

# RAPPORT DU JURY session 2017

## Concours de recrutement des personnels de direction



**Ministère de l'éducation nationale  
Secrétariat général  
Direction générale des ressources humaines**

**Concours de recrutement des personnels de direction  
de 1<sup>ère</sup> classe (CRPD C1)  
et concours de recrutement des personnels de direction  
de 2<sup>ème</sup> classe (CRPD C2)**

**SESSION 2017**

**Rapport établi par M. Thierry BOSSARD, président du jury, Mme Véronique ÉLOI-ROUX et  
M. Didier VIN-DATICHE, vice-présidents du jury.**

**Partie statistique établie par le bureau des concours et des politiques de recrutement (DGRH E1-3).  
Source : OCEAN Concours**

## SOMMAIRE

LA RÈGLEMENTATION DU CONCOURS.....	3
LE JURY DU CONCOURS.....	4
LES DONNÉES GÉNÉRALES DE LA SESSION 2017.....	8
L'ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ.....	9
1- Le sens de l'épreuve.....	9
2- L'épreuve de la session 2017.....	10
2-1 Rappel synthétique du sujet.....	10
2-2 Remarques générales concernant le sujet 2017.....	10
2-3 Exploitation des documents.....	11
3- Les attendus du sujet.....	13
3-1 Constats de départ.....	13
3-2 Les attendus sur la première partie du sujet.....	14
3-3 Les attendus sur la seconde partie du sujet.....	17
3-4 Quelques remarques additives.....	19
4 - Les conseils de préparation.....	19
4-1 Connaître le système éducatif.....	20
4-2 S'entraîner.....	20
4-3 Construire sa fonction et son attitude de cadre.....	21
L'ÉPREUVE D'ADMISSION.....	22
1- Une épreuve dont les objectifs comme les modalités sont comprises et à laquelle les candidats se sont généralement sérieusement préparés.....	22
2 - Le dossier de présentation : la construction d'un projet professionnel et non un rapport sur la carrière.....	26
3 - L'épreuve orale.....	27
3-1 L'exposé : généralement bien préparé, souvent trop formaté.....	27
3-2 L'entretien ou le moment décisif du concours.....	28
4 –Sur quelles compétences les candidats sont-ils appréciés ?.....	31
5 -Les conseils du jury.....	32
LES STATISTIQUES RELATIVES AUX CANDIDATS.....	35

1- Les données comparatives avec les sessions précédentes.....	35
2- Le profil des candidats.....	36
2-1 La part des femmes et des hommes parmi les candidats .....	36
2-2 L'âge des candidats .....	38
2-3 Le niveau de diplôme des candidats.....	45
2-4 Le nombre de participation(s) des candidats.....	49
2-5 Les corps et fonctions d'origine des candidats.....	54
2-6 Candidats faisant ou ayant fait fonction de personnels de direction.....	57
3- Les académies, vice-rectorats ou service de l'éducation nationale d'origine des candidats.....	59
4- Étude sur la répartition des notes attribuées par le jury.....	67
ANNEXE 1 : listes nominatives des membres des jurys .....	69
ANNEXE 2 : sujet de l'épreuve écrite d'admissibilité des CRPD C1 et C2 .....	77

## LA RÉGLEMENTATION DU CONCOURS

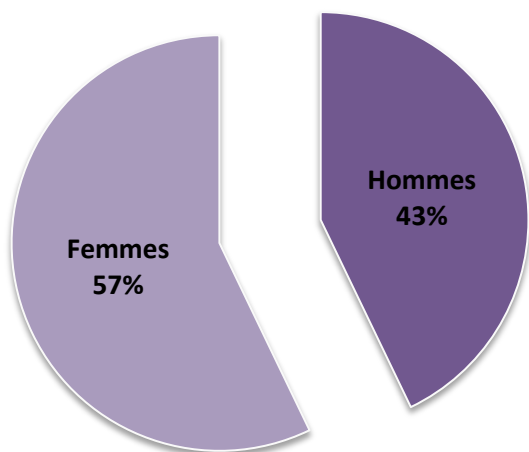
- Décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale.
  
- Arrêté du 21 août 2006 modifié fixant les modalités d'organisation et la nature des épreuves des concours de recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale.
  
- Arrêté du 27 juillet 2016 autorisant au titre de l'année 2017 l'ouverture de concours pour le recrutement de personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale.
  
- Arrêté du 27 juillet 2016 portant nomination du président et des vice-présidents des jurys des concours de recrutement des personnels de direction au titre de la session 2017.
  
- Arrêté du 22 décembre 2016 fixant le nombre de postes offerts à chacun des deux concours de recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale au titre de l'année 2017.
  
- Arrêtés du 16 janvier 2017 portant nomination des jurys des concours de recrutement des personnels de direction de 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> classes au titre de la session 2017.

## LE JURY DU CONCOURS

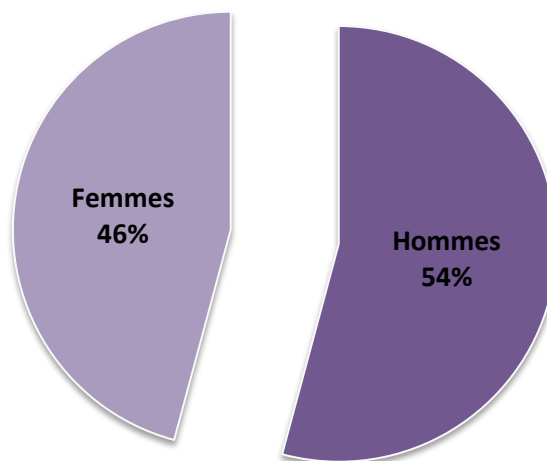
Pour la session 2017, le jury du CRPD C1 est composé de 35 membres dont 20 femmes et 15 hommes (cf. liste nominative en annexe 1).

Le jury du CRPD C2 est composé de 203 membres dont 93 femmes et 110 hommes (cf. liste nominative en annexe 1).

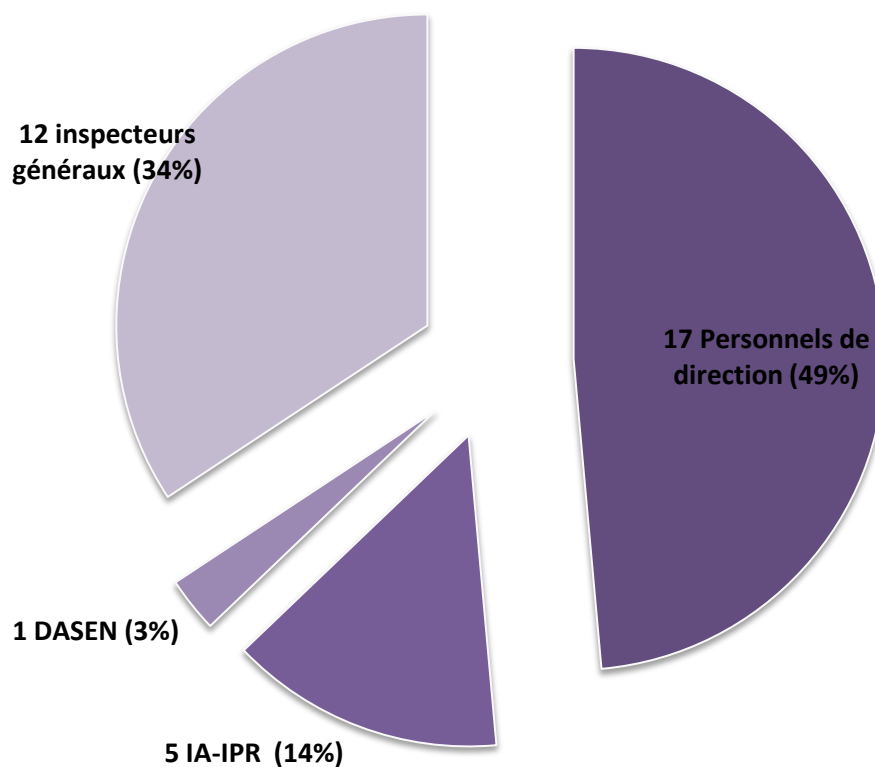
Répartition femmes-hommes  
pour le jury du CRPD C1



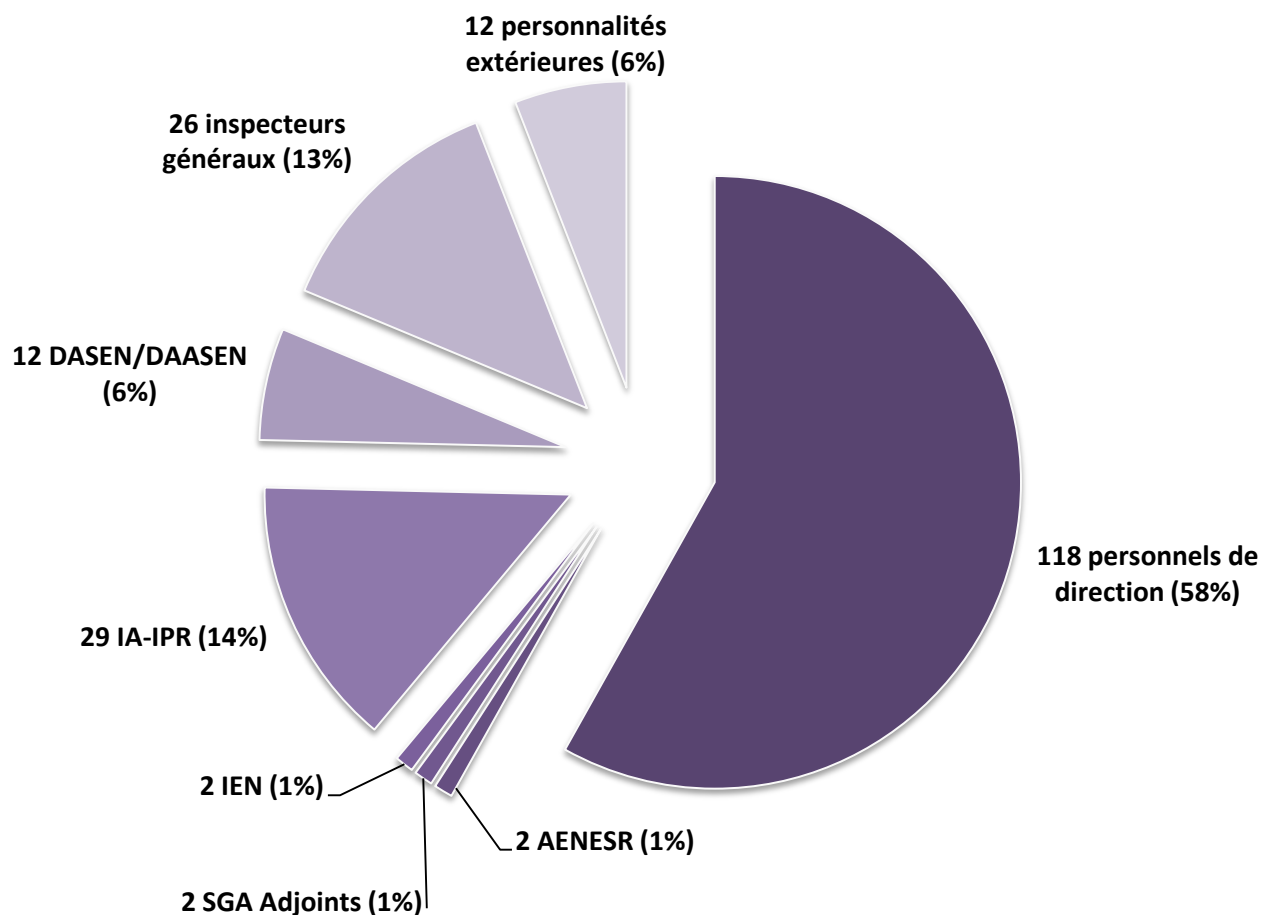
Répartition femmes-hommes  
pour le jury du CRPD C2



Origine professionnelle des membres du jury du CRPD C1



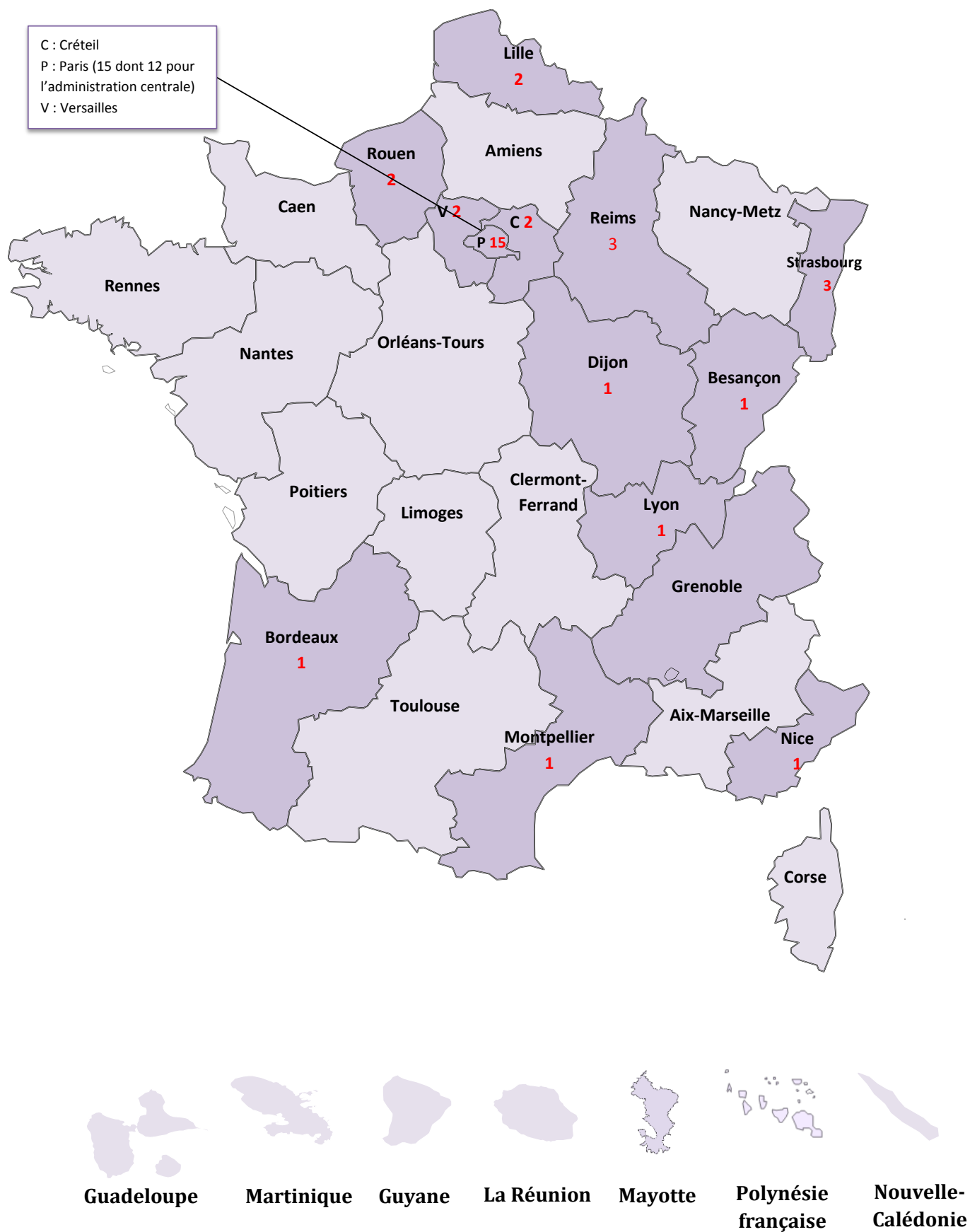
## Origine professionnelle des membres du jury du CRPD C2



Outre des membres du corps de l'inspection générale de l'éducation nationale, des membres du corps de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche, des membres du corps des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux, des membres du corps des inspecteurs de l'éducation nationale, des membres des corps enseignants de l'enseignement supérieur, des chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale, des membres des corps de personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale, des administrateurs de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le jury comprend des personnalités extérieures (6%) choisies en raison de leur connaissance du système éducatif, telles que :

- des administrateurs territoriaux ;
- un responsable d'enseignement en milieu pénitentiaire ;
- un proviseur d'école relevant du ministère des armées ;
- deux proviseurs de lycée agricole ;
- un inspecteur général de jeunesse et sports ;
- trois inspecteurs de l'enseignement agricole ;
- un commissaire divisionnaire honoraire ;
- un directeur d'hôpital.

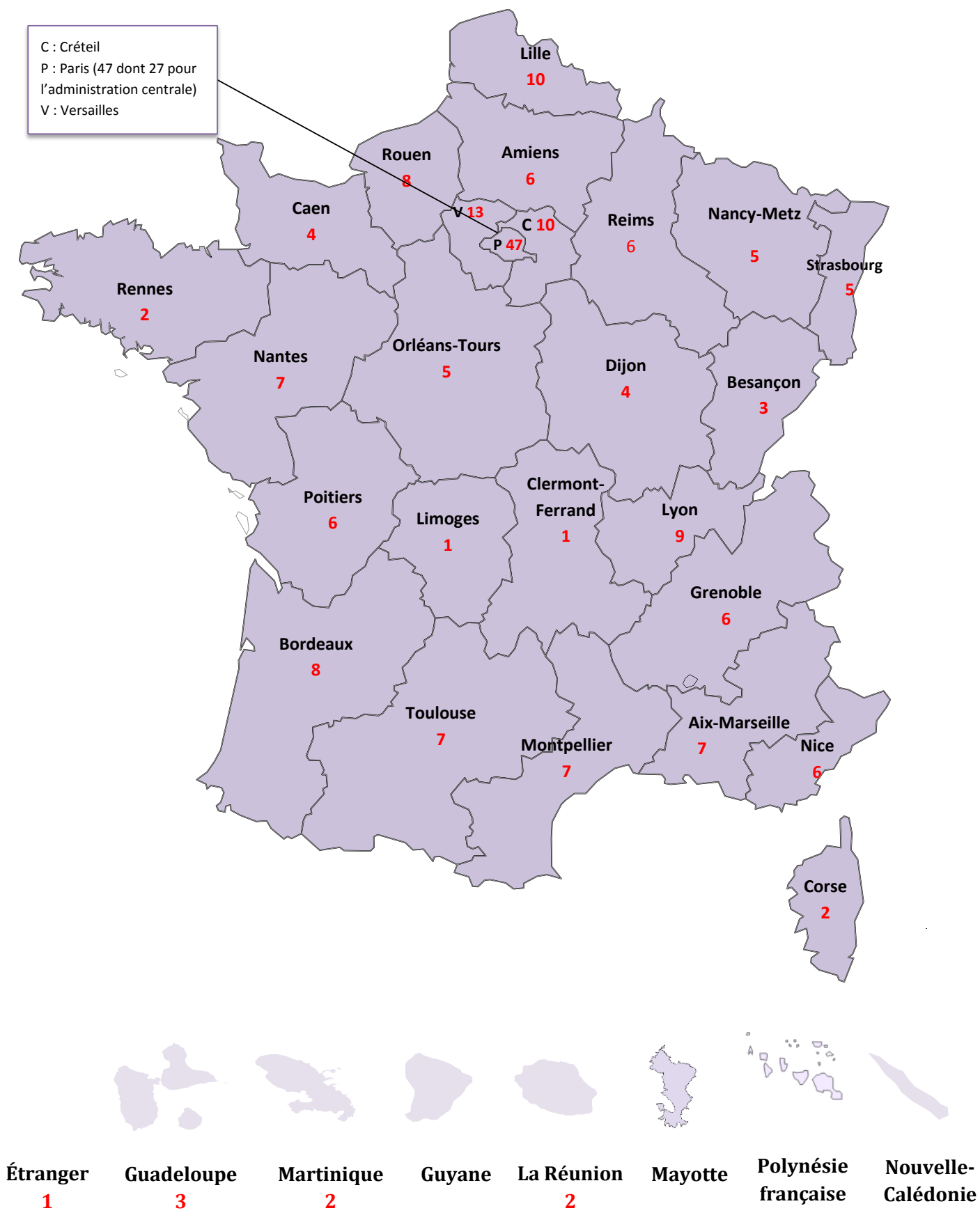
## CRPD C1 : académie d'origine des membres du jury





## CRPD C2 : académie d'origine des membres du jury

C : Créteil  
 P : Paris (47 dont 27 pour l'administration centrale)  
 V : Versailles



## LES DONNÉES GÉNÉRALES DE LA SESSION 2017

Concours 2017	Postes	Candidats									Taux de réussite en %*	Taux de rendement en %**
		Inscrits provisoires	Inscrits définitifs	Présents épreuve écrite			Admissibles	Présents épreuve orale	Admis LP	Inscrits LC		
				Femmes	Hommes	Total						
CRPD C1	20	308	245	79	69	148	48	46	20	1	13,5	100
CRPD C2	580	4136	3915	1808	1282	3090	1166	1145	580	25	18,8	100
<b>TOTAL</b>	<b>600</b>	<b>4444</b>	<b>4160</b>	<b>1887</b>	<b>1351</b>	<b>3238</b>	<b>1214</b>	<b>1191</b>	<b>600</b>	<b>26</b>		

\*nombre d'admis sur liste principale / nombre de candidats présents à l'épreuve écrite

\*\* taux de rendement = nombre de candidats admis / nombre de postes

En 2017, le taux de réussite baisse pour le CRPD C1 (13,5 %), compte tenu de l'effet conjugué de l'augmentation du nombre de candidats présents à l'épreuve écrite et du plafond de 20 admis (20 postes en 2017 et 30 en 2016).

Inversement, pour le CRPD C2, le taux de réussite augmente (18,8 %), en raison d'une baisse du nombre de candidats présents à l'épreuve écrite par rapport à 2016 (- 300) et de l'augmentation du nombre d'admis (+10).

Au total (CRPD C1 + CRPD C2), 600 candidats ont été déclarés admis, pour 600 postes offerts au recrutement par voie de concours, soit un taux de rendement de 100 %.

Taux d'absentéisme 2017 (nombre de présents à l'écrit/inscrits définitifs) : 39,6 % pour le CRPD C1 (30,1 % en 2016) et 21,1 % pour le CRPD C2 (20,2 % en 2016).

Pour mémoire, données de la session 2016 :

Concours 2016	Postes	Candidats									Taux de réussite en %*	Taux de rendement en %**
		Inscrits provisoires	Inscrits définitifs	Présents à l'écrit	Admissibles	Présents épreuve orale	Admis LP	Inscrits LC				
CRPD C1	30	257	173	121	60	54	30	2	24,8	100		
CRPD C2	570	4504	4241	3390	1148	1130	570	25	16,8	100		
<b>TOTAL</b>	<b>600</b>	<b>4761</b>	<b>4414</b>	<b>3511</b>	<b>1208</b>	<b>1184</b>	<b>600</b>	<b>27</b>				

\*nombre d'admis sur liste principale / nombre de candidats présents à l'épreuve écrite

\*\* taux de rendement = nombre de candidats admis / nombre de postes

# L'ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ

L'épreuve d'admissibilité repose sur une seule épreuve écrite, ainsi définie par l'arrêté du 21 août 2006 modifié : « l'épreuve écrite d'admissibilité consiste en l'étude d'un cas concret portant sur le système éducatif du second degré aux niveaux local, régional et national, donnant lieu à la rédaction de propositions d'actions (durée : quatre heures ; coefficient 1).

Cette épreuve est destinée à apprécier les capacités des candidats à saisir une situation et définir la problématique qu'elle soulève, leur capacité à se situer dans un environnement professionnel et à mesurer leurs connaissances du système éducatif du second degré. »

Cette modalité d'épreuve et le sujet sont communs aux deux concours C1 et C2, ouverts pour la dernière année en cette session 2017 ; l'an prochain un seul concours sera organisé, conformément aux modifications apportées en mai 2017 au décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale et à l'arrêté du 21 août 2006 fixant les modalités d'organisation et la nature des épreuves des concours de recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale.

## *1- Le sens de l'épreuve*

L'épreuve a pour objet de permettre au candidat de se projeter en tant que personnel de direction dans une situation concrète au sein d'un établissement particulier. Si elle invite toujours, à travers la variété des sujets posés au fil des sessions, à traiter d'une question au cœur des enjeux du système éducatif, elle n'appelle pas à dissenter sur une question générale envisagée dans un cadre abstrait. Elle requiert au contraire du candidat qu'il se détermine dans sa réflexion et dans ses propositions d'action en fonction de la situation singulière qui lui est présentée et des responsabilités qui sont propres aux personnels de direction. Il est donc attendu de sa part une analyse fine du contexte ainsi qu'une capacité à comprendre une situation complexe, à formuler une problématique pertinente et adaptée, à construire des réponses concrètes aux questions posées. Plus largement, cette épreuve permet de mesurer chez les candidats leurs connaissances du système éducatif, d'apprécier leurs compétences de raisonnement et de prise de décision ainsi que leur engagement à s'inscrire dans les fonctions de direction avec les dimensions éthique et déontologique qui y sont attachées et les responsabilités qu'elles comportent.

L'épreuve prend appui sur un dossier qui décrit un établissement singulier et réaliste ; des éléments qui le caractérisent et permettent d'en saisir la spécificité sont précisés, des références au cadre institutionnel, à des travaux scientifiques au sens large ou à des réflexions participant du débat public sur l'École sont apportées. La réussite à cette épreuve nécessite donc d'avoir acquis des capacités à prendre rapidement connaissance d'un dossier, à en dégager les éléments utiles pour analyser une situation sans s'attarder sur des points accessoires ni s'égarer sur de fausses pistes, à comprendre où sont situées les difficultés et les marges de progrès pour y apporter des réponses véritablement contextualisées. Elle exige également des candidats qu'ils aient une bonne connaissance des enjeux institutionnels et

éducatifs comme des aspects organisationnels, administratifs, juridiques et financiers qui régissent les établissements publics locaux d'enseignement.

## **2- L'épreuve de la session 2017**

### **2-1 Rappel synthétique du sujet** (le sujet intégral est joint en annexe 2 de ce rapport)

« A la rentrée 2016, vous êtes nommé dans un collège de 483 élèves situé dans une ville de 5 200 habitants en milieu rural. Le bassin socio-économique est fragilisé depuis plusieurs années.[...] »

Après le diagnostic partagé avec votre autorité de tutelle, votre lettre de mission précise, notamment, que vous devez mettre en place une politique pédagogique et éducative qui favorise l'ambition des élèves. Vous devez, en particulier, faire évoluer les taux de passage vers la voie générale et technologique.

1. En vous référant à vos connaissances et à l'analyse de l'établissement, vous développerez de manière argumentée et sur quatre pages au maximum, la stratégie et les actions que vous comptez mettre en place pour répondre à cette commande institutionnelle. Ce document a vocation à être présenté au DASEN lors du prochain dialogue de pilotage.
2. Lors de la dernière réunion de bassin, vous avez échangé avec le proviseur du lycée général et technologique de votre secteur, situé à une trentaine de kilomètres du collège. Il vous propose de travailler à l'organisation d'une journée d'accueil, dans son lycée, des élèves de troisième de votre collège. Afin de préparer cette journée, vous prévoyez une réunion avec les professeurs principaux de 3<sup>ème</sup> de votre établissement. Sur deux pages au maximum, vous rédigez un document à l'attention des professeurs principaux sur lequel doivent apparaître les objectifs de cette réunion et le projet de programme de la journée d'accueil des élèves au lycée. »

### **2-2 Remarques générales concernant le sujet 2017**

L'épreuve de la session 2017 traite d'un thème récurrent et crucial, celui du système éducatif en zone rurale qui pose avec acuité la question de l'égalité des chances de tous les élèves, quel que soit leur lieu de scolarisation. Comment l'école qui, en France, est une Éducation nationale, peut-elle assurer les mêmes chances de réussite et offrir la variété des parcours scolaires dans tous les territoires ? Comment les établissements peuvent-ils contribuer à répondre à cette diversité des situations ? Dans ce cadre, le sujet se réfère à la notion d'ambition des élèves, notion qu'il convient d'analyser et de définir et qui ne doit pas se résumer à la seule augmentation du taux d'orientation vers la classe de seconde générale et technologique.

Le sujet met l'accent sur les compétences fondamentales attendues d'un personnel de direction : sa capacité à fédérer les équipes autour des missions et des priorités de la politique nationale et académique mais en devant les traduire au sein d'un établissement inscrit dans un contexte particulier, avec ses spécificités, et où des réticences peuvent s'exprimer, soit de la part des parents, soit des enseignants. En la circonstance, faire évoluer l'équilibre entre les

différentes voies de formation à l'issue du collège comme cela est demandé au chef d'établissement par sa lettre de mission est d'autant plus délicat que le devenir des élèves, une fois orientés au LEGT ou au LP, peut apparaître comme satisfaisant. Comme l'an dernier, la situation évoquée permet donc d'apprécier l'aptitude des candidats à conjuguer loyauté institutionnelle et intelligence dans la mise en œuvre contextualisée des orientations nationales.

La première question du sujet demande au candidat de présenter au DASEN, c'est-à-dire à sa hiérarchie, son analyse de la situation de l'établissement, la stratégie qu'il envisage ainsi que le plan d'action qu'il propose. Dans cette perspective, le candidat doit notamment identifier des leviers pour développer la réflexion des équipes de ce collège sur certaines dimensions pédagogiques de leur action, en particulier en matière de pratiques d'évaluation mais aussi d'orientation des élèves dans le cadre des nouvelles mesures relatives à la scolarité obligatoire visant à la réussite de tous les élèves.

La seconde partie du sujet demande au candidat de convaincre les équipes de la nécessité de penser le parcours des élèves dans le cadre du bassin de formation, de favoriser ainsi une liaison entre collège et lycée(s) et, à cette fin, de mettre en avant l'intérêt d'une journée d'accueil en lycée général et technologique. Elle doit également mettre en évidence les compétences du candidat à envisager d'une façon réaliste l'organisation d'un programme sur une journée et à en bien définir les objectifs.

En outre, il est attendu des candidats, une réelle capacité à saisir l'ensemble des enjeux du sujet et à articuler les deux productions écrites demandées.

## 2-3 Exploitation des documents

A la différence des années antérieures, le texte de présentation du sujet précédant la commande des deux exercices à produire donnait moins d'informations sur la situation de l'établissement afin de ne pas trop prédéterminer le diagnostic que le candidat avait à établir. En revanche, les éléments contenus dans les documents proposés devaient être analysés pour en extraire les éléments essentiels, condition d'une réponse contextualisée. Néanmoins, et comme le rapport du jury de la session 2016 l'avait souligné, il serait très imprudent de se présenter à l'épreuve en pensant que les différents documents annexés suffiront à eux seuls à nourrir la réflexion et à répondre aux questions posées. Ces différents documents ne peuvent aucunement se substituer aux connaissances personnelles solides et indispensables.

- Document 1 : données de l'établissement APAE 2015/2016 et historique.

Ce document donne les principales caractéristiques de l'établissement, un collège en milieu rural de moins de 500 élèves, comportant une Segpa et une ULIS ; des élèves issus de catégories socio-professionnelles plus défavorisées qu'en moyennes académiques et nationales avec un taux de boursiers plus élevé ; pas de retard à l'entrée en 6<sup>ème</sup> mais des redoublements ultérieurs en collège ; une valeur ajoutée qui demeure négative au fil des quatre dernières années ; des notes obtenues au contrôle continu inférieures aux moyennes académiques et nationales alors que les notes obtenues en 3<sup>ème</sup> au DNB sont supérieures à ces moyennes ; un taux d'orientation vers la seconde générale et technologique faible par rapport aux moyennes

de référence mais le devenir des élèves de 3<sup>ème</sup> après la 2<sup>nde</sup> GT fait apparaître des indicateurs de réussite supérieurs aux moyennes académiques et nationales ; un corps enseignant très stable et plus âgé que dans les moyennes académiques et nationales.

- Document 2 : Carte des formations des établissements à proximité du collège.

Ce document permet une analyse de l'offre de formation et de ses possibles effets déterminants sur l'orientation des élèves. Il est également important pour traiter la seconde question du sujet, pour penser à l'échelon du bassin et concevoir le contenu de la journée d'accueil des collégiens au LEGT.

Trois établissements à proximité du collège :

- une maison familiale rurale qui propose des formations liées à l'agriculture et à la forêt ;
- un lycée professionnel à 15 km du collège : plus proche, attractif et sans doute plus rassurant pour les élèves et leurs familles, avec la perspective d'un diplôme professionnel qui sécurise le parcours, vise une insertion professionnelle à court terme ;
- un lycée d'enseignement général et technologique à 30 km : établissement de grande taille, plus éloigné, et moins rassurant, d'autant plus s'il y a nécessité de devoir recourir à l'internat. On peut faire l'hypothèse d'une méconnaissance de la part des familles des séries technologiques, des poursuites d'études dans l'établissement et hors établissement.

- Document 3 : extrait du projet académique.

Le projet académique est à la fois un cadre prescriptif et un appui pour l'élaboration de la stratégie que le candidat doit proposer. L'action de l'établissement doit s'inscrire dans le cadre de la priorité forte qu'accorde l'institution à la nécessaire rupture avec « les déterminismes géographiques et les clivages entre zones urbaines et rurales » (où se trouve le collège). L'établissement doit aussi tirer argument de l'accent mis sur l'importance et la reconnaissance du diplôme comme atout d'insertion (cf. bassin socioéconomique fragilisé depuis plusieurs années où est situé le collège).

L'établissement peut aussi s'appuyer :

- sur la nécessaire évolution des pratiques d'évaluation (point 5.1 du projet académique)
- sur l'importance accordée à l'ouverture culturelle (point 5.2 du projet académique) qui contribue, *in fine*, à la réduction des inégalités et au développement de l'ambition des élèves. Pour assurer une ouverture culturelle, internationale et scientifique, le collège peut engager une réflexion sur ce qui gagnerait à être proposé en partenariat avec le LEGT.
- sur la nécessité du dialogue à établir avec les familles (point 5.3 du projet académique).

- Document 4 : extrait du rapport *Parentalité en milieu rural, problématiques*. (Document produit par le groupe de travail issu du comité de pilotage national du réseau d'écoute, d'appui et d'accompagnement des parents).

Ce document met en évidence le déficit d'informations et de relations entre l'institution scolaire et les familles. Les problématiques analysées mettent en exergue les axes

d'accompagnement possibles des familles et des jeunes dans les territoires ruraux au regard des contraintes spécifiques qu'ils connaissent.

- Document 5 : extrait de Territoires ruraux et pauvreté, Insee, 2010.

Le document présente une analyse nationale de l'orientation des jeunes des territoires ruraux. Il est à mettre en regard des trajectoires des élèves de ce collège et de l'offre de formation locale (cf. document 2). Il peut donner des pistes pour l'organisation de la visite du LEGT et servir de support pour argumenter et convaincre les enseignants du bien-fondé de la démarche.

- Document 6 : interview Renée-Claude Fromajoux, extrait de « *La Voix de l'Ain* ».

Autre témoignage permettant de comprendre les parcours scolaires des élèves en milieu rural (une bonne réussite à l'école primaire, le moment crucial qu'est le collège, les déterminants de l'ambition scolaire, les pistes pour avancer), pouvant servir d'argument et offrant des points d'appui pour une réflexion à conduire au sein du collège.

- Document 7 : Les bassins d'éducation et de formation, site de l'académie X, juillet 2015.

Document qui permet de connaître le rôle des bassins afin de comprendre l'articulation des fonctionnements en réseau d'établissements et leurs différentes formes possibles : coopération entre établissements, création d'outils communs comme, par exemple, des documents d'aide à l'orientation (séries, poursuite d'études...). Peut nourrir le travail projeté par le collège avec les autres établissements.

- Document 8 : lettre de mission du principal du collège.

Ce document que seul le principal est censé connaître, corrobore les éléments de diagnostic contenus dans les précédents documents mis à disposition. En cohérence avec le projet académique dont il reprend des priorités, il précise clairement que le projet s'inscrit dans une commande concertée entre le chef d'établissement et sa hiérarchie.

- Document 9 : courrier des enseignants du collège X au principal.

Élément de contexte essentiel pour comprendre la réticence des enseignants.

### ***3- Les attendus du sujet***

#### **3-1 Constats de départ** (en référence notamment aux annexes 1, 8 et 9)

Le collège est un établissement qui scolarise une population issue pour une part importante de catégories socio-professionnelles défavorisées (ouvriers, inactifs, avec une proportion sensible issue du monde agricole) habitant en milieu rural. Il accueille une majorité de garçons : faut-il en inférer une moindre ambition scolaire qui se cumulerait à une moindre pression familiale pour les poursuites d'études ?



Surtout, le collège présente plusieurs singularités permettant de construire une problématique.

Si les élèves sont « à l'heure », voire pour certains en avance à l'entrée en 6<sup>ème</sup> et ne cumulent donc pas de « retards » particuliers avant leur entrée au collège (cf. document 6 sur la réussite des écoles en milieu rural), ils redoublent ensuite à chacun des niveaux, davantage que dans les moyennes académiques. Cette difficulté propre au collège se retrouve dans sa valeur ajoutée qui demeure régulièrement négative en termes de taux de réussite au DNB mais aussi de fluidité du parcours scolaire de la 6<sup>ème</sup> à la 3<sup>ème</sup>.

Si les notes obtenues en 3<sup>ème</sup> au contrôle continu sont inférieures aux moyennes académiques et nationales, en revanche les notes obtenues en 3<sup>ème</sup> au DNB sont supérieures aux moyennes académiques et nationales. Ces indications laissent-elles entendre un niveau d'exigence important du corps enseignant vis-à-vis des élèves ?

Si le taux d'orientation vers la seconde générale et technologique est inférieur aux moyennes académiques et nationales, (et *a contrario* plus élevé vers la voie professionnelle, cf. document 5), le devenir des élèves de 3<sup>ème</sup> passés en 2<sup>nde</sup> GT fait apparaître des taux de réussite supérieurs aux moyennes, ce qui pourrait conforter et encourager les enseignants dans leurs pratiques d'orientation et les conforter dans leurs réticences (cf. document 9).

La situation géographique du collège et le réseau des établissements voisins peut être un frein aux parcours scolaires et privilégier les formations les plus proches si l'on n'a pas une vision en termes de bassin de formation.

Enfin, un corps enseignant stable et plus âgé, peut par son expérience, constituer un atout pour l'établissement mais aussi se montrer plus réticent au changement. Le questionnement sur les pratiques pédagogiques apparaît donc essentiel débouchant sur des questions relatives à la prise en compte de l'hétérogénéité du public, à l'approche par compétences dans de nombreuses disciplines, aux pratiques d'évaluation, notamment.

## 3-2 Les attendus sur la première partie du sujet

La question posée suppose que soit définie, ou au moins circonscrite, la notion d'ambition et qu'une stratégie et des actions soient présentées. L'analyse de l'établissement doit servir de point de départ et peut seule permettre de comprendre la demande institutionnelle qui est faite et d'apporter les arguments nécessaires pour y répondre. La notion d'ambition devait conduire à ne pas se contenter du raccourci vers la seule thématique d'une amélioration du taux de passage en 2<sup>nde</sup> GT ; elle donnait l'occasion d'avoir une vision plus large de la réussite de l'élève, où compte d'abord le fait que son projet, quel qu'il soit, ait été choisi par lui et non subi.

### 3-2-1 Sur la forme

Aucune forme de présentation n'était impérativement exigée si ce n'est que deux éléments étaient précisés : le document écrit ne devait pas dépasser quatre pages et avait « vocation à être présenté au DASEN lors du prochain comité de pilotage ». Ainsi, si la forme était libre : texte littéral, plan détaillé, tableau, etc., le contenu devait cependant tenir compte du



destinataire, à savoir un supérieur hiérarchique. Ceci impliquait de penser le choix des arguments, de soigner la communication avec un ton adapté et un propos lisible.

### 3-2-2 Sur le fond

Deux points essentiels devaient au minimum ressortir à travers le travail des candidats : la « stratégie » argumentée et les actions proposées. La cohérence entre ces deux éléments ainsi que leur pertinence par rapport au contexte étaient particulièrement attendues, au risque sinon de proposer des actions décontextualisées ou réduites à une énumération sans vision d'ensemble.

Plusieurs éléments étaient attendus de la part des candidats car propres à nourrir une stratégie élaborée par un véritable pilote d'établissement :

- La référence aux valeurs de l'école pouvait être convoquée : une école plus juste, la lutte contre une certaine fatalité ou reproduction, un égal traitement des élèves sur le territoire, y compris dans les zones rurales. Ce rappel des valeurs pouvait constituer un argument majeur à destination des équipes de l'établissement.
- Les connaissances sur la réforme de la scolarité obligatoire devaient étayer les choix effectués pour proposer une stratégie mais aussi pour définir les actions à conduire, à condition de les décliner dans le contexte du collège. L'affirmation « Les EPI ou l'AP doivent être mis en place » ne saurait suffire ; encore faut-il préciser pourquoi faire, quel lien cela a-t-il avec l'ambition des élèves, quels choix seraient faits concrètement pour la mise en place de l'AP ou des EPI dans ce collège ? La référence au parcours avenir n'a également d'intérêt que si les objectifs en sont définis pour ce collège, en explicitant comment il pourrait s'incarner et quelles précautions devraient être prises pour le mettre en place.
- La prise en compte de la dimension pédagogique était évidemment attendue, les actions favorisant l'ambition des élèves devant s'exprimer dans le quotidien de la classe. Un des axes pouvait être, par exemple, de faire évoluer les pratiques pédagogiques par une évaluation positive destinée à mettre en confiance les élèves (développement de compétences psychosociales nécessaires à l'esprit critique et au choix personnel assumé) et à mieux renseigner l'élève sur ses compétences réelles (allant au-delà d'une note, pour lui faire saisir ce qu'il maîtrise ou ce qu'il ne maîtrise pas) afin d'aider à sa progression et à sa réussite.
- L'implication des parents, sur laquelle les documents 4 et 6 insistent notamment, paraissait indispensable ; ceci implique de leur ouvrir l'École, de la rendre accessible.
- La formation des enseignants et la mobilisation des instances, notamment le conseil pédagogique, étaient également un levier attendu. Plus largement, l'implication des enseignants ne pouvait être occultée dans la stratégie choisie.
- Les actions proposées devaient être réalistes, tenir compte du contexte comme de leur mise en pratique : par exemple précisions apportées sur la ventilation des heures et indications sur l'échéancier de mise en œuvre des actions proposées.
- Des éléments d'évaluation de la stratégie pouvaient aussi être envisagés.

### 3-2-3 Les principaux défauts relevés

Parmi les points qui ont pu tout particulièrement desservir les candidats, le jury insiste sur les plus récurrents d'entre eux, à savoir :

- se contenter d'actions listées et plaquées sans lien avec le contexte ;
- se satisfaire d'une récitation des éléments de la réforme de la scolarité obligatoire, sans en expliciter le rapport avec la question posée ni avec le contexte ;
- réduire la notion d'ambition à la seule augmentation du taux passage en 2<sup>nde</sup> GT ;
- se penser comme chef idéaliste ou autoritaire : « je ferai cela..., je demanderai ... et les équipes feront » ;
- se satisfaire de formules et d'actions magiques qui porteraient automatiquement la réussite (exemple l'accompagnement personnalisé va améliorer l'ambition des élèves).

### 3-2-4 Les niveaux de prestation des candidats

Le jury a pu identifier différents profils de copies sur cette première partie :

**Profil 1** : Des copies non rédigées avec des propos bâclés. Des productions qui montrent des carences notoires dans les connaissances ou présentent de nombreuses erreurs manifestes. Un ton de devoir péremptoire et/ou culpabilisateur qui renvoie la responsabilité de la situation à la faute des familles ou des enseignants.

Les pistes pour permettre à ces candidats de progresser sont d'abord d'acquérir une connaissance réelle du système éducatif et de fournir un important travail en matière de rédaction. Leur positionnement comme cadre dans l'institution est également à construire.

**Profil 2** : Des réponses sont apportées sans être organisées et sans prendre véritablement ancrage sur le contexte spécifique de l'établissement. Le dossier est lu mais insuffisamment exploité. La stratégie à mettre en place se résume à un catalogue d'actions. Le candidat récite la réforme de la scolarité obligatoire et ses différents leviers. La dimension propre aux ressources humaines et l'investissement dans la fonction d'encadrement sont minimisés : « il suffit de dire pour qu'ils fassent ».

Ces candidats peuvent avoir démontré qu'ils cherchent à faire évoluer l'ambition des élèves mais en faisant abstraction du contexte ou en agissant sur un seul aspect : les parents ou les pratiques d'orientation des enseignants par exemple. Les actions sont censées avoir un effet « magique » sur le taux de passage ou sur l'ambition.

Les pistes de progrès pour ces candidats se situent donc dans leur capacité à analyser un contexte précis mais aussi de parvenir à une meilleure organisation de la pensée. La connaissance du système éducatif est théorique voire un peu « naïve » et se doit d'être approfondie par une véritable compréhension de ce système et de la place d'un cadre en son sein.

**Profil 3** : La présentation est juste et claire. Les réponses prennent appui sur l'analyse du contexte et sur une hypothèse étayée par des arguments et des leviers à activer dans cet établissement précis. La stratégie repose sur une bonne connaissance du système éducatif. L'argumentaire est organisé avec un plan précis. Les propositions sont concrètes, faisables et leur échéancier de mise en œuvre est envisagé.

La position de cadre de l'institution est affirmée. Les échanges avec la communauté éducative, particulièrement au sein des instances, sont prévus. Des leviers dans différents domaines,

notamment pédagogiques, sont identifiés pour faire évoluer l'ambition des élèves. Les parents sont associés.

Ces candidats répondent à la question posée et proposent une stratégie accompagnée d'actions, mais celles-ci peuvent manquer de cohérence entre elles ou de pertinence par rapport au contexte.

Les pistes de progrès se situent ici dans le perfectionnement des qualités d'argumentation déployées pour mobiliser les équipes ainsi que dans l'anticipation des obstacles comme dans la conception d'une nécessaire évaluation de la stratégie mise en œuvre.

Profil 4 : Ces productions mettent en système les valeurs liées au sujet, la stratégie et les actions proposées par le candidat. Les propositions sont réalistes et travaillées y compris dans leur échéancier et parfois pensées jusque dans leur impact budgétaire et humain. Les résistances au changement sont anticipées et différents leviers sont mobilisés dans et hors de l'école tendant vers une véritable alliance éducative. L'évaluation du dispositif est prévue.

Le candidat s'est véritablement projeté dans le métier de chef d'établissement en assumant la fonction d'encadrement, de *leadership*. On peut voir les effets réels de la stratégie proposée sur l'ambition des élèves de ce contexte précis.

### 3-3 Les attendus sur la seconde partie du sujet

La réponse à la seconde question vise à apprécier la capacité à préparer une réunion avec les professeurs principaux de 3<sup>ème</sup> avec définition d'un ordre du jour et proposition d'organisation d'une journée d'accueil au sein du lycée général et technologique. Le collège est en zone rurale et isolée ; son ouverture sur l'environnement et le développement de partenariats apparaît comme un des leviers pour dépasser le risque de parcours scolaires prédéterminés. Le plus grand éloignement du LEGT par rapport au LP ne doit pas être un frein pour les élèves et leurs familles. La connaissance de l'offre de formation au sein du bassin et la mise en réseau des établissements constituent des réponses à la problématique de l'établissement. Le parti pris de considérer le bassin comme un échelon opérationnel pour faire vivre la liaison collège/lycée est sous-jacent à la question.

#### 3-3-1 Sur la forme

Deux points devaient être présents dans le traitement de cette partie : d'une part, le contour de la réunion avec les professeurs principaux de 3<sup>ème</sup>, d'autre part, le projet d'organisation de la journée d'accueil. Si l'un ou l'autre de ces éléments se révélait absent, le candidat était considéré comme n'ayant pas répondu à la question. Là encore, aucune forme particulière de communication avec les enseignants n'était attendue (courrier, courriel, diaporama, note d'information, etc.), ni dans la présentation de la journée d'accueil (tableau, schéma, descriptif littéral, etc.).

Le registre de langue et le ton devaient évidemment être adaptés à une communication interne à l'établissement et à des enseignants que l'on souhaite responsabiliser.

### 3-3-2 Sur le fond

La réponse attendue à cette partie du sujet s'inscrit dans la stratégie déclinée dans la première question du sujet. La réunion avec les professeurs principaux devait donc contextualiser la journée d'accueil au lycée et en prévoir la préparation en amont comme l'exploitation en aval au sein du collège. Elle devait être conçue comme un véritable temps de travail et de réflexion sur l'ambition des élèves, en tenant compte des réticences des enseignants (cf. document 9). Il était dès lors attendu des candidats qu'ils argumentent et responsabilisent les professeurs principaux, en laissant un espace aux échanges, remarques, avis et infléchissements possibles, notamment sur le programme de la journée d'accueil.

Le programme de la visite devait être pertinent, c'est-à-dire tenir compte de la spécificité du lycée, sans oublier l'objectif et donc la plus-value escomptée pour les élèves (informer, rassurer, donner envie, ...). Le réalisme était également apprécié : faisabilité, organisation adéquate, contrainte matérielle anticipée, etc.

### 3-3-3 Les principaux défauts relevés

- L'insuffisante maîtrise du temps de l'épreuve par les candidats est perceptible et se marque particulièrement lorsqu'il s'agit de rédiger cette seconde partie. Trop souvent, seul un descriptif de la journée d'accueil au lycée est présenté, amputant ainsi une part de la réponse attendue ;
- La journée au lycée telle qu'elle est décrite ignore les filières technologiques dans la carte des formations du lycée ;
- La présentation n'est pas argumentée et la journée est parfois « plus proche d'un rallye sportif ou d'une fête du patronage que de la découverte des formations » ;
- Le contenu de la journée n'est pas réaliste : par exemple, concevoir une demi-journée d'information théorique de tous les élèves de 3<sup>ème</sup> et de 2<sup>nde</sup> dans l'amphithéâtre apparaît plutôt contre-productif ;
- Un mode de communication autoritaire avec les professeurs sur un projet déjà totalement défini interdit tout échange et prive la réunion de son intérêt et peut même renforcer les réticences.

### 3-3-4 Les niveaux de prestation des candidats

Cette partie a été globalement moins bien réussie que la réponse apportée à la première question ; elle pesait également moins dans la notation.

Différents profils ont pu être identifiés :

**Profil 1** : La réponse est incomplète, seul est présentée une esquisse de programme de la journée d'accueil. Le ton est assertif, voire autoritaire. L'ensemble n'est pas adapté au contexte matériel et humain.

Les pistes pour progresser résident souvent dans une meilleure gestion du temps car on peut imaginer que le candidat a passé trop de temps sur la première partie ou à lire le dossier. Elles peuvent aussi résider dans un entraînement à mieux distinguer les éléments du dossier qui

justifient cette question. La bascule dans la posture d'un chef d'établissement qui explique, argumente, dialogue est nécessaire pour certains candidats qui semblent ne connaître que l'attitude autoritaire.

Profil 2 : La réponse fournie par le candidat n'est pas pertinente. Les professeurs sont informés d'une journée d'accueil au lycée, parfois à la seule initiative du proviseur, et le programme est à entériner lors d'une réunion. Le programme est laconique et ne tient compte ni de l'enjeu, ni de la carte des formations du lycée. Le contenu de la journée est peu ou pas réaliste.

Les pistes de progrès se situent dans une meilleure prise en compte de l'enjeu de cette journée d'accueil et *a fortiori* de la réunion avec les enseignants. Dans certains cas, réfléchir avec un bon sens pratique suffirait.

Profil 3 : Une réponse complète et cohérente est apportée. L'ordre du jour de la réunion avec les professeurs principaux s'inscrit dans la réflexion globale autour de l'ambition scolaire et tient compte de la réticence des enseignants. La journée d'accueil est « classique », l'organisation est prévue et adossée à la carte des formations du lycée d'accueil ; la plus-value de son contenu est peu mise en avant.

A ce niveau, le candidat peut encore enrichir son argumentation, en référence aux valeurs par exemple, développant ainsi son pouvoir de conviction envers les enseignants ; insister sur la plus-value pour les élèves des différents temps de cette journée et prévoir son évaluation.

Profil 4 : Le candidat élabore une réponse étayée et argumentée. L'argumentation est diversifiée avec des références prises dans le dossier ou parmi les connaissances du candidat. La conception de la journée est réaliste, cohérente et pertinente avec la stratégie énoncée pour développer l'ambition des élèves. Des indicateurs de réussite sont envisagés. Le candidat se place et se comporte comme un pilote mais met en place les conditions d'une certaine co-construction avec les enseignants.

### 3-4 Quelques remarques additives

Comme l'an dernier, le jury a pu constater des défauts sur la forme communs aux deux exercices, à savoir une maîtrise approximative de la syntaxe, de l'orthographe, de la ponctuation. Toutefois, les copies sont dans l'ensemble bien écrites, ce qui rend encore plus irrecevables celles qui ne le sont pas.

Le jury rappelle que la note finale obtenue par le candidat est la somme de l'évaluation des deux productions ; chacune peut relever d'un profil différent avec des pistes de progrès distinctes. Des exemples de copies ou parties de copies qui ont obtenu de bonnes notes sont consultables sur le site [education.gouv.fr/SIAC4](http://education.gouv.fr/SIAC4).

## 4 - Les conseils de préparation

Dans la suite du rapport de jury 2016, le jury souhaite rappeler cette évidence : il est attendu du candidat qu'il réponde aux questions qui lui sont posées, dans le contexte spécifique qui lui

est donné. L'analyse de ce contexte est donc essentielle, avec en filigrane les raisons pour lesquelles le jury a pu poser ces questions.

Cette première épreuve du concours a une indéniable fonction de sélection et doit donc être travaillée avec sérieux et rigueur. La connaissance du système éducatif, l'analyse d'un contexte précis et les capacités rédactionnelles pour une communication efficace avec le jury apparaissent comme des préalables incontournables.

## 4-1 Connaître le système éducatif

Par « connaissance du système éducatif », il convient d'entendre, au-delà de savoirs livresques, une véritable appropriation des connaissances qui permette de choisir, d'utiliser et d'expliquer en quoi celles-ci peuvent aider à construire une réponse à la situation posée dans son contexte précis. Ceci suppose d'en maîtriser le sens et l'esprit davantage que la lettre, en évitant évidemment les erreurs flagrantes. Cette année, les connaissances sur la réforme de la scolarité obligatoire ont été trop souvent récitées et présentées comme une solution magique à la question posée. Les candidats, lorsqu'ils se présentent doivent donc avoir l'intelligence des enjeux des réformes et plus largement du système éducatif. La connaissance doit aussi comprendre celle des fonctions et rôles d'un recteur, d'un directeur académique de l'éducation nationale, d'un inspecteur pédagogique et le fonctionnement d'une académie et d'un rectorat par exemple. Plus formellement, la connaissance des formes administratives de communication est aussi attendue.

## 4-2 S'entraîner

### • S'entraîner à lire

Les différents documents annexés à tout sujet de concours ne peuvent se substituer aux connaissances personnelles solides et indispensables. Pour cela, les candidats doivent accepter de s'exercer :

- à la lecture d'indicateurs, de fiches APAE notamment, pour en dégager les dynamiques et caractéristiques essentielles ;
- à l'analyse synthétique d'un système complexe et dense, en temps limité ;
- à la lecture de courts articles, extraits de rapports ou notes de synthèse pour en dégager les éléments essentiels.

Une veille documentaire l'année de préparation du concours est indispensable, au-delà des circulaires et arrêtés : notes de la DEPP, sites Eduscol, de l'ESENESR mais aussi lectures d'ouvrages de sociologues ou de sciences de l'éducation. Sur le plan institutionnel, s'appuyer sur le code de l'éducation serait souhaitable.

### • S'entraîner à rédiger

Concernant les capacités rédactionnelles, l'épreuve nécessite de s'entraîner :

- à la lecture de questions et à l'analyse d'un sujet posé (repérer les mots clés) pour en dégager les problématiques et enjeux mais aussi les destinataires concernés par la réponse à apporter ;

- à la définition d'objectifs clairs et à la rédaction de plans permettant de structurer ses idées ;
- à la rédaction en temps limité, ce qui suppose de construire une organisation des quatre heures de façon à pouvoir réserver quelques minutes pour la relecture générale de la copie et évacuer les scories et fautes évitables.

Quelle que soit la question posée, la réponse doit systématiquement penser l'effet et les conséquences sur les élèves, les familles, les équipes. Le jury met en garde les candidats qui emploient le « je » tout au long de la copie et parlent de « ses » professeurs, « son » collègue... ce qui laisse augurer d'un manque de volonté de travail en équipe voire de modestie.

### 4-3 Construire sa fonction et son attitude de cadre

Enfin, et c'est sans doute le plus compliqué, la préparation du candidat doit lui permettre de percevoir le rôle d'un cadre de l'Éducation nationale et plus particulièrement d'un personnel de direction avec quelques éléments clés pour le définir : le sens des responsabilités, la posture de pilote et l'engagement dans le service public.

Les compétences à représenter l'État au sein d'un EPLE et à le piloter comptent parmi les premières qualités attendues des personnels de direction ; le référentiel de compétences du métier de personnel de direction doit être connu et approprié grâce à une vision concrète des missions. Il n'est pas concevable pour un candidat de raisonner seulement depuis sa fonction et position de professeur, de conseiller principal d'éducation ou même de faisant fonction dans son établissement. Cette remarque vaut pour tous les candidats et pas uniquement pour ceux issus du premier degré.

Il paraît donc impératif d'aller à la rencontre d'établissements différents et dans des contextes divers (lycée professionnel, lycée avec CPGE, établissements en REP+, collèges et lycées dans des zones différentes de celle de son secteur professionnel, etc.). Ceci permettra au candidat de mesurer la variété des contextes mais aussi de rencontrer des chefs d'établissement et/ou des adjoints. Là encore, il faut accepter de passer du temps (une journée) et, avec l'accord du chef d'établissement qui l'accueille, de partager des moments divers et variés :

- assister à des réunions avec des enseignants, des élèves, des parents, des élus ou à des temps institutionnels avec les autorités académiques,
- participer aux différentes instances ;
- lire des échanges épistolaires avec différents interlocuteurs ;
- analyser le quotidien d'un cadre de l'institution au filtre des enjeux du système éducatif et de son actualité.

La lecture d'ouvrages, de revues professionnelles ou de vidéos (par exemple sur le site de l'ESENER) sur les enjeux du système éducatif doit aider à percevoir la posture d'autorité tout en la dissociant de celle d'un « chef » autoritaire.

L'objectif n'est pas de chercher des exemples, encore moins des modèles, parmi les chefs d'établissements rencontrés mais de faire que le candidat se construise une vision plus nette de sa propre conception de cadre, lucide et déterminé sur ses propres valeurs d'engagement au service du système éducatif.



# L'ÉPREUVE D'ADMISSION

L'épreuve orale d'admission du concours est définie par l'arrêté du 21 août 2006 modifié qui en fixe le déroulement et en précise l'objectif :

*« L'épreuve orale d'admission qui prend appui sur le dossier de présentation établi par le candidat, débute par un exposé du candidat portant sur son activité professionnelle en mettant l'accent sur ses compétences. L'exposé est suivi d'un entretien avec le jury.*

*Cette conversation doit permettre au jury d'apprécier les qualités de réflexion, les connaissances, les aptitudes et les motivations professionnelles du candidat, ainsi que sa capacité à s'adapter aux missions qui peuvent être confiées aux personnels de direction.*

*Durée de l'exposé : quinze minutes. Durée de l'entretien : quarante-cinq minutes. Cette épreuve est affectée d'un coefficient 2. »*

Cette épreuve montre chaque année combien elle joue pleinement sa fonction d'épreuve d'admission. Elle départage nettement les candidats admissibles à l'issue de l'épreuve écrite. Ainsi, des candidats ayant une même note d'écrit, peuvent avoir en définitive des résultats bien différents selon la note obtenue à l'oral. Avec elle se décide leur réussite au concours mais également le rang de classement des admis. L'épreuve est en effet doublement décisive : de par son coefficient, double de celui de l'épreuve écrite d'admissibilité, elle pèse d'un poids déterminant, mais surtout de par sa nature puisqu'elle vise à valider les compétences des candidats, à apprécier leurs connaissances et leurs capacités de réflexion, à percevoir leurs motivations et donc à estimer leur aptitude à exercer les fonctions de direction. Sa forme d'entretien professionnel avec la commission et sa durée d'une heure permettent de s'assurer, sur le vif, de la réactivité des candidats, de leur mobilité intellectuelle, de leur aptitude à l'analyse de situations concrètes, de leur capacité à prendre des décisions.

L'arrêté définit clairement les deux temps de cette épreuve orale. Chacun comprend donc bien que, si l'exposé vient à durer moins longtemps que le temps indiqué, les minutes ne sont pas reportées sur le temps de l'entretien, dont la longueur demeure fixée à 45 minutes.

D'une session à l'autre, l'épreuve ne reposant pas sur un sujet particulier comme c'est le cas pour l'épreuve écrite d'admissibilité et ne se référant pas à un programme annuel, les mêmes qualités et les mêmes défauts se retrouvent largement. Le jury reprend donc ici l'essentiel des analyses et recommandations formulées dans les rapports des sessions 2015 et 2016 et y ajoute une explicitation des éléments et critères qui le guident dans son appréciation des candidats.

## ***1- Une épreuve dont les objectifs comme les modalités sont comprises et à laquelle les candidats se sont généralement sérieusement préparés***

Les candidats, dans leur très grande majorité, sont bien informés des modalités de l'épreuve : ils en connaissent la définition et les principes, en ont bien saisi les enjeux et le déroulement en deux parties. Pour la plupart, ils comprennent globalement ce qui est attendu d'eux.



Cette compréhension vaut d'abord pour ce qui relève de la forme de l'épreuve. Comme les années précédentes, aucun candidat n'a semblé surpris par la présentation de ses modalités rappelées par chaque commission en tout début de rencontre ni par la distinction entre les 15 minutes d'exposé liminaire et les 45 minutes d'échange. De fait, les candidats se sont conformés à ce déroulement et ont bien respecté les temps impartis notamment en ce qui concerne leur présentation, la plupart du temps bien minutée. Dans leur ensemble, ils ont fait des exposés ayant du contenu, souvent structurés, avec un plan, une progression destinée à mettre en valeur leurs compétences professionnelles et personnelles acquises. Surtout, ils ont pour la plupart tenté de mettre en perspective leur parcours personnel avec les compétences attendues d'un personnel de direction, du moins telles qu'ils les percevaient. Tous, sauf rares exceptions, se sont livrés à cet exercice avec sincérité, ce qui ne signifie pas toujours avec réussite. De plus, si l'exposé initial est généralement maîtrisé dans sa forme, l'entretien, par principe moins prédéfini et soumis aux imprévus d'une « conversation », est évidemment le moment le plus délicat pour les candidats.

Comme les années précédentes, le jury constate que la spécificité de cette épreuve reste mal appréhendée par certains candidats. Epreuve de recrutement dans une fonction de responsabilité et d'encadrement, elle ne doit pas être perçue comme un contrôle de connaissances où le rôle du candidat consisterait à tenter de deviner la bonne réponse attendue par les membres du jury. Il ne s'agit nullement d'une interrogation à laquelle il faudrait répondre par ce que le jury souhaite entendre et encore moins de faire allégeance à un quelconque conformisme. Cette épreuve est l'occasion pour un candidat d'affirmer un engagement de responsabilité et de montrer sa capacité à entrer dans un échange nourri par une réflexion argumentée. Cette épreuve a aussi une forme pour la majeure partie de son temps, celle d'un dialogue. Le jury n'attend donc pas seulement une bonne réponse tirée d'un corpus de savoirs constitués ou une attitude convenue. Il ne demande pas non plus que le candidat se contente de le suivre docilement au cours de l'entretien et au fil de ses questions, mais a pour objectif de le voir réfléchir, soutenir la « conversation » et souhaite l'observer dans sa manière de raisonner, de construire ses réponses et ses prises de décision. Autrement dit, les candidats ne doivent pas chercher à plaire au jury, mais à le convaincre. Si cette heure d'épreuve a une dynamique, c'est d'abord celle impulsée par une réflexion à l'œuvre, dynamique et réflexion qui doivent être le fait du candidat.

Cette épreuve orale ne doit pas non plus être confondue avec un entretien professionnel en vue d'une promotion. La seule présentation des compétences acquises par un candidat ne suffit pas à expliquer pourquoi il est aujourd'hui motivé par la fonction de personnel de direction et à démontrer qu'il a les capacités pour l'exercer. Le dossier, l'exposé comme l'entretien ne doivent donc pas se réduire à une énumération d'expériences, à un inventaire de postes occupés, à une description interminable d'activités et de projets personnels comme si les fonctions d'encadrement étaient la prolongation naturelle et la consécration bien méritée d'un parcours linéaire où tout est lissé mais dont l'exposé est souvent pesant et monotone. Enfin, les candidats ne doivent évidemment pas chercher à « se vendre » à travers une communication promotionnelle de type « commercial » confondant motivation et vanité, entièrement tournés sur eux-mêmes, oublieux de l'importance de la fonction à laquelle ils postulent et de l'institution qu'ils ont à servir.

Cette épreuve exigeante suppose donc un sérieux travail préalable et les candidats semblent chaque année s'y être mieux préparés. Rares sont ceux qui l'abordent encore avec négligence, confondant entretien et aimable bavardage. La plupart se sont manifestement préparés et

même activement préparés, voire entraînés aux différentes composantes de l'épreuve. En revanche, le niveau de préparation peut toujours varier fortement, allant de la simple consultation de sites internet à une préparation complète et approfondie comme c'est le cas pour tous ceux, les plus nombreux, qui ont suivi une préparation organisée par les académies complétée par l'ESENER ou assurée par le CNED.

Ces formations incluent à juste raison un ensemble de lectures en rapport avec l'exercice du métier, telles que lectures des rapports produits par l'institution ou des contributions universitaires ainsi qu'un suivi attentif de l'actualité des débats en matière éducative. Ce travail personnel est indispensable. De même beaucoup de candidats ont montré qu'ils avaient eu le souci de rencontrer des chefs d'établissement en exercice comme les précédents rapports du jury le recommandaient vivement. A l'évidence, ils en ont souvent tiré profit et ceci doit être compris comme une part essentielle, sinon indispensable, de toute préparation. Les candidats issus du second degré gagneraient aussi à rencontrer un IEN dans le cadre de la continuité des parcours école-collège. Ce conseil ne peut qu'être réitéré. Si les candidats faisant fonction sur poste de personnel de direction adjoint ont souvent un potentiel affirmé, il est apparu, cette année encore, qu'ils pâtissent, pour certains, d'une préparation théorique insuffisante. Ils éprouvent plus de mal à se décentrer de leurs expériences et de leur établissement. Le manque de temps pour se former et pour visiter d'autres EPLE joue sans doute en leur défaveur.

Dans tous les cas, il se confirme que la bonne préparation est d'abord celle qui prépare au métier dans sa réalité comme dans la diversité de ses facettes et aux responsabilités et pas seulement à la technicité de l'épreuve.

A cet égard, la plupart des académies ont amélioré leurs formations comme on peut le constater à la qualité formelle des dossiers, à la maîtrise mieux assurée de la durée des exposés, à la présentation liminaire le plus souvent bien préparée et convenablement structurée. En contrepartie cela conduit à une standardisation des prestations qui ne permet pas toujours aux candidats d'exprimer une personnalité ou une approche originale qui valoriseraient plus sûrement leur candidature. Or, les qualités personnelles des candidats de modestie, de sincérité, voire d'authenticité et surtout d'originalité sont très appréciées par le jury.

L'impression d'avoir à faire à des formules « clé en main » est parfois évidente et il s'ensuit une uniformisation qui transparaît dans les prestations des candidats. Ainsi, l'exercice imposé de l'exposé de carrière est-il plutôt bien préparé dans sa forme mais des éléments communs aux candidats issus d'une même académie, notamment en matière de canevas de présentation et de plan en trois parties, tout comme les propos tenus et le style des rapports de carrière soumis au jury, attestent de l'existence de préparations très homogènes et certainement trop stéréotypées.

On retrouve les effets de ce formatage de la formation dans les contenus. Ainsi, la sémantique de « la réussite de l'élève » tend à devenir l'axe central voire unique des présentations. Après le chef d'établissement « premier pédagogue », fleurissent les chefs d'établissements « clefs de voûte », « chefs d'orchestre ». Tous les candidats veulent « fédérer des équipes » ou « piloter une école bienveillante et inclusive ». Fort heureusement, la partie réservée à l'entretien permet généralement de dépasser le formalisme des présentations et un certain verbalisme.

De plus, la qualité des préparations ne comble pas quelques insuffisances déjà signalées l'an dernier. On peut à nouveau regretter que la préparation, pour certains candidats, paraisse avoir privilégié ce qui touche au comportement à adopter pour faire face à l'épreuve (être sûr de soi, montrer sa motivation) et avoir accordé une place insuffisante aux connaissances à posséder en tant que chef d'établissement.

Ainsi, les connaissances des candidats semblent souvent s'arrêter aux frontières de leur établissement et les formations ne paraissent pas les avoir suffisamment poussés à connaître et à travailler sur les aspects et secteurs du système éducatif éloignés de leur fonction actuelle (connaissance du second degré pour des professeurs des écoles, connaissance du collège pour des professeurs de lycée, connaissance de l'enseignement supérieur...). Une maîtrise des connaissances élémentaires sur le collège, la voie générale, la voie technologique et la voie professionnelle, y compris l'apprentissage, reste trop peu répandue.

L'entretien révèle également que les candidats demeurent insuffisamment préparés aux aspects administratifs, budgétaires, financiers, juridiques ou de gestion des ressources humaines, domaines où leurs connaissances restent sommaires. Sans doute l'année comme stagiaire permettra-t-elle d'aborder concrètement ces questions. Pourtant, un nombre non négligeable de candidats n'est visiblement pas intéressé par ces questions, alors même qu'ils sont membres du conseil d'administration et qu'ils ont mis en avant dans leur exposé leur intérêt pour cette instance. Ils ne connaissent pas, par exemple, le montant approximatif du budget, la DHG, qu'ils ont pourtant votés dans leur établissement. De même ont-ils souvent peu conscience de leurs responsabilités sur des questions majeures, comme la sécurité ou l'obligation de signalement.

Certaines questions importantes dans l'exercice du métier de personnels de direction sont également insuffisamment maîtrisées comme la connaissance des indicateurs (APAE notamment) mais aussi la connaissance des textes officiels, la compréhension du sens des réformes. La connaissance des systèmes éducatifs étrangers est faible.

En outre, le manque de connaissances concrètes pénalise les candidats lorsqu'il s'agit d'illustrer une idée ou de passer à l'action et de traduire leur réflexion dans les faits. A cet égard, les formations ne les préparent sans doute pas suffisamment à faire face aux mises en situation qui leur sont proposées lors de l'entretien.

Enfin, il semble bien que la formation ne protège toujours pas des truismes et des idées reçues. Ainsi de nombreux candidats s'en tiennent, en guise de préparation, à une reprise dépourvue d'esprit critique des truismes qui fleurissent dans les médias ou à une forme de vulgate, usant parfois d'une langue au lexique moderniste convenu. Des candidats font ainsi souvent appel à des notions dont ils maîtrisent mal les tenants et aboutissants. On ne peut donc que les inviter à se garder d'expressions réductrices qui font croire que l'on a tranché une question là où l'on devrait plutôt approfondir la réflexion.

Au total, la qualité des préparations assurées en académie ne dispense pas les candidats d'un travail personnel. Les plus brillantes prestations orales que le jury a eu à entendre, avec plaisir et souvent grand intérêt, en portent toujours la marque. Si les membres des commissions n'ont pas connaissance des résultats de l'épreuve d'admissibilité, une cohérence apparaît comme les années passées dans les résultats définitifs entre les notes aux deux épreuves, écrite et orale. Néanmoins, cette année encore, quelques candidats bien placés à l'issue de l'admissibilité n'ont

pas été retenus à l'oral : davantage que leurs connaissances, c'est bien plus souvent leur capacité à exercer des fonctions de personnels de direction et leur aptitude à assumer des responsabilités qui n'ont pas été jugées suffisantes par le jury. Comme les années précédentes, les notes les plus faibles sanctionnent les candidats dont certaines attitudes ou traits de comportement sont incompatibles avec les exigences et la déontologie liées à la fonction de personnel d'encadrement.

## ***2 - Le dossier de présentation : la construction d'un projet professionnel et non un rapport sur la carrière***

Le dossier de présentation établi par chaque candidat est un élément qui permet d'avoir une première prise de connaissance avec le candidat. Lu par tous les membres de la commission d'oral, il constitue un support pour nourrir l'entretien comme le précise désormais l'arrêté définissant l'épreuve. Sa présentation doit donc être très soignée puisqu'il donne une première image du candidat, de son parcours professionnel, de ses motivations et de sa capacité à aller l'essentiel. Sa conception et sa confection sont un élément majeur dans la préparation du concours et ne sauraient attendre les résultats de l'admissibilité. Certains dossiers, sans doute préparés à la hâte, manquent manifestement de densité, en particulier dans la lettre de motivation et ne sont guère structurés. En concevant son dossier au dernier moment, le candidat se prive d'un temps précieux pour réfléchir à ce qui justifie son projet professionnel et constitue l'intérêt de sa candidature.

Le dossier, en effet, se doit d'être synthétique et les différents éléments qui le composent – *curriculum vitae*, lettre de motivation, rapport d'activités – doivent être non pas juxtaposés mais articulés entre eux : le rapport d'activités présente non pas une liste d'activités mais une sélection pertinente qui doit permettre de mettre en exergue les compétences acquises et de faire le lien avec les fonctions sollicitées. La lettre de motivation explicite les raisons de la candidature et les perspectives que se donne le candidat.

Le dossier se doit aussi d'être complet. A cet égard le jury tient à rappeler aux candidats que leur dossier doit comporter les deux dernières appréciations et évaluations dont ils ont fait l'objet. Si ces évaluations peuvent être de natures différentes selon les corps auxquels appartiennent les candidats, elles doivent nécessairement comporter, pour les personnels enseignants, évaluations pédagogiques et notations administratives. Même s'il lui appartient de composer son dossier de présentation, le candidat ne doit pas faire un choix parmi les évaluations qui le concernent. Toute omission d'une évaluation récente ne pourrait que jouer en sa défaveur.

Les bons dossiers offrent une construction cohérente et dessinent une logique de parcours. Ils ne font pas état d'un catalogue de compétences, de missions ou de souhaits, ne se perdent pas dans des détails inutiles, mais s'appuient sur quelques compétences acquises au cours de la carrière, souvent riche, pour dégager une vision du métier de chef d'établissement et se projeter dans les missions du futur métier que l'on prétend vouloir exercer. Ainsi, les bons dossiers sont ceux qui soulèvent des thématiques intéressantes pour la conversation, qui suscitent la curiosité du jury et lui donnent une envie d'en savoir davantage à travers l'entretien.

A l'inverse, un rapport d'activités et une lettre de motivation trop longs, une présentation touffue nuisent à la lecture du dossier. Outre la redondance sur le fond, beaucoup de candidats ne savent pas non plus distinguer les différentes règles de rédaction propres à chaque document et reproduisent trois fois un exercice identique.

Dans les dossiers de moindre qualité et d'un faible intérêt, le parcours professionnel tend à devenir une narration linéaire et l'exercice s'apparente davantage à un bilan de carrière tourné vers le passé qu'à un engagement vers la fonction visée. Enfin, rappelons que le parcours, n'est pas à soi seul un critère de motivation, surtout quand sa présentation témoigne de naïvetés et d'approximations : une expérience associative, la participation aux conseils de classe ou à des réunions animées en tant que professeur principal sont parfois magnifiées comme si elles étaient une contribution remarquable et une préparation déterminante à l'exercice des fonctions de direction, alors qu'elles relèvent pour beaucoup d'entre elles des tâches normales d'un enseignant.

Enfin, le jury rappelle aux candidats s'étant déjà présentés au concours qu'ils doivent être attentifs à actualiser leur dossier et à ne pas reproduire à l'identique celui de l'année ou des années passées.

### 3 - L'épreuve orale

#### 3-1 L'exposé : généralement bien préparé, souvent trop formaté

Le début de l'épreuve donne l'initiative au candidat qui, par son exposé, peut donner le ton, laisser percevoir sa personnalité, susciter d'entrée de jeu l'intérêt du jury et fixer d'emblée un certain niveau de réflexion à la conversation qui suivra. Au-delà de la grande disparité des analyses proposées et compte tenu de ces enjeux, les candidats ont dans l'ensemble soigneusement préparé leur exposé et le temps imparti de 15 minutes est bien maîtrisé. Si nécessaire, les membres de la commission peuvent alerter le candidat qu'il approche de la durée limite, non pour le déstabiliser mais pour l'inviter à tenir le délai et à ne pas voir son exposé interrompu.

Le jury tient à rappeler qu'il n'attend pas un modèle type d'exposé et qu'une grande variété dans l'organisation du propos est parfaitement concevable. Pour autant, un exposé gagne à être construit autour de deux ou trois axes principaux avec une capacité à mettre en exergue les points forts du *curriculum vitae* et de la lettre de motivation. Les meilleurs exposés sont rigoureusement organisés et le plan est clairement annoncé et suivi sans être calqué sur celui du dossier. En effet, l'exposé n'est pas la reproduction orale du dossier écrit. Le jury apprécie le caractère original d'un plan et la sincérité du propos. Si la plupart des candidats ont bien conscience de la nécessité de mettre en valeur leurs compétences, les bons exposés savent établir le lien entre la pratique, les compétences acquises et les attendus de la fonction de direction, mettant en valeur leurs actions professionnelles significatives. Car, comme pour le dossier, l'exposé ne doit pas se limiter à une description des fonctions exercées, ni prétendre à l'exhaustivité, mais montrer que le candidat sait prendre du recul par rapport à ses fonctions actuelles et est apte à conduire une réflexion personnelle sur son choix d'accéder aux fonctions d'encadrement. Les bons candidats ne se contentent pas de raconter leur carrière. Les meilleurs ont également essayé de préparer une présentation un peu originale, par thèmes, par exemple, et non selon la simple chronologie.

Bien évidemment, l'exercice impose que le candidat s'adresse aux membres du jury avec une aisance dans l'expression orale, les regarde, et qu'il s'affranchisse de la lecture au mot près d'un document entièrement rédigé. Si cette première partie de l'épreuve génère souvent un stress particulier chez les candidats, la tentation est grande pour certains de la préparer dans un tel détail que les 15 premières minutes perdent toute authenticité. Trop longs ou lus avec un débit extrêmement rapide pour « tenir » dans le temps imparti, voire appris par cœur et plus ou moins bien récités, ces exposés sont alors sans grand intérêt. Leur caractère mécanique est nuisible à leur efficacité ; l'absence de limpidité, à la fois dans le ton monocorde et dans le rythme, incommode énormément le jury. S'il est rassurant d'avoir des notes qui peuvent servir de « conducteur » à l'exposé, on conseillera aux candidats de disposer d'une trame d'intervention qui servira de support au propos sans en être tout le propos et le jury comprendra parfaitement que le candidat s'y réfère au besoin. Sur ce point, le jury constate avec satisfaction que les candidats sont de plus en plus nombreux à ne pas recourir à la lecture complète d'un texte préparé et à savoir se détacher de leurs notes. Nombre d'entre eux, sans même avoir de notes, ont très bien su faire face au stress et rendre leur exposé d'autant plus intéressant.

Si l'on déplore parfois une sur-préparation qui rend l'exercice artificiel et convenu, certains candidats gagneraient par contre à solliciter un avis externe sur leur projet d'exposé. Ils auraient ainsi pu parfaire leur plan, rectifier des formulations maladroitement. Plutôt que s'entraîner à un apprentissage par cœur, des candidats devraient s'enregistrer et ainsi corriger leurs tics langagiers, ou gestuelle mal maîtrisée.

Un exposé réalisé sans notes, dans une langue claire et précise, une présentation vivante et dynamique avec une affirmation de soi se gardant de toute suffisance, sachant conjuguer des exemples tirés de sa pratique avec une réflexion structurée témoignant d'une connaissance des enjeux du système éducatif, autant d'éléments qui sont très favorables pour le candidat en début d'épreuve, surtout s'il laisse percevoir une claire conscience des changements liés aux nouvelles responsabilités auxquelles il aspire. A l'inverse, les moins bons candidats se contentent de relater leurs expériences, de faire un catalogue d'actions et de présenter un exposé souvent inorganisé, sans hiérarchisation de leurs propos montrant une absence réelle de distance réflexive. Dans bien des cas alors, le discours tend à rester très généraliste et témoigne d'une connaissance trop superficielle du métier et des activités quotidiennes d'un chef d'établissement.

### 3-2 L'entretien ou le moment décisif du concours

Cette seconde partie de l'oral est de fait la pièce maîtresse de l'épreuve d'admission et se déroule sur le mode de la « conversation ». La notion, toujours un peu déroutante, demande à être explicitée.

La conversation entend sortir d'un modèle qui verrait le jury suivre un schéma prédéterminé et systématique de questions et un candidat répondre à partir d'un programme de connaissances. La conversation introduit une dynamique d'échange partagée par les membres du jury et le candidat, où les thématiques peuvent s'infléchir en fonction des propos de chacun. Elle peut ainsi couvrir un large champ de compétences attendues et invite le candidat à produire, en direct, une réflexion vivante à travers laquelle, évidemment, ses connaissances mais aussi ses aptitudes peuvent s'apprécier.



Outre qu'ils font preuve de réelles qualités de communication en sachant s'adresser au jury, les bons candidats sont en général sincères, déterminés mais sans arrogance, maîtres d'eux-mêmes, convaincus et convaincants. Ils font preuve de vivacité d'esprit dans les échanges et entrent dans une communication authentique avec la commission. Ils sont capables, à partir d'une question, de construire une réponse en s'appuyant sur un certain nombre de connaissances, en l'illustrant d'exemples précis mais surtout en analysant la situation avec méthode et pragmatisme.

Cela vaut particulièrement pour l'analyse de cas pratiques. Ces mises en situation permettent de distinguer les candidats qui ont une bonne capacité de réaction, une réelle faculté d'argumentation et de prise de décision face à des situations complexes et délicates, parfois imprévisibles, qu'ils n'ont pas toujours envisagées et qui sont pourtant le quotidien d'un personnel de direction. Les bons candidats, sans connaître toujours avec précision la réponse à apporter au cas proposé, font preuve cependant d'une capacité d'analyse de la situation, tenant compte de l'environnement, des priorités de l'institution et des valeurs du service public ; ils ne cherchent pas une réponse à tout prix, ils peuvent formuler des hypothèses, ne mésestiment ni les résistances ni les difficultés qu'ils pourront rencontrer. Ils font montre de sang-froid, de lucidité et peuvent faire évoluer leur réflexion ou leurs conclusions à partir du questionnement du jury, sans recourir aux solutions toutes faites. Le jury ne leur tient pas rigueur de prendre un court temps de réflexion avant de répondre aux questions posées avec précision, prise de distance et humilité. Ces candidats témoignent d'une capacité à prendre appui de façon intelligente sur leur expérience professionnelle actuelle pour se projeter en tant que personnel de direction.

Pour beaucoup d'autres candidats, cette conversation est source d'embarras : des silences, des contournements de la difficulté en se référant à des éléments connexes au sujet, traduisent une difficulté à prendre une décision, à passer tout simplement de la théorie à la pratique ; l'effort mis à délayer les propos, à s'engager dans des périphrases ou de longues considérations ne masque pas la tentative un peu désespérée de vouloir gagner du temps. Rappelons que le jury préfère l'attitude d'un candidat qui sait rester « soi-même » pendant l'entretien et sait dire « non, je ne sais pas » sur un point précis plutôt que celle qui consiste à contourner la question par des réponses évasives ou alambiquées.

A travers l'entretien, c'est bien l'aptitude à décider et à assumer des responsabilités qui est appréciée. Les réponses aux questions doivent manifester une véritable réflexion sur le métier de chef d'établissement et le fonctionnement du système éducatif.

A cet égard, le jury déplore que certains candidats aient une vision partielle ou erronée de la fonction de direction : diriger ne consiste pas seulement à faire preuve de capacité d'écoute, de dialogue, d'animation d'équipe ; toute difficulté ne se résout pas en créant des groupes de travail, en négligeant d'informer la hiérarchie, en oubliant de prendre les mesures dictées par l'urgence. Inversement, des candidats montrant un profil aux pratiques directives, autocrates voire autoritaristes, ou d'autres réduisant le métier de personnel de direction à une profession de « *donneurs d'ordres* » éloignée des élèves, ont été écartés. Le jury note également que la notion d'équipe de direction et d'éducation est souvent absente ou du moins reste très floue pour de nombreux candidats. Il est vrai que certains candidats manifestent des difficultés à quitter leur attitude d'enseignant et à devenir un personnel de direction, qui n'est pas « un collègue à la recherche perpétuelle du consensus ». Il ne suffit pas d'être un bon enseignant,

animateur et coordonnateur de projets pour être un chef d'établissement. En effet, la compétence décisionnelle se construit notamment dans des situations de type conflictuel.

La réussite à cette épreuve suppose aussi de solides connaissances : certains candidats ont manifestement été étonnés face à des questions portant sur des sujets qui relèvent pourtant de thématiques propres aux personnels de direction ou à l'occasion de cas pratiques liés au métier. De même ils ont pu être surpris par la précision des réponses demandées par les membres de la commission, oubliant qu'il s'agit d'un entretien entre des professionnels et non d'un bavardage superficiel ou d'un échange d'opinions.

Il est attendu des candidats une bonne connaissance, au minimum, de l'organisation et du fonctionnement du système éducatif en général et d'un EPLE en particulier ; des missions, des fonctions et des responsabilités des personnels de direction ainsi que du contexte institutionnel dans lequel ils exercent ; une bonne analyse des questions pédagogiques et éducatives portées par un chef d'établissement en pouvant l'étayer par des exemples concrets ; une juste vision des enjeux du système éducatif ; une connaissance de son évolution, des systèmes étrangers ; une connaissance des réformes en cours mais allant au-delà d'une simple énonciation de formules, de sigles ou d'acronymes : il convient à cet égard d'être capable d'en expliciter l'esprit et le sens et non de se contenter de slogans. Evidemment une solide culture générale, une capacité à se projeter dans des situations inédites sont de forts atouts.

Plus simplement, lorsque, dans le dossier ou lors de l'entretien, les candidats font état de leurs centres d'intérêt, de « leurs spécialités » ou des « spécificités de leur parcours », ils doivent s'attendre à des questions du jury. Il leur est donc vivement recommandé de maîtriser parfaitement ce qu'ils avancent et d'être capables de le décrire et de l'illustrer dans le cadre de leur environnement professionnel quotidien. Ainsi, un candidat qui dit avoir participé à la rédaction du contrat d'objectifs de son établissement est incapable d'en citer les axes. Un autre qui siège au conseil d'administration depuis plusieurs années n'en maîtrise pas les enjeux ou n'est pas capable de décrire un vote récent (sur la DHG par exemple).

En conséquence, le jury regrette que trop de candidats méconnaissent l'établissement dans lequel ils exercent, en ignorent les indicateurs de base ou certaines données élémentaires comme la DHG, ignorent le rôle des différentes instances. Une part non négligeable a des connaissances superficielles du système éducatif, alors même qu'elles devraient être acquises par tout fonctionnaire ou au moins par tout enseignant. Nombre de candidats ont peu de connaissances sur les niveaux de formation hors de leur champ d'exercice : les voies technologiques et professionnelles sont particulièrement méconnues, de même que l'enseignement supérieur. Enfin, une grande proportion d'exposés se développe « hors sol » : le contexte institutionnel d'exercice est très rarement évoqué, de même les relations entre les différents acteurs publics qui y concourent, au premier rang desquels les collectivités territoriales, semblent ignorées.

Les candidats ont souvent été mis en défaut lorsque les questions posées par le jury ont fait écho à l'actualité de l'éducation nationale ; nombre d'entre eux voient mal l'économie générale de l'évolution du système éducatif et ne savent pas placer le débat dans un contexte national ou international. Le jury regrette également que la réflexion sur les enjeux sociétaux de l'éducation soit assez pauvre et que les questions relatives à l'économie de l'éducation soient rarement abordées ou mal maîtrisées.



Epreuve orale pour exercer des fonctions où la parole joue un rôle essentiel et quotidien vis-à-vis de nombreux interlocuteurs, l'entretien oblige à s'exprimer sans jargonner, avec simplicité et précision, en résistant aux effets de mode ou aux éléments de langage. Si, dans les exposés et lors de l'entretien, le pilotage est toujours partagé, si l'école est évidemment bienveillante et inclusive, si le management est à l'évidence participatif, si le numérique et la transdisciplinarité sont les clefs de la réussite, ces formules sont souvent répétées sans recul et sans appropriation des problématiques et des concepts mis en jeu. De même, l'utilisation de grands mots, de citations est du plus mauvais effet quand le candidat, lui-même enseignant, est incapable de les expliquer, voire leur fait dire le contraire de ce qu'elles disent. On se doit donc de rappeler aux candidats qu'il vaut mieux ne pas utiliser une distinction conceptuelle que de montrer qu'on n'en a pas du tout compris le sens.

Enfin, l'exercice des fonctions d'encadrement comporte une forte exigence d'éthique professionnelle dont l'épreuve entend évidemment s'assurer. Tous les candidats affichent leur motivation de porter haut les valeurs de la République, mais sont souvent en difficulté pour expliquer comment ils agissent pour que les élèves intègrent ces valeurs. Certains semblent d'ailleurs avoir une notion assez floue de certaines valeurs comme la loyauté ou la laïcité et leur explicitation est mal assurée. Au-delà des déclarations, il importe donc que le candidat soit en mesure de démontrer sa capacité à articuler une pratique professionnelle à des valeurs éthiques ou citoyennes, ce qui peut s'apprécier tout particulièrement dans les réponses faites lors des mises en situations concrètes.

#### **4 – Sur quelles compétences les candidats sont-ils appréciés ?**

A travers les considérations qui précèdent se dessinent les compétences attendues par le jury et en fonction desquelles il apprécie le potentiel des candidats à exercer les fonctions de personnels de direction. Ces compétences peuvent être récapitulées en six grands domaines.

**L'éthique professionnelle** : essentielle pour des fonctionnaires, *a fortiori* pour des personnels d'encadrement représentants de l'État et investis d'une autorité publique, elle s'exprime et s'apprécie à travers le sens de l'intérêt général et de l'État, le sens des valeurs de la République, la loyauté à l'institution et le sens des responsabilités d'éducateur confiant en l'éducabilité de tous les élèves auxquels sont dus respect, bienveillance et attention.

**Les aptitudes et dispositions personnelles** pour exercer les fonctions de personnels de direction : elles se mesurent à travers le rapport à l'autorité, l'adaptabilité, l'aptitude à déléguer, le sens de la décision. Elles tiennent également à l'esprit d'analyse et de synthèse, au sens de la nuance et de la mesure, à la capacité à se projeter dans le métier envisagé, à la pertinence des motivations. Elles se remarquent au dynamisme, à la confiance en soi, à l'engagement personnel, à la maîtrise de soi, à l'ouverture d'esprit, au réalisme joint à la curiosité intellectuelle, à l'esprit d'initiative. A ce titre, la culture générale dont témoigne le candidat et son itinéraire personnel et professionnel sont également pris en compte.

**La connaissance du système éducatif et de son environnement** : elle est indispensable pour ce qui a trait à son organisation et à son fonctionnement, aux enjeux de la politique éducative nationale et à la place du système éducatif français dans les comparaisons internationales. Elle s'impose également en matière de **connaissance de l'EPL**, qu'il s'agisse de son organisation,

de son fonctionnement, des métiers qui y sont exercés et de son insertion dans l'environnement institutionnel et partenarial.

**La représentation du métier, la compréhension des missions d'un personnel de direction** sont estimées sous l'angle de la responsabilité pédagogique, de la gestion des ressources humaines, de la responsabilité envers tous les élèves, des relations avec les parents, des relations avec la collectivité de rattachement comme avec les partenaires.

**Les compétences liées à l'impulsion, à l'animation et à la conduite d'un établissement** : elles supposent de savoir analyser, formaliser, synthétiser les éléments d'une politique, d'un projet ; de savoir solliciter des expertises ; d'être apte à la décision et à l'organisation.

**Les compétences liées aux relations humaines comme à la gestion des ressources humaines** : elles s'apprécient à travers le sens de l'écoute, la capacité à convaincre et à conseiller, le sens de la communication, l'aptitude à l'argumentation, la clarté dans l'expression, l'aisance dans la prise de parole, l'adaptation du discours aux interlocuteurs, l'aptitude à motiver comme à valoriser l'action de personnes.

## *5 -Les conseils du jury*

Les conseils donnés par le jury dans le cadre des rapports des sessions précédentes gardent tout leur sens à l'issue de la session 2017. Rappelons ainsi que la meilleure façon de se préparer au concours est de se préparer à l'exercice de ce métier.

Le jury ne saurait trop insister sur le fait que les connaissances demandées gagneraient, pour beaucoup de candidats, à être consolidées sur les aspects suivants :

- le fonctionnement de l'institution et les rôles de ses différents acteurs ;
- le fonctionnement précis des EPLE et celui des services déconcentrés ;
- les notions élémentaires en matière juridique, financière, de gestion des ressources humaines mais aussi en ce qui concerne le règlement des conflits ;
- les grands enjeux et l'évolution du système éducatif ;
- l'actualité de l'éducation nationale en étant capable d'explicitier les raisons, le sens et la portée des réformes en cours ;
- la construction du parcours scolaire de la maternelle à l'université ;
- les dispositifs pédagogiques, leur contenu, leur historique, leur actualité ;
- l'ouverture internationale, les enjeux sociétaux, les enjeux économiques.

Les formations doivent donc donner toute leur place à ces connaissances mais aussi aux réalités du métier. Elles gagneraient également à porter davantage sur les mises en situation comme sur la capacité des candidats à mobiliser, à cette occasion, leurs connaissances et leur expérience.

Les préparations devraient, en outre, être moins uniformes, le parcours antérieur de certains candidats justifiant une mise à niveau spécifique et davantage individualisée.

Aussi soignées soient-elles, les formations proposées en académie ne dispenseront jamais les stagiaires d'une préparation personnelle nourrie d'observations et d'analyses de leur environnement professionnel proche. A cette fin, on ne peut qu'inciter les candidats :

- à s'investir dans la vie de leur établissement, à en connaître les données et indicateurs essentiels ;
- à rencontrer des personnels de direction d'établissements très différents et de tous types (collèges, lycées généraux et technologiques, lycées professionnels, établissements en réseaux d'éducation prioritaire ....) et des différentes voies de formation allant jusqu'au post-baccalauréat, ainsi que des inspecteurs de différents corps ;
- à prendre connaissance des réalités du métier et à avoir conscience de ce qui en fait le quotidien ;
- à lire analyses et rapports d'évaluation sur le système éducatif, ouvrages de sociologie de l'éducation, de pédagogie, essais et travaux sur les politiques publiques ;
- à ouvrir leur réflexion au-delà de leur établissement et de leurs fonctions actuelles, sur le contexte institutionnel, les rapports aux autorités académiques, les relations avec les partenaires de l'éducation nationale, à commencer par les collectivités locales.

Il est impératif, enfin, que les candidats travaillent leur capacité à s'exprimer en public, à conduire des réunions, à faire face à un échange exigeant maîtrise de soi et réflexion. La gestion du stress et la qualité de l'élocution sont nécessaires à l'exercice des missions de personnel de direction et l'épreuve orale du concours confronte directement les candidats à cette exigence. On ne peut que les inviter à s'y préparer, notamment à savoir parler sans notes ou à se limiter à un support léger pour leur intervention, constitué d'un plan et de mots clés, à partir desquels leur présentation pourra être déroulée de manière naturelle et davantage convaincante. Les candidats éviteront également de développer une vision trop angélique, les membres du jury attendant une certaine lucidité face aux difficultés, meilleur gage d'une capacité à les surmonter. La volonté de réussir du candidat ne doit pas le conduire à une certaine immodestie et la crainte d'échouer à ne prendre aucun risque dans ses réponses en se contentant de propos convenus. Le jury attend des candidats qu'ils expriment leur personnalité, fassent preuve d'énergie, d'engagement mais aussi de lucidité, de modestie et de mesure. Les membres du jury ont eu la satisfaction d'en rencontrer de nombreux au cours de cette session et félicitent tous ceux qui, par ce concours, s'engagent dans le choix des fonctions et métiers de l'encadrement.

\*\*\*\*\*

## *Caractère public des épreuves orales*

Selon un principe jurisprudentiel traditionnel, les épreuves orales des concours de la fonction publique ont, sauf exception, un caractère public. Cela vaut non seulement pour les épreuves orales des concours de recrutement des personnels enseignants (agrégation et CAPES par exemple) mais cela s'applique tout autant au concours de recrutement des personnels de direction. Aussi, des auditeurs peuvent-ils demander à assister à l'épreuve orale d'admission. Ce principe vise d'abord à garantir l'impartialité du jury qui ne conduit pas ses interrogations à huis-clos, mais aussi à permettre à de futurs candidats de mieux se préparer à l'épreuve en voyant le déroulement réel.

Néanmoins, pour des raisons de sécurité et en vertu du pouvoir de police dont dispose le président du jury, l'accès aux lieux de passation des épreuves est subordonné à une demande préalable. Toute personne souhaitant assister en tant qu'auditeur devra en faire la demande écrite préalable au moins une semaine avant le premier jour des épreuves orales auprès de la DGRH, selon les modalités qui seront mises en ligne sur [www.education.gouv.fr/siac4](http://www.education.gouv.fr/siac4) au début du mois de mars 2018. Ce délai permettra au service gestionnaire de communiquer le jour et l'heure où l'auditeur pourra se présenter pour assister à une épreuve et, ce faisant, de faire respecter les règles définies pour garantir le bon déroulement du concours.

# LES STATISTIQUES RELATIVES AUX CANDIDATS

## 1- Les données comparatives avec les sessions précédentes

### Évolution sur les 5 dernières sessions

CRPD C1	Postes	Candidats								
		Inscrits provisoires	Inscrits définitifs	Présents à l'épreuve écrite	Admissibles	Présents à l'épreuve orale	Admis LP	Inscrits LC	Taux de réussite en % *	Taux de rendement en % **
Session 2013	50	398	217	196	101	99	50	3	25,5	100
Session 2014	45	379	202	182	90	85	45	4	24,7	100
Session 2015	40	346	166	147	80	75	40	3	27,2	100
Session 2016	30	257	173	121	60	54	30	2	24,8	100
Session 2017	20	308	245	148	48	46	20	1	13,5	100

\*nombre d'admis sur liste principale / nombre de candidats présents à l'épreuve écrite

\*\* taux de rendement = nombre de candidats admis / nombre de postes

CRPD C2	Postes	Candidats								
		Inscrits provisoires	Inscrits définitifs	Présents à l'épreuve écrite	Admissibles	Présents à l'épreuve orale	Admis LP	Inscrits LC	Taux de réussite en % *	Taux de rendement en % **
Session 2013	650	5368	4167	3873	1303	1279	650	10	16,8	100
Session 2014	605	5166	4024	3797	1211	1196	605	25	15,9	100
Session 2015	560	4734	3749	3486	1126	1111	560	20	16,1	100
Session 2016	570	4504	4241	3390	1148	1130	570	25	16,8	100
Session 2017	580	4136	3915	3090	1166	1145	580	25	18,8	100

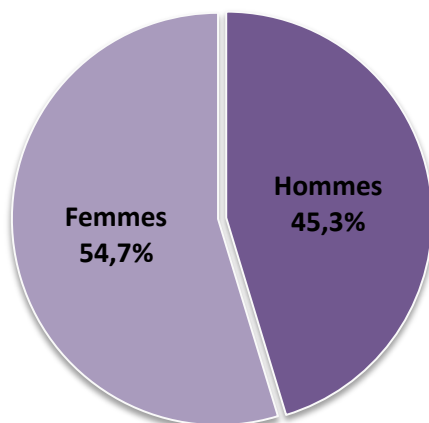
\*nombre d'admis sur liste principale / nombre de candidats présents à l'épreuve écrite

\*\* taux de rendement = nombre de candidats admis / nombre de postes

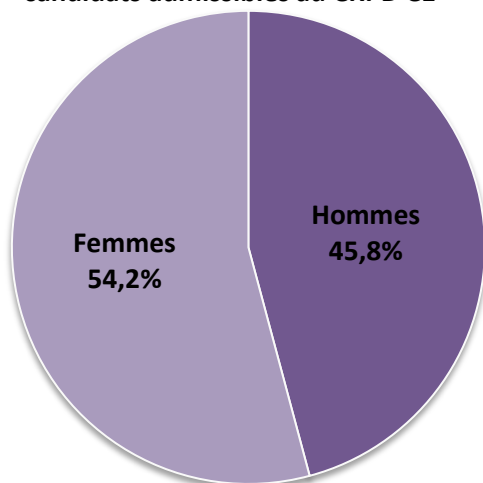
## 2- Le profil des candidats

### 2-1 La part des femmes et des hommes parmi les candidats

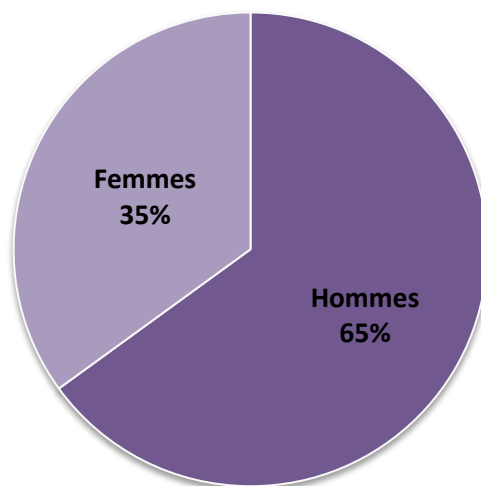
Répartition femmes / hommes parmi les candidats inscrits au CRPD C1



Répartition femmes / hommes parmi les candidats admissibles au CRPD C1



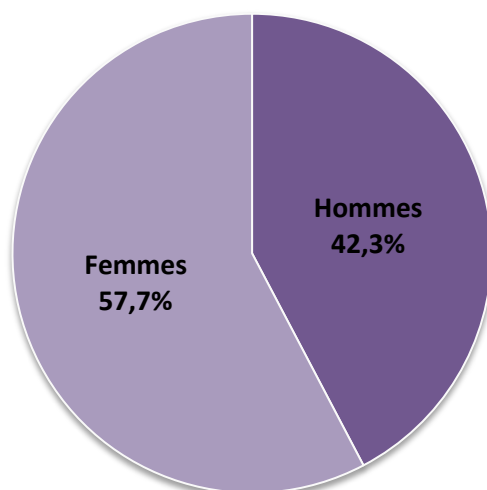
Répartition femmes / hommes parmi les candidats lauréats du CRPD C1



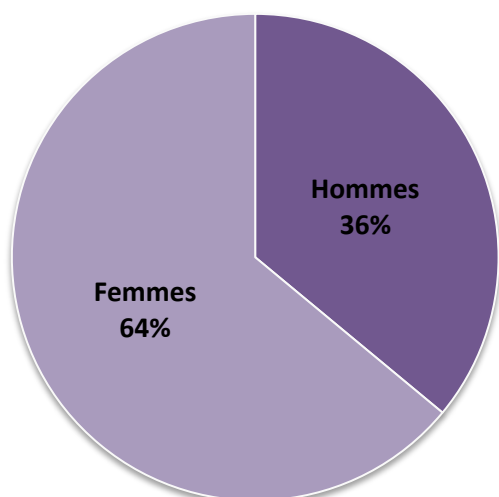
Bien que moins nombreux à l'inscription (45,3 % des candidats inscrits), les hommes réussissent mieux à l'admission (65 % des lauréats).

CRPD C1	Inscrits	Admissibles	Admis
Femmes	134	26	7
Hommes	111	22	13

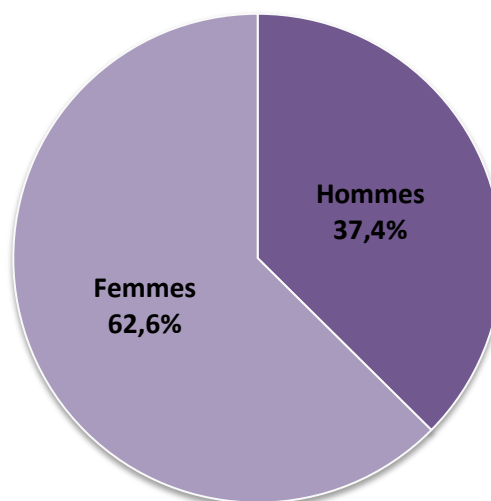
**Répartition femmes / hommes parmi les candidats inscrits au CRPD C2**



**Répartition femmes / hommes parmi les candidats admissibles au CRPD C2**



**Répartition femmes / hommes parmi les candidats lauréats du CRPD C2**



Plus nombreuses à l'inscription (57,7 % des candidats inscrits) que les hommes, les femmes réussissent mieux à l'admissibilité (64 % des candidats admissibles) et à l'admission (62,6 % des lauréats).

CRPD C2	Inscrits	Admissibles	Admis
Femmes	2259	746	363
Hommes	1656	420	217

## 2-2 L'âge des candidats

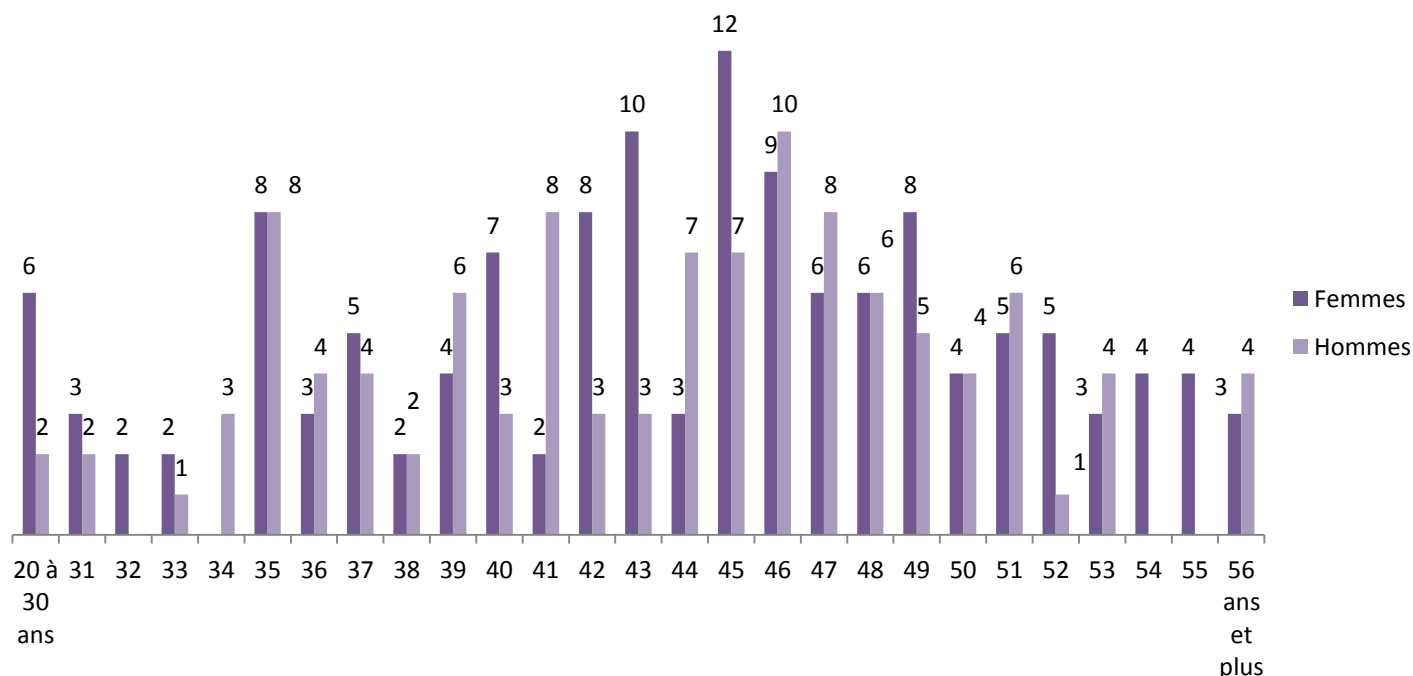
<p>Âge mini des inscrits :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CRPD C1 : <b>29</b> ans</li> <li>- CRPD C2 : <b>23</b> ans</li> </ul>	<p>Âge moyen des inscrits :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CRPD C1 : <b>44</b> ans</li> <li>- CRPD C2 : <b>44</b> ans</li> </ul>	<p>Âge maxi des inscrits :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CRPD C1 : <b>63</b> ans</li> <li>- CRPD C2 : <b>63</b> ans</li> </ul>
<p>Âge mini des lauréats :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CRPD C1 : <b>29</b> ans</li> <li>- CRPD C2 : <b>27</b> ans</li> </ul>	<p>Âge moyen des lauréats :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CRPD C1 : <b>41</b> ans</li> <li>- CRPD C2 : <b>42</b> ans</li> </ul>	<p>Âge maxi des lauréats :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CRPD C1 : <b>52</b> ans</li> <li>- CRPD C2 : <b>59</b> ans</li> </ul>

Le plus jeune candidat admis au CRPD C1 a **29** ans (30 ans en 2016) et **27** ans pour le CRPD C2 (27 ans en 2016). Les plus âgés ont respectivement **52** ans pour le CRPD C1 (55 ans en 2016) et **59** ans pour le CRPD C2 (58 ans en 2016).

La moyenne d'âge de l'ensemble des candidats du CRPD C1 et CRPD C2 reste stable (44 ans pour les inscrits en 2016).

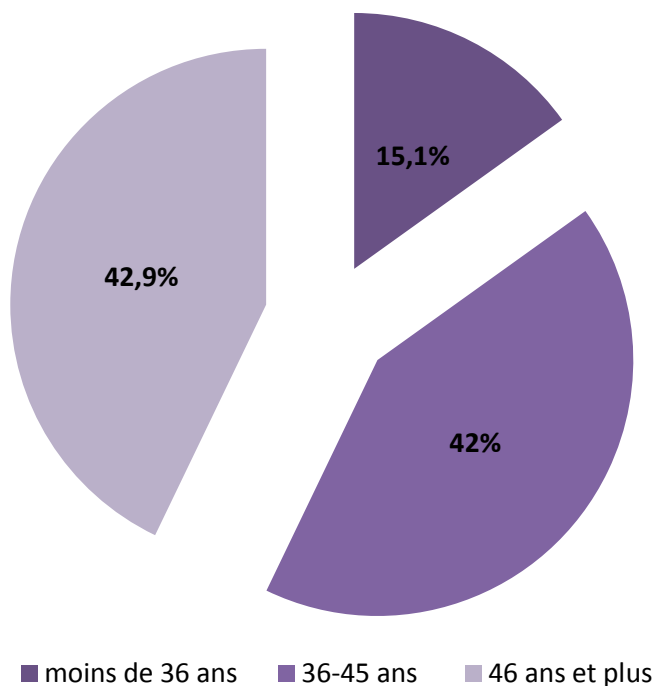
L'âge moyen des lauréats au CRPD C1 de la session 2017 est en baisse (**41** ans contre 44 ans en 2016). L'âge moyen des lauréats au CRPD C2 est identique à la session 2016 (**42** ans).

### Âge des candidats inscrits au CRPD C1

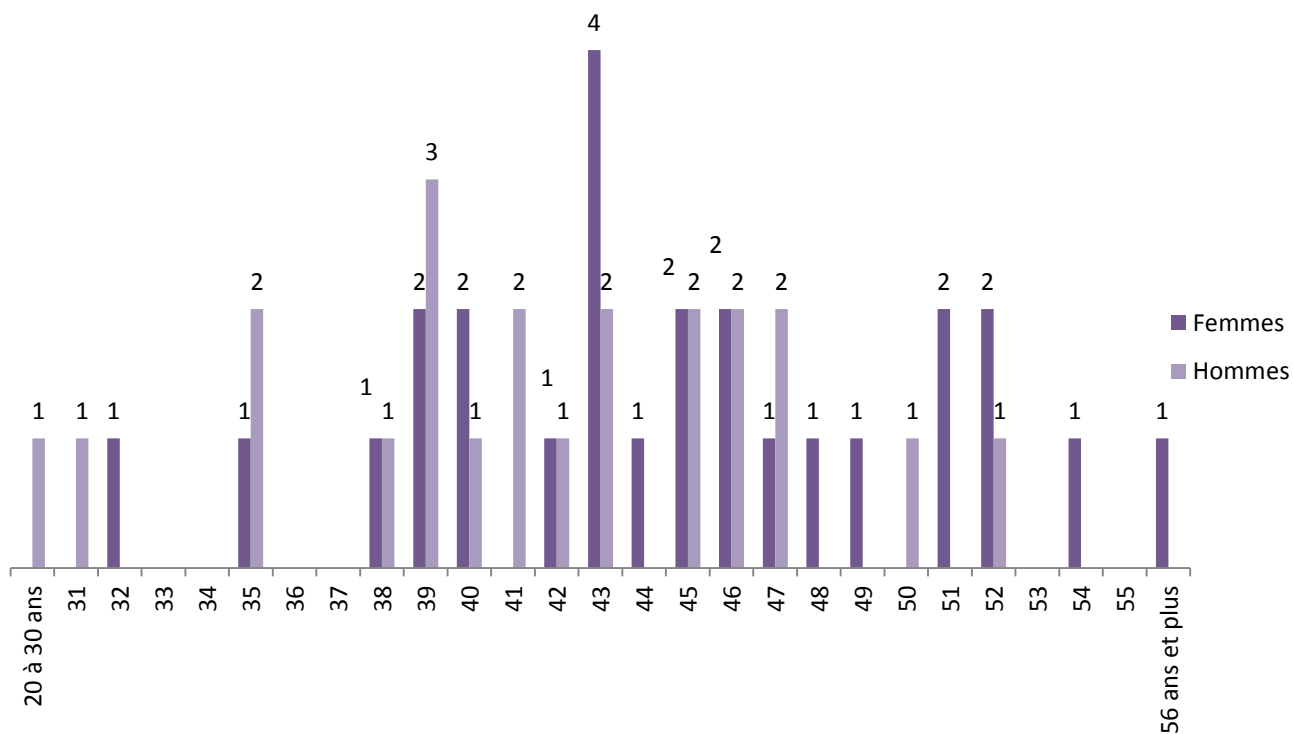




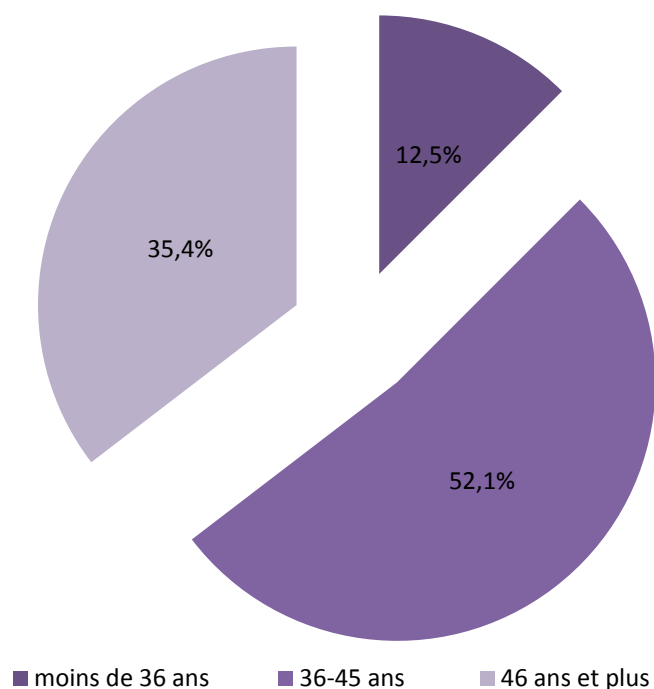
## Répartition par tranches d'âge des candidats inscrits au CRPD C1



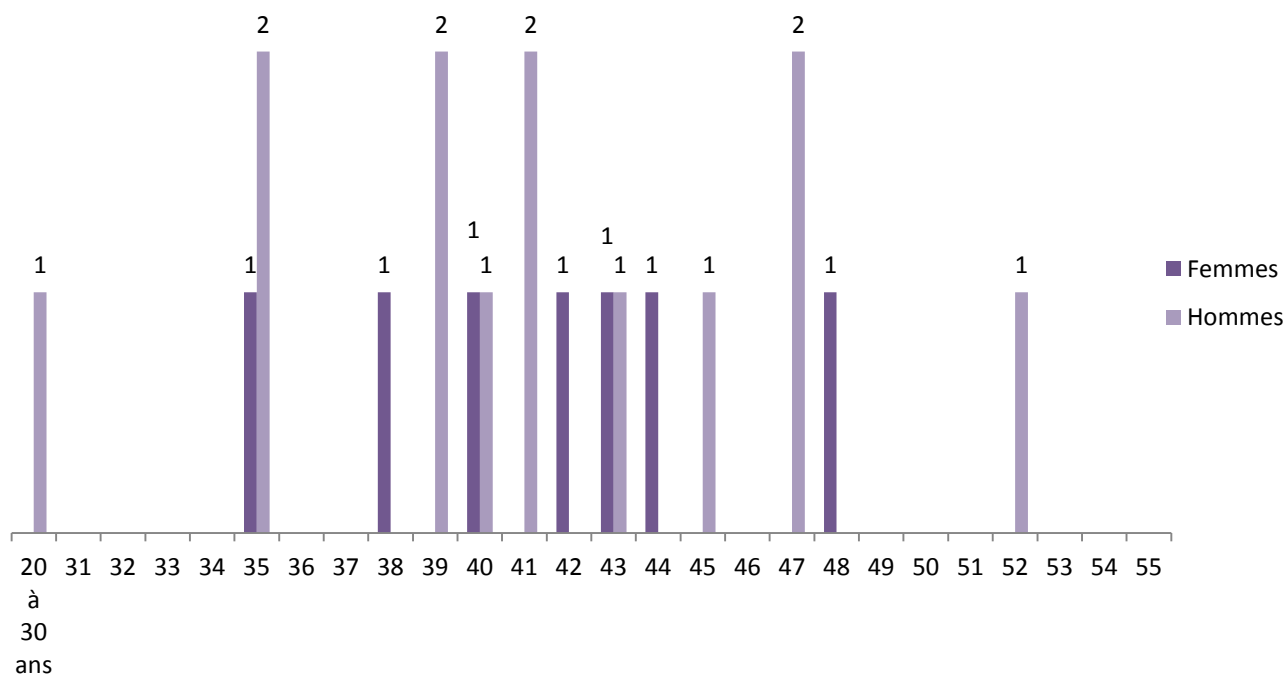
## Âge des candidats admissibles au CRPD C1



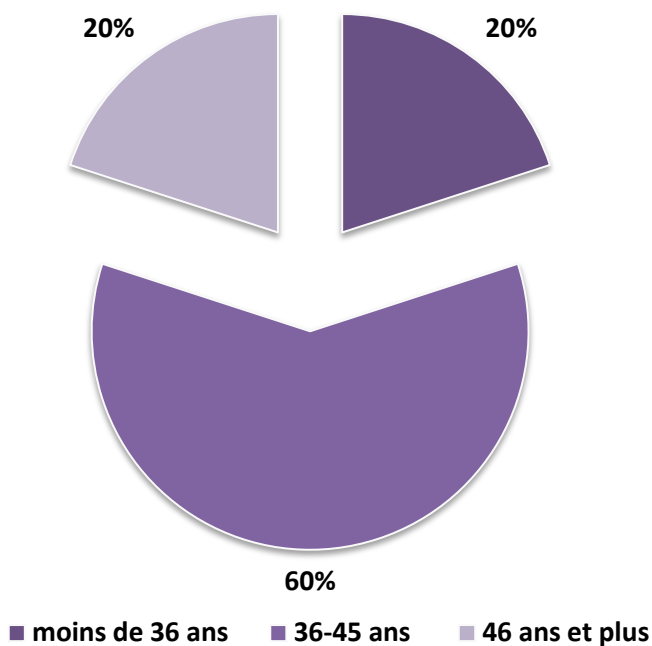
## Répartition par tranches d'âge des candidats admissibles au CRPD C1



## Âge des lauréats au CRPD C1

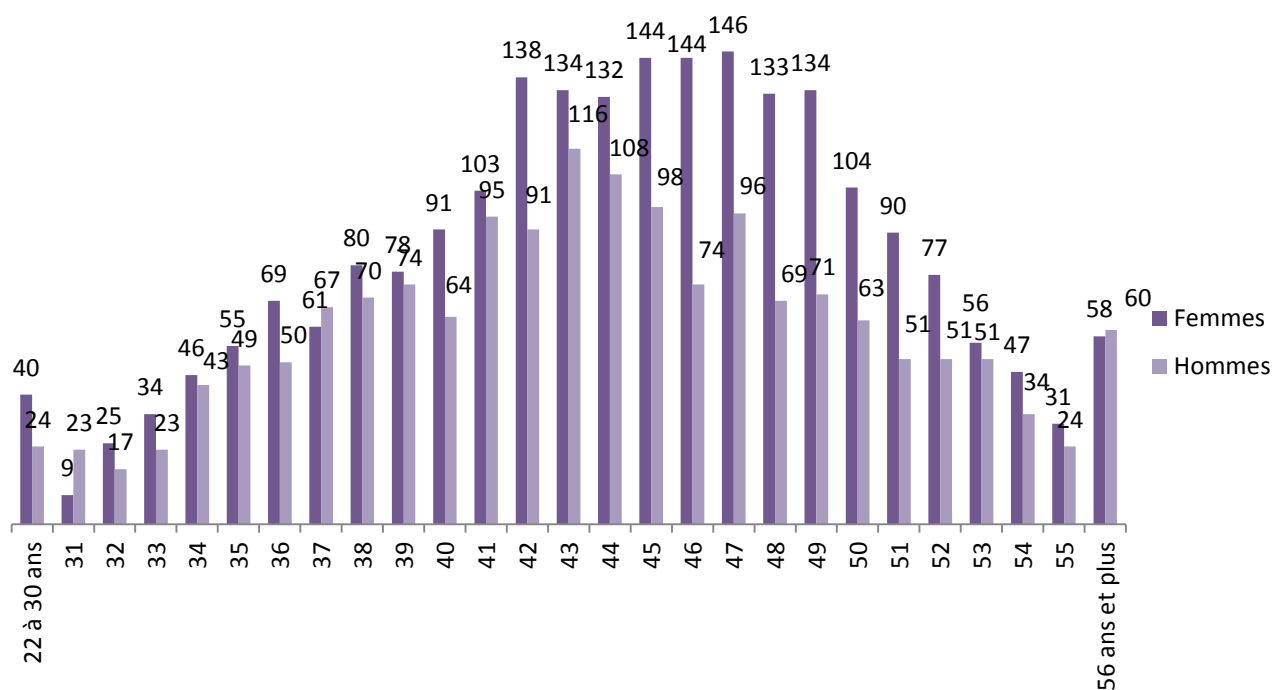


## Répartition par tranches d'âge des candidats admis au CRPD C1

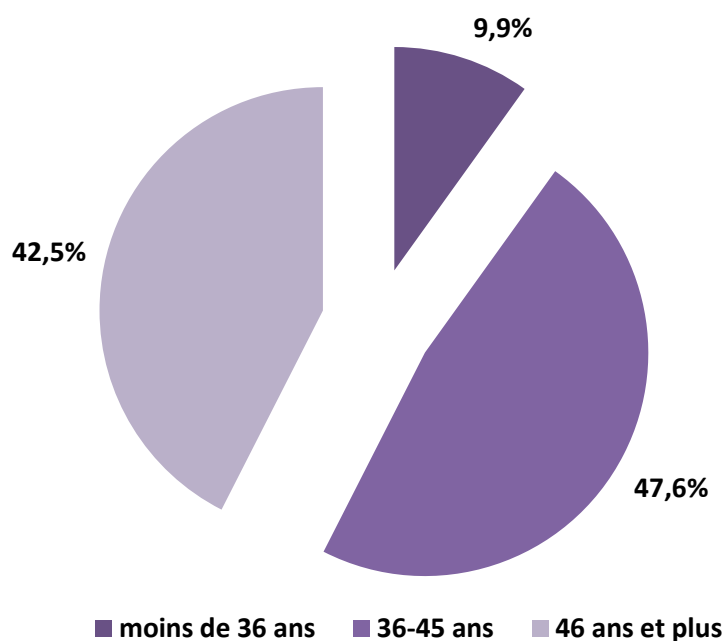


Les candidats dont la tranche d'âge est comprise entre 36 et 45 ans représentent 60 % des admis alors qu'ils représentent 42 % des candidats inscrits (40% en 2016).

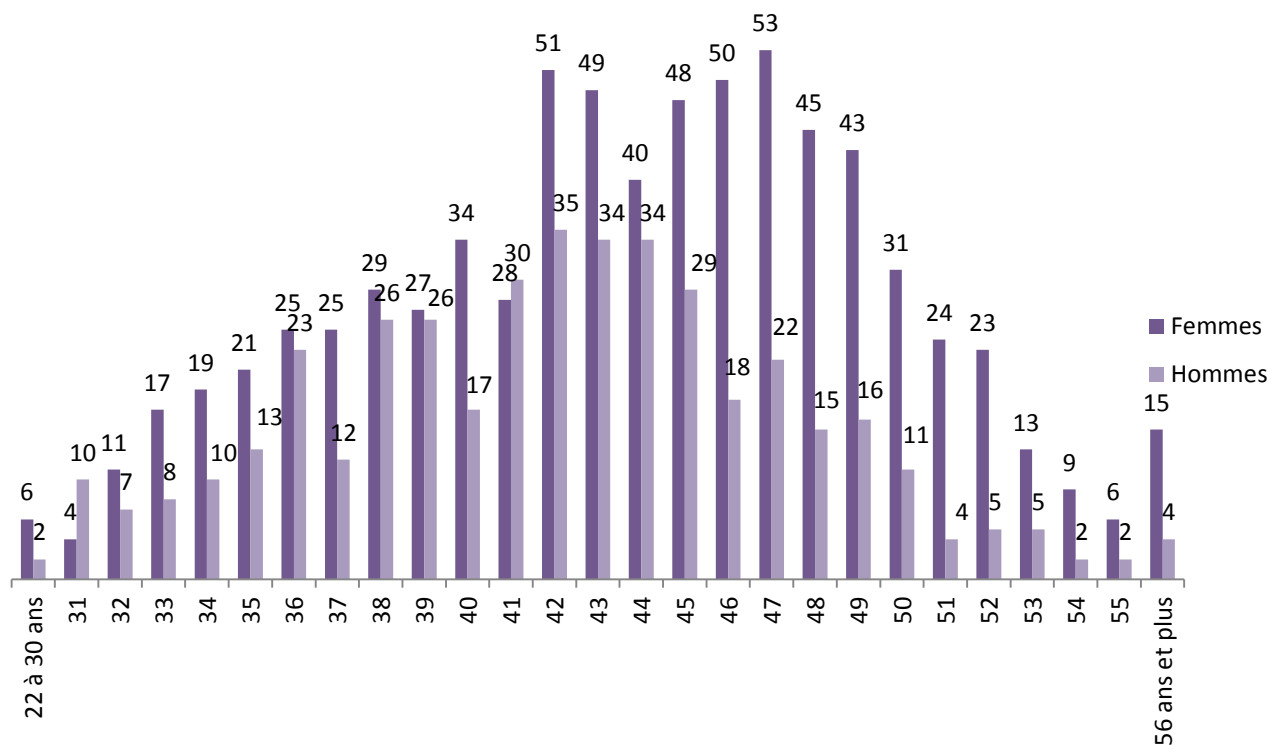
## Âge des candidats inscrits au CRPD C2



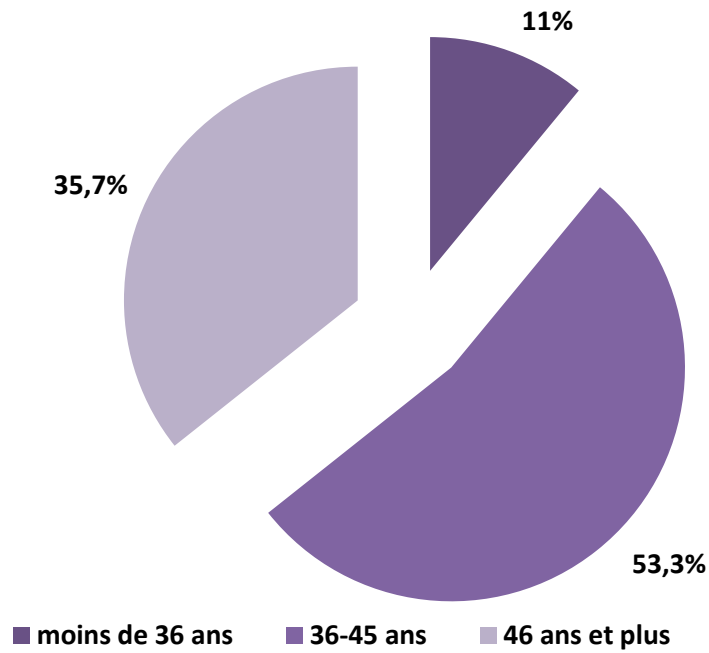
## Répartition par tranches d'âge des candidats inscrits au CRPD C2



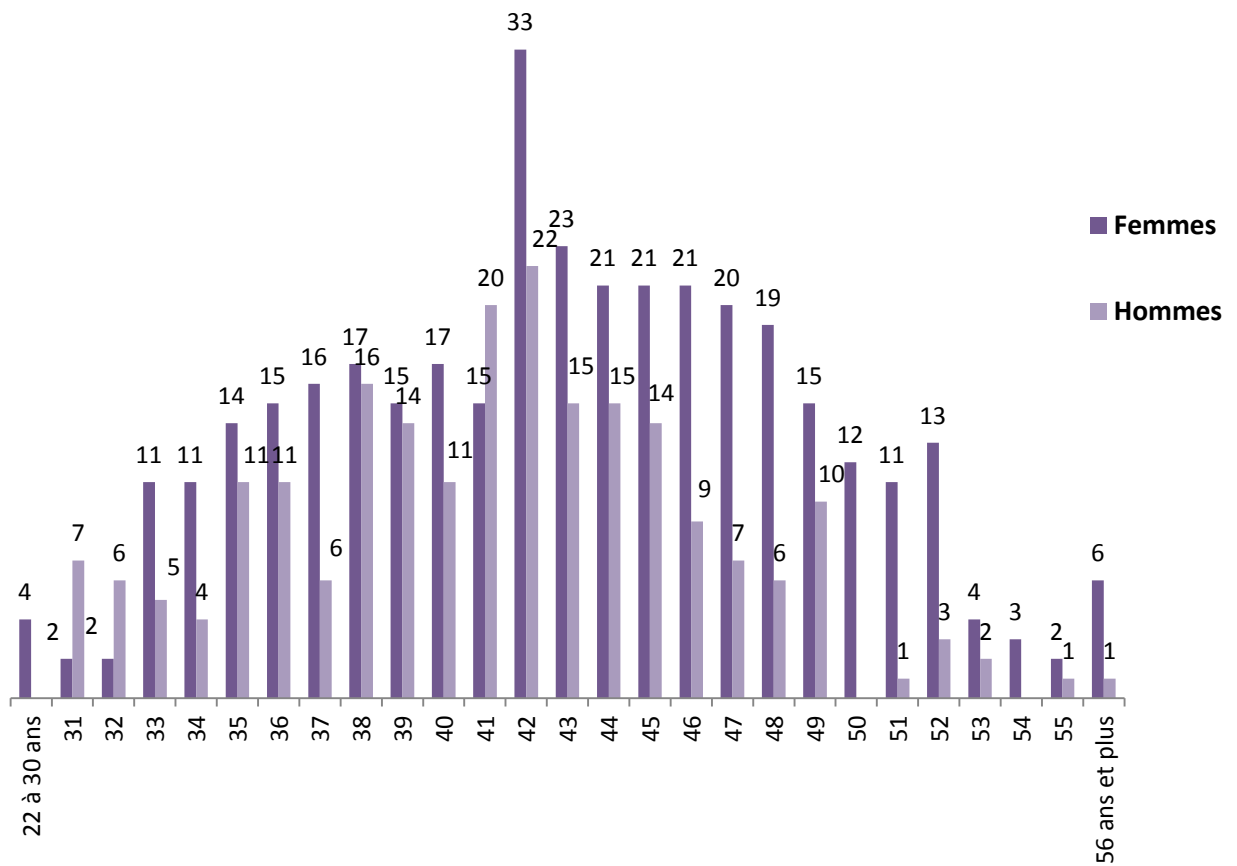
## Âge des candidats admissibles au CRPD C2



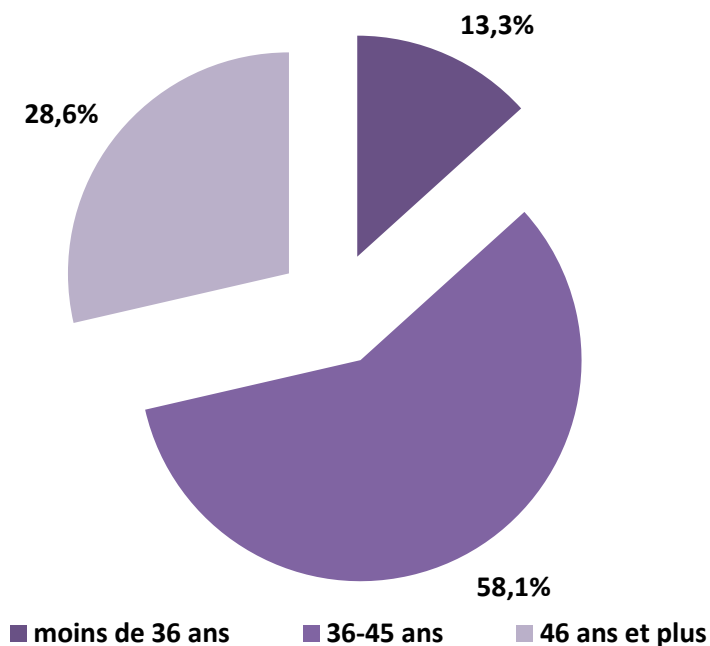
## Répartition par tranches d'âge des candidats admissibles au CRPD C2



## Âge des lauréats au CRPD C2



### Répartition par tranches d'âge des candidats admis au CRPD C2

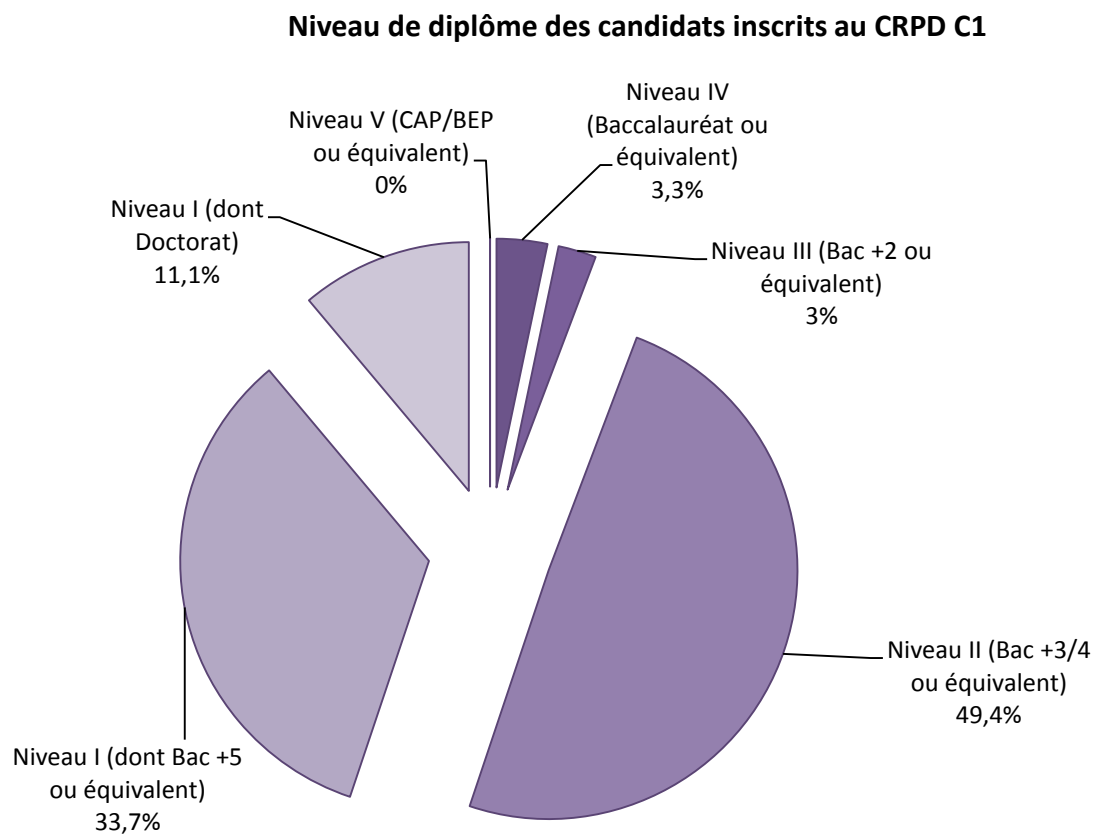


La tranche d'âge des 36 – 45 ans atteint 58,1 % des candidats admis (54,6 % en 2016), alors qu'elle représente 47,6 % des inscrits.

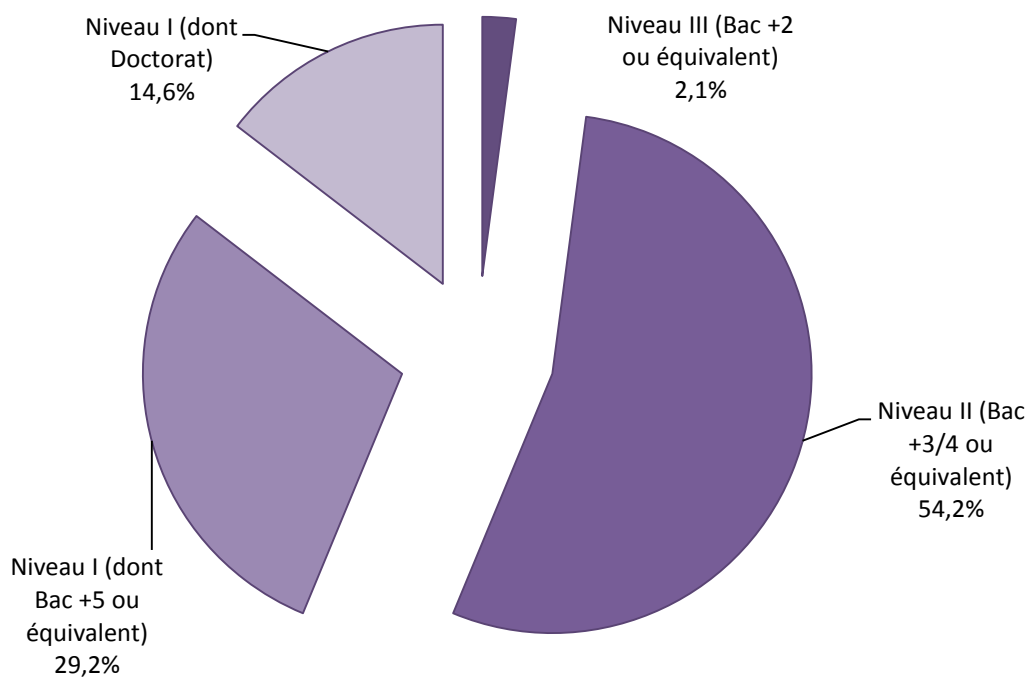
CRPD C1							
Femmes	Inscrits	Admissibles	Admis	Hommes	Inscrits	Admissibles	Admis
Âge minimum	31	32	35	Âge minimum	29	29	29
Âge maximum	57	56	48	Âge maximum	63	52	52
Âge moyen	44	43	41	Âge moyen	44	44	41

CRPD C2							
Femmes	Inscrits	Admissibles	Admis	Hommes	Inscrits	Admissibles	Admis
Âge minimum	23	27	27	Âge minimum	24	27	31
Âge maximum	61	61	59	Âge maximum	63	58	58
Âge moyen	44	43	42	Âge moyen	44	43	42

## 2-3 Le niveau de diplôme des candidats



### Niveau de diplôme des candidats admissibles au CRPD C1



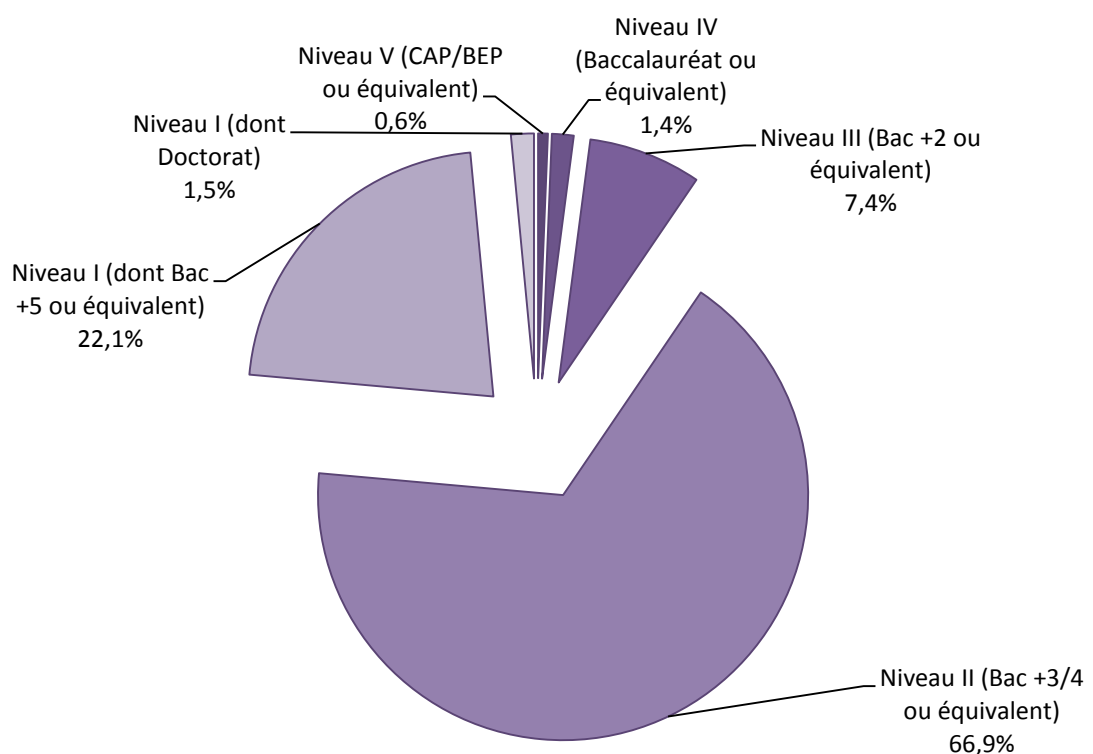
### Niveau de diplôme des candidats lauréats du CRPD C1



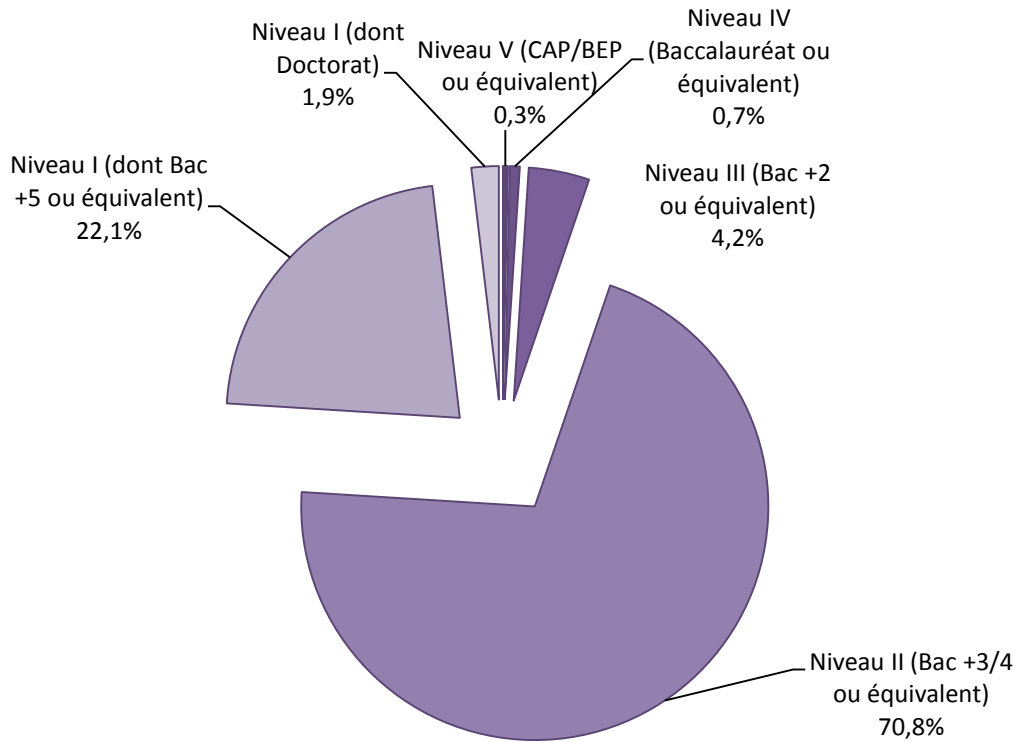


<b>C1</b>	<b>Inscrits</b>	<b>%</b>	<b>Admissibles</b>	<b>%</b>	<b>Admis</b>	<b>%</b>
Niveau V (CAP/BEP ou équivalent)	2	0,8	0	0	0	0
Niveau IV (Baccalauréat ou équivalent)	8	3,3	0	0	0	0
Niveau III (Bac +2 ou équivalent)	6	2,4	1	2,1	0	0
Niveau II (Bac +3/4 ou équivalent)	120	49	26	54,2	11	55
Niveau I	109	44,5	21	43,7	9	45
dont Bac +5 ou équivalent	82	33,5	14	29,2	7	35
dont doctorat	27	11	7	14,5	2	10
<b>Total</b>	<b>245</b>	<b>100</b>	<b>48</b>	<b>100</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

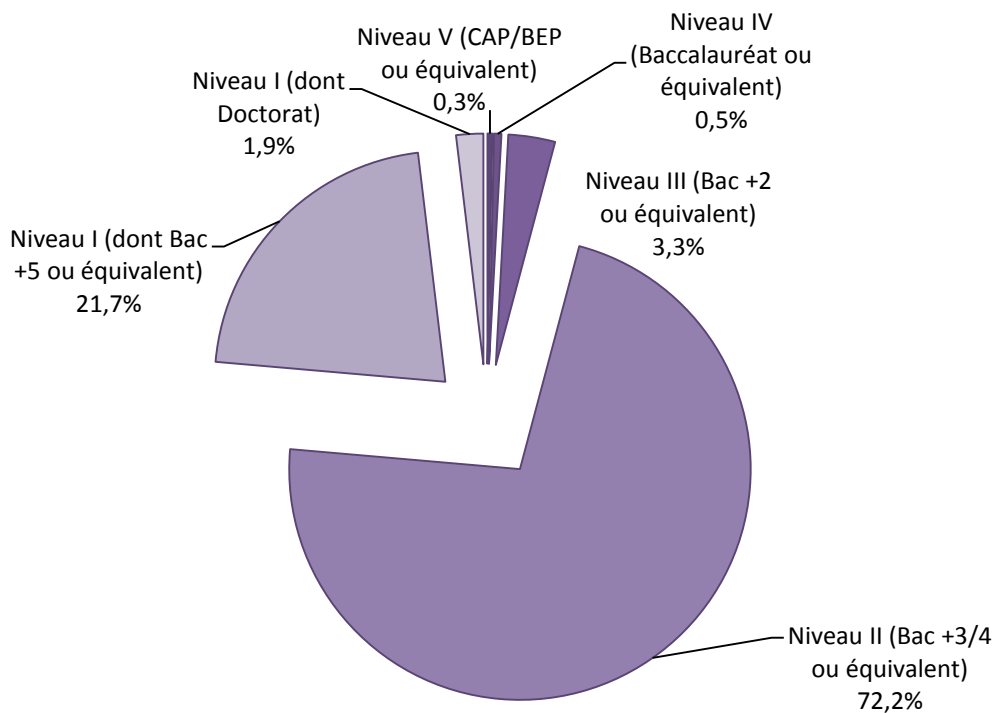
### Niveau de diplôme des candidats inscrits au CRPD C2



## Niveau de diplôme des candidats admissibles au CRPD C2



## Niveau de diplôme des candidats lauréats du CRPD C2



<b>C2</b>	<b>Inscrits</b>	<b>%</b>	<b>Admissibles</b>	<b>%</b>	<b>Admis</b>	<b>%</b>
Niveau V (CAP/BEP ou équivalent)	25	0,6	4	0,3	2	0,3
Niveau IV (Baccalauréat ou équivalent)	56	1,4	8	0,7	3	0,5
Niveau III (Bac +2 ou équivalent)	291	7,5	49	4,2	19	3,3
Niveau II (Bac +3/4 ou équivalent)	2620	66,9	825	70,8	419	72,3
Niveau I	923	23,6	280	24	137	23,6
dont Bac +5 ou équivalent	864	22,1	258	22,1	126	21,7
dont doctorat	59	1,5	22	1,9	11	1,9
<b>Total</b>	<b>3915</b>	<b>100</b>	<b>1166</b>	<b>100</b>	<b>580</b>	<b>100</b>

## 2-4 Le nombre de participation(s) des candidats

	<b>Inscrits</b>		<b>Admissibles</b>		<b>Admis</b>	
	<b>CRPD C1</b>	<b>CRPD C2</b>	<b>CRPD C1</b>	<b>CRPD C2</b>	<b>CRPD C1</b>	<b>CRPD C2</b>
<b>1ère participation</b>	181	1705	33	472	14	244
<b>2ème participation</b>	35	997	8	306	5	153
<b>3ème participation</b>	15	555	5	186	1	97
<b>4ème participation</b>	9	326	1	114	0	52
<b>5ème participation</b>	2	177	1	54	0	23
<b>Au-delà de 5 participations</b>	3	155	0	34	0	11
<b>Total général</b>	<b>245</b>	<b>3915</b>	<b>48</b>	<b>1166</b>	<b>20</b>	<b>580</b>

- 70 % des candidats admis au CRPD C1 se sont présentés pour la 1<sup>ère</sup> fois en 2017 (57 % en 2016) ;
- 42 % des candidats admis au CRPD C2 se sont présentés pour la 1<sup>ère</sup> fois en 2017 (40 % en 2016).

Les taux de réussite\* sont les suivants :

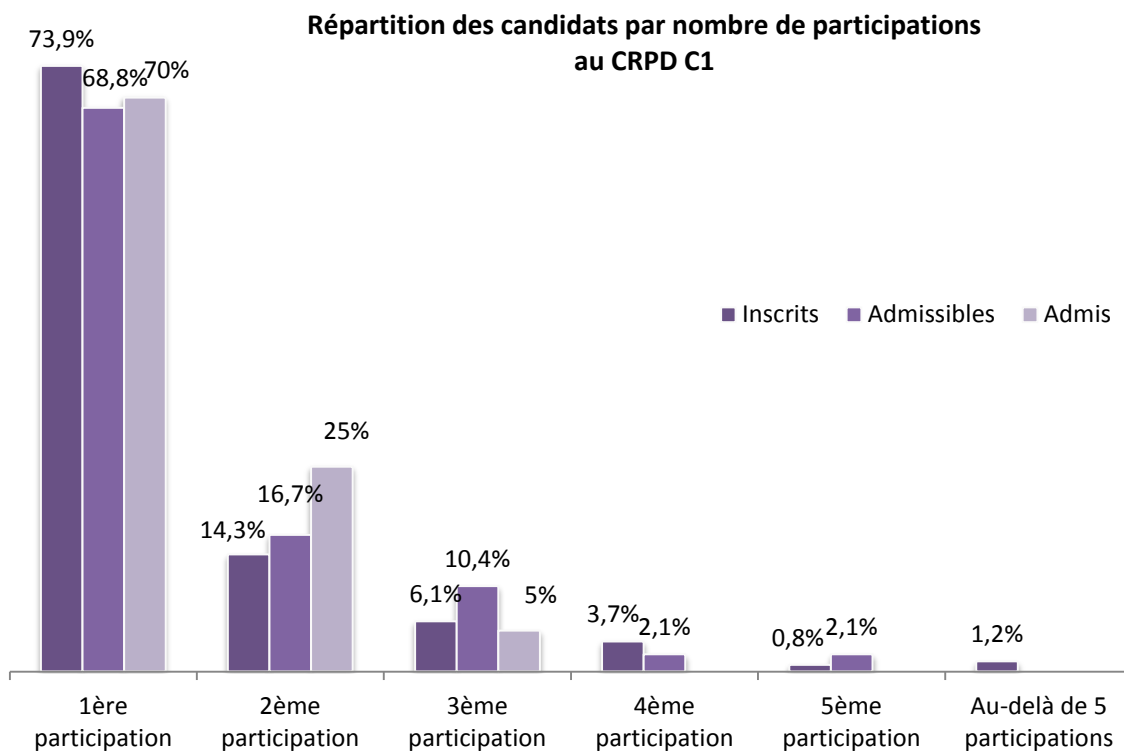
**CRPD C1** 1<sup>ère</sup> participation : 14,3 %

**CRPD C1** 2<sup>ème</sup> participation : 18,5 %

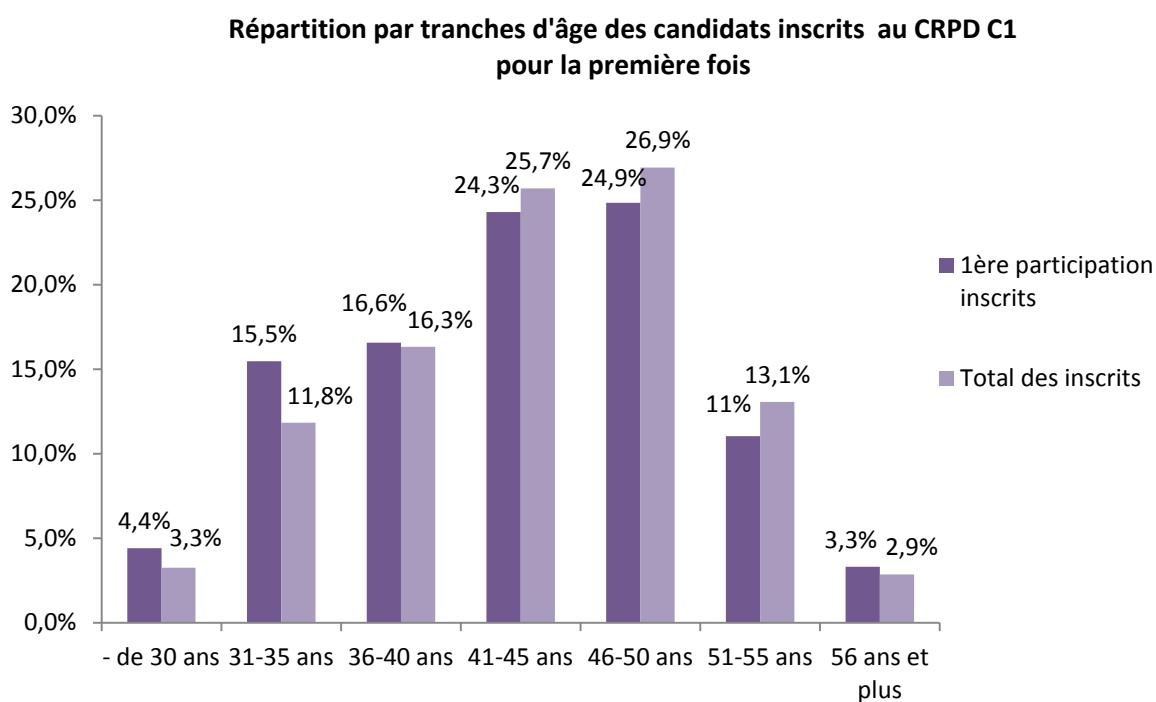
**CRPD C2** 1<sup>ère</sup> participation : 19,9 %

**CRPD C2** 2<sup>ème</sup> participation : 19,1 %

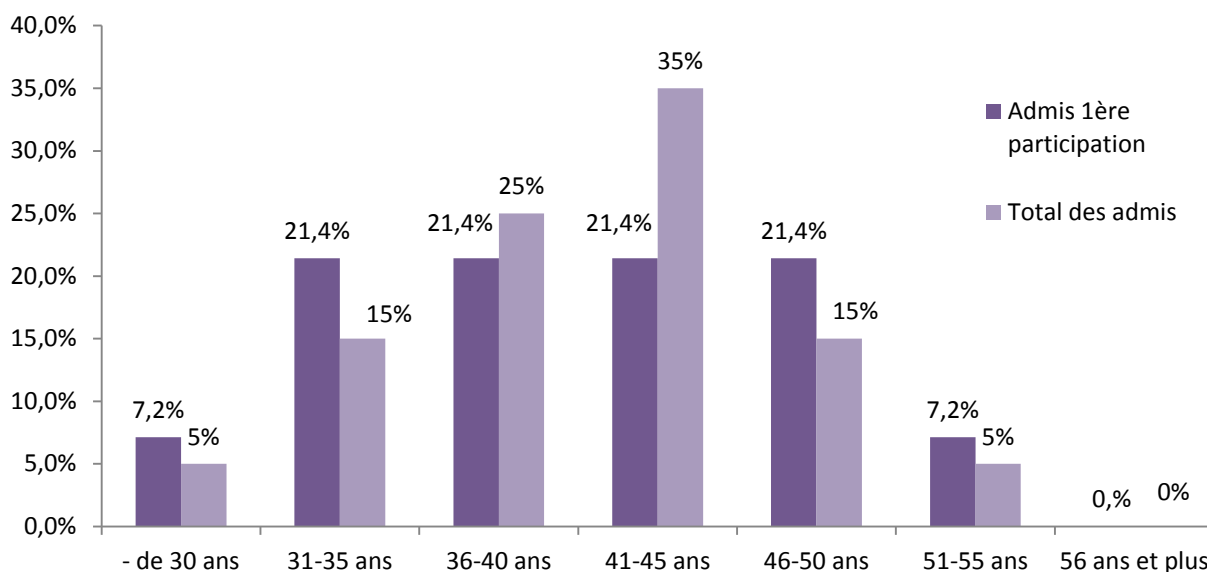
\*Taux de réussite = nombre d'admis sur liste principale / nombre de candidats présents à l'épreuve écrite



Les primo-inscrits représentent 73,9 % des candidats inscrits, 68,8 % des admissibles et 70 % des lauréats.

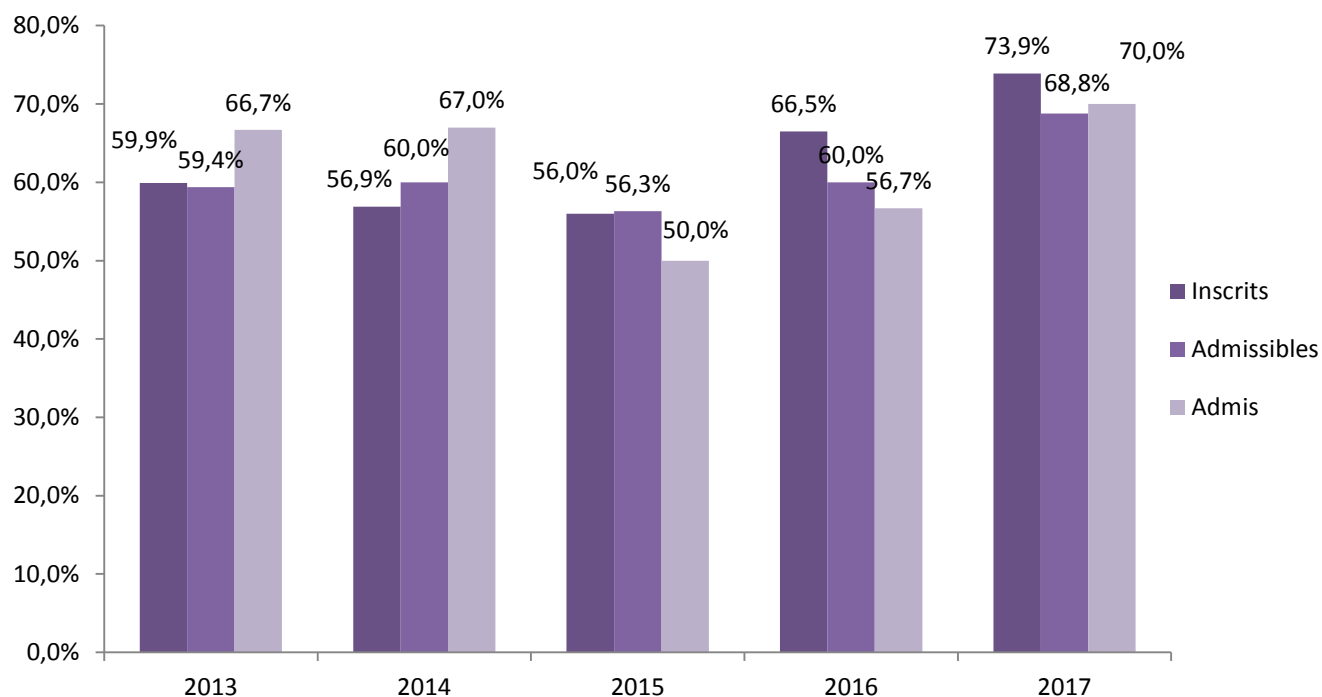


### Répartition par tranches d'âge des candidats admis et inscrits pour la 1<sup>ère</sup> fois au CRPD C1

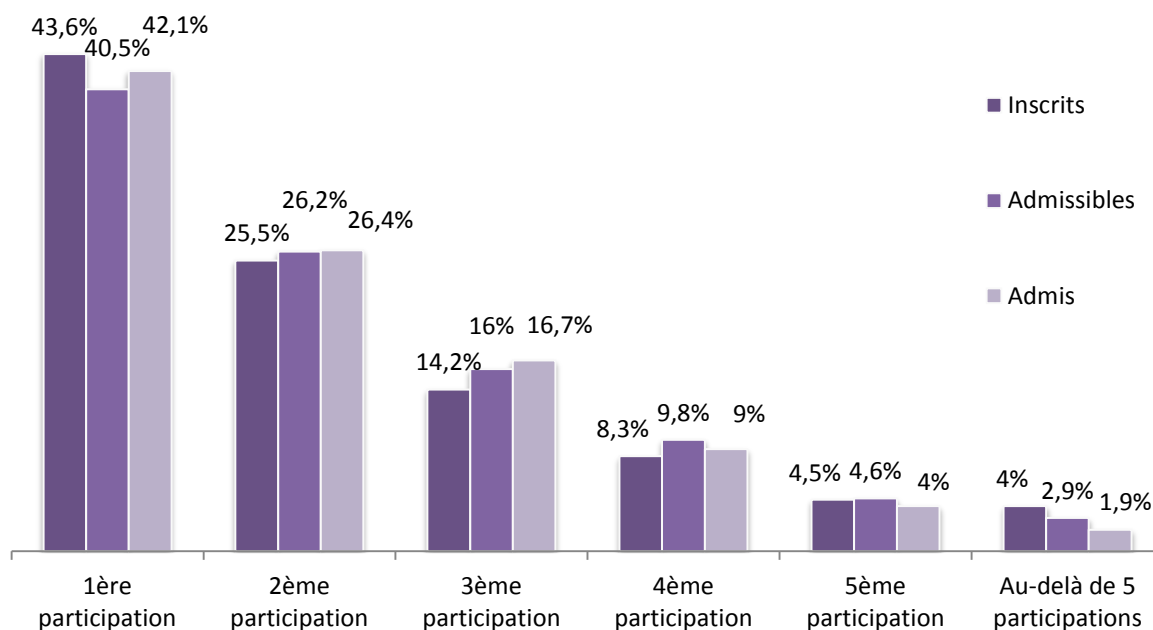


La moyenne d'âge des candidats inscrits pour la 1<sup>ère</sup> fois au CRPD C1 est de 43 ans.

### Répartition des candidats se présentant au CRPD C1 pour la 1<sup>ère</sup> fois (sessions 2013 à 2017)

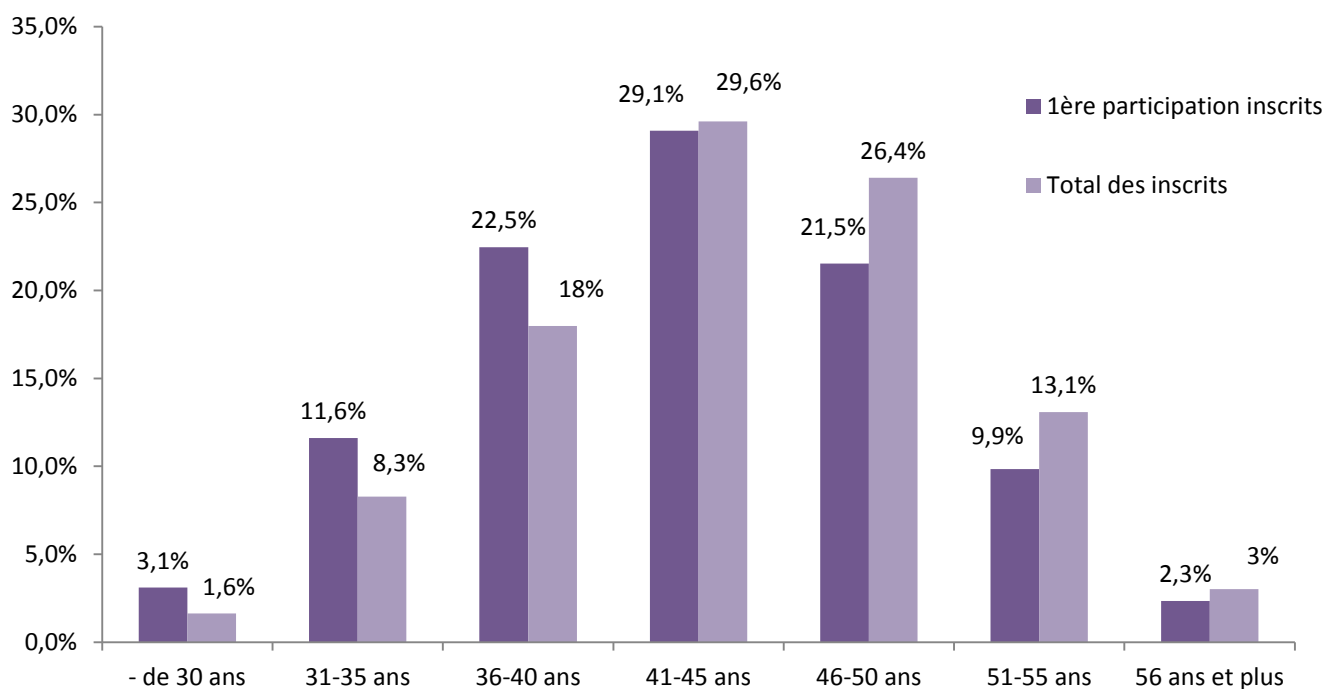


### Répartition des candidats par nombre de participations au CRPD C2

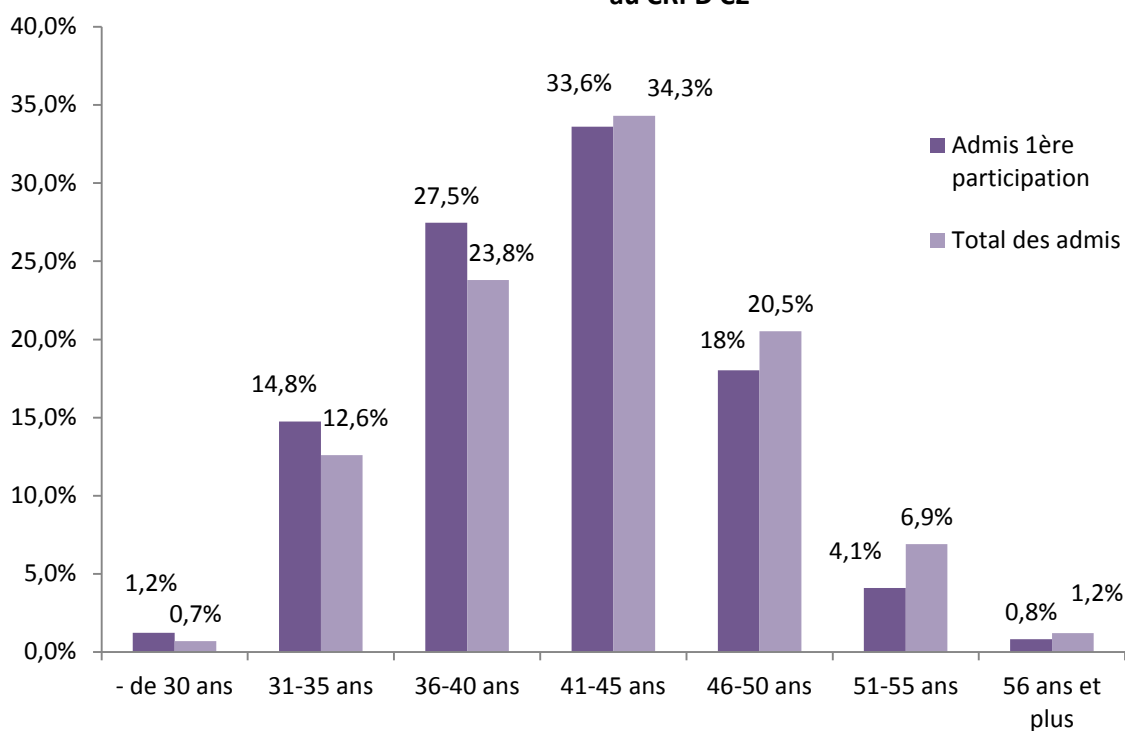


Les primo-inscrits représentent 43,6 % des candidats inscrits, 40,5 % des admissibles et 42,1 % des lauréats.

### Répartition par tranches d'âge des candidats inscrits pour la 1ère fois au CRPD C2

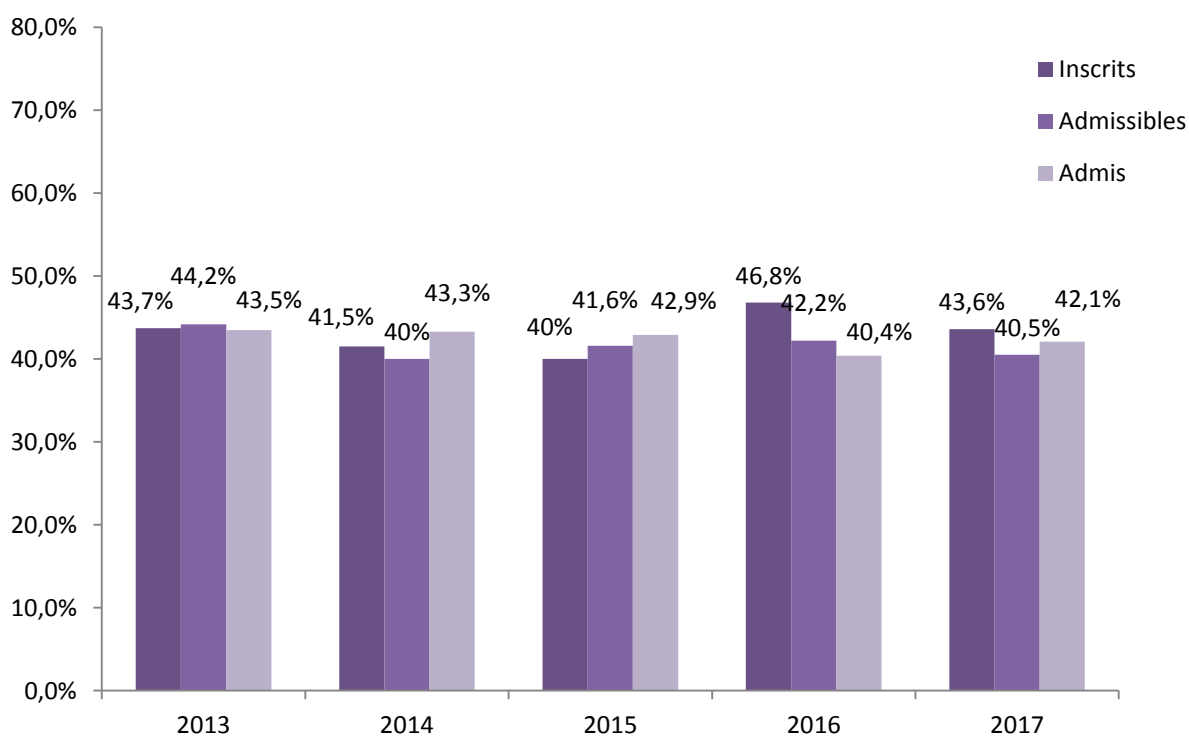


### Répartition par tranches d'âge des candidats admis et inscrits pour la 1ère fois au CRPD C2



La moyenne d'âge des candidats inscrits pour la 1<sup>ère</sup> fois au CRPD C2 est de 43 ans.

### Répartition des candidats se présentant au CRPD C2 pour la 1ère fois (sessions 2013 à 2017)



## 2-5 Les corps et fonctions d'origine des candidats

CRPD C1							
Corps et fonctions	Inscrits	%	Présents	Admissibles	%	Admis	%
Professeurs agrégés	157	64,1	122	44	91,6	18	90
Maîtres de conférences et assimilés	6	2,4	5	1	2,1	0	0
Directeurs de service	5	2	3	1	2,1	1	5
Autres corps de catégorie A	77	31,5	18	2	4,2	1	5
Total	<b>245</b>	<b>100</b>	<b>148</b>	<b>48</b>	<b>100</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

La proportion de candidats inscrits issus de corps autres que celui des professeurs agrégés a augmenté en 2017 (31,4 % contre 19,7 % en 2016).

Pour autant, on constate que 90 % des lauréats sont issus du corps des professeurs agrégés.

### Taux de réussite CRPD C1

Corps et fonctions des candidats au CRPD C1	Présents	Admis	Taux de réussite en %*
Professeurs agrégés	122	18	14,7
Maîtres de conférences et assimilés	5	0	0
Directeurs de service	3	1	33,3
Autres corps de catégorie A	18	1	5,6
Total	<b>148</b>	<b>20</b>	<b>13,5</b>

\*Taux de réussite = nombre d'admis sur liste principale / nombre de candidats présents à l'épreuve écrite



CRPD C2							
Corps et fonctions	Inscrits	%	Présents	Admissibles	%	Admis	%
Professeur des écoles	649	16,6	510	175	15	87	15
Directeur des écoles du 1er degré	226	5,8	170	71	6,1	31	5,3
Directeur adjoint SEGPA	51	1,3	41	17	1,5	7	1,2
Directeur établissement spécialisé	4	0,1	3	1	0,1	0	0
Directeur d'ERPD	1	0	0	0	0	0	0
<b>S/Total Enseignement du premier degré</b>	<b>931</b>	<b>23,8</b>	<b>724</b>	<b>264</b>	<b>22,6</b>	<b>125</b>	<b>21,5</b>
Adjoint d'enseignement	18	0,5	12	7	0,6	4	0,7
Chargé d'enseignement	8	0,2	2	1	0,1	1	0,2
Chargé d'enseignement d'EPS	6	0,1	4	2	0,2	2	0,3
Professeur certifié	1486	38	1187	496	42,5	253	43,6
Professeur de lycée professionnel	649	16,6	530	155	13,3	70	12,1
Professeur d'éducation physique et sportive 2nd degré	42	1,1	32	16	1,4	10	1,7
Professeur d'enseignement général des collèges	3	0,1	2	1	0,1	0	0
<b>S/Total Enseignement du second degré</b>	<b>2212</b>	<b>56,4</b>	<b>1769</b>	<b>678</b>	<b>58,2</b>	<b>340</b>	<b>58,6</b>
CPE	480	12,3	402	164	14,1	85	14,7
Conseiller d'éducation	99	2,5	78	32	2,7	17	2,9
<b>S/Total Personnels d'éducation</b>	<b>579</b>	<b>14,8</b>	<b>480</b>	<b>196</b>	<b>16,8</b>	<b>102</b>	<b>17,6</b>
Directeur de CIO	8	0,2	7	1	0,1	0	0
Conseiller d'orientation psy	42	1,1	34	9	0,8	4	0,7
<b>S/Total Personnels d'information et d'orientation</b>	<b>50</b>	<b>1,3</b>	<b>41</b>	<b>10</b>	<b>0,9</b>	<b>4</b>	<b>0,7</b>
Autres corps de catégorie A	143	3,7	76	18	1,5	9	1,6
<b>S/Total Autres corps de catégorie A</b>	<b>143</b>	<b>3,7</b>	<b>76</b>	<b>18</b>	<b>1,5</b>	<b>9</b>	<b>1,6</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3915</b>	<b>100</b>	<b>3090</b>	<b>1166</b>	<b>100</b>	<b>580</b>	<b>100</b>

Les candidats issus des corps de l'enseignement du 2<sup>nd</sup> degré sont majoritaires (56,5 % des candidats inscrits et 58,6 % des lauréats). Parmi ces corps du 2<sup>nd</sup> degré, celui des professeurs certifiés est le plus représenté parmi les candidats inscrits (38 %) et les lauréats (43,6 %).

Une augmentation des candidats inscrits issus des personnels d'éducation est constatée pour la session 2017 (14,8 % contre 13,3 % en 2016) alors que le corps des enseignants du 1<sup>er</sup> degré est en légère baisse (23,8 % en 2017 contre 24,7 % en 2016).

Les candidats issus du corps des DCIO-COP et des autres corps de catégorie A (attachés d'administration de l'Etat, attachés de la fonction publique territoriale) sont les moins représentés parmi les candidats inscrits (respectivement 1,3 % et 3,7 %) et les lauréats (respectivement 0,7 % et 1,6 %).

### Taux de réussite CRPD C2

Corps et fonctions	Présents	Admis	Taux de réussite en % *
Professeur des écoles	510	87	17,1
Directeur des écoles du 1er degré	170	31	18,2
Directeur adjoint SEGPA	41	7	17,1
Directeur établissement spécialisé	3	0	0
<b>S/Total Enseignement du premier degré</b>	<b>724</b>	<b>125</b>	<b>17,3</b>
Adjoint d'enseignement	12	4	33,3
Chargé d'enseignement	2	1	50
Chargé d'enseignement d'EPS	4	2	50
Professeur certifié	1187	253	21,3
Professeur de lycée professionnel	530	70	13,2
Professeur d'éducation physique et sportive 2nd degré	32	10	31,3
Professeur d'enseignement général des collèges	2	0	0
<b>S/Total Enseignement du second degré</b>	<b>1769</b>	<b>340</b>	<b>19,2</b>
CPE	402	85	21,1
Conseiller d'éducation	78	17	21,8
<b>S/Total Personnels d'éducation</b>	<b>480</b>	<b>102</b>	<b>21,3</b>
Directeur de CIO	7	0	0
Conseiller d'orientation psy	34	4	11,8
<b>S/Total Personnels d'information et d'orientation</b>	<b>41</b>	<b>4</b>	<b>9,8</b>
Autres corps de catégorie A	76	9	11,8
<b>S/Total Autres</b>	<b>76</b>	<b>9</b>	<b>11,8</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3090</b>	<b>580</b>	<b>18,8</b>

\*Taux de réussite = nombre d'admis sur liste principale / nombre de candidats présents à l'épreuve écrite

## 2-6 Candidats faisant ou ayant fait fonction de personnels de direction

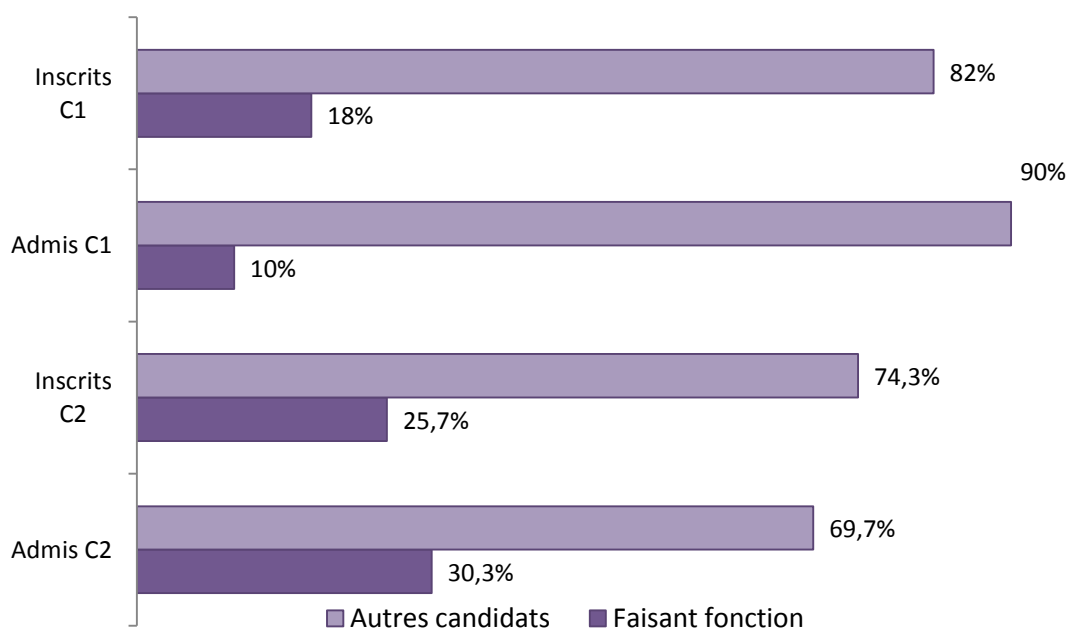
Pour les deux concours, 1052 candidats inscrits se sont déclarés être ou avoir été « faisant fonction ».

Ces candidats représentent :

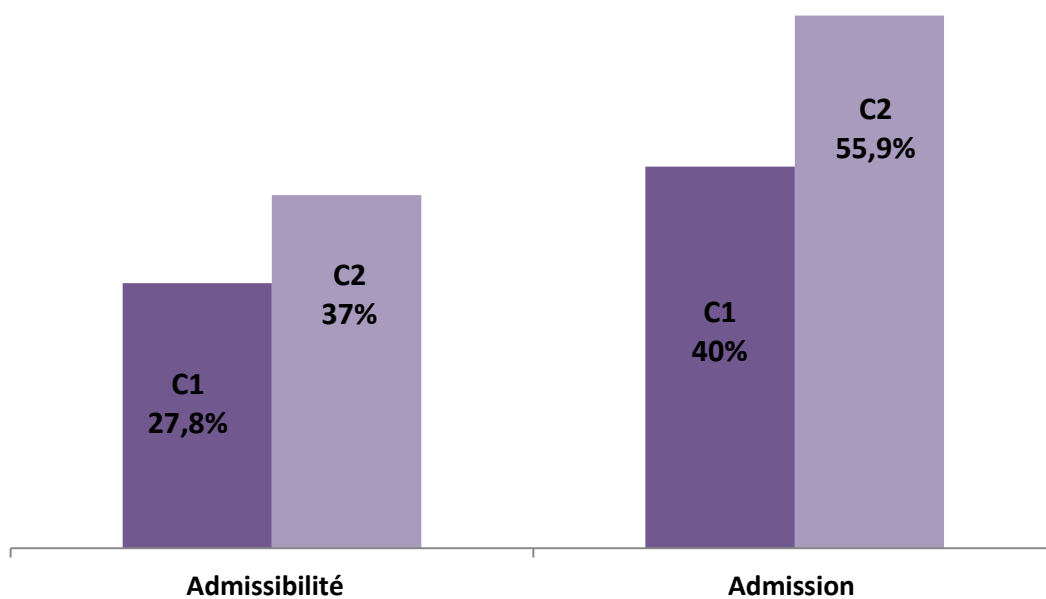
- 25,3 % de l'ensemble des inscrits (23,1 % en 2016);
- 29,7 % de l'ensemble des admis (ils étaient 28,5 % en 2016).

		Autres candidats	Faisant - fonction	Faisant - fonction en %
CRPD C1	Inscrits	201	44	18
	Admissibles	43	5	10,4
	Admis	18	2	10
CRPD C2	Inscrits	2907	1008	25,7
	Admissibles	846	320	27,4
	Admis	404	176	30,3

**Part des faisant-fonction parmi les candidats inscrits et les candidats admis au CRPD C1 et CRPD C2**



## Taux de réussite des candidats faisant fonction



Faisant fonction	Admissibilité			Admission		
	Présents	Admissibles	Taux de réussite %	Présents	Admis	Taux de réussite %
<b>C1</b>	18	5	<b>27,8</b>	5	2	<b>40</b>
<b>C2</b>	864	320	<b>37</b>	315	176	<b>55,9</b>

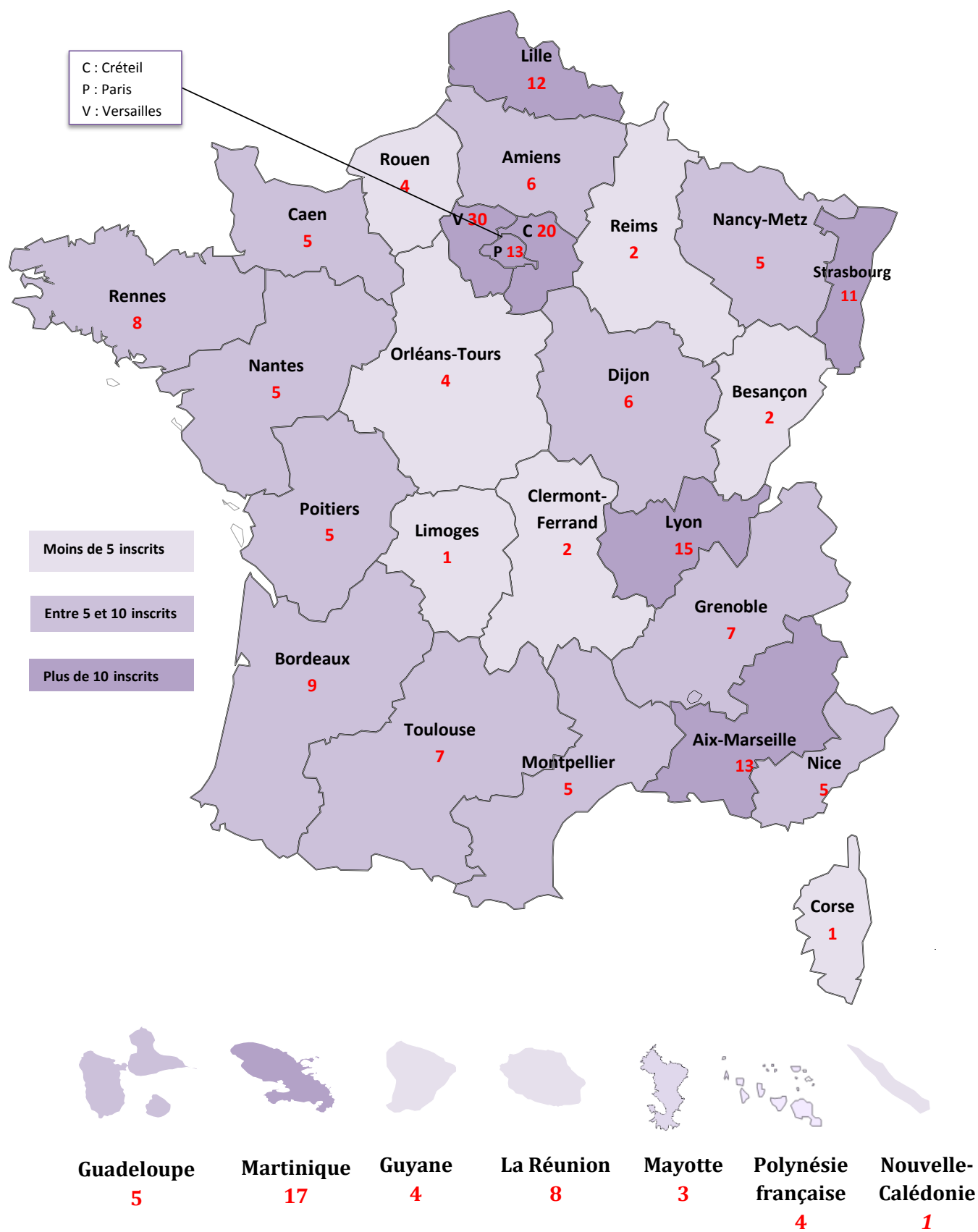
### 3- Les académies, vice-rectorats ou service de l'éducation nationale d'origine des candidats

Concours de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe :

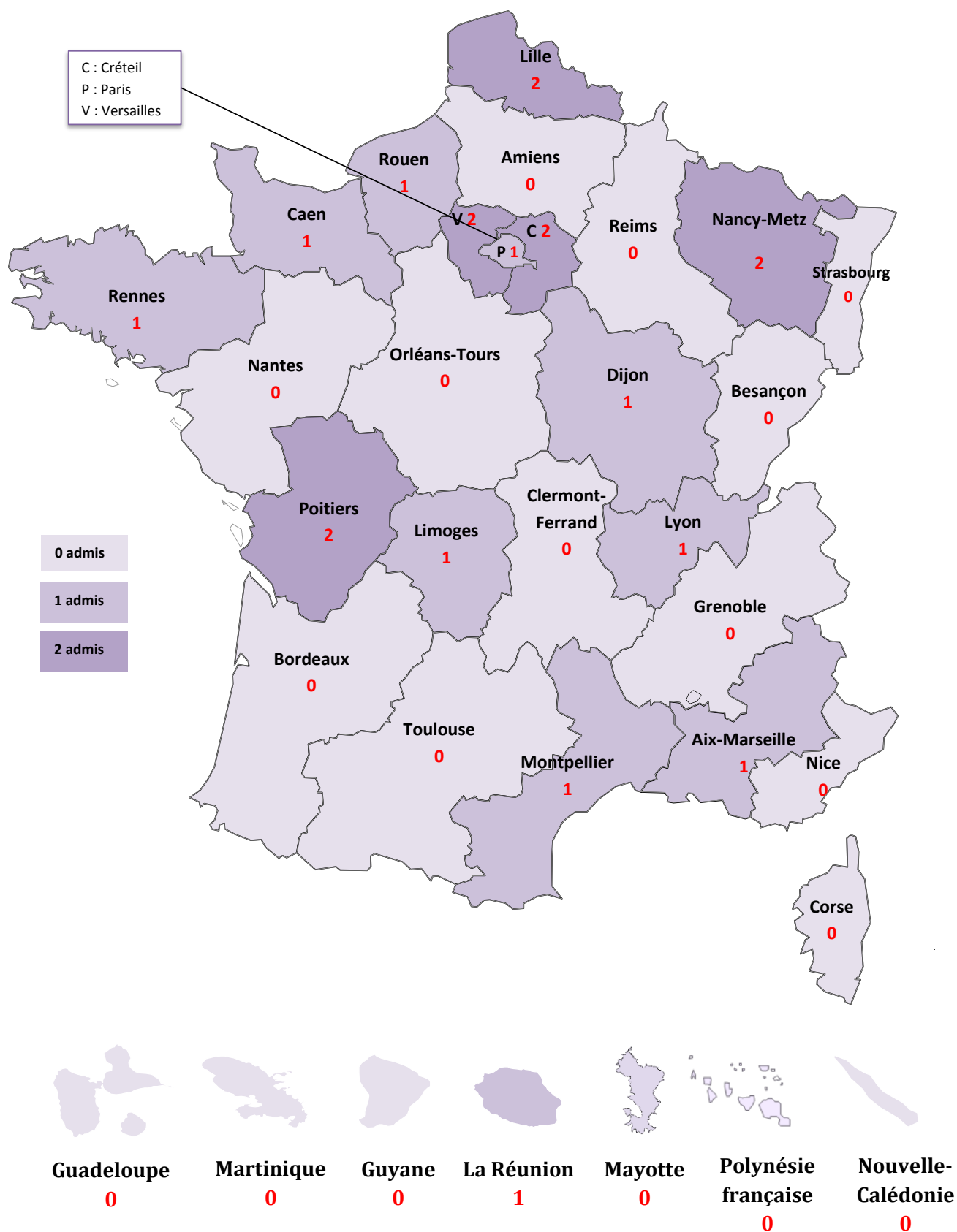
Académies	Inscrits	Présents épreuve écrite	Admissibles	Admis	Inscrits en %	Admissibles en %	Admis en %	Taux de réussite par académie en % *
AIX-MARSEILLE	13	7	3	1	5,3	6,3	5	14,3
AMIENS	6	4	0	0	2,4	0	0	0
BESANCON	2	2	0	0	0,8	0	0	0
BORDEAUX	9	6	3	0	3,7	6,3	0	0
CAEN	5	4	3	1	2	6,3	5	25
CLERMONT- FERRAND	2	1	0	0	0,8	0	0	0
CORSE	1	0	0	0	0,4	0	0	0
CRÉTEIL	20	10	3	2	8,2	6,3	10	20
DIJON	6	6	2	1	2,4	4,2	5	16,7
GRENOBLE	7	5	0	0	2,9	0	0	0
GUADELOUPE	5	0	0	0	2	0	0	0
GUYANE	4	1	0	0	1,6	0	0	0
LA RÉUNION	8	3	2	1	3,3	4,2	5	33,3
LILLE	12	9	3	2	4,9	6,3	10	22,2
LIMOGES	1	1	1	1	0,4	2,1	5	100
LYON	15	8	3	1	6,1	6,3	5	12,5
MARTINIQUE	17	8	0	0	6,9	0	0	0
MAYOTTE	3	1	1	0	1,2	2,1	0	0
MONTPELLIER	5	2	1	1	2	2,1	5	50
NANCY-METZ	5	4	3	2	2	6,3	10	50
NANTES	5	4	1	0	2	2,1	0	0
NICE	5	2	1	0	2	2,1	0	0
NOUVELLE CALÉDONIE	1	1	0	0	0,4	0	0	0
ORLÉANS-TOURS	4	2	0	0	1,6	0	0	0
PARIS	13	6	2	1	5,3	4,2	5	16,7
POITIERS	5	5	2	2	2	4,2	10	40
POLYNÉSIE FRANCAISE	4	1	0	0	1,6	0	0	0
REIMS	2	1	0	0	0,8	0	0	0
RENNES	8	6	1	1	3,3	2,1	5	16,7
ROUEN	4	1	1	1	1,6	2,1	5	100
ST-PIERRE-ET- MIQUELON	0	0	0	0	0,0	0,0	0	0
STRASBOURG	11	11	5	0	4,5	10,4	0	0
TOULOUSE	7	2	1	0	2,9	2,1	0	0
VERSAILLES	30	24	6	2	12,2	12,5	10	8,3
WALLIS-ET-FUTUNA	0	0	0	0	0,0	0,0	0	0
<b>Total</b>	<b>245</b>	<b>148</b>	<b>48</b>	<b>20</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>13,5</b>
Dont français de l'étranger	11	8	5	1	4,5	10,4	5	12,5

\*Taux de réussite = nombre d'admis/nombre de présents à l'épreuve écrite

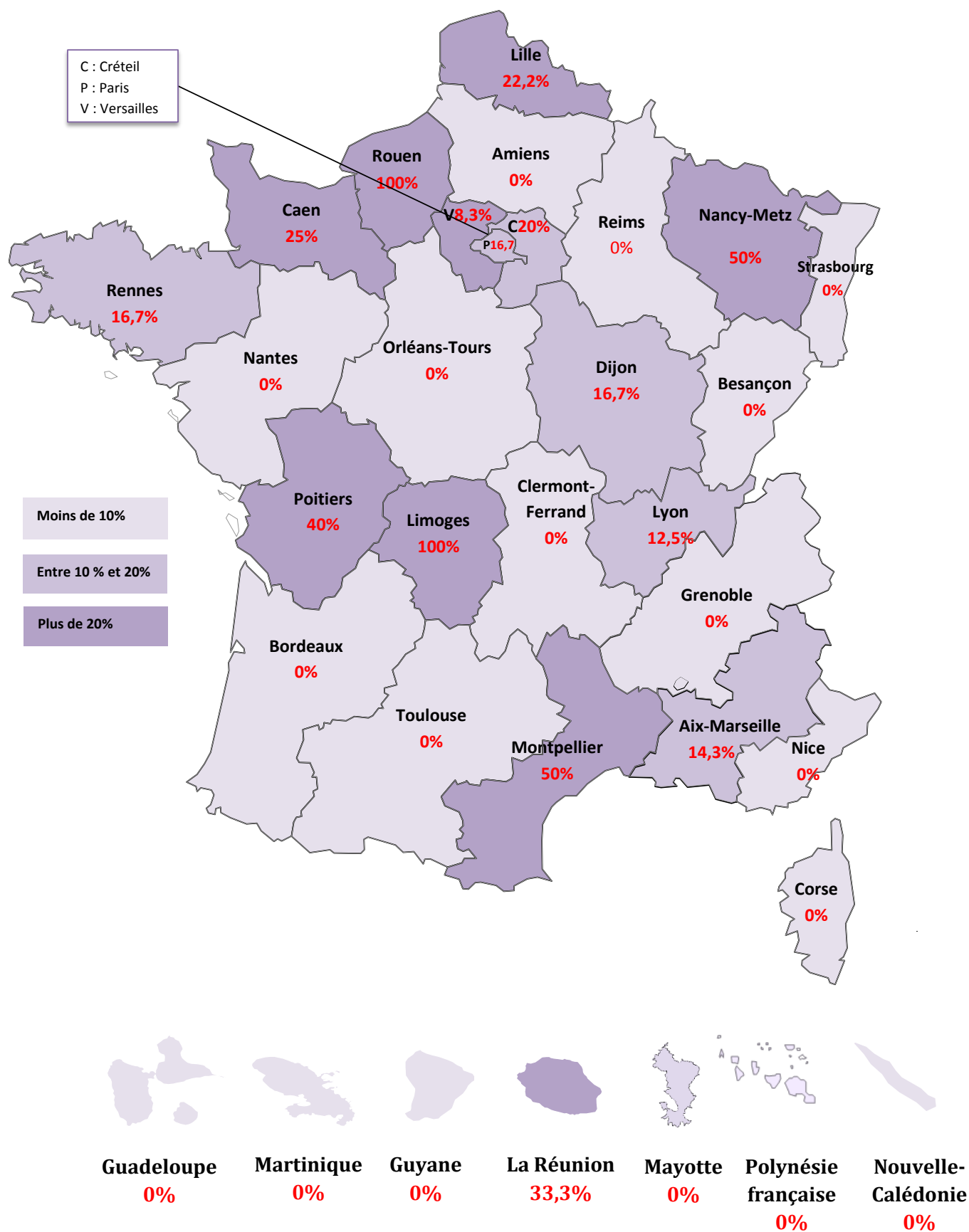
## CRPD C1 : répartition des candidats inscrits en 2017 par académie ou vice-rectorat



## CRPD C1 : répartition des candidats admis en 2017 par académie ou vice-rectorat



## CRPD C1 : taux de réussite en 2017 par académie ou vice-rectorat



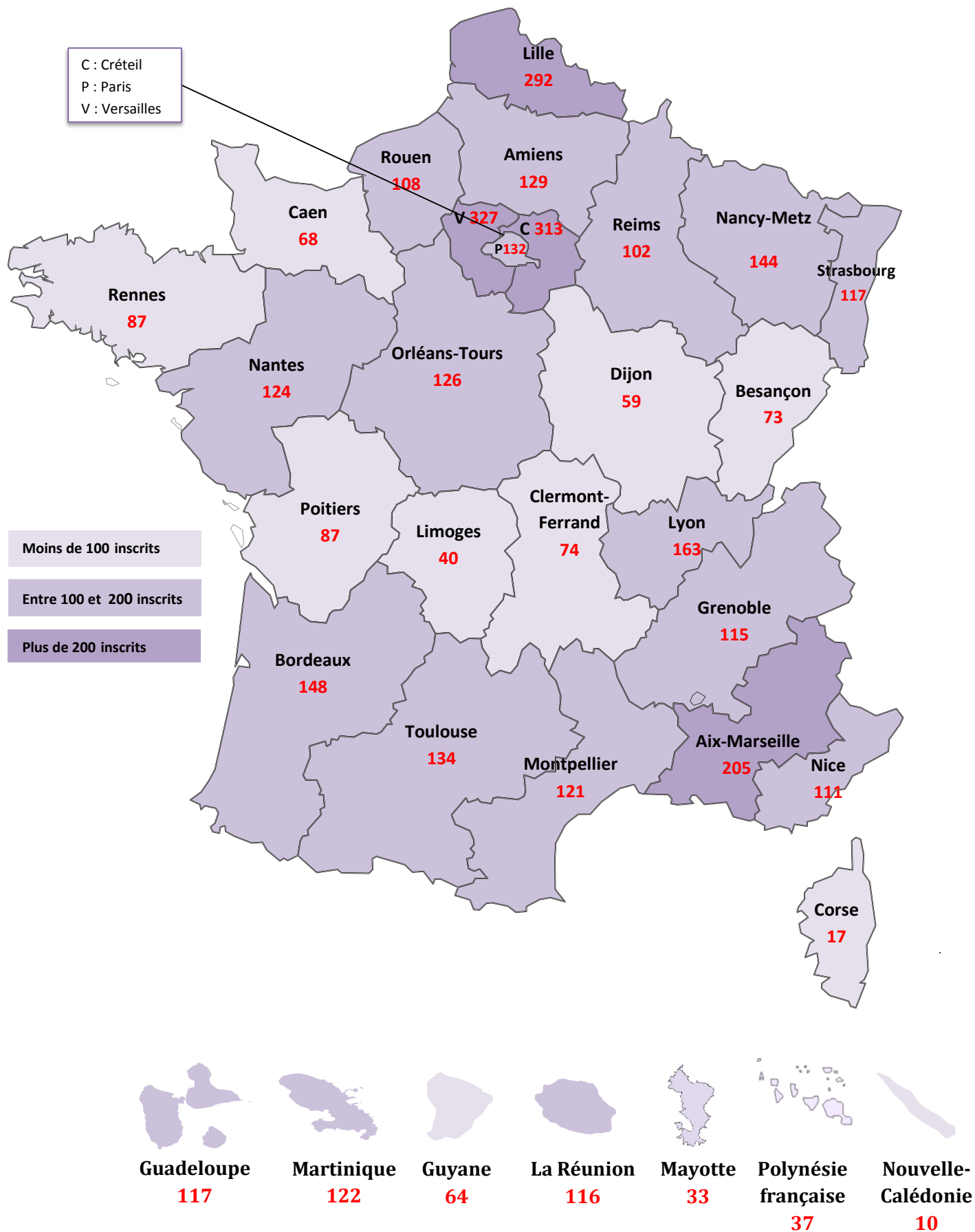


Concours de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe :

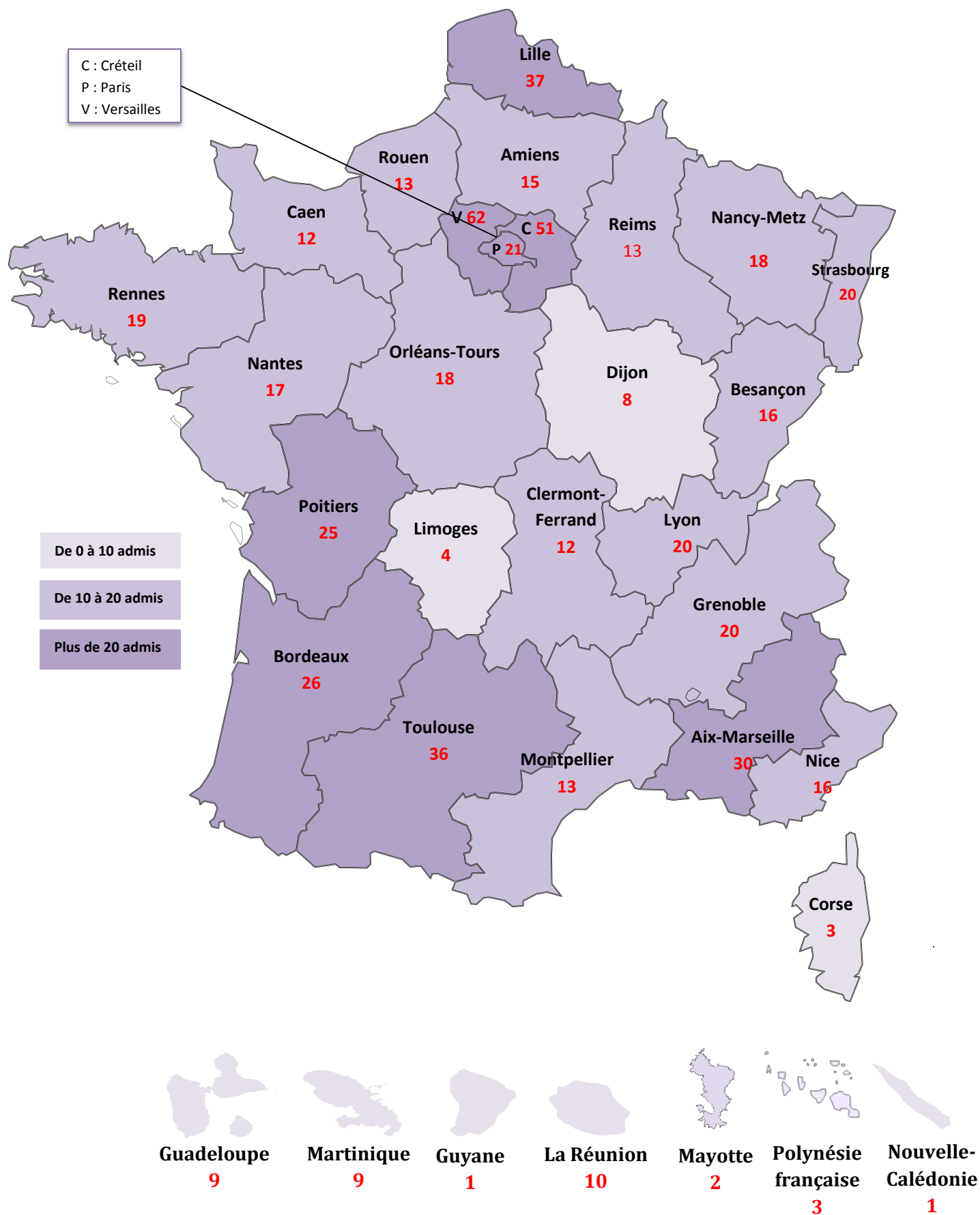
Académie	Inscrits	Présents épreuve écrite	Admissibles	Admis	Inscrits en %	Admissibles en %	Admis en %	Taux de réussite en % *
AIX-MARSEILLE	205	148	57	30	5,2	4,9	5,2	20,3
AMIENS	129	114	46	15	3,3	3,9	2,6	13,2
BESANCON	73	62	33	16	1,9	2,8	2,8	25,8
BORDEAUX	148	112	50	26	3,8	4,3	4,5	23,2
CAEN	67	59	24	12	1,7	2,1	2,1	20
CLERMONT- FERRAND	74	60	22	12	1,9	1,9	2,1	20
CORSE	17	12	4	3	0,4	0,3	0,5	25
CRÉTEIL	313	234	90	51	8	7,7	8,8	21,8
DIJON	59	45	17	8	1,5	1,5	1,4	17,8
GRENOBLE	115	101	43	20	2,9	3,7	3,4	19,8
GUADELOUPE	117	71	20	9	3	1,7	1,6	12,7
GUYANE	64	54	4	1	1,6	0,3	0,2	1,9
LA RÉUNION	116	82	16	10	3	1,4	1,7	12,2
LILLE	292	233	79	37	7,5	6,8	6,4	15,9
LIMOGES	40	31	12	4	1	1	0,7	12,9
LYON	163	124	48	20	4,2	4,1	3,4	16,1
MARTINIQUE	122	95	16	9	3,1	1,4	1,6	9,5
MAYOTTE	33	23	6	2	0,8	0,5	0,3	8,7
MONTPELLIER	121	88	37	13	3,1	3,2	2,2	14,8
NANCY-METZ	144	125	45	18	3,7	3,9	3,1	14,4
NANTES	124	109	41	17	3,2	3,5	2,9	15,6
NICE	111	94	37	16	2,8	3,2	2,8	17
NOUVELLE CALÉDONIE	9	8	2	1	0,2	0,2	0,2	12,5
ORLÉANS-TOURS	126	104	37	18	3,2	3,2	3,1	17,3
PARIS	132	106	39	21	3,4	3,3	3,6	19,8
POITIERS	87	71	42	25	2,2	3,6	4,3	35,2
POLYNÉSIE FRANCAISE	37	26	6	3	0,9	0,5	0,5	11,5
REIMS	102	87	32	13	2,6	2,7	2,2	14,9
RENNES	87	72	35	19	2,2	3	3,3	26,4
ROUEN	108	81	33	13	2,8	2,8	2,2	16
ST-PIERRE-ET- MIQUELON	1	1	0	0	0	0	0	0
STRASBOURG	117	88	42	20	3	3,6	3,4	22,7
TOULOUSE	134	110	58	36	3,4	5	6,2	32,7
VERSAILLES	327	260	93	62	8,4	8	10,7	23,8
WALLIS-ET-FUTUNA	1	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>3915</b>	<b>3090</b>	<b>1166</b>	<b>580</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>18,8</b>
Dont français de l'étranger	72	55	16	8	1,8	1,4	1	14,5

\*Taux de réussite = nombre d'admis/nombre de présents à l'épreuve écrite

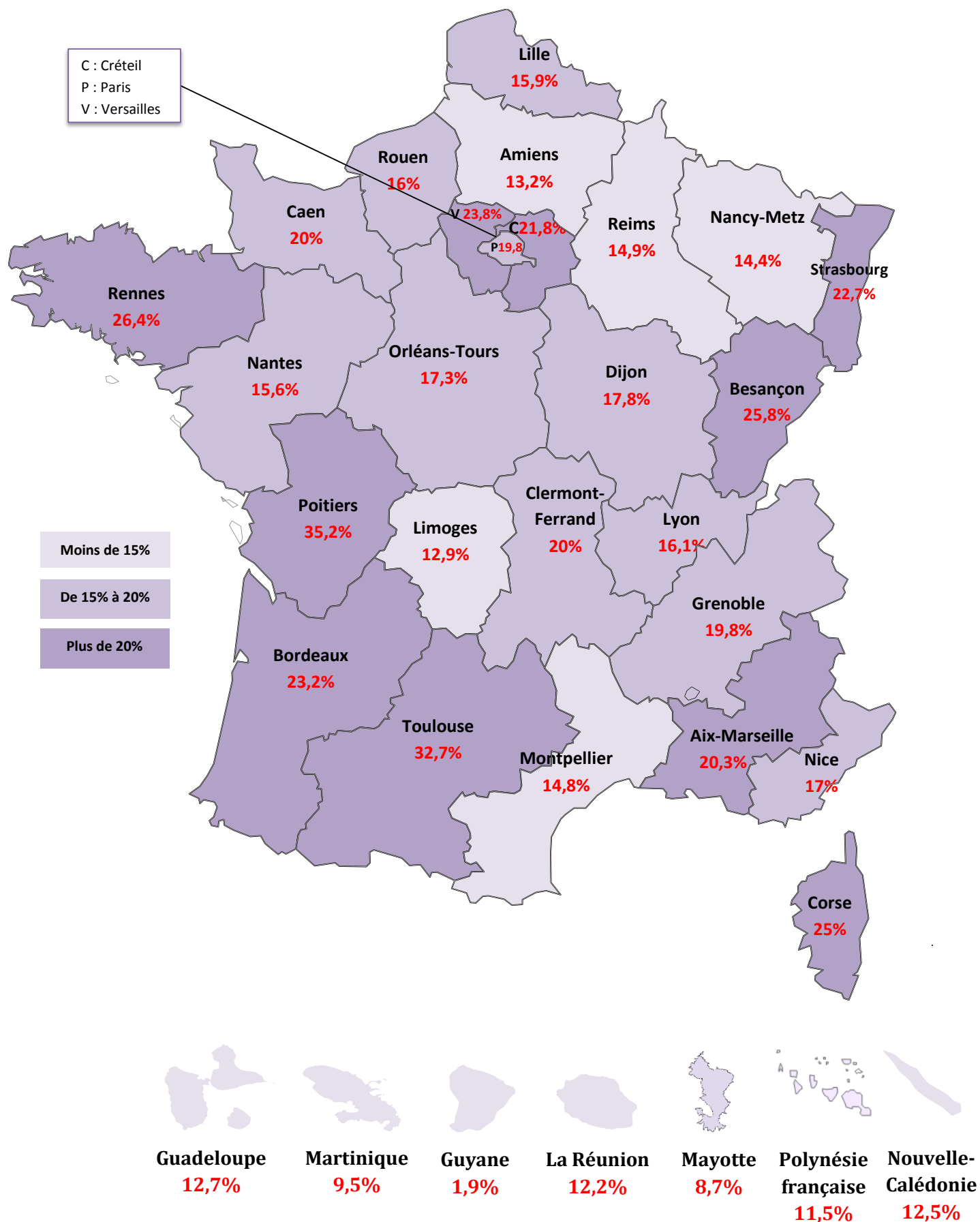
## CRPD C2 : répartition des candidats inscrits en 2017 par académie ou vice-rectorat



## CRPD C2 : répartition des candidats admis en 2017 par académie ou vice-rectorat



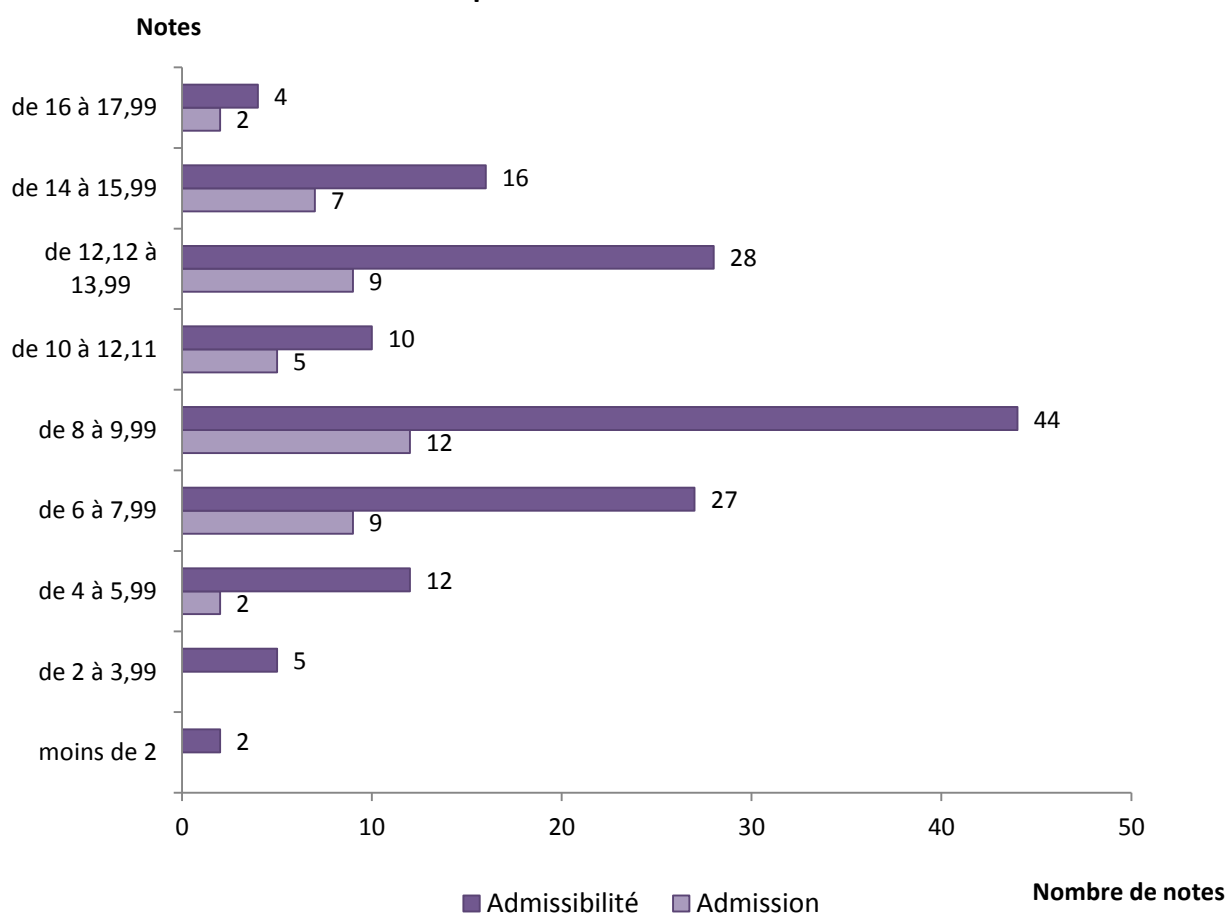
## CRPD C2 : taux de réussite en 2017 par académie ou vice-rectorat



#### 4- Étude sur la répartition des notes attribuées par le jury

	Epreuve d'admissibilité				Epreuve d'admission			
	Note la plus basse	Note la plus haute	Moyenne	Médiane	Note la plus basse	Note la plus haute	Moyenne	Médiane
CRPD C1	1,2	17,4	9,8	9,34	5,65	16,64	10,6	10,11
CRPD C2	0,5	20	9,87	9,75	3,18	20	11,05	11,01

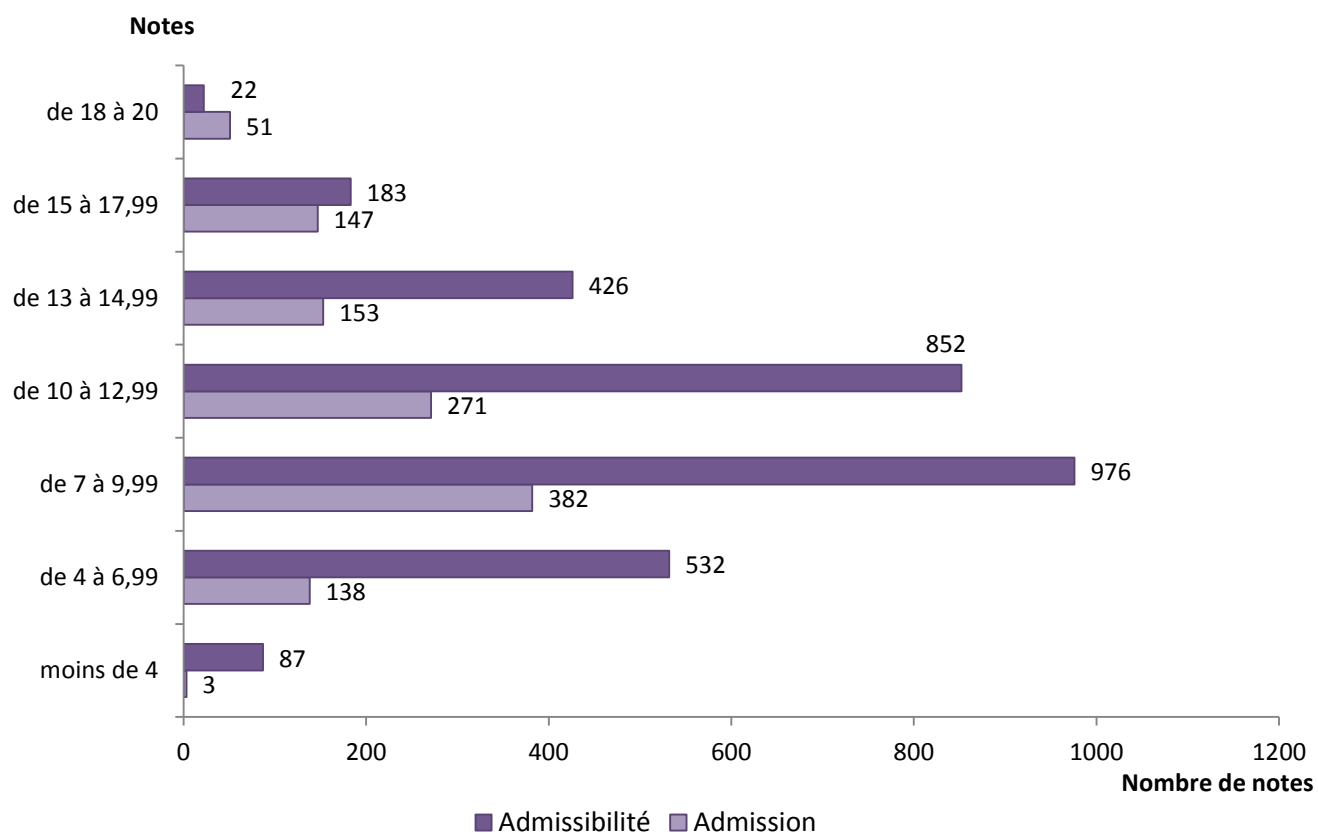
#### Répartition des notes CRPD C1



**Seuil d'admissibilité : 12,15**

**Seuil d'admission : 12,40**

## Répartition des notes CRPD C2



**Seuil d'admissibilité : 10,92**

**Seuil d'admission : 11,53**

## ANNEXE 1 : listes nominatives des membres des jurys

### Liste nominative des membres du jury CRPD C1 :

M.	BOSSARD	Thierry	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	Président
Mme	ÉLOI ROUX	Véronique	Inspecteur général de l'éducation nationale	Vice-présidente
M.	VIN-DATICHE	Didier	Inspecteur général de l'éducation nationale	Vice-président
M.	REIBEL	Thierry	Personnel de direction	Secrétaire général
Mme	AYADA	Souad	Inspecteur général de l'éducation nationale	
Mme	BODILIS	Marie-Hélène	Personnel de direction	
M.	BONTE	Christophe	Personnel de direction	
M.	BOSSU	Claude	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique	
Mme	CAROTTI	Sabine	Inspecteur général de l'éducation nationale	
Mme	CHAUVE	Valérie	Personnel de direction	
Mme	DALBERT	Christine	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique	
Mme	DE SAN LORENZO	Catherine	Personnel de direction	
M.	DEVIN	Stéphane	Personnel de direction	
Mme	DODINET	Marianne	Personnel de direction	
Mme	DRIANCOURT	Vassiliki	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique	
M.	DUFOUR LEFORT	François	Personnel de direction	
M.	GUICHARD	Patrick	Inspecteur général de l'éducation nationale	
M.	GUERARD	Jean-Marc	Personnel de direction	
M.	HAGET	Jean-Claude	Personnel de direction	
Mme	LAPORTE	Elisabeth	Directeur académique des services de l'éducation nationale	
M.	LEBARQUE	Hervé	Personnel de direction	
M.	LIENHARD	Gabriel	Personnel de direction	
Mme	LUIGI	Marie-Pierre	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	
Mme	MALLET	Françoise	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	
Mme	MOTTA GARCIA	Stéphanie	Personnel de direction	
Mme	NOUBADJI	Emilie	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique	
M.	PFAFF	Eric	Personnel de direction	
Mme	PITOT	Lucie	Personnel de direction	
M.	QUENET	Jean-Michel	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	
Mme	REMER	Marilyne	Directeur académique des services de l'éducation nationale	
Mme	SZYMANKIEWICZ	Christine	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	

Mme VALTAT	Claude	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique
M. WAÏSS	Guy	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Mme WHITE HERMANT	Dominique	Personnel de direction
Mme WIART	Corinne	Personnel de direction



## Liste nominative des membres du jury CRPD C2 :

M.	BOSSARD	Thierry	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	Président
Mme	ÉLOI ROUX	Véronique	Inspecteur général de l'éducation nationale	Vice-présidente
M.	VIN-DATICHE	Didier	Inspecteur général de l'éducation nationale	Vice-président
M.	REIBEL	Thierry	Personnel de direction	Secrétaire général
Mme	DE SAN LORENZO	Catherine	Personnel de direction	
Mme	CHAUVE	Valérie	Personnel de direction	
M.	AARABI	Mohamed	Personnalité extérieure	
Mme	ABADIE	Catherine	Personnel de direction	
M.	ALBERT	Philippe	Personnel de direction	
M.	ALEXANDRE	Eric	Personnel de direction	
M.	AMBROGI	Pascal Raphaël	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	
Mme	ANSART	Karine	Personnel de direction	
Mme	ARRESTIER	Nicole	Personnel de direction	
M.	AUBERNON	Max	Personnel de direction	
Mme	AUBRY	Marie-Hélène	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique	
Mme	AYADA	Souad	Inspecteur général de l'éducation nationale	
M.	AZANKPO	Justin	Personnel de direction	
Mme	BACKES	Isabelle	Personnel de direction	
Mme	BALBONI-MARTIN	Cécile	Personnel de direction	
Mme	BALMISSE	Laure	Personnel de direction	
M.	BARBE	Eugène	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique	
Mme	BARONNET	Marie-Pascale	Personnel de direction	
Mme	BATTESTI	Toussainte	Personnel de direction	
Mme	BENUCCI	Corine	Personnel de direction	
Mme	BIANQUIS	Anahita	Personnel de direction	
M.	BIEDINGER	Michel	Personnalité extérieure	
Mme	BLAKELY	Michèle	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique	
M.	BLARDAT	Stéphane	Personnel de direction	
M.	BOBKIEWICZ	Bruno	Personnel de direction	
Mme	BODILIS	Marie-Hélène	Personnel de direction	
M.	BONTE	Christophe	Personnel de direction	
M.	BORDES	Rémy	Personnel de direction	
M.	BOSSU	Claude	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique	
Mme	BOUET	Corinne	Personnel de direction	
Mme	BOURDAIS	Fabienne	Personnalité extérieure	
Mme	BOUSSARIE	Véronique	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique	
Mme	BOUTHIER	Marie-Charlotte	Personnel de direction	
M.	BRISSET	Laurent	Inspecteur général de l'éducation nationale	
M.	BULTHEEL	Marcel	Inspecteur de l'éducation nationale	

M.	CAMET	Vincent	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique
M.	CARBAJO	Pierre	Personnel de direction
Mme	CAROTTI	Sabine	Inspecteur général de l'éducation nationale
Mme	CHAUSSON	Emmanuelle	Personnel de direction
M.	CHENO	Laurent	Inspecteur général de l'éducation nationale
Mme	CHERAGA	Marie-José	Personnel de direction
M.	CLAVAL	Bruno	Inspecteur d'académie adjoint
Mme	COLOGNAC	Sophie	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique
M.	COTTET	Olivier	Directeur académique des services de l'éducation nationale
M.	CUTILLAS	Franck	Personnel de direction
Mme	DALBERT	Christine	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique
M.	DALMASSO	Thierry	Inspecteur d'académie adjoint
M.	DECQ	Fabien	Personnel de direction
M.	DELGADO	Antoine	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique
Mme	DERUSSY	Odile	Personnel de direction
M.	DEVIN	Stéphane	Personnel de direction
Mme	DEZES	Bérangère	Secrétaire général adjoint
Mme	DIDIER VIFOREL	Dominique	Personnel de direction
Mme	DODINET	Marianne	Personnel de direction
M.	DOUAGLIN	Hervé	Personnel de direction
Mme	DRIANCOURT	Vassiliki	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique
M.	DUCORROY	Jean-Michel	Personnalité extérieure
M.	DUFOUR LEFORT	François	Personnel de direction
M.	DUPAS	Olivier	Personnel de direction
M.	DUPRE	Régis	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique
M.	DURAND	Patrice	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique
Mme	DURAND-ASSOULY	Magali	Personnel de direction
Mme	DUTHOY	Gwenaëlle	Inspecteur d'académie adjoint
M.	DUVAL	Olivier	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique
M.	ÉCHARD	Rodolphe	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique
Mme	ELBE	Frédérique	Personnalité extérieure
M.	FERRE	Didier	Personnel de direction
M.	FETTOUHI-TANI	Mehdi	Personnel de direction
M.	FEYTOUT	Christian	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique
M.	FLEURANCEAU	Thierry	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique
M.	FOUCAULT	Marc	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Mme	FRANTZ	Virginie	Inspecteur d'académie adjoint
M.	FRIHMAT	Rachid	Personnel de direction
Mme	GAITTET	Agnès	Personnel de direction
M.	GAMESS	Joël	Personnel de direction
M.	GANNE	Pierre-Louis	Personnel de direction

Mme	GAUTHEROT	Christelle	Inspecteur d'académie adjoint
M.	GENEVIEVE	Jean-Pierre	Directeur académique des services de l'éducation nationale
Mme	GENOUDET	Elisabeth	Personnel de direction
Mme	GIAMI	Anne	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
M.	GIBERT	Joël	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique
M.	GIOT	Dominique	Personnel de direction
Mme	GIRARDET-MAILLARD	Maryelle	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Mme	GIRAULT	Jocelyne	Personnel de direction
M.	GRAND	Philippe	Personnel de direction
M.	GRATEAU	Alain	Personnel de direction
M.	GRELLET	Benoit	Personnel de direction
M.	GUERARD	Jean-Marc	Personnel de direction
M.	GUICHARD	Patrick	Inspecteur général de l'éducation nationale
M.	GUILBAULT	Didier	Personnel de direction
M.	GUILLARD	Marc	Personnel de direction
M.	HAGET	Jean-Claude	Personnel de direction
Mme	HEBERT	Sophie	Personnel de direction
M.	HEINRICH	Alban	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique
M.	HENRY	Emmanuel	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
M.	HERAUD	Jean-Luc	Personnel de direction
Mme	HERR	Nathalie	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique
Mme	HOFFMANN	Elodie	Personnel de direction
Mme	HOLUBEIK	Marie-Josèphe	Personnel de direction
Mme	ILEF-PENHOUE	Irène	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique
M.	IUNGMANN	Yves	Personnel de direction
Mme	JAN	Catherine	Personnel de direction
M.	JELLAB	Aziz	Inspecteur général de l'éducation nationale
Mme	JOLIAT	Michèle	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Mme	KOCIK	Sylvie	Personnel de direction
M.	KULEMANN	Sébastien	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique
Mme	KUNTZ-ROUSSILLON	Fabienne	Personnalité extérieure
Mme	LA TORRE	Ouarda	Personnel de direction
M.	LACROIX	Didier	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Mme	LAPORTE	Elisabeth	Inspecteur général de l'éducation nationale
Mme	LE GAC	Corinne	Personnel de direction
M.	LEBARQUE	Hervé	Personnel de direction
Mme	LEBUGLE	Nathalie	Personnel de direction
M.	LECCIA	Marc	Personnel de direction

M.	LECLERC	Arnaud	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique
Mme	LEDUC	Virginie	Personnel de direction
M.	LEGRAND	Jean-Luc	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique
Mme	LEGRAS	Anita	Personnel de direction
M.	LEN	Laurent	Personnel de direction
Mme	LEPETIT	Marie-Laure	Inspecteur général de l'éducation nationale
Mme	LEPIERRE	Elisabeth	Personnel de direction
Mme	LEVY	Chantal	Personnel de direction
M.	LIENHARD	Gabriel	Personnel de direction
M.	LISLE	Jean-Michel	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique
Mme	LORANT-ZOEL	Anne Caroline	Personnel de direction
M.	LORIN	Frédéric	Personnel de direction
M.	LUGNIER	Michel	Inspecteur général de l'éducation nationale
Mme	LUIGI	Marie-Pierre	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Mme	MALLET	Françoise	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
M.	MARC	Benoît	Personnel de direction
M.	MARCOS	David	Personnel de direction
Mme	MEGE	Evelyne	Inspecteur d'académie adjoint
M.	MEITINGER	Guy-Roger	Personnel de direction
Mme	MELON	Corinne	Inspecteur d'académie adjoint
M.	MENAGER	Didier	Personnel de direction
M.	MERLET	Thierry	Personnel de direction
M.	MICHNIK	Alain	Personnel de direction
Mme	MIGNIEN	Corinne	Personnel de direction
M.	MILLET	Philippe	Personnel de direction
Mme	MIQUEL-VAL	Anne	Personnel de direction
Mme	MOINE	Ketty	Personnel de direction
M.	MONTOUSSE	Marc	Inspecteur général de l'éducation nationale
M.	MOREL	Etienne	Inspecteur d'académie adjoint
M.	MORET	Jacques	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Mme	MOTTA GARCIA	Stéphanie	Personnel de direction
Mme	MOUSSAOUI	Rania	Personnel de direction
M.	NAVARRO	Olivier	Personnalité extérieure
Mme	NOUBADJI	Emilie	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique
Mme	ORSI	Isabelle	Personnel de direction
Mme	OVINET	Geneviève	Personnel de direction
Mme	PAILLARD	Régine	Personnel de direction
M.	PELLETIER	Fabrice	Personnel de direction
M.	PERRIER	Patrick	Personnalité extérieure

M.	PAFF	Eric	Personnel de direction
M.	PHILIPPE	Vincent	Secrétaire général adjoint
Mme	PIERRE	Catherine	Personnel de direction
M.	PIROUD	Cyprien	Personnel de direction
Mme	PITOT	Lucie	Personnel de direction
M.	POLARD	Erwan	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
M.	PONS	Jean-Claude	Personnel de direction
M.	POTIER	Patrick	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique
Mme	PRION	Régine	Personnalité extérieure
Mme	PROUST	Marylène	Personnel de direction
M.	QUENET	Jean-Michel	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
M.	QUILLEVERE	André	Personnalité extérieure
Mme	REMER	Marilyne	Directeur académique des services de l'éducation nationale
M.	RIBAUD	Pascal	Personnalité extérieure
M.	RICHER	Jean-Marc	Personnel de direction
Mme	ROBQUIN	Isabelle	Personnel de direction
M.	ROGIE	Florent	Personnel de direction
M.	ROSIER	Bernard	Personnel de direction
M.	ROTTIER	Eric	Personnel de direction
M.	ROUX	Philippe	Personnel de direction
Mme	SBAFFE	Sylvie	Personnel de direction
Mme	SCHACHTEL	Virginie	Personnel de direction
M.	SELLIER	Olivier	Personnel de direction
M.	SILVEIRA	David	Personnel de direction
Mme	SIMONET	Nathalie	Personnel de direction
M.	SORBE	Xavier	Inspecteur général de l'éducation nationale
M.	SOUMARE	Gilles	Personnel de direction
Mme	SZYMANKIEWICZ	Christine	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Mme	TABACZYNSKY	Sylvie	Personnel de direction
M.	TAVERGNE	Sébastien	Personnel de direction
M.	THIBERGE	Pascal	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique
M.	TIRVAUDEY	Marc	Personnalité extérieure
M.	TOUPRY	Denis	Directeur académique des services de l'éducation nationale
Mme	TOURRET	Marlène	Personnel de direction
Mme	VALTAT	Claude	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique
M.	VAZ	Floral	Personnel de direction
Mme	VELLAY	Laurence	Inspecteur de l'éducation nationale
M.	VERRECKT	Laurent	Personnel de direction
Mme	VIAL	Claire	Personnel de direction

Mme	VINEL	Michèle	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique
M.	WAÏSS	Guy	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
M.	WEINER	Pierre	Personnel de direction
Mme	WHITE HERMANT	Dominique	Personnel de direction
Mme	WIART	Corinne	Personnel de direction
Mme	YAHY	Garance Amina	Personnel de direction
Mme	ZABUKOVEC	Annie	Personnel de direction

## ANNEXE 2 : sujet de l'épreuve écrite d'admissibilité des CRPD C1 et C2

**SESSION 2017****Concours de recrutement des personnels de direction  
de première classe et de deuxième classe**

**Epreuve écrite d'admissibilité** : étude d'un cas concret portant sur le système éducatif du second degré aux niveaux local, régional et national, donnant lieu à la rédaction de propositions d'actions

**Durée : 4 heures**  
**Coefficient : 1**

Ce sujet contient 19 pages numérotées de 1 à 19, imprimées au recto et au verso.

Assurez-vous qu'il est complet.

S'il est incomplet, demandez un autre exemplaire au chef de salle.

- *L'usage de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire et de tout matériel électronique est rigoureusement interdit, y compris la calculatrice.*
- *Si vous repérez ce qui vous semble être une erreur d'énoncé, signalez-le très lisiblement sur votre copie, proposez la correction et poursuivez l'épreuve en conséquence.*
- *La copie que vous rendrez ne devra, conformément au principe d'anonymat, comporter aucun signe distinctif, tel que nom, signature, origine, etc. Si le travail qui vous est demandé comporte notamment la rédaction d'un projet ou d'une note, **vous devrez impérativement vous abstenir de le signer et/ou de vous identifier dans son contenu.***





**NOTICE A L'ATTENTION DES CANDIDATS  
POUR REMPLIR L'EN-TÊTE DES COPIES D'ÉPREUVE**

**SESSION 2017**

**CONCOURS DE PERSONNELS DE DIRECTION DE 1ÈRE ET DE 2ÈME CLASSES**

**Epreuve du mercredi 18 janvier 2017**

**Libellé concours 1<sup>ère</sup> Classe :** Concours de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe

Concours			Section/option					Epreuve			Matière			
D	A	I	0	0	1	0	A	1	0	1	2	5	4	3

**Libellé épreuve/matière :** Epreuve écrite 2017

**ou**

**Libellé concours 2<sup>ème</sup> Classe :** Concours de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe

Concours			Section/option					Epreuve			Matière			
D	B	I	0	0	1	0	X	1	0	1	2	5	4	3

**Libellé épreuve/matière :** Epreuve écrite 2017





**SUJET**

A la rentrée 2016, vous êtes nommé dans un collège de 483 élèves situé dans une ville de 5 200 habitants en milieu rural. Le bassin socio-économique est fragilisé depuis plusieurs années.

Une majorité d'élèves est issue de catégories socioprofessionnelles (PCS) défavorisées. Environ deux tiers des collégiens sont demi-pensionnaires et dépendent des transports scolaires. Près de 55 % des élèves partent vers la seconde générale et technologique à l'issue de leur année de troisième.

Après le diagnostic partagé avec votre autorité de tutelle, votre lettre de mission précise, notamment, que vous devez mettre en place une politique pédagogique et éducative qui favorise l'ambition des élèves. Vous devez, en particulier, faire évoluer favorablement les taux de passage vers la voie générale et technologique.

- 1- En vous référant à vos connaissances et à l'analyse de l'établissement, vous développerez de manière argumentée et sur quatre pages au maximum, la stratégie et les actions que vous comptez mettre en place pour répondre à cette commande institutionnelle. Ce document a vocation à être présenté au DASEN lors du prochain dialogue de pilotage.
  
- 2- Lors de la dernière réunion de bassin, vous avez échangé avec le proviseur du lycée général et technologique de votre secteur, situé à une trentaine de kilomètres du collège. Il vous propose de travailler à l'organisation d'une journée d'accueil, dans son lycée, des élèves de troisième de votre collège. Afin de préparer cette journée, vous prévoyez une réunion avec les professeurs principaux de troisième de votre établissement. Sur deux pages au maximum, vous rédigez un document à l'attention des professeurs principaux sur lequel doivent apparaître les objectifs de cette réunion et le projet de programme de la journée d'accueil des élèves au lycée.

*Conformément au principe d'anonymat du concours, votre copie ne doit comporter aucun signe distinctif, tel que nom, signature, paraphe, origine (académie ou établissement d'exercice).*

### Composition du dossier :

Document 1 : Données sur l'établissement : indicateurs APAE .....	p. 3
Document 2 : Carte des formations des établissements à proximité du collège.....	p. 8
Document 3 : Extrait du projet académique.....	p. 10
Document 4 : Extrait du rapport <i>Parentalité en milieu rural, problématiques</i> ....	p. 11
Document 5 : Extrait de <i>Territoires ruraux et pauvreté</i> , Insee, 2010.....	p. 13
Document 6 : Interview Renée-Claude Fromajoux, extrait de « <i>La Voix de l'Ain</i> », 12 septembre 2012, Propos recueillis par Antoine Colliat.....	p. 14
Document 7 : Les bassins d'éducation et de formation, site de l'académie, juillet 2015.....	p. 16
Document 8 : Lettre de mission – principal du collège X.....	p. 17
Document 9 : Courrier des enseignants du collège X au principal.....	p. 19

**DOCUMENT 1 – Données sur l'établissement****APAE - Aide au Pilotage et à l'Auto-évaluation des Établissements**

Année scolaire 2015 – 2016 - Collège X - Secteur public

**Population scolaire****Effectifs d'élèves**

Effectifs d'élèves	2013	2014	2015
6 <sup>EME</sup>	103	130	126
5 <sup>EME</sup>	112	97	130
4 <sup>EME</sup> GENERALE	110	113	96
3 <sup>EME</sup> GENERALE	120	105	100
ULIS (anciennement UPI)	9	9	5
<b>Total 1er cycle</b>	<b>454</b>	<b>454</b>	<b>457</b>

Effectifs d'élèves de l'enseignement adapté	2013	2014	2015
6 <sup>EME</sup> SEGPA	6	3	11
5 <sup>EME</sup> SEGPA	9	5	3
4 <sup>EME</sup> SEGPA	8	9	5
3 <sup>EME</sup> SEGPA	9	10	7
<b>Total enseignement adapté</b>	<b>32</b>	<b>27</b>	<b>26</b>

**Caractéristiques des élèves**

Pourcentage de filles - 2015 – 2016	Public + Privé			
	Etab.	Dépt.	Acad.	France
% de filles	45,3	49,4	49,0	49,0

Distribution par PCS regroupées des élèves - 2015 - 2016	Public + Privé			
	Etab.	Dépt.	Acad.	France
Cadres supérieurs et enseignants	7,7	15,6	15,7	22,5
Cadres moyens	8,7	10,3	11,2	12,4
Employés, artisans, commerçants et agriculteurs	30,0	26,8	26,6	26,5
Ouvriers et inactifs	52,2	45,6	45,0	35,4
Non renseignée	1,4	1,6	1,6	3,3

Distribution par PCS regroupées des élèves 2011-2015	2011	2012	2013	2014	2015
Cadres supérieurs et enseignants	9,0	7,7	9,7	8,7	7,7
Cadres moyens	9,2	11,2	10,3	9,8	8,7
Employés, artisans, commerçants et agriculteurs	30,3	30,6	30,4	30,8	30
Ouvriers et inactifs	50,4	46,8	47,8	49,1	52,2
Non renseignée	1,1	3,7	1,8	1,6	1,4

Pourcentage de titulaires d'une bourse de collège – 2015 - 2016	
% de boursiers de l'établissement	39,7
% de boursiers de l'académie	29,2
% de boursiers France	28,8

Répartition des élèves selon le régime scolaire - 2015 - 2016	Public + Privé			
	Etab	Dépt	Acad	France
Externes	33,4	33,9	36,2	28,9
Demi-pensionnaires	66,6	65,8	63,1	70,5
Internes	0	0,3	0,7	0,7

## Difficultés scolaires

Pourcentage d'élèves en avance / à l'heure / en retard à l'entrée en 6ème - 2015 - 2016	Public + Privé			
	Etab.	Dépt.	Acad.	France
% d'élèves en avance	4,8	2,8	2,4	2,8
% d'élèves à l'heure	88,7	86,9	87,5	87,3
% d'élèves en retard 1 an	6,5	10,1	10,0	9,6
% d'élèves en retard 2 ans et +	0	0,2	0,1	0,2

## Personnels et moyens

### Caractéristiques des personnels

Effectifs de personnels - 2015-2016	Nombre d'agents
Personnels enseignants	41
Personnels de vie scolaire	2
Personnels de direction	2
Total	45

Pourcentage d'ETP des personnels enseignants - 2015 - 2016	Etab.	Dépt.	Acad.	France
Agrégés	2,1	3,3	4,5	5,1
Certifiés, PEPS	85,3	85,6	83,6	82,5
PLP	1,0	2,0	1,8	1,5
Autres titulaires	9,4	6,0	7,2	5,7
Non-titulaires	2,2	3,1	2,9	5,2

Pourcentage de personnels enseignants à temps partiel - 2015 - 2016	Etab.	Dépt.	Acad.	France
	5,0	8,0	8,6	9,0
Age moyen des enseignants - 2015 - 2016	Etab.	Dépt.	Acad.	France
	45,2	40,6	41,3	41,8
Age des enseignants (en 3 classes) - 2015 - 2016	Etab.	Dépt.	Acad.	France
Moins de 35 ans	19,5	29,7	27,3	25,9
De 35 à 50 ans	59,5	53,3	52,8	53,0
Plus de 50 ans	21,0	17,0	19,9	21,1
Ancienneté moyenne des enseignants dans le poste - 2015 - 2016	Etab.	Dépt.	Acad.	France
	8,3	8,2	8,3	6,6
Ancienneté des enseignants dans le poste (en 4 classes) - 2015 - 2016	Etab.	Dépt.	Acad.	France
Moins de 2 ans	31,4	29,5	30,2	34,8
De 2 à 5 ans	4,0	13,1	13,1	15,9
De 5 à 8 ans	19,0	17,7	16,6	17,5
Plus de 8 ans	45,6	39,7	40,1	31,8

### Moyens de fonctionnement

Nombre d'élèves par division (E/D) - 2015 - 2016	Etab.	Dépt.	Acad.	France
E/D 1er cycle	25,4	24,5	24,2	24,9
E/D SEGPA	8,7	12,0	12,5	13,3

Nombre d'élèves par structure (E/S) - 2015 - 2016	Etab.	Dépt.	Acad.	France
E/S 1er cycle	24,28	23,37	23,17	23,63
E/S SEGPA	9,93	12,56	12,23	12,40

Nombre d'heures d'enseignement devant élèves, par élève (H/E) - 2015 - 2016	Etab.	Dépt.	Acad.	France
H/E 1er cycle	1,15	1,19	1,21	1,18
H/E SEGPA	2,31	2,48	2,48	2,35

## Performance

### Parcours

Synthèse des taux de passage post-3ème 2015 - 2016	Etab.	Dépt.	Acad.	France
Redoublement	3,2	2,5	2,6	3,0
2nde GT	54,8	60,2	60,6	64,3
2nde PRO	26,4	21,1	21,3	19,4
CAP	5,2	4,8	4,5	3,8
Agriculture	5,6	4,0	4,2	3,4
Apprentissage	4,7	4,4	3,8	2,0
Autres situations	0,1	3,0	3,0	4,1

Historique des taux de passage post-3ème 2012 / 2015	2012	2013	2014	2015
Redoublement	3,1	2,9	3,3	3,2
2nde GT	55,5	56,2	54,7	54,8
2nde PRO	25,6	24,3	26,2	26,4
CAP	6,8	5,8	5,3	5,2
Agriculture	5,8	5,9	5,7	5,6
Apprentissage	3,2	4,9	4,8	4,7
Autres situations	0	0	0	0,1

Taux de redoublement global en classe de 6ème – 2015 - 2016	
pour l'établissement	1,6
pour le département	1,3
pour l'académie	1,5
pour la France	1,5

Public + Privé

Taux de redoublement global en classe de 5ème – 2015 - 2016	
pour l'établissement	1,0
pour le département	0,4
pour l'académie	0,8
pour la France	0,8

Public + Privé

Taux de redoublement global en classe de 4ème – 2015 - 2016	
pour l'établissement	0,8
pour le département	1,2
pour l'académie	1,2
pour la France	1,5

Public + Privé

### Indicateurs de valeur ajoutée des collèges (IVAC)

Taux d'accès de la 6ème vers la 3ème et valeurs ajoutées - session 2015	Etab.
Taux d'accès brut	74
Valeur ajoutée / Académie	- 4
Valeur ajoutée / France	- 2



Note moyenne à l'écrit au DNB et valeurs ajoutées - session 2015	
Note moyenne à l'écrit établissement	11,2
Valeur ajoutée / Académie	+ 0,4
Valeur ajoutée / France	+ 0,3

Note moyenne en contrôle continu au DNB – session 2015	
Note moyenne en contrôle continu établissement	10,2
Note moyenne académique	12,7
Note moyenne France	13,0

Historique taux de réussite au DNB et valeurs ajoutées 2012-2015	2012	2013	2014	2015
Taux de réussite brut	85	82	83	84
Valeur ajoutée / Académie	- 1	- 3	- 2	- 1
Valeur ajoutée / France	- 2	- 3	- 3	- 2

## Résultats

Devenir des élèves de 3ème en fin de 2nde GT - 2015 - 2016	Public + Privé		
	Etab.	Acad.	France
1ère SCIENTIFIQUE	41,4	35,8	35,4
1ère LITTERAIRE	11,4	10,2	9,8
1ère ECONOMIQUE ETSOCIALE	21,4	20,1	21,0
1ère ST2S ou STG ou BT Services	15,7	12,8	13,4
1ère STL ou STI2D ou STD2A ou BT Production	2,9	7,4	7,2
1ère BTN SPECIFIQUE	0,0	0,4	0,5
2nde PRO	0,0	2,4	1,4
CAP	0,0	0,2	0,1
1ère PRO	1,4	1,5	1,5
REDOUBLEMENT	4,3	6,5	7,1
AUTRES SITUATIONS	1,4	2,8	2,7
TOTAL	100,0	100,0	100,0

Historique du devenir des élèves de 3ème en fin de 2nde GT 2012 à 2015	2012	2013	2014	2015
1ère SCIENTIFIQUE	38,7	35,1	35,1	41,4
1ère LITTERAIRE	14,7	10,8	15,8	11,4
1ère ECONOMIQUE ETSOCIALE	17,3	13,5	22,8	21,4
1ère ST2S ou STG ou BT Services	10,7	20,3	19,3	15,7
1ère STL ou STI2D ou STD2A ou BT Production	2,7	1,4	1,8	2,9
1ère BTN SPECIFIQUE	0	0	0	0
2nde PRO	1,3	2,7	0	0
CAP	1,3	0	0	0
1ère PRO	0	2,7	0	1,4
REDOUBLEMENT	9,3	6,8	3,5	4,3
AUTRES SITUATIONS	4	6,8	1,8	1,4
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Devenir des élèves de 3ème en fin de 2nde Pro - 2015 - 2016	Public + Privé		
	Etab.	Acad.	France
TER BEP	0,0	0,0	0,0
1E PRO	87,5	79,9	83,1
2ème année de CAP	0,0	1,0	0,9
REDOUBLEMENT	9,4	3,9	4,1
AUTRES SITUATIONS	3,1	15,2	12,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0

Devenir des élèves de 3ème en fin de 1ère année de CAP - 2015 - 2016	Public + Privé		
	Etab.	Acad.	France
2ème année de CAP	100,0	74,9	74,3
REDOUBLEMENT	0,0	2,6	3,1
AUTRES SITUATIONS	0,0	22,5	22,6
TOTAL	100,0	100,0	100,0

## DOCUMENT 2 – Carte des formations des établissements à proximité du collège

➤ **La maison familiale et rurale (MFR) propose les formations suivantes :**

- 4<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> Orientation de l'enseignement agricole
- CAPA Travaux Forestiers
- CAPA E.E.R "Entretien espace rural"
- 2<sup>nd</sup>e Professionnelle "Nature, jardin, paysage, forêt"
- Baccalauréat professionnel "Forêt"
- BPA Travaux forestiers
- CS Taille et soin des arbres
- Formations courtes pour les professionnels de la forêt, de l'élagage, du paysage et particuliers

➤ **Le lycée professionnel** le plus proche du collège, à une quinzaine de kilomètres, dispose d'un internat mixte. Il propose les formations suivantes :

**CAP (Certificat d'aptitude professionnelle)**

- Employé de commerce multi-spécialités
- Employé de vente spécialisé
- Maintenance des véhicules
- Réparation des carrosseries
- Serrurier métallier

**Baccalauréat professionnel**

- Accueil - relation clients et usagers
- Commerce
- Gestion-administration
- Hygiène, propreté, stérilisation
- Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés

**Sections particulières d'enseignement**

***Sections linguistiques***

- Section européenne de lycée professionnel (anglais)

***Dispositifs d'adaptation et d'intégration***

- Classe de troisième préparatoire à l'enseignement professionnel (3<sup>ème</sup> prépa pro)

➤ **Le lycée général et technologique** le plus proche est à une trentaine de kilomètres. Il dispose d'un internat mixte. L'offre de formation est la suivante :

**Classe de seconde générale et technologique**

- LV1 : Allemand, anglais
- LV2 : Allemand, anglais, espagnol, italien

***Enseignements d'exploration :***

- Biotechnologies
- Création et innovation technologiques
- Création et culture design
- Langues et cultures de l'antiquité : latin
- Littérature et société
- Méthodes et pratiques scientifiques
- Santé et social
- Principes fondamentaux de l'économie et de la gestion
- Sciences économiques et sociales

*Options facultatives :*

- Arts : théâtre
- Education physique et sportive
- Italien
- Latin

**Baccalauréat général**

- ES série économique et sociale
- L série littéraire
- S série scientifique

**Baccalauréat technologique**

- STI 2D sciences et technologies de l'industrie et du développement durable
- STMG sciences et technologies du management et de la gestion
- STD2A sciences et technologies du design et des arts appliqués
- STL sciences et technologies de laboratoire
- ST2S sciences et technologies de la santé et social

**BTS (Brevet de technicien supérieur)**

- BTS Analyses de biologie médicale
- BTS Design de produits
- BTS Services et prestations des secteurs sanitaire et social

**Diplôme d'Etat en santé**

- DTS Imagerie médicale et radiologie thérapeutique

**Sections linguistiques**

Section européenne de lycée général et technologique

Durée : 3 ans

Langue(s) : allemand, espagnol

## **DOCUMENT 3 – Extrait du projet académique**

### **Axe - Développer l'ambition scolaire**

L'académie doit s'appliquer à développer chez les jeunes des aspirations qui rompent avec les déterminismes géographiques et qui dépassent le clivage entre zone urbaine et zone rurale. Il importe que la connaissance et les diplômes soient reconnus par tous comme des atouts favorisant l'insertion sociale et professionnelle. Les parcours d'excellence et leur diversité, quelle que soit la voie choisie, doivent être connus de tous. L'académie se doit de les rendre accessibles à chacun. L'ouverture culturelle, parce qu'elle participe à l'épanouissement de chacun, à l'élévation des ambitions et *in fine* à la réduction des inégalités, s'inscrit comme une dimension essentielle des projets pédagogiques.

### **Objectif 5. Favoriser les aspirations et les motivations**

#### ***5.1. Valoriser les compétences de chacun pour développer la confiance des élèves dans leur capacité à réussir***

- Assurer la maîtrise des compétences nécessaires à la réussite aussi bien dans le cadre de la scolarité obligatoire qu'au lycée.
- Faire évoluer les pratiques d'évaluation.
- Reconnaître un droit à l'erreur.
- Mobiliser les Tice tant pour le suivi et l'évaluation des compétences que pour l'entraînement et l'auto-positionnement des élèves.

#### ***5.2. Favoriser l'ouverture culturelle, internationale et scientifique***

- Garantir la présence du parcours d'éducation artistique et culturelle personnalisé en s'appuyant sur les enseignements artistiques proposés dans les écoles et les établissements.
- Favoriser les partenariats et les échanges avec l'étranger.
- Éveiller la curiosité et le goût pour les sciences, mettre en œuvre le plan sciences et technologies à l'école ; développer l'enseignement intégré des sciences et de la technologie.
- Assurer un égal accès des écoles et des établissements aux ressources artistiques et culturelles via les outils numériques.

#### ***5.3. Développer la relation avec les familles, assurer leur information : pré requis pour l'ambition de leurs enfants***

- Créer les conditions d'accueil, d'écoute et d'échanges avec les familles.
- Rendre lisibles les enjeux, les parcours et les dispositifs.
- Mobiliser les ENT et des télé-services pour une communication avec les familles plus régulière et enrichie.

## DOCUMENT 4 – Extrait du rapport *Parentalité en milieu rural, problématiques*. Groupe de travail issu du comité de pilotage national des REAAP<sup>1</sup>, enquête 2009

Les familles vivant en milieu rural sont confrontées comme toutes les familles à des questions liées à l'entretien et l'éducation de leurs enfants. Des spécificités peuvent apparaître en raison du contexte des territoires de vie, de l'activité professionnelle, etc. [...].

La configuration géographique ou la rareté des équipements et services nécessitent le plus souvent la mutualisation des moyens et une logique de réseau.

Dans cette perspective, il apparaît opportun d'avoir une réflexion globale sur les dynamiques des acteurs dans le cadre du soutien à la parentalité en milieu rural, en réponse aux besoins des populations vivant sur ces territoires.

Sur ce constat, le comité de pilotage national des REAAP, regroupant l'ensemble des acteurs institutionnels et associatifs investis dans le champ de l'accompagnement à la parentalité, a souhaité se saisir de cette question et engager un travail de réflexion et d'analyse sur la parentalité en milieu rural et ses éventuelles spécificités. Les différents partenaires ont voulu mettre en évidence une thématique méconnue, insuffisamment abordée au niveau national et souvent occultée par la médiatisation des problématiques des quartiers urbains et péri-urbains.

Il ne s'agit pas ici de comparer les familles vivant en milieu rural avec celles vivant en milieu urbain – elles sont toutes confrontées à des questions éducatives - mais il peut cependant exister des spécificités liées au territoire. Dans ce rapport, le regard a été porté sur les problématiques, mais pour autant il ne s'agit pas d'ignorer les atouts du milieu rural, ce qu'attestent les migrations importantes de la ville vers la campagne. [...]

### 4- « Relations Familles - Ecoles »

Cette thématique fait apparaître le manque d'équipements du milieu rural en aides aux familles pour la scolarité de leurs enfants, et la mauvaise adaptation de certains établissements scolaires aux besoins d'échanges des parents à ce sujet.

Les réponses ont principalement porté sur les difficultés dans les domaines de l'orientation scolaire et professionnelle et du suivi de la scolarité. Le dialogue parents-enseignants est présenté comme complexe, tant du côté des parents, ne paraissant pas se sentir toujours autorisés à parler (y compris par dévalorisation), que du côté des enseignants, étant peu volontaires pour le faire, ou parfois maladroits. L'éloignement vient complexifier la situation comme en témoigne un dialogue plus fréquent en école maternelle et élémentaire qu'au collège et au lycée.

Le manque d'informations sur les possibilités d'orientation est net et affecte les choix. De même, le manque de transports induit souvent une sélection d'établissements de proximité.

En ce qui concerne l'assiduité scolaire, les problèmes, peu relevés, apparaissent également plutôt au niveau du collège. Par contre, le soutien à la scolarité ne dispose pas de moyens suffisants au regard des besoins expressément manifestés, sans parler d'aides paramédicales spécifiques souvent absentes dans les territoires ruraux.

#### 4.1. Orientation scolaire et professionnelle

Les réponses ne se contredisent pas mais se complètent.

Une première difficulté est liée à un déficit ou une inadéquation des informations données par les enseignants ou les conseillers d'orientation. Les situations citées sont courantes : « *cloisonnement dans les filières en fonction des résultats scolaires des élèves, et non de leur intérêt* », « *choix des parents divergents par rapport à ceux proposés par l'Education Nationale* ».

Le peu d'implication des parents est regretté, mais ils ont des difficultés à se saisir de cette question par manque de visibilité, par la complexité des filières et par méconnaissance de la diversité des orientations. Pour les familles agricoles notamment, les métiers manuels sont indiqués comme très dévalorisés.

---

<sup>1</sup> REAAP : réseau d'écoute, d'appui et d'accompagnement des parents

Globalement, c'est une très nette insuffisance de dialogue qui est notée entre enseignants et parents, et le besoin pour ceux-ci d'aborder ce thème en groupes de paroles.

Par ailleurs, cette nécessité d'accompagnement semble peu prise en compte, elle permettrait d'aborder non seulement le projet scolaire et professionnel de leur enfant, mais aussi les questions de séparation et de « départ » de la maison, souvent imposés par l'éloignement des structures d'enseignement secondaire, supérieur et de formation.

La deuxième difficulté est l'insuffisance des transports pour les jeunes, d'où le choix souvent fait en fonction des possibilités locales au lieu des préférences scolaires et professionnelles des jeunes.

#### **4.2. Relations parents-enseignants**

Les relations familles-écoles existent tant que l'enfant est en maternelle et en école élémentaire. L'école étant sur la commune de résidence, l'interlocuteur enseignant est sur place. La proximité joue aussi sur la participation des parents à la vie scolaire.

A partir du collège, le jeune va souvent dans une autre commune, ce qui ne facilite pas les relations parents-enseignants. Les interlocuteurs sont multiples et les horaires souvent mal adaptés aux disponibilités des parents, par exemple pour les exploitants agricoles ou les travailleurs en poste.

De même, du fait du « ramassage scolaire », les parents ont moins de contacts avec les établissements. Pour les familles issues de l'immigration, c'est la maîtrise difficile de la langue française qui entrave les relations.

La communication parents-enseignants peut être influencée par le passé scolaire parfois difficile des parents et les relations sont souvent absentes vis-à-vis des parents qui en « *auraient le plus besoin* ». Certaines réponses notent que les associations de parents d'élèves sont parfois les interlocuteurs exclusifs sur les questions relatives à la vie de l'école. Toutefois, certains parents souhaiteraient pouvoir individuellement aborder des questions plus larges, et manifestent leur souhait d'être plus présents « dans » l'école. Des supports d'information sont demandés pour qu'enseignants et parents connaissent mieux les ressources des territoires (structures et interlocuteurs précis dans les différents services liés à l'enfance par exemple).

#### **4.3. Assiduité scolaire**

Majoritairement, cette question ne pose pas problème. La petite taille de certains établissements scolaires en milieu rural permet de bien gérer le suivi des élèves. Par contre, la question de l'assiduité se pose plutôt au niveau du secondaire, renforcée semble-t-il, par une plus grande autonomie des jeunes dans leurs déplacements.

#### **4.4. Accompagnement scolaire**

Les parents accompagnent plus facilement leurs enfants jusqu'à la fin du primaire, mais au niveau du collège ce suivi est plus difficile, en raison de divers facteurs : niveau d'études des parents, potentialités ou non de l'environnement social global, mobilisation des acteurs locaux, etc.

Dans plusieurs départements, les besoins d'accompagnement scolaire sont exprimés ; de nombreuses familles ne peuvent pas être présentes à la sortie de l'école du fait de leur activité professionnelle et d'autres ne sont pas en capacité d'accompagner leurs enfants.

Des structures et des bénévoles manquent pour faire face aux demandes et l'information comme l'accompagnement de porteurs de projet sont insuffisants. Ce sont aussi bien les établissements scolaires que les parents qui sont demandeurs.

Les difficultés spécifiques de certains enfants : hyperactivité ou dyslexie par exemple, seraient mal prises en compte par l'école et, lorsqu'une orientation est faite vers un orthophoniste, les parents peuvent avoir du mal à disposer de cette ressource dans leur canton, ou à s'organiser pour y conduire leur enfant du fait des déplacements nécessaires et de leur propre disponibilité.

De nombreuses réponses témoignent de familles (principalement celles du milieu agricole) qui souhaiteraient des aides aux devoirs. Les réponses montrent qu'il existe encore trop peu de soutien dans ce domaine.

Pour les préadolescents et les enfants porteurs de handicap, il existe très peu de solutions.

## **DOCUMENT 5 – Extrait de *Territoires ruraux et pauvreté*, Insee, 2010**

### **Trajectoires scolaires des élèves de territoires ruraux, du collège à l'enseignement supérieur.**

#### ***Une préfiguration des choix d'orientation vers les diplômes professionnels***

Les élèves des collèges ruraux ne redoublent ni plus ni moins que leurs homologues des territoires urbains. Ils quittent en revanche plus fréquemment le collège en fin de classe de 5<sup>ème</sup> et de 4<sup>ème</sup> pour rejoindre les maisons familiales et rurales (MFR) de la région. A l'entrée en classe de troisième, une plus forte proportion d'élèves d'origine rurale choisit de suivre un enseignement de découverte professionnelle 3 ou 6 heures (35 % contre 26 % en zone urbaine).

#### ***La ruralité favorise l'orientation vers l'enseignement professionnel***

L'orientation en fin de troisième constitue le premier aiguillage dans les parcours scolaires. Les disparités selon les territoires sont à ce moment particulièrement marquées. Ainsi, les jeunes ruraux poursuivent davantage vers l'enseignement professionnel, notamment en centre de formation d'apprentis (CFA) et dans les établissements relevant du ministère de l'agriculture. Les écarts de poursuite d'études par rapport aux urbains sont respectivement de - 6 points dans l'enseignement général et technologique, + 4 points en CFA et + 2 points dans l'enseignement agricole. Ces différences sont plus accentuées encore dans les petits collèges ruraux. Au-delà des caractéristiques sociales et individuelles, le territoire d'origine aurait alors un effet sur l'orientation. A niveau scolaire et catégorie sociale comparables, les collégiens ruraux s'orientent en effet moins souvent vers une seconde générale et technologique. Pour un certain nombre de familles, les choix d'orientation sont plus modestes que ce que les résultats scolaires permettraient. Au delà de cet apparent manque d'ambition, de nombreux facteurs se conjuguent vraisemblablement et sont susceptibles d'expliquer l'action du territoire à ce moment clé de la scolarité des jeunes : manque de mobilité et éloignement des lieux de formation, diversité de l'offre de proximité, en particulier du second cycle court, tissu économique local et perspectives d'insertion...

#### ***Au lycée, une orientation plus fréquente vers les filières technologiques***

Les collégiens ruraux inscrits en seconde générale et technologique s'engagent moins souvent vers les séries générales du baccalauréat, en particulier la filière scientifique (S) puis économique et sociale (ES). Ils s'orientent davantage vers les séries technologiques, notamment en sciences et technologie de gestion (STG), et sont un peu plus nombreux à se réorienter vers l'enseignement professionnel. Ces choix d'orientation sont à nouveau très liés aux profils sociodémographiques des élèves de seconde auxquels se combine un effet territoire. Le taux d'accès au baccalauréat résulte pour partie de l'orientation en fin de troisième. Tous types de baccalauréats confondus, la différence de taux d'accès entre rural et urbain est de - 3 points. L'écart est maximal dans la voie générale soit - 7 points comparativement à la voie technologique dans laquelle collèges ruraux et urbains obtiennent un résultat équivalent. L'écart de taux d'accès global au baccalauréat des ruraux par rapport aux urbains est en partie compensé par une plus forte proportion d'élèves orientés en voie professionnelle et poursuivant leurs études en baccalauréat professionnel, notamment dans l'enseignement agricole.



**DOCUMENT 6 – Interview Renée-Claude Fromajoux, extrait de « *La Voix de l'Ain* »,  
12 septembre 2012, propos recueillis par Antoine Colliat.**

Renée-Claude Fromajoux est l'une des fondatrices de l'Observatoire de l'école rurale pour les départements de l'Ain, la Haute-Loire, l'Ardèche, la Drôme, les Alpes-de-Haute-Provence et la Haute-Saône. Avec son équipe, elle a étudié le parcours scolaire des jeunes ruraux du CM2 à la terminale, dans les années 2000.

Pour *La Voix de l'Ain*, elle revient sur ce qui a été observé en Bresse et dans le Bugey, en dehors des influences urbaines, et plus largement dans les quelques départements ruraux impliqués dans la démarche.

**- Les enfants des écoles rurales réussissent-ils mieux ou moins bien en milieu rural ?**

Nous constatons qu'en milieu rural, les petites écoles sont favorables aux apprentissages fondamentaux : lecture, écriture, mathématiques. Plus une classe compte différents niveaux (CP, CE1, CE2...), plus les enfants apprennent rapidement. Le multi-âge favorise l'apprentissage par l'émulation, une collaboration entre les élèves. Nous avons observé qu'aux tests de 6e, le niveau des écoliers des « petites » écoles est souvent équivalent, si ce n'est meilleur, que la moyenne nationale. Les enseignants suivent les écoliers plusieurs années, ils les connaissent mieux, ils peuvent les accompagner dans leur progression.

La faiblesse des écoles rurales vient parfois d'un nombre d'élèves trop faible à certains niveaux, ce qui les pénalise en termes d'émulation. D'où l'importance des réseaux entre écoles.

**- Comment les enfants issus de la ruralité évoluent-ils au collège et au lycée ?**

Nous avons observé que, globalement, les jeunes issus du rural sont pénalisés par l'image qu'ils ont de leur avenir et les moyens qu'ils veulent se donner pour progresser, se former. Les enfants, les parents, ont moins d'ambition. C'est là qu'entre en compte l'influence du milieu socioculturel. En milieu rural, on a affaire, globalement, à une population socialement moyenne ou modeste. Les filières de formation de haut niveau sont moins connues. Le milieu est trop homogène. Il y a moins de brassage. Les jeunes n'ont pas toujours de modèles qui les tirent vers plus d'ambition. En ville, la situation est différente. Un jeune en ZEP, dans son quotidien, côtoie vraisemblablement plus de personnes qui ont eu des parcours scolaires longs, qu'en milieu rural. Ils ont plus de modèles qui les tirent vers le haut.

Je veux juste vous donner un exemple qui concerne les plus petits. Dans l'agglomération de Bourg-en-Bresse, on a demandé à des enfants de CP le métier qu'ils voulaient faire, leur scolarité future. Un élève a dit devant la classe qu'il voulait être médecin et qu'il allait aller à l'école 23 ans... Le fait qu'un gamin dise cela devant les autres peut interroger ses camarades, leur ouvrir le champ des possibles. L'objectif n'est pas qu'ils deviennent tous médecins, mais qu'ils puissent entrevoir des parcours qu'ils ne connaissent pas, dont on ne leur a jamais parlé. Et c'est leur copain qui le dit ! Le témoignage d'un enfant, d'un jeune, a beaucoup d'importance.

**- Filles et garçons sont-ils sur le même pied d'égalité ?**

Les parents acceptent plus volontiers d'envoyer leurs filles dans une filière générale. Les garçons sont davantage orientés vers des filières professionnalisantes plus courtes. Au collège, les jeunes ne sont pas assez stimulés, pas assez suivis. Les enseignants sont parfois résignés. [...]

- **Comment peut-on faire bouger les choses, inciter les jeunes ruraux à être plus ambitieux ?**

Cela passe par plus d'hétérogénéité sociale dans les communes, inciter la création de logements locatifs. Plus de population, c'est plus d'emplois qualifiés et un brassage de population. Quand on vit entre soi, c'est confortable. Mais les échanges sont moins riches et, globalement, on progresse moins.

Faire des études ne veut pas dire obligatoirement vivre en ville. On se rend compte que les diplômés du Vercors remontent chez eux et apportent autre chose, un nouveau développement.

## **DOCUMENT 7 – Les bassins d'éducation et de formation, site de l'académie, juillet 2015**

### **Le bassin d'éducation et de formation est un levier essentiel du projet académique.**

Le bassin d'éducation et de formation est un cadre de fonctionnement qui facilite les relations entre tous les acteurs, permet de développer une réflexion collective entre les chefs d'établissement, entre les équipes éducatives, les inspecteurs, entre les agents comptables et les gestionnaires, et entre tous les niveaux d'enseignement.

[...]

### **Les bassins d'éducation et de formation ont une triple mission**

- La construction d'un projet pédagogique, à partir de l'analyse du contexte de bassin (résultats des élèves, taux d'accès, orientation, poursuite d'études, etc.), constitue le vecteur principal de l'activité des bassins d'éducation et de formation (BEF).

Ce projet comprend des objectifs opérationnels au carrefour des grandes orientations académiques et des enjeux locaux prioritaires. Il comporte des indicateurs propres au bassin d'éducation et de formation dont la durée de vie est harmonisée avec celle du projet académique.

- Un niveau pertinent d'échanges, d'analyse et de propositions qui enrichit la stratégie académique : les personnels de direction, l'encadrement administratif des établissements ainsi que les inspecteurs du premier et du second degrés se rencontrent et s'impliquent à cette échelle.

Fort de cet atout de proximité, le bassin d'éducation et de formation permet l'échange, la réflexion commune, la confrontation des idées, voire la coopération et la construction d'outils communs.

La création de groupes de travail thématiques ainsi que le partage de pratiques pédagogiques efficaces en réponse à un contexte particulier, sont des révélateurs déterminants de la pertinence et de la cohérence de l'action d'un bassin d'éducation et de formation.

- Un niveau adapté de formation des personnels : le bassin doit permettre la mise en place de formations de proximité négociées qui incitent à l'association d'établissements à travers une volonté de convergence d'action.

## DOCUMENT 8 – Lettre de mission du principal du collège



Le 15 décembre 2016

Le Recteur de l'académie de.....

Chancelier des Universités

à

Monsieur X

Principal du collège

### LETTRÉ DE MISSION

**Références :** décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale (article 21). Note de service DGRH E2-3 N° 2011-0943.

Nommé depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2016 dans l'emploi de principal du collège, vous avez présenté le diagnostic de son fonctionnement, entretien au cours duquel vous avez pu mettre en évidence les caractéristiques de cet établissement.

Situé dans une commune de 5 200 habitants environ au cœur de la ruralité, le collège dont vous avez la responsabilité scolarise 483 élèves ; il est doté également d'une SEGPA et d'une ULIS. La part des élèves issus de milieux défavorisés est d'environ 52 %, supérieure au taux départemental. La part des élèves en retard à l'entrée en 6<sup>ème</sup> est faible au regard de la moyenne départementale (6,5 % contre 10,3 % en 2015).

**De ce diagnostic partagé au cours de notre entretien du 25 novembre 2016, ressortent les éléments suivants :**

- Les taux de passages en 2<sup>ndes</sup> GT sont inférieurs aux moyennes départementales et académiques ;
- La politique en matière d'offres et de projets culturels est faible ;
- L'établissement semble peu ouvert sur son environnement international ;
- Une réflexion est à mener sur l'évolution des pratiques pédagogiques (enseignement, évaluations).

En votre double qualité de représentant de l'Etat et d'organe exécutif de cet établissement public local d'enseignement, vous avez pour mission de mettre en œuvre la politique ministérielle en application de la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République du 8 juillet 2013. Votre action s'inscrit dans le cadre des orientations du projet académique 2015-2018 construit autour de quatre axes :

- développer l'ambition des élèves ;
- fixer des priorités pour l'action éducatrice : les apprentissages des élèves ;
- mobiliser la diversité et la complémentarité de la communauté éducative : l'action des personnes ;
- organiser le pilotage, faire confiance et responsabiliser : l'action de l'institution.

Cette mission s'articule autour des axes de progrès ci-dessous dont découlent des objectifs spécifiques. La réalisation de ces objectifs sera appréciée au regard des indicateurs – quantitatifs ou qualitatifs – précisés dans la présente lettre et de ceux qu'il vous revient de déterminer.

## Axes de progrès et objectifs

Ces axes peuvent concerner un ou plusieurs des domaines suivants, le cas échéant de manière transversale :

- **pilotage de l'établissement** : favoriser un climat de confiance auprès des personnels de l'établissement et créer des conditions propices à l'engagement des équipes ;
- **politique pédagogique et éducative** : s'appuyer sur la réforme du collège et le projet académique pour favoriser la réussite de tous les élèves ;
- **conduite et animation de l'ensemble des ressources humaines** : faire évoluer les pratiques pédagogiques vers plus de personnalisation des parcours, développer l'ambition et la réussite scolaire des jeunes ;
- **relation avec l'environnement** : ouvrir l'établissement sur son environnement, désenclaver l'établissement par une ouverture sur des partenariats multiples.

La présente lettre de mission est établie pour une durée de trois années scolaires et servira de support à l'entretien professionnel en fin de troisième année. En cas de mobilité avant ce terme, vous aurez à produire un rapport d'activités.

Pour tous ces thèmes, il vous reviendra, en lien avec les services académiques, de déterminer les indicateurs qui permettront de mesurer les évolutions à venir. Vous disposerez aussi, autant que de besoin de l'appui de l'ensemble des conseillers techniques et plus particulièrement des corps d'inspection.

Je vous remercie par avance de votre engagement au service de la réussite de tous les élèves et vous souhaite plein succès dans votre action.

Le chef d'établissement,

Le directeur académique des services  
de l'éducation nationale de ...,

Le Recteur de l'académie de.....  
Chancelier des Universités

## **DOCUMENT 9 – Courrier des enseignants du collège X au principal**

*Le 15/11/2016*

*Les représentants des personnels  
enseignants membres du conseil  
d'administration*

*à*

*M. le Principal*

*Nous souhaitons attirer votre attention sur certains désaccords que nous estimons devoir porter à votre connaissance.*

*Au cours de la réunion de prérentrée, vous avez évoqué les taux de passage insuffisants de nos élèves de 3<sup>èmes</sup> vers la 2<sup>nde</sup> générale et technologique. En conseil pédagogique, vous avez présenté les notes obtenues aux épreuves ponctuelles du DNB, supérieures à celles obtenues par nos élèves en contrôle continu.*

*Au regard de ces résultats, vous avez laissé entendre que notre évaluation est trop exigeante, voire sévère et qu'elle peut décourager les élèves. Vous avez également ajouté que nous ne favorisons pas assez les passages en 2<sup>nde</sup> générale et technologique de nos élèves, au regard des taux de réussite au DNB.*

*Nous ne partageons pas cette analyse et pensons au contraire que c'est parce que nous avons toujours eu des exigences fortes pour nos élèves qu'ils réussissent mieux au DNB. Par ailleurs, le lycée ne peut accueillir des élèves trop fragiles qui risqueraient l'échec au baccalauréat. Ainsi, la voie professionnelle que nous leur recommandons est beaucoup plus appropriée à leur profil.*

*Riches de notre expérience acquise tout au long de ces années, nous nous inquiétons des évolutions que vous souhaitez donner à cette nouvelle politique éducative et pédagogique. Nous souhaitons vous rencontrer pour évoquer plus en détail tous ces points.*

*Recevez, M. le Principal, nos salutations respectueuses.*

SG/DGRH  
Service de l'encadrement  
Novembre 2017  
[www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)

