1971)	45	0,18	19	0,10	42,22	19	0,10	42,22	26	1,94	31	0,15
Total	25 065	100,00	19 782	100,00	78,92	18 446	100,00	73,59	1 343	100,00	20 128	100,00

BOP 141 - Indicateurs GAIA par modalité des formations

0141 10	2019-2020	Stagiaires	Convo- qués (%)	Stagiaires	Présents (%)	Taux de pré- sence (%)	Stagiaires	Assidus (%)	Taux d'assiduité (%)	Modules	Réalisés (%)	Journées	Sta- giaires (%)
Code	Libellé	Nombre		Nombre			Nombre			Nombre		Nombre	
L	Présentiel	24 564	98,00	19 400	98,07	78,98	18 087	98,05	73,63	1 313	97,77	19 834	98,54
N	A distance	264	1,05	254	1,28	96,21	252	1,37	95,45	8	0,60	93	0,46
S	Hybride	237	0,95	128	0,65	54,01	107	0,58	45,15	22	1,64	201	1,00
Total		25 065	100,00	19 782	100,00	78,92	18 446	100,00	73,59	1 343	100,00	20 128	100,00

Source : Emmanuelle PERNOUX - RECTORAT - DAFOR

Formation des personnels d'encadrement et administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)

La formation des personnels d'encadrement et ATSS relève, sur le plan financier, du BOP 214. Celui-ci englobe la formation continue des personnels d'encadrement et ATSS, ainsi que la formation initiale ou statutaire des personnels d'encadrement.

Éléments financiers au 16 décembre 2020

Dotation	Exécution 2019	Exécution 2020
Titre 2	64 801 €	Fin de gestion budgétaire ; chiffres en cours de consolidation selon les derniers ajustements de crédits 2020
Hors titre 2	152 115 €	
Total	216 916 €	

BOP 214 - Réalisé - indicateurs GAIA par public des formations

Famille de grades	Nombre de personnes convoquées	Proportion de personnes convoquées (%)	Nombre de personnes présentes	Proportion de personnes présentes (%)	Taux de présence (%)	Nombre de journées stagiaires	Proportion de journées stagiaires (%)
A01 - Personnels administratifs de catégorie A	82	5,81	71	5,59	86,59	240,00	8,95
A02 - Personnels administratifs de catégorie B	144	10,21	131	10,31	90,97	305,17	11,38
A03 - Personnels administratifs de catégorie C	179	12,69	165	12,98	92,18	301,83	11,25
A05 - Personnels administratifs contractuels	30	2,13	24	1,89	80,00	56,67	2,11
D01 - Personnels de direction	375	26,58	335	26,36	89,33	756,17	28,19
E01 - Professeurs agrégés	8	0,57	7	0,55	87,50	11,83	0,44
E02 - Professeurs certifiés	48	3,40	45	3,54	93,75	91,33	3,40
E03 - Professeurs de lycée professionnel	18	1,28	16	1,26	88,89	26,83	1,00
E06 - Psychologues de l'Éducation nationale	5	0,35	3	0,24	60,00	5,50	0,21
E07 - Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	16	1,13	14	1,10	87,50	28,17	1,05
E08 - Professeurs contractuels, maîtres auxiliaires, maîtres d'internat, surveillants d'externat	8	0,57	8	0,63	100,00	14,67	0,55
E09 - Assistants d'éducation et auxiliaires de vie scolaire	94	6,66	84	6,61	89,36	151,33	5,64
E11 - Professeurs des écoles de l'enseignement public	30	2,13	28	2,20	93,33	53,83	2,01
I01 - Personnels d'inspection	48	3,40	43	3,38	89,58	54,00	2,01
L03 - Personnels de laboratoire de catégorie C	1	0,07	0	0,00	0,00	0,00	0,00
M01 - Personnels médico-sociaux de catégorie A	180	12,76	170	13,38	94,44	354,33	13,21
M02 - Personnels médico-sociaux de catégorie B	71	5,03	69	5,43	97,18	135,33	5,04
P02 - Professeurs du second degré de l'enseignement privé	7	0,50	7	0,55	100,00	3,50	0,13
T01 - Personnels techniques de catégorie A	8	0,57	5	0,39	62,50	15,17	0,57
T02 - Personnels techniques de catégorie B	15	1,06	11	0,87	73,33	26,17	0,98
T03 - Personnels techniques de catégorie C	9	0,64	7	0,55	77,78	14,00	0,52
V03 - Personnels vacataires et indemnitaires	23	1,63	18	1,42	78,26	19,00	0,71
Y99 - Autres personnels	3	0,21	3	0,24	100,00	7,33	0,27
Z99 - Personnels sans correspondance de grade	9	0,64	7	0,55	77,78	10,50	0,39
Total	1 411	100,00	1 271	100,00	90,08	2 682,67	100,00

Source : Emmanuelle PERNOUX - RECTORAT - DAFOR

Femmes

Famille de grades	Nombre de personnes convoquées	Proportion de personnes convoquées (%)	Nombre de personnes présentes	Proportion de personnes présentes (%)	Taux de présence (%)	Nombre de journées stagiaires	Proportion de journées stagiaires (%)
A01 - Personnels administratifs de catégorie A	60	5,79	50	5,32	83,33	145,67	7,30
A02 - Personnels administratifs de catégorie B	125	12,07	114	12,13	91,20	265,17	13,28
A03 - Personnels administratifs de catégorie C	162	15,64	150	15,96	92,59	272,00	13,62
A05 - Personnels administratifs contractuels	27	2,61	22	2,34	81,48	53,00	2,65
D01 - Personnels de direction	193	18,63	173	18,40	89,64	425,50	21,31
E01 - Professeurs agrégés	4	0,39	4	0,43	100,00	10,33	0,52
E02 - Professeurs certifiés	32	3,09	30	3,19	93,75	65,83	3,30
E03 - Professeurs de lycée professionnel	9	0,87	7	0,74	77,78	5,83	0,29
E06 - Psychologues de l'Éducation nationale	4	0,39	3	0,32	75,00	5,50	0,28
E07 - Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	12	1,16	10	1,06	83,33	22,83	1,14
E08 - Professeurs contractuels, maîtres auxiliaires, maîtres d'internat, surveillants d'externat	4	0,39	4	0,43	100,00	7,50	0,38
E09 - Assistants d'éducation et auxiliaires de vie scolaire	72	6,95	65	6,91	90,28	118,50	5,94
E11 - Professeurs des écoles de l'enseignement public	21	2,03	20	2,13	95,24	41,17	2,06
I01 - Personnels d'inspection	22	2,12	21	2,23	95,45	21,50	1,08
L03 - Personnels de laboratoire de catégorie C	1	0,10	0	0,00	0,00	0,00	0,00
M01 - Personnels médico-sociaux de catégorie A	176	16,99	167	17,77	94,89	352,17	17,64
M02 - Personnels médico-sociaux de catégorie B	68	6,56	66	7,02	97,06	131,50	6,59
P02 - Professeurs du second degré de l'enseignement privé	1	0,10	1	0,11	100,00	0,50	0,03
T01 - Personnels techniques de catégorie A	4	0,39	3	0,32	75,00	12,17	0,61
T02 - Personnels techniques de catégorie B	5	0,48	1	0,11	20,00	2,00	0,10
T03 - Personnels techniques de catégorie C	4	0,39	4	0,43	100,00	5,00	0,25
V03 - Personnels vacataires et indemnitaires	19	1,83	15	1,60	78,95	15,00	0,75
Y99 - Autres personnels	3	0,29	3	0,32	100,00	7,33	0,37
Z99 - Personnels sans correspondance de grade	8	0,77	7	0,74	87,50	10,50	0,53
Total	1 036	100,00	940	100,00	90,73	1 996,50	100,00

Source : Emmanuelle PERNOUX - RECTORAT - DAFOR

Hommes

Famille de grades	Nombre de personnes convoquées	Proportion de personnes convoquées (%)	Nombre de personnes présentes	Proportion de personnes présentes (%)	Taux de présence (%)	Nombre de journées stagiaires	Proportion de journées stagiaires (%)
A01 - Personnels administratifs de catégorie A	22	5,87	21	6,34	95,45	94,33	13,75
A02 - Personnels administratifs de catégorie B	19	5,07	17	5,14	89,47	40,00	5,83
A03 - Personnels administratifs de catégorie C	17	4,53	15	4,53	88,24	29,83	4,35
A05 - Personnels administratifs contractuels	3	0,80	2	0,60	66,67	3,67	0,53
D01 - Personnels de direction	182	48,53	162	48,94	89,01	330,67	48,19
E01 - Professeurs agrégés	4	1,07	3	0,91	75,00	1,50	0,22
E02 - Professeurs certifiés	16	4,27	15	4,53	93,75	25,50	3,72
E03 - Professeurs de lycée professionnel	9	2,40	9	2,72	100,00	21,00	3,06
E06 - Psychologues de l'Éducation nationale	1	0,27	0	0,00	0,00	0,00	0,00
E07 - Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	4	1,07	4	1,21	100,00	5,33	0,78
E08 - Professeurs contractuels, maîtres auxiliaires, maîtres d'internat, surveillants d'externat	4	1,07	4	1,21	100,00	7,17	1,04
E09 - Assistants d'éducation et auxiliaires de vie scolaire	22	5,87	19	5,74	86,36	32,83	4,79
E11 - Professeurs des écoles de l'enseignement public	9	2,40	8	2,42	88,89	12,67	1,85
I01 - Personnels d'inspection	26	6,93	22	6,65	84,62	32,50	4,74
M01 - Personnels médico-sociaux de catégorie A	4	1,07	3	0,91	75,00	2,17	0,32
M02 - Personnels médico-sociaux de catégorie B	3	0,80	3	0,91	100,00	3,83	0,56
P02 - Professeurs du second degré de l'enseignement privé	6	1,60	6	1,81	100,00	3,00	0,44
T01 - Personnels techniques de catégorie A	4	1,07	2	0,60	50,00	3,00	0,44
T02 - Personnels techniques de catégorie B	10	2,67	10	3,02	100,00	24,17	3,52
T03 - Personnels techniques de catégorie C	5	1,33	3	0,91	60,00	9,00	1,31
V03 - Personnels vacataires et indemnitaires	4	1,07	3	0,91	75,00	4,00	0,58
Z99 - Personnels sans correspondance de grade	1	0,27	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	375	100,00	331	100,00	88,27	686,17	100,00

Source : Emmanuelle PERNOUX - RECTORAT - DAFOR

BOP 214 - Réalisé - Indicateurs GAIA par objectif des formations

0 2 1 4 06	2019-2020	Stagiaires	Convoqués (%)	Stagiaires	Présents (%)	Taux de présence (%)	Stagiaires	Assidus (%)	Taux d'assiduité (%)	Modules	Réalisés (%)	Journées	Stagiaires (%)
Code	Libellé	Nombre		Nombre			Nombre			Nombre		Nombre	
21	Formation professionnelle statutaire	428	12,97	388	14,02	90,65	378	14,19	88,32	23	9,83	361	15,05
22	Adaptation immédiate au poste de travail	644	19,52	558	20,17	86,65	544	20,42	84,47	40	17,09	539	22,46
23	Adaptation à évolution prévisible des métiers	147	4,46	131	4,73	89,12	131	4,92	89,12	6	2,56	44	1,82
24	Développement des qualifications ou acquis, nouvelles	1 432	43,41	1 155	41,74	80,66	1 087	40,80	75,91	101	43,16	925	38,53
25	Préparation aux examens et concours	392	11,88	297	10,73	75,77	294	11,04	75,00	18	7,69	260	10,83
30	Formation diplômante	183	5,55	170	6,14	92,90	168	6,31	91,80	37	15,81	223	9,29
33	Devt compétences liées activités formations	7	0,21	5	0,18	71,43	1	0,04	14,29	2	0,85	9	0,38
34	Conception et organisation de la formation	66	2,00	63	2,28	95,45	61	2,29	92,42	7	2,99	40	1,65
Total		3 299	100,00	2 767	100,00	83,87	2 664	100,00	80,75	234	100,00	2 400	100,00

La nomenclature des objectifs GAIA est issue du **décret n°207-1470 du 15 octobre 2007** relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État et a été adaptée aux besoins spécifiques de l'Éducation nationale. Les objectifs peuvent également être éclairés par la **circulaire d'application de ce décret, datée du 19 décembre 2007**.

BOP 214 - Réalisé - Indicateurs GAIA par type de candidature des formations

0 2 1 4 06	2019-2020	Stagiaires	Convoqués (%)	Stagiaires	Présents (%)	Taux de présence (%)	Stagiaires	Assidus (%)	Taux d'assiduité (%)	Modules	Réalisés (%)	Journées de présence	Stagiaires (%)
Code	Libellé	Nombre		Nombre			Nombre			Nombre			
1	Avec candidature individuelle	475	14,40	360	13,01	75,79	357	13,40	75,16	23	9,83	288	11,98
2	Avec candidature collective	113	3,43	88	3,18	77,88	77	2,89	68,14	16	6,84	190	7,93
3	Sans appel à candidature	2 711	82,18	2 319	83,81	85,54	2 230	83,71	82,26	195	83,33	1 922	80,09
Total		3 299	100,00	2 767	100,00	83,87	2 664	100,00	80,75	234	100,00	2 400	100,00

Libellé	Champ d'application
Avec candidature individuelle	Inscription à l'initiative des personnels. La campagne d'inscription est, en général, suivie d'une campagne d'avis des supérieurs hiérarchiques. Pour le 1 ^{er} degré, éventuellement suivie du projet d'attribution.
Avec candidature collective	Inscription à l'initiative - des chefs d'établissement pour le 2 nd degré, - des IEN pour le 1 ^{er} degré, - des chefs de service.
Sans appel à candidature	Inscription à l'initiative des corps d'inspection, public désigné par l'institution.

Source : Emmanuelle PERNOUX - RECTORAT - DAFOR

BOP 214 - Réalisé - Indicateurs GAIA par modalité des formations

0 2 1 4 06	2019-2020	Stagiaires	Convoqués (%)	Stagiaires	Présents (%)	Taux de présence (%)	Stagiaires	Assidus (%)	Taux d'assiduité (%)	Modules	Réalisés (%)	Journées de présence	Stagiaires (%)
Code	Libellé	Nombre		Nombre			Nombre			Nombre			
L	Présentiel	3 221	97,64	2 693	97,33	83,61	2 590	97,22	80,41	232	99,15	2 347	97,77
N	A distance	67	2,03	63	2,28	94,03	63	2,36	94,03	1	0,43	32	1,31
S	Hybride	11	0,33	11	0,40	100,00	11	0,41	100,00	1	0,43	22	0,92
Total		3 299	100,00	2 767	100,00	83,87	2 664	100,00	80,75	234	100,00	2 400	100,00

BOP 214 - Réalisé - Indicateurs GAIA par orientation des formations

Les orientations sont les axes du cahier des charges du plan académique de formation.

0 2 1 4 06	2019-2020	Stagiaires	Convoqués (%)	Stagiaires	Présents (%)	Taux de présence (%)	Stagiaires	Assidus (%)	Taux d'assiduité (%)	Modules	Réalisés (%)	Journées de présence	Stagiaires (%)
Code	Libellé	Nombre		Nombre			Nombre			Nombre			
18A1	Adaptation à l'emploi	1 073	32,53	925	33,43	86,21	905	33,97	84,34	61	26,07	800	33,35
18A2	Développement des compétences	570	17,28	496	17,93	87,02	451	16,93	79,12	96	41,03	621	25,88
18A3	Préparation aux concours internes/examens pros	392	11,88	297	10,73	75,77	294	11,04	75,00	18	7,69	260	10,83
18A4	Encadrement	1 264	38,31	1 049	37,91	82,99	1 014	38,06	80,22	59	25,21	719	29,94
Total		3 299	100,00	2 767	100,00	83,87	2 664	100,00	80,75	234	100,00	2 400	100,00

Source : Emmanuelle PERNOUX - RECTORAT - DAFOR

Les concours

Personnels enseignants du 1^{er} degré public

Catégorie de personnels	Type de concours	Inscrits		Présents		Admis	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Professeurs des écoles	Externe	304	1 590	114	686	41	200
	2 nd concours interne spécial LR	3	20	2	6	1	3
	Externe spécial LR public	12	95	4	71	1	50
	3 ^{ème} concours public	25	159	7	45	3	11
	1 ^{er} concours interne	1	3	0	0	0	0
Total		345	1 867	127	808	46	264

Source : Pôle examens - concours

À la session de 2019, le nombre des candidats admis au concours de professeur des écoles est de 310. On compte 56 lauréats de moins par rapport à 2018.

Personnels enseignants du 2nd degré public

Catégorie de personnels	Type de concours	Inscrits		Présents		Admis	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CAPES	Externe	423	573	226	338	69	128
	Interne	85	143	46	72	12	24
	3 ^{ème} concours	44	42	19	17	7	6
	Total	552	758	291	427	88	158
Agrégation	Externe	306	322	152	180	21	35
	Interne	205	232	124	160	18	21
	Externe spécial	21	15	19	14	2	0
	Total	532	569	295	254	41	56
CAPLP	Externe	129	165	57	66	16	23
	Interne	38	47	8	18	5	7
	3 ^{ème} concours	6	1	4	0	2	0
	Total	173	213	69	84	23	30
CAPEPS	Externe	91	50	81	43	10	7
	Interne	5	6	2	4	0	0
	Total	96	56	83	47	10	7
CAPET	Externe	76	94	35	42	8	9
	Interne	20	19	11	9	2	0
	3 ^{ème} concours	16	9	8	2	2	0
	Total	112	122	54	53	12	9
Ensemble		1 465	1 718	792	865	174	260

À la session de 2020, le nombre de candidats inscrits est de 3 183. Il est inférieur à celui de la session 2019, qui était de 3 521 inscrits. On compte 434 candidats admis soit 9 lauréats de moins qu'en 2019.

Source : Myriam MARINELLI - RECTORAT - DEC

Personnels d'éducation et d'orientation

Catégorie de personnels	Type de concours	Inscrits		Présents		Admis	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CPE	Externe	30	111	16	55	2	8
	Interne	23	63	11	34	0	2
	Total	53	174	27	89	2	10
PSYEN	Externe	2	23	2	14	0	7
	Interne	0	12	0	7	0	0
	Total	2	35	2	21	0	7
	Total	55	209	29	110	2	17

À la session de 2020, le chiffre total de candidats inscrits est de 264 pour 19 admis (316 pour 23 admis en 2019).

Personnels de direction et d'inspection du second degré

Catégorie de personnels	Type de concours	Inscrits		Présents		Admis	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
IA-IPR	Concours	2	6	0	5	0	3
IEN-ET	Concours	1	8	1	6	0	3
	Total	3	14	1	11	0	6
Personnels de direction	Concours	38	60	31	47	8	12
	Total	41	74	32	58	8	18

À la session de 2019, pour les IA-IPR et IEN-ET, le chiffre de candidats inscrits est de 17 pour 6 admis. En 2019, il est de 19 inscrits pour 2 candidats admis.

À la session de 2020, pour les personnels de direction, le chiffre de candidats inscrits est de 98 pour 20 admis. En 2019, il est de 144 inscrits pour 25 admis.

Source : Myriam MARINELLI - RECTORAT - DEC

Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)

Les personnels administratifs

Catégorie de personnels	Type de concours	Inscrits		Présents		Admis	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
APAENES	Examen professionnel	6	15	NC	NC	1	3
ADAENES	Interne	28	115	15	69	0	2
SAENES Avancement Classe Exceptionnelle	Examen professionnel	2	13	2	13	1	7
SAENES Avancement Classe Supérieure	Examen professionnel	6	39	6	26	2	12
SAENES Classe Normale Concours Communs	Externe	82	348	72	162	4	26
	Interne	43	287	39	180	2	20
ADJOINT Concours Communs	Externe	62	302	35	166	4	18
	Interne	20	196	15	122	2	11
Total		249	1 315	184	738	16	99

NC = non communiqué

À la session de 2020, le nombre de candidats aux concours et examens professionnels des personnels ATSS est de 1 564 inscrits pour 115 admis.

En 2019, il est de 1 852 inscrits pour 133 admis.

Les personnels médico-sociaux

Catégorie de personnels	Type de concours	Inscrits		Présents		Admis	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Médecin	Concours	0	1	0	1	0	0
CTSS	Concours	1	3	1	3	0	1
Infirmier(e)	Concours unique	7	65	2	30	1	2
Assistante sociale	Concours externe	0	0	0	0	0	0
	Concours interne	0	0	0	0	0	0
Total		8	69	3	34	1	3

À la session de 2020, 3 infirmiers sont admis ; ils étaient 6 en 2019.

En 2020, aucun médecin, ni aucune assistante sociale n'ont été recrutés par la voie du concours, seule une conseillère technique de service social a été admise.

Source : Myriam MARINELLI - RECTORAT - DEC

Les promotions

Personnels enseignants du 1^{er} degré public du Bas-Rhin

• **Tableau d'avancement**

À la rentrée 2019, 254 professeurs des écoles ont été promus à la hors classe : 36 hommes (14,17 %) et 218 femmes (85,83 %).

• **Classe exceptionnelle**

À la rentrée 2019, 128 professeurs des écoles ont été promus à la classe exceptionnelle : 29 hommes (22,66 %) et 99 femmes (77,34 %).

• **Liste d'aptitude**

À la rentrée 2019, 3 instituteurs ont été promus dans le corps de professeur des écoles : 2 hommes (66,67 %) et 1 femme (33,33%)

Source : Anne JULIERE - DSDEN du Bas-Rhin

Personnels enseignants du 1^{er} degré public du Haut-Rhin

• **Tableau d'avancement**

À la rentrée 2019, 178 professeurs des écoles ont été promus à la hors classe (136 femmes et 42 hommes).

• **Liste d'aptitude**

À la rentrée 2019, 2 institutrices ont été promus dans le corps de professeur des écoles.

Source : Sylvie PHILIPPE- DSDEN du Haut-Rhin

Personnels enseignants du 2nd degré

Hors classe

Rentrée 2019-2020	Nombre de promus par liste d'aptitude	Nombre de promouvables à la hors-classe	Nombre de promouvables	Dont % de femmes promues	Âge moyen
Agrégés	8	96	549	51,8	53
Certifiés	Abrogé par décret n°2019-1043 du 10 octobre 2019	256	1 441	62,9	50
PLP	0	79	449	57,0	51
EPS	Abrogé par décret n°2019-1043 du 10 octobre 2019	33	189	45,4	50
PEGC	0				
Chaires supérieures	4				

Classe exceptionnelle

Rentrée 2019-2020	Nombre de promus classe exceptionnelle	Promus vivier 1	Promus vivier 2	Nombre de promouvables	Nombre promouvables vivier 1	Nombre promouvables vivier2	Dont % de femmes promues	Âge moyen	Dont % promus au dernier échelon
Agrégés	35	30	5	241	78 78 proposés	163 24 proposés	31,4	60	100,0
Certifiés	63	27	36	744	30	714	57,1	59	100,0
PLP	19	11	8	194	11	183	58,0	59	100,0
EPS	11	8	3	120	15	105	36,4	59	100,0

Rentrée 2019-2020	Nombre de promus échelon spécial	Échelon spécial		Âge moyen
		Nombre de promouvables	Dont % de femmes promues	
Agrégés	non concerné			
Certifiés	35	128	71,4	60
PLP	8	33	6,1	59
EPS	5	20	60,0	62

Personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (IATSS)

Promotions des ATSS et ITRF (uniquement pour l'enseignement scolaire)

Rentrée 2018-2019	Grade	Promus	Hommes	Femmes
Filière administrative				
AAE	AAE Hors classe Echelon spécial	1	1	0
	AAE Hors classe	1	0	1
	APAE	2	1	1
SAENES	Classe exceptionnelle	3	0	3
	Classe supérieure	5	1	4
ADJENES	Principal 1 ^{ère} classe	33	32	1
	Principal 2 ^e classe	4	0	4
	1 ^{ère} classe	0	0	0
Filière technique				
ATEE	Principal 1 ^{ère} classe	1	0	1
	Principal 2 ^e classe	1	1	0
Filière médico-sociale				
Médecin	Hors classe	3	0	3
	1 ^{ère} classe	2	0	2
Assistants sociaux	ASSPAE cat B	2	0	2
ASSPAE	ASSPAE cat A	8	0	8
CTSSAE	CTSSAE	2	0	2
Infirmiers	INFENES Hors classe	7	0	7
	Classe supérieure	8	1	7
Filière ITRF				
IGR	IGR Hors classe Échelon spécial	1	0	1
	IGR Hors classe	1	1	0
	IGR 1 ^{ère} classe	1	1	0
IGE	IGE Hors classe	1	1	0
	IGE 1 ^{ère} classe	0	0	0
TEC RF	Classe exceptionnelle	1	0	1
	Classe supérieure	2	2	0
ATRF	Principal 1 ^{ère} classe	23	4	19
	Principal 2 ^e classe	9	2	7

Source : Marie-Claire STRAUSS - RECTORAT - DPAE

Recrutement dans le corps supérieur par liste d'aptitude

Corps	Nombre de promus	Hommes	Femmes
<i>Filière administrative</i>			
AAE	4	0	4
SAENES	4	0	4
<i>Filière ITRF</i>			
IGR	0	0	0
IGE	0	0	0
ASI	2	0	2
TEC RF	3	1	2

Source : Marie-Claire STRAUSS - RECTORAT - DPAE



La situation indiciaire

En novembre 2019, l'indice moyen de rémunération des personnels, toutes catégories confondues est de 581 points (566 pour les femmes et 623 pour les hommes). La situation indiciaire des agents dépend du statut et de l'âge.

Ainsi, l'indice moyen des personnels IATSS, composé pour moitié d'agents de catégorie C, est de 438 points pour les femmes et de 475 points pour les hommes. Celui des personnels de direction et d'inspection est le plus élevé (857 points pour les femmes et 902 points pour les hommes).

La situation indiciaire par catégorie des personnels

	2015		2016		2017		2018		2019	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enseignants du 1 ^{er} degré	532	573	536	574	553	588	555	593	567	606
Enseignants du 2 nd degré	587	608	588	607	601	616	602	619	614	630
Personnels de direction et d'inspection	822	881	826	883	844	891	845	897	857	902
Personnels de vie scolaire	402	526	394	518	423	522	409	505	415	515
Personnels IATSS	414	446	412	449	409	442	426	455	438	475
Ensemble	540	600	541	599	552	608	554	611	566	623

La situation indiciaire des personnels IATSS selon la filière

En novembre 2019, l'indice moyen toutes catégories statutaires confondues des personnels ingénieurs, administratifs, techniciens, de laboratoire et santé-sociaux est de 438 points pour les femmes (+24 points depuis 2015) et 475 points pour les hommes (+29 points depuis 2015).

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble		Évolution/ 2015	
				Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Filière administrative	621	435	368	415	505	22	41
Filière santé-sociale	542	378	430	538	539	26	-26
Filière techniques	584	427	361	392	419	21	19
Ensemble	572	433	367	438	475	24	29

La situation indiciaire des enseignants

L'indice moyen des enseignants du premier degré est de 555 points pour les femmes et 590 pour les hommes en novembre 2019, soit une progression de 29 points pour les femmes et de +27 points pour les hommes en cinq ans.

Dans le second degré, l'indice moyen observé est de 614 points pour les femmes et 630 pour les hommes en novembre 2019, soit une variation de +27 points pour les femmes et de +22 points pour les hommes depuis 2015.

La progression est la plus marquée pour les professeurs d'enseignement général de collège et pour les adjoints chargés d'enseignement.

	2015		2016		2017		2018		2019	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Professeurs des écoles	532	574	537	575	554	590	556	595	568	607
Instituteurs	491	498	500	499	518	514	519	510	527	517
Enseignants non-titulaires 1D	472	520	418	427	410	370	411	403	425	441
Enseignants du premier degré	526	563	528	566	532	572	553	585	555	590
Professeurs agrégés	716	741	714	739	733	753	729	749	744	757
Professeurs certifiés	569	587	571	590	586	603	589	609	599	617
Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	591	590	604	594	617	603	619	606	624	614
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	590	584	591	584	601	596	606	599	617	616
Professeurs d'enseignement général de collège (PEGC)	737	728	740	730	768	752	773	754	779	764
Adjoints chargés d'enseignement	671	694	672	696	717	731	721	730	705	752
Enseignants non-titulaires 2D	401	401	400	401	400	401	397	398	407	406
Enseignants du second degré	587	608	588	607	601	616	602	619	614	630

* le ratio «indice moyen des femmes sur indice moyen des hommes» exprime l'écart de rémunérations femmes hommes. Plus le ratio s'éloigne de 1 (point d'équilibre femmes-hommes), plus l'écart est fort.

Indice moyen et ancienneté

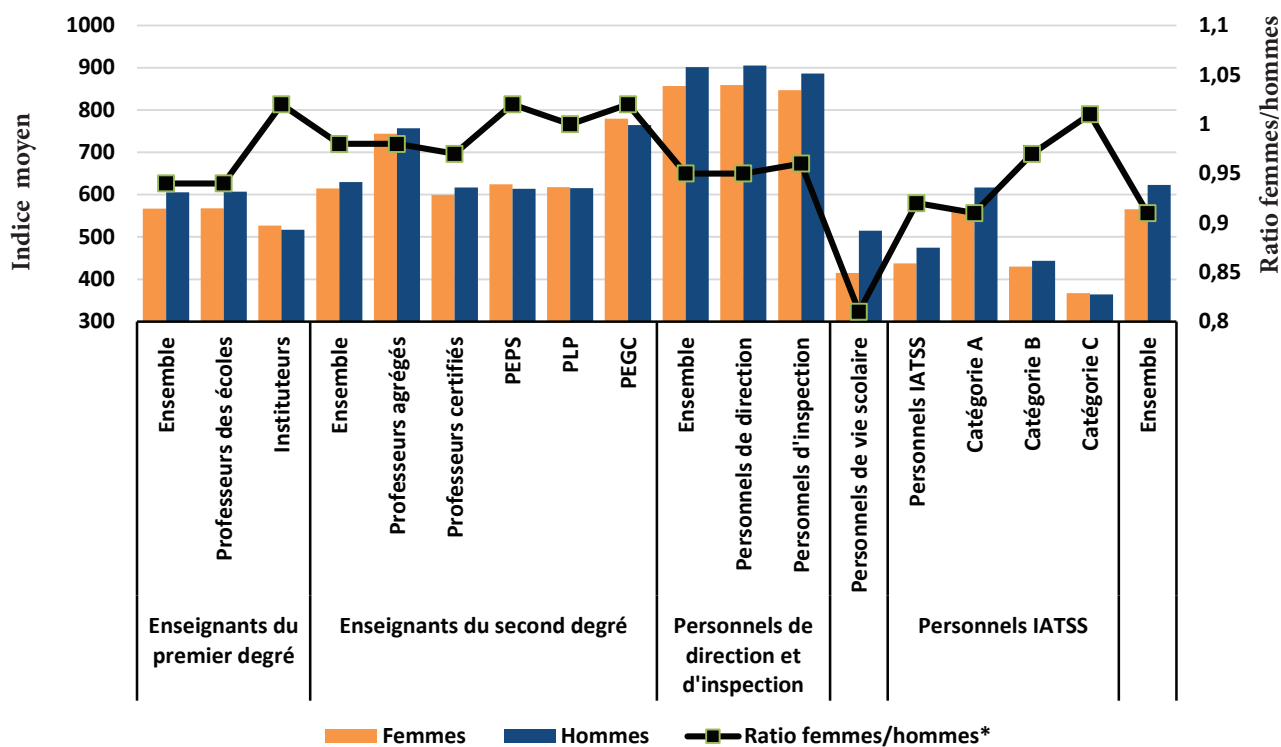
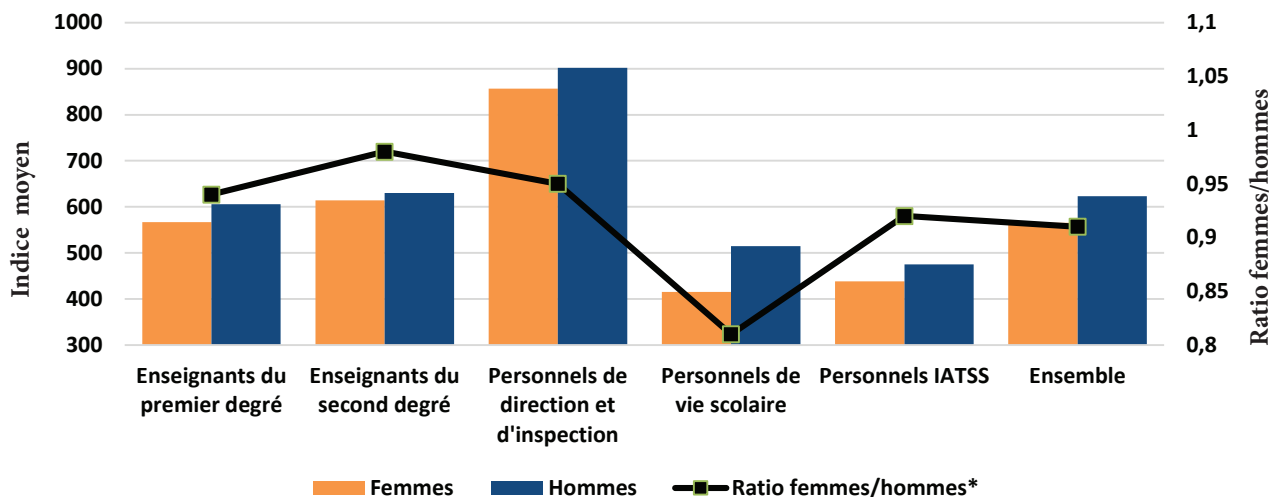
Toutes catégories confondues, l'indice moyen des femmes est de 566 contre 623 pour les hommes, soit un ratio de 0,91. L'indice moyen des hommes est généralement supérieur à celui des femmes, à l'exception des instituteurs, des professeurs d'EPS, des professeurs de LP, des professeurs d'enseignement général en collège et du personnel IATSS de catégorie C.

Ces écarts apparaissent généralement corrélés avec l'âge moyen, l'ancienneté générale de service (AGS) et la catégorie. L'écart est plus important chez le personnel de vie scolaire et chez les personnels IATSS de catégorie A.

	Femmes		Hommes		Ratio femmes/hommes *
	Indice moyen	AGS	Indice moyen	AGS	
Enseignants du premier degré	567	16,7	606	20,4	0,94
Professeurs des écoles	568	16,6	607	20,3	0,94
Instituteurs	527	27,8	517	29,3	1,02
Enseignants du second degré	614	17,3	630	18,2	0,98
Professeurs agrégés	744	18,4	757	19,4	0,98
Professeurs certifiés	599	16,7	617	18,0	0,97
Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	624	19,6	614	18,2	1,02
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	617	17,3	616	16,4	1,00
Professeurs d'enseignement général de collège (PEGC)	779	36,3	764	36,5	1,02
Personnels de direction et d'inspection	857	23,4	902	25,3	0,95
Personnels de direction	859	24,0	905	26,6	0,95
Personnels d'inspection	847	23,1	887	24,5	0,96
Personnels de vie scolaire	415	18,1	515	19,2	0,81
Personnels IATSS	438	18,4	475	18,6	0,92
Catégorie A	562	18,3	617	19,5	0,91
Catégorie B	430	20,2	444	21,5	0,97
Catégorie C	367	17,6	364	15,3	1,01
Ensemble	566	17,1	623	18,8	0,91

* le ratio «indice moyen des femmes sur indice moyen des hommes» exprime l'écart de rémunérations femmes hommes. Plus le ratio s'éloigne de 1 (point d'équilibre femmes-hommes), plus l'écart est fort.

Indice moyen selon la catégorie de personnels et le sexe en 2019



* le ratio «indice moyen des femmes sur indice moyen des hommes» exprime l'écart de rémunérations femmes hommes. Plus le ratio s'éloigne de 1 (point d'équilibre femmes-hommes), plus l'écart est fort.

Salaires mensuels moyens des personnels en 2018

Salaires mensuels moyens des enseignants du secteur public en 2018

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2018	Évolution 2017-2018 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup.				
Enseignants (public)	3 044	2 651	343	119	2 457	2 414	2 580	-1,8
Femmes	2 913	2 576	288	80	2 347	2 323	2 485	-1,9
Hommes	3 361	2 831	475	214	2 722	2 665	2 803	-1,5
Moins de 30 ans	2 216	1 967	234	50	1 784	1 801	1 879	-3,2
50 ans et plus	3 622	3 219	371	139	2 918	2 917	3 013	-1,6
Enseignants du premier degré public	2 771	2 505	216	-	2 230	2 260	2 355	-2,0
Femmes	2 714	2 460	204	-	2 183	2 225	2 322	-2,0
Hommes	3 084	2 755	284	-	2 484	2 460	2 528	-1,5
Moins de 30 ans	2 187	1 981	193	-	1 760	1 806	1 836	-3,1
50 ans et plus	3 300	3 037	237	-	2 650	2 661	2 732	-1,4
Professeurs des écoles	2 787	2 520	217	-	2 243	2 266	2 361	-2,0
Femmes	2 730	2 475	204	-	2 196	2 237	2 328	-2,0
Hommes	3 103	2 771	287	-	2 500	2 479	2 537	-1,4
Moins de 30 ans	2 195	1 988	194	-	1 767	1 813	1 841	-3,1
50 ans et plus	3 341	3 075	240	-	2 684	2 680	2 749	-1,4
Instituteurs	2 483	2 282	175	-	1 982	2 042	2 130	-3,0
Non-titulaires du premier degré public	1 739	1 535	159	-	1 383	1 490	1 781	-0,1
Enseignants du second degré public	3 275	2 774	450	214	2 649	2 606	2 769	-1,6
Femmes	3 154	2 716	391	169	2 546	2 508	2 682	-1,6
Hommes	3 449	2 856	535	277	2 797	2 772	2 892	-1,7
Moins de 30 ans	2 252	1 950	285	104	1 814	1 789	1 935	-3,3
50 ans et plus	3 834	3 339	459	226	3 095	3 118	3 200	-1,8
Professeurs de chaire supérieure	6 826	4 373	2 374	1 976	5 675	5 248	5 687	-1,9
Femmes	6 382	4 353	1 963	1 426	5 282	4 967	5 293	-1,3
Hommes	7 122	4 386	2 648	2 342	5 936	5 802	5 951	-1,7
50 ans et plus	6 908	4 495	2 348	2 057	5 735	5 385	5 752	-2,4
Professeurs agrégés	4 190	3 460	661	422	3 404	3 375	3 484	-2,1
Femmes	4 013	3 387	561	334	3 251	3 265	3 349	-2,4
Hommes	4 404	3 549	782	528	3 589	3 576	3 646	-1,6
Moins de 30 ans	2 676	2 299	361	196	2 165	2 008	2 262	-9,1
50 ans et plus	4 766	4 089	633	395	3 858	3 869	3 916	-1,6
Professeurs certifiés	3 171	2 726	395	169	2 563	2 534	2 646	-0,9
Femmes	3 070	2 670	355	142	2 478	2 436	2 578	-1,0
Hommes	3 352	2 826	467	218	2 715	2 708	2 764	-0,8
Moins de 30 ans	2 296	1 991	288	99	1 855	1 868	1 929	-1,6
50 ans et plus	3 691	3 276	381	170	2 975	3 044	3 050	-1,2
Professeurs d'EPS	3 282	2 815	418	126	2 652	2 646	2 722	-1,6
Femmes	3 232	2 823	364	99	2 607	2 631	2 692	-1,4
Hommes	3 329	2 807	468	151	2 695	2 691	2 749	-1,9
Moins de 30 ans	2 364	1 995	336	96	1 915	1 962	1 994	-0,8
50 ans et plus	3 834	3 433	370	110	3 085	3 143	3 170	-1,9

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2018	Évolution 2017-2018 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup.				
Professeurs de lycée professionnel	3 371	2 821	497	207	2 736	2 706	2 789	-1,2
Femmes	3 288	2 798	443	172	2 661	2 637	2 730	-1,8
Hommes	3 466	2 847	557	246	2 820	2 793	2 854	-0,6
Moins de 30 ans	2 318	2 000	292	95	1 880	1 858	1 961	-4,8
50 ans et plus	3 753	3 232	483	182	3 036	3 084	3 111	-1,5
PEGC, adjoints et chargés d'enseignement	3 667	3 383	269	71	2 953	3 020	3 044	-0,7
Non-titulaires du second degré public	2 011	1 727	256	93	1 594	1 587	1 837	-2,8
Femmes	1 956	1 698	231	74	1 550	1 550	1 825	-2,0
Hommes	2 080	1 763	287	117	1 649	1 632	1 852	-3,7
Moins de 30 ans	1 891	1 663	217	76	1 496	1 494	1 699	-3,8
50 ans et plus	2 022	1 746	254	94	1 602	1 616	1 910	-2,3

1. Le salaire brut se compose du traitement indiciaire brut, éventuellement d'une indemnité de résidence (IR) et d'un supplément familial de traitement (SFT) qui dépend du nombre d'enfants à charge, et de primes et d'indemnités liées aux fonctions remplies par l'agent. Les heures supplémentaires sont incluses dans les primes et indemnités. La différence entre le salaire brut moyen et les primes et indemnités moyennes correspond au total IR+SFT moyen.

2. Le salaire net correspond au salaire brut auquel on retranche les cotisations sociales à la charge de l'agent.

3. Salaire net exprimé en équivalent temps plein.

4. L'évolution en euros constants tient compte de l'inflation qui s'élève à +1,85 % en 2018.

5. Conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale.

6. Conseillers d'orientation intérimaire, contractuels administratifs, sociaux, de santé et ITRF.

– effectifs nuls.

€ donnée non publiable en raison d'effectifs insuffisants (mais non nuls).

n.d. donnée non disponible.

Unité : salaire en euros.

Champ : Académie de Strasbourg, public et privé sous contrat.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement MENJS-MESRI-DEPP.

Salaires mensuels moyens des enseignants du secteur privé sous contrat en 2018

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2018	Évolution 2017-2018 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup.				
Enseignants (privé sous contrat)	2 697	2 305	348	165	2 060	2 040	2 258	-1,1
Femmes	2 656	2 298	312	137	2 026	2 006	2 218	-1,2
Hommes	2 811	2 321	444	241	2 153	2 125	2 366	-0,8
Moins de 30 ans	2 091	1 811	261	102	1 616	1 650	1 782	-1,6
50 ans et plus	3 166	2 757	3 77	191	2 419	2 419	2 604	-1,0
Enseignants du premier degré privé	2 409	2 218	145	-	1 825	1 808	2 006	-0,6
Femmes	2 405	2 219	140	-	1 822	1 806	2 013	-0,7
Hommes	2 450	2 208	198	-	1 863	1 870	1 934	0,0
Moins de 30 ans	1 762	1 609	137	-	1 358	1 434	1 679	-0,9
50 ans et plus	2 822	2 650	145	-	2 137	2 253	2 294	0,1
Professeurs des écoles	2 573	2 378	144	-	1 941	1 903	2 062	-1,4
Femmes	2 568	2 376	142	-	1 937	1 896	2 065	-1,6
Hommes	2 636	2 407	171	-	1 987	1 991	2 024	0,8
Moins de 30 ans	1 998	1 848	130	-	1 515	1 639	1 677	-3,2
50 ans et plus	2 997	2 819	151	-	2 265	2 300	2 375	-0,4
<i>Instituteurs</i>	€	€	€	-	€	€	€	-
Maitres délégués du premier degré privé	1 541	1 365	156	-	1 216	1 249	1 573	6,9
Enseignants du second degré privé	2 781	2 330	407	211	2 129	2 119	2 332	-1,2
Femmes	2 755	2 330	380	189	2 107	2 093	2 300	-1,4
Hommes	2 837	2 329	462	257	2 174	2 149	2 399	-0,9
Moins de 30 ans	2 186	1 870	297	126	1 691	1 721	1 810	-2,1
50 ans et plus	3 245	2 781	430	234	2 483	2 492	2 675	-1,3
Professeurs de chaire supérieure et agrégés	4 533	3 479	986	713	3 506	3 351	3 565	0,6
Femmes	4 308	3 376	877	587	3 325	3 279	3 385	0,6
Hommes	4 826	3 613	1 128	877	3 741	3 386	3 795	1,0
Moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	-	-
50 ans et plus	5 198	3 972	1 175	890	4 035	3 896	4 089	1,4
Professeurs certifiés	3 027	2 561	419	222	2 302	2 267	2 407	-1,7
Femmes	2 998	2 563	391	200	2 279	2 229	2 382	-2,2
Hommes	3 103	2 558	491	281	2 360	2 365	2 471	-0,5
Moins de 30 ans	2 377	2 041	314	137	1 811	1 855	1 876	-3,8
50 ans et plus	3 326	2 891	399	214	2 539	2 564	2 686	-2,0
Professeurs d'EPS	3 043	2 608	394	162	2 310	2 314	2 414	-3,7
Femmes	2 936	2 544	351	131	2 226	2 348	2 414	-2,3
Hommes	3 105	2 646	419	180	2 359	2 276	2 413	-4,5
Moins de 30 ans	€	€	€	€	€	€	€	-
50 ans et plus	3 395	2 993	372	165	2 589	2 582	2 812	-0,8
Professeurs de lycée professionnel	3 292	2 683	556	308	2 508	2 429	2 577	-1,2
Femmes	3 248	2 667	528	291	2 473	2 397	2 543	-1,6
Hommes	3 415	2 731	635	356	2 607	2 609	2 672	0,0
Moins de 30 ans	€	€	€	€	€	€	€	-
50 ans et plus	3 666	3 094	532	289	2 805	2 896	2 892	-1,2
PEGC, adjoints et chargés d'enseignement	2 333	2 080	238	69	1 755	1 969	2 022	-2,6
Maitres délégués du second degré privé	1 805	1 511	258	100	1 417	1 420	1 669	-0,3
Femmes	1 789	1 505	243	86	1 404	1 408	1 640	-0,8
Hommes	1 835	1 521	287	127	1 442	1 479	1 724	0,4
Moins de 30 ans	2 005	1 712	275	112	1 578	1 540	1 709	1,6
50 ans et plus	1 739	1 455	265	92	1 355	1 382	1 608	-0,2

Salaires mensuels moyens des personnels non enseignants en 2018

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2018	Évolution 2017-2018 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup.				
Non-enseignants	2 061	1 790	246	-	1 658	1 245	2 036	-5,7
Femmes	1 943	1 695	223	-	1 562	1 249	1 936	-5,0
Hommes	2 426	2 084	319	-	1 955	1 227	2 337	-7,4
Moins de 30 ans	1 261	1 229	29	-	998	1 110	1 268	-1,7
50 ans et plus	2 879	2 426	430	-	2 327	2 037	2 612	-3,8
Non-enseignants titulaires	2 984	2 481	461	-	2 450		2 564	0,63
Catégorie A	2 061	1 790	246	-	1 658	1 245	2 036	-5,7
Catégorie B	1 943	1 695	223	-	1 562	1 249	1 936	-5,0
Catégorie C	2 426	2 084	319	-	1 955	1 227	2 337	-7,4
Femmes	1 261	1 229	29	-	998	1 110	1 268	-1,7
Hommes	2 879	2 426	430	-	2 327	2 037	2 612	-3,8
Moins de 30 ans	3 064	2 514	508	-	2 484	2 163	2 595	-0,7
50 ans et plus	3 861	3 180	629	-	3 131	2 967	3 220	-2,0
Personnels d'encadrement	5 188	4 207	917	-	4 214	4 136	4 206	-0,6
Femmes	5 010	4 092	856	-	4 067	3 977	4 060	-0,3
Hommes	5 365	4 322	976	-	4 360	4 302	4 350	-0,8
50 ans et plus	5 471	4 440	986	-	4 443	4 311	4 434	-1,1
Personnels de vie scolaire (5)	3 151	2 835	273	-	2 537	2 499	2 588	0,8
Femmes	3 120	2 803	270	-	2 511	2 489	2 576	2,2
Hommes	3 237	2 921	281	-	2 606	2 518	2 619	-2,3
Moins de 30 ans	2 229	2 005	203	-	1 793	1 834	1 850	-1,1
50 ans et plus	3 631	3 318	284	-	2 919	2 965	2 947	-0,8
Personnels ASS	2 497	1 999	463	-	2 026	1 858	2 161	-1,2
Femmes	2 429	1 963	432	-	1 970	1 833	2 114	-1,2
Hommes	3 064	2 304	723	-	2 503	2 291	2 533	-1,2
Moins de 30 ans	2 000	1 605	379	-	1 624	1 589	1 672	-0,8
50 ans et plus	2 689	2 194	473	-	2 178	1 980	2 300	-1,6
Filière administrative	2 382	1 914	438	-	1 962		2 065	0,68
Femmes	2 419	1 915	474	-	1 966	1 796	2 072	-1,5
Hommes	2 325	1 861	436	-	1 887	1 756	2 002	-1,5
Moins de 30 ans	3 071	2 290	743	-	2 510	2 284	2 534	-1,4
50 ans et plus	1 975	1 574	384	-	1 604	1 503	1 655	-1,0
Filière santé et sociale	2 769	2 295	424	-	2 239	2 205	2 492	-0,4
Femmes	2 761	2 289	423	-	2 232	2 199	2 491	-0,5
Hommes	€	€	€	-	€	€	€	-
Moins de 30 ans	€	€	€	-	€	€	€	-
50 ans et plus	3 093	2 594	468	-	2 497	2 390	2 736	0,1
Personnels ITRF	2 379	1 855	484	-	1 940	1 743	2 018	3,3
Femmes	2 228	1 774	413	-	1 814	1 670	1 917	3,0
Hommes	2 595	1 970	585	-	2 121	1 931	2 157	3,5
Moins de 30 ans	€	€	€	-	€	€	€	-
50 ans et plus	2 504	1 980	497	-	2 040	1 829	2 060	3,2

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2018	Évolution 2017-2018 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup.				
Non-enseignants non-titulaires	1 213	1 178	25	-	958	907	1 273	-2,0
Femmes	1 180	1 143	26	-	933	839	1 274	-2,2
Hommes	1 308	1 279	24	-	1 032	1 161	1 269	-1,6
Moins de 30 ans	1 212	1 200	10	-	957	1 062	1 222	-0,3
50 ans et plus	1 139	1 094	36	-	902	756	1 346	-5,1
Personnels d'orientation et d'éducation non-titulaires	1 678	1 522	137	-	1 331	1 461	1 594	-2,8
Femmes	1 615	1 473	123	-	1 279	1 447	1 577	-3,7
Hommes	ε	ε	ε	-	ε	ε	ε	-
Moins de 30 ans	ε	ε	ε	-	ε	ε	ε	-
50 ans et plus	ε	ε	ε	-	ε	ε	ε	-
Personnels d'assistance éducative (AED et AESH)	1 153	1 133	13	-	911	846	1 226	-0,2
Femmes	1 120	1 097	14	-	885	801	1 231	-0,2
Hommes	1 247	1 237	8	-	984	1 144	1 212	-0,2
Moins de 30 ans	1 188	1 182	5	-	937	1 035	1 210	0,0
50 ans et plus	1 000	983	11	-	792	735	1 232	0,2
Personnels ASS non-titulaires	1 731	1 563	130	-	1 369	1 245	1 621	-3,0
Femmes	1 671	1 521	112	-	1 321	1 220	1 570	-3,3
Hommes	1 955	1 717	196	-	1 548	1 459	1 792	-3,5
Moins de 30 ans	1 575	1 464	87	-	1 246	1 229	1 345	-1,8
50 ans et plus	1 865	1 679	164	-	1 478	1 212	1 874	-6,9

1. Le salaire brut se compose du traitement indiciaire brut, éventuellement d'une indemnité de résidence (IR) et d'un supplément familial de traitement (SFT) qui dépend du nombre d'enfants à charge, et de primes et d'indemnités liées aux fonctions remplies par l'agent. Les heures supplémentaires sont incluses dans les primes et indemnités. La différence entre le salaire brut moyen et les primes et indemnités moyennes correspond au total IR+SFT moyen.

2. Le salaire net correspond au salaire brut auquel on retranche les cotisations sociales à la charge de l'agent.

3. Salaire net exprimé en équivalent temps plein.

4. L'évolution en euros constants tient compte de l'inflation qui s'élève à +1,85 % en 2018.

5. Conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale.

6. Conseillers d'orientation intérimaire, contractuels administratifs, sociaux, de santé et ITRF.

– effectifs nuls.

ε donnée non publiable en raison d'effectifs insuffisants (mais non nuls).

n.d. donnée non disponible.

Unité : salaire en euros.

Champ : Académie de Strasbourg, public et privé sous contrat.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement MENJS-MESRI-DEPP.



La politique de santé

Médecine de prévention

Le service de médecine de prévention contribue à promouvoir la santé des personnels par la surveillance médicale des agents et les actions de prévention. Il a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail.

Par son rôle préventif, le médecin de prévention, assisté par le personnel de santé spécialisé, est le conseiller de l'administration et des agents s'agissant de :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services et les établissements,
- L'hygiène générale des locaux de service, l'adaptation des postes de travail, des techniques et des rythmes de travail du personnel.

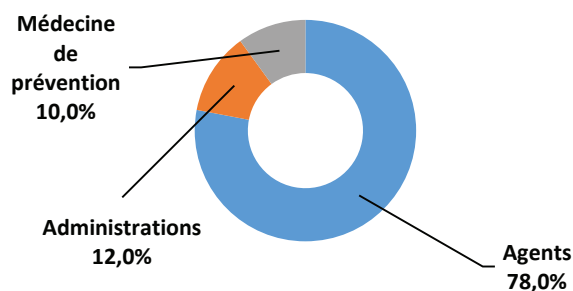
Le service compte au total 3 médecins, 3 infirmières et une secrétaire répartis de la façon suivante :

- Dans le département du Bas-Rhin : 2 médecins contractuels (1,5 ETP), une secrétaire (1 ETP) et 2 infirmières (1,6 ETP).
- Dans le département du Haut-Rhin : 1 médecin vacataire (0,4 ETP), une infirmière (0,8 ETP).

Visites médicales

En 2019, 2 020 visites médicales ont eu lieu dans l'académie.

Parmi ces visites médicales, 2003 sont des visites à la demande soit 99% du total. Elles se répartissent par demandeur de la façon suivante :



L'ensemble des visites médicales (2 020) peuvent être réparties de la façon suivante :

Surveillance médicale particulière

En 2019, 15 visites ont été effectuées dans le cadre de la surveillance médicale particulière.

Selon l'article 15-1 et 24 du décret n°82-453 du 28 mai 1982, la surveillance médicale particulière concerne le suivi des agents handicapés, les femmes enceintes, les agents réintégrés après congé de longue maladie ou de longue durée, les agents exposés à des risques professionnels spécifiques, les agents atteints de pathologies particulières que le médecin estime devoir suivre de façon régulière.

Surveillance médicale quinquennale

2 visites ont été réalisées dans le cadre de la surveillance médicale quinquennale en 2019.

Les agents qui ne relèvent pas de la surveillance médicale particulière et qui n'auraient pas bénéficié de l'examen médical prévu à l'article 22 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 font l'objet d'une visite médicale auprès d'un médecin de prévention tous les cinq ans.

Le travail d'expertise

La gestion et la mise en œuvre des demandes de mutations inter et intra-académiques.

L'orientation et l'aide à la décision des personnels en CMO lors des passages en congés longs.

Source : Docteur Brigitte BANNEROT - RECTORAT - Médecine de Prévention

Mise en place du programme annuel de prévention

- Renforcer le pilotage et l'organisation de la santé et de la sécurité au travail

Extension du dispositif de prévention des RPS grâce au recrutement du psychologue du travail.
Impulser une politique commune en matière de santé sécurité au travail.
Prévoir un copil en santé sécurité au travail.

- Prioriser la prévention des risques professionnels particuliers

Faire du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) un outil de priorisation des risques.
Finaliser le document unique dans toutes les écoles et EPLE.
Développer une culture de prévention des risques professionnels grâce à la démarche participative du DUER en impliquant les personnes ressources comme l'assistant de prévention et les conseillers de prévention.
L'ISST visitera l'ensemble des établissements déclarant ne pas avoir de DUER.

Évaluer et prévenir les risques particuliers.
Les DUER n'intègrent pas l'ensemble des risques présents.
Étendre le plan de prévention des RPS dans l'académie de Strasbourg.

- Diffuser des connaissances sur la santé et la sécurité au travail

La formation en santé et sécurité au travail sera proposée à l'ensemble des personnels arrivant dans un nouveau métier et proposée à l'encadrement notamment IEN et chefs d'EPLE.
Former l'encadrement (IA-IPR, chefs d'EPLE, IEN) à la prévention des RPS.
Généraliser la formation à la santé et sécurité au travail aux fonctionnaires stagiaires des filières professionnelles et technologiques.
Développer une culture de prévention des RPS grâce à la démarche participative du DUER en impliquant les personnes ressources comme l'assistant de prévention et les conseillers de prévention.
Poursuivre les formations existantes pour les personnels arrivant dans un nouveau métier.
Poursuivre les formations pour des risques spécifiques comme l'habilitation électrique (nouveau et recyclage) PRAP.

- Renforcer le service de médecine de prévention

Les moyens humains sont insuffisants pour assurer l'ensemble des visites médicales. Outre les personnels d'État travaillant dans les écoles, EPLE, services rectoraux et départementaux, le service de médecine de prévention prend en charge les personnels rectoraux en poste dans les établissements privés sous contrat, au CROUS, CREPS et à l'ONISEP, les personnels du CANOPE, de certains GRETA, du GIP/DAFCO, des CFA publics, l'ensemble des personnels employés directement par les établissements (AED...), les contractuels employés par le rectorat et les DSDEN (enseignants et AESH).

Le recrutement, début 2020, d'un médecin du travail à temps plein en remplacement d'un départ de mi-temps vient utilement compléter l'équipe mais ne permet pas de faire face à toutes les tâches. D'où les objectifs suivants :
Améliorer le fonctionnement en pluridisciplinarité.

Améliorer la surveillance des personnels au regard de certains risques.

Favoriser le recrutement d'au moins un médecin de prévention de plus grâce à une offre d'emploi attractive, réaliste et volontariste.

Trouver des locaux sur le département du Haut Rhin, l'UHA ne souhaitant plus mettre de locaux à disposition pour le service de médecine de prévention du Rectorat.

Source : Docteur Brigitte BANNEROT - RECTORAT - Médecine de Prévention

La politique sociale

Service social des personnels

Le service social est un service social du travail qui intervient pour tous les personnels de l'Éducation nationale du public comme du privé sous contrat, personnel titulaire ou contractuel : les enseignants des 1^{er} et 2nd degrés, les personnels administratifs, les personnels de santé/ social, les assistants d'éducation, les ouvriers de service, les AESH, les assistants de vie scolaire, les retraités et les ayant droits de l'action sociale.

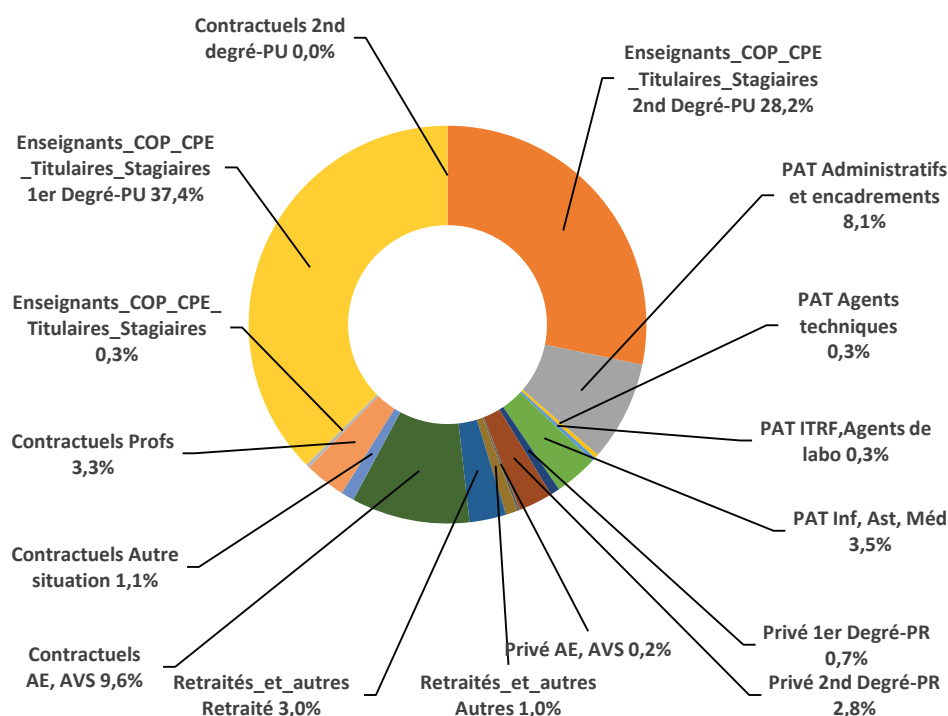
Le service social des personnels est doté de 7 assistants de service social en 2019/2020 et d'une conseillère technique de service social. L'organisation est académique, 3 assistants sociaux sont basés à la DSDEN 68 et 4 dans les locaux du rectorat de Strasbourg, site Poincaré.

L'intervention de l'assistant social suppose la libre adhésion de l'utilisateur, qu'il soit saisi par la personne elle-même ou par un tiers. L'assistant social est soumis au secret professionnel.

Personnes aidées

En 2019-2020, le service social des personnels a rencontré 1 227 personnes (-158) (744 dans le Bas-Rhin et 483 dans le Haut-Rhin) sur les 29 559 personnels de l'académie, public et privé, soit 4,2 % des effectifs actifs. Cette baisse est peut-être liée au confinement, les agents n'ayant pas forcément eu l'information de la continuité du fonctionnement du service malgré l'affichage de la continuité de service au niveau du site académique.

Catégorie des personnes rencontrées



Source : Jeannine EL ALLALI - RECTORAT - Service Social

Ce sont majoritairement des personnels enseignants à 74.6 % (et PSY-EN), âgés entre 50 et 54 ans.
 - 33,8 % viennent du 1^{er} degré (la part d'enseignants du 1^{er} degré est de 34,5 % au niveau académique)
 - 36,3 % du 2^e degré (la part d'enseignants du 2^e degré est de 46,5 % au niveau académique)

Les femmes sont représentées à 76 %, ce qui équivaut environ au prorata hommes/femmes de l'académie.

11,1% de personnels administratifs, techniques et d'encadrement.

La part des **personnels non enseignants** représente **19,2%** des effectifs.

Les circonscriptions où il y a eu le plus d'interventions sont l'Eurométropole Nord (56 agents), Strasbourg 7 - international (56), Strasbourg 2 (55), Colmar (49), Mulhouse 1 (49).

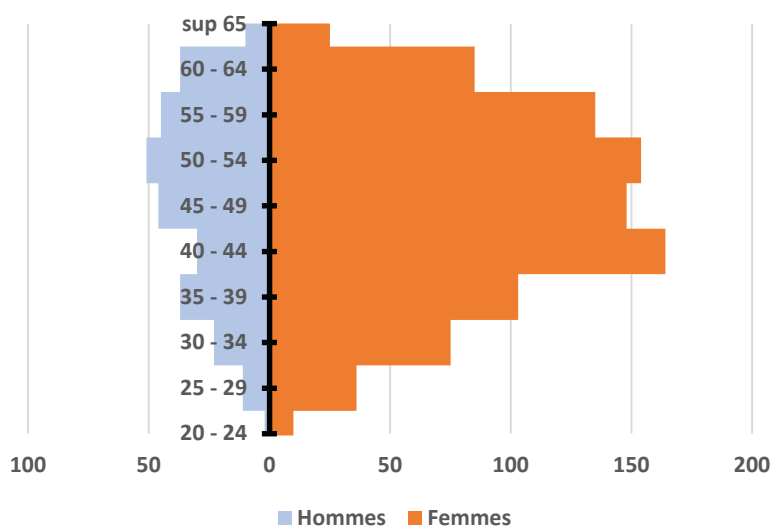
Il est extrêmement rare qu'une personne vienne avec une seule difficulté ou une seule question qui donnerait lieu à une information de notre part. Une demande nécessite souvent un approfondissement de la situation afin d'en avoir une vision globale. Ce temps d'accueil, d'écoute, d'analyse est central dans le travail d'accompagnement que l'assistant social va pouvoir mener car il ne pourra se faire de façon pertinente que si une relation de confiance a pu se mettre en place. La spécificité de la profession et l'expérience de l'accompagnement social permettent d'avoir une écoute active et de mettre en œuvre des techniques d'entretien permettant de décrypter les difficultés et de les faire émerger. L'objectif est d'aider la personne à trouver des solutions pour aller mieux.

Un des freins à l'intervention sont les limites propres de la personne liées soit à des problèmes de santé, soit à des mécanismes de défense empêchant la prise de conscience de la situation et la résolution des problématiques. Aussi, il faut souvent du temps pour permettre à certaines situations d'évoluer.

Nombre de Situation Professionnelle			
	Femmes	Hommes	Ensemble
Contractuels	131	40	171
2 nd Degré-PU		1	1
AE, AVS	90	16	106
Autre situation	10	5	15
Profs	31	18	49
Enseignants, COP, CPE, Titulaires, Stagiaires	617	207	824
0	3	1	4
1 ^{er} Degré-PU	350	58	408
2 nd Degré-PU	264	148	412
PAT	115	22	137
Administratifs et encadrements	76	15	91
Agents techniques	3	2	5
Inf, Ast, Méd	33		33
ITRF,Agents de labo	3	5	8
Privé	35	7	42
1 ^{er} Degré-PR	7		7
2 nd Degré-PR	26	7	33
AE, AVS	2		2
Retraités et autres	37	16	53
Autres	9	1	10
Retraité	28	15	43
Total général	935	292	1227

Source : Jeannine EL ALLALI - RECTORAT - Service Social

La pyramide des âges des personnes reçues au service social



Domaines d'activité du service social du personnel

Le service social des personnels de l'Éducation nationale est un service social du travail qui a pour mission de contribuer à la recherche de solutions aux problèmes que peut rencontrer l'agent au travail. Il veille à un équilibre entre les besoins des personnels et les exigences de l'emploi en intervenant dans les domaines suivants :

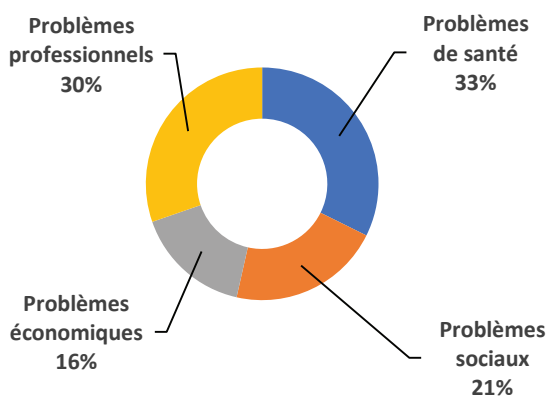
Le service social est sollicité principalement pour accompagner les personnes ayant des problèmes :

- De santé (35% des motifs),
- Des difficultés d'ordre professionnel (31% des motifs),
- Des problématiques sociales (20% des motifs)
- Des problématiques économiques (14% des motifs).

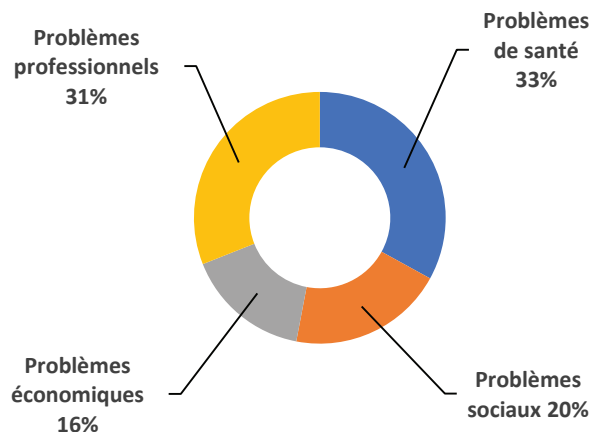
Ces proportions sont stables depuis plusieurs années.

Les problématiques rencontrées

Femmes



Hommes

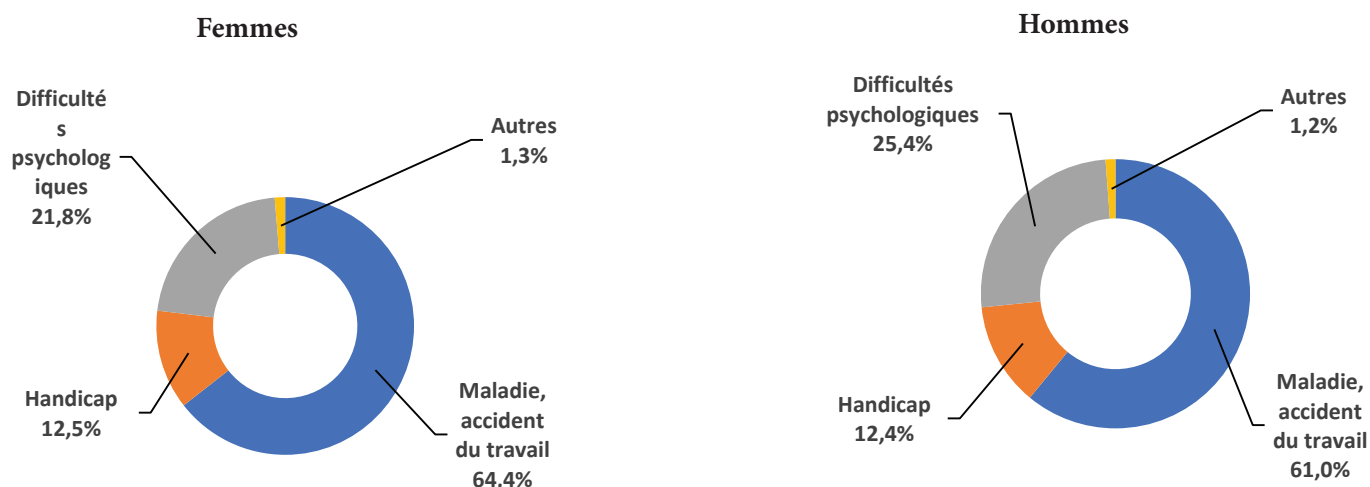


Source : Jeannine EL ALLALI - RECTORAT - Service Social

Les difficultés liées à la santé : 706 personnes rencontrées (889 en 2018/2019)

Les problématiques liées à la santé sont les plus significatives de notre activité (35 %).

Dans ce cadre, nous essayons de travailler au plus près avec la médecine de prévention. La santé ayant généralement des répercussions sur la vie personnelle, professionnelle, voire sur l'aspect financier, l'assistant social a toute sa place dans l'accompagnement de ces situations.



Dès qu'une personne obtient un congé de maladie long (congé de longue maladie (CLM), congé de longue durée (CLD)), le service social lui adresse un courrier de mise à disposition. Nous notons qu'environ une personne sur deux donne suite à ce courrier. Durant le confinement, les comités médicaux 67 et 68 ont cessé toute activité et il n'y a plus eu d'avis concernant les demandes de CLM, d'où une baisse du nombre de mises à disposition.

Le rôle du service consiste à répondre aux questions d'accès aux droits (CLM, CLD) et sur les dispositifs existants (occupation thérapeutique, majoration tierce personne, CLM fractionné, postes adaptés, temps partiel thérapeutique).

Nous accompagnons également à la reprise du travail notamment par le biais des dispositifs d'occupation thérapeutique et de poste adapté.

- **49 occupations thérapeutiques** (-18) ont été mises en place et suivies cette année. Elles permettent à des personnes qui vont prochainement reprendre leur emploi de renouer avec le travail. L'accompagnement d'une personne en occupation thérapeutique demande du temps : écoute de la personne et de sa problématique, recherche du lieu d'accueil, élaboration du contrat, suivi. Durant le confinement et jusqu'à la fin de l'année scolaire, il n'a pas été possible de mettre en place d'occupations thérapeutiques. Ce qui explique cette baisse conséquente.
- **93 personnes ont été vues pour l'entrée ou le suivi en poste** (-24). Ce dispositif concerne les enseignants qui ont une problématique de santé, souhaitant être maintenus dans des fonctions pédagogiques ou se réorienter professionnellement. La décision revient à la DRH après avis des médecins de prévention, de l'assistant social de personnel, de la conseillère mobilité carrière. L'assistant social assure la coordination et formalise par un contrat annuel les modalités d'accueil de l'agent.
- **160 personnes reçues** avaient des **difficultés psychologiques**. Elles cumulent souvent les problèmes sur plusieurs plans. Notre accompagnement consiste à les amener à des soins réguliers et à veiller à ce que la situation ne se dégrade pas. Nous faisons souvent le lien avec les services de gestion lorsque l'agent n'est pas en capacité de faire ses démarches.
- **449 entretiens** concernaient la maladie, l'accident du travail. La personne a souvent besoin de parler de ses problèmes de santé, des répercussions que cela a pour elle, de ce qu'elle ressent. La maladie peut concerner la personne elle-même ou un de ses proches (conjoint, enfant).
- **88 entretiens** concernaient le handicap.
- **449 entretiens** concernaient la maladie, l'accident du travail. La personne a souvent besoin de parler de ses problèmes de santé, des répercussions que cela a pour elle, de ce qu'elle ressent. La maladie peut concerner la personne elle-même ou un de ses proches (conjoint, enfant).
- **88 entretiens** concernaient le handicap.

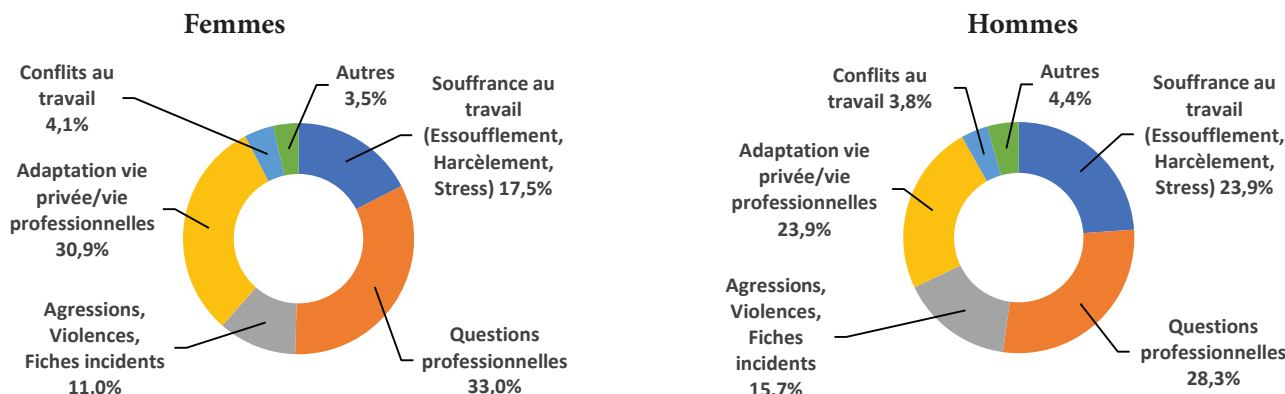
Les problèmes professionnels : 668 personnes rencontrées (784 en 2018/2019)

Ils représentent 31% des problèmes énoncés.

668 personnes ont sollicité le SSP cette année pour des problèmes en lien avec le travail.

Source : Jeannine EL ALLALI - RECTORAT - Service Social

Les problèmes professionnelles



Par exemple :

Des personnels nommés à titre provisoire loin de leur domicile qui se retrouvent en difficulté pour concilier des soins à un proche (conjoint- enfant) avec leur activité professionnelle.

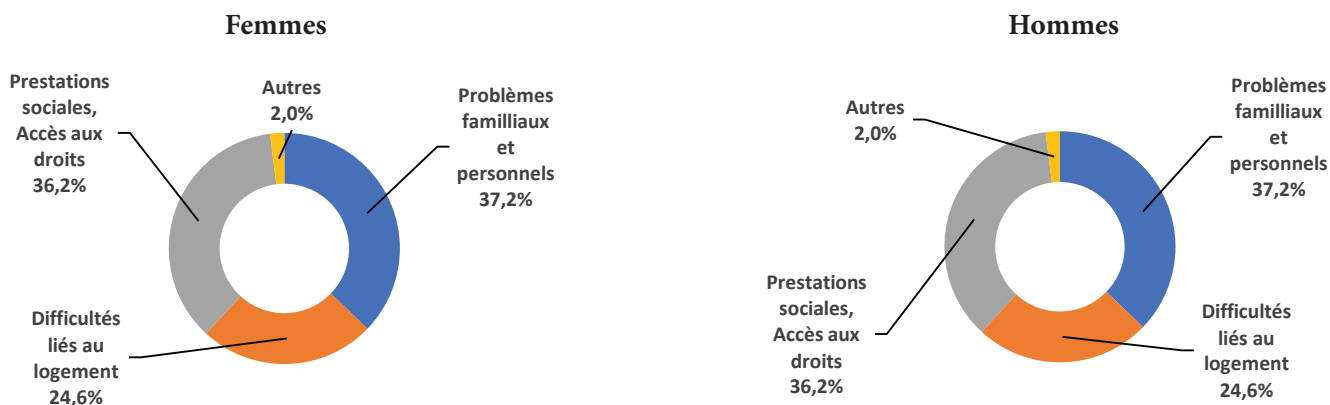
Une évaluation sociale est transmise à la DRH pour favoriser une mutation, un aménagement du poste, engager une négociation autour de l'emploi du temps avec les chefs d'établissement, une orientation vers des dispositifs d'aide à la personne pour soulager l'agent dans la prise en charge des soins ou de la dépendance....

Beaucoup de personnes font part de souffrance et/ou de stress au travail, d'essoufflement professionnel. Le service social des personnels rencontre également des agents victimes d'agression et/ou de violence dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions (81 situations, soit une baisse de 54 sur deux ans). Dans ce cadre, un courrier de mise à disposition est fait de manière quasi systématique pour proposer notre intervention.

Les problèmes sociaux : 455 personnes rencontrées (498 en 2018/2019)

Ils représentent 20 % des demandes. Ce sont souvent des situations qui nécessitent un travail de suite en utilisant notre réseau de partenaires extérieurs à l'Education Nationale. Les problèmes sociaux mettent parfois du temps avant d'émerger.

- 164 actes pour des problèmes familiaux (214 l'an passé)
- 108 actes pour des problèmes liés au logement (idem)
- 170 actes pour l'accès aux droits et aux prestations sociales, en augmentation depuis deux ans
- 13 autres (idem)



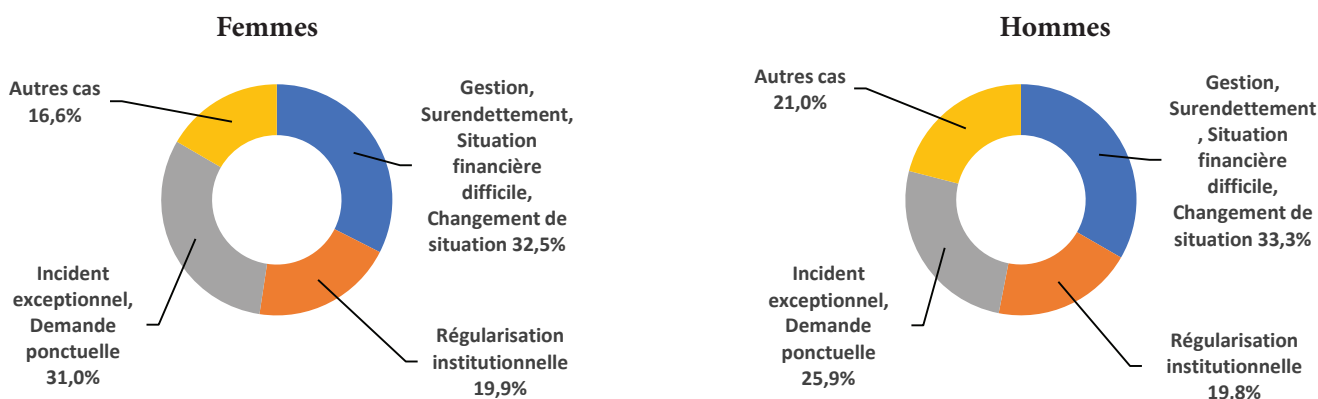
Source : Jeannine EL ALLALI - RECTORAT - Service Social

Les problèmes économiques : 352 personnes rencontrées (364 en 2018/2019)

- Les régularisations institutionnelles : 70 actes (44 l'année dernière) sont en augmentation.

Ce sont des personnes en attente de décision de congés longue maladie/congés longue durée du comité médical, de liquidation de pension d'invalidité par le ministère, et pour lesquelles des maintiens de traitement entraînent d'importants trop-perçus.

- Le surendettement, gestion budgétaire concernent 115 interventions (190 l'année passée). Nous avons la possibilité d'orienter les personnels vers la Conseillère en Economie Sociale et Familiale (CESF), qui peut engager un travail budgétaire et l'accompagnement vers le dépôt du dossier de surendettement si nécessaire.
- Les incidents exceptionnels et demandes ponctuelles, 105 demandes (96) : des situations qui ne nécessitent pas de suivi particulier.



Les cellules d'écoute en cas d'événements graves

Le SSP intervient suite aux incidents graves (agression d'enseignant essentiellement, décès brutal...)

Le service prend contact rapidement avec le chef d'établissement afin d'évaluer la situation et définir, le cas échéant d'une intervention.

Les suites à donner sont de plusieurs ordres :

- Une évaluation et un appui technique : l'AS prend le temps d'échanger avec le chef d'établissement, l'IEN ou le directeur d'école pour comprendre ce qui s'est passé, quelles sont les personnes concernées, les conséquences. Ce temps d'évaluation permet également au responsable de prendre du recul et de mettre en place des aides adaptées à la gravité de la situation.
- Des entretiens individuels peuvent avoir lieu, dans l'établissement ou dans nos bureaux.
- Des entretiens collectifs, avec l'appui d'un psychologue, si possible, pour relativiser le traumatisme au travers d'un groupe d'expression. Ces entretiens collectifs devraient avoir lieu uniquement lorsque l'évènement grave est en lien direct avec le travail.

Source : Jeannine EL ALLALI - RECTORAT - Service Social

Dans le Bas-Rhin, les assistantes de service social sont intervenues sur plusieurs situations collectives (six) :

- Accompagnement d’une directrice et de son équipe suite à deux décès consécutifs d’élève et parent d’élève.
- Mise en place d’une cellule d’écoute suite à la menace d’une enseignante par un élève armé. Des enseignants ont été entendus en groupe et individuellement, faisant remonter des difficultés qu’ils avaient déjà signalées depuis plusieurs mois, liées en partie au pilotage. Une proposition d’accompagnement à l’équipe de direction a été faite, puis relayée à l’IA-IPR EVS. La chef d’établissement a été remplacée.

L’enseignante agressée a été suivie à titre individuel dans un second temps.

- Accompagnement d’un chef d’établissement suite à un décès d’élève.
- Mise en place d’une cellule d’écoute suite au décès d’une enseignante remplaçante au sein de l’école et conseil technique à l’IEN.
- Mise à disposition et accompagnement d’enseignants suite au décès d’un élève durant le confinement.
- Mise à disposition et accompagnement d’enseignants suite au décès d’une enseignante durant le confinement.
- Accompagnement d’un enseignant accusé à tort d’attouchements sur une élève. Co-accompagnement de l’équipe avec l’IEN.

Cette année, aucune cellule d’écoute ne s’est déroulée avec la psychologue.

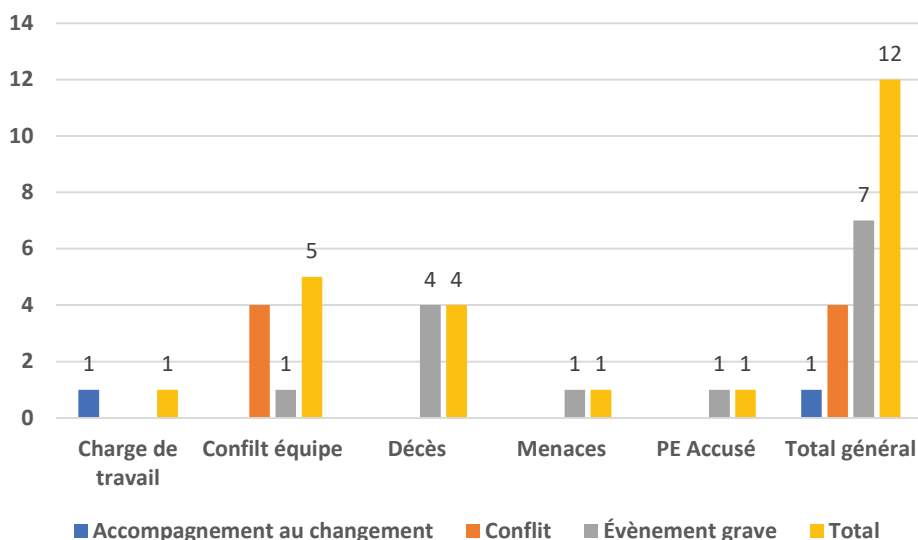
Dans le Haut-Rhin, les assistants de service social ne sont pas intervenus au niveau collectif.

Les interventions collectives en cas de conflits d’équipe

Le SSP est intervenu cette année pour 6 situations de conflits :

Dans le Bas-Rhin : 6 interventions ont eu lieu dans le cadre de conflits au travail

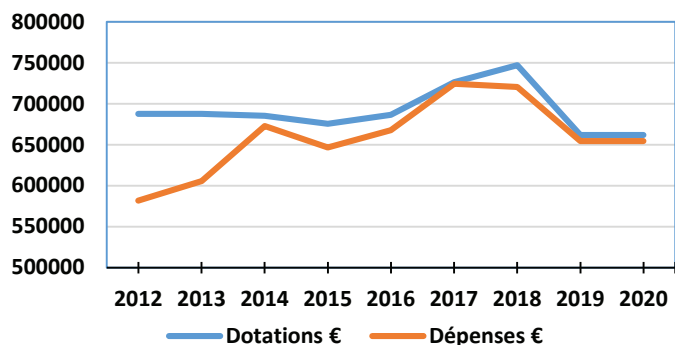
- Le SSP est venu en appui de trois écoles primaires : pour deux en accompagnement de la directrice pour la gestion d’une équipe en difficulté par rapport à un élève à besoins particuliers (relations aux parents). Un groupe de parole a été mis en place pour accompagner une équipe suite aux attaques virulentes d’un parent d’élève.
- Le SSP a alerté la DRH sur plusieurs situations : une équipe du Rectorat en difficulté avec sa responsable (mise en place d’un accompagnement avec le psychologue du travail), une équipe de direction d’un lycée en difficultés relationnelles.
- Le SSP a organisé la mise en place d’un groupe de parole avec la psychologue suite à des problèmes relationnels dans une équipe du 1^{er} degré.



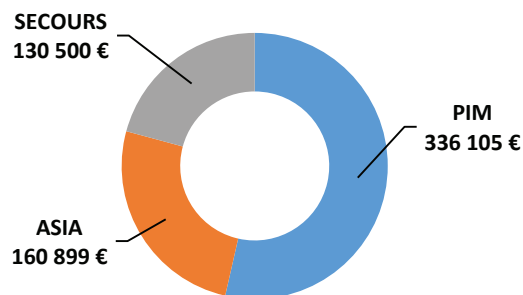
Source : Jeannine EL ALLALI - RECTORAT - Service Social

Les dotations et dépenses

Évolution dotation et dépenses entre 2012 et 2020



Répartition des dépenses par postes enseignement public



Prestations inter-ministerielles (PIM) année civile 2020

	Bénéficiaires	Dépenses (en €)
Restauration (nombre repas)	3 283	4 178
Séjour enfants	248	8 772
Aide aux enfants handicapés	181	327 333
Total	3 712	340 283

ASIA année civile 2020

	Bénéficiaires	Dépenses (en €)
Études	215	129 000
Restauration	2 736	8 208
Logement	23	13 900
Environnement professionnel	nd	4 500
Séjour d'enfants	165	6 048
Conseil en eco soc et fam	nd	2 047
Total	3 139	163 703

nd : non déterminé

Secours

	2017 (en €)	2018 (en €)	2019 (en €)	2020 (en €)
Bas-Rhin	89 650	98 150	89 000	83 700
Haut-Rhin	63 050	49 219	43 650	46 800
Académie	152 700	147 369	132 650	130 500

nombre de secours en 2020 : 175

Source : Gaëlle le Berre - DRH

La santé et sécurité au travail

Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail

Les acteurs en santé et sécurité au travail

Les acteurs en santé et sécurité au travail sont :

- Un conseiller de prévention académique et deux conseillers départementaux
- Un inspecteur santé et sécurité au travail (ISST).
- Un psychologue du travail

Les priorités d'action retenues en 2019-2020

- Réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels et développement d'outils de la prévention ;

Pour l'académie de Strasbourg, l'enquête santé et sécurité au travail a permis d'apprécier l'état d'avancement des démarches de prévention et de maîtrise des risques professionnels dans le domaine de la santé et de la sécurité des personnels et des élèves. Sur 215 établissements du second degré interrogés, 210 ont répondu à l'enquête (soit près de 98%).

Ces résultats permettent de prioriser l'aide (conseil et assistance) à apporter aux établissements. 177 établissements ont réalisé leur document unique, 109 établissements mettent à jour annuellement le document unique. De plus, les risques psychosociaux sont pris en compte dans 114 cas.

Pour le premier degré, 98% des écoles ont un document unique dans le Bas-Rhin et 99% dans le Haut-Rhin.

- Renforcement du réseau des assistants de prévention dans les EPLE
142 assistants de prévention sont formés dont 91 de l'Éducation nationale et 44 du conseil départemental du Bas-Rhin
L'académie de Strasbourg a comme objectif d'intégrer la question des risques psychosociaux (RPS) dans le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) et de mettre en place des actions de prévention primaire et secondaire des RPS.

Les inspections

Le programme annuel de visite 2019-2020 a été établi sur la base de la liste des EPLE de l'académie restant à visiter et selon une thématique définie par l'ISST pour les écoles : l'observation dans les RPI et les écoles en zone rurale. Les autres visites ont été effectuées après des signalements sur des fiches du registre de santé et sécurité au travail portés à la connaissance de l'ISST ou sur des signalements de chefs d'établissement et d'un chef de service.

L'année scolaire a été marquée par un contexte particulier lié à l'épidémie de COVID19. La fermeture des établissements, puis les contraintes liées au protocole, ont perturbé le rythme des visites dont le nombre est réduit. Ainsi, 24 ont été effectuées : 16 ont fait l'objet d'un rapport d'inspection et 8 d'une note de visite.

Un suivi après visite est assuré par les conseillers de prévention ou par l'ISST lui-même dans certains cas.

Source : Éric DELAUNAY - RECTORAT - SST

Les actions de prévention

Formations sur les règles applicables en santé et sécurité au travail et sur les outils (DUER, PPMS) des directeurs d'école, des adjoints gestionnaires, des directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques et des chefs d'établissement nouvellement nommés.

Formation initiale et continue des assistants de prévention par le conseiller de prévention académique et l'ISST, à destination des personnels relevant de l'Education nationale.

Formation initiale et continue des assistants de prévention de circonscription par les conseillers de prévention départementaux.

Formation à la santé et la sécurité au travail des professeurs de STI et de sciences stagiaires ESPE.

Formation de l'encadrement (IEN de circonscription) à la prévention des RPS

Mise en œuvre des outils en santé et sécurité au travail

Aide à la mise en œuvre du document unique.

Aide à l'élaboration et la mise en œuvre des PPMS attentat intrusion et risques majeurs

Réunions avec les collectivités de rattachement et les préfetures.

Traitement des fiches des registres SST et DGI.

Participation aux CHSCT et aux CHS

L'ISST et les conseillers de prévention sont invités aux CHSCT et participent ponctuellement à des CHS et des conseils d'école suivant les points abordés.

SIGLES

AAE	Attaché d'administration de l'État
ADAENES	Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ADJAENES	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ADM	Personnels administratifs (IATSS)
ADMIN	Administrative (Filière)
AE	Adjoint d'enseignement
AED	Assistant d'éducation
AESH	Accompagnant des élèves en situation de handicap
AIS	Adaptation et intégration scolaire
APAENES	Attaché principal d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
APS	Assistant de prévention et de sécurité
AS	Assistant social
ASH	Adaptation scolaire et scolarisation des enfants handicapés
ASI	Assistant ingénieur
ASIA	Action sociale d'initiative académique
ASP	Assistant pédagogique
ASPH	Accompagnant personnels en situation de handicap
ASS	Personnels administratifs, santé et sociaux
ASSAE	Assistant de service social des administrations
ATEE	Adjoint technique des établissements d'enseignement
ATRF	Agent technique de recherche et formation
ATSEM	Agent territorial spécialisé des écoles maternelles
ATSS	Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé
AVS	Auxiliaire de vie scolaire
BOE	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
BOP	Budget opérationnel de programme
BSA	Bilan social académique
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAF	Caisse allocations familiales
CAFER	Centre Apertura de formation européenne et de recherche
CAFFA	Certificat d'aptitude aux fonctions de formateur académique
CAFIPEMF	Certificat d'aptitude aux fonctions d'instituteur ou de professeur des écoles maître-formateur
CANOPE	Réseau de création et d'accompagnement pédagogique
CAPEPS	Certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive
CAPES	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré
CAPET	Certificat d'aptitude au professorat d'enseignement technique
CAPLP	Certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel
CAPPEI	Certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive
CCAPP	Conseil carrière et accompagnement professionnel des personnels
CE	Chargé d'enseignement
CE1	Cours élémentaire 1ère année
CESF	Conseiller en économie sociale et familiale
CFA	Centre de formation d'apprentis
CFC	Conseiller en formation continue
CHS	Commission hygiène et sécurité
CHSCT	Comité hygiène sécurité et conditions de travail

CIO	Centre d'information et d'orientation
CLD	Congé longue durée
CLM	Congé longue maladie
CMC	Conseil mobilité carrière
CMO	Congé maladie ordinaire
COP	Conseiller d'orientation-psychologue
CP	Cours préparatoire
CPC	Conseiller pédagogique de circonscription
CPE	Conseiller principal d'éducation
CPF	Compte personnel de formation
CPGE	Classe préparatoire aux grandes écoles
CREPS	Centre de ressources, d'expertise et de performance sportives
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CT	Comité technique
CTSS	Conseiller technique de service social
CV	Curriculum vitae
DAAFCS	Division des affaires financières, appui et conseil aux établissements et aux services
DAASEN	Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale
DAFCO	Délégation académique à la formation continue
DAFOR	Délégation académique à la formation continue des personnels
DASEN	Directeur académique des services de l'éducation nationale
DDFPT	Directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques
DEC	Division des examens et concours
DEPP	Division de l'évaluation, de la prospective et de la performance
DGESCO	Direction générale de l'enseignement scolaire
DPAE	Division des personnels d'administration et d'encadrement
DPE	Division des personnels enseignants
DRH	Direction des ressources humaines
DSDEN	Direction des services départementaux de l'éducation nationale
DUER	Document unique d'évaluation des risques
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
EG	Enseignement général
EMF	Enseignant maître formateur
EPLE	Établissement public local d'enseignement
EPS	Éducation physique et sportive
EQTP	Équivalent temps plein
EREA	École régionale d'enseignement adapté
ESPE	École supérieure du professorat et de l'éducation
ET	Enseignement technologique
ETP	Équivalent temps plein
EXEAT	Autorisation de sortie de leur département
FCI	Formation continue individualisée
FIL	Formation d'initiative locale
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FTP	Formations territoriales de proximité
GAIA	Gestion académique informatisée des actions de formations
GIP	Groupement d'intérêt public

GRETA	Groupement d'établissements
GRH	Gestion des ressources humaines
GT	Général et technologique
GT	Groupe de travail
IA	Inspecteur d'académie
IATSS	Ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé
IEN	Inspecteur de l'éducation nationale
IGE	Ingénieur d'études
IGR	Ingénieur de recherche
IH2EF	Institut des hautes études de l'éducation et de la formation
IMP	Indemnité pour mission particulière
INEAT	Autorisation d'entrée dans le département souhaité
INF	Infirmière
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IO	Information et orientation
IPAG	Institut de préparation à l'administration générale
IPR	Inspecteur pédagogique régional
IR	Indemnité de résidence
IRA	Institut régionaux d'administration
ISST	Inspecteur santé et sécurité au travail
ITRF	Ingénieur et personnels techniques de recherche et de formation
LGBT	Lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres
LP	Lycée professionnel
LV	Langue vivante
MAVELEC	Maintenance de l'audiovisuel électronique
MCMP	Mission conseil en mobilité et parcours professionnel
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
MED	Personnels médico-sociaux (IATSS)
MEN	Ministère de l'éducation nationale
MENJ	Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse
MESRI	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
MGEN	Mutuelle générale de l'éducation nationale
NBA	Nomenclature budgétaire académique
ONISEP	Office national d'information sur les enseignements et les professions
PAE	Projet d'accueil individualisé
PAF	Plan académique de formation
PCH	Prestation de compensation du handicap
PDF	Plan de formation
PE	Professeur des écoles
PEGC	Professeur d'enseignement général de collège
PEPS	Professeur d'éducation physique et sportive
PFRH	Plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines
PIM	Prestations interministérielles
PLP	Professeur de lycée professionnel
PPMS	Plan particulier de mise en sûreté

PRAP	Prévention des risques liés à l'activité physique
PSY-EN	Psychologues de l'éducation nationale
RAEP	Reconnaissance des acquis de l'expérience
REP	Réseau d'établissements prioritaires
REP +	Réseau d'établissements prioritaires renforcée
RPS	Risques psychosociaux
SADM	Services académiques
SAENES	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
SANTE-SOC	Santé-social (filière)
SBSSA	Sciences biologiques et sciences sociales appliquées
SEGPA	Section d'enseignement général et professionnel adapté
SEP	Section d'enseignement professionnel
SFT	Supplément familial de traitement
SG	Secrétaire général
SIASP	Système d'information sur les agents du service public
SIO	Service académique et centre d'information et d'orientation
SSP	Service social des personnels
STI	Sciences et technologies industrielles
STI2D	Sciences et technologies de l'industrie et du développement durable
STS	Section de technicien supérieur
SVT	Sciences de la vie et de la terre
TEC RF	Technicien de recherche et de formation
TECH	Personnels techniques, ouvriers et de service (IATSS)
TIB	Traitement brut indiciaire
TRF	Technicien de recherche et de formation
TSA	Troubles du spectre autistique
UPE2A	Unité pédagogique pour élèves allophones arrivants