

RAPPORT DU JURY session 2022

Concours interne de recrutement des personnels de direction



**MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

**Concours interne de recrutement des personnels de direction
(CRPD)
SESSION 2022**

**Rapport établi par Mme Elisabeth CARRARA, présidente du jury,
M. Yves DELECLUSE, vice président du jury et Mme Marie-Claude FRANCHI, vice-présidente
du jury**

**Partie statistique établie par le bureau des concours des personnels administratifs,
techniques, sociaux et de santé, des bibliothèques, des ITRF, des personnels de direction,
des IA-IPR et des IEN
(DGRH D5)
Source : Cyclades**

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION.....	4
1.1 Rappel de la réglementation du concours	6
1.2 Le jury du concours.....	7
1.3 Les données générales de la session 2022	9
2. L'ADMISSIBILITÉ	10
2.1. Les attendus relatifs à l'épreuve d'admissibilité	10
2.2 Le sujet 2022	11
2.2.1 <i>L'énoncé du sujet.....</i>	<i>11</i>
2.2.2 <i>Les principaux enjeux</i>	<i>12</i>
2.3 Les résultats de l'admissibilité	13
2.3.1 <i>Ce qui caractérise les meilleures copies</i>	<i>15</i>
2.3.2 <i>Ce qui fait obstacle à une évaluation positive de la copie</i>	<i>15</i>
2.3.3 <i>Recommandations.....</i>	<i>16</i>
3. L'ADMISSION	17
3.1 Les attendus relatifs à l'épreuve d'admission	17
3.2 Les résultats de l'admission	18
3.3 Analyse des prestations et conseils aux candidats	21
3.3.1 <i>Compréhension des attendus de l'épreuve par les candidats</i>	<i>21</i>
3.3.2 <i>La préparation des candidats à l'épreuve orale</i>	<i>22</i>
3.3.3 <i>Conseils aux candidats</i>	<i>23</i>
4. LES STATISTIQUES RELATIVES AUX CANDIDATS.....	27
4.1 Les données comparatives avec les sessions précédentes.....	27
4.2 Le profil des candidats	28
4.2.1 <i>La répartition hommes-femmes.....</i>	<i>28</i>
4.2.2 <i>L'âge des candidats</i>	<i>29</i>
4.2.3 <i>Le niveau de diplôme des candidats.....</i>	<i>32</i>
4.2.4 <i>Le nombre de candidature(s) antérieure(s) des candidats.....</i>	<i>33</i>
4.2.5 <i>Les corps et fonctions d'origine des candidats.....</i>	<i>35</i>
4.2.6 <i>La proportion des candidats exerçant déjà des fonctions de direction.....</i>	<i>37</i>
4.3 Les académies ou vice-rectorats d'origine des candidats	39
ANNEXES	43
ANNEXE 1 : arrêté du 6 janvier 2022 portant composition du jury pour la session 2022 ...	43
ANNEXE 2 : sujet de l'épreuve écrite	43

1. INTRODUCTION

La session 2022 du concours interne de recrutement des personnels de direction est la dernière session durant laquelle les prestations des candidats ont été évaluées sur la base de la réglementation établie par l'arrêté de 2006. Elle marque également la fin des quatre années du mandat d'une présidence exercée par alternance.

Cette introduction au rapport du jury 2022 est d'abord l'occasion de remercier tous ceux qui ont contribué à l'organisation et au bon déroulement du concours au fil de ces quatre dernières sessions.

Des remerciements particuliers et appuyés aux membres du directoire qui se sont succédés à nos côtés Fabien Decq, Fabienne Paulin-Moulard, Marie-Claude Franchi et Anne Vandard dont le professionnalisme n'a d'égal que leurs qualités humaines.

Nos remerciements les plus chaleureux s'adressent à l'ensemble des membres du jury qui par leur engagement et leur expertise ont rendu possible un recrutement à la hauteur des exigences liées aux missions des personnels de direction.

Notre reconnaissance s'adresse enfin aux services de la DGRH -D5 et du SIEC qui nous ont accompagné dans toutes les étapes de la préparation et du déroulement du concours.

C'est ainsi l'engagement d'une véritable équipe qui a permis que les épreuves écrites comme orales se déroulent dans les meilleures conditions malgré les contraintes liées au contexte sanitaire durant les trois dernières sessions.

Après des sessions 2020 et 2021 adaptées en raison de la crise sanitaire, la session 2022 du concours de recrutement des personnels de direction (CRPD) s'est déroulée conformément aux dispositions de l'arrêté du 21 août 2006 qui fixe ses modalités d'organisation, sur la base d'interrogations orales en présentiel et pour partie délocalisées pour les académies ultramarines.

Comme chaque année, et malgré une baisse du nombre de candidats, le directoire souligne l'excellence de certaines prestations et les compétences dont tous les lauréats ont fait la démonstration lors des épreuves d'admissibilité comme d'admission. Tous les candidats admis sont appelés à être en poste à la rentrée scolaire prochaine dans des fonctions d'adjoint au sein d'une équipe placée sous la responsabilité d'un chef d'établissement. Ils devront découvrir et réaliser de multiples tâches, seront chargés de missions complexes qui leur permettront d'éprouver, d'ajuster et d'affirmer leur positionnement de cadre. A moyen terme, ils postuleront à leur tour sur des fonctions de chef. Quelques uns accéderont à des emplois à haute responsabilité au sein du système éducatif. En conséquence, les attendus qui soutiennent le travail du jury sont nombreux. Ils font écho aux préoccupations et aux ambitions du système éducatif qui a en charge l'éveil, la formation et l'orientation de la jeunesse, du plus jeune âge jusqu'à l'entrée dans la vie active. Assurer la réussite de tous en tenant compte du talent de chacun, dans le respect des règles et de la diversité, nécessite de la part des personnels de direction en charge de la conduite de l'action collective, connaissances, capacités et compétences pour faire face à la complexité du métier.

La réussite au concours repose avant tout sur la maîtrise des connaissances dans les domaines pédagogique, éducatif et administratif, la capacité à réaliser une analyse fine de situations ancrées dans les réalités scolaires et la démonstration de compétences managériales en lien avec une expérience riche et réfléchie. Quelles que soient les épreuves, sans une préparation sérieuse et approfondie, les candidats ne seront pas au rendez-vous de ces attentes.

Le rapport du jury vise à apporter aux futurs candidats éclairages et recommandations pour se préparer aux deux épreuves du concours. L'analyse du sujet de l'épreuve écrite, bien qu'il s'agisse de la dernière édition de ce format, le bilan des correcteurs et celui des interrogateurs qui ont conduit les entretiens de l'épreuve orale permettent de repérer les principales faiblesses ainsi que les caractéristiques des productions et des prestations orales qui ont été valorisées et ont favorisé l'admission. Dans ce rapport, le directoire s'est attaché à identifier les compétences, qualités des prestations favorables à la réussite indépendamment de la nature des épreuves. Ce document a pour objectif d'être utile aux futurs candidats et à ceux qui les accompagnent dans leur préparation.

Le directoire a supervisé l'ensemble du processus, de l'élaboration des sujets jusqu'à la rédaction du présent rapport, son travail a été porté par l'ambition et la responsabilité de garantir un recrutement de la plus grande qualité et ainsi contribuer au bon fonctionnement du système éducatif et à la réussite des élèves qui lui sont confiés.

Elisabeth Carrara et Yves Delécluse

1.1 Rappel de 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.
- Note de service du 12 octobre 2021 relative aux concours de recrutements et examens professionnels d'avancement de grade – session 2022.
- Arrêté du 12 octobre 2021 autorisant au titre de l'année 2022 l'ouverture d'un concours pour le recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale
- Arrêté du 22 novembre 2021 portant nomination de la présidente du jury du concours interne de recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale – session 2022.
- Arrêté du 22 décembre 2021 fixant, au titre de l'année 2022, le nombre de postes offerts au concours de recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale.
- Arrêté du 6 janvier 2022 portant composition du jury du concours de recrutement des personnels de direction pour la session 2022.
- Arrêté du 24 mars 2022 portant nomination d'un examinateur spécialisé dans le jury du concours interne de recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale – session 2022.

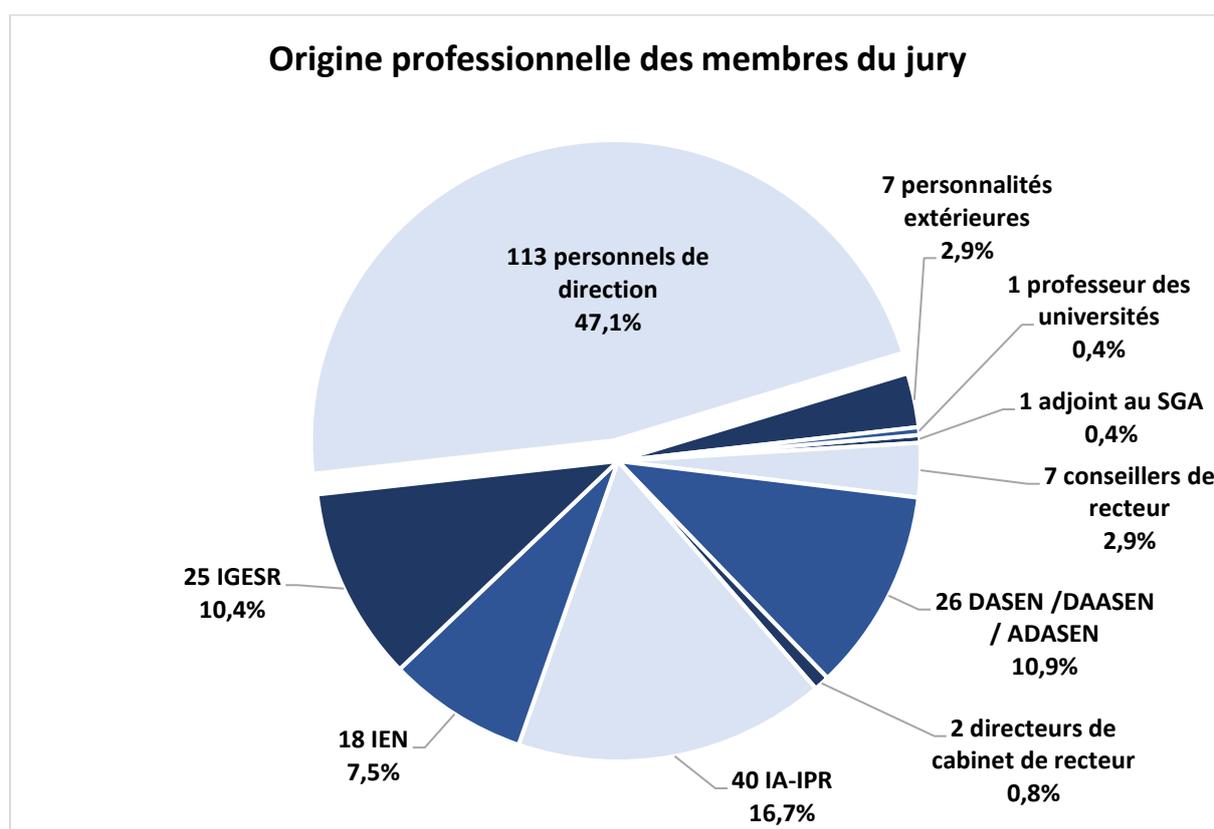
1.2 Le jury du concours

Pour la session 2022, le jury du concours de recrutement des personnels de direction était composé de 240 membres¹, dont 52% d'hommes et 48% de femmes.

Outre les membres relevant du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse (MENJ) et de celui de l'enseignement supérieur et de la recherche et de l'innovation (MESRI), le jury comportait quelques personnalités dites « extérieures »² choisies en raison de leur connaissance du système éducatif et de l'enrichissement que leur regard pouvait apporter au travail et à la réflexion collective sur les attendus du concours :

- des secrétaires généraux d'académie
- des adjoints au secrétaire général d'académie
- un coordonateur académique paye

La structure globale par genre, métiers et fonctions est restée relativement stable au cours des quatre années d'exercice du directoire présidé alternativement par Elisabeth Carrara et Yves Delécluse. La session 2022 confirme la volonté de respecter au plus près la parité femmes – hommes et de favoriser une pluralité de regards portés sur les prestations des candidats grâce à la diversité des profils et fonctions des membres du jury dont l'expertise est reconnue.

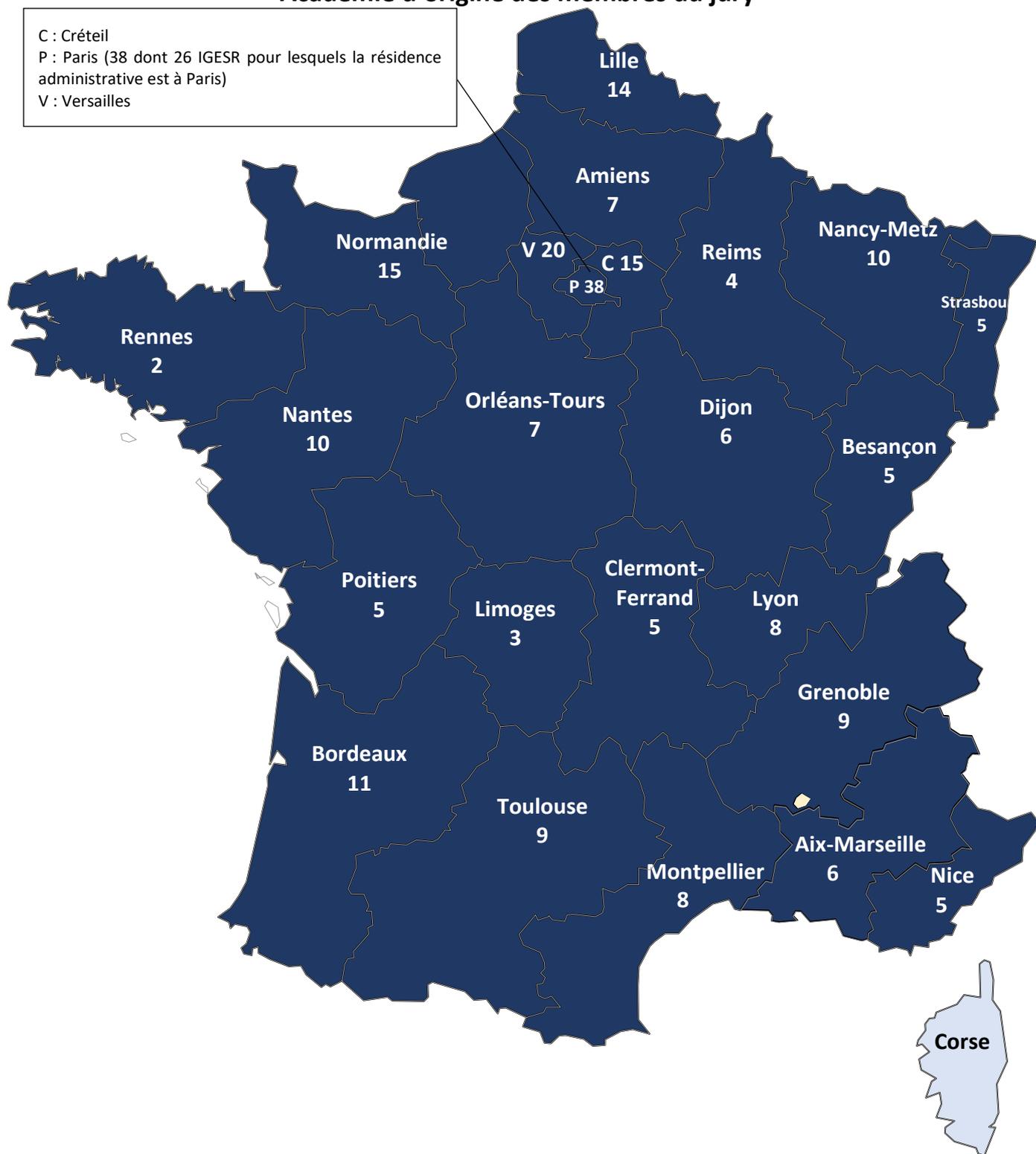


¹ Cf. arrêté de composition du jury en annexe 1

² Pour des raisons statistiques, certaines fonctions en services déconcentrés de l'éducation nationale sont comptabilisées dans cette catégorie.

Académie d'origine des membres du jury

C : Créteil
 P : Paris (38 dont 26 IGESR pour lesquels la résidence administrative est à Paris)
 V : Versailles



Guadeloupe
2



Martinique
4



Guyane
2



La Réunion
4



Mayotte



Nouvelle-Calédonie



Polynésie française
1

1.3 Les données générales de la session 2022

Les taux de réussite et de rendement ne tiennent compte que des admis sur la liste principale.

Postes	Candidats 2022								
	Nb d'inscrits lors de la fermeture des inscriptions	Nb d'inscrits*	Présents à l'épreuve écrite d'admissibilité	Admissibles	Présents à l'épreuve orale d'admission	Admis LP**	Inscrits LC**	Taux de réussite en %***	Taux de rendement en %****
605	3273	3250	2517	1273	1232	605	74	24	100

* Il s'agit du nombre de candidats inscrits après la fiabilisation de la base d'inscription (retrait des inscriptions tests et des doubles candidatures).

** LP : liste principale ; LC : liste complémentaire

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

**** Taux de rendement = nombre de candidats admis/nombre de postes

Par rapport à la session 2022, on observe une hausse de 5,8 points du taux de réussite (2021 : 18,2). Elle résulte principalement de l'augmentation du nombre de postes par rapport à la session 2021 (560) alors que celui des candidats est en recul. La liste complémentaire qui tient compte de la qualité des résultats, a été portée à 74 candidats, soit 4 personnes de plus qu'en 2021.

Le taux d'absentéisme à l'écrit pour 2022 (nombre d'absents à l'épreuve écrite/nombre d'inscrits) est de 22,6 %. Il est en hausse de 0,6 points par rapport à celui de l'année 2021 (22%).

Pour mémoire, les données de la session 2021:

Postes	Candidats 2021								
	Nb d'inscrits lors de la fermeture des inscriptions	Nb d'inscrits*	Présents à l'épreuve écrite d'admissibilité	Admissibles	Présents à l'épreuve orale d'admission	Admis LP**	Inscrits LC**	Taux de réussite en %***	Taux de rendement en %****
560	4058	3940	3073	1162	1123	560	70	18,2	100

* Il s'agit du nombre de candidats inscrits après la fiabilisation de la base d'inscription (retrait des inscriptions tests et des doubles candidatures).

** LP : liste principale ; LC : liste complémentaire

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

**** Taux de rendement = nombre de candidats admis/nombre de postes

2. L'ADMISSIBILITÉ

2.1. Les attendus relatifs à l'épreuve d'admissibilité

L'épreuve écrite de la session 2022 s'est inscrite dans la continuité des dernières sessions. Toutefois, il s'agit de la dernière session s'appuyant sur les principes issus de l'arrêté de 2006 qui est abrogé. La session 2023 reposera sur les principes exposés dans l'arrêté du 23 août 2021.

Le rapport se limite volontairement à une brève présentation du sujet, à l'exposé de quelques éléments d'analyse et reprend les recommandations des précédents rapports qui pourront, au-delà du changement de nature de l'épreuve, être utiles aux candidats de la prochaine session.

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. »

Pour préciser ce cadre réglementaire et permettre au jury de disposer d'un référentiel commun qui garantit l'objectivité et l'équité de leur correction, des capacités et des compétences indispensables à tout personnel d'encadrement et plus spécifiques à un cadre responsable du pilotage d'un établissement scolaire sont clairement identifiées et évaluées à travers cette épreuve.

Il s'agit notamment d'évaluer :

- la capacité à mobiliser des connaissances personnelles, en particulier sur le système éducatif et l'EPLÉ;
- la capacité de compréhension et d'analyse d'une situation complexe dans un contexte donné ;
- les compétences en termes de raisonnement et de prise de décision ;
- la capacité à s'inscrire dans les fonctions de direction en comprenant les enjeux de cet engagement dans leurs dimensions éthique, déontologique et de responsabilité ;
- les qualités d'expression et de communication écrites.

2.2 Le sujet 2022

2.2.1 L'énoncé du sujet

Le sujet intégral - énoncé et dossier - est joint en annexe du rapport.

En voici l'énoncé principal :

« A la rentrée 2021, vous avez été nommé principal du collège X situé en zone urbaine, en périphérie d'une grande métropole. Vos adjoints sont en poste depuis trois ans. La démographie de la commune est dynamique et la sociologie évolue rapidement. Un éco quartier, qui relève de votre secteur et de celui d'un autre collège, est en construction.

En 2020-2021, l'établissement a bénéficié d'une démarche académique d'audit sur la thématique du conseil pédagogique. Parallèlement, une enquête locale de « climat scolaire » a été réalisée au sein du collège.

Lors de sa généralisation, le Socle Commun de Connaissances, de Compétences et de Culture (SAC) a suscité des questionnements sur l'évaluation. Des clivages et des tensions fortes perdurent au sein de l'équipe enseignante et avec la direction de l'établissement.

Lorsque vous avez été reçu par l'IA-DASEN en vue de l'élaboration de votre lettre de mission, vous avez évoqué ces tensions, ainsi que la nécessité de mobiliser les enseignants sur une meilleure prise en compte des enjeux pédagogiques de l'évaluation. Vous envisagez de réunir le conseil pédagogique sur cette question.

En vous appuyant sur le dossier documentaire qui vous est fourni et sur vos connaissances, vous répondrez aux commandes suivantes :

1. Vous formaliserez un document à destination des membres du conseil pédagogique dans lequel :

- Vous présenterez une analyse des performances de l'établissement en faisant émerger les principales interrogations en matière de pratiques pédagogiques qu'elle soulève.**
- En vous appuyant sur cette analyse, vous exposerez vos axes stratégiques visant à faire de l'évaluation un levier au service des apprentissages et de la réussite de tous les élèves et les modalités de leur mise en œuvre pour les quatre années à venir.**

4 pages maximum

2. Vous adresserez un courrier à la responsable du CARDIE (Centre Académique pour la Recherche et le Développement en Innovation et Expérimentation) pour l'inviter à participer au conseil pédagogique afin d'accompagner les équipes dans la réflexion sur l'évaluation. Vous lui présenterez une piste d'action innovante que vous souhaitez proposer aux équipes.

2 pages maximum »

2.2.2 Les principaux enjeux

Le sujet met en jeu des compétences professionnelles fondamentales que doit acquérir et exploiter un chef d'établissement. Premier responsable de l'EPL, garant de la mise en œuvre de la politique nationale, il assure le pilotage d'une action pédagogique et éducative et garantit la qualité de la gestion de la structure qui lui est confiée. Si l'urgence quotidienne peut parfois faire obstacle à la prise de recul nécessaire pour guider l'action collective, le chef d'établissement doit être en capacité de développer un discours clair et argumenté pour porter les ambitions du système éducatif. Sa connaissance des textes, des recherches en cours, des ressources disponibles, doit se conjuguer avec son expertise de la situation pour favoriser l'émergence d'un projet adapté au contexte spécifique de l'établissement, en tenant compte de ses atouts et de ses fragilités.

La question de l'évaluation, au cœur du sujet de cette session, fait appel à des connaissances particulières que chaque candidat, quelle que soit son origine statutaire, a dû interroger au cours de sa préparation au concours. Ce thème d'actualité renforce l'intérêt de participer aux formations proposées en académie et animées par des personnels expérimentés en capacité d'éclairer les futurs candidats sur des aspects prioritaires de la politique éducative. En cette année de mise en œuvre du projet d'évaluation au lycée, les candidats auront naturellement été invités à questionner le rôle pédagogique du chef d'établissement pour impulser des pratiques d'évaluation qui participent à la réussite des élèves.

L'épreuve écrite du concours de recrutement des personnels de direction nécessite la mobilisation de connaissances personnelles acquises au cours du parcours professionnel et de la formation préparatoire ainsi que l'exploitation raisonnée des documents proposés dans le dossier en annexe du sujet. Les réponses apportées aux questions posées doivent être nourries par ces références afin d'assurer la rédaction d'un propos argumenté.

A l'instar des précédentes sessions, le sujet est constitué de deux « commandes ». La première demande aux candidats de formaliser un document à destination des membres du conseil pédagogique, instance où peuvent être partagées les analyses des pratiques de l'évaluation dans l'établissement. Il s'agissait pour le candidat de proposer des axes stratégiques pour les quatre années à venir visant à mobiliser l'ensemble des équipes pour faire de l'évaluation un levier au service des apprentissages et de la réussite de tous les élèves. Tout en étant synthétiques (4 pages maximum) les candidats devaient justifier leurs propos en s'appuyant sur des éléments issus de l'ensemble du dossier et sur leurs connaissances personnelles. La réponse à la seconde commande devait prendre la forme d'un courrier à la responsable de la CARDIE (Cellule Académique Recherche-Développement, Innovation, Expérimentation) pour l'inviter à participer à une séance du conseil pédagogique afin d'accompagner les équipes dans la réflexion sur l'évaluation et lui présenter une piste d'action innovante que le chef d'établissement souhaitait proposer aux équipes.

La première commande du sujet met l'accent sur des compétences attendues d'un candidat : la bonne compréhension du contexte à travers le corpus documentaire, la capacité à mobiliser ses connaissances pour dégager un plan d'actions opérationnel adapté au contexte. Ce travail nécessite une lecture attentive des indicateurs fournis, puis d'exposer un plan stratégique pour construire une action cohérente et efficace. Le traitement du sujet permet au candidat de faire la démonstration de ses connaissances sur les outils institutionnels à la disposition du

chef d'établissement et les évolutions récentes du système éducatif, ainsi que de sa capacité à se projeter en tant que pilote pédagogique à travers la question de l'évaluation.

Le candidat était libre de choisir la forme de sa présentation. Le choix de cette présentation permettait au jury d'apprécier ses capacités à structurer une réflexion et à hiérarchiser les champs d'intervention. La réponse devait afficher des références et des informations précises démontrant une maîtrise réflexive et une capacité à articuler les connaissances nécessaires à la justification des propositions.

Pour la seconde commande du sujet, le courrier à rédiger devait être adapté au destinataire, dans sa forme et son contenu, tout en témoignant d'un positionnement institutionnel propre au chef d'établissement. Il était attendu du candidat qu'il sache utiliser un discours structuré et explicite, exposant avec clarté l'objectif de l'invitation au conseil pédagogique. La CARDIE devait être en mesure de comprendre les effets recherchés par la mise en œuvre de l'action innovante présentée et les attendus quant à son intervention.

Enfin, si le candidat pouvait faire référence à la crise sanitaire et à ses impacts sur le fonctionnement de l'établissement, elle ne constituait pas un élément discriminant de l'évaluation de la copie notamment pour ceux qui n'en faisaient pas mention. Il ne s'agissait pas d'un attendu implicite pour les correcteurs.

2.3 Les résultats de l'admissibilité

La correction de l'épreuve écrite repose sur le travail de binômes mixtes³ et expérimentés⁴. Un référentiel de correction élaboré sous la responsabilité du directoire⁵ guide leur démarche. Les correcteurs, membres du jury, ont accès à leur lot de copies anonymées et dématérialisées, réparties de manière aléatoire, via le logiciel *Viatique* qui offre un cadre hautement sécurisé et performant. Chaque binôme opère une véritable double correction⁶ qui est suivie d'une phase d'harmonisation puis de validation du directoire. La réunion de délibération qui réunit l'ensemble du jury permet une analyse objective des résultats, en veillant au respect de l'égalité et de l'équité de traitement, et d'arrêter la barre d'admissibilité. 2 539 candidats étaient présents lors de l'épreuve qui s'est déroulée dans plusieurs centres de métropole et d'outremer le 12 janvier 2022. Pour divers motifs réglementairement constatés (copie blanche, rupture d'anonymat, irrecevabilité administrative de la candidature⁷), 10 copies ont été écartées. 2 520 copies⁸ ont été distribuées et corrigées par les binômes. Si la moyenne générale qui s'établit à 10,1 témoigne d'un niveau globalement correct, la répartition des notes qui utilise la totalité du spectre (note sur 20, coeff.1), rappelle le caractère discriminant de la correction : moyenne du quartile inférieur 7,85 (note minimale 0⁹) ; moyenne du quartile supérieur 12,5 (note maximale 20).

³ Homme/femme, fonctions et académies différentes.

⁴ 65 binômes pour la session 2022.

⁵ L'analyse présentée dans le paragraphe précédent est issue des éléments de ce référentiel.

⁶ Correction indépendante de chaque correcteur.

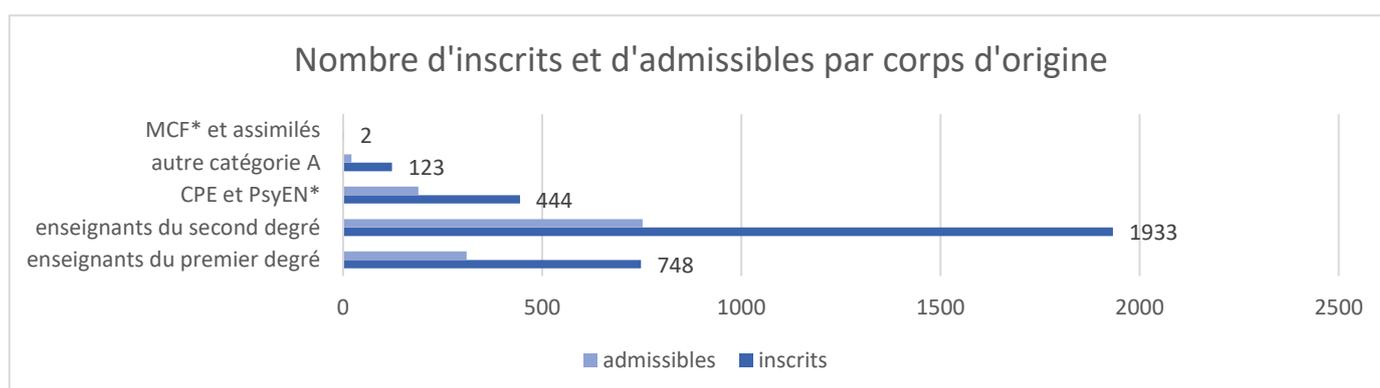
⁷ Les candidats sont informés par le service de la DGRH du motif d'irrecevabilité.

⁸ Donnée Viatique.

⁹ Aucun traitement du sujet.

La fixation de la barre d'admissibilité tient compte à la fois du nombre de postes offerts au concours (605 pour la session 2022) et de la qualité des copies des candidats retenus qui doivent satisfaire à la majorité des attendus en termes de connaissances, de réflexion et de capacité à formuler des propositions adaptées, opérationnelles et témoignant de la compréhension de l'exercice du métier de chef d'établissement. Forts de cette première réussite, tous devront être en mesure d'aborder avec confiance l'épreuve d'admission qui, au regard de son coefficient (coeff. 2), permet au candidat, quelle que soit sa note d'admissibilité, de prétendre à valider le concours.

La barre d'admissibilité de la session 2022 a été fixée à 10,2/20, note du dernier admissible, légèrement supérieure à la moyenne générale. Elle a permis de valider 1 275 candidats soit 50,2 % des candidats présents le jour de l'épreuve. Les caractéristiques de la cohorte des admissibles sont globalement en accord avec celles des candidats inscrits.



* Maîtres de conférences et assimilé : 2 inscrits – 1 admissible

* Conseillers principaux d'éducation (423 inscrits – 181 admissibles) et psychologues de l'éducation nationale (21 inscrits – 8 admissibles)

Soit un taux de réussite de 41,4% pour les enseignants du premier degré, 38,9% pour ceux du second, 42,6% pour les CPE et psychologues de l'éducation nationale.

Au-delà de la nécessaire sélection qualitative qui vient d'être rappelée, ces caractéristiques permettent de confirmer le respect de l'équité de traitement et d'affirmer qu'aucun profil n'a particulièrement été favorisé par la thématique et le contexte du sujet. Parmi les enseignants du premier degré, ceux exerçant une fonction de directeur d'école ont régulièrement un taux de réussite légèrement plus élevé alors que parmi les professeurs du second degré, les professeurs de lycée professionnel ont une réussite un peu moindre, confirmant une tendance déjà observée les années antérieures ; le niveau d'enseignement paraît avoir peu d'effets sur le taux de réussite par corps d'origine. A noter, 464 admissibles, soit 36,4 %, ont déclaré assurer des « fonctions de direction » dans un EPLE ou dans un autre établissement ou une autre structure.

Les membres du jury qui ont participé à la correction de l'épreuve d'admissibilité ont été sollicités pour établir un bilan de l'épreuve. Leurs constats et leurs analyses mettent en lumière quelques clés de réussite et les principales carences qui ont conduit à sanctionner les réponses de certains candidats. Elles conduisent aussi à formuler des recommandations qui font écho aux rapports des années antérieures et doivent permettre aux futurs candidats de se préparer avec le maximum d'efficacité. Ceci indépendamment de l'évolution de la nature de l'épreuve d'admissibilité.

2.3.1 Ce qui caractérise les meilleures copies

Quelques constats qui permettent de caractériser les copies qui ont conduit à une évaluation satisfaisante, voire très satisfaisante.

- La lecture globale de la copie fait apparaître une structuration et une hiérarchisation des idées, acte une bonne compréhension du sujet, de ses enjeux et le respect des consignes.
- La copie montre la capacité du candidat à répondre à un ensemble de commandes qui font appel à de multiples compétences : analyse et compréhension d'une situation, explication d'un diagnostic, formulation de pistes de travail, formalisation de documents à destination de la communauté enseignante etc. La réponse témoigne d'une véritable exploitation des documents du dossier, y compris des données statistiques. Les exemples, les citations, sont choisis judicieusement (qualité et nombre) pour étayer le propos et donner une perspective aux objectifs exposés.
- Les arguments présentés par le candidat font état d'une solide connaissance du système éducatif, réelle et éprouvée, et de son actualité. Il est en capacité de se projeter dans une future fonction de personnel de direction et d'explicitier les conditions de mise en œuvre d'un travail en équipe dans un environnement professionnel dont il prend en compte les spécificités.
- Le style littéraire est maîtrisé, réunissant qualité de l'écrit (graphisme, lisibilité) et qualité rédactionnelle. Le candidat utilise un vocabulaire simple, adapté et professionnel.
- Le courrier à la CARDIE répond à la commande dans la forme et dans le fond. Même s'il s'agit d'une mise en situation exceptionnelle, le candidat démontre sa capacité à exprimer dans un écrit professionnel sa capacité à s'adresser à un responsable académique et à formaliser une demande claire et adaptée.

2.3.2 Ce qui fait obstacle à une évaluation positive de la copie

Quelques constats qui permettent de caractériser les copies qui ont conduit à une évaluation faible, voire très faible.

- La copie est peu, voire très peu soignée. La faiblesse de l'expression écrite, l'indigence de la présentation et l'absence de maîtrise des règles de communication sont incompatibles avec l'exercice d'une fonction d'encadrement au sein de l'institution scolaire.
- L'exploitation des documents du dossier est insuffisante et empreinte d'éventuelles erreurs d'analyse ou de compréhension des données, notamment la lecture des indicateurs.
- La réflexion sur les termes et les contours du sujet est insuffisante, conduisant le candidat à un traitement partiel de la commande.
- Le propos global n'est pas structuré et les développements souffrent de diverses carences : des notions à approfondir ; des connaissances approximatives qui donnent une impression d'effet catalogue ou de stratégie plaquée, sans compréhension du fonctionnement réel d'un établissement.

- Les axes stratégiques proposés ne sont pas clairement exposés. Ils ne permettent pas *a priori* d'impulser le travail d'équipe, élément moteur de la réflexion dans l'établissement. Les propos du candidat ne témoignent d'aucune vision systémique reliée aux missions et à la fonction d'un chef d'établissement.
- Le cadre national des réformes est mal connu et le candidat se révèle incapable de les mettre en perspective pour en expliquer la logique ou souligner les points de rupture ou de continuité qu'elles sous-tendent.
- Aucun appui sur des textes, auteurs, figures pédagogiques que ce soit ceux figurant dans le dossier ou les ressources de nature à enrichir la réflexion du conseil pédagogique. Les exemples sont rares et peu pertinents.

2.3.3 Recommandations

Le présent rapport reprend les recommandations formulées l'an passé. Au-delà du nouveau cadre d'épreuve, elles restent utiles pour guider la préparation des candidats.

En premier lieu, le candidat doit apprendre à se détacher d'un certain formalisme et développer un esprit critique pour faire preuve d'originalité dans le traitement du sujet. S'il est nécessaire de s'entraîner pour gérer efficacement le temps de l'épreuve et disposer d'une bonne maîtrise de la langue et des règles de communication qu'imposent les spécificités de l'écrit demandé, il est impératif d'acquérir une solide connaissance du système éducatif, de ses enjeux, son actualité et des missions des acteurs, pour développer une capacité à appréhender tout type de problématique. La lecture de textes y compris réglementaires et d'ouvrages de référence, le suivi des actualités - notamment via les informations mises en ligne sur le site du ministère - viendront utilement compléter le discours des formateurs et contribueront à forger une pensée qui échappera au « formatage » dont témoignent de trop nombreuses copies. Le risque de formatage sera également plus limité si le candidat exploite de façon approfondie le dossier documentaire accompagnant le sujet. Il fournit les éléments de contextualisation du sujet nécessaires à une réponse pleinement pertinente.

En second lieu, les candidats doivent prendre de la distance avec leurs métiers d'origine et le contexte dans lequel ils l'exercent y compris les personnels « faisant fonction » qui, en référence à leur contexte d'exercice, font parfois état de certitudes dans leurs réponses alors que par ailleurs leurs développements révèlent la méconnaissance d'un cadre d'exercice, propre au sujet, autre que le leur. Cette prise de recul nécessaire sera favorisée par une fréquentation régulière d'établissements scolaires dans lesquels les candidats pourront observer la diversité de fonctionnement des instances et des groupes de travail. Des échanges avec des personnels de direction aguerris, et d'autres personnels d'encadrement, permettront de réfléchir aux cadres et aux missions institutionnels, d'avoir des repères sur l'organisation des EPLE et de mieux appréhender l'articulation des dimensions stratégiques et opérationnelles. L'analyse des documents de pilotage – bilan d'évaluation, projets, contrats d'objectifs – facilitera la compréhension des enjeux et de la mise en œuvre d'une politique d'établissement. Il est également recommandé de s'entretenir avec des personnels occupant des fonctions variées au sein d'un EPLE - professeurs principaux, adjoint gestionnaire, DDFPT, personnels sanitaire et social etc – ou travaillant en lien étroit avec les personnels de direction tels les inspecteurs, notamment IA-IPR EVS.

3. L'ADMISSION

Les candidats admissibles ont été convoqués entre le 11 et le 29 avril 2022 au SIEC et, pour ceux issus des académies ultramarines, soit à La Réunion soit en Martinique.

Après avoir rappelé les attendus¹⁰ et analysé les résultats de la session, le rapport s'appuie sur les bilans établis par les commissions d'interrogation pour formuler conseils et recommandations aux futurs candidats.

3.1 Les attendus relatifs à l'épreuve d'admission

L'épreuve orale d'admission du concours pour la session 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.

Cet entretien 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. »

Compte tenu de la sélectivité de l'épreuve écrite (rappel : barre à 10,2/20, un candidat retenu sur deux ayant composé), la seconde épreuve du concours donne à chaque candidat admissible la possibilité d'une réussite finale. Le coefficient 2, qui témoigne de l'importance de cet oral, permet de compenser un éventuel résultat moyen à l'écrit pour les candidats proche de la barre d'admissibilité ou, *a contrario*, peut atténuer le gain d'une performance écrite qui, à elle seule, ne peut rendre compte de toutes les capacités nécessaires pour exercer une fonction de personnel de direction.

Le résultat de l'épreuve écrite et le rang d'admissibilité ne sont pas portés à la connaissance des membres des commissions d'interrogation ce qui garantit l'objectivité de leur évaluation, dans le respect de l'égalité de traitement et de l'équité dues aux candidats.

Les attendus, partagés par l'ensemble des membres du jury réunis en amont de l'épreuve, sont nombreux et peuvent se décliner à partir de trois composantes : le dossier, l'exposé et l'entretien.

Le dossier élaboré par le candidat est mis à la disposition du jury en amont de son audition. La commission en prend connaissance avant de recevoir le candidat, pour autant il n'est pas évalué. Il permet une première prise de contact avec le candidat au travers des trois éléments essentiels qui le constituent : un curriculum vitae accompagné d'un rapport d'activités, une lettre de motivation et, le cas échéant, des évaluations. Les différents documents doivent témoigner des activités, des expériences et des formations qui ont permis la construction d'un

¹⁰ Le paragraphe reprend des éléments exposés dans les rapports précédents.

parcours et d'un projet cohérents. Ils doivent également refléter l'implication dans la vie d'un établissement et la capacité à se projeter dans une fonction d'encadrement. Des activités et engagements hors cadre professionnel peuvent aussi enrichir la candidature. Les choix opérés parmi toutes les expériences vécues témoignent déjà d'une capacité à se projeter dans les futures missions.

L'exposé de 15 minutes au cours duquel la commission s'interdit toute intervention permet au candidat de préciser, mettre en perspective et enrichir les informations apportées par le dossier – sans se limiter à une simple redite -. Il s'agit pour le candidat de valoriser son parcours dont il s'attachera à montrer la richesse, en soulignant les compétences acquises et transférables. L'exposé offre aussi au candidat l'occasion d'explicitier son projet professionnel orienté de manière prospective vers les missions des personnels de direction.

Tout en maîtrisant son temps d'intervention, qui en aucun cas ne peut excéder 15 minutes, il doit faire preuve de qualités d'élocution, de communication et de conviction. La force de conviction du propos repose en particulier sur la capacité du candidat à le structurer et à proposer une mise en perspective avec les compétences attendues du chef d'établissement. Dans tous les cas la récitation ou la lecture d'un texte préparé en amont est à proscrire. Pour éviter cet écueil, les candidats étaient avertis de la longueur limitée à deux pages du support qu'ils étaient autorisés à emporter avec eux en salle d'interrogation.

L'entretien professionnel ne se réduit pas à un simple contrôle de connaissances. Bien au contraire, les connaissances ne prennent sens que si elles sont mobilisées pour appuyer une argumentation ou justifier le choix d'une décision. En effet, l'entretien vise à évaluer la capacité à mettre en valeur et à utiliser les savoirs acquis pour se projeter dans une fonction et des situations qui nécessitent écoute, prise de recul et réflexion. Ces capacités sont au cœur des échanges et du dialogue avec les membres de la commission qui, à travers les réponses apportées aux questions et aux mises en situation, doivent apprécier les qualités argumentaires du candidat, l'originalité et la pertinence de son positionnement.

3.2 Les résultats de l'admission

Sur les 1 273 candidats admis à passer l'épreuve orale à l'issue de l'épreuve écrite, 1 232 ont été auditionnés¹¹. La moyenne générale de l'épreuve d'admission s'élève à 11,82/20 soit un point de moins que lors de la session 2021. Malgré tout, elle témoigne de la qualité des prestations d'une majorité des candidats dont l'excellence a, de façon exceptionnelle, conduit les commissions à attribuer la note maximale de 20 . A l'extrême inverse le jury a attribué quelques notes très basses à des candidats dont la prestation révélait, au-delà d'une impréparation, une posture inappropriée et des propos mettant en doute leur perception des valeurs qu'un personnel de direction se doit d'incarner.

¹¹ Des candidatas ont renoncé au bénéfice de l'admissibilité ou n'ont pas été en mesure de se présenter le jour de leur convocation.

Note	Nombre de candidats	
Moins de 6	82	251
De 6 à 7,99	169	
De 8 à 9,99	209	338
De 10 à 11,99	129	
De 12 à 13,99	244	643
De 14 à 15,99	161	
De 16 à 17,99	161	
De 18 à 20	77	
Total	1232	

La note la plus basse obtenue à l'épreuve d'admission par un candidat admis en liste principale est de 10. Les candidats ayant obtenu une note supérieure ou égale à 13, au regard du coefficient de l'épreuve (coeff. 2), étaient positionnés de manière favorable quelle que soit leur note écrite. On relève que l'un des candidats les moins bien positionnés à l'issue de l'admissibilité a, grâce à une excellente note à l'oral, été classé dans le premier quart des admis.

En revanche, certaines prestations révèlent un manque de connaissances, un positionnement insuffisamment réfléchi voire un potentiel très éloigné des attendus ce qui conduit les commissions, dans le respect des exigences de l'institution, à sanctionner fortement les candidats. C'est le cas des admissibles qui obtiennent une note inférieure ou égale à 6. Tous ces candidats qui, à travers leurs réponses aux questions et mises en situation proposées par le jury, n'ont pas fait la démonstration de leur capacité à entrer pleinement dans les missions d'un personnel de direction, sont de fait positionnés d'une façon qui exclut la réussite au concours. L'enjeu de ce processus est bien de sélectionner des personnes en capacité d'assumer des missions de personnel de direction à la rentrée scolaire suivante.

605 postes étaient offerts au concours de la session 2022. Tous ont été pourvus (rendement de 100 %), la barre d'admission s'établissant à 12,36/20 (12,7/20 en 2021) pour un taux de réussite de 18,8%¹². Le major de la promotion, une candidate, obtient la note globale (moyenne des deux épreuves coefficientées) de 19,51/20.

Une liste complémentaire de 74 candidats a été arrêtée, le dernier inscrit obtenant une note globale de 11,7 qui reste dans la proximité de la barre d'admission.

Ces résultats s'inscrivent dans une certaine continuité, par rapport aux sessions antérieures. La qualité des candidats permettant de pourvoir tous les postes, comme précisé précédemment, les variations observées sont liées aux fluctuations du nombre de postes dans un contexte où la baisse du nombre de candidats se poursuit :

¹² Taux de réussite : nombre d'admis en liste principale/nombre de présents à l'épreuve écrite.

Session	Nombre de postes	Taux de réussite
2022	605	18.8
2021	560	18.2
2020	600	19.77
2019	650	19.3
2018	700	22.7

Dans le respect strict de l'égalité de traitement, le concours vise à repérer les meilleurs potentiels qui assureront dès la rentrée prochaine des fonctions de direction, sans s'appuyer sur un profil préétabli qui pourrait dévaloriser certaines catégories professionnelles. Dans la continuité de l'admissibilité, le résultat de l'admission ne remet pas en cause les principales caractéristiques sociologiques de la session établies au regard des inscrits. 66,54 % des admis sont des femmes¹³ ce qui confirme la féminisation du corps et apparaît comme le résultat logique de la féminisation des différents corps constituant le vivier du concours ; de même la très grande majorité des admis sont des professeurs (82%), dont plus de 70% relèvent de l'enseignement secondaire. Les taux de réussite des professeurs du premier et du second degré sont assez proches. Les conseillers principaux d'éducation confirment un taux de réussite légèrement plus élevé ; on peut poser l'hypothèse que leurs missions et les modalités même de leur recrutement constituent un atout. En revanche, les personnels relevant des « autres catégories A » conservent un faible taux de réussite.

	Taux de réussite
Enseignants 1er degré*	19.3
Enseignants 2d degré	18.3
Personnels d'éducation et d'orientation	22.1
Autre catégorie A	8.1

* Dont directeurs d'école, d'établissement spécialisé ou SEGPA

Lors de l'inscription au concours, 30% des candidats avaient déclaré faire fonction de personnel de direction dans le 2nd degré; leur taux de réussite de 25,2% (45,2 % à l'admissibilité et 55,7% à l'admission) démontre une nouvelle fois que, loin de leur être défavorable, le concours permet aux personnels « faisant fonction » de valoriser leur expérience en l'intégrant dans une réflexion qui les projette dans une nouvelle étape de leur parcours professionnel. De la même façon, les candidats assumant des missions de directeur d'école obtiennent un taux de réussite de 23%.

Pour autant, faire fonction ne garantit pas la réussite au concours. Certains faisant-fonction n'ont visiblement pas eu le temps de préparer le concours, sans doute en raison de leur activité en établissement qui les a complètement mobilisés sans leur permettre de trouver la distance nécessaire à la réflexion sur le métier.

¹³ Au regard du rapport admis/admissibles, les taux de réussite sont aujourd'hui pratiquement équivalents 47,2% pour les femmes contre 48% pour les hommes.

3.3 Analyse des prestations et conseils aux candidats

3.3.1 Compréhension des attendus de l'épreuve par les candidats

La majorité des candidats a préparé soigneusement cette épreuve, a bien perçu les spécificités des deux parties et utilisé le temps imparti pour leur présentation. Ils adoptent presque toujours une attitude et une posture adaptées aux attendus. Ils ont bien envisagé qu'ils devaient témoigner de connaissances, de compétences et de capacité à se projeter.

Ils sont en capacité au moment des 15 minutes de présentation, de proposer des points saillants de leur parcours professionnel en complément du dossier écrit. La maîtrise des attendus est comprise par la majorité. Toutefois, cette compréhension peut être uniquement formelle pour ceux qui peinent à tirer partie de l'occasion qui leur est donnée d'exprimer une analyse réflexive de leur parcours et un exposé de leurs motivations personnelles.

Les meilleurs candidats ont compris l'importance de se positionner d'ores et déjà en personnel de direction; ils parviennent à opérer un transfert des compétences acquises dans une perspective de chef d'établissement. Ils adoptent ainsi la bonne posture et développent des gestes, des vues, des logiques, exigés par leur future fonction. Les exposés les plus performants ont été ceux qui sans être exhaustifs (mais avec un propos raisonnablement étayé) permettent de véritablement exposer leur démarche de candidat et d'éclairer leurs motivations, en liant leurs expériences à leur projet. Une telle approche favorise une personnalisation de l'exposé.

Si la très grande majorité des candidats a compris les attendus et soigneusement préparé le concours, et en particulier l'épreuve d'admission, certains ont fait preuve de nonchalance dans la posture ou d'une impréparation visible. On peut citer des candidats dont l'exposé ne dure que quelques minutes et/ou dont le manque de connaissances est flagrant, y compris lorsqu'ils sont interrogés sur le niveau d'enseignement dans lequel ils exercent. Parfois, les connaissances ne sont pas suffisamment approfondies, de ce fait les questions que les membres du jury sont naturellement amenés à poser se heurtent à l'incapacité du candidat à développer une argumentation. Ces candidats paraissent considérer leur expérience actuelle comme suffisante, la nécessité de préparer le concours leur semblant superflue.

3.3.2 La préparation des candidats à l'épreuve orale

Les meilleurs candidats sont ceux qui ont suivi des formations mais en sus se sont auto formés, sont allés à la rencontre des établissements et des personnels d'encadrement et qui ont réussi à rester sincèrement eux-mêmes, révélant ainsi leur personnalité.

L'authenticité, la mise en perspective des éléments du dossier, la singularité de la présentation constituent des points forts des meilleures prestations orales. Le candidat qui fait la différence est donc celui qui sait sortir des stéréotypes, des lieux communs et des réponses attendues en engageant avec le jury un échange à la fois sincère et maîtrisé.

Le respect du temps de présentation montre que les candidats ont réalisé des entraînements préalables et ils ne paraissent pas surpris du type de questions posées pendant l'entretien.

Globalement, les candidats issus du premier degré semblent avoir très bien préparé l'épreuve orale et ont semblé avoir davantage approfondi les connaissances attendues. Ils ont souvent une excellente connaissance des instances de l'EPL. Ce point a véritablement fait la différence entre les candidats issus du premier degré et mérite une attention particulière lors de la préparation. Ceux qui ont réussi ont acquis une connaissance suffisante du fonctionnement et des enjeux éducatifs propres au second degré, souvent enrichie par des échanges avec des personnels exerçant dans le second degré, de façon à s'en forger une vision concrète et réaliste.

Une préparation sérieuse est nécessaire à tous les candidats quel que soit leur profil et leur parcours. A titre d'exemple, si les candidats faisant-fonction ont un taux de réussite satisfaisant, faire fonction n'est pas en soi une garantie de réussite. Certains, parfois forts d'excellentes évaluations aux postes qu'ils occupent, semblent penser que leur expérience est suffisante pour réussir l'oral. Ils ont fait l'impasse sur le nécessaire travail de documentation et d'élargissement des connaissances nécessaires à la réussite de cette épreuve. Leurs prestations ont été décevantes par le manque de capacité à s'extraire de leur contexte d'exercice et d'appréhension des enjeux des évolutions du système éducatif.

Quand bien même la préparation a été sérieuse, sur le fond des éléments restent à approfondir, notamment en matière de connaissances et de projection dans le métier. Certaines thématiques, pourtant importantes pour le métier de personnel de direction, paraissent peu abordées lors de la préparation : connaissance, analyse et usage des indicateurs APAE ; dimension de gestion des ressources humaines et valorisation des personnels ; connaissance des textes règlementaires ; compréhension du sens des réformes. Trop nombreux sont les candidats qui manquent de connaissances et de capacité d'analyse sur le système éducatif, son évolution, les enjeux et les finalités des réformes (LGT, TVP) ou des sujets d'actualité comme le Plan Mathématiques. Le post-bac est le plus souvent méconnu, ce qui prive les candidats d'une capacité d'analyse vraiment pertinente sur la continuité lycée – enseignement supérieur et le pilotage qui incombe au chef d'établissement. Certains paraissent même ignorer que les STS et CPGE relèvent du champ de compétences du proviseur qui les accueille au sein de son lycée. Quelques candidats ont semblé découvrir, à l'occasion de l'oral, des fondamentaux tels que le conseil pédagogique, le rôle de l'IA-DASEN, celui du gestionnaire dans un établissement scolaire, ce qui est très regrettable et préjudiciable lors de l'évaluation de leur prestation.

3.3.3 Conseils aux candidats

Le dossier

Le dossier permet au jury de préparer la rencontre avec le candidat, il est donc important de le préparer avec le plus grand soin. Son élaboration offre au candidat l'occasion de faire le point, de réfléchir sur son parcours et ses réelles motivations et ainsi de préparer son oral.

Il est un support dont le jury se saisit pour identifier le type de questions qu'il pourra poser et connaître les domaines dans lesquels le candidat a (ou peut avoir) des connaissances par son vécu (niveau(x) d'exercice par exemple) et les domaines où ses connaissances sont plus "livresques"/théoriques ou issues de rencontres et auditions lors de sa préparation au concours car relevant par exemple de niveaux d'enseignement dans lesquels il n'a jamais exercé.

- **Les principales qualités relevées dans les prestations des candidats en réussite**

Le candidat a préparé un document clair et structuré qui met en exergue l'essentiel de son parcours. Le rapport d'activité fait apparaître des qualités d'analyse et des compétences transférables. Il met en valeur différentes expériences démontrant une connaissance du système éducatif et la compréhension des enjeux. Le dossier qui est révélateur d'un réel potentiel et évite la standardisation, témoigne d'une prise de hauteur dans le descriptif des expériences professionnelles associée à une lettre de motivation tout aussi construite. Ce support, non évalué en lui-même, est un repère essentiel pour la préparation de l'entretien par la commission.

- **Les principaux écueils relevés dans les dossiers**

Le jury constate trop souvent un formatage qui prive le candidat de l'opportunité de valoriser la singularité de son parcours et d'exposer des motivations qui dépassent les propos convenus. Certains dossiers, trop touffus, ne permettent pas d'identifier des points saillants.

La prise de connaissance des dossiers révèle chez certains candidats une très faible attention à la préparation du document : de nombreuses fautes d'orthographe n'ont pas été corrigées ; la terminologie employée est inexacte ; les différents éléments constitutifs du dossier font état de redondances, de confusion, de manques dans le curriculum vitae pour décrire avec précision la totalité du parcours professionnel, voire d'un non-respect des attendus principalement dans le rapport d'activités. L'usage de l'écriture inclusive, le recours à une photographie sans expression et l'indication d'une adresse personnelle au détriment de l'adresse professionnelle sont autant de choix maladroits qui ne plaident pas a priori en faveur du candidat.

Les dossiers les moins aboutis sont en général trop descriptifs et insuffisamment analytiques. Ils se limitent à un inventaire méthodique d'étapes professionnelles et/ou de réalisations sans mise en exergue des compétences acquises et transférables. La lettre de motivation ne s'ouvre pas sur un vrai projet professionnel en conjuguant les atouts du candidat avec les enjeux du métier qu'il souhaite rejoindre.

Enfin le jury relève que certains dossiers ne sont pas en adéquation avec la prestation orale. L'écart est parfois tel que la sincérité du dossier peut être interrogée. Dans d'autres cas le candidat n'a pas pensé l'élaboration de son dossier en articulation avec sa présentation orale.

L'exposé

Tout personnel de direction est amené dans l'exercice habituel de ses activités à s'exprimer devant un public pour présenter un projet, expliciter un dispositif ou encore dresser un bilan. Dans toutes ces occasions il doit faire la preuve de capacités de communication, d'assurance, de force de conviction, d'une capacité à s'exprimer sans lire un support écrit en entrant en relation avec ses interlocuteurs par le regard, en soutenant son attention par la modulation de sa voix ou de son ton et par la clarté de sa démarche. Outre le contenu de l'exposé, toutes ces compétences sont évaluées et appréciées par le jury.

- **Les principales qualités relevées dans les prestations des candidats en réussite**

Comme déjà mentionné précédemment, l'exposé n'est pas une redite du dossier dont le jury a pris connaissance. Les exposés les plus convaincants reposent sur un plan réfléchi, clair, original et suivi, le candidat ayant recours au maximum à une « carte mentale » qui lui permet d'assurer la fluidité de son discours en évitant un mode récité. Il s'adresse au jury en utilisant un langage simple et un vocabulaire précis qui montre sa maîtrise des sujets et exprime sa motivation, sa volonté à s'engager dans la fonction de personnel de direction. Le temps de l'exposé est parfaitement maîtrisé. Le propos est personnalisé et empreint d'assertivité. Le candidat maîtrise sa communication. Il affirme une personnalité et un positionnement professionnel en adéquation avec les exigences du métier.

- **Les principaux écueils relevés par le jury**

L'exposé oral le moins convaincant est ostensiblement récité, sans rythme. Il fait courir le risque d'un trou de mémoire ou d'une incapacité à s'aider d'éventuelles notes écrites. D'autres exposés sont lus par des candidats qui se montrent incapables de respecter le temps réglementaire de 15 minutes.

Parfois, l'exposé est une reprise à l'identique des points présents dans le dossier sans mise en perspective et projection dans le métier de personnel de direction. Le candidat a recours à un lexique inapproprié, des termes non maîtrisés, des citations « passe-partout » et utilise des expressions non incarnées qui se transforment en lieux communs : « ne laisser personne au bord du chemin ; donner plus à ceux qui ont moins ; la réussite de tous les élèves ». L'explication du projet professionnel est un simple inventaire d'étapes sans mise en exergue des compétences acquises et transférables au cours du parcours. Certains expriment plus un ressenti (par exemple : « ce métier est une évidence pour moi ») qu'une réflexion construite et démonstrative.

L'entretien

L'entretien est conçu comme étant un véritable temps d'échange entre professionnel ; comme indiqué précédemment il est attendu que le candidat se positionne déjà dans une posture de personnel de direction. S'il prend appui sur l'exposé, l'entretien permet aussi de « rebattre les cartes » ; certains candidats dont l'exposé était peu convaincant se sont révélés très pertinents au cours des échanges. Il est donc essentiel pour le candidat de rester entièrement mobilisé et « combatif » tout au long de l'épreuve.

- **Les principales qualités relevées dans les prestations des candidats en réussite**

Le candidat maîtrise son stress et reste ouvert à l'échange. Son intonation est claire, son débit de paroles est adapté à la nature d'un échange qui cherche à évaluer ses capacités et ses compétences en lien avec les missions d'un personnel de direction. Tout en restant humble, il identifie les acquis à consolider et les domaines dans lesquels il devra approfondir ses connaissances. Le candidat démontre sa maîtrise de la situation. Il est à l'écoute des questions du jury dont il comprend et problématise les enjeux témoignant d'une capacité réflexive ainsi que d'une curiosité à l'égard du fonctionnement de l'institution, de ses réformes et de la réalité de la fonction de chef d'établissement dont il identifie les leviers d'action. Il appréhende l'EPL dans sa globalité, ses interactions au sein de son écosystème et dans une logique d'ensemble (ex. le continuum bac -3/+3).

Les meilleurs candidats ont fait la preuve de nombreuses capacités qui seront indispensables à l'exercice du métier :

- capacité d'analyse permettant des réponses argumentées, adaptées, réalistes et mesurées ;
- capacité à faire preuve de bon sens ;
- capacité à tenir une position sans pour autant être dans l'autoritarisme ;
- capacité à rebondir, à infléchir voire à reconsidérer une réponse au regard de l'évolution des échanges avec les membres de la commission ;
- capacité à faire preuve de sincérité et de pragmatisme en ne cherchant pas à apporter la réponse la plus brillante possible mais la plus pertinente.

Au final, l'entretien révèle de réelles convictions et une compréhension fine de notions essentielles comme la loyauté.

- **Les principaux écueils relevés par le jury**

Au cours de l'entretien qui soumet le candidat à un questionnement exigeant et varié sans pour autant être piégeant, les réponses font apparaître un décalage entre les intérêts exprimés et les connaissances sur ces mêmes thématiques dans le contexte de l'éducation nationale. L'appréhension du système éducatif est fragile, étroite au regard de sa complexité. La conscience de la réalité pratique du quotidien d'un chef d'établissement est faible et ouvre parfois sur un « fantasme hiérarchique » confinant à l'autoritarisme à l'opposé de l'exercice réfléchi d'une autorité reconnue et bienveillante. L'utilisation de réponses « toutes faites », d'assertions et de slogans dont la compréhension n'est pas démontrée (par exemple « management participatif »), dénotent un certain manque de maturité compte tenu des attendus et sont en contradiction avec l'assurance que tente d'affirmer le candidat (« il est clair que je suis prêt »).

Les constats réalisés par les commissions lors des entretiens conduisent à souligner quelques manques ou méconnaissances qu'il convient de combler lors de la préparation pour affronter cette épreuve :

- manque de connaissance des fondamentaux du fonctionnement du système éducatif (par ex. les différents statuts des personnels dans un EPLE, la répartition des compétences avec les collectivités territoriales, les autres partenaires etc.) ;
- méconnaissance de la place et du rôle des instances de l'EPLE, du rôle de pilote du personnel de direction ;
- manque de maîtrise des éléments mis en exergue (par ex. la maîtrise de la LOLF sans être capable d'en évoquer les grands principes) ;
- manque de bon sens ; difficulté à prendre du recul et de la hauteur, notamment chez certains candidats ayant une expérience de direction (faisant fonction dans le 2nd degré) ;
- manque de sincérité dans l'échange qui s'appuie sur un discours et un vocabulaire formaté au détriment d'une implication personnelle dans les questions ou les mises en situation posées.

Si certains candidats, malgré les carences, semblent trop sûrs d'eux mêmes, d'autres sont fortement déstabilisés lorsque les questions les mettent en difficulté. Ils ne parviennent pas à entrer dans la réflexion, dans un dialogue avec le jury. La priorisation des actions qu'ils proposent est très hésitante et certains sont dans l'incapacité d'assumer la moindre décision. Ces entretiens insatisfaisants sont le reflet d'une préparation insuffisante, trop faiblement nourrie par la lecture d'ouvrages, de rapports ou d'articles sur le système éducatif qui permettent d'éviter approximations et contresens sur des notions aussi complexes et attendues telles que les valeurs de la République ou le principe de laïcité.

4. LES STATISTIQUES RELATIVES AUX CANDIDATS

Les taux de réussite et de rendement ne tiennent compte que des admis sur la liste principale.

4.1 Les données comparatives avec les sessions précédentes

Sessions	Postes	Nb d'inscrits lors de la fermeture	Nb d'inscrits *	Présents à l'épreuve écrite d'admissibilité	Admissibles	Présents à l'épreuve orale d'admission	Admis LP**	Admis LC**	Taux de réussite (en %) ***	Taux de rendement (en %) ****
2018	700	4 271	3 949	3 077	1 409	1 373	700	30	22.7	100
2019	650	4 687	4 440	3 368	1 412	1 363	650	51	19.3	100
2020	600	4 148	3 938	3 033			600	103	19.8	100
2021	560	4 058	3 940	3 073	1 162	1 123	560	70	18.2	100
2022	605	3 273	3 250	2 517	1 273	1 232	605	74	24	100

* Il s'agit du nombre de candidats inscrits après la fiabilisation de la base d'inscription (retrait des inscriptions tests et des doubles candidatures).

** LP : liste principale ; LC : liste complémentaire

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

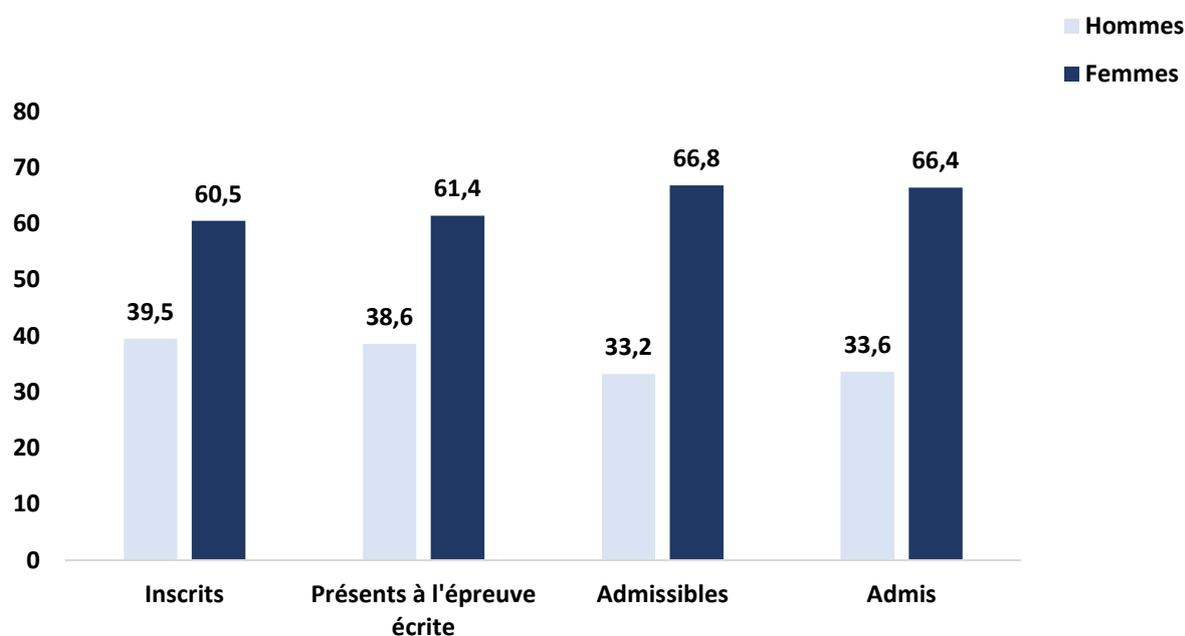
**** Taux de rendement = nombre de candidats admis/nombre de postes

4.2 Le profil des candidats

4.2.1 La répartition hommes-femmes

	Inscrits	Présents à l'épreuve écrite	Admissibles	Admis
Hommes	1283	971	422	203
Femmes	1967	1546	851	402

Répartition (en %) hommes-femmes



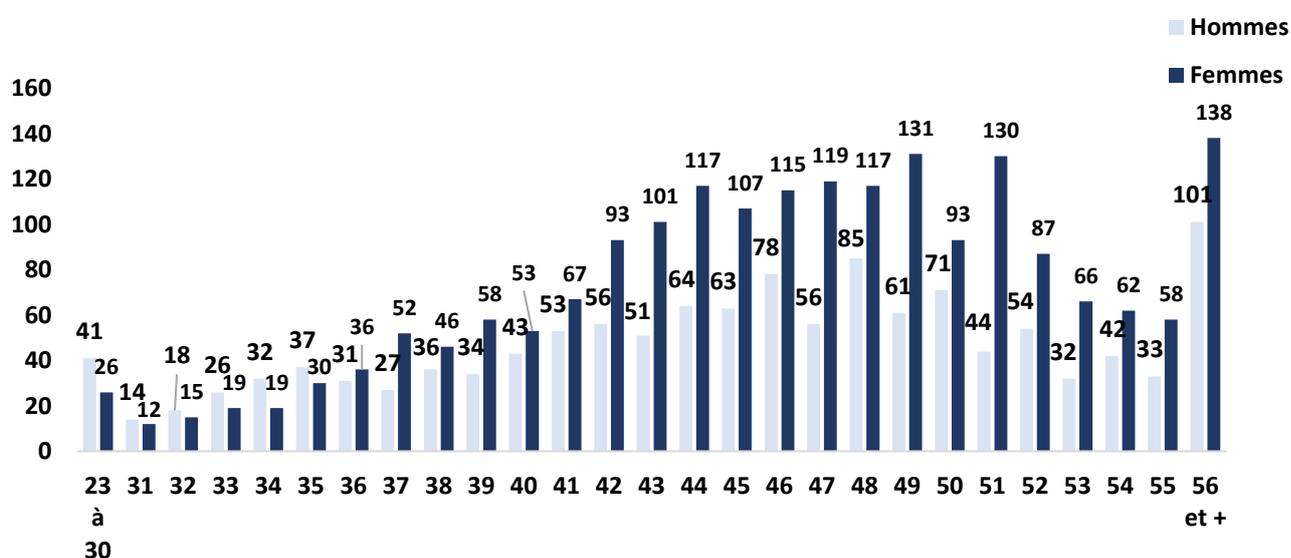
Comme pour la session 2021, les femmes sont plus nombreuses que les hommes lors de l'inscription (60,5%) et réussissent mieux que les hommes à l'admission (66,4%). La tendance à une féminisation du corps des personnels de direction se confirme.

4.2.2. L'âge des candidats

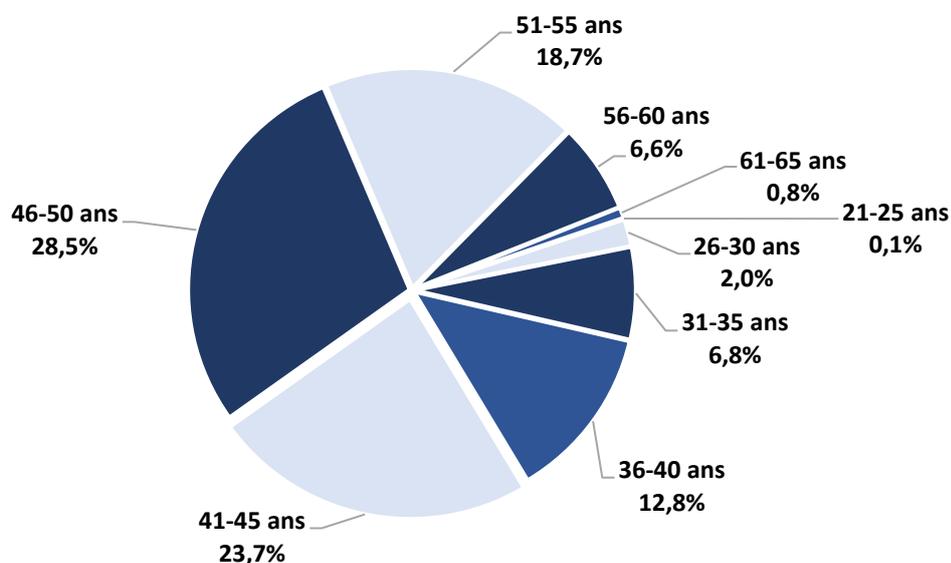
	Inscrits	Admissibles	Admis
Âge mini	23	27	28
Âge maxi	63	61	61
Âge moyen	46	45	44

Malgré de légères variations, la répartition par âge des candidats et lauréats reste dans l'ensemble assez stable. Le lauréat le plus jeune a 28 ans (comme en 2021) et le plus âgé a 61 ans (59 ans en 2021).

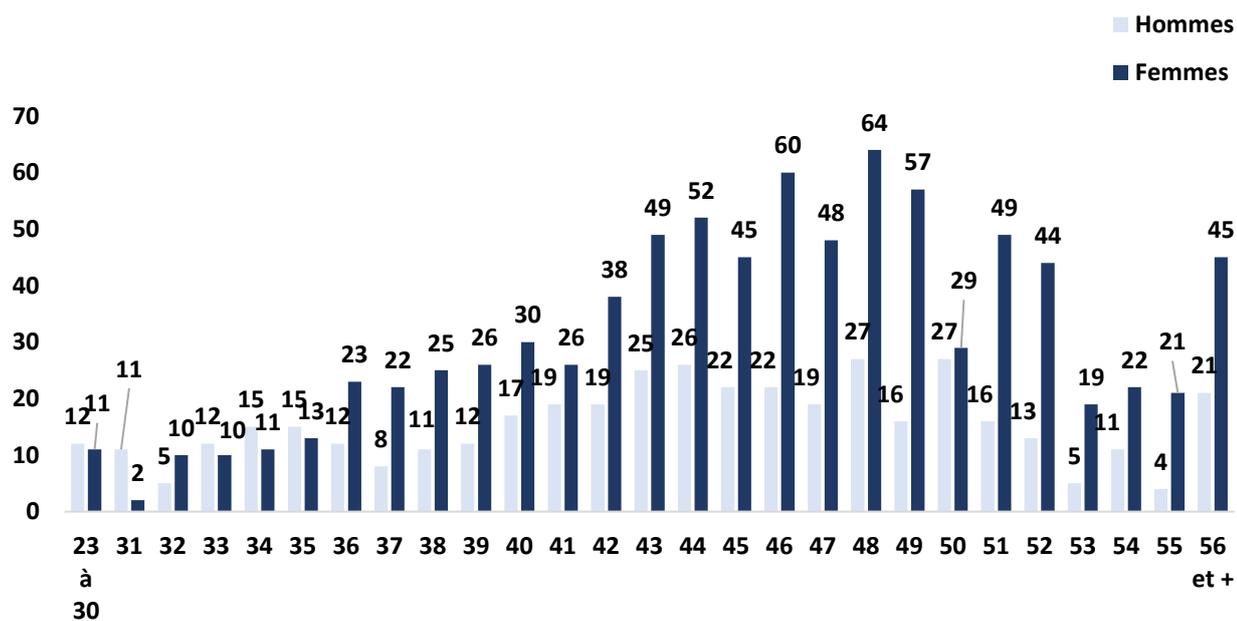
Âge des candidats inscrits



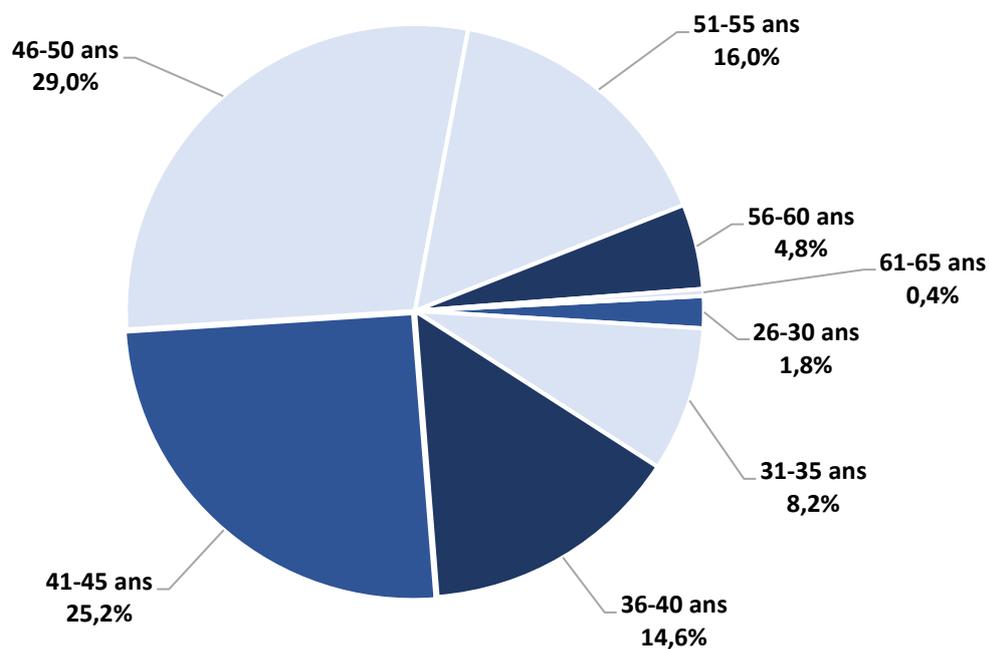
Répartition des candidats inscrits par tranche d'âge



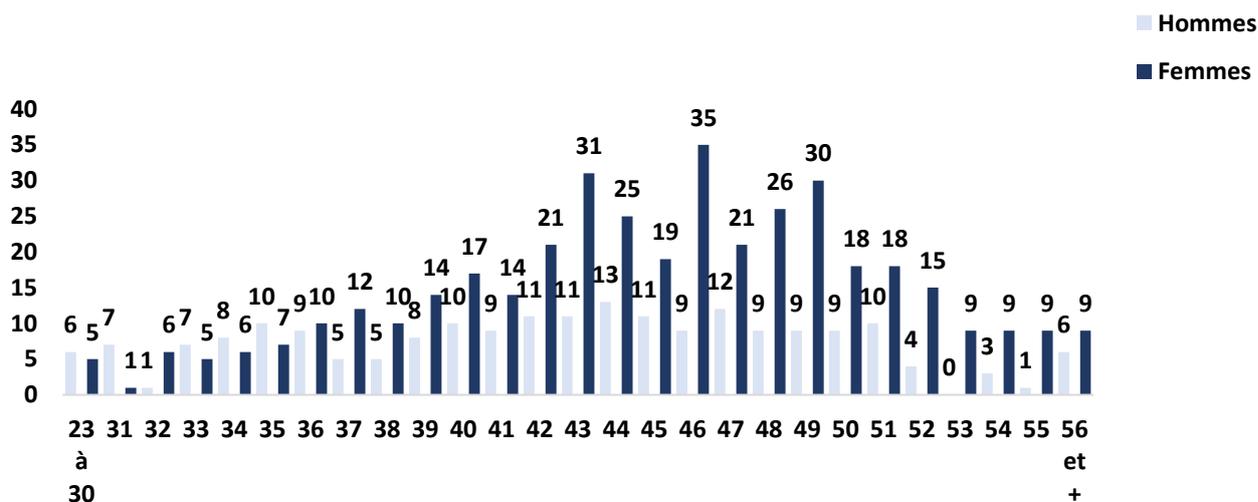
Âge des candidats admissibles



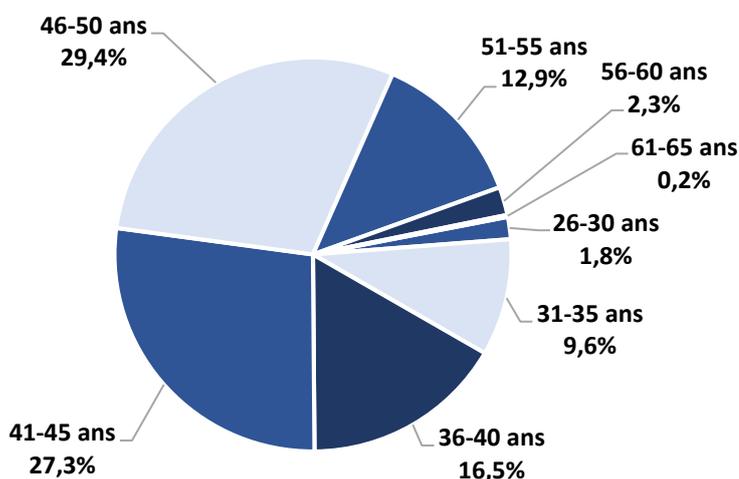
Répartition des candidats admissibles par tranche d'âge



Âge des candidats admis



Répartition des candidats admis par tranche d'âge



La tranche d'âge des 36-40 ans atteint 16,5% des candidats admis, alors qu'elle représente 12,8% des inscrits.

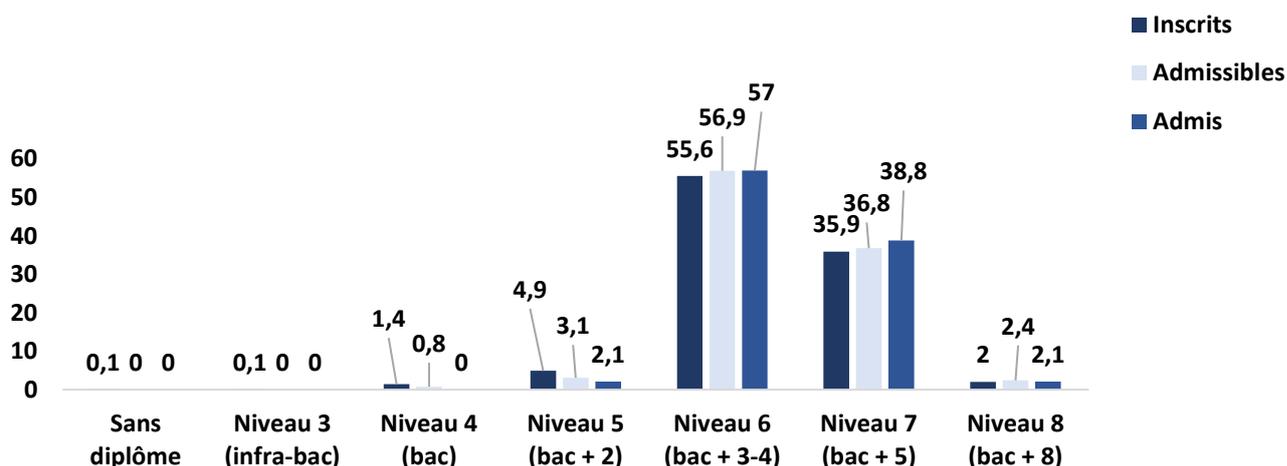
Comme pour la session 2021, on constate que les tranches d'âges inférieures ou égales à 45 ans réussissent mieux et ont un taux d'admis supérieur au taux d'inscrits. Au final, plus de la moitié des lauréats ont 45 ans ou moins.

	Hommes			Femmes		
	Inscrits	Admissibles	Admis	Inscrits	Admissibles	Admis
Âge mini	26	27	29	23	27	28
Âge maxi	63	61	61	63	61	58
Âge moyen	45	44	43	46	46	45

4.2.3 Le niveau de diplôme des candidats

Les données suivantes tiennent compte de la nouvelle nomenclature parue au décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

Répartition (en %) des candidats par niveau de diplôme le plus élevé



	Inscrits	%	Admissibles	%	Admis	%
Sans diplôme	4	0,1	0	0	0	0
Niveau 3 (infra-bac ou équivalent)	4	0,1	0	0	0	0
Niveau 4 (bac ou équivalent)	44	1,4	10	0,8	0	0
Niveau 5 (bac + 2 ou équivalent)	160	4,9	39	3,1	13	2,1
Niveau 6 (bac + 3-4 ou équivalent)	1805	55,6	724	56,9	344	57
Niveau 7 (bac + 5 ou équivalent)	1168	35,9	469	36,8	235	38,8
Niveau 8 (bac + 8 ou équivalent)	65	2	31	2,4	13	2,1
TOTAL	3250	100	1273	100	605	100

Les candidats dont le diplôme le plus élevé est un diplôme de niveaux 7 et 8 (bac + 5 ; bac + 8 ou équivalent) représentent 37,9% des inscrits, 39,2% des admissibles et 40,9% des admis.

Par ailleurs, les candidats titulaires d'un master sont au nombre de 858 parmi les 3250 inscrits, 341 parmi les 1273 admissibles et 171 parmi les 605 admis.

4.2.4 Le nombre de candidature(s) antérieure(s) des candidats

Ces données sont basées sur le nombre de candidature(s) antérieure(s) déclarée(s) par les candidats lors de l'inscription.

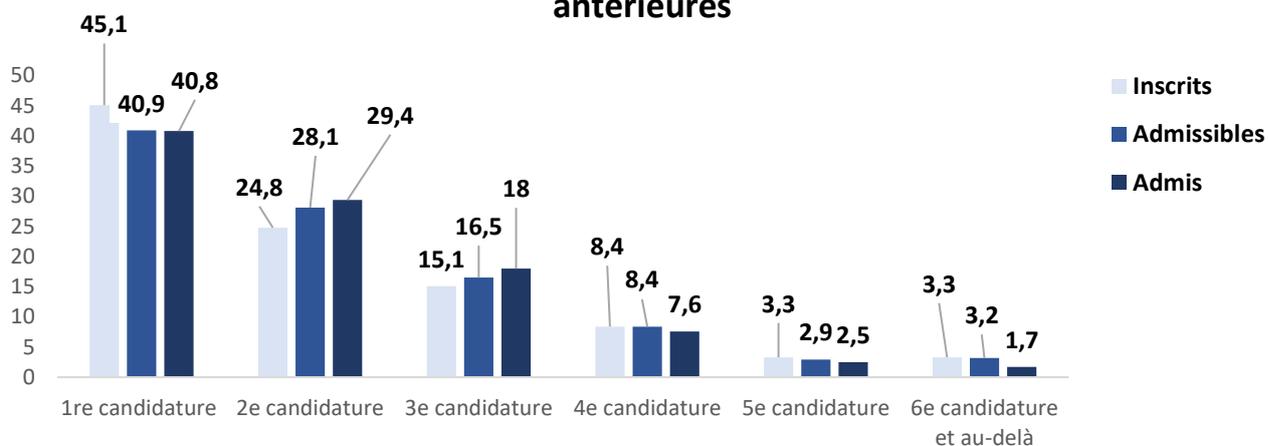
	Inscrits	%	Présents à l'épreuve écrite	%	Admissibles	%	Admis	%
1 ^{re} candidature	1464	45,1	1054	41,9	521	40,9	247	40,8
2 ^e candidature	807	24,8	644	25,6	358	28,1	178	29,4
3 ^e candidature	490	15,1	412	16,4	210	16,5	109	18
4 ^e candidature	272	8,4	226	9	107	8,4	46	7,6
5 ^e candidature	106	3,3	86	3,4	37	2,9	15	2,5
6 ^e candidature et au-delà	111	3,3	95	3,7	40	3,2	10	1,7
Total général	3250	100	2517	100	1273	100	605	100

40,8% des candidats admis se présentaient au concours pour la première fois en 2022 (41,6% en 2021).

Le taux de réussite* des candidats se présentant pour la 1^{ère} fois au concours est de 23,4% et de 27,6% pour ceux candidatant pour la 2^{de} fois.

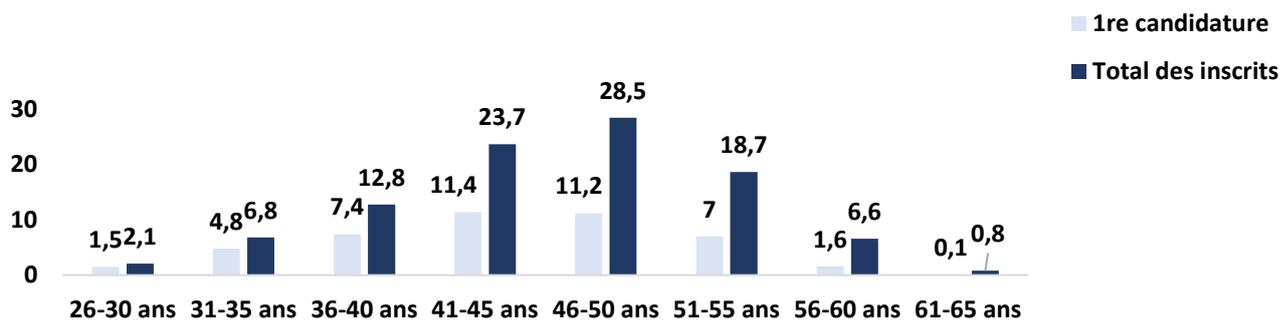
* Taux de réussite = nombre de candidats admis sur liste principale/nombre de candidats présents à l'épreuve écrite

Répartition (en %) des candidats par nombres de candidature(s) antérieures

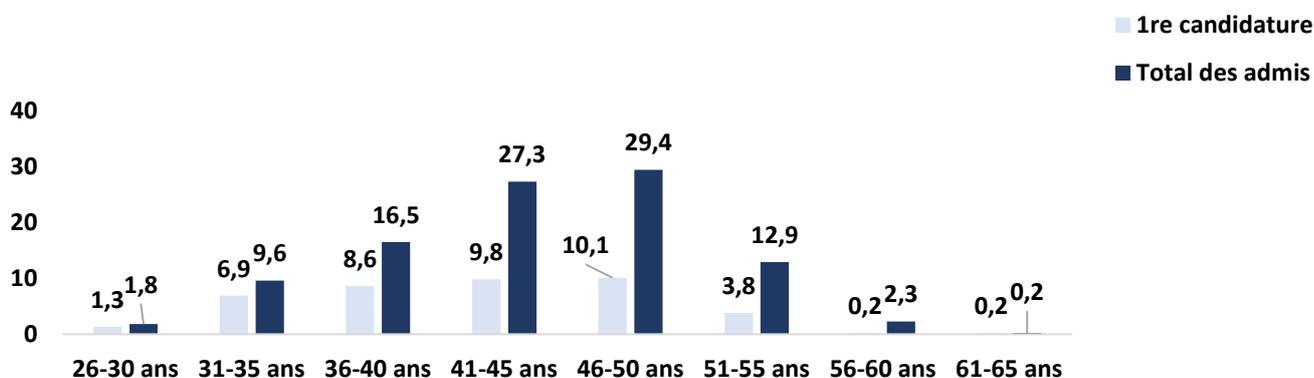


Les primo-inscrits représentaient 45,1% des candidats inscrits, 40,9% des admissibles et 40,8% des lauréats.

Répartition (en %) par tranche d'âge des candidats inscrits pour la 1^{re} fois

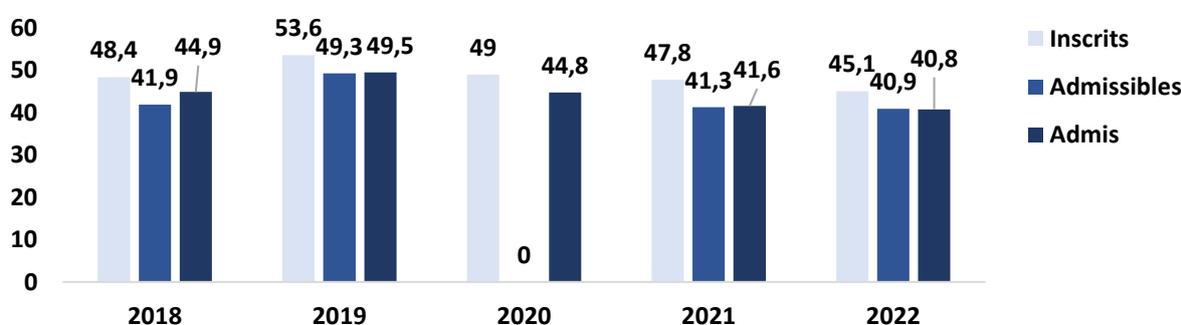


Répartition (en %) par tranche d'âge des candidats admis pour la 1^{re} fois



La moyenne d'âge des candidats inscrits pour la 1^{re} fois est de 46 ans, contre 42 ans en 2021.

Répartition (en %) des candidats se présentant pour la 1^{re} fois (session 2018 à 2022)



Sur les cinq dernières sessions, la part des inscrits se présentant au concours pour la 1^{re} fois varie de 45,1% à 53,6%.

4.2.5 Les corps et fonctions d'origine des candidats

Corps et fonctions	Inscrits	%	Présents à l'épreuve écrite	%	Admissibles	%	Admis	%
Directeur adjoint SEGPA	31	0,9	23	0,9	13	1	6	1
Directeur des écoles du 1 ^{er} degré	87	2,7	65	2,6	41	3,2	20	3,3
Directeur d'établissement spécialisé	1	0	1	0	1	0,1	0	0
Professeur des écoles	629	19,4	467	18,6	255	20,1	118	19,5
S/total enseignement du 1^{er} degré	748	23	556	22,1	310	24,4	144	23,8
Adjoint d'enseignement	1	0	0	0	0	0	0	0
Professeur agrégé	105	3,2	77	3,1	55	4,3	30	4,9
Chargé d'enseignement d'éducation physique et sportive	7	0,2	6	0,2	3	0,2	0	0
Professeur certifié	1242	38,3	1003	39,8	514	40,4	254	42
Chaire supérieure	1	0	1	0	1	0,1	1	0,2
Contractuel AERES	1	0	0	0	0		0	0
Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques	25	0,8	22	0,9	8	0,6	1	0,2
Professeur d'éducation physique et sportive	40	1,2	30	1,2	18	1,4	7	1,1
Professeur de lycée professionnel	511	15,7	394	15,7	153	12,1	60	9,9
S/total enseignement du 2nd degré	1933	59,4	1533	60,9	752	59,1	353	58,3
Conseiller principal d'éducation	423	13	349	13,9	181	14,2	94	15,5
Psychologue de l'éducation nationale	21	0,7	15	0,6	8	0,6	4	0,7
S/total personnels d'éducation, d'orientation et d'information	444	13,7	364	14,5	189	14,8	98	16,2
Autres corps de catégorie A	123	3,8	63	2,5	21	1,6	10	1,7
S/total autres	123	3,8	63	2,5	21	1,6	10	1,7
Maitre de conférences et assimilé	2	0,1	1	0	1	0,1	0	0
S/total personnels de l'enseignement supérieur	2	0,1	1	0	1	0,1	0	0
TOTAL	3250	100	2517	100	1273	100	605	100

Les candidats issus des corps enseignants du 2nd degré restent majoritaires (59,4% des candidats inscrits en 2022 – 57,7% en 2021 –, et 58,3% des lauréats en 2022 – 58,5% en 2021). Parmi ces corps, celui des professeurs certifiés est le plus représenté parmi les candidats inscrits (38,3%), admissibles (40,4%) et admis (42%).

Taux de réussite par corps

Corps et fonctions	Présents à l'épreuve écrite	Admis	Taux de réussite par corps et fonction en %
Directeur adjoint SEGPA	23	6	26,1
Directeur des écoles du 1 ^{er} degré	65	20	30,8
Directeur d'établissement spécialisé	1	0	0,0
Professeur des écoles	467	118	25,3
S/total enseignement du 1^{er} degré	556	144	25,9
Adjoint d'enseignement	0	0	0,0
Professeur agrégé	77	30	39,0
Chargé d'enseignement d'éducation physique et sportive	6		0,0
Professeur certifié	1003	254	25,3
Chaire supérieure	1	1	100,0
Contractuel AERES	0	0	0,0
Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques	22	1	4,5
Professeur d'éducation physique et sportive	30	7	23,3
Professeur de lycée professionnel	394	60	15,2
S/total enseignement du 2nd degré	1533	353	23,0
Conseiller principal d'éducation	349	94	26,9
Psychologue de l'éducation nationale	15	4	26,7
S/total personnels d'éducation, d'orientation et d'information	364	98	26,9
Autres corps de catégorie A	63	10	15,9
S/total autres	63	10	15,9
Maitre de conférences et assimilé	1	0	0,0
S/total personnels de l'enseignement supérieur	1	0	0,0
TOTAL	2517	605	24,0

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

Taux de réussite des agrégés

Sessions	Inscrits	Présents à l'épreuve écrite d'admissibilité	Admissibles	% admissibles/présents à l'épreuve écrite	Admis	% admis/admissibles	Taux de réussite* en %
2022	105	77	55	71,43	30	54,5	39
2021	119	91	41	45,1	18	43,9	19,8

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

Le taux de réussite des agrégés a fortement augmenté cette année (39% contre 19,8% en 2021).

4.2.6 La proportion des candidats exerçant déjà des fonctions de direction

Ces données concernent les candidats ayant déclaré, lors de leur inscription au concours, exercer déjà des fonctions de direction. Ces fonctions peuvent donc être exercées dans un EPLE ou dans un autre établissement ou une autre structure.

	Candidats exerçant déjà des fonctions de direction	Total des candidats	Candidats exerçant déjà des fonctions de direction en %
Inscrits	989	3250	30,4
Présents à l'épreuve écrite	840	2517	33,4
Admissibles	464	1273	36,4
Admis	249	605	41,2

989 candidats inscrits ont déclaré être faisant fonction de personnel de direction. Ils représentent 30,4% des inscrits (contre 29,1% en 2021) et 41,2% des admis (contre 36,3% en 2021).

Taux de réussite des candidats exerçant déjà des fonctions de direction, par corps

Corps et fonctions	Présent à l'épreuve écrite	Admis	Taux de réussite* par corps et fonction en %
Directeur des écoles du 1er degré	14	9	64,3
Directeur adjoint SEGPA	29	2	6,9
Directeur d'établissement spécialisé	1	0	0
Professeur des écoles	172	52	30,2
S/total enseignement du 1er degré	216	63	29,2
Professeur agrégé	20	8	40
Chargé d'enseignement d'éducation physique et sportive	3	0	0
Professeur certifié	319	105	32,9
Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques	5	0	0
Professeur d'éducation physique et sportive	13	3	23,1
Professeur de lycée professionnel	130	30	23,1
S/total enseignement du 2d degré	490	146	29,8
Conseiller principal d'éducation	119	36	30,3
Psychologue de l'éducation nationale	3	1	33,3
S/total personnels d'éducation et psychologues	122	37	30,3
Autres corps de catégorie A	12	3	25
S/total autres	12	3	25
TOTAL	840	249	29,6

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

Faisant-fonction exerçant déjà dans le second degré

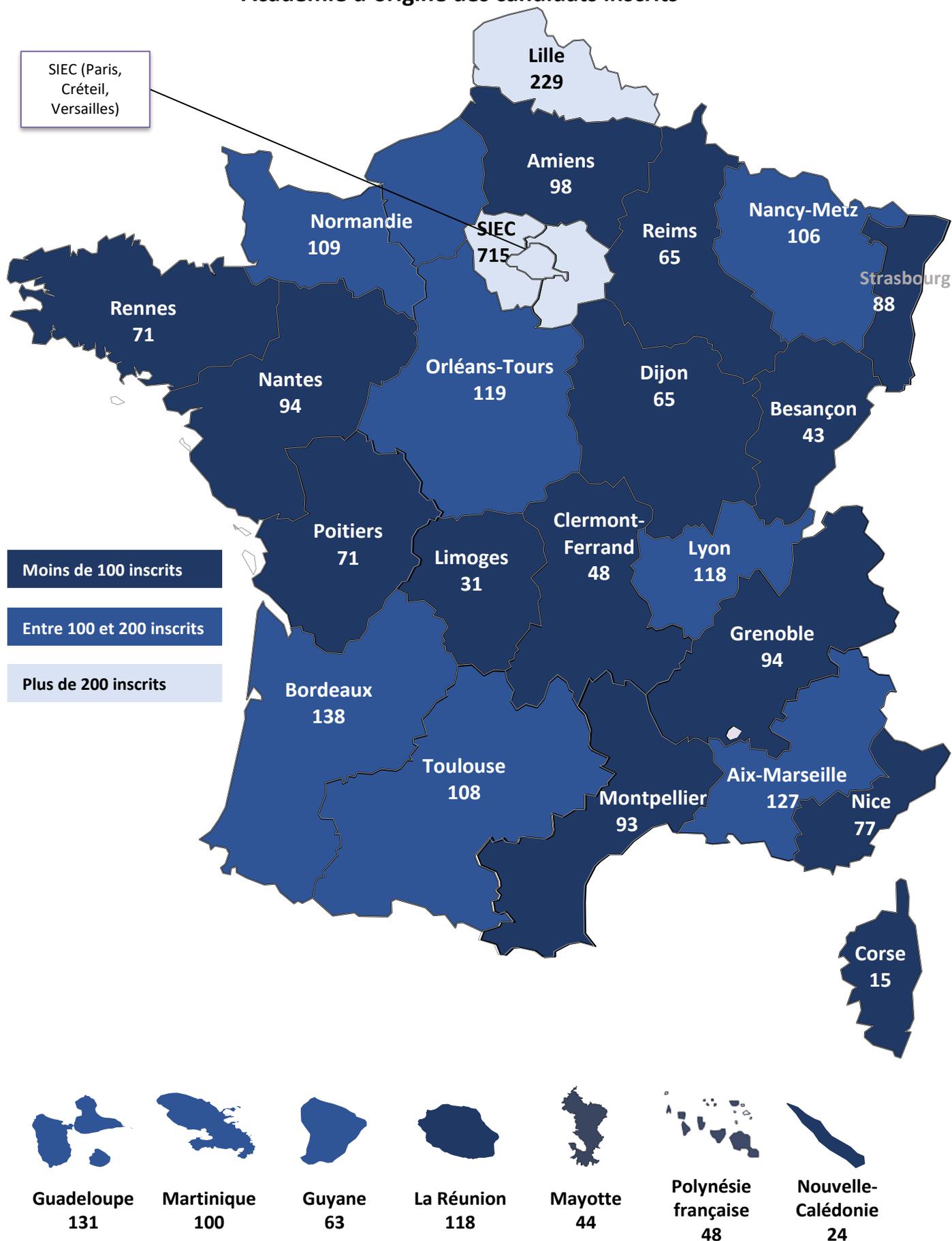
	Présents à l'épreuve écrite	Admissibles	Admis
Collège	379	213	112
Lycée	163	78	49
Lycée professionnel	39	20	9
TOTAL	581	311	170

4.3 Les académies ou vice-rectorats d'origine des candidats

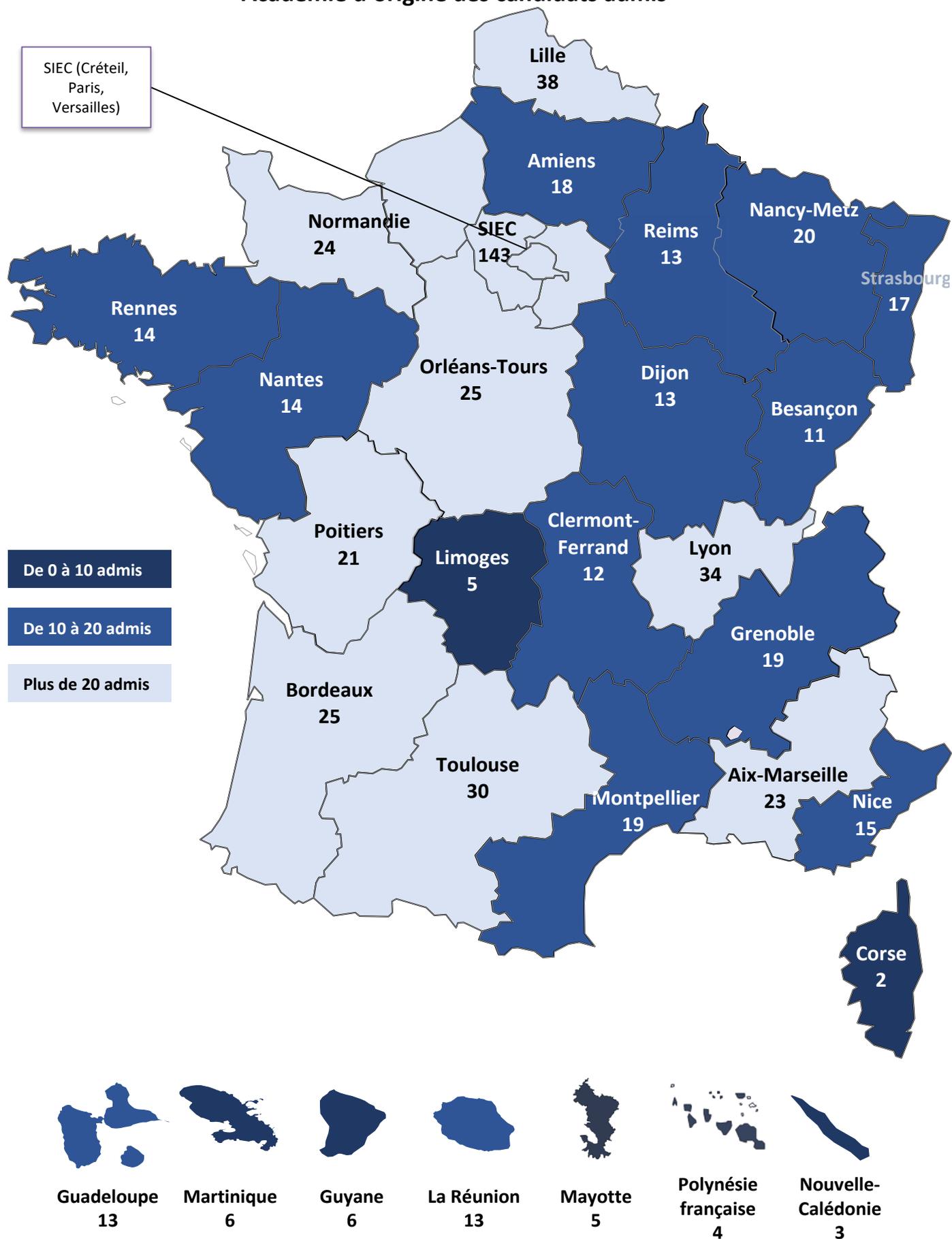
Académie	Nombres de candidats				Part des candidats sur le total			
	Inscrits	Présents à l'épreuve écrite	Admissibles	Admis	% inscrits	% admissibles	% admis	Taux de réussite par académie* en %
Aix Marseille	127	107	58	23	3,9	4,6	3,8	21,5
Amiens	98	76	34	18	3	2,7	3	23,7
Besançon	43	39	23	11	1,3	1,8	1,9	28,2
Bordeaux	138	101	60	25	4,2	4,7	4,1	24,8
Clermont-Ferrand	48	43	16	12	1,5	1,3	2	27,9
Corse	15	13	7	2	0,5	0,5	0,3	15,4
Dijon	65	49	32	13	2	2,5	2,1	26,5
Grenoble	94	69	37	19	2,9	2,9	3,1	27,5
Guadeloupe	131	93	36	13	4	2,8	2,1	14
Guyane	63	49	12	6	1,9	0,9	1	12,2
Martinique	100	70	24	6	3,1	1,9	1	8,6
Nouvelle Calédonie	24	14	6	3	0,7	0,5	0,5	21,4
Polynésie Française	48	37	9	4	1,5	0,7	0,7	10,8
La Réunion	118	80	32	13	3,6	2,5	2,1	16,3
Lille	229	179	99	38	7	7,8	6,3	21,2
Limoges	31	25	10	5	1	0,8	0,8	20
Lyon	118	99	58	34	3,6	4,6	5,6	34,3
Mayotte	44	32	13	5	1,4	1	0,8	15,6
Montpellier	93	72	42	19	2,9	3,3	3,1	26,4
Nancy-Metz	106	86	39	20	3,3	3,1	3,3	23,3
Nantes	94	76	34	14	2,9	2,7	2,3	18,4
Nice	77	57	28	15	2,4	2,2	2,5	26,3
Normandie	109	94	52	24	3,3	4	4	25,5
Poitiers	71	59	34	21	2,2	2,7	3,5	35,6
Reims	65	54	28	13	2	2,2	2,1	24,1
Rennes	71	59	36	14	2,2	2,8	2,3	23,7
Strasbourg	88	72	38	17	2,7	3	2,9	23,6
Toulouse	108	78	46	30	3,3	3,6	5	38,5
Orléans-Tours	119	102	54	25	3,7	4,2	4,1	24,5
SIEC - (Créteil, Paris, Versailles)	715	533	276	143	22	21,7	23,7	26,8
Total	3250	2517	1273	605	100	100	100	24
Dont Français de l'étranger	54	35	19	8	1,7	1,3	1,4	1,4

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

Académie d'origine des candidats inscrits

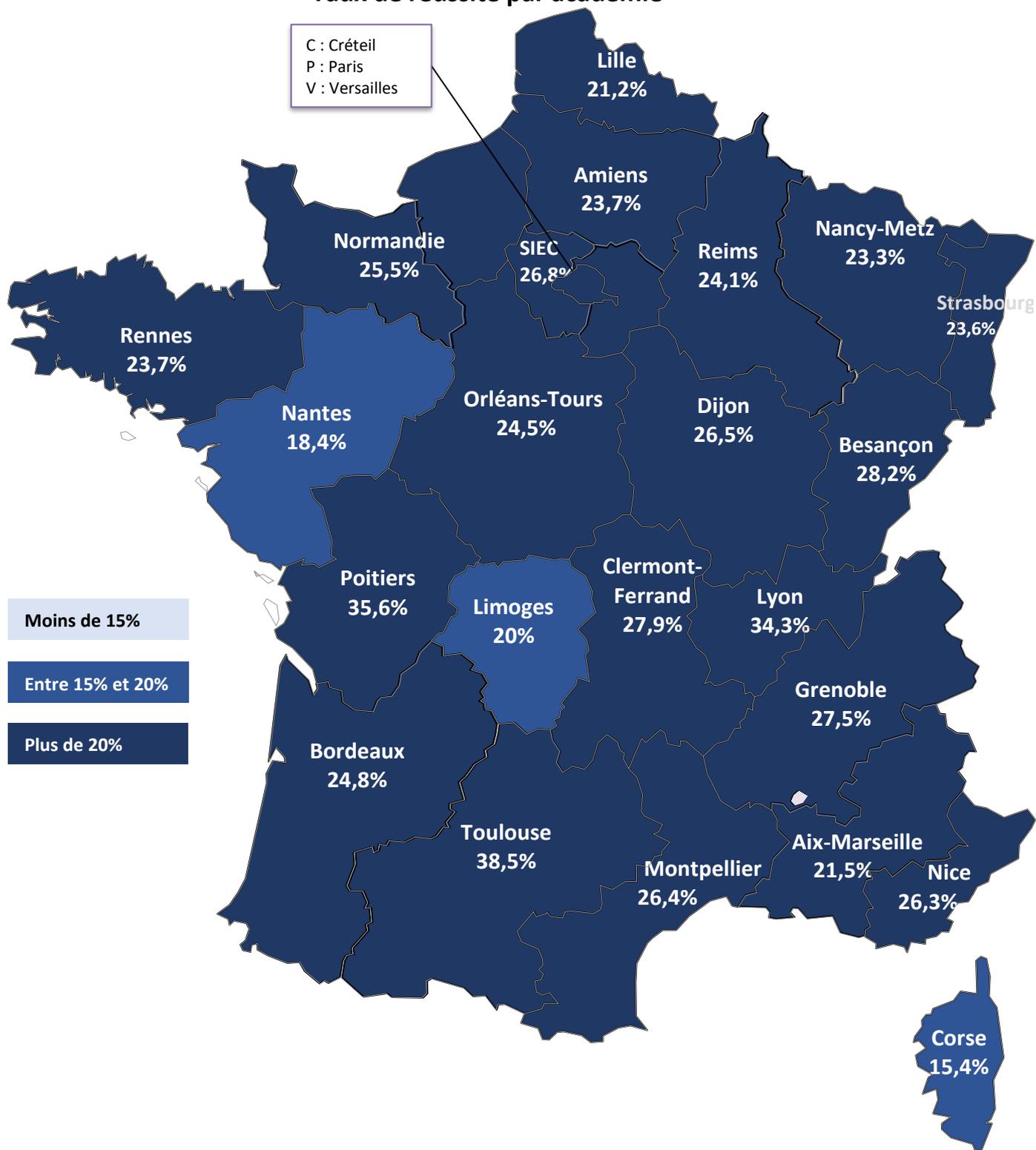


Académie d'origine des candidats admis



Taux de réussite par académie

C : Créteil
P : Paris
V : Versailles



Guadeloupe
14%



Martinique
8,6%



Guyane
12,2%



La Réunion
16,3%



Mayotte
15,6%



Polynésie
française
10,8%



Nouvelle-
Calédonie
21,4%

ANNEXES

ANNEXE 1 : arrêté du 6 janvier 2022 portant composition du jury pour la session 2022

ANNEXE 2 : sujet de l'épreuve écrite

Secrétariat général
Direction générale des ressources humaines
Sous-direction du recrutement

Le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports,

- Vu l'arrêté du 3 août 2021 fixant les modalités d'organisation et la nature des épreuves des concours de recrutement dans le corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale, ainsi que les règles de composition et de fonctionnement du jury de ces concours ;

- Vu l'arrêté du 12 octobre 2021 autorisant au titre de l'année 2022 l'ouverture d'un concours pour le recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale.

ARRETE

Article 1 : Le jury du concours interne de recrutement des personnels de direction est composé comme suit pour la session 2022 :

Présidente

Mme Elisabeth CARRARA
Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche

Académie de PARIS

Vice-Président

M. Yves DELECLUSE
Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche

Académie de PARIS

Vice-Présidente

Mme Marie-Claude FRANCHI
Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche

Académie de PARIS

Secrétaire générale

Mme Anne PATRONOFF-VANDARD
Personnel de direction

Académie de PARIS

Membres du jury

Mme Thouraya ABDELLATIF
Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale
Directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale

Académie de LILLE

M. Eric ALEXANDRE
Personnel de direction
Directeur de cabinet de recteur

Académie d' AMIENS

Mme Véronique ANDRE
Personnel de direction

Académie de NORMANDIE

Mme Isabelle ATCHAPA
Personnel de direction

Académie d' ORLEANS-TOURS

M. Max AUBERON
Personnel de direction

Académie de PARIS

M. Thierry AUMAGE
Inspecteur d'académie - inspecteur pédagogique régional
Directeur académique des services de l'éducation nationale

Académie de TOULOUSE

M. Lionel BADON Inspecteur de l'éducation nationale	Académie de DIJON
M. Nicolas BALCAEN Personnel de direction	Académie de CRETEIL
M. Frédéric BATLLE Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de DIJON
M. Gilles BEAUFILS Inspecteur de l'éducation national Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	Académie de NORMANDIE
Mme Nathalie BEAULIEU Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de LYON
Mme Hélène BEAUREPAIRE Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de PARIS
M. Cédric BEAUVAIS Personnel de direction	Académie de GRENOBLE
Mme Nathalie BECK Personnel de direction	Académie de NANCY-METZ
Mme Claire BELDON Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
M. Maurice BERNE Personnel de direction	Académie de LA REUNION
M. Édouard BERTEAUX Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
Mme Brigitte BERTIL Personnel de direction	Académie de LA REUNION
M. Hervé BERTOCCHI Personnel de direction	Académie d' AIX-MARSEILLE
M. Laurent BESSUEILLE Personnel de direction Conseiller technique de recteur	Académie de LYON
Mme Sandrine BETRANCOURT Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de PARIS
M. Joël BIANCO Personnel de direction	Académie de PARIS
Mme Nathalie BIZEL BIZELLOT Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de GRENOBLE
Mme Danielle BODIN Personnel de direction	Académie de TOULOUSE
Mme Carole BOLUSSET-GERENTON Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie d' AIX-MARSEILLE
Mme Maryse BONFANTI SERBAT Personnel de direction	Académie de BORDEAUX
M. Philippe BONNEVILLE Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
Mme Valérie BORRAGINI Personnel de direction	Académie de LILLE
M. Jean-Marc BOSSARD Inspecteur de l'éducation nationale	Académie de NICE
Mme Catherine BOSSERT-WEIDER Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de STRASBOURG
M. Dominique BOURGET Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional Directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie de RENNES
Mme Christelle BOURRIENNE Personnel de direction	Académie de NANTES
M. Christophe Jean BOURSE Personnel de direction Conseiller technique de recteur	Académie de DIJON

Mme Anne BOYARD Personnel de direction Conseillère technique de recteur	Académie de NANCY-METZ
M. Frédéric BREVART Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de LILLE
M. Bruno BREVET Personnalité extérieure	Académie de BORDEAUX
M. Christian BRIBET Personnel de direction Conseiller technique de recteur	Académie de TOULOUSE
M. Laurent BRISSET Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
M. Patrick BROQUET Personnel de direction	Académie de BORDEAUX
M. Alain BRUNN Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Silvana BUTERA Personnel de direction	Académie de LILLE
M. Marc CABALE Personnel de direction	Académie de BORDEAUX
M. Jean-Antoine CALISTI Personnel de direction	Académie de CRETEIL
Mme Valentine CAMALON Personnel de direction	Académie de LA REUNION
Mme Dominique CAMINADE Personnel de direction	Académie de STRASBOURG
M. Richard CAMPOS Personnel de direction	Académie de la MARTINIQUE
M. Pierre CAUTY Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de POITIERS
Mme Cécile CAZASSUS Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de VERSAILLES
Mme Pascale CEBE Personnel de direction	Académie de MONTPELLIER
M. Benoît CENCI Inspecteur de l'éducation nationale	Académie de REIMS
Mme Corinne CHALOPIN Personnel de direction	Académie de LIMOGES
Mme Dominique CHARRAZAC Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de BORDEAUX
M. Alexis CHARRE Inspecteur de l'éducation nationale Adjoint au directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie de GRENOBLE
Mme Marie-Laure CHENART PERIN Personnel de direction	Académie de NORMANDIE
Mme Béatrice CHIROUZE Personnel de direction	Académie de BESANCON
M. Frédéric CLAVE Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie d' ORLEANS-TOURS
M. Jérôme CLEMENT Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de BORDEAUX
Mme Julie CLOT-OURGHANLIAN Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
M. Jean-Michel COIGNARD Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
M. Francesco COLONNA ROMANO Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de BORDEAUX
M. Hervé COMBAZ Administrateur civil Adjoint au secrétaire général d'académie	Académie de VERSAILLES

Mme Catherine COME Inspectrice de l'éducation nationale Directrice académique des services de l'éducation nationale	Académie de NANTES
Mme Pascale COSTA Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Nathalie COSTANTINI Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Delphine COUTIER-NOIZET Personnel de direction	Académie de REIMS
M. Franck CUTILLAS Personnel de direction Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	Académie de CRETEIL
Mme Isabelle DANDINE Personnel de direction	Académie de NORMANDIE
Mme Valérie DAUTRESME Inspectrice d'académie – Inspectrice pédagogique régionale Directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale	Académie de VERSAILLES
Mme Sophie DAVID Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de TOULOUSE
Mme Valérie DEBUCHY Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche Directrice académique des services de l'éducation nationale	Académie de CRETEIL
Mme Béatrice DE COSAS Personnel de direction	Académie de LYON
Mme Véronique DELANDRE Personnel de direction	Académie de PARIS
Mme Catherine DELEURENCE Personnel de direction	Académie de GRENOBLE
M. Olivier DELMAS Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	Académie de VERSAILLES
Mme Claire DELON Personnel de direction	Académie de NANCY-METZ
Mme Béatrice DE MARTINIS Personnel de direction	Académie de LILLE
M. Laurent DEPREZ Personnel de direction	Académie de CRETEIL
Mme Lydia DERET Inspectrice de l'éducation nationale Adjointe au directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie de NORMANDIE
M. Claude DESFRAY Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de CRETEIL
Mme Isabelle DESILLIERE Personnel de direction	Académie de NANTES
M. Stéphane DESMONS Personnalité extérieure	Académie de LILLE
Mme Isabelle DINAND Personnel de direction	Académie de la POLYNESIE FRANCAISE
M. Christian DODU Personnel de direction	Académie de GRENOBLE
Mme Martine Chantal DORION Personnel de direction	Académie d' ORLEANS-TOURS
M. Damien DOUCET Personnel de direction	Académie de PARIS
Mme Marion DUBOIS-PAGER Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie d' AMIENS
M. Philippe DUCLUZEAU Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Michèle DUMONT Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de CLERMONT-FERRAND

M. Eric DUPRAZ Personnel de direction	Académie de LYON
Mme Anne-Sophie DURIEUX Personnel de direction	Académie de LILLE
M. Pierre ESTEVE Personnel de direction	Académie de TOULOUSE
Mme Marie-Claude FANTHOU Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de LIMOGES
M. Eric FARDET Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Nadette FAUVIN Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
M. Denis FEIDT Personnel de direction	Académie de STRASBOURG
M. Marc FERRALIS Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de NORMANDIE
M. Vincent FEVRIER Personnel de direction	Académie de NANTES
M. Arnaud FLECHE Personnel de direction	Académie de BORDEAUX
M. Cyril FLEURANT Professeur des universités	Académie de NANTES
M. Jacques FLODROPS Personnel de direction Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	Académie de VERSAILLES
M. Romuald FLORID Personnel de direction	Académie de CLERMONT-FERRAND
Mme Nathalie FLORYSIK Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de NORMANDIE
M. Jean-François FORT Personnel de direction	Académie de NICE
M. François FOSELLE Personnalité extérieure	Académie de NORMANDIE
Mme Catherine FOURMENT Inspectrice de l'éducation nationale Conseillère technique de recteur	Académie d' AIX-MARSEILLE
M. Rachid FRIHMAT Personnel de direction	Académie de PARIS
Mme Sylvie GAILLARD Personnel de direction	Académie de PARIS
Mme Marie GALENA Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de NICE
Mme Emilie-Pauline GALLIE Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Corinne GAU Inspectrice d'académie – Inspectrice pédagogique régionale Directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale	Académie de la MARTINIQUE
Mme Nathalie GAUDIO Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de VERSAILLES
M. Nicolas GENDREAU Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de NORMANDIE
M. Jean-Pierre GENEVIEVE Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional Directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie de STRASBOURG
Mme Evelyne GERBERT-GAILLARD Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de BESANCON
M. Frédéric GILARDOT Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional Directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie d' AIX-MARSEILLE
Mme Jocelyne GIRAULT Personnel de direction	Académie de NICE

M. Eric GOUGEAUD Personnel de direction	Académie de LIMOGES
Mme Laurence GRANDET Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de MONTPELLIER
M. David GRATEAU Inspecteur de l'éducation nationale	Académie de VERSAILLES
Mme Anne-Sophie GRESELLE Personnel de direction	Académie de GRENOBLE
Mme Véronique GUGGIARI Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale Directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale	Académie d' ORLEANS-TOURS
M. Patrick GUIDET Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Aurélie GUILLOT Personnel de direction	Académie de BESANCON
Mme Marlène GUINIER Personnel de direction	Académie de CRETEIL
Mme Martine GUSTIN-FALL Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Hélène HANNOIR Personnel de direction	Académie de LILLE
M. Alain HEILI Personnel de direction	Académie de STRASBOURG
Mme Marie-Dominique HEJOAKA Personnel de direction	Académie de la MARTINIQUE
Mme Christel IZAC Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de NANTES
M. Régis JACQMIN Personnel de direction	Académie de NANTES
M. Franck JARGEAIS Inspecteur de l'éducation nationale	Académie d' ORLEANS-TOURS
M. Bertrand JARRIGE Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
M. Claude JOTHAM Personnel de direction	Académie de la GUADELOUPE
M. Charles KAOUA Inspecteur de l'éducation nationale	Académie de CRETEIL
M. Laurent KAUFMANN Personnel de direction	Académie de CRETEIL
Mme Catherine KELLER Personnel de direction	Académie d' ORLEANS-TOURS
M. Rémy KOHLER Personnel de direction	Académie de NANCY-METZ
M. Michel Jean LABROUSSE Personnel de direction	Académie de REIMS
Mme Anne-Laure LALLOUETTE Personnel de direction	Académie de PARIS
M. Eric LATHIERE Personnel de direction	Académie de PARIS
Mme Carole LAUGIER Personnalité extérieure	Académie de CRETEIL
M. Arnaud LECLERC Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional Directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie de POITIERS
M. Benoit LE GAL Personnel de direction	Académie de POITIERS
M. Jean-Luc LEGRAND Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional Directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie de NORMANDIE
M. Jérôme LE GUILLOU Personnel de direction	Académie de CRETEIL

Mme Audrey LEININGER Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de NANCY-METZ
Mme Marie-Hélène LELOUP Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
M. Pascal LETARD Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de TOULOUSE
M. Pierre LEVEL Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie d' AMIENS
M. Michel LUGNIER Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
M. Sylvain LUNETTA Personnel de direction	Académie de LYON
M. Nicolas MAGNIN Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de BESANCON
Mme Sylvie MALAVAL Personnel de direction	Académie de BORDEAUX
Mme Isabelle MALBRANQUE Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de LILLE
M. Fabien MANIAK Personnel de direction	Académie d' AMIENS
Mme Nathalie MARC Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de POITIERS
Mme Marion MARCHAL Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
M. David MARIE Personnel de direction Conseiller technique de recteur	Académie de NORMANDIE
Mme Véronique MARQUEZ Personnel de direction	Académie de CRETEIL
M. Christophe MARQUIER Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de la MARTINIQUE
Mme Coralie MARQUOIS Personnel de direction	Académie de POITIERS
Mme Michèle MARTIN Personnel de direction	Académie de la GUYANE
Mme Anne-Laure MARTORELL Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
Mme Florence MARY Inspectrice de l'éducation nationale Adjointe au directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie de PARIS
M. Olivier MASSE Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de BORDEAUX
Mme Cécile MATHEY Personnel de direction	Académie de NANTES
M. Christophe MAUNY Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional Directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie de MONTPELLIER
Mme Claire MAZERON Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale Directrice académique des services de l'éducation nationale	Académie de PARIS
M. Aymeric MEISS Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	Académie de TOULOUSE
M. Guy-Roger MEITINGER Personnel de direction	Académie d' AMIENS
Mme Liliane MENISSIER Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale Directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale	Académie de BESANCON
M. Michaël MERLIN Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de NORMANDIE
M. Raphaël METRA Personnel de direction	Académie de NANCY-METZ

Mme Yamina MIARA Personnel de direction	Académie de POITIERS
M. Cédric MICHEL Personnel de direction Directeur de cabinet de recteur	Académie de MONTPELLIER
Mme Muriel MISPLON Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale Directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale	Académie de LILLE
M. Adrien MONCOMBLE Personnel de direction	Académie de NORMANDIE
M. Laurent MONNEY Personnel de direction	Académie de GRENOBLE
M. Bruno MORELLE Personnel de direction	Académie d' AMIENS
Mme Laurence MOURET Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
Mme Sandrine MOURIER STOPAR Personnel de direction	Académie de CLERMONT-FERRAND
Mme Catherine MOURRAL Personnel de direction	Académie de DIJON
Mme Isabelle MOUTOUSSAMY Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
M. Lahsen MRIOUAH Personnel de direction	Académie d' ORLEANS-TOURS
M. Gilles NEUVIALE Inspecteur de l'éducation nationale Directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie d' AMIENS
M. Florian ODOR Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de LILLE
Mme Christine ORLANDI Personnel de direction	Académie de NICE
M. Sylvain PAMART Personnel de direction	Académie de LILLE
Mme Françoise PARILLAUD Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Véronique PARIS Personnel de direction	Académie de MONTPELLIER
M. Marc PELLETIER Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Martine PETIT Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale Adjointe au directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie de LYON
M. Luc PHAM Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional Directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie de VERSAILLES
M. Philippe PICARD Personnel de direction	Académie d' ORLEANS-TOURS
Mme Valérie PINSET Personnalité extérieure	Académie de BESANCON
Mme Sophie PONS Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de CRETEIL
Mme Chantal POPHILLAT Personnel de direction	Académie de CRETEIL
M. Eric POPIELAS Personnel de direction	Académie de CLERMONT-FERRAND
Mme Dominique POULLET Personnel de direction	Académie de la GUADELOUPE
M. Rémi POUMEYROL Personnel de direction	Académie de TOULOUSE
M. Lasse PRINCE AGBODJAN Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de VERSAILLES

Mme Martine PROTHON Personnel de direction	Académie de BORDEAUX
M. Pierre QUEF Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de MONTPELLIER
M. Michel QUERE Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Anne-Sophie RAULT Personnalité extérieure	Académie de RENNES
M. Vincent REIG Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
M. Olivier REY Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
M. Patrice RICHARD Inspecteur de l'éducation nationale	Académie de NANCY-METZ
Mme Juliana RIMANE Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
M. David RISTE Personnel de direction	Académie de GRENOBLE
Mme Béatrice ROBERT Personnel de direction	Académie de NORMANDIE
Mme Cathy RODIER HAGENBACH Personnel de direction	Académie de NANTES
Mme Patricia ROLLAND Personnel de direction	Académie d' AIX-MARSEILLE
M. Emmanuel ROY Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de VERSAILLES
Mme Céline SALDOU Personnel de direction	Académie de MONTPELLIER
Mme Aurélia SALE Personnel de direction	Académie de MONTPELLIER
M. Philippe SANTANA Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Sophie SARRAUTE Personnel de direction Directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale	Académie d' AIX-MARSEILLE
M. Jean-Marc SCHLEICHER Personnalité extérieure	Académie de NANCY-METZ
M. El Hassan SIDRI Inspecteur de l'éducation nationale	Académie de VERSAILLES
M. Yoland Freddy SOUPRAMANIEN Personnel de direction	Académie de LA REUNION
M. Thomas STELMASZYK Personnel de direction	Académie de LILLE
M. Bernard STOCK Inspecteur de l'éducation nationale Adjoint au directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie de NANCY-METZ
Mme Bénédicte SWIDERSKI Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de LILLE
M. Jean-Noël TACHE Personnel de direction	Académie de TOULOUSE
M. Pierre-Etienne TAILFER Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de LYON
M. Sébastien TESSON Personnel de direction	Académie de NANTES
Mme Josephe Valérie TEULADE Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de CLERMONT-FERRAND
Mme Sylvie THIRARD Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Sophie TIBLE Personnel de direction	Académie de DIJON

Mme Adélaïde TINE
Personnel de direction

Académie de la GUYANE

Mme Corinne TREMISOT-HERZOG
Personnel de direction

Académie de NANCY-METZ

Mme Marena TURIN-BARTIER
Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche

Académie de PARIS

Mme Laurence ULMANN
Inspectrice de l'éducation nationale

Académie de CRETEIL

M. Christian VAN DER STEE
Personnel de direction

Académie de REIMS

Mme Emmanuelle VERNET ABAIBOU
Personnel de direction

Académie de GRENOBLE

Mme Nadine VETAUX
Personnel de direction

Académie de VERSAILLES

M. PHILIPPE VIOLLON
Personnel de direction

Académie de DIJON

M. François VIROT
Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional

Académie de NORMANDIE

M. Christian WASSENBERG
Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche

Académie de PARIS

Mme Michèle WELTZER
Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche

Académie de PARIS

M. Karim ZATAR
Personnel de direction

Académie de LYON

Article 2 : Le directeur général des ressources humaines est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Paris, le 6 janvier 2022

La sous-diréctrice du recrutement

Nadine COLLINEAU



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général
Direction générale des ressources humaines
Sous-direction du recrutement

Le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports,

- Vu l'arrêté du 3 août 2021 fixant les modalités d'organisation et la nature des épreuves des concours de recrutement dans le corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale, ainsi que les règles de composition et de fonctionnement du jury de ces concours ;
- Vu l'arrêté du 12 octobre 2021 autorisant au titre de l'année 2022 l'ouverture d'un concours pour le recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale ;
- Vu l'arrêté du 6 janvier 2022 nommant les membres du jury du concours interne pour le recrutement des personnels de direction de la session 2022 ;
- Vu les propositions de la présidente du jury,

ARRETE

Article 1 : Est adjoint au jury du concours interne de recrutement des personnels de direction ouvert au titre de la session 2022, en qualité d'examineur spécialisé :

Examineur spécialisé

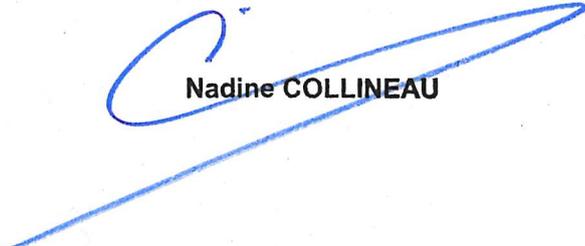
Mr Fabien DECQ
Personnel de direction

Académie de LILLE

Article 2 : Le directeur général des ressources humaines est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Paris, le 24 mars 2022

La sous-directrice du recrutement


Nadine COLLINEAU



SESSION 2022

CONCOURS DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS DE DIRECTION

Epreuve écrite d'admissibilité

Etude 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

Le dossier contient 21 pages numérotées de 1 à 21, imprimées en recto.

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 (y compris la calculatrice et montre connectée) est rigoureusement interdit.

- Si vous repérez ce qui vous semble être une erreur d'énoncé, vous devez le signaler très lisiblement sur votre copie, en proposer la correction et poursuivre 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 consiste notamment en la rédaction d'un projet ou d'une note, vous devrez impérativement vous abstenir de la signer et/ou de vous identifier dans son contenu.

Sujet

A la rentrée 2021, vous avez été nommé principal du collège X situé en zone urbaine, en périphérie d'une grande métropole. Vos adjoints sont en poste depuis trois ans. La démographie de la commune est dynamique et la sociologie évolue rapidement. Un éco quartier, qui relève de votre secteur et de celui d'un autre collège, est en construction.

En 2020-2021, l'établissement a bénéficié d'une démarche académique d'audit sur la thématique du conseil pédagogique. Parallèlement, une enquête locale de « climat scolaire » a été réalisée au sein du collège.

Lors de sa généralisation, le Socle Commun de Connaissances, de Compétences et de Culture (S4C) a suscité des questionnements sur l'évaluation. Des clivages et des tensions fortes perdurent au sein de l'équipe enseignante et avec la direction de l'établissement.

Lorsque vous avez été reçu par l'IA-DASEN en vue de l'élaboration de votre lettre de mission, vous avez évoqué ces tensions, ainsi que la nécessité de mobiliser les enseignants sur une meilleure prise en compte des enjeux pédagogiques de l'évaluation. Vous envisagez de réunir le conseil pédagogique sur cette question.

En vous appuyant sur le dossier documentaire qui vous est fourni et sur vos connaissances, vous répondrez aux commandes suivantes :

1. Vous formaliserez un document à destination des membres du conseil pédagogique dans lequel :

- **Vous présenterez une analyse des performances de l'établissement en faisant émerger les principales interrogations en matière de pratiques pédagogiques qu'elle soulève.**
- **En vous appuyant sur cette analyse, vous exposerez vos axes stratégiques visant à faire de l'évaluation un levier au service des apprentissages et de la réussite de tous les élèves et les modalités de leur mise en œuvre pour les quatre années à venir.**

4 pages maximum

2. Vous adresserez un courrier à la responsable du CARDIE (Centre Académique pour la Recherche et le Développement en Innovation et Expérimentation) pour l'inviter à participer au conseil pédagogique afin d'accompagner les équipes dans la réflexion sur l'évaluation. Vous lui présenterez une piste d'action innovante que vous souhaitez proposer aux équipes.

2 pages maximum

Composition du dossier documentaire

Document 1 : Données APAE du collège X – Aide au pilotage et à l’autoévaluation des établissements. Année scolaire 2020/2021	3
Document 2 : Restitution enquête locale de climat scolaire du collège X – questionnaire élèves et personnels Année scolaire 2020-2021	8
Document 3 : Lettre de mission du chef d’établissement du collège X	9
Document 4 : Audit collège X 2020-2021. Thème : Le Conseil pédagogique, outil de l’autonomie au collège X	12
Document 5 : Ministère de l’Education nationale, de la Jeunesse et des Sports. Rapport annuel des inspections générales IGEN-IGAENR 2019 : l’autonomie des établissements. Extraits. Disponible sur https://www.education.gouv.fr/rapport-annuel-des-inspections-generales-igen-igaenr-2019-l-autonomie-des-etablissements-scolaires-12587 [En ligne] consulté le 16 septembre 2021	15
Document 6 : HADJI (C.), L’évaluation capable du meilleur coupable du pire, Disponible sur : https://newsroom.univ-grenoble-alpes.fr/education/the-conversation-ecole-l-evaluation-capable-du-meilleur-coupable-du-pire--400567.kjsp?RH=1479476316530 Publié le 17 octobre 2018 (Mise à jour le 12 novembre 2018) [en ligne]consulté le 16 septembre 2021.	16
Document 7 : MARSOLLIER (C.), L’innovation pédagogique : ses figures, son sens et ses enjeux, IUFM de la Réunion. Disponible sur : https://inspe.univreunion.fr//fileadmin/Fichiers/ESPE/bibliotheque/expression/22/Marsollier.pdf . Consulté le 16 septembre 2021.....	18
Document 8 : Ministère de l’Education nationale, de la Jeunesse et des Sports. Délibération 2021-03 du 29 juin 2021 du Conseil d’évaluation de l’École relative à l’écosystème d’évaluation des acquis des élèves. Disponible sur : https://www.education.gouv.fr/conseil-d-evaluation-de-l-ecole-305080 [en ligne] consulté le 6 septembre 2021.....	20

**NOTICE A L'ATTENTION DES CANDIDATS
POUR REMPLIR L'EN-TETE DES COPIES D'EPREUVE**

SESSION 2022

CONCOURS DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS DE DIRECTION

Épreuve du mercredi 12 janvier 2022

Libellé concours : Concours de recrutement des personnels de direction

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
DCI	0010N	101	2543

Libellé épreuve/matière : Epreuve écrite 2022

Document 1 : Données APAE du collège X – Aide au pilotage et à l’autoévaluation des établissements. Année scolaire 2020/2021

Effectifs d'élèves de niveau collège	Établissement
6EME	120
5EME	180
4EME	155
3EME	146
ULIS	14
Total niveau collège	615

Total des effectifs d'élèves	2018	2019	2020
Total	568	620	615

CARACTÉRISTIQUES SCOLAIRES DES ÉLÈVES

Pourcentage d'élèves en retard d'un an et plus à l'entrée en 6ème		Public + Privé		
		2018	2019	2020
% d'élèves en retard	Établissement	17,0	14,8	14,2
	Département	11,3	10,6	8,9
	Académie	8,9	7,8	6,5
	France	7,8	6,8	5,6

Pourcentage d'élèves en retard d'un an et plus en 3ème		Public + Privé		
		2018	2019	2020
% d'élèves en retard	Établissement	27,2	23,3	20,1
	Département	20,2	18,4	17,3
	Académie	16,3	14,8	13,6
	France	13,5	12,2	11,2

Score moyen des élèves de sixième		Public + Privé		
		2018	2019	2020
Score en mathématiques	Établissement	245,0	238,5	230,0
	Département	234,4	232,2	230,9
	Académie	242,6	241,4	240,0
Score en français	Établissement	242,8	258,0	255,8
	Département	241,2	240,9	242,9
	Académie	249,1	249,6	250,9

Pourcentage d'élèves pratiquant le latin ou le grec 2020-2021		Public + Privé		
	Établissement	Département	Académie	France
Latin en 5ème	25,1	15,0	16,8	18,9
Grec en 3ème	8,6	3,1	3,8	3,1

CARACTÉRISTIQUES SOCIALES DES ÉLÈVES

Distribution par PCS regroupées	2016	2017	2018	2019	2020
Cadres supérieurs et enseignants	3,1	4,4	7,2	11,6	12,6
Cadres moyens	0,5	1,2	2,8	4,7	5,6
Employés, artisans, commerçants et agriculteurs	4,2	5,6	5,5	9,2	11,4
Ouvriers et inactifs	91,4	88,8	83,3	71,3	60,8
Non renseignée	0,7	0	1,2	3,2	9,7

CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNELS

Effectifs de personnels	2018	2019	2020
Personnels enseignants	42	49	49
Personnels ATSS	5	5	5
Conseiller principal d'éducation	3	2	2
Autres personnels de vie scolaire	11	8	9
Personnels de direction	2	2	2
Soutien à l'enseignement		3	1
Total	63	69	68

Ancienneté moyenne des enseignants dans l'établissement (en années) - 2020			
Age moyen des enseignants - 2020			
	Établissement	Département	Académie
Ancienneté moyenne en années	5,1	4,9	5,8
Age moyen des enseignants	37,9	36,2	38

RÉUSSITE AU DNB

NB : La session d'examen 2020 a donné lieu à des aménagements en raison de la crise sanitaire (arrêté du 27 mai 2020). La note des épreuves écrites du DNB est celle de « la moyenne des moyennes trimestrielles obtenues durant l'année scolaire de troisième à l'exception des notes attribuées à compter de la fermeture administrative des établissements d'enseignement en raison de la crise sanitaire ».

Taux de réussite au DNB et valeurs ajoutées	2016	2017	2018	2019	2020
Taux de réussite brut	78	75	77	77	85
Valeur ajoutée / Académie	+1	-6	-4	-2	-3
Valeur ajoutée / France	0	-5	-6	-3	-4

Taux d'accès de la 3ème au DNB et valeurs ajoutées	2016	2017	2018	2019	2020
Taux d'accès brut	76	75	77	72	80
Valeur ajoutée / Académie	+8	+2	-1	+7	+2
Valeur ajoutée / France	+8	+3	-2	+7	+4

Ecart entre taux de réussite au DNB et taux de réussite des PCS défavorisées*		2016	2017	2018	2019	2020
Écart	Établissement	1,1	2,0	+3,9	+4,8	+6,3
	Département	+5,8	+5,0	+3,7	+4,3	+3,9
	Académie	+7,7	+6,9	+5,9	+7,4	+7,2
	France	+8,7	+8,3	+6,4	+8,2	+9,2

* Clé de lecture : Plus la valeur est proche de 0, moins il y a d'écart entre les résultats des élèves de PCS défavorisées et les autres. A contrario, une valeur positive élevée indique un écart important, au détriment des élèves de PCS défavorisées.

NOTES AU DNB

Note moyenne à l'écrit au DNB et valeurs ajoutées	2016	2017	2018	2019	2020
Note moyenne à l'écrit	8,6	8,5	8,4	8,4	13,7
Valeur ajoutée / Académie	-0,3	-0,4	0	-0,2	-0,2
Valeur ajoutée / France	-1,1	-1,1	-0,6	-0,6	-0,7

Répartition de la note à l'écrit au DNB	2016	2017	2018	2019	2020
► Note < 8	23,4	31,8	35,1	35,1	15,1
► 8 ≤ Note < 10	23,7	21,6	17,8	18,6	24,6
► 10 ≤ Note < 12	23,2	17,2	18,0	18,3	25,2
► Note ≥ 12	29,8	29,4	29,2	28,0	35,1
► Total	100,0	100,0	100	100	100

Note à l'écrit au DNB en Français / Maths		Public + Privé				
		2016	2017	2018	2019	2020
Français	Établissement	8,0	8,8	9,1	7,9	9,9
	Département	9,9	9,5	7,9	9,3	11,7
	Académie	10,6	10,0	8,5	9,9	10,6
Mathématiques	Établissement	7,1	6,7	6,9	5,4	10,2
	Département	7,4	6,9	7,3	5,6	10,9
	Académie	8,6	8,0	8,6	6,6	11,3

Nombre moyen de points au socle commun		Public + Privé		
		2018	2019	2020
Nombre moyen de points	Établissement	288	287	295
	Académie	298	301	303
	France	303	305	309

PARCOURS

Taux d'accès de la 6ème vers la 3ème et valeurs ajoutées	2016	2017	2018	2019	2020
Taux d'accès brut	80	78	78	73	72
Valeur ajoutée / Académie	+1	-3	-2	-2	-3
Valeur ajoutée / France	+5	+3	+2	+2	0

Taux de passage post-3ème		Public + Privé		
		2018	2019	2020
Redoublement	Établissement	2,8	3,7	4,2
	Département	2,3	2,5	2,5
	Académie	2,1	2,3	2,3
	France	2,1	2,3	2,3
2nde GT	Établissement	68,4	63	64,1
	Département	68,0	67,6	68,6
	Académie	69,6	69,6	70,2
	France	65,9	65,5	65,8
2nde PRO	Établissement	20,4	28,9	26,3
	Département	23,1	23,7	23,3
	Académie	20,9	21,1	21,1
	France	18,9	19,1	19,3
CAP	Établissement	0	0	0,9
	Département	2,8	2,9	2,7
	Académie	2,5	2,5	2,5
	France	3,4	3,5	3,5
Apprentissage	Établissement	1,9	1,8	2,1
	Département	1,4	1,3	nd
	Académie	2,3	2,3	nd
	France	3,9	4,1	nd
Autres situations	Établissement	6,5	2,6	2,4
	Département	2,2	1,8	nd
	Académie	2,1	1,7	nd
	France	2,5	2,2	nd

Document 2 : Restitution enquête locale de climat scolaire du collège X – questionnaire élèves et personnels. Année scolaire 2020-2021

Qu'est-ce qu'une enquête de climat scolaire ?

L'enquête de climat scolaire et de victimation est une enquête anonyme qui se décline en deux versions, l'une à destination des élèves, l'autre à destination des personnels. Elle permet, à partir d'un questionnement élaboré par des chercheurs, de mesurer le ressenti des acteurs dans l'école, le collège ou le lycée et d'objectiver les faits.

CANOPE, *Utiliser un outil d'évaluation externe : l'enquête de climat scolaire* <https://www.reseau-canope.fr/climatscolaire/diagnostiquer/mesurer-le-climat-scolaire.html> [en ligne] consulté le 16 septembre 2021.

Questionnaire élèves

Questions	Réponses	6è	5è	4è	3è	Fille	Garçon	EPL	Nat.
Les relations avec les professeurs sont en général	Très bonnes	26,3%	16,8%	10,0%	25,0%	28,1%	15,0%	76,6%	87,0%
	Bonnes	54,7%	60,8%	48,8%	57,3%	55,3%	56,6%		
	Pas très bonnes	18,2%	18,4%	31,3%	9,7%	13,6%	21,7%	18,2%	13,0%
	Mauvaises	0,7%	4,0%	10,0%	8,1%	3,0%	6,7%	5,2%	

Questions	Réponses	6è	5è	4è	3è	Fille	Garçon	EPL	Nat.
D'après toi, dans ton collège, on apprend	Tout à fait bien	33,1%	25,8%	11,3%	21,3%	26,8%	22,3%	79,4%	90,9%
	Plutôt bien	53,7%	57,3%	52,5%	56,6%	55,6%	54,9%		
	Pas très bien	13,2%	12,9%	32,5%	18,0%	17,2%	18,2%	17,7%	9,1%
	Pas bien du tout	0,0%	4,0%	3,8%	4,1%	0,5%	4,5%	2,8%	

Questions	Réponses	6è	5è	4è	3è	Fille	Garçon	EPL	Nat.
Les résultats que tu obtiens aux évaluations te semblent	Très justes	29,4%	19,4%	6,3%	21,3%	27,8%	15,2%	79,4%	86,6%
	Plutôt justes	52,2%	54,8%	58,8%	53,3%	52,0%	56,1%		
	Plutôt injustes	12,5%	16,9%	31,3%	15,6%	15,2%	19,7%	17,7%	13,4%
	Très injustes	5,9%	8,9%	3,8%	9,8%	5,1%	9,1%	7,4%	

Questionnaire personnels

Questions	Réponses			
Pensez-vous que les élèves apprennent bien dans ce collège ?	Tout à fait	Plutôt oui	Plutôt non	Pas du tout
	5,8%	50,7%	42,0%	1,4%

Questions	Réponses			
D'une manière générale, êtes-vous satisfait du climat scolaire dans ce collège ?	Tout à fait satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt pas satisfait	Pas du tout satisfait
	2,9%	34,8%	50,7%	11,6%

Document 3 : Lettre de mission du chef d'établissement du collège X



DSDEN du Y

Z, le 14/12/2021

L'IA-DASEN du Y

Au

Chef d'établissement

Collège X à W

Objet : lettre de mission

En poste depuis le 1/09/21 dans l'emploi de principal du collège X à W, vous avez mis en évidence les caractéristiques de cet établissement et établi le diagnostic de son fonctionnement en novembre 2021.

De ce diagnostic, partagé au cours de nos entretiens préparatoires, il ressort :

Le collège X est un établissement qui accueille un public socialement mixte avec encore une forte proportion de CSP défavorisées, en dépit de l'arrivée progressive d'une nouvelle population sur la commune de W.

Il se caractérise par une offre de formation ambitieuse, levier pour la valorisation de l'image de l'établissement, qui repose à la fois sur le déploiement de nombreux projets culturels et sur la richesse du pôle de langues vivantes (classes bi langues et LV2 allemand, chinois et italien)

Les résultats (DNB, orientation) correspondent globalement à ceux du groupe des établissements aux caractéristiques équivalentes, mais on constate un écart entre l'évaluation des élèves à l'entrée en 6^{ème} et les résultats au DNB, ainsi qu'un taux de doublement élevé, fin de Troisième.

Les équipes sont stables et plutôt impliquées, même si des désaccords se sont fait jour. Le pôle de vie scolaire est efficace. La richesse et la diversité de l'environnement partenarial facilitent l'ouverture de l'établissement.

Toutefois, plusieurs points appellent une attention particulière :

- La persistance d'un manque d'attractivité de l'établissement, lié à l'image du quartier T, comme en témoigne la déperdition d'élèves entre les effectifs de CM2 et ceux constatés en 6^{ème}.
- L'existence d'un déséquilibre entre la prise en charge des besoins des élèves avec une concentration sur un pôle d'excellence langues vivantes et une action limitée en direction des

élèves les plus fragiles : le phénomène de décrochage progressif des élèves vient confirmer ce constat et interpeller.

Chargé de la direction du collège X, en votre double qualité de représentant de l'Etat et d'organe exécutif de cet EPLE, la mission qui vous est assignée s'inscrit dans le cadre de la stratégie académique, expression de la politique pédagogique et éducative nationale.

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

- Pilotage de l'établissement

Vous vous attacherez à garantir l'équilibre, en termes de mobilisation des moyens et de structuration des organisations pour répondre aux besoins des différents publics accueillis ; l'objectif consiste à conjuguer soutien au pôle d'excellence langues vivantes ou aux actions d'ouverture culturelle et développement de l'implication des acteurs dans le dossier de la maîtrise des compétences langagières, essentiel pour la réussite de tous les élèves.

Vous élaborerez en concertation et mettrez en œuvre le projet d'établissement en phase avec le contrat d'objectifs.

- Politique pédagogique et éducative

A travers divers temps de concertation et d'échange (conseils de classe, conseil d'enseignement, conseil pédagogique), vous favoriserez le partage du constat par les équipes et la perception d'une nécessaire évolution des pratiques pédagogiques afin d'améliorer la prise en charge de tous les élèves (évaluation, AP, devoirs faits, ...).

Il conviendra de vous appuyer sur les corps d'inspection pour accompagner la réflexion et permettre de questionner la place de l'évaluation dans la poursuite de cet objectif.

Dans le domaine de l'orientation, vous vous attacherez à développer les actions contribuant à la construction du parcours de l'élève.

- Conduite et animation des ressources humaines
- L'implication des professeurs dans les différents projets d'ouverture culturelle ou dans le pôle langues vivantes constitue une richesse que vous devez soutenir.

Vous prendrez en compte les désaccords survenus à propos de l'évaluation. Il vous reviendra de mobiliser l'ensemble des enseignants afin de retrouver davantage de cohérence au sein de l'établissement, ainsi que de répondre aux exigences institutionnelles.

- Relations avec l'environnement

Vous viserez à élargir l'implication des parents d'élèves à toutes les familles.

Dans le contexte particulier d'un environnement culturel très riche, vous poursuivrez le travail partenarial existant, tout en veillant à une pleine cohérence avec les besoins et le projet d'établissement.

Votre implication personnelle et votre action concrète selon les axes de progrès précédemment définis sont décisives pour la réalisation effective des objectifs fixés.

Vous disposez pour ce faire d'une allocation globale de moyens qu'il vous appartient de mobiliser au mieux. Vous disposez d'une marge d'autonomie qu'il convient d'affecter au mieux aux priorités qui vous sont fixées.

Je vous rappelle en outre, que vous pouvez bénéficier, en tant que de besoin, et à votre demande de l'expertise et de l'appui des corps d'inspection, des conseillers techniques, et des services académiques.

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.

Nous vous assurons de votre soutien et vous remercions par avance de votre engagement au service de la réussite de tous les élèves. Nous vous souhaitons plein succès dans votre action.

Vu et pris connaissance le 14/12/2021.

Le chef d'établissement

L'IA-DASEN

Document 4 : Audit collège X 2020-2021. Thème : Le Conseil pédagogique, outil de l'autonomie au collège X



Audit collège X – 2020-2021

Thème : Le Conseil pédagogique, outil de l'autonomie au collège

Auditeurs : M. C., proviseur adjoint, Mme D., IA-IPR, M. E., IA-IPR.

Composition du conseil pédagogique

Le conseil pédagogique n'a été installé de façon réglementaire qu'avec l'arrivée du principal, en septembre 2017. Auparavant, la tenue d'une assemblée générale se déclarait conseil pédagogique.

Le conseil pédagogique se caractérise par une composition qui demeure relativement instable, d'une réunion à une autre. Depuis ce cadrage réglementaire, une scission de principe et virulente s'est opérée entre les membres du conseil pédagogique et les membres enseignants du conseil d'administration.

Fonctionnement du conseil pédagogique

Le chef d'établissement rappelle le cadre réglementaire du fonctionnement du conseil pédagogique, lors de sa première réunion en octobre 2017 et annonce qu'il se réunira au moins trois fois par an avant chaque conseil d'administration. Le conseil pédagogique est présenté comme une instance de concertation.

Les ordres du jour sont clairement établis lors des invitations et sont accompagnés de documents préparatoires. Lors de la réunion, un support de présentation permet de préciser les questions pédagogiques de fond. Depuis la rentrée 2017, une heure hebdomadaire de concertation pédagogique est réservée dans les EDT pour l'ensemble des professeurs, le mardi de 11h à 12h. Cependant elle ne s'inscrit pas prioritairement dans le processus de concertation en lien avec les objets de réflexion du CP. En effet les équipes d'enseignement semblent déstructurées et ont du mal à fonctionner sous prétexte de liberté pédagogique. C'est un frein au travail d'équipe et au bon fonctionnement du conseil pédagogique.

Les oppositions de principe des enseignants élus au conseil d'administration existent depuis plusieurs années et se sont cristallisées lors de la présentation des indicateurs à la rentrée 2017, où la véracité des chiffres APAE qui posaient question sur l'évaluation et l'orientation a été contestée. Ces échanges conflictuels se sont poursuivis lors de l'adoption du contrat d'objectifs.

Les compétences du conseil pédagogique

Les sujets proposés et traités entrent bien dans les compétences du CP : le contrat d'objectifs, la mise en place de la réforme du collège, le calendrier pédagogique, le DNB, la vie de l'élève, le règlement intérieur, l'ENT et la communication aux familles.

Pourtant, le conseil pédagogique ne va pas assez loin dans la réflexion sur la question des pratiques pédagogiques et de leur cohérence. Il ne prend pas le risque d'être force de propositions qui engageraient les équipes pédagogiques dans leur globalité.

L'effet du travail mené au sein du CP sur l'équipe pédagogique est obéré par la défiance persistante d'une partie des enseignants à son encontre. Il reste difficile d'engager au sein du collège une réflexion constructive sur les pratiques pédagogiques, en particulier l'évaluation, et l'orientation. Ces postures troublent la légitimité du CP et créent un effet de concurrence entre les instances du CP et du CA où siègent des professeurs différents brouillant ainsi la visibilité du projet pédagogique.

Autonomie éducative et pédagogique du collège

Depuis cette présente rentrée scolaire, les propositions du CP sont retenues et votées en CA (contrats d'objectifs, devoirs faits), ce qui laisse à penser que le CP a pu reprendre sa place au regard de la prise en charge de l'autonomie. Il reste à noter que les oppositions récurrentes des enseignants élus au CA, en ce qui concerne les propositions du CP, ne rendent pas l'autonomie féconde et font obstacle à l'évolution des pratiques pédagogiques. En effet, les résistances de certains nuisent au travail collaboratif en amont, empêchant de tisser un dialogue constructif dans toutes les instances. Au-delà de ces résistances, une défiance systématique des mêmes personnels vis-à-vis de l'équipe de direction entache le climat de l'établissement et nuit à l'action pédagogique innovante que d'autres seraient en passe de faire émerger. L'image de l'établissement en est forcément affectée auprès des usagers et partenaires extérieurs qui désertent les conseils d'administration souvent lieu d'échanges conflictuels.

Tableau de synthèse de l'analyse

	Point forts	Points de progrès	Points d'incertitude
Concertation	<ul style="list-style-type: none"> - Une heure hebdomadaire banalisée. - Des volontés et des potentialités individuelles 	<ul style="list-style-type: none"> - Fonctionnement en équipes pédagogiques et disciplinaires. - Dépasser l'opposition factice entre cohérence de choix collectifs et la liberté pédagogique individuelle 	<ul style="list-style-type: none"> - Les dérives corporatistes et idéologiques des débats - Appropriation des exigences réglementaires par l'ensemble des personnels
Evolution des pratiques	<ul style="list-style-type: none"> - Prise en compte des éléments de la réforme dans ses aspects organisationnels : AP, Devoirs faits - Configuration favorisant les échanges dans le collège (locaux adm. , CDI, salle de professeurs, self ...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Les modalités partagées de mise en œuvre de l'AP et devoirs faits - Attendus pédagogiques partagés - Les liaisons inter-degrés 	<ul style="list-style-type: none"> - Non-respect de dispositions réglementaires par une partie des enseignants, notamment pour le LSU, le socle, l'obligation de réunion - Des pratiques d'évaluation, notamment par compétences, qui restent à harmoniser
Autonomie	<ul style="list-style-type: none"> - Equipe de direction constructive - Volontarisme pédagogique - Adoption du contrat d'objectifs par le CA 	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboration d'un projet d'établissement - Habitudes de fonctionnement - Représentations autocentrées de l'établissement 	<ul style="list-style-type: none"> - Appropriation du contrat d'objectifs par l'ensemble des personnels - Discussion en CP de la répartition DGH

Depuis 2017, un travail de concertation a été initié, qui dans un premier temps a permis la mise en place de la réforme du collège dans ses éléments organisationnels, sans entrer dans la question des pratiques pédagogiques. L'action du CP, est contrariée, par des pratiques d'obstruction installées, voire des manquements, qui empêchent le partage de la réflexion pédagogique et une adhésion collective.

On décèle une ambiance lourde dans l'établissement où existent des pressions exercées sur certains personnels enseignants et de direction par une frange syndicale en posture d'opposition récurrente souvent démesurée. Toutefois on constate que d'un côté nombre de personnels se montrent prêts à entrer dans des évolutions pédagogiques favorables à la réussite de tous les élèves et que d'un autre côté l'équipe de direction très volontaire porte l'exigence de répondre aux attendus institutionnels. Certains sont prêts à analyser les réussites et les erreurs des élèves, à concevoir et mettre en œuvre des activités de remédiation et de consolidation des acquis. Les auditeurs ont perçu la volonté de faire évoluer et diversifier les modalités de notation et d'évaluation des élèves de l'école primaire et du collège chez une partie des enseignants. Le constat de fortes disparités du niveau d'exigences entre les professeurs de certaines équipes disciplinaires, tant dans les contenus d'enseignement que dans les attendus des évaluations, est partagé par la majorité des professeurs sans pour autant susciter une réelle volonté d'harmonisation des pratiques.

La politique éducative de l'établissement et la prise en charge de son autonomie bénéficient d'une amorce dans le cadre de la réflexion au sein du CP mais ne font pas l'objet d'une mise en œuvre effective et cohérente dans les pratiques.

Recommandations

1 - Bâtir et formuler un projet d'établissement comme expression de l'autonomie de l'établissement, outil de pilotage renforcé et instrument fédérateur, en donnant au CP le plein rôle qui est le sien pour contribuer à l'élaboration et l'évaluation de ce projet.

2 - Le CP doit s'emparer de toute l'étendue de ses compétences pour aller au-delà des aspects organisationnels et aborder l'évolution des pratiques pédagogiques pour la réussite de tous les élèves, en instaurant une cohérence pédagogique dans l'action professionnelle des équipes. Le compte rendu des avancées du CP doit être connu de toute la communauté éducative.

3 - Rendre effectives les propositions de mise en cohérence pédagogique faites par le CP, avalisées par le CE et suivies de décision au CA en matière de politique pédagogique de l'établissement pour assurer l'engagement de toutes les équipes pédagogiques dans leur mise en œuvre.

4 – Une réflexion sur les modalités d'évaluation des élèves est à engager. L'évaluation doit devenir l'instrument permettant d'identifier les voies de réussite pour chacun des élèves. Le CP doit constituer un vrai lieu d'initiative pour les équipes pour imaginer des dispositifs répondant à cet objectif. Le CP pourra par exemple développer des instruments de suivi et d'évaluation des élèves renforçant le dialogue école-collège.

5- Le CP pourra formaliser, expliciter et encourager des modalités d'évaluation qui feront progresser les élèves tout en étant compatibles avec les contraintes institutionnelles. Il s'agira alors de construire et utiliser des outils permettant l'évaluation des besoins, des progrès et du degré d'acquisition des savoirs et des compétences.

Document 5 : Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports. Rapport annuel des inspections générales IGEN-IGAENR 2019 : l'autonomie des établissements. Extraits. Disponible sur <https://www.education.gouv.fr/rapport-annuel-des-inspections-generales-igen-igaenr-2019-l-autonomie-des-etablissements-scolaires-12587> [En ligne] consulté le 16 septembre 2021

[...] **1.2.4 Les différentes expressions de l'autonomie de l'EPL**

L'EPL dispose d'une autonomie dans quatre grands champs : l'organisation pédagogique, la gestion des ressources financières, la gestion de ses moyens horaires, la gestion de ses ressources humaines.

Sur le plan pédagogique, l'établissement décide du matériel utilisé dans les enseignements par les élèves : manuels et fournitures scolaires. Dans le respect du volume global d'heures dues aux élèves par discipline, il arrête l'organisation du temps scolaire : la durée des cours (1 h 00, 1 h 30, etc.), leur périodicité (le plus souvent hebdomadaire ou bimensuelle), leur répartition dans l'année (annuelle, semestrielle, trimestrielle), les périodes de départ en stage ou de formation des élèves en milieu professionnel, l'emploi du temps en tant que répartition des enseignements dans la journée et dans la semaine, les heures de début et de fin de cours, la durée de la pause méridienne. L'établissement procède à la constitution des classes et des différents groupements d'élèves (classe entière, classe dédoublée, groupes de compétences, groupes d'élèves suivant les mêmes enseignements, comme les langues vivantes, les options de spécialités). Il choisit les critères qui président à ces regroupements. Il définit les modalités d'évaluation des élèves : soit un positionnement de l'élève avec une notation, soit un positionnement au regard des objectifs d'apprentissage « non atteints », « partiellement atteints », « atteints » ou « dépassés ». Il peut organiser des évaluations communes : épreuves communes par niveau de classe et par discipline, brevet ou baccalauréat blanc.

[...]

4.1.2.3 Une corrélation sous certaines conditions et dans certains contextes

La disponibilité des données PISA a profondément renouvelé la recherche sur l'autonomie. Ces données permettent de s'intéresser, dans une démarche comparative étendue à près de cinquante pays membres de l'OCDE ou associés, à l'effet de l'autonomie sur la réussite des élèves.

Dans son étude sur les résultats de 2012, l'organisation se penche sur trois grands items :

- Les programmes d'enseignement et modalités d'évaluation des élèves ;
- L'affectation des ressources ;
- La responsabilisation des acteurs par la publicité des résultats scolaires ;

S'agissant du premier item, l'étude montre clairement que les systèmes d'éducation qui laissent plus d'autonomie aux établissements pour définir les programmes d'enseignement et les modalités d'évaluation des élèves obtiennent de meilleurs résultats, même avec la neutralisation de l'influence du PIB [...]. L'étude des résultats de PISA 2009 avait préalablement établi que « les systèmes d'éducation qui accordent aux établissements une plus grande marge de manœuvre dans les décisions portant sur les systèmes d'évaluation des élèves, les cours proposés, le contenu de ces cours et les manuels utilisés, sont aussi ceux qui font état des meilleurs résultats en compréhension de l'écrit. Cette corrélation s'observe même si, au niveau individuel des établissements, la responsabilité dans la définition des programmes n'est pas forcément associée à de meilleurs résultats ».

[...]

Document 6 : HADJI (C.), L'évaluation capable du meilleur coupable du pire, Disponible sur : <https://newsroom.univ-grenoble-alpes.fr/education/the-conversation-ecole-l-evaluation-capable-du-meilleur-coupable-du-pire--400567.kjsp?RH=1479476316530> Publié le 17 octobre 2018 (Mise à jour le 12 novembre 2018) [en ligne]consulté le 16 septembre 2021.

Nécessaire pour aider les élèves à se situer par rapport aux objectifs à atteindre, l'évaluation peut vite virer au jugement. En faire un "outil au service de tous" est un défi.

La question de l'évaluation à l'école revient sur le devant de la scène. Alors que le ministre de l'Éducation, Jean-Michel Blanquer, entend développer une culture de l'évaluation, de nouvelles évaluations des élèves sont désormais prévues à mi- CP, en CE1, et en seconde. Une « instance de l'évaluation », dédiée à l'appréciation des établissements, est en cours de création pour 2019, tandis que les députés Marie Tamarelle-Verhaeghe et Régis Juanico viennent de rendre leur rapport sur l'évaluation du système scolaire.

Et, comme toujours, l'irruption de ce sujet déclenche des polémiques, suscitant autant d'espoirs que de craintes. Comment expliquer cette polarisation ? Faut-il voir dans l'évaluateur un acteur social toujours écartelé ?

Une simple fonction "GPS" ?

Évaluer revient à mesurer l'acceptabilité d'une réalité donnée – individu, institution, situation, politique – par référence à des attentes déterminées, en vue d'en dire la valeur. Qu'il s'agisse de décerner un Prix Nobel, de désigner le meilleur pâtissier, d'apprécier l'action du gouvernement, ou de noter une copie, l'enjeu est le même. Si ce n'est qu'il n'est pas toujours et nécessairement question de classer ceux qu'on juge.

Du point de vue de la conduite des actions, l'évaluation est une nécessité. Pour atteindre un but, il est préférable de savoir où l'on en est par rapport à lui ! Telle est sa première et pour ainsi dire naturelle fonction : accompagner des acteurs engagés dans un processus (enseigner ; apprendre ; transformer les rapports sociaux, etc.) en les éclairant sur leur situation par rapport à leur objectif. On pourrait parler d'une fonction « GPS ». L'évaluation est ici totalement légitime. Elle concrétise la volonté de vivre les yeux ouverts.

Mais l'évaluation ne se contente pas d'éclairer en situant. Elle juge. Un jugement, même « d'acceptabilité », est un jugement. Si bien que, d'une part, le fait d'être jugé produit du stress. Celui qui sait qu'on l'évalue peut perdre une partie de ses moyens, dans une situation pour lui a-normale.

L'évaluateur, d'autre part, court le risque de sombrer dans l'ivresse que donne le pouvoir de juger. Et de céder alors à la tentation de l'abus de pouvoir, dans une relation asymétrique ou complémentaire, qui le place en position haute par rapport à des évalués en position basse. Il faudra une grande force d'âme pour résister à ce que Patrice Ranjard (1984) désignait comme un « plaisir persécuteur » : « la toute-puissance de noter : un plaisir qui vient des enfers ».

Entre valorisation et rapport de force

Ayant pour ambition de dire la valeur, l'évaluation devrait premièrement, et logiquement, contribuer à la valorisation de ceux sur qui elle porte. Il s'agit de dire ce que vaut une copie, un élève, une politique. L'évaluateur fait par principe l'hypothèse que ce qu'il évalue a un minimum de valeur, sauf à s'enfermer dans une conception négative de la valeur, qui pourrait tendre vers la

nullité – et même descendre en dessous de zéro ? En ce sens l'évaluation devrait toujours être bienveillante, et ne pas s'interdire de mettre en évidence les progressions et les réussites.

Mais la tentation du regard dévalorisant sera d'autant plus forte que les « valeurs » au nom desquelles on juge poussent en ce sens. C'est en valorisant des attentes (celles dont on apprécie la réalisation) que l'évaluation est créatrice de valeur. Et que valent les valeurs au nom desquelles on valorise ces attentes ? Par exemple, la concurrence, la compétitivité, la performance, la rentabilité méritent-elles vraiment d'être valorisées ? On risque d'imposer des « valeurs » contestables, qui ne sont, de fait, que les valeurs du temps. D'un temps où domine un modèle socio-économique qui impose la loi du marché.

L'usage dominant de l'évaluation comme pratique sociale tend alors à s'inscrire dans ce modèle. Concrètement, l'évaluation va valoriser des rapports de compétition qui ne sont que rapports de force et de domination. Pour faire faire, comme le déplorait Illich dès 1971, l'apprentissage de la soumission. On ne sait bientôt plus que « passer sous la toise »...

Au cœur de l'évaluation, une ambiguïté révélatrice

On se souvient du mot de Pascal : « l'homme n'est ni ange ni bête, et le malheur veut que qui veut faire l'ange fait la bête ». Les pratiques évaluatives sont frappées d'une ambiguïté qui n'est que l'expression d'une ambiguïté humaine fondamentale. Car l'homme, qui est toujours capable du meilleur, est aussi, hélas, trop souvent, coupable du pire. L'évaluation, l'une des activités cognitives les plus fréquentes chez l'être humain, n'échappe pas à la règle.

L'évaluation est capable du meilleur quand, en n'oubliant jamais un premier impératif d'objectivité – dans le cadre d'une démarche techniquement rigoureuse-, sa volonté première est de mettre l'éclairage qu'elle apporte au service de la promotion et du développement de ceux qu'elle éclaire – dans le cadre d'une volonté humaniste. Elle est coupable du pire quand, aux errements techniques (notamment la méconnaissance des biais qui pèsent sur elle), s'ajoutent des usages sociaux éthiquement contestables. C'est le cas lorsqu'une « sélectionnite » aigüe est mise au service de la reproduction sociale.

Et encore : la sélection peut être faite plus ou moins bêtement (évaluation négative ! J'aurais pu dire, dans le cadre d'une évaluation positive ou bienveillante : plus ou moins intelligemment) ! Le film Première année sur les études de santé vient d'en donner un bon exemple. Comment peut-on se satisfaire de la plus archaïque et de la plus primaire des épreuves (un QCM) pour sélectionner de futurs professionnels qui, dans leur exercice, auront besoin de bien d'autres choses que de la seule capacité de mémorisation forcenée ? En rendant presque impossible un véritable apprentissage, un mode d'évaluation peut dénaturer des études, et rendre malades de futurs médecins.

Finalement, et comme dans la « guerre des étoiles », qui l'emportera, du côté obscur, ou lumineux, de l'évaluation... et de l'humanité ? Une chose est certaine. Le combat pour une évaluation humaniste va de pair avec le combat pour une société plus humaine. Le défi de l'évaluation à l'école n'est que la face scolaire d'un défi que doivent affronter tous les hommes.

S'il n'est jamais gagné d'avance, le combat pour une évaluation « au service de tous les élèves », devient, parce que « humanité (dans sa face lumineuse) oblige », un devoir impérieux pour tous les éducateurs et enseignants. Sachant que l'homme « a en lui une nature capable de bien » (Pascal), il ne faudrait jamais désespérer... pas même de l'évaluation !

Document 7 : MARSOLLIER (C.), L'innovation pédagogique : ses figures, son sens et ses enjeux, IUFM de la Réunion. Disponible sur : <https://inspe.univreunion.fr//fileadmin/Fichiers/ESPE/bibliotheque/expression/22/Marsollier.pdf>. Consulté le 16 septembre 2021.

Ce qu'innover veut dire...

[...] Depuis une dizaine d'années, dans les colloques scientifiques comme dans les publications, toute réflexion sur l'innovation en éducation ou en formation renvoie d'emblée et de manière systématique à des questions épistémologiques sur le sens de cette notion et sur cette légitimité de son emploi. C'est que le terme est flou et polysémique. De fait, il interroge plus qu'il ne guide. Innove-t-on vraiment à l'école ? Que signifie « innover » pour un enseignant ? Comment se traduisent réellement les innovations scolaires ? L'usage de ce vocable est-il justifié dans le champ scolaire ?

Aucune définition ne parvient à circonscrire la notion d'innovation et à recueillir l'adhésion de la communauté scolaire et scientifique. Seule l'étymologie, rappelant qu'in-nover, c'est « introduire du nouveau dans... », offre des repères forcément consensuels. Néanmoins, de nombreux auteurs se sont laissés tenter par cet exercice réducteur consistant à trouver une définition minimale, alors limitative, les uns ¹ soulignant la stratégie volontariste et intentionnelle du changement, les autres le versant fonctionnel de la pratique de l'enseignant, ou bien encore la dimension procédurale ² de l'action.

Dans sa réflexion sur l'innovation comme objet de recherche, F. Cros (1998) offre une autre perspective épistémologique en s'interrogeant très justement sur la pertinence de définir un concept à partir de la définition d'autres concepts. Pour éviter les risques de régression sémantique, elle propose une vision intégrative de cette notion à partir des propriétés qui la caractérisent :

- L'idée de nouveau : sachant qu'il y a peu de nouveauté absolue en éducation et en formation, cet attribut nous invite à tenir compte du contexte, des pratiques déjà existantes de l'acteur et de la culture de l'observateur, ce qui souligne le caractère très relatif de l'innovation. Ainsi, « le nouveau peut se trouver dans une pratique pédagogique restaurée » (J. Hassenforder, 1972) comme l'usage de l'ardoise Véléda, ou bien redécouverte voire réhabilitée comme l'organisation de débats au cycle 3, inspirée des pratiques de C. Freinet.
- Le phénomène de changement : il est constitutif de l'innovation puisque toute innovation produit ou induit du changement non seulement dans la pratique pédagogique mais aussi chez l'élève. Seulement, tout changement ne peut être assimilé à une innovation (S. Moscovici, 1979). Le changement désigne ce qui est observable, consécutivement à la création ou à l'appropriation de la nouveauté.
- L'action finalisée : les innovations se traduisent pour la plupart d'entre elles, soit par une production nouvelle, soit par l'amélioration de certaines modalités pédagogiques. Elles sont généralement portées par un désir d'amélioration, de progrès et de valeurs qui les sous-tendent. Or sur ce plan, l'école regroupe des courants, des acteurs et des pratiques aux finalités si différentes qu'il est légitime de douter qu'à soutenir la libre innovation on ne finisse pas par bafouer le droit à l'égalité des chances. Certes, comme l'indique P. Perrenoud (1996) à propos des finalités, « le flou a des fonctions vitales : il permet de vivre ensemble. Dans une démocratie pluraliste, traversée de contradictions, où coexistent des modèles différents de société et d'humanité, l'école ne peut être

commune qu'au prix d'une certaine ambiguïté de ses finalités. Si l'on veut tout expliciter, pour lever cette ambiguïté, on exclut certaines sensibilités, certaines cultures, certaines croyances et l'on pousse les communautés exclues à constituer leur propre école pour préserver leur identité ».

- Le processus : l'innovation est avant tout un processus avec ses étapes, sa temporalité, dans lequel l'engagement de l'enseignant l'amène à vivre des difficultés et des découvertes. L'innovation apparaît ainsi comme un moment lors duquel la personne agit en fonction de son rapport nouveau, à l'autrement, au différent, à l'inconnu. Les novateurs affectionnent ce processus qui renforce leur identité et donne sens à leur vie, tandis que les réfractaires au changement cherchent à éviter l'innovation qui les expose à l'incertitude, à l'échec, au doute et au questionnement.

Ces attributs montrent l'innovation dans une de ces composantes les plus fortes : le mouvement. Et cette valeur très significative accordée au mouvement n'est pas sans nous rappeler l'étymologie d'une autre notion : la notion de « motivation » : « qui met en mouvement » ... En effet, on n'innove pas sans motivation personnelle, sans intention, sans projet d'action. En d'autres termes, l'innovation ne se décrète pas. L'innovation est un élan qui peut tout aussi bien résulter d'un désir de changement que d'un besoin de répondre à une difficulté.

Pour comprendre ce qu'innover veut dire, il convient de se placer du point de vue de l'acteur principal de l'innovation : l'enseignant. Pour lui, adopter une nouvelle conception, modifier voire révolutionner sa pratique, réclame de s'engager, tâtonner, apprendre. Innover, c'est donc s'exposer au bouleversement et au deuil de certaines de ses habitudes ou de ses conceptions, parfois aussi d'un certain confort... Cette mise en mouvement, cette transformation, que réclame l'innovation, est en premier lieu celle de la décision : décider d'essayer, décider de faire, quand, parfois, ni l'institution, ni personne ne nous pousse, quand seul le regard sur les besoins de l'élève commande... Néanmoins, ce regard, cette conscience professionnelle, cette éthique dans l'action, qui sont fondamentaux pour motiver et orienter l'engagement, ne suffisent pas à en rendre l'action efficace. S'il veut affiner son action, l'engagement a besoin, d'une part, de réelles compétences d'analyse de ses propres pratiques, pour cibler les problèmes, et d'autre part, d'une culture pédagogique lui permettant de rechercher, donc de choisir ou d'imaginer les stratégies, les outils, les attitudes et les gestes pédagogiques véritablement adaptés aux finalités qu'il poursuit.

Décider d'agir positivement et, par là même, peut-être d'innover, c'est bien souvent s'engager. C'est consacrer du temps à penser sa pratique différemment, c'est donner de soi. En cela, l'innovation participe de la générosité. Or, l'organisation et le pilotage de ce macro-système qu'est l'école, incite-t-il vraiment ses acteurs à donner d'eux-mêmes pour innover ? [...]

1.Havelock R.G. et Huberman Michaël (1980), *Innovation et problèmes de l'éducation. Théorie et réalité dans les pays en développement*, UNESCO, BIE, p.41

2.Cros Françoise (1998), 'L'innovation en éducation et en formation : vers la construction d'un objet de recherche ? », *Education permanente*, n°134, 1998-1, p.16.

Document 8 : Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports. Délibération 2021-03 du 29 juin 2021 du Conseil d'évaluation de l'École relative à l'écosystème d'évaluation des acquis des élèves. Disponible sur : <https://www.education.gouv.fr/conseil-d-evaluation-de-l-ecole-305080> [en ligne] consulté le 6 septembre 2021
[...]

Deux constats principaux sur l'écosystème de l'évaluation des acquis des élèves

Constat 1 : L'évaluation des acquis des élèves est une préoccupation ancienne en France où une forte expertise s'est développée. Elle prend aujourd'hui des formes variées (évaluations standardisées, évaluations dans la classe, examens) et fournit des informations riches. L'écosystème des évaluations n'est cependant pas encore très lisible.

1. Des concepteurs et opérateurs d'évaluation multiples, au niveau local et au niveau national. Le rôle des différentes directions et instances nationales consultatives ne semble, en particulier, pas toujours bien identifié par les différents acteurs.

2. Une grande richesse d'évaluations des acquis des élèves ; une présentation des résultats de chaque campagne d'évaluation nationale, internationale ou d'examen est faite par la DEPP –régulièrement avec la DGESCO – dans des notes d'information, communiqués et conférences de presse. Aussi, tous les résultats disponibles au niveau national figurent dans l'état de l'École publié par la DEPP. Cependant, il n'existe pas, de façon systématique, d'analyse croisée des résultats des différentes évaluations (nationales et internationales) dont les perspectives sont complémentaires. Une telle analyse renseignerait mieux sur ce que savent les élèves et permettrait des effets rétroactifs sur les pratiques d'enseignement, les programmes et les examens.

3. Une évaluation au quotidien dans la classe et un contrôle continu peu prescrits au niveau national, peu construits collectivement au sein des écoles et des établissements, marqués par le poids de l'évaluation sommative et de la notation, et peu référés à des items étalonnés ou standardisés, ou articulés aux évaluations conçues à d'autres niveaux du système. La responsabilité des différents acteurs ou niveaux institutionnels est peu explicitée, ce qui peut nourrir une représentation erronée des élèves et de leur famille quant à leurs finalités et leur pertinence.

Constat 2 : Malgré toute l'attention portée aux évaluations par l'ensemble des acteurs, elles ne renseignent que partiellement sur les acquis des élèves, leurs usages restent parfois limités au plan pédagogique et de plus en plus contestés dans leurs finalités.

1. Des évaluations qui ne renseignent que partiellement sur les acquis des élèves. Elles portent essentiellement sur les compétences académiques et très peu sur les compétences transversales (par exemple les fonctions exécutives du cerveau), pourtant essentielles à la réussite scolaire et à l'insertion sociale et professionnelle. Les résultats aux examens (DNB, baccalauréat) ne sont pas exploités à l'aune des acquis des élèves et ne sont pas suffisamment mis en relation avec les résultats des évaluations standardisées. À l'exception des tests de positionnement en 2nde et 1^{ère} année de CAP, il n'y a pas d'évaluation standardisée au lycée.

2. À l'exception des évaluations CP-CE1, les évaluations standardisées sont encore peu exploitées à des fins pédagogiques par les enseignants et dans les écoles ou établissements, en particulier les évaluations 6^{èmes} et les tests de positionnement 2nde et 1^{ère} année de CAP. Les évaluations standardisées peuvent conjuguer une double finalité (pilotage du système éducatif et utilisation pédagogique) parfois mal comprise ou mal interprétée.

3. Une faible explicitation des principes de l'évaluation et une communication sur les acquis des élèves encore trop tournés vers les seuls acteurs du système. La communication auprès des parents d'élèves est un axe explicite de la politique des évaluations nationales conduite depuis 2017. Sa mise en œuvre localement reste cependant perfectible et une communication réellement adaptée aux familles – voire aux élèves – est trop peu développée sur les résultats des autres évaluations quelles qu'elles soient : standardisées, dans la classe, examens. Les décisions collectives liées à l'évaluation dans les écoles et les établissements peinent à exister

[...]

Recommandations

[...]

Recommandation 2 : Élargir le champ des compétences et des domaines évalués et diversifier les modalités, contextes et caractéristiques des évaluations.

1. Renforcer, en lien avec les programmes d'enseignement et les épreuves du DNB et du baccalauréat, l'évaluation des compétences transversales et d'expression orale dans le quotidien de la classe et, à partir des travaux et expérimentations réalisées par DEPP, dans le cadre des évaluations standardisées.

2. Intégrer l'évaluation de nouvelles composantes des apprentissages des élèves (compétences physiques et sportives, artistiques, numériques, civiques et citoyennes) dans le cadre des évaluations standardisées. Des évaluations dans ces domaines sont en cours de développement par la DEPP.

3. Diversifier les modalités, contextes et caractéristiques des évaluations tout en respectant les principes d'équité et d'inclusion scolaires : évaluation par l'observation des élèves, autoévaluation, évaluation à partir des situations de résolution coopérative de problèmes, les évaluations en temps non strictement limité et l'accès à des ressources externes. Développer de façon complémentaire l'évaluation pour les apprentissages et l'évaluation des apprentissages

Recommandation 3 : Développer une méthodologie et des outils d'évaluation communs et en partager les finalités et modalités avec l'ensemble de la communauté éducative.

1. Renforcer la formation initiale et continue de tous les acteurs du système éducatif sur la fonction évaluative par la construction d'un référentiel de formation initiale et continue des acteurs (professeurs, personnels d'encadrement) à l'évaluation des acquis des élèves. Une formation spécifique à la méthodologie des évaluations standardisées permettrait un renforcement de leurs usages et une meilleure compréhension de leurs finalités.

2. Coordonner et harmoniser les pratiques d'évaluation des acquis des élèves :

(a) en identifiant des repères communs sur les finalités et modalités du contrôle continu,

(b) en construisant par étapes, à tous les niveaux d'enseignement et pour l'ensemble des disciplines, des bibliothèques d'outils d'évaluation qui soient robustes et étalonnés, et progressivement complétés par des pistes d'explication de résultat et de travail pédagogique pour aider les élèves (la classe de troisième au collège et le cycle terminal au lycée pourraient être utilement privilégiés),

(c) en renforçant, dans le cadre d'une politique d'établissement ou d'école, l'explicitation des finalités des évaluations aux élèves et aux parents d'élèves, en différencier éventuellement les supports, les modalités et les protocoles selon les niveaux et types d'enseignements.

[...]

SG/DGRH
Sous-direction du recrutement
Aout 2022
www.education.gouv.fr



**MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*