

# RAPPORT DU JURY

## Session 2022

### Concours de recrutement des personnels de direction

Concours prévu au 2° de l'article 3 du décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 (de type troisième voie)



**MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION  
NATIONALE,  
DE LA JEUNESSE  
ET DES SPORTS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



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

**Troisième concours de recrutement des personnels de direction**

**SESSION 2022**

**Rapport établi par André CANVEL, président du jury**  
**Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche**

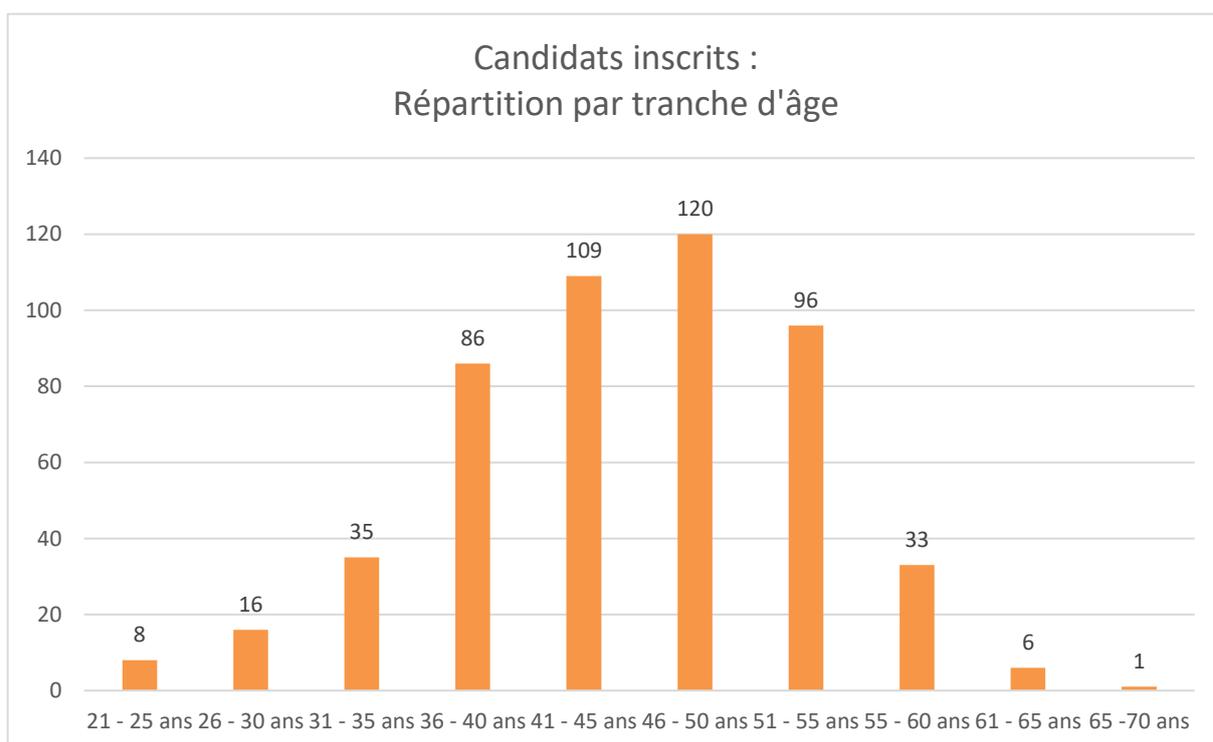
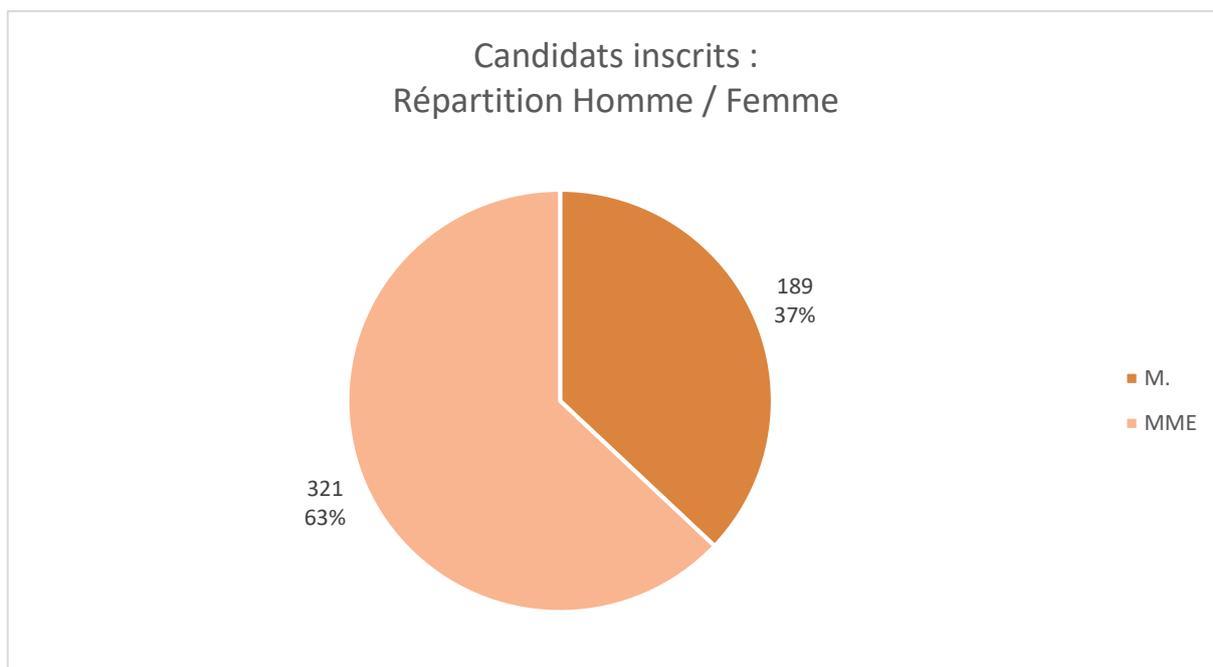
**En collaboration avec les vice-présidents**  
**Yannick TENNE et François MICHELETTI,**  
**et le recteur William MAROIS**

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

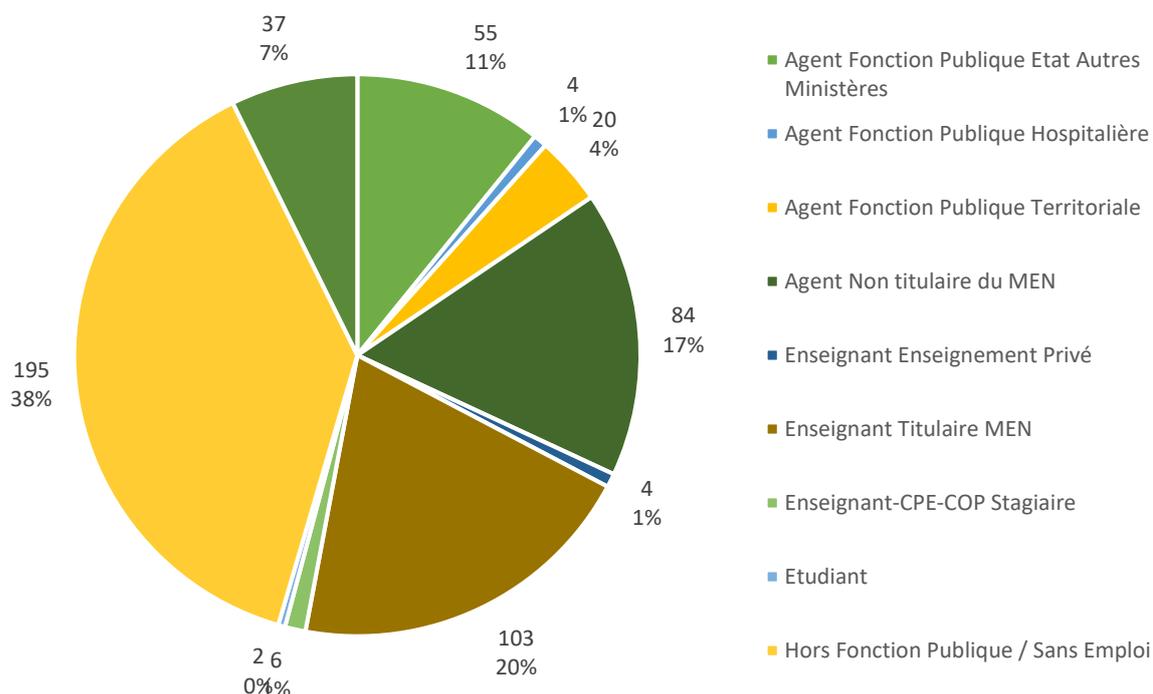
# SOMMAIRE

<b>I.</b>	<b>LES CARACTERISTIQUES DES CANDIDATS INSCRITS.....</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>LES STATISTIQUES GENERALES .....</b>	<b>5</b>
<b>III.</b>	<b>LES EPREUVES D'ADMISSIBILITE .....</b>	<b>6</b>
1)	Les caractéristiques des candidats présents à la première épreuve d'admissibilité .....	7
2)	L'épreuve dite des connaissances (coefficient 1) .....	9
a)	Statistiques.....	9
b)	Commentaires et conseils aux candidats.....	9
3)	L'épreuve de note de synthèse (coefficient 1) .....	10
a)	Statistiques.....	10
b)	Commentaires et conseils aux candidats.....	10
4)	Les candidats admissibles .....	11
<b>IV.</b>	<b>L'EPREUVE D'ADMISSION .....</b>	<b>14</b>
1)	Les statistiques .....	14
2)	Commentaires et conseils aux candidats .....	15
3)	Les candidats admis.....	16
	<b>Annexes : Les textes réglementaires .....</b>	<b>19</b>

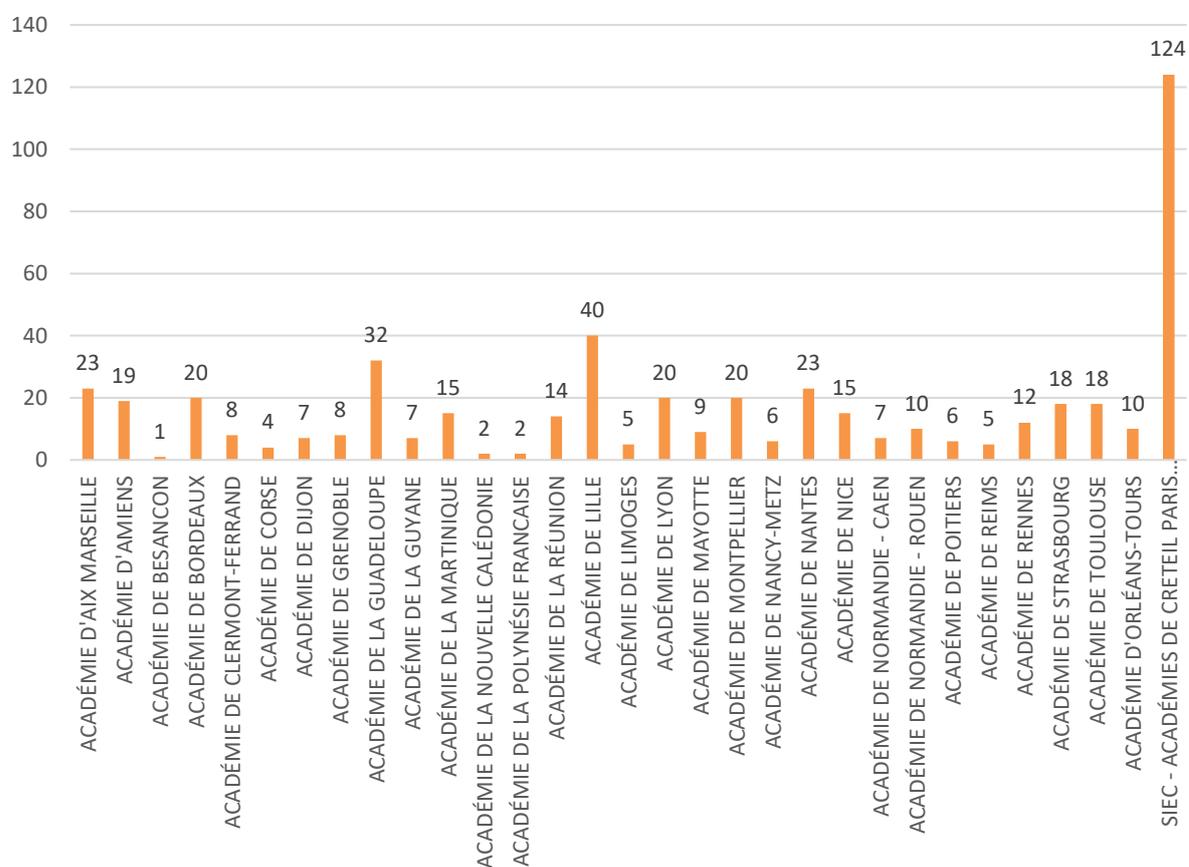
## I. LES CARACTERISTIQUES DES CANDIDATS INSCRITS



### Candidats inscrits : Répartition par catégorie de profession (déclaratif)



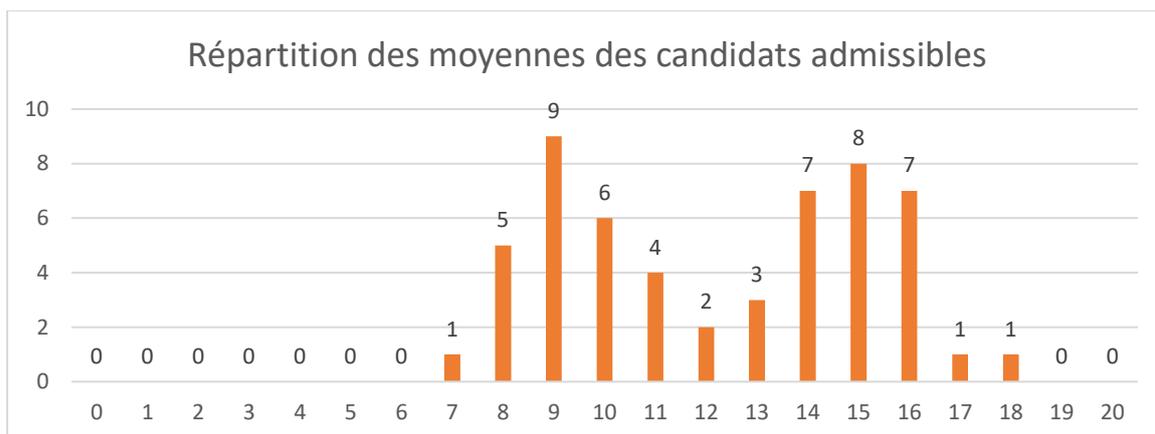
### Candidats inscrits : Répartition par académie de gestion



## II. LES STATISTIQUES GENERALES

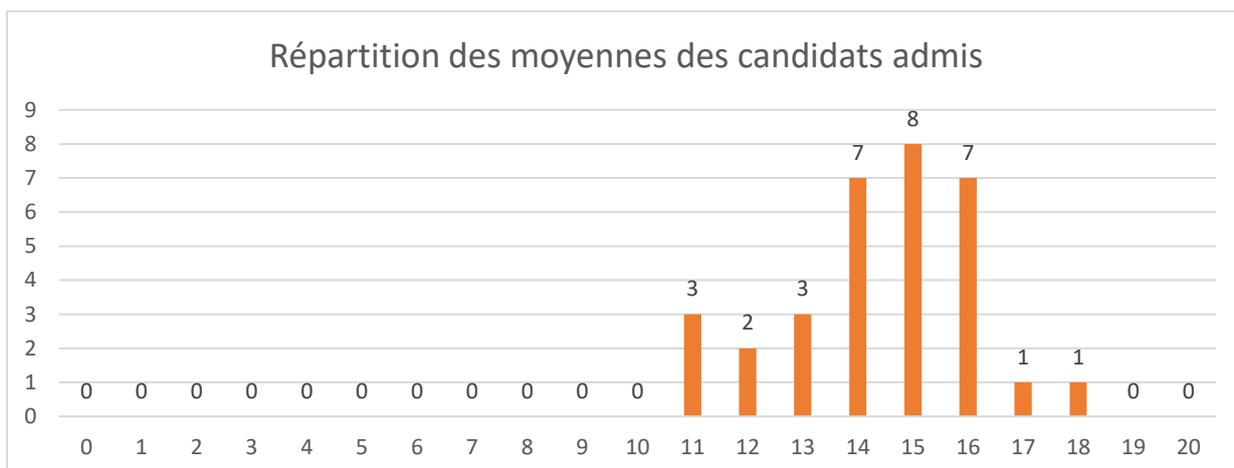
- 510 candidats inscrits sur le concours et 176 ont composé les deux écrits.
- 64 candidats déclarés admissibles.
- 32 candidats déclarés admis (30 sur liste principale et 2 sur liste complémentaire).
- Moyenne des admissibles sur les trois épreuves du concours : 12,49 (médiane à 12,80).

**Répartition graphique des moyennes obtenues par les candidats admissibles sur les trois épreuves du concours :**



- Moyenne des admis sur les trois épreuves du concours : 14,64 (médiane à 14,80)
- Moyenne du dernier admis sur les trois épreuves du concours : 11,50
- Moyenne du 1<sup>er</sup> admis sur les trois épreuves du concours : 18

**Répartition graphique des moyennes obtenues par les candidats admis sur les trois épreuves du concours :**



### III. LES EPREUVES D'ADMISSIBILITE

Ce concours qui ouvre la possibilité d'accès à des fonctions de personnel de direction pour des candidats de droit privé qui ne sont pas nécessairement issus de l'Éducation nationale est original et inédit. Il induit de percevoir au fil des épreuves la manière dont ces futurs responsables ont préparé les épreuves pour être retenus ; comment les potentialités qui sont les leurs peuvent être repérées.

Dans ce contexte les épreuves d'admissibilité déterminées pour cette première année ne sont donc pas anodines. Deux épreuves écrites qui vérifient pour la première une évaluation des connaissances du service public d'éducation, pour la seconde une capacité de synthèse et d'analyse à partir d'un dossier constitué sur une thématique de politique publique d'éducation. Deux épreuves affectées du même coefficient.

Pour la session 2022, les candidats disposaient pour se préparer d'un cadre programmatique construit autour de cinq thématiques :

- Les grands chantiers et les défis de l'école en France,
- L'organisation administrative des services déconcentrés du MENJS : la région académique, le rectorat, la direction académique des services de l'éducation nationale,
- Le fonctionnement des établissements publics locaux d'enseignement (EPL)
- L'encadrement du système éducatif : les personnels de direction et d'inspection
- La responsabilité de l'encadrement dans la gestion des ressources humaines.

Et d'une sitographie de référence :

Site du ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS) :

<https://www.education.gouv.fr/le-ministre-de-l-education-nationale-de-la-jeunesse-et-des-sports-209>

Site de l'Institut des Hautes Etudes de l'Éducation et de la Formation (IH2EF) :

<https://www.ih2ef.gouv.fr/>

Le film annuel du personnel de direction :

<https://www.ih2ef.gouv.fr/le-film-annuel-des-personnels-de-direction>

Site de l'Institut Français de l'Éducation (IFE) :

<http://ife.ens-lyon.fr/ife>

Site de la Direction de l'Évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) :

<https://www.education.gouv.fr/direction-de-l-evaluation-de-la-prospective-et-de-la-performance-depp-12389>

Site du Centre National d'Études des Systèmes Scolaires (CNESCO) :

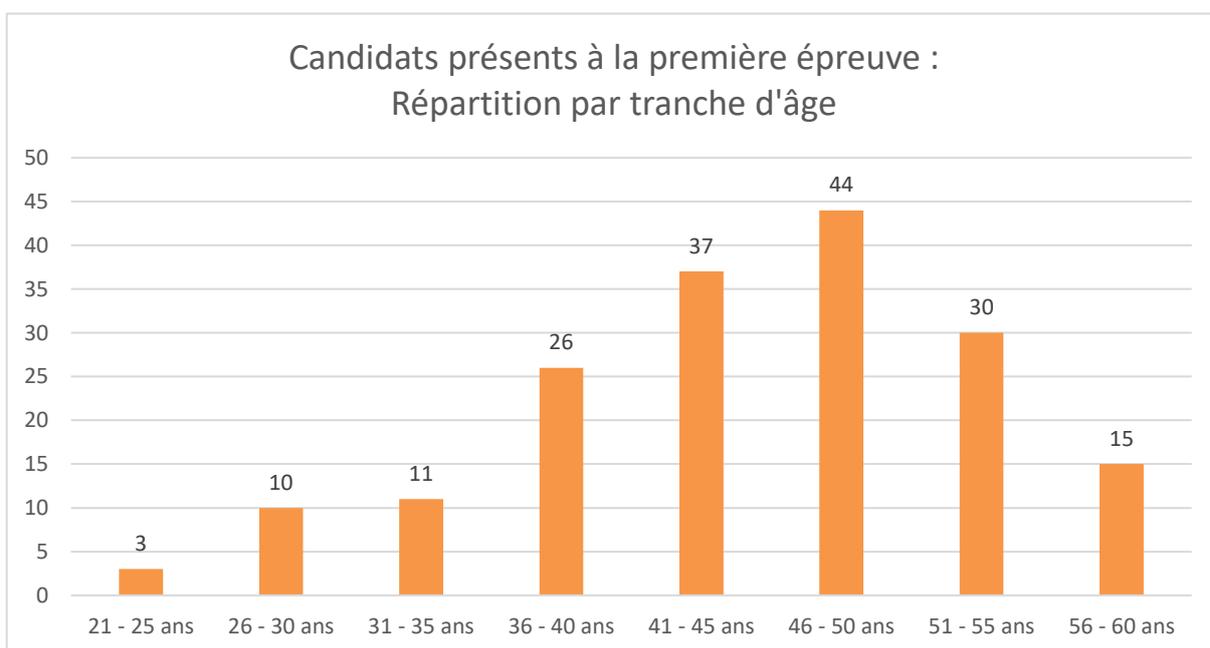
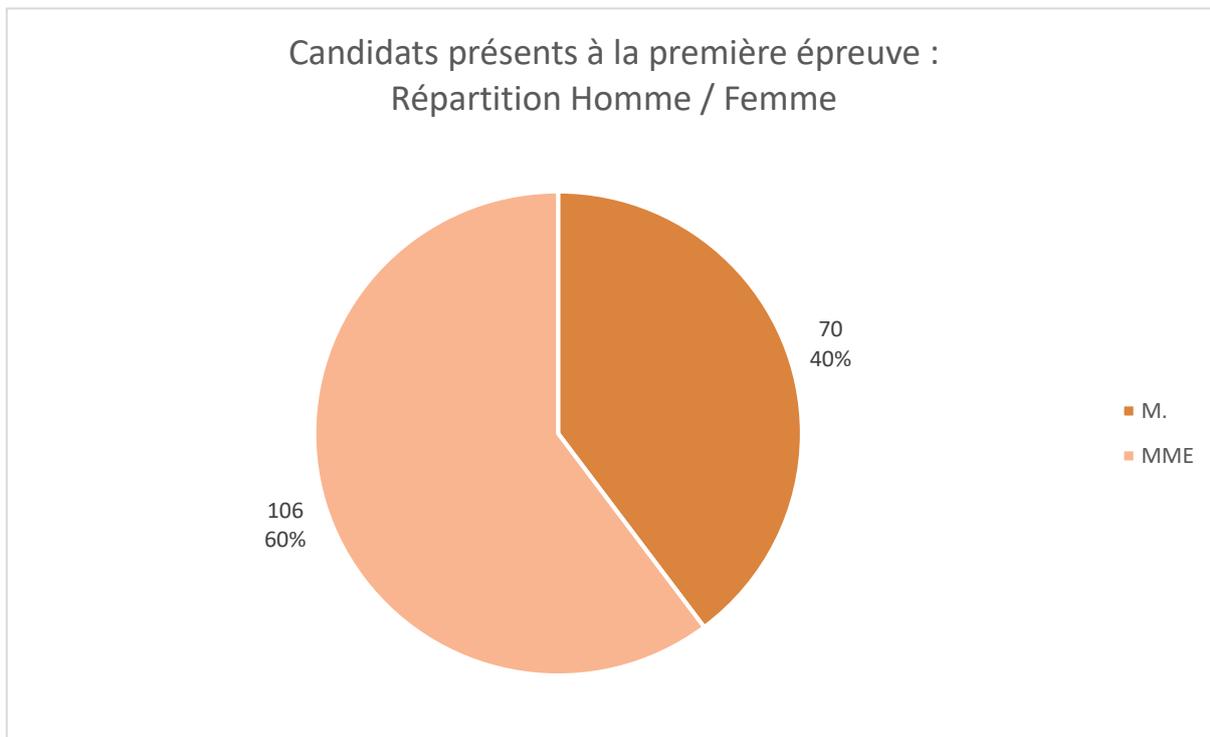
<http://www.cnesco.fr/fr/accueil/>

L'ensemble est disponible sur le site du ministère en suivant le lien suivant :

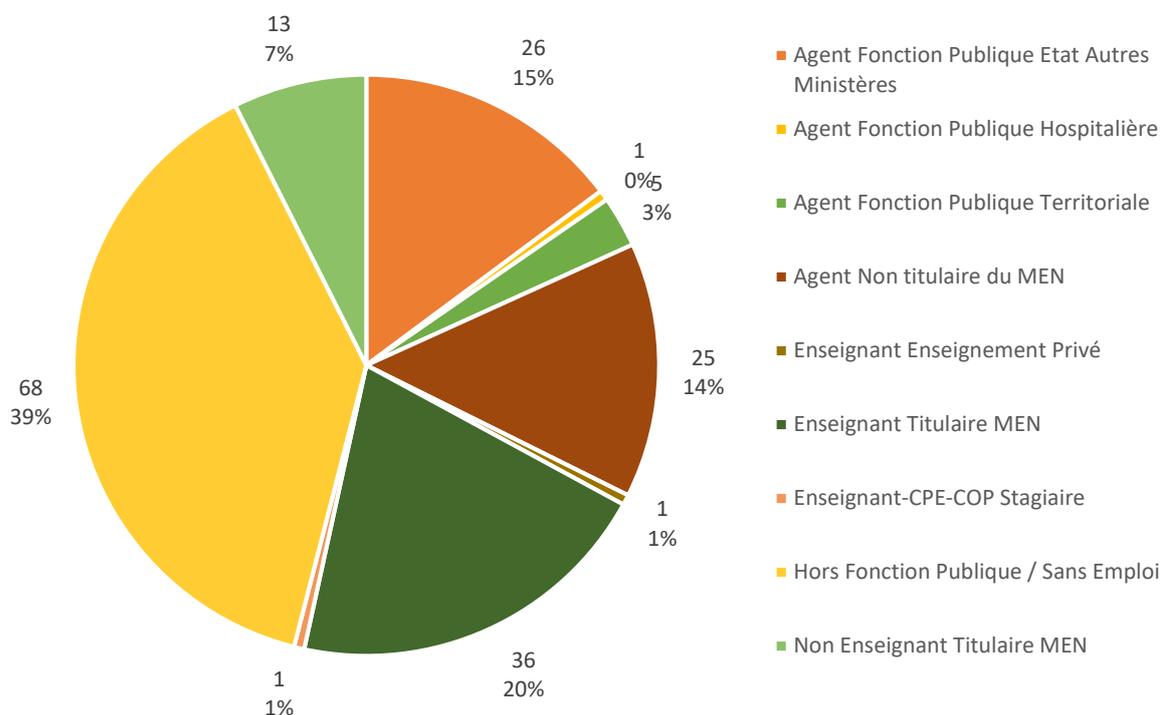
<https://www.education.gouv.fr/le-concours-de-personnels-de-direction-9947#:~:text=de%20type%20interne->

[\\_Concours%20de%20type%20troisi%C3%A8me%20voie,mai%202022%20\(dates%20pr%C3%A9visionnelles\).](https://www.education.gouv.fr/le-concours-de-personnels-de-direction-9947#:~:text=de%20type%20interne-)

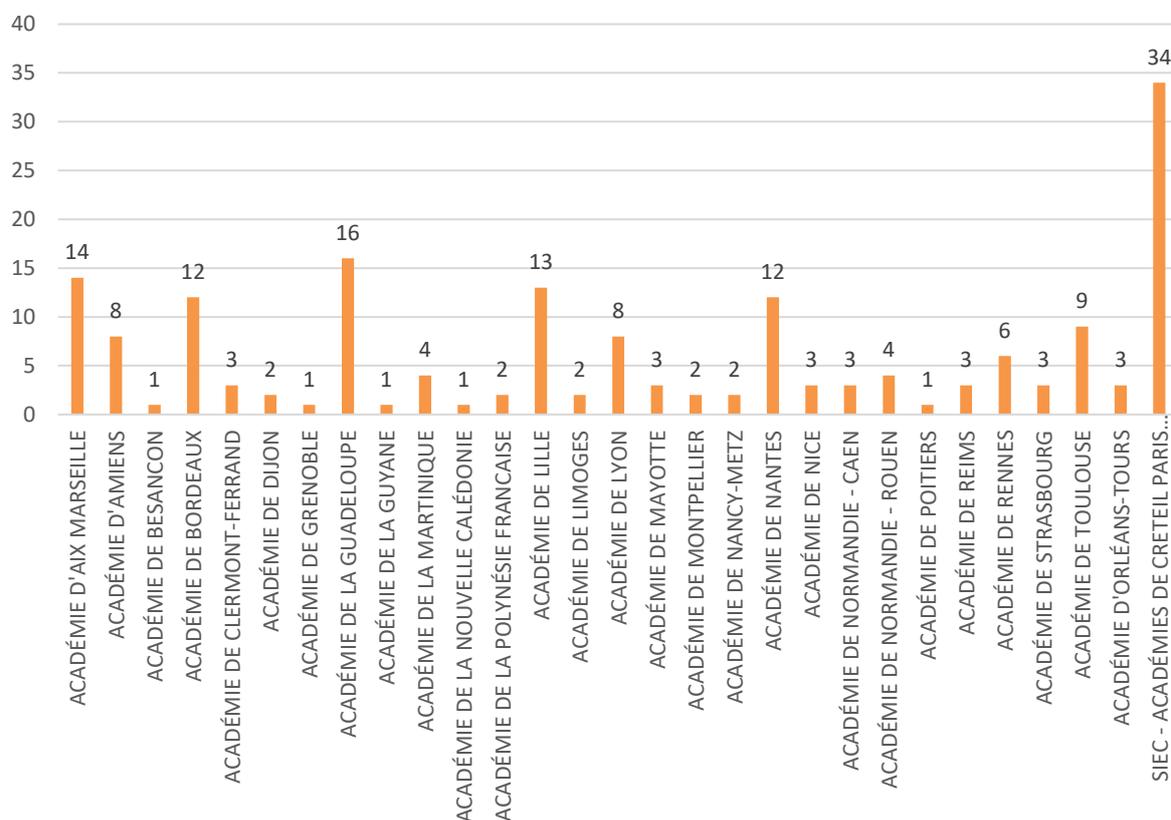
## 1) Les caractéristiques des candidats présents à la première épreuve d'admissibilité



### Candidats présents à la première épreuve : Répartition par catégorie de profession (déclaratif)



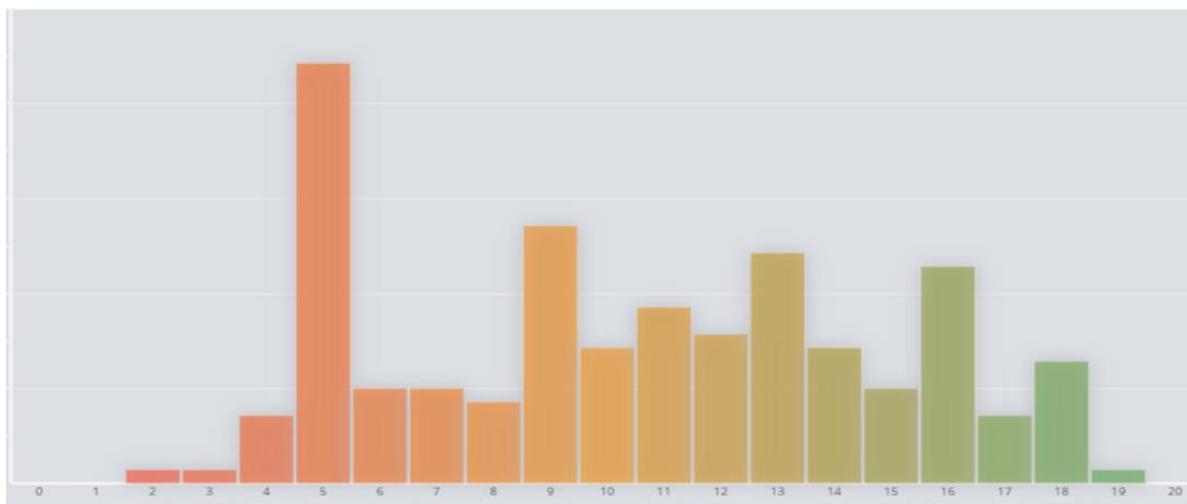
### Candidats présents à la première épreuve : Répartition par académie de gestion



## 2) L'épreuve dite des connaissances (coefficient 1)

### a) Statistiques

- Moyenne générale : 10,74
- Note max : 19
- Note min : 2,25
- Écart-type : 4,27
- Médiane : 11



### b) Commentaires et conseils aux candidats

L'épreuve dite de connaissances se constitue autour de cinq questions que chacun doit pouvoir traiter en quatre heures. Cette dimension temporelle oblige à aller à l'essentiel dans les questions posées et doit permettre à ceux qui ont activement préparé le concours de pouvoir répondre à chaque interrogation. L'épreuve vise à vérifier les connaissances du candidat en matière de culture administrative, juridique et de gestion des ressources humaines ainsi que d'organisation et de fonctionnement du système éducatif.

La première difficulté pour les candidats réside dans une préparation sérieuse qui peut permettre une facilité dans la rédaction des réponses. Pour cette année, les questions données étaient, du moins pour une partie d'entre elles, des questions simples, de connaissances à maîtriser. Il est certain que les candidats qui n'ont pas construit un bagage suffisant de références ont rencontré des difficultés pour répondre, voire se sont largement trompés dans les réponses attendues. Ainsi pour la question sur les instances d'un EPLE, le fait d'indiquer le ministère comme instance car « *c'est le patron* » « *la mise en place d'un nouveau ministère (MENJS) dirigé par le premier ministre* » ne peut que souligner la nécessité d'une préparation rigoureuse. Le premier conseil qui peut être donné aux candidats est d'étayer leur projet professionnel par une approche solide des attentes du concours. Peu de candidats dans cette épreuve ont su employer des références précises. Ceux qui l'ont fait, avec compétence, ont bénéficié d'une valorisation d'évaluation.

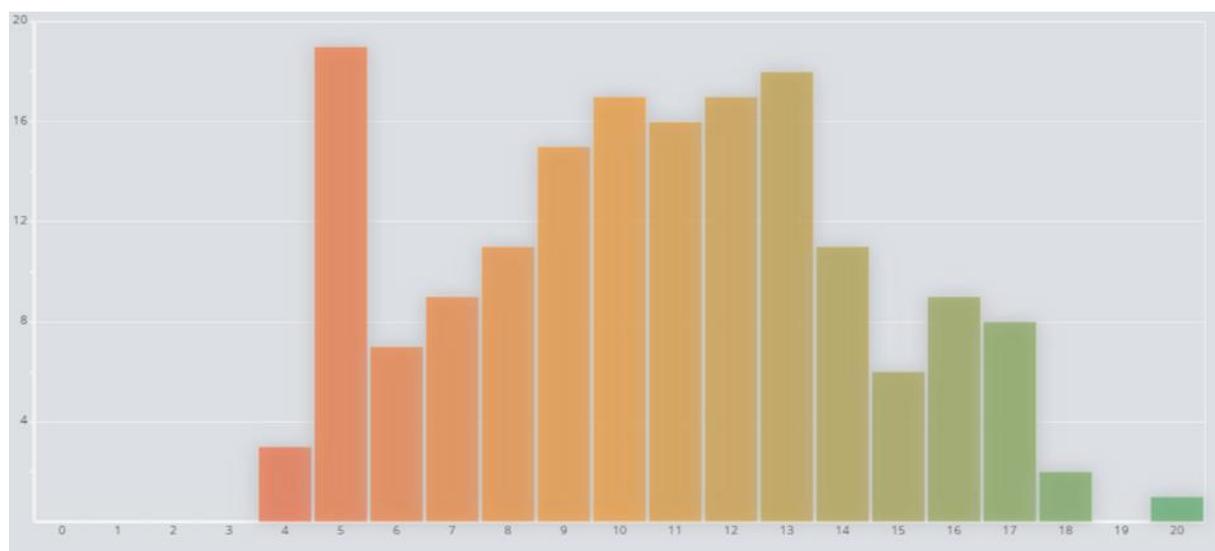
La seconde difficulté résidait dans le fait que certaines questions sollicitaient les capacités de raisonnement et d'analyse, fondées sur une approche raisonnée des enjeux du système éducatif. Ces questionnements obligeaient le candidat à développer une capacité argumentative étayée par des références. Ainsi la question sur l'identification de deux grandes priorités de l'Éducation en France était

moins une réponse attendue qu'un choix argumenté que le candidat devait faire en l'explicitant et en le démontrant. Une vigilance dans des réponses immédiates et parfois simplistes est à mobiliser : « *je pars du principe que toute absence est liée à une raison* » ou « *le PERDIR doit s'assurer de limiter le taux d'absentéisme en LP en demandant de justifier ces absences* ». Des candidats ont parfaitement réussi cette épreuve, d'autres ont choisi des énonciations sans interroger le fondement de leur réponse. Le second conseil sera de préparer dans cette partie du concours un raisonnement étayé sur les enjeux de l'Éducation en France en soulignant par des connaissances une qualité de réflexion. Cela suppose d'avoir préparé avec discernement des savoirs qui pourront être mobilisés à bon escient.

### 3) L'épreuve de note de synthèse (coefficient 1)

#### a) Statistiques

- Moyenne générale : 10,86
- Note max : 20
- Note min : 4
- Écart-type : 3,62
- Médiane : 11



#### b) Commentaires et conseils aux candidats

La note de synthèse est différente de l'épreuve précédente en ce qu'elle doit permettre d'apprécier les capacités du candidat à se situer dans un environnement professionnel, à mesurer ses connaissances du système éducatif et à répondre à la problématique posée avec un esprit de synthèse (la note de synthèse était contrainte à deux pages). Elle exige du candidat une maîtrise de compétences plurielles : lecture fine d'un dossier, compréhension de la problématique posée, utilisation judicieuse des documents et des références acquises, capacité de positionnement dans une future fonction. En quatre heures, le candidat doit donc intégrer une lecture critique de textes en évitant dans la note de synthèse la tentation d'un « copier-coller » pour mettre en évidence son raisonnement et sa présentation. Les documents ne peuvent donc servir à eux seuls une démonstration d'analyse ; le candidat doit pouvoir mobiliser ses connaissances et la réflexion qu'il a menée sur son futur métier. Les très bonnes copies ont su trouver un équilibre dans la présentation formelle de la note en répondant à la situation posée et une sollicitation pertinente des documents et de leurs savoirs. Elles ont aussi intégré de manière adéquate le contexte de la note demandée en considérant le public concerné. C'est dans cet ensemble de

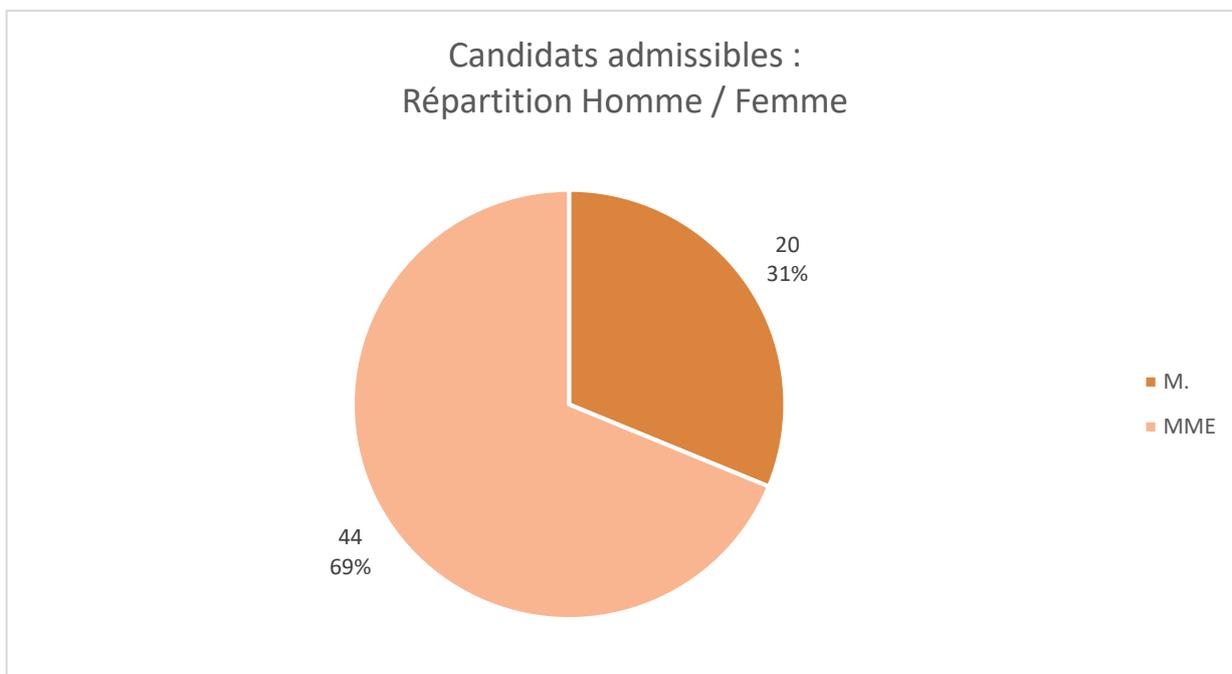
reconnaisances de contexte et d'attentes que les candidats ont pu obtenir des notes très au-dessus de la moyenne. A l'inverse les candidats ayant ignoré le contexte de la situation, reprenant sans distance les éléments du dossier, faisant peu de cas des connaissances requises n'ont pas été valorisés.

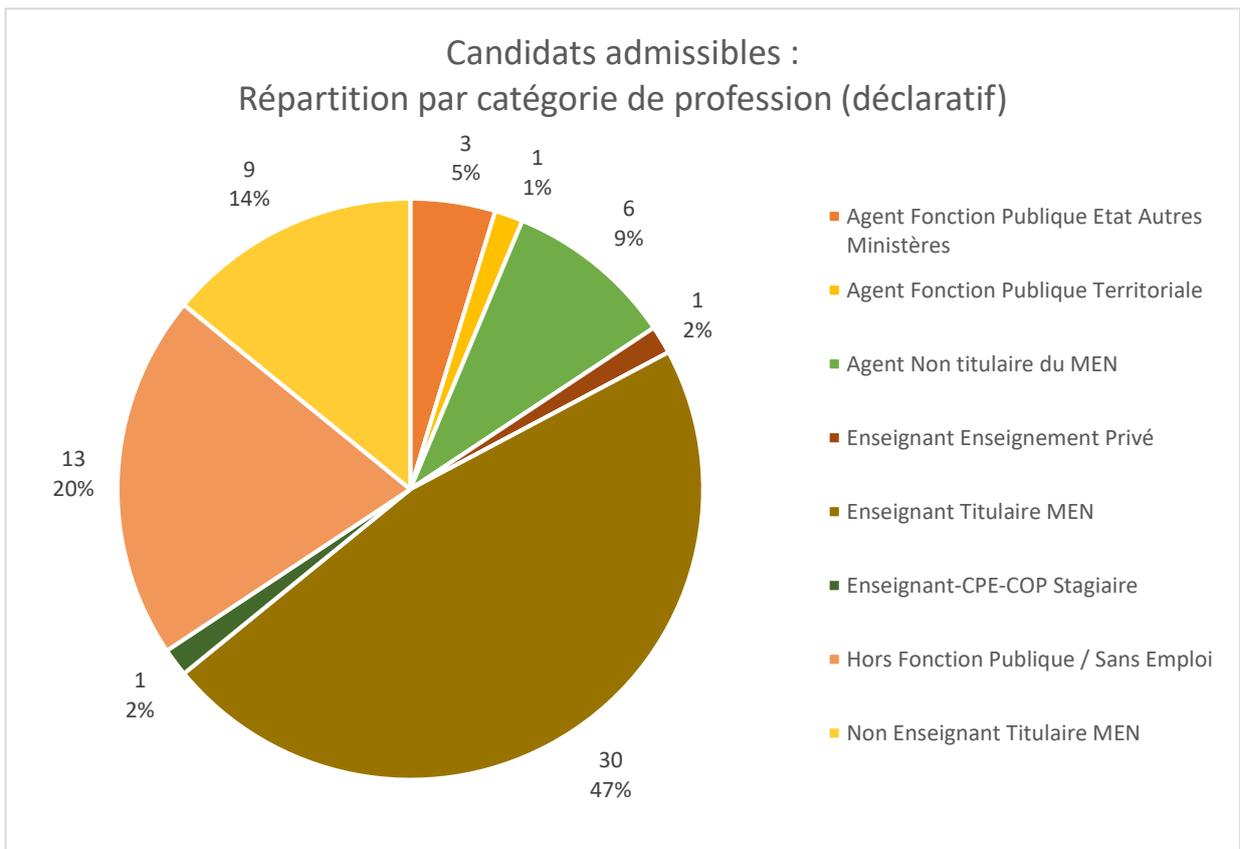
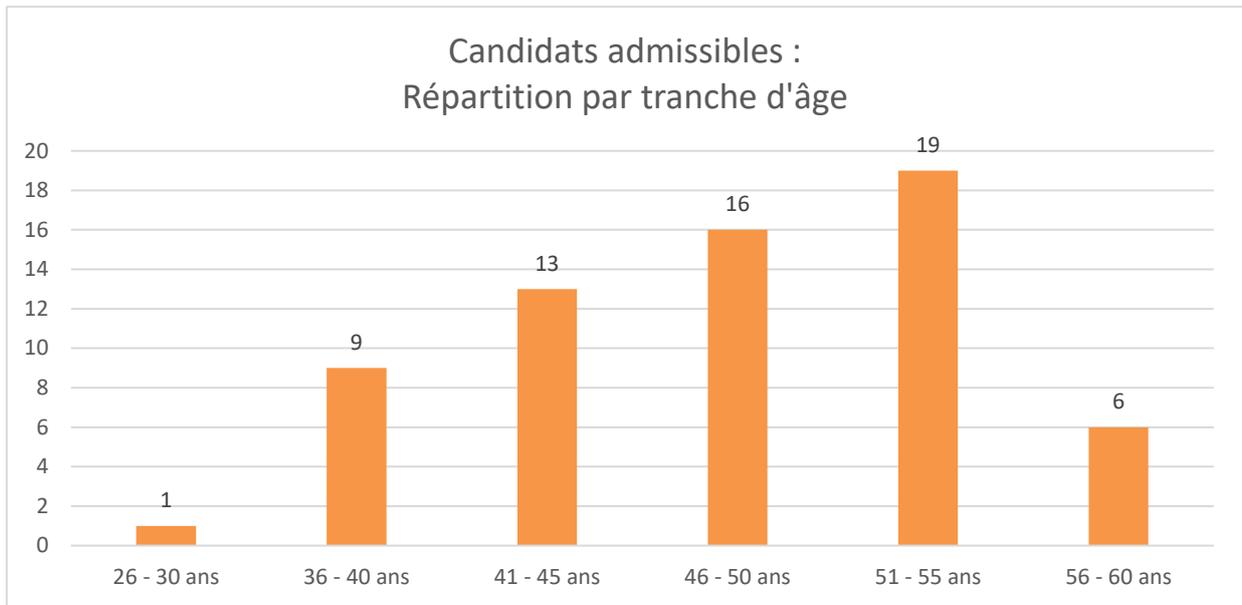
La note de synthèse, dans l'effort de contextualisation qu'elle demande, peut mettre en évidence un engagement des candidats dans la fonction à laquelle ils aspirent. Il faut donc veiller à contextualiser la problématique pour éviter une simple reprise de documents et d'idées et souligner dans les approches la posture du personnel de direction. Dans la note de synthèse le candidat doit être en capacité de mesurer des enjeux et de les faire partager. Sa connaissance des missions d'un personnel de direction, fonction que le candidat souhaite exercer, doit être cerner dans ses enjeux, ses leviers et ses contraintes. La préparation au concours, au-delà des connaissances à appréhender, est une compréhension de contexte professionnel.

De même, il convient de souligner que les candidats qui n'ont pas respecté la consigne des deux pages (certains ont fait une note de synthèse de 6 ou 8 pages !!) n'ont pu être noté favorablement bien que leur propos pût correspondre à certaines attentes. Une équité entre les candidats ne peut conduire à une inégalité d'appréciation dans les attentes formulées.

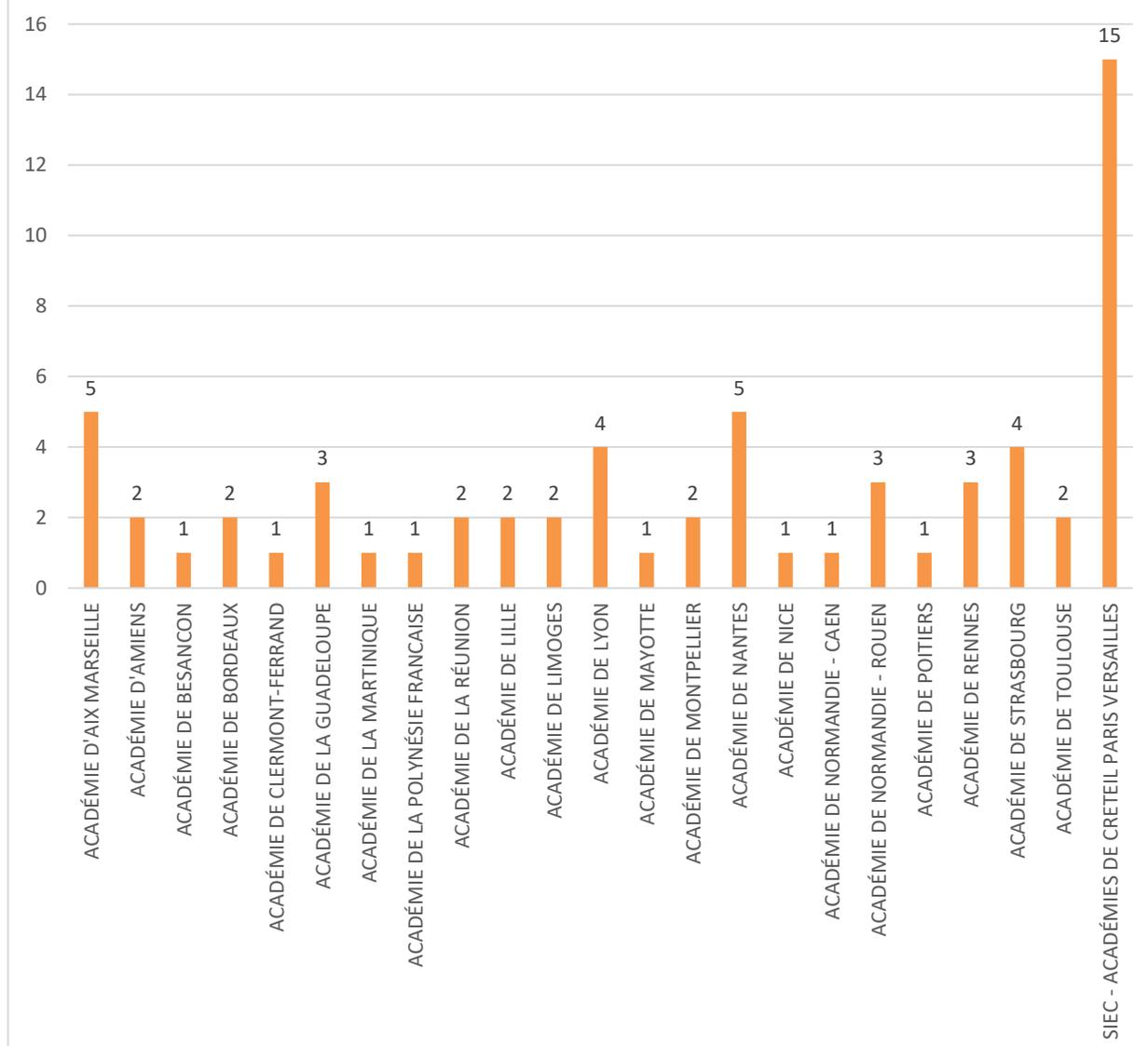
Enfin, et il faut aussi en convenir, certaines copies témoignent d'un faiblesse orthographique et stylistique qui ne peut permettre une notation avantageuse. Il est attendu d'un futur cadre que son expression soit une référence pour ceux qui vont lire ses écrits, qu'ils soient administratifs, pédagogiques ou éducatifs. Le public, constitué d'enseignants, de parents, d'élus, ne pourront que noter les lacunes d'un personnel de direction dans son expression. Des éléments convenus ou des truismes peuvent induire une évaluation faible de la copie : « le comité de pilotage qui pilote...", "l'école intègre au lieu de désintégrer!". A l'inverse, certains candidats, attentifs à l'expression et à la démonstration de leur pensée mettent en évidence une analyse fine des questions et des documents. Le positionnement d'un cadre est aussi fondé sur une énonciation maîtrisée et claire.

#### 4) Les candidats admissibles





## Candidats admissibles : Répartition par académie de gestion

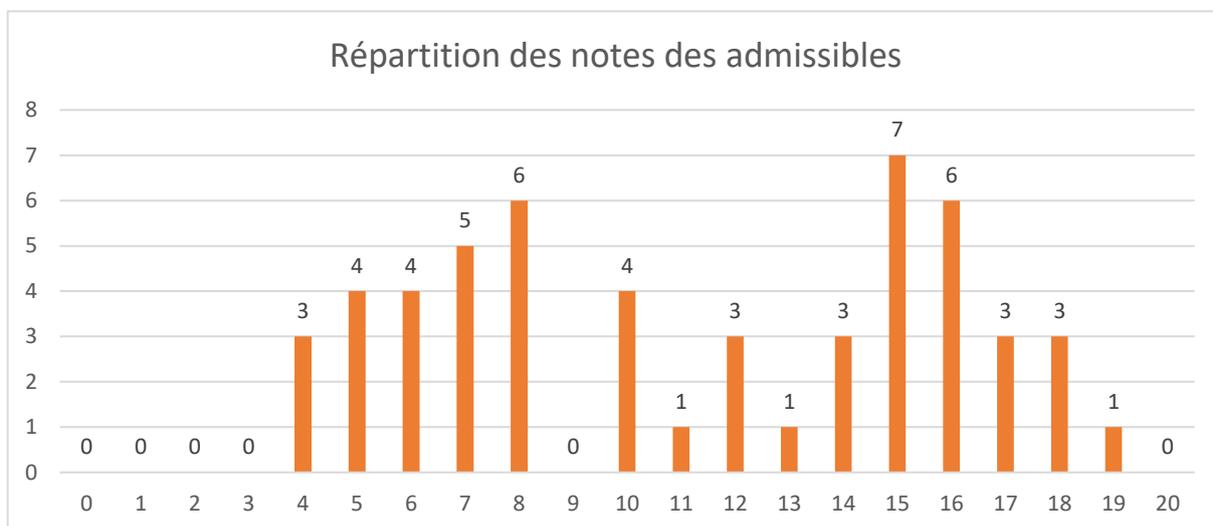


## IV. L'ÉPREUVE D'ADMISSION

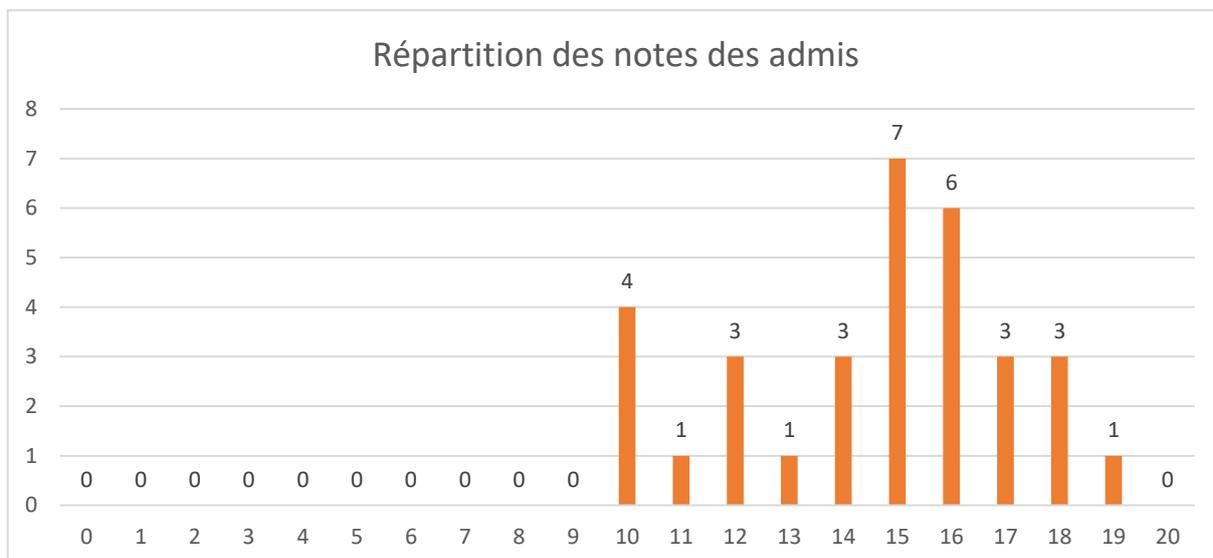
### 1) Les statistiques

- 10 candidats admissibles absents à l'épreuve d'admission
- 54 candidats ont passé l'épreuve d'admission
- Moyenne de l'épreuve d'admission : 11,33
- Note la plus haute de l'épreuve d'admission : 19
- Note la plus basse de l'épreuve d'admission : 04
- Moyenne de l'épreuve d'admission pour les 32 candidats admis : 14,70
- Tous les candidats admis ont obtenu la moyenne à l'épreuve d'admission.

**Répartition graphique des notes obtenues à l'épreuve d'admission par les 54 admissibles présents :**



**Répartition graphique des notes obtenues à l'épreuve d'admission pour les 32 admis :**



## 2) Commentaires et conseils aux candidats

L'épreuve prend appui sur le dossier de présentation (un curriculum vitae et une lettre de motivation), non noté, établi par le candidat.

Elle débute par un exposé du candidat, sans document support, portant sur son parcours professionnel et mettant l'accent sur les compétences acquises qui doivent lui permettre d'appréhender et d'exercer les missions et les responsabilités confiées aux personnels de direction des établissements publics locaux d'enseignement.

Cet entretien comporte deux mises en situation professionnelle.

Il doit permettre au jury d'apprécier les motivations et les capacités de réflexion du candidat, notamment en matière de gestion des ressources humaines et de déontologie.

L'entretien permet également d'évaluer les compétences managériales du candidat ainsi que son aptitude à mettre en œuvre des réformes.

La qualité de communication et d'interaction avec les membres du jury, ainsi que la mobilisation des connaissances et des références réglementaires pour appuyer la réflexion portée par le candidat ont également été appréciées.

La durée de l'exposé est de dix minutes maximum et celle de l'entretien est de cinquante minutes maximum.

L'épreuve est affectée d'un coefficient 3.

Dans la première partie d'épreuve consacrée au parcours et à la motivation à devenir personnel de direction, les candidats qui ont su articuler de façon claire et explicite la richesse de leur parcours avec plusieurs dimensions du métier de personnel de direction ont révélé une réelle capacité à se projeter dans la fonction. Cette capacité, illustrée par la transposition des compétences acquises mobilisables par un futur personnel de direction, a été particulièrement appréciée par les membres du jury.

A l'inverse, les candidats qui ont éprouvé des difficultés à problématiser leur parcours au regard des enjeux de la mission de personnel de direction ont révélé un projet d'évolution professionnelle insuffisamment abouti.

Dans la seconde partie d'épreuve consacrée à l'étude de deux mises en situation professionnelle ancrées dans la réalité du quotidien d'un personnel de direction, les meilleurs candidats ont su à la fois identifier les enjeux de la situation et apporter des éléments de réponses contextualisés, problématisés, opérationnels et appréhendés sur une temporalité évolutive : court, moyen et long terme. Ces mêmes candidats ont révélé à travers les différents scénarios de réponse et dans leur posture face au jury une éthique et une déontologie professionnelles remarquables et une capacité à manager des équipes pluri catégorielles sans jamais oublier les enjeux de l'école et la place de l'élève. A l'inverse, les candidats qui ont proposé une dialectique de réponse superficielle, à court terme, peu adapté aux types d'établissement (collège, lycée professionnel, ou lycée général et technologique) et réduit à un scénario n'ont pu prétendre obtenir une note suffisante pour être admis.

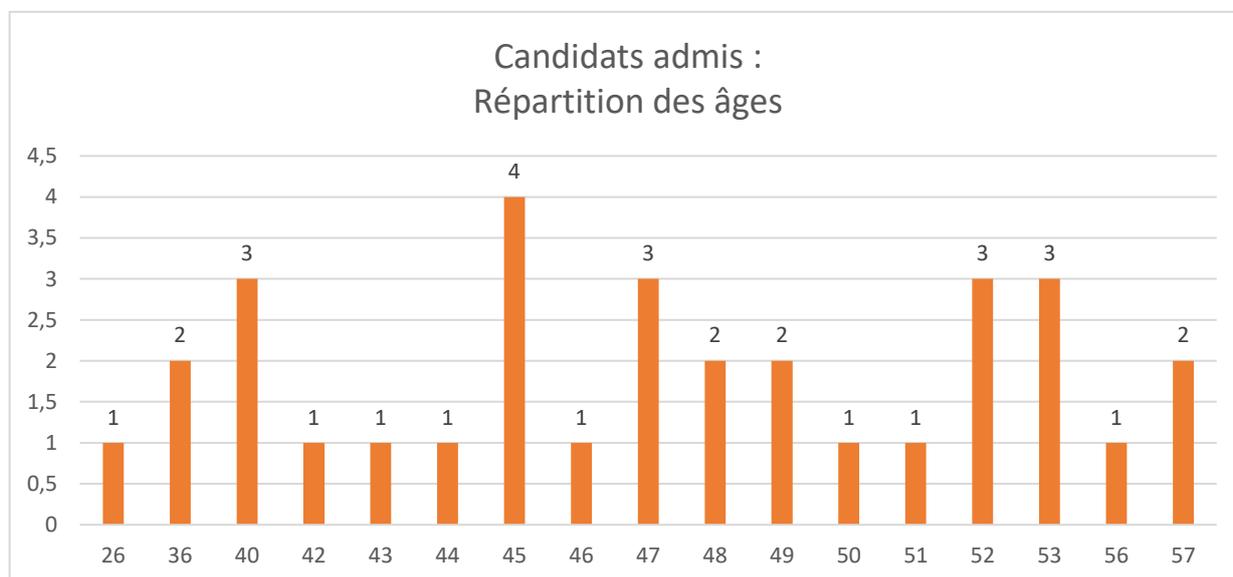
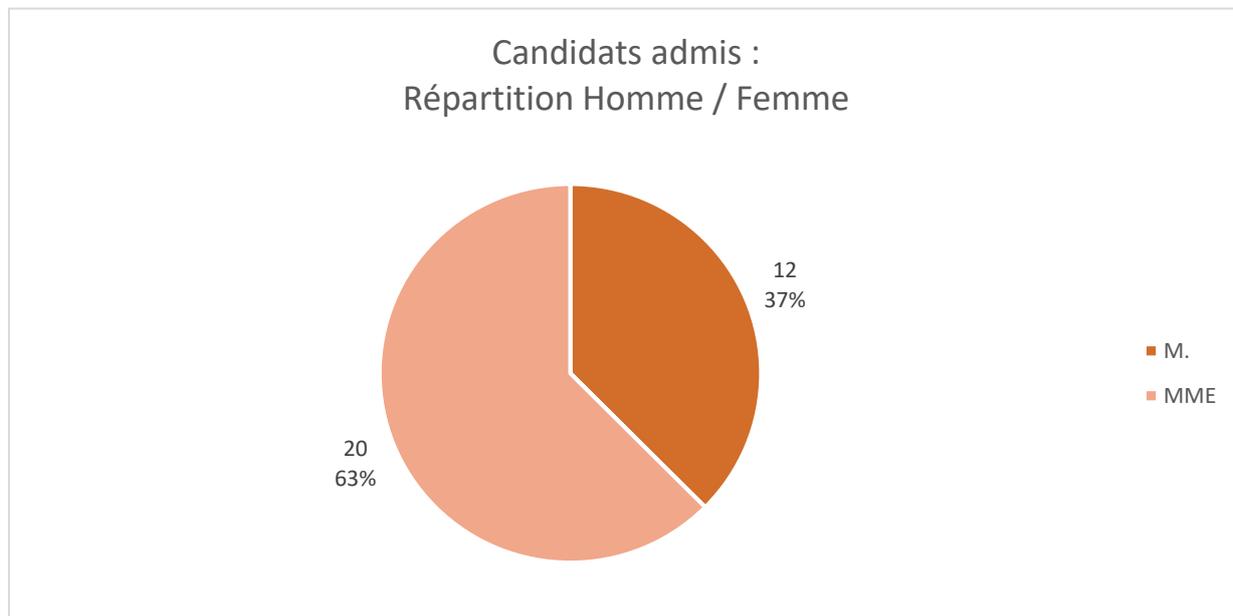
De même, les candidats dont la posture professionnelle a questionné le jury ou ceux qui ont révélé une maîtrise insuffisante des connaissances réglementaires et juridiques incontournables au métier de personnel de direction doivent se préparer davantage à la spécificité de ce concours exigeant.

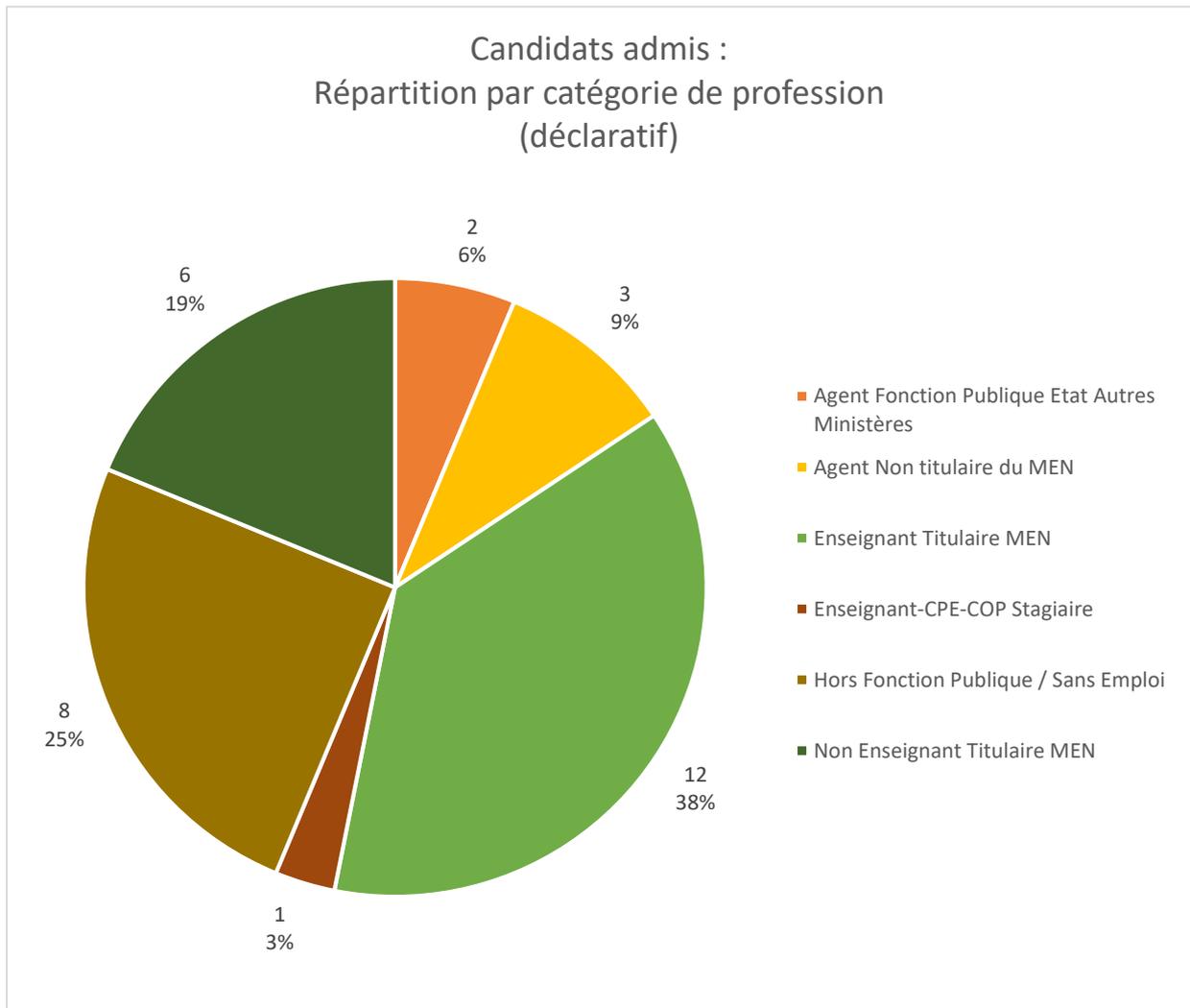
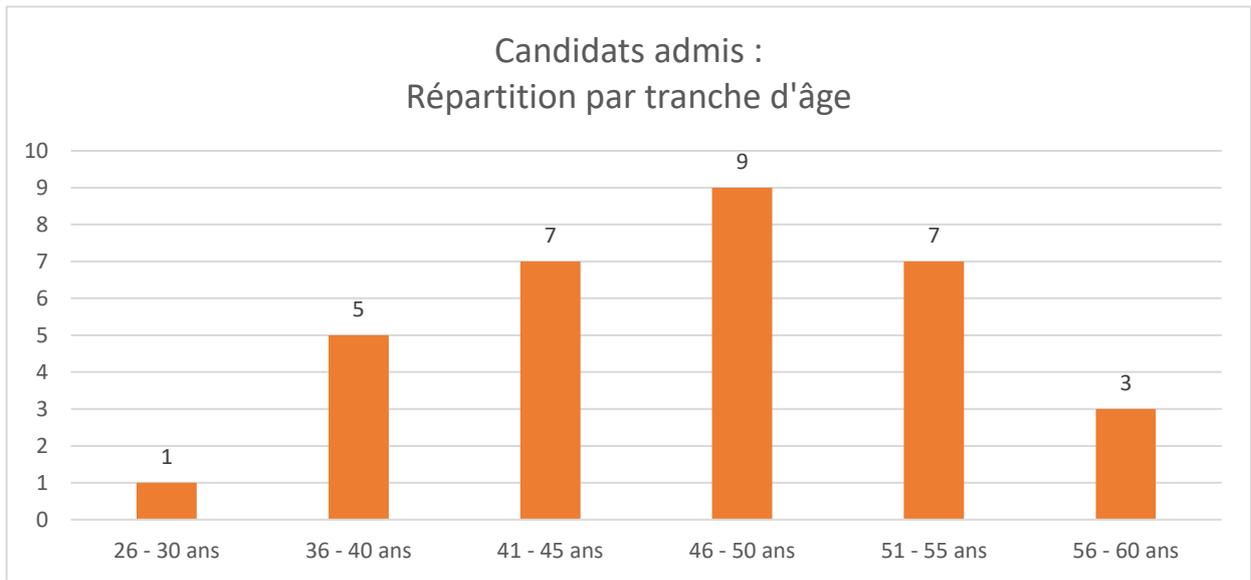
Dans le cadre de la préparation à l'épreuve orale d'admission, nous invitons les candidats à rencontrer plusieurs chefs d'établissement en amont des épreuves et à se documenter afin de :

- Connaître précisément le fonctionnement et la gestion d'un EPLE ;
- Identifier très clairement les missions administratives, pédagogiques et managériales du personnel de direction ;
- Incarner les valeurs de la République dans les scénarios de réponses proposés au regard des mises en situation professionnelle.
- S'entraîner à traiter des dilemmes professionnels ancrés dans la réalité quotidienne du métier de personnel de direction pour en situer la problématique, les enjeux et proposer des scénarios de réponses à court, moyen et long terme.

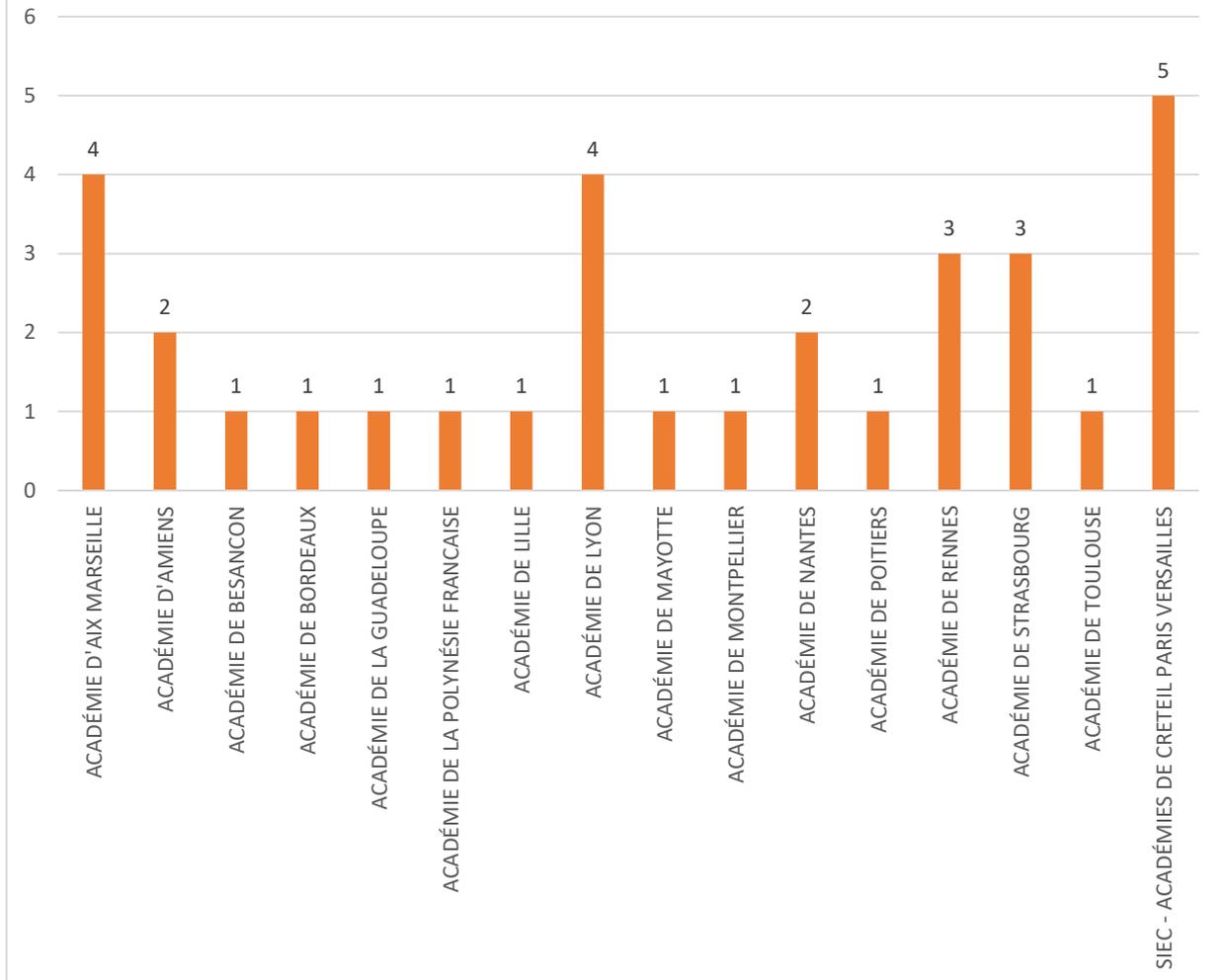
- Développer une communication orale claire et structurée et savoir interagir avec les membres d'un jury.
- Gérer ses émotions dans des situations de stress.

### 3) Les candidats admis





### Candidats admis : Répartition par académie de gestion



## Annexes : Les textes réglementaires

- 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 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
- Arrêté du 22 décembre 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 31 janvier 2022 fixant au titre de l'année 2022 le nombre de postes offerts au concours de type 3e voie



SG/DGRH  
Sous-direction du recrutement  
Mai 2022  
[www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)



**MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION  
NATIONALE,  
DE LA JEUNESSE  
ET DES SPORTS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*