

RAPPORTS DE JURY session 2014

# Concours de recrutement des personnels de direction



**Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur  
et de la recherche  
Secrétariat général  
Direction générale des ressources humaines**

**Concours de recrutement de personnels de direction  
Session 2014**

**Rapport établi par Claude Bisson-Vaivre, président  
Simone Christin et Charles Moracchini, vice-présidents**

## AVANT-PROPOS

Les concours de recrutement de personnels de direction sont des moments qui exigent rigueur et attention de tous les instants. Leur organisation débute très tôt dans l'année scolaire. Elle se termine bien après que le dernier candidat a quitté la salle d'interrogation.

Pour la session 2014, l'épreuve écrite s'est déroulée le 22 janvier 2014 en académies et les épreuves orales ont été organisées à Paris au lycée Pierre-Gilles de Gennes.

La qualité de l'accueil a permis de réserver tant aux candidats qu'aux membres du jury des conditions optimales de travail.

Avec les membres du directoire, je tiens à remercier les personnels de cet établissement.

Les personnels de direction associés au directoire n'ont ménagé ni leur temps, ni leur énergie pour que l'informatique soit mise au service de l'équité et de la qualité des décisions. Je les en remercie.

Ma gratitude va également aux personnels du service de l'encadrement de la Direction Générale des Ressources Humaines en charge du suivi administratif de ce concours qui veillent à la qualité de la préparation et à la rigueur de la gestion du jury.

Le présent rapport n'a pas vocation à présenter le corrigé de l'épreuve écrite ni les réponses qu'il fallait donner aux questions des épreuves orales. Ce corrigé, ces réponses n'existent pas. Le parcours des candidats, leur savoir-être, leurs connaissances sont autant de richesses qui peuvent assurer l'atteinte des objectifs d'un tel concours. Les voies de la réussite sont multiples. Les futurs candidats et les formateurs trouveront dans ce rapport des observations et des recommandations pour la préparation de la session à venir.

Claude BISSON-VAIVRE  
Inspecteur général de l'éducation nationale  
Président des concours

## SOMMAIRE

AVANT-PROPOS .....	1
INTRODUCTION .....	3
L'ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ.....	4
1 – Commentaires sur les attendus de l'épreuve : .....	4
2 – Les attendus de la première partie : .....	7
2.1. Les constats de départ et éléments de contexte : .....	7
2.2. Eléments de problématique : .....	7
2.3. Les compétences attendues : .....	8
3 – Les attendus de la deuxième partie .....	9
3.1. Constats de départ et contexte.....	9
3.2. Eléments de problématiques .....	9
3.3. Compétences attendues qui ont été valorisées chez le candidat .....	9
4 – Proposition d'exploitation des documents .....	10
L'ÉPREUVE D'ADMISSION .....	11
1 – les objectifs de l'épreuve d'admission sont bien compris par les candidats .....	11
2 – Le dossier de présentation .....	13
3 – L'épreuve orale .....	13
3.1. L'exposé .....	14
3.2. L'entretien.....	14
4 – Les conseils du jury .....	15
CONCLUSION.....	17
ANNEXES .....	18
1- Les données quantitatives .....	18
2 – Le profil des candidats .....	21
3 – Etude sur la répartition des notes .....	38
4 – Etude sur les membres des jurys .....	41

## INTRODUCTION

La complexité des missions d'un personnel de direction, l'acteur central qu'il est pour porter le changement, les responsabilités qu'il porte pour la réussite des élèves, tant à titre individuel que collectif, exigent que la procédure de recrutement mobilise attention, discernement et rigueur. Elle ne saurait laisser place à l'hésitation d'autant que si la formation viendra conforter des acquis et abordera des champs nouveaux, le lauréat devra être opérationnel, dès la rentrée, sur un grand nombre de champs.

Le concours de recrutement des personnels de direction présente toutes les caractéristiques d'un concours qui assurerait une promotion interne aux lauréats. Le public concerné est déjà employé par l'institution et fonctionnaire titulaire de catégorie A. Ils postulent tous à un poste d'encadrement d'une autre nature qui induit un positionnement différent dans l'organisation du système éducatif.

Il s'apparente donc à une procédure de recrutement qui, en présence de plusieurs candidats, conduirait le recruteur, ici le jury, à classer les candidats au regard d'un ensemble de compétences et de missions à accomplir publiées et connues de tous. La fiche-métier consultable sur le site [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr) et le référentiel de compétences publié en 2001 en présentent l'essentiel.

C'est dans cet esprit que les épreuves confrontent les candidats à des situations professionnelles diverses permettant de faire émerger leurs compétences et qui nécessitent tout autant une connaissance approfondie du système éducatif et de ses enjeux. C'est dans cet esprit également que le jury de cette session a souhaité positionner les candidats en mettant franchement en avant ceux qui présentaient les compétences les plus affirmées et cela dès l'épreuve d'admissibilité. C'est ainsi que s'expliquent les barres élevées d'admissibilité dans les deux concours. La session 2014 n'a pas été plus difficile que les sessions passées, le jury a simplement fait émerger les candidats les meilleurs tout au long des épreuves.

Depuis plusieurs années et au fil des sessions, le concours est devenu une étape dans un processus de formation qui conduit de la préparation à la titularisation et se poursuit ultérieurement. Cette évolution se traduit par une augmentation de la notation notamment à l'épreuve d'admissibilité et induit une autre répartition des notes.

Cette valorisation des compétences déjà acquises invite chaque candidat à entrer dans une formation qui, outre les indispensables connaissances nécessaires à l'exercice du métier, l'amène à travailler sur ses propres compétences et à les pousser plus avant pour les mettre au service du pilotage d'une unité complexe qu'est un établissement scolaire et en faire le gage de la réussite des élèves.

Les candidats qui ne sont pas reçus ou dont les résultats sont très éloignés doivent savoir exploiter cette situation pour mieux rebondir. Ils ne doivent pas se décourager mais savoir que les attendus d'un tel concours s'inscrivent dans un registre différent de celui des concours qu'ils ont passés pour exercer leur métier actuel.

Exercer des fonctions de personnels de direction répond aux souhaits de développement professionnel et d'évolution de carrière personnels : le mode de recrutement s'inscrit totalement dans la gestion des ressources humaines de l'institution.

## DONNÉES GÉNÉRALES

La session 2014 s'est inscrite dans la tendance introduite l'année précédente :

- une réduction du nombre de postes ouvert au concours C1 passant de 50 en 2013 à 45 et du nombre de postes ouvert au concours C2 qui passe de 650 à 605 ;
- une stagnation voire une légère baisse des inscrits et des présents au C2 mais surtout une baisse sensible des inscrits et présents au concours C1.

Ces deux caractéristiques se conjuguant le taux de réussite au concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe s'est placé à un niveau le plus sélectif depuis la session 2008 (2014 : 15,9 % des présents, 2012 : 19,2%, 2008 : 26,9%).

### Valeurs des seuils de décision

#### Concours C1

#### Concours C2

Sessions	2010	2011	2012	2013	2014	Sessions	2010	2011	2012	2013	2014
seuil d'admissibilité sur 20	9,00	9,50	9,39	10,45	13,00	seuil d'admissibilité sur 20	9,90	10,04	9,73	10,57	12,72
seuil d'admission sur 20	10,84	10,96	11,89	13,68	13,11	seuil d'admission sur 20	10,56	10,74	11,01	10,95	11,86
seuil d'admission à la liste complémentaire sur 20	10,80	10,83	11,79	13,56	12,80	seuil d'admission à la liste complémentaire sur 20	10,51	10,66	10,93	10,88	11,62

## L'ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ

L'épreuve d'admissibilité repose sur la seule épreuve écrite (dotée du coefficient 1). Cette modalité d'épreuve et le sujet sont communs aux deux concours C1 et C2.

Elle est définie par l'arrêté du 21 août 2006 « L'épreuve 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'action (durée quatre heures). 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 leur connaissance du second degré. »

Elle doit permettre d'évaluer les candidat(e)s dans les domaines suivants :

- étude d'un dossier et capacité à en extraire les éléments utiles à l'analyse d'une situation ;
- capacité à saisir une situation complexe, à définir des problématiques, à proposer des solutions adaptées ;
- connaissance du système éducatif du second degré ; missions, organisation, conditions d'efficacité et difficultés, fonctionnement interne et développement des partenariats ;
- connaissance du droit de l'éducation.

L'épreuve écrite nécessite une capacité à prendre rapidement connaissance d'un dossier, à en dégager les traits essentiels – sans s'appesantir sur des points mineurs – à comprendre où sont situées les difficultés et les marges de progrès, à proposer des stratégies qui montrent à la fois une bonne connaissance des environnements juridique, administratif, financier, culturel et éducatif, et l'aptitude à piloter un EPLE en tenant compte des interrelations à l'interne comme à l'externe.

### 1 – Commentaires sur les attendus de l'épreuve :

L'épreuve écrite fait entrer le candidat dans les champs professionnels en constante évolution d'un personnel de direction. Les candidats se préparent à être au cœur des évolutions du métier dans lequel ils se projettent tout au long de leur préparation. C'est la raison pour laquelle cette épreuve a

pour objectif de repérer les capacités des candidats à conduire le changement, à faire preuve notamment d'esprit d'analyse et d'initiative et à communiquer. Elle est par conséquent l'occasion de mesurer l'expression de l'engagement et de la capacité de réflexion propres à un futur cadre responsable, chargé de diriger un EPLE dans un environnement complexe et spécifique. Cette épreuve se situe clairement dans le cadre de l'autonomie de l'établissement public que le candidat sera amené à diriger à terme, dans un climat de confiance, de bienveillance et d'efficience.

Le sujet permet plus particulièrement d'évaluer des compétences de :

- pilotage stratégique d'un EPLE (animation des équipes pédagogiques et conduite des réformes en cours, maîtrise de la lecture des tableaux de bord et des indicateurs, connaissance du rôle des diverses instances de l'EPLE, ouverture sur l'environnement, prise en compte de l'esprit de mobilité, etc.) dans le cadre des attendus de l'école ;
- distanciation par l'analyse d'une situation concrète, et plus particulièrement dans le cas présent, de la réussite éducative et de la réussite de tous les parcours ;
- conduite d'un pilotage pédagogique partagé ;
- recherche de l'adhésion, de la confiance, pour la construction d'un projet collectif et personnel dans une logique inclusive ;
- communication interactive, notamment avec les parents d'élèves, avec une attention particulière portée à l'usage des outils numériques.

Les productions demandées sont l'occasion de faire émerger des compétences fondamentales chez un personnel de direction. La situation professionnelle proposée au candidat fait ainsi appel à des compétences au cœur du métier de personnel de direction : maîtriser la conduite de projet intégrant l'élaboration de stratégies de réussite pédagogique et éducative adaptées concernant tout particulièrement l'accueil, le management des équipes et la communication dans un contexte local spécifique, mais non moins constitutif du système éducatif et de ses enjeux. Il s'agit aussi ici d'expliquer une forme scolaire à laquelle les parents ne sont peut-être pas habitués, attendant une forme plus traditionnelle dès la rentrée.

En mettant en avant un savoir-faire essentiel pour un personnel de direction : la communication en situation professionnelle, en utilisant au mieux les vecteurs de la culture numérique pour développer un climat scolaire de bienveillance, de contribution et de confiance propre à l'école inclusive, le sujet fait appel à la démarche de projet (avec un regard particulier sur la gestion du temps et des espaces), au pilotage par objectifs et à la cohérence entre l'autonomie de l'établissement public local d'enseignement et les priorités nationales et académiques.

Chaque candidat devait mettre en avant ses connaissances et ses réflexions sur l'évolution générale du système éducatif et les réformes en cours, ainsi que sa maîtrise de l'animation pédagogique aussi bien que des dispositifs inhérents à la réussite éducative avec plusieurs leviers d'action et de présentation possibles.

Les documents fournis, de nature et de portées différentes : indicateurs de l'établissement, circulaire et textes de réflexion... contribuent au travail d'argumentation demandé. Leur richesse nécessite cependant pour le lecteur d'être capable de hiérarchiser les informations les plus significatives pour leur donner tout leur sens dans un contexte précis. Cette capacité à traiter des informations significatives sans se laisser disperser est une compétence attendue d'un personnel de direction. Le risque de se laisser aller au catalogue ou à la paraphrase est bien réel.

Les meilleures copies se sont attachées à :

- exploiter de façon attentive les éléments du dossier et à respecter les consignes ;
- maîtriser la démarche de projet opérationnel fondé sur un programme d'actions décliné par objectifs ;
- nourrir et cibler un argumentaire, sans paraphrase mais qui apporte de véritables indications sur les choix éducatifs et pédagogiques du candidat ;
- présenter des stratégies réalistes, avec une capacité à hiérarchiser les actions et à accompagner le travail des équipes pédagogiques, en amont de la semaine d'intégration et en lien avec le projet d'établissement ;
- établir une liaison entre semaine d'intégration et accompagnement personnalisé ;
- proposer une forme claire et compréhensible par tous, qui soit adaptée au mode de communication propre à un espace numérique de travail ;

- soumettre à la réflexion de l'inspecteur de l'éducation nationale – enseignement technique (IEN-ET) référent une proposition d'ordre du jour cohérente, appuyée sur une bonne analyse du projet.

D'une manière générale, les copies les plus réussies ont su problématiser une question éducative et pédagogique suffisamment générique pour aborder les deux parties du sujet. Une problématique identifiant globalement la place du lycée professionnel (LP), sa spécificité dans le paysage de l'enseignement secondaire et ses missions, permet en effet de structurer le propos, de proposer un planning, de l'argumenter suivant les différents axes (accueil des élèves, sensibilisation aux droits et devoirs, présentation des contenus de formation, des débouchés, des perspectives d'études selon une logique de parcours non forcément linéaire) et d'explicitier ainsi les raisons d'une sollicitation de l'expertise pédagogique de l'IEN-ET.

Ce sont aussi les candidats ayant su articuler la première et la seconde partie du sujet qui ont manifesté la meilleure cohérence et progression dans leur développement. Ce niveau de réflexivité est encore renforcé par un bon usage des indicateurs. Au total, dans les meilleures copies, la forme et le fond sont au service de l'expression d'une pensée aboutie et structurée.

A l'inverse, les membres du jury ont pu regretter qu'un certain nombre de copies n'aient pas respecté les consignes données par le sujet. Ont été pénalisées les copies qui ont présenté un énoncé d'un catalogue d'actions sans hiérarchie, une mauvaise exploitation des documents, une insuffisance d'analyse de la situation.

Beaucoup de copies ont peu contextualisé la production demandée dans la première partie du sujet, proposant une organisation et des actions passe-partout.

En outre, les membres des jurys font très souvent le constat d'un déficit de connaissances et d'usage des indicateurs.

Les membres du jury déplorent dans de trop nombreuses copies :

- une rédaction sans analyse préalable, une absence de problématique, des actions aux objectifs très différents mises sur le même niveau, des effets de catalogue, une confusion entre organisation de la rentrée et semaine d'intégration ;
- un manque d'engagement pédagogique fort qui se fait jour au travers de propositions d'activités occupationnelles, ou même franchement de loisir ;
- une absence d'esprit pratique dans l'organisation : des semaines fourre-tout sont présentées sans hiérarchies des dispositifs et manquant de cohérence entre eux ;
- une présentation de la semaine d'intégration totalement négligée alors que le document support a vocation à être mis en ligne sur un site et consultable par tout public ;
- une absence de préoccupation évaluative ;
- une absence de liens entre le document de communication et l'argumentaire ;
- un argumentaire qui est réduit à un commentaire descriptif des activités proposées au jour le jour, à défaut d'une clarification des choix opérés et de la mise en lumière attendue des intentions
- une absence d'enchaînements logiques dans le commentaire, les candidats décrivant plus qu'ils ne justifient le déroulement de la semaine d'intégration ;
- un positionnement encore mal appréhendé en matière de collaboration avec l'inspection pédagogique ; le rôle de l'inspection n'est pas assez identifié dans une vision fonctionnelle de l'expertise pédagogique ;
- un manque d'analyse de situation et de problématisation qui ne permet pas au candidat de dégager dans la lettre les enjeux stratégiques de la sollicitation de l'IEN.

Dans les mauvaises copies, la forme est trop relâchée, avec notamment :

- un défaut de soin apporté à l'écriture et à la présentation ;
- une maîtrise insuffisante de la langue (syntaxe incorrecte, ponctuation aléatoire, orthographe approximative) entrave trop souvent la compréhension de l'argumentation ;
- l'absence de soumission du projet de courrier à la signature du chef d'établissement ;
- un défaut de maîtrise des codes élémentaires de la correspondance administrative.
- une présentation bâclée du document visant à être diffusé ;

- une dégradation de l'écriture et de la réflexion au fur et à mesure de l'avancement de la copie, allant jusqu'à négliger la rédaction de la lettre à l'EN, par une mauvaise gestion du temps.

## **2 – Les attendus de la première partie :**

La réflexion menée par les équipes, en particulier dans le cadre du conseil pédagogique, atteste de la volonté de chacun de faire du lycée professionnel A.B. une réelle École inclusive dans toute son acception.

Le conseil des délégués pour la vie lycéenne (CVL) n'est pas encore parvenu à mobiliser les lycéens sur des actions concrètes.

Le diagnostic partagé établi lors du renouvellement du contrat d'objectifs a été l'occasion de faire émerger des actions prioritaires à mettre en œuvre d'ici l'horizon 2016.

En conséquence, le conseil d'administration a acté depuis deux ans, l'organisation d'une semaine d'intégration pour les « entrants » avec pour finalité de créer les conditions d'un « bien vivre ensemble » dans l'établissement favorisant les apprentissages et l'insertion professionnelle.

De façon à informer les élèves, leurs familles et les personnels de l'organisation spécifique de cette semaine d'accueil, le proviseur vous demande :

- d'élaborer un document de communication au format A4 (un recto de copie) pour présenter les activités de cette semaine et son organisation dans le temps. Ce document a vocation à être mis en ligne sur l'espace numérique de travail (ENT) de l'établissement ;
- de rédiger à son intention un argumentaire de deux pages maximum, justifiant vos choix.

Les éléments ci-dessous constituent des indications pour aborder le sujet. Ils n'ont aucun caractère modélisant. On n'attend pas nécessairement l'exhaustivité, certains candidats auront opéré des choix pour approfondir quelques axes, tandis que d'autres auront privilégié une analyse globale.

### **2.1. Les constats de départ et éléments de contexte :**

La première question exige du candidat la capacité à traduire les axes forts de la politique d'établissement à travers l'exercice très concret que représentent l'organisation et l'élaboration du planning de la semaine d'intégration. Le candidat est invité à sélectionner les activités les plus à même de répondre aux priorités du LP A.B., tout en leur donnant une cohérence dans le cadre d'un espace et d'un temps très contraints.

Le candidat est invité à formuler une programmation réaliste d'activités, tenables dans le temps, qui aient du sens au regard des objectifs de motivation, de valorisation des parcours et de sentiment d'appartenance. Ces objectifs apparaissent comme des dimensions clés du projet de l'établissement.

On demande également au candidat de savoir communiquer en direction de publics différents à partir d'un support unique, synthétique et visuel. Il lui revient, par ailleurs, d'élaborer un argumentaire qui rende compte des choix opérés et de leur pertinence à l'attention du supérieur hiérarchique que représente dans ce cas précis, le proviseur. Il est attendu que le candidat soit force de propositions et qu'il soit en mesure de justifier les activités retenues au regard des objectifs visés.

Le LP A.B. dispose d'une diversité de formations relevant tant du domaine de la production que de celui des services, ce qui le conduit à accueillir des publics très variés. L'établissement comprend simultanément des formations à forts taux de pression et des CAP choisis en 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> vœu, au sein desquels on retrouve le plus souvent des publics fragiles, dont le déficit de motivation constitue un facteur propice à l'absentéisme voire au décrochage. Par ailleurs, cet établissement n'est pas exempt de différentes formes d'incivilités et d'incidents. Face à ce constat, l'établissement s'attache à développer une politique qui vise à éviter une dualisation des publics et à favoriser la réussite de tous.

### **2.2. Éléments de problématique :**

- Comment faire adhérer les élèves à la construction d'un projet personnel et y associer tous les membres de la communauté éducative ?
- Comment faire adhérer les parents à une forme scolaire en rupture avec ce qu'ils ont l'habitude de connaître ?
- Comment développer un sentiment d'appartenance pour permettre le bien vivre ensemble ?

- Comment développer le sentiment de confiance en soi ? Comment prendre en compte l'avis de l'élève de façon constructive pour remobiliser les publics fragiles ?
- Comment concilier individualisation, personnalisation des parcours et construction d'un projet collectif (le vivre ensemble, le sentiment d'appartenance) ?
- Comment une équipe de direction peut-elle développer des stratégies de pilotage pour que la politique pédagogique et éducative de l'établissement soit orientée vers une école inclusive ?
- L'usage des technologies de l'information et de la communication dans le pilotage pédagogique d'un EPLE peut-il favoriser la collaboration et l'adhésion des membres de l'équipe éducative et des usagers dans la construction du parcours individuel de chaque élève et favoriser sa réussite ?
- Comment valoriser les formations professionnelles aux yeux des familles et des élèves pour remobiliser ces derniers (programme Léonardo, mobilité internationale, rencontre des partenaires du monde professionnel...) ?

### 2.3. Les compétences attendues :

- capacité à analyser les documents supports pour identifier les axes forts de la politique d'établissement (vision stratégique) ;
- compétence organisationnelle ;
- compétence de communication dans un contexte précis ;
- capacité à utiliser les technologies numériques ;
- capacité à établir un lien pertinent entre le document de communication et l'argumentaire ;
- capacité à faire des choix ;
- capacité à se positionner dans une organisation et à se situer dans un système complexe (connaissance et maîtrise des dispositifs, connaissance des partenaires...).

#### Ont été valorisés :

- la pertinence des activités proposées en relation avec la politique de l'établissement et leur articulation entre elles ;
- la cohérence de l'argumentaire aussi bien dans la structuration de l'argumentaire lui-même que dans son rapport avec le document ;
- le fait d'envisager une évaluation du dispositif « semaine d'intégration » ;
- la qualité du document de communication adapté à une mise en ligne : caractère visuel, lisible pour tous les publics concernés (élèves, familles, personnels), synthétique, pratique (mention des horaires).

#### Ont été pénalisés :

- l'absence de référence à l'espace numérique de travail (ENT) ;
- l'absence de lien entre le document de communication et l'argumentaire ;
- les incohérences du document de communication et/ou de l'argumentaire procédant notamment d'une mauvaise analyse de la situation ;
- les contradictions ainsi que les confusions entre dispositifs et/ou textes réglementaires qui traduisent une connaissance approximative, voire insuffisante du système éducatif ;
- un argumentaire qui se révélerait purement descriptif ;
- une non-prise en compte de publics particuliers tels que élèves de CAP, issus de SEGPA, élèves de 3<sup>ème</sup> issus de dispositifs particuliers qui présentent des risques de décrochage, d'étudiants de STS dont la problématique est différente mais tout aussi importante.

#### Mots et expressions clés (liste ni exhaustive, ni modélisante, ni hiérarchisée) :

- réforme, rénovation de la voie professionnelle, passerelles, loi de refondation, Ecole dans l'ère du numérique ;
- sentiment d'appartenance, climat scolaire, vivre ensemble ;
- politique de l'établissement ; contrat d'objectifs ;
- relation école-famille ;
- partenariats, entreprises, professionnels, insertion professionnelle ;
- ouverture, mobilité, période de formation en milieu professionnel, personnalisation des parcours ;

- individualisation, participation de l'élève à la construction de son parcours, inter activité, orientation concertée, entretiens en cours de 3<sup>ème</sup>, cohérence des vœux d'orientation (ne pas aboutir sur des second ou troisième vœux trop différents du premier) ;
- projet de l'élève, accompagnement personnalisé, tutorat, entretiens ;
- espace numérique de travail ;
- liaison collège-lycée ;
- taux de pression des différentes filières professionnelles ;
- conseil des délégués pour la vie lycéenne, maison des lycéens, comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté (CESC)... ;
- accueil, témoignages, visites ;
- contrôle en cours de formation ;
- motivation, valorisation ;
- ouverture à l'international ;
- ...

### **3 – Les attendus de la deuxième partie**

Le deuxième axe du contrat d'objectifs porte notamment sur les poursuites d'études des bacheliers professionnels. Lors du dernier conseil pédagogique, les équipes, particulièrement investies, ont proposé au proviseur d'engager une expérimentation de passerelles « Bac pro - STS » en s'inspirant d'un projet repris sur le portail « Expéirithèque » du site eduscol. Fort des conclusions de ce conseil, il est décidé d'organiser une réunion de travail avec les inspecteurs des disciplines concernées pour adapter cette expérimentation aux besoins spécifiques des élèves de l'établissement. Il vous revient de rédiger un courrier de deux pages maximum à l'IEN-ET (inspecteur de l'éducation nationale - enseignement technique) référent de l'établissement, pour lui présenter le projet et lui proposer un ordre du jour de la rencontre.

Cette partie est centrée sur la rédaction d'un courrier. Une attention doit être portée à la maîtrise des règles formelles et à la qualité de la présentation. Ce courrier doit expliciter le projet ainsi que l'ordre du jour. On soulignera que le positionnement en tant qu'adjoint rend acceptable un certain nombre de présentations : lettre au nom du proviseur ou lettre sous couvert du proviseur.

#### **3.1. Constats de départ et contexte**

On enregistre une forte chute des taux de poursuite en STS dans l'établissement (doc 4) au moment même où la loi d'orientation enseignement supérieur et recherche du 22 juillet 2013 (doc 9) invite à une ouverture plus large de l'enseignement supérieur aux bacheliers professionnels et plus précisément en STS.

#### **3.2. Eléments de problématiques**

- Comment accompagner les élèves de bac pro pour qu'ils réussissent en STS et n'abandonnent pas dès la 1<sup>ère</sup> année ?
- Quelles modalités pédagogiques mettre en œuvre ?
- Quelle place pour les corps d'inspection dans le pilotage pédagogique d'un établissement ?

#### **3.3. Compétences attendues qui ont été valorisées chez le candidat**

- capacité d'analyse d'une situation ;
- capacité à mobiliser les indicateurs pertinents ;
- capacité à présenter les grandes lignes du projet et les points pour lesquels une aide est attendue ;
- capacité à établir un équilibre entre la partie constat et l'explicitation du projet ;
- maîtrise de la syntaxe et de l'orthographe ;
- maîtrise des règles formelles (attention, ici c'est l'adjoint qui est chargé de rédiger le courrier) ;
- clarté du propos ;
- qualité de la présentation.

Mots et expressions clés :

- liaison bac professionnel-STTS ;
- tutorat, accompagnement personnalisé, stages passerelles ;
- approfondissement, soutien ;
- conseil pédagogique, conseil d'administration ;
- expertise des corps d'inspection ;
- travail d'équipe ;
- ...

#### 4 – Proposition d'exploitation des documents

- **Document 1** – Extrait de la circulaire d'orientation et de préparation de la rentrée 2013 : orientations nationales : valorisation de la voie professionnelle, individualisation-personnalisation des parcours et diminution des sorties en cours de cursus, entrée de l'école dans l'ère du numérique, lutte contre le décrochage, goût de l'école, place de l'orientation dans l'accompagnement personnalisé, tutorat, mobilisation des inspecteurs pédagogiques, modalités de certification au baccalauréat professionnel, meilleure transition vers l'enseignement supérieur, aménagement dans la scolarité de terminale, citoyenneté, lutte contre toutes les formes de discrimination, lutte contre l'absentéisme scolaire, coéducation école famille, espaces parents, mobilité , innovation, ...
- **Document 2** – Contrat d'objectifs 2012-2016 du lycée professionnel A.B.  
Les quatre priorités stratégiques de l'établissement : favoriser la réussite de tous, personnaliser les parcours grâce à une politique d'orientation adaptée, responsabiliser les lycéens par l'engagement, définir les outils de la meilleure communication interne et externe.
- **Document 3** – Fiche aide au pilotage et à l'auto-évaluation de l'établissement (APAE) : diversité de l'offre, données relatives au parcours des élèves, (redoublement, réorientation...) ; chute des effectifs en 2012. Les résultats aux examens ne sont pas stabilisés (chute en CAP services et production de 2012 à 2013 ainsi que pour deux baccalauréats) ; les taux de pression montrent des difficultés de recrutement croissantes en baccalauréat production imprimée, une baisse en baccalauréat cuisine, maintenance automobile, restauration et production graphique ; les taux de pression les plus forts se trouvent en CAP maintenance automobile et baccalauréats professionnels réparation carrosserie et logistique ; on portera une attention aux élèves qui ont échoué au baccalauréat et que l'on ne retrouve pas parmi les redoublants. Que sont devenus ces élèves ? Le taux de décrochage en seconde et en première professionnelles appelle l'attention. Ce constat amène à réfléchir sur la prévention du décrochage dès l'entrée en seconde avec des outils adaptés et sur la pertinence de l'accompagnement personnalisé et de la notion de parcours de l'élève.
- **Document 4** – Tableau de bord de l'établissement : diversité des taux de pression selon les formations ; les résultats aux examens sont globalement moins bons en 2013 qu'en 2012 et en particulier dans le secteur CAP services ; les données relatives au climat scolaire sont à améliorer (exclusions définitives encore trop élevées) en dépit de l'augmentation des mesures de responsabilisation ; on remarquera l'effet contre-intuitif des taux de pression sur la réussite au baccalauréat : en effet, la section bac de production imprimée, désormais peu porteuse est celle qui réalise le meilleur score au bac 2013 ; le taux de poursuite d'études dans l'enseignement supérieur des bacheliers professionnels, déjà très inférieur à l'objectif national, a encore chuté de moitié en 2013.
- **Document 5** – Contrôle en cours de formation : présentation du dispositif d'évaluation, aspects institutionnels et mise en œuvre.
- **Document 6** – Périodes de formation en milieu professionnel : *présentation du dispositif.*

- **Document 7** – Document EDUSCOL. Expérithèque : extrait « projet mars 2013 - bac pro pour réussir en BTS : la liaison » : illustrations de pistes possibles dans le cadre d'une liaison et de leurs effets : renforcement dans les enseignements généraux, mise en place de tutorat, travail des enseignants de terminales avec ceux de STS. Une démarche en trois points : 1) accompagnement personnalisé et remédiation ; 2) immersion ; 3) suivi des élèves en 1<sup>ère</sup> année de BTS ; ...
- **Document 8** – Espace Numérique de Travail, document ESENER : description, finalités de l'outil ; modalités opératoires et précautions à prendre ; lien attendu avec les usages pédagogiques.
- **Document 9** – Extraits de la loi d'orientation du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche (article 33) : *ouverture de l'enseignement supérieur aux bacheliers professionnels et technologiques.*
- **Document 10** – Extrait de l'éditorial de Geneviève Fioraso, ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche : orientation des bacheliers professionnels en STS ; favoriser les passerelles et réorientations grâce au décroisement.
- **Document 11** – Extrait de la circulaire relative à la composition et au fonctionnement des instances de la vie lycéenne : *composition, fonctionnement, compétences.*
- **Document 12** – Bulletin officiel N° 30 du 25 août 2011, annexe 6 : tableau récapitulatif des principaux programmes européens et de leurs durées indicatives.
- **Document 13** – Extrait du rapport au comité scientifique de la DGESCO/observatoire international de la violence à l'école : *incidence du climat scolaire sur la qualité des apprentissages. Approche différenciée.*

## L'ÉPREUVE D'ADMISSION

L'arrêté du 21 août 2006 modifié fixe le déroulement de l'épreuve orale d'admission du concours : « *L'épreuve orale d'admission débute par un exposé du candidat portant sur son activité professionnelle en mettant l'accent sur ses compétences. L'exposé est suivi d'un entretien avec le jury. Cette conversation doit permettre au jury d'apprécier les qualités de réflexion, les connaissances, les aptitudes et les motivations professionnelles du candidat ainsi que sa capacité à s'adapter aux missions qui peuvent être confiées aux personnels de direction. Durée de l'exposé : quinze minutes. Durée de l'entretien : quarante-cinq minutes. Cette épreuve est affectée d'un coefficient 2.* »

D'une session à l'autre, l'épreuve ne reposant pas sur un sujet particulier comme à l'écrit, les mêmes qualités et les mêmes défauts se retrouvent.

### 1 – les objectifs de l'épreuve d'admission sont bien compris par les candidats

La préparation à cette épreuve du concours s'inscrit dans un parcours de formation professionnelle amenant à la fonction de personnel de direction. Son cadre général, ses enjeux ainsi que son déroulement ont été bien compris par la plupart des candidats. Il s'agit pour eux de se projeter dans la fonction de chef d'établissement et de démontrer qu'ils ont les qualités requises pour exercer, à terme, une telle responsabilité. Cette épreuve orale s'apparente à un entretien de motivation et de recrutement professionnel. En cela, elle se démarque fondamentalement d'épreuves s'appuyant sur des connaissances académiques ou des compétences construites. Le savoir-être, l'aptitude à l'écoute, au débat et à l'argumentation, le bon sens sont autant de qualités qui sont repérées et évaluées. Dans l'ensemble, les candidats se sont montrés très motivés et le niveau de leurs prestations progresse toujours à la plus grande satisfaction du jury. Notons cependant la présence de quelques candidats atypiques, aux connaissances lacunaires, qui ont affiché leur dilettantisme et se sont présentés sans avoir saisi la nature de ce concours de recrutement. Ils ont laissé le jury perplexe.

Tous les candidats n'ont pas préparé ce concours dans le même état d'esprit et les différences sont donc perceptibles. Il convient de souligner la qualité des prestations de nombreux professeurs des

écoles, qui visiblement se sont davantage préparés et ont su montrer en quoi leur expérience est transférable. En revanche, certains personnels issus du second degré, trop confiants dans leur expérience personnelle, n'ont pas su prendre la distance nécessaire. Les bons candidats se sont véritablement préparés à exercer un nouveau métier en associant apports théoriques et observations en EPLE.

Certains candidats « faisant fonction de chef d'établissement adjoint » ont particulièrement bien répondu aux attentes : capacité d'analyse, recul dû à la qualité de leurs connaissances acquises en formation. D'autres candidats totalement absorbés par ces fonctions, n'ont pas pu prendre le temps nécessaire à l'indispensable formation qui doit accompagner la préparation au concours mais ne doivent pas se décourager pour autant.

L'épreuve orale, dans ses deux composantes, n'est ni une récitation des textes réglementaires, ni un exercice de communication pure. Au regard de connaissances certes précises du système éducatif, il s'agit pour les candidats de démontrer leur capacité à envisager de quelle façon ils entendent travailler à la mise en œuvre des politiques nationales à l'échelle d'un établissement, en identifiant les différents leviers qui leur permettront d'initier le changement au sein d'un établissement public local d'enseignement. Il est aussi question d'aborder des savoir-faire en matière d'animation des relations humaines, de gestion des ressources humaines, de pilotage pédagogique et d'organisation. Les meilleurs candidats se connaissent bien et saisissent ce qui, dans leur parcours ou leurs qualités personnelles, peut faciliter ou freiner le pilotage pédagogique ou la gestion des ressources humaines. Les candidats ont tous des années d'expériences riches qu'ils doivent analyser au regard de ce nouveau métier envisagé.

Il est donc nécessaire de faire preuve d'esprit de synthèse, d'une réflexion aboutie sur les compétences personnelles et professionnelles requises, de curiosité intellectuelle. A ce titre, les candidats qui ont pris l'initiative de rencontrer des personnels de direction en poste en ont tiré une compréhension utile des enjeux attachés à la position de cadre du service public d'éducation. Ils en appréhendent mieux la réalité et peuvent se projeter dans des situations concrètes de la vie d'un établissement scolaire au regard des contraintes institutionnelles, des tensions et des conflits potentiels inévitablement liés aux évolutions du système éducatif et plus largement de la société.

Le positionnement du futur chef d'établissement dans son environnement doit être davantage pris en compte par les candidats : il est en effet très important et utile de développer un réseau de partenaires dans les collectivités locales et/ou au sein des services de l'Etat pour diriger un établissement scolaire.

Le système éducatif, les missions, l'organisation et le fonctionnement de l'EPLE, les missions et les enjeux de la fonction de personnel de direction sont généralement bien connus et bien perçus. Les candidats dans leur grande majorité ont intégré la nature d'entretien de recrutement de l'épreuve, et s'y sont préparés en conséquence. D'autres en revanche, se situant d'emblée dans le registre du contrôle de connaissances, ne peuvent se départir d'une attitude de recherche de la bonne réponse à ce qu'ils considèrent être une question de cours, et ainsi ne se donnent pas les moyens de se libérer.

Cette épreuve se prépare autant sur la forme que sur le fond. Ainsi, toute familiarité est à proscrire absolument. Un niveau de langue insuffisant, des erreurs de syntaxe ou de lexique répétées tant dans le dossier que lors de l'entretien sont autant de défauts rédhibitoires. La régulation des émotions et la gestion du stress sont des éléments qu'il faut aussi maîtriser. Les candidats sont accueillis par un jury bienveillant dont la mission est de recruter les chefs d'établissement de demain parmi des professionnels de grande qualité. Le jury veille à installer un climat de respect et de confiance, il n'y a donc aucune volonté de tendre de pièges à quiconque. Les candidats ont compris maintenant cette notion de conversation et savent faire préciser une question qui ne leur paraît pas claire.

Les candidats ont su tirer profit des préparations assurées dans leur académie ou de celle proposées par le CNED. Dans la plupart des académies, la préparation à l'épreuve orale du concours change de nature et il s'agit moins d'une préparation à une épreuve qu'une préparation à exercer un nouveau métier : le jury a pu en mesurer les effets. Certaines préparations peuvent cependant conduire à une perte de spontanéité et à une langue convenue qui ne correspondent pas aux attentes du jury.

Le jury a eu plaisir à entendre des candidats, souvent animés de vraies convictions éducatives, répondre aux questions de façon à la fois réfléchie, réaliste et naturelle. Les commissions ont particulièrement apprécié aux différentes étapes de l'épreuve orale : une posture adaptée, de la hauteur, signes de maîtrise de soi ; la clarté de l'expression, la structuration du raisonnement ou de la pensée, une certaine simplicité dans l'échange, de la spontanéité, de la réactivité et de la sincérité

dans les réponses aux questions, encore mieux, de la justesse ; un esprit d'ouverture ; de l'aisance dans les propos, une autorité naturelle bien dosée, alliée à une certaine force de conviction.

Les prestations orales, et particulièrement les plus brillantes d'entre elles, ont souvent confirmé les qualités révélées à l'écrit. Néanmoins, quelques candidats bien placés à l'admissibilité se sont vu attribuer à l'épreuve d'entretien des notes qui les ont écartés de l'admission au concours. Les commissions n'ont pas connaissance des résultats de l'épreuve écrite et elles ont parfois été conduites à mettre une note très basse aux candidats qu'elles n'estimaient pas prêts à exercer des fonctions de personnels de direction à la prochaine rentrée scolaire. Les intéressés ne doivent pas pour autant se détourner des concours à venir s'ils ont vraiment le projet d'accéder à ces fonctions. Il leur faut cependant mesurer tous les progrès à accomplir, pour pallier les insuffisances qu'ils ont montrées.

Les notes faibles ont généralement sanctionné moins des ignorances ou des défaillances intellectuelles que des traits de comportement ou des prises de position jugés incompatibles avec les exigences d'une fonction de personnel d'encadrement. Seul l'entretien offre la possibilité d'approcher la personnalité du candidat, d'évaluer la pertinence de ses motivations et son aptitude à assumer les responsabilités qui accompagnent la direction d'un établissement. Dès lors, le candidat doit s'attendre à répondre à un ensemble de questions variées dans les thèmes et dans la forme. De l'avis général, l'exercice est éprouvant mais il place le candidat dans une situation proche de celle qu'un personnel de direction connaît au quotidien. Il exige beaucoup de concentration, du sang froid, une capacité à affronter la contradiction, une grande souplesse intellectuelle.

Cette épreuve permet de distinguer les personnalités les plus brillantes et d'écartier sans ambiguïté les candidatures prématurées ou inadaptées.

## **2 – Le dossier de présentation**

Établi dans le cadre du dossier d'inscription au concours, ce document constitue un support important pour l'entretien. Son élaboration doit être soignée et demande un véritable travail personnel. Plus qu'une simple énumération, le dossier se présente comme une réelle analyse d'expériences professionnelles.

Les meilleurs dossiers se distinguent par une mise en valeur de faits concrets dont les candidats savent tirer des enseignements plus généraux.

Ils articulent, sans redites, un curriculum vitae (CV), un rapport d'activités intéressant et une lettre de motivation pas trop « normée », dénotant une volonté d'engagement. Ils font ressortir les points saillants du parcours des candidats, proposant une mise en perspective systématique avec la nouvelle fonction envisagée. Leur structure et leur présentation formelle sont en adéquation avec les problématiques développées.

À l'inverse, les dossiers médiocres sont ceux où le rapport d'activités fait une part excessive au descriptif et à la linéarité du parcours, sans mise en perspective, sans réflexion. Certains dossiers présentent un contenu très pauvre, alors que d'autres sont trop détaillés, denses et de lecture peu aisée. Quelques dossiers restent des états de service rapidement commentés ou des tableaux complexes, l'ensemble ne restituant aux membres du jury que peu d'informations sur la démarche propre du candidat. Le jury a été surpris de trouver dans certains dossiers des fautes d'orthographe ou encore des étapes éclairantes de la carrière maladroitement décrites.

Souvent les lettres de motivation sont narratives, voire emphatiques ; certaines sont particulièrement succinctes et pauvres sur le fond, ne dégageant pas suffisamment nettement la réalité d'un engagement. Enfin, un certain nombre de dossiers présentent des éléments globalement redondants, avec des redites entre lettre de motivation et rapport d'activités, qui se retrouvent souvent dans l'exposé.

Le dossier se situe au-delà d'un exercice formel centré sur son auteur. Il s'organise autour d'une stratégie clairement dirigée vers le projet du candidat. Mieux vaut alors de bons angles d'attaque que l'exhaustivité.

## **3 – L'épreuve orale**

Les membres du jury ont à leur disposition le dossier du candidat mais ne connaissent pas les résultats de l'épreuve d'admissibilité. Au cours de cette épreuve orale, le candidat a toute latitude pour montrer ses qualités et compétences à exercer, à terme, la fonction de chef d'établissement.

### 3.1. L'exposé

L'exposé permet au candidat de se présenter sous un angle nouveau et personnel.

Le temps imparti est de 15 minutes et il est généralement bien maîtrisé. Lorsque ce n'est pas le cas, les membres de la commission interrompent le candidat quand il arrive au terme de cette durée ou, au contraire, s'il n'utilise pas tout son temps, s'assurent que la présentation est bien achevée avant d'engager l'entretien.

Cette première phase de l'épreuve orale est préparée par les candidats. Le jury rappelle qu'il n'y a pas de structure d'exposé attendue. Cette présentation permet au candidat de montrer des compétences à exercer une fonction de personnel de direction et de valoriser ses motivations, simplement, sans les cacher derrière un paravent de valeurs présentées le plus souvent sous forme d'énoncés de croyances et d'affirmations.

Les candidats ont, comme les années précédentes bien préparé, voire surpréparé, leur présentation. Le jury regrette de voir à nouveau des candidats en situation de lire leurs notes ou de réciter un texte mal maîtrisé. Les meilleurs candidats ont présenté, avec énergie et conviction, un exposé personnel, nettement structuré mais non formaté par une préparation excessive. Ceux qui récitent un texte appris par cœur, donnent l'impression d'une prestation artificielle. Trop bien répété, cet exercice de mémoire redoutable, conduit à des hésitations, oublis, confusions, pannes, ajoutant alors en pure perte un stress inutile. Le jury déplore le retour de présentations « type » qui desservent le candidat. L'absence de plan, de fil conducteur, de message, caractérise les exposés les plus médiocres. L'utilisation de formules stéréotypées, de propos standardisés témoignent de l'incapacité de certains d'entre eux à se projeter sincèrement dans la fonction et dans les responsabilités qui incombent à un cadre de l'éducation nationale. Enfin, le recours aux citations n'est pas toujours très heureux. Celles-ci sont récitées avec difficulté et leur lien au sujet abordé n'est pas toujours évident.

Le candidat doit rester le plus naturel possible. L'aisance dans l'expression et l'articulation compréhensible permettent de capter l'attention du jury. La capacité à parler sans notes, voire avec quelques notes succinctes, et à entrer en communication avec le jury dès l'exposé, est incontestablement un plus.

Le jury attend du candidat qu'il fasse preuve d'une clarté d'expression, d'un niveau de langue élevé et qu'il montre une réelle hauteur de vue. Cet exposé ne s'appesantit pas sur le déroulement de la carrière mais montre une prise de distance par rapport aux éléments de carrière et permet de voir la perspective d'évolution dans laquelle le candidat se situe. Ce concours relève de la gestion des ressources humaines du ministère. Ce temps d'exposé permet au candidat de porter à la connaissance du jury sa démarche, ses motivations personnelles ou tout autre élément qu'il juge important de développer.

Les meilleurs candidats réussissent à se dégager d'une forme scolaire de présentation ; ils parviennent à prendre suffisamment de recul pour mettre en valeur une réflexion personnelle sur le métier de personnel de direction tant il est vrai que la capacité à faire valoir un profil de chef d'établissement ne se réduit pas à un apprentissage académique. Le propos se doit de s'appuyer sur une motivation rapportée à des valeurs solides, à des exemples puisés dans la pratique ou dans le comportement professionnel de chefs d'établissement côtoyés au quotidien ou rencontrés ponctuellement.

Sur le fond, la capacité de ces candidats à se faire comprendre, à donner du sens et à conceptualiser d'une façon objective à partir de leur expérience professionnelle est particulièrement appréciée.

Sans conteste, la liberté laissée dans l'exposé, à la fois par le jury et par la nature même de l'épreuve, permet aux bons candidats de révéler leurs qualités.

### 3.2. L'entretien

L'entretien est conduit par le jury sur le mode de la conversation avec un large balayage des divers champs de compétences. Un questionnement est parfois nécessaire pour amener le candidat à préciser sa pensée ou à sortir de périphrases un peu évasives.

Le jury attend une attitude à la fois naturelle et sérieuse par rapport à un exercice qui ne doit pas être ressenti comme exceptionnel pour des candidats qui ont tous, quel que soit leur métier, l'expérience quasi quotidienne de la prise de parole en public et des activités de présentation orale, d'explication et de persuasion.

L'échange lors de l'entretien se fonde sur une fluidité de communication entre candidat et jury. L'entretien permet au candidat de montrer sa capacité à dialoguer et à développer des analyses. On attend de lui des réponses étayées venant appuyer des convictions mais, également, la capacité à faire preuve d'un esprit critique de bon aloi comme à prendre des décisions. Cette conversation relève bien d'un registre professionnel et non d'un échange de grandes idées sur l'éducation en général.

Les bons candidats sont animés de convictions éducatives et évoquent avec pertinence les valeurs de l'École de la République. Ils font preuve d'esprit d'ouverture et ont une conception sereine et juste de l'autorité. Ils possèdent une structuration du raisonnement et de l'argumentation et font aussi preuve de pragmatisme et de sincérité dans les réponses aux questions.

La capacité à communiquer avec un minimum de modestie et d'authenticité, à porter un regard distancié et prospectif, à analyser une question, à formuler des hypothèses de solutions devant les cas soumis, à exprimer une pensée claire, jointe à une représentation réaliste des contraintes et difficultés du métier, est particulièrement appréciée du jury. Dans ce type d'exercice, si les connaissances sont nécessaires, elles ne sont pas suffisantes et des candidats ont pu limiter leur prestation à des réponses « académiques » sans les faire porter par une posture de conviction ou d'argumentation. La forme utilisée pour donner la réponse aux membres de la commission vaut au moins autant que le fond apporté. De trop nombreux candidats répondent de façon inappropriée à des cas pratiques, manquant tout simplement de bon sens.

Le jury regrette que certains candidats montrent un niveau insuffisant de connaissances du système éducatif actuel. L'entretien met en évidence des connaissances très approximatives du système éducatif et un décalage avec la réalité du terrain. Par ailleurs, ceux qui manquent d'écoute, ceux qui font preuve d'une mauvaise maîtrise de la langue, d'un registre lexical trop modeste, d'une communication inadéquate, d'une attitude dilettante, voire relâchée, incompatible avec la fonction de personnel de direction, se disqualifient rapidement.

Des réponses certes conceptualisées mais émaillées aussi d'exemples concrets sont nécessairement valorisées. Pour les sujets qu'ils apportent eux-mêmes à la discussion avec le jury, les candidats doivent connaître l'histoire de la problématique abordée, maîtriser les enjeux posés et situer les objectifs des dispositifs arrêtés par l'institution scolaire. De la même façon les candidats doivent connaître les caractéristiques du système éducatif français, situer les enjeux du moment, être sensibilisés aux réponses qu'apportent les systèmes éducatifs des autres nations aux problématiques partagées.

La conjonction de connaissances solides et d'une personnalité ouverte permet aux bons candidats, dans un dialogue sincère avec la commission, de démontrer leur capacité à se projeter dans cette nouvelle fonction. C'est ce que recherche le jury.

#### **4 – Les conseils du jury**

Le candidat est engagé dans une formation qui vise à lui permettre d'exercer à terme la fonction de personnel de direction. Le concours de recrutement, passage obligé de ce parcours, ne doit pas lui faire perdre de vue cet objectif. En se préparant à l'exercice de cette fonction, il aura de fortes chances d'être recruté, à l'inverse, une préparation s'inscrivant dans un processus systématisé d'entraînement à des épreuves ne sera pas formateur.

Les connaissances demandées au candidat concernent le système éducatif et son environnement. Il doit posséder un minimum de notions relatives au cadre législatif et réglementaire du système éducatif, à son organisation et à ses évolutions, à celle de l'EPL ainsi que les missions du personnel de direction. Le jury sait que les connaissances techniques font l'objet du programme de l'année de formation qui suit le recrutement des personnels de direction. Cependant, pour se mettre en situation de conduire le changement, pour bien asseoir les connaissances administratives et juridiques, il faut maîtriser les articulations des niveaux national/académique/départemental/local, connaître quelques indicateurs clés et avoir un minimum de culture économique de l'éducation.

La connaissance du milieu dans lequel le candidat exerce sa fonction actuelle est attendue. Il doit être en mesure de présenter son lieu d'exercice et, de manière plus large, les caractéristiques de son académie. La connaissance du candidat ne doit pas se limiter à un type d'établissement, collège, lycée général, technologique ou professionnel et doit s'étendre à l'ensemble des voies de formation. Il

ne peut davantage ignorer le fonctionnement du premier degré et doit inscrire cette connaissance dans la continuité pédagogique du parcours de l'élève. Il faut donc avoir appréhendé les grands enjeux du système éducatif et les problématiques spécifiques de chaque type de structure et se tenir informé des grandes réformes en cours. Les candidats doivent avoir une bonne connaissance des réalités et des enjeux de l'évolution du système éducatif et de la politique éducative conduite dans un cadre national et européen.

De même, les candidats doivent connaître les missions d'un personnel de direction et son positionnement par rapport aux autres membres de la communauté éducative, aux autorités académiques et aux représentants des collectivités territoriales.

La fonction de personnel de direction exige à la fois la maîtrise d'une culture commune et la loyauté inhérente à la fonction de cadre mais ne donne pas lieu à un profil unique eu égard à la diversité des situations d'exercice du métier.

Le candidat doit faire preuve de volonté, d'engagement mais aussi de modestie, il doit montrer qu'il saura aborder les difficultés avec diplomatie, sang-froid et ...bon sens. Il est recommandé de ne pas cacher sa personnalité derrière des propos convenus ou généraux. Il s'agit d'être soi-même, d'accepter le questionnement, même vif, le jury ne cherchant pas à déstabiliser le candidat.

Le candidat doit ainsi avoir réfléchi au nécessaire lien à établir entre ses expériences professionnelles, ses compétences et les fonctions auxquelles il aspire. Il gagnera à travailler sa posture de futur cadre dans l'attitude, le comportement, le langage, en se posant la question de la mutation d'un statut à l'autre, sous plusieurs angles. Si quasiment tous les candidats ont adopté une tenue vestimentaire adaptée à la fonction, ils doivent comprendre, et accepter pour certains, que ce symbole n'est pas une façade d'un jour mais bien la marque d'un positionnement professionnel différent.

Certains candidats hésitent à prendre parti, tiennent des propos extrêmement laudatifs sans esprit critique, cherchent à dissimuler le fond de leur pensée ou encore s'évertuent à fournir des réponses convenues, qu'ils s'imaginent correspondre à une attente supposée du jury. Ces attitudes ne sont pas de mise. Le jury ne cherche pas un modèle unique de personnels de direction mais, au contraire, des personnalités marquantes, qui ne craignent pas d'affirmer leurs convictions avec vigueur et sincérité, dès lors toutefois que l'affirmation de ces dernières est argumentée, qu'elles ne comportent pas de jugement sur des personnes et qu'elles ne jettent pas un doute sur leur loyauté envers l'institution et ses représentants, comme sur leur capacité à mettre en œuvre leurs instructions ou à accepter le dialogue social. Les meilleurs candidats parviennent à trouver ce point d'équilibre entre l'exercice de leur liberté de jugement et le respect des principes qui doivent guider leur action et savent montrer tout leur potentiel au jury.

Les excellents candidats se distinguent par leur capacité à se saisir des questions les plus difficiles. Le doute (quant à la réponse) les stimule, ils problématisent, pensent en direct en quelque sorte. Ils disposent d'une culture sur le système éducatif qui leur permet de situer les enjeux et de se situer. Ils savent aussi utiliser leur bon sens pour se projeter en se décentrant de leur expérience. Ils ont aussi témoigné des capacités à :

- s'exprimer sans jargonner, avec simplicité et précision ;
- s'exonérer des notes préparées et d'éviter ainsi une lecture intégrale fastidieuse ;
- prendre le temps de la réflexion avant de répondre ;
- entendre les questions et relances de la commission, à y répondre, y compris en concédant une méconnaissance ;
- témoigner d'une méthodologie d'analyse des situations et de construction d'une réponse étayée et argumentée ;
- percevoir les enjeux de l'épreuve ;
- prendre en compte la globalité des missions d'un personnel de direction ;
- resituer l'action d'un chef d'établissement dans une logique de stratégie et d'objectifs à atteindre ;
- analyser des situations en développant leur réflexion, analyse, argumentation avec le jury (avantages, inconvénients, risques, points sensibles, etc.), en prenant en compte tous les acteurs de la communauté éducative ;
- prendre en compte les enjeux actuels du système éducatif dans toute sa globalité ;
- ...

Les candidats les moins prêts à devenir personnel de direction ne sont pas capables de prendre de la hauteur en réponse à certaines questions générales concernant l'institution scolaire et montrent une indigence au regard des connaissances élémentaires relatives à l'histoire, au fonctionnement, aux résultats et aux enjeux du système éducatif français. Ils louvoient dans leurs réponses quant-il s'agit, dans le cadre d'une étude de cas proposée, de se comporter en fonctionnaire d'autorité.

Les mauvaises prestations se caractérisent par :

- un dossier impersonnel empreint d'un certain verbiage ;
- une présentation mémorisée et récitée, une prégnance des notes préparées voire leur lecture ;
- un discours narratif et déclaratif qui ne s'interroge pas sur ce qui fonde ses pratiques ;
- des candidats pris en défaut de connaissances, de réflexion et d'analyse sur des sujets qu'ils apportent eux-mêmes à la discussion lors de leur présentation ;
- des certitudes fonctionnant comme des dogmes indiscutables ;
- des préjugés contraires aux valeurs défendues par l'éducation nationale ;
- le manque de sincérité pour les candidats qui envisagent l'oral comme un simple jeu de rôle de composition, cherchant plus une bonne réponse supposée et non sa propre réponse reposant sur ses valeurs, ses conceptions et ses convictions ;
- une absence d'humilité voire parfois une certaine suffisance difficilement acceptable à ce niveau du concours quel que soit le parcours du candidat ;
- ...

L'entretien est donc un temps professionnel partagé entre un candidat, qui arrive avec une expérience, une expertise, et un jury, pluri-catégoriel, qui, à partir d'un questionnement ouvert, va construire un point de vue sur la capacité du candidat à exercer des fonctions exigeantes, des fonctions d'encadrement dès la rentrée suivante.

## CONCLUSION

Ce concours, s'inscrit dans la gestion des personnels d'encadrement du ministère de l'éducation nationale et vise à recruter les personnels de direction qui dirigeront les établissements de demain, dans un monde éducatif en pleine évolution. Aussi est-il besoin de rappeler que ce concours demande une préparation personnelle extrêmement sérieuse. L'année de préparation doit ainsi être considérée par les candidats comme une première année de formation. Ce message fort a visiblement été compris puisque la grande majorité des productions et entretiens révèle un effort sincère de projection dans la fonction.

Dans cette perspective, les candidats doivent :

- participer aux préparations académiques ;
- s'impliquer dans la vie institutionnelle d'établissements ou à tout le moins l'observer ;
- aller au devant de situations professionnelles complexes pour tester ses propres compétences ;
- suivre les apports des sites institutionnels (Eduscol, ESEN, [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr),...)
- lire attentivement les rapports de jury ;
- se documenter, par des lectures personnelles sur les grands enjeux contemporains de l'école ;
- s'entretenir avec des personnels de direction, sur place, dans des établissements variés.

Dans leur grande majorité, les candidats s'inscrivent dans ce processus et témoignent d'une forte motivation.

Toutefois, les candidats ajournés ne doivent pas se décourager. La préparation peut se conduire sur plusieurs années, dans un processus de maturation d'un projet professionnel exigeant. La persévérance est une qualité primordiale pour un personnel d'encadrement. Pour autant, il est conseillé aux candidats ayant à connaître plusieurs échecs successifs de se rapprocher des formateurs académiques ou de tout cadre de l'académie susceptible de leur apporter des conseils pour, le cas échéant, réorienter leur carrière vers d'autres horizons.

## ANNEXES

# Données statistiques des concours 2014 de recrutement de personnels de direction élaborées par la direction générale des ressources humaines

### 1- Les données quantitatives

#### Le bilan de la session 2014

Concours 2014	Postes	Candidats								
		Inscrits internet	Inscrits définitifs (dossiers retournés)	Taux de dossiers retournés	Présents à l'écrit	Admissibles	Admis LP	Inscrits LC	Taux de réussite *	Taux de rendement
Personnels de direction de 1 <sup>ère</sup> classe	45	379	202	53,3%	182	90	45	4	24,7%	100,0%
Personnels de direction de 2 <sup>ème</sup> classe	605	5 166	4 024	77,9%	3 797	1 211	605	25	15,9%	100,0%
<b>Total</b>	<b>650</b>	<b>5 545</b>	<b>4 226</b>	<b>76,2%</b>	<b>3 979</b>	<b>1 301</b>	<b>650</b>	<b>29</b>		

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

**Taux d'absentéisme 2014** (nombre de présents à l'écrit/inscrits définitifs) : **C1 9,9%** **C2 8,9%**

#### Pour mémoire : résultats de la session 2013

Concours 2013	Postes	Candidats								
		Inscrits internet	Inscrits définitifs (dossiers retournés)	Taux de dossiers retournés	Présents à l'écrit	Admissibles	Admis LP	Inscrits LC	Taux de réussite *	Taux de rendement
Personnels de direction de 1 <sup>ère</sup> classe	50	391	217	55,5%	196	101	50	3	25,5%	100,0%
Personnels de direction de 2 <sup>ème</sup> classe	650	5 360	4 167	77,7%	3 873	1 303	650	10	16,8%	100,0%
<b>Total</b>	<b>700</b>	<b>5 751</b>	<b>4 384</b>	<b>76,2%</b>	<b>4 069</b>	<b>1 404</b>	<b>700</b>	<b>13</b>		

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

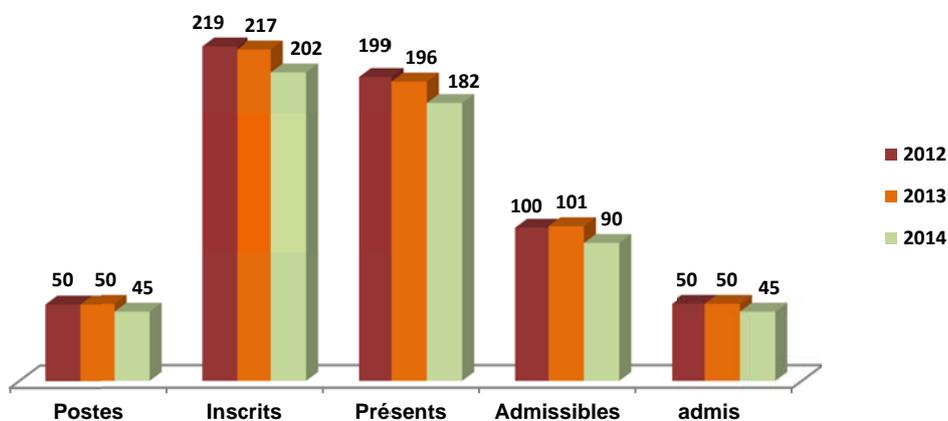
**Taux d'absentéisme 2013** (nombre de présents à l'écrit/inscrits définitifs) : **C1 9,7%** **C2 7,1%**

En diminution de cinquante postes sur les deux concours par rapport à 2013, la session 2014 connaît sur l'ensemble une légère baisse du nombre d'inscrits et, en parallèle, une légère augmentation du taux d'absentéisme à l'épreuve d'admissibilité.

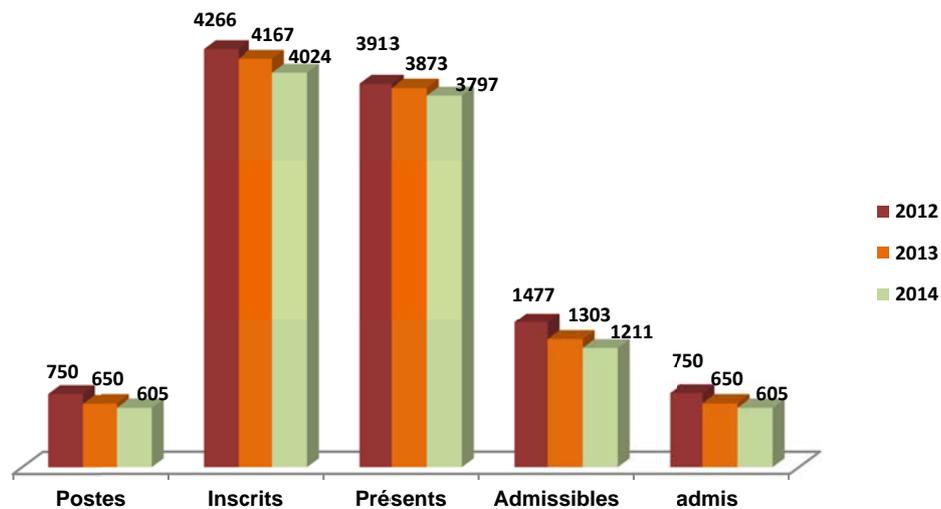
Pour les deux concours **tous les postes ont été pourvus** comme lors de la précédente session.

## Données essentielles sur les 3 dernières sessions

Evolution, sur les 3 dernières sessions, du concours de recrutement de personnels de direction de 1ère classe

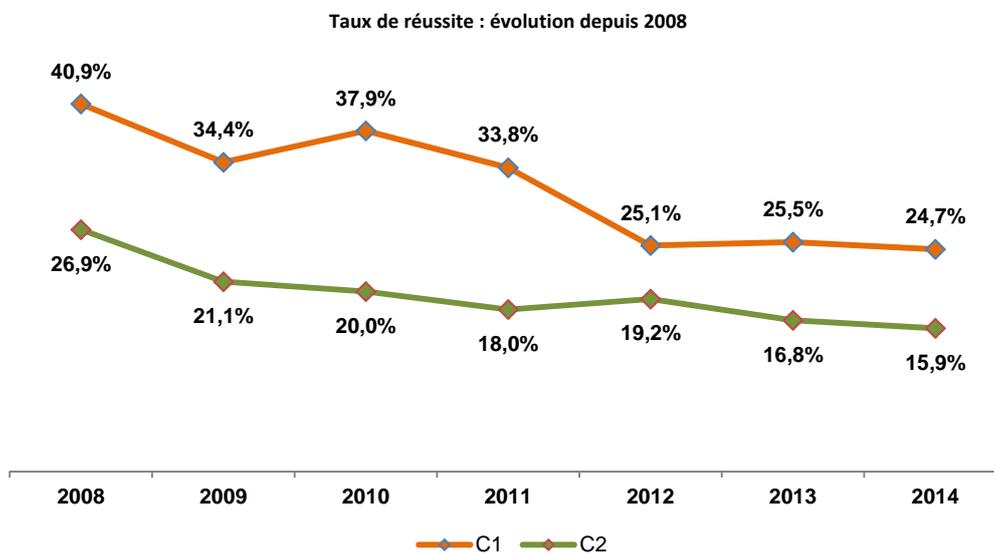


Evolution, sur les 3 dernières sessions, du concours de recrutement de personnels de direction de 2ème classe



## Evolution du taux de réussite

Les taux de réussite aux concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe et de 2<sup>ème</sup> classe connaissent leurs niveaux le plus sélectif depuis 2008.



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

Nombre de candidats présents à l'épreuve d'admissibilité pour 1 poste offert au recrutement :

- 1<sup>ère</sup> classe - 4 candidats pour 1 poste.
- 2<sup>ème</sup> classe - 6,3 candidats pour 1 poste.

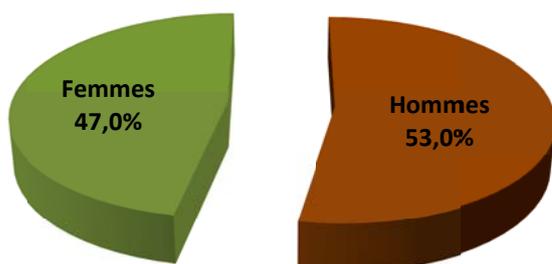
## 2 – Le profil des candidats

Toutes les données étudiées dans cette rubrique sont renseignées par les candidats lors de leur inscription et sont donc déclaratives.

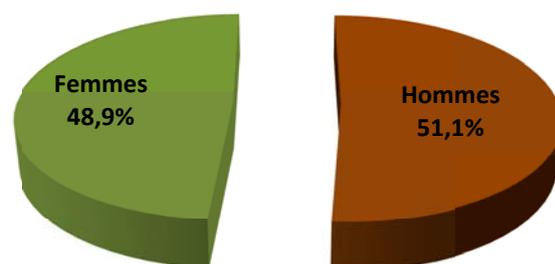
### La représentation hommes-femmes des candidats aux concours de personnels de direction

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

Représentation des inscrits au concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe - session 2014



Représentation des admissibles au concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe - session 2014



Représentation des lauréats du concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe - session 2014



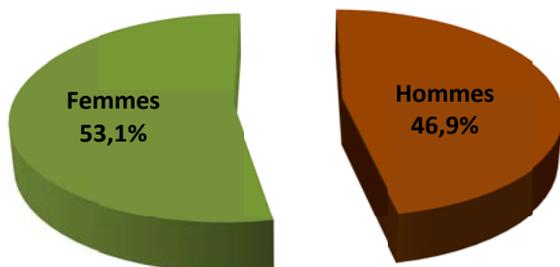
Le nombre de femmes inscrites au concours est en augmentation par rapport à la session 2013 (47,0% contre 41,5% en 2013).

La part des femmes parmi les candidats admissibles est également en augmentation par rapport à la session 2013 (48,9% contre 46,5% en 2013).

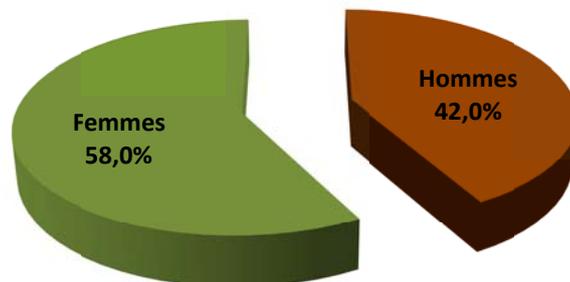
La représentativité des hommes admis au concours est majoritaire et augmente par rapport à la session précédente (51,1% contre 44,0% en 2013).

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

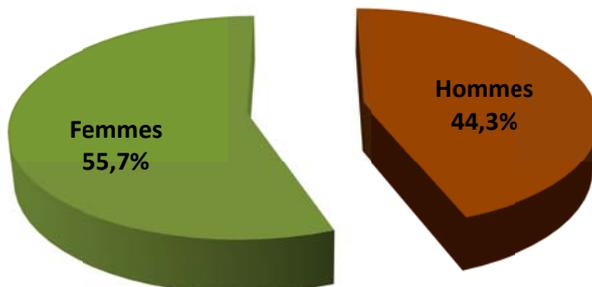
Représentation des inscrits au concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe - session 2014



Représentation des admissibles au concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe - session 2014



Représentation des lauréats du concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe - session 2014



Le nombre de femmes inscrites au concours est en légère augmentation par rapport à la session 2013 (53,1% contre 52,1% en 2013).

La part des femmes parmi les candidats admissibles est également en augmentation par rapport à la session 2013 (58,0% contre 55,3% en 2013).

La représentativité des femmes admises au concours est, cette année en légère baisse par rapport à la session précédente (55,7% contre 56,2% en 2013).

## L'âge des candidats aux concours de personnels de direction

Age mini des inscrits :  
inscrits :

Concours C1 : **29** ans  
Concours C2 : **27** ans

Age moyen des inscrits :

Concours C1 : **44** ans  
Concours C2 : **43** ans

Age maxi des

Concours C1 : **60** ans  
Concours C2 : **63** ans

Age mini des lauréats :  
lauréats :

Concours C1 : **31** ans  
Concours C2 : **27** ans

Age moyen des lauréats :

Concours C1 : **41** ans  
Concours C2 : **41** ans

Age maxi des

Concours C1 : **54** ans  
Concours C2 : **58** ans

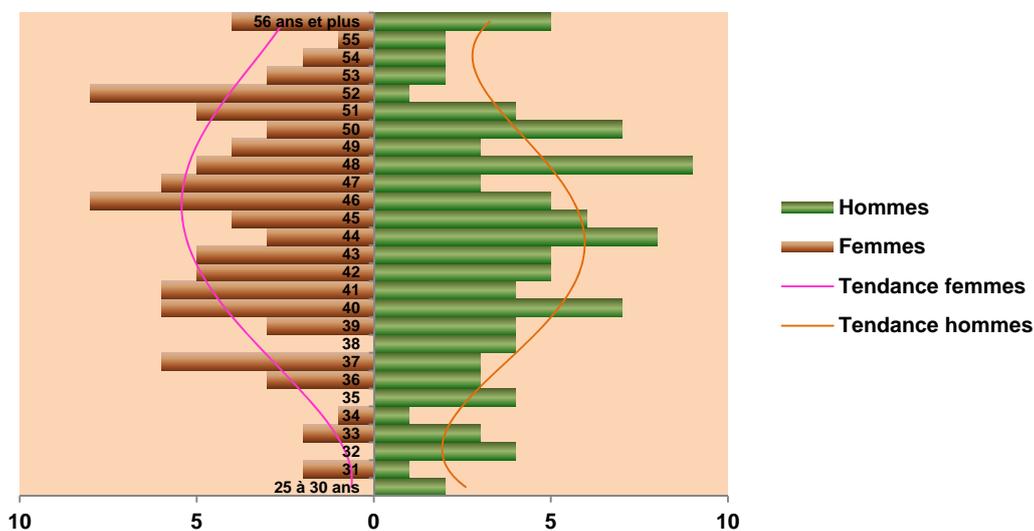
Les âges moyens des deux concours restent dans les mêmes fourchettes que celles de la session 2013.

Le plus jeune candidat admis au C1 a **31** ans (31 ans en 2013) et **27** ans pour le C2 (27 ans en 2013). Les plus âgés ont respectivement **54** ans pour le C1 (55 ans en 2013) et **58** ans pour le C2 (57 ans en 2013).

NB : les âges sont calculés au 1<sup>er</sup> septembre 2013 (période d'ouverture des inscriptions).

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

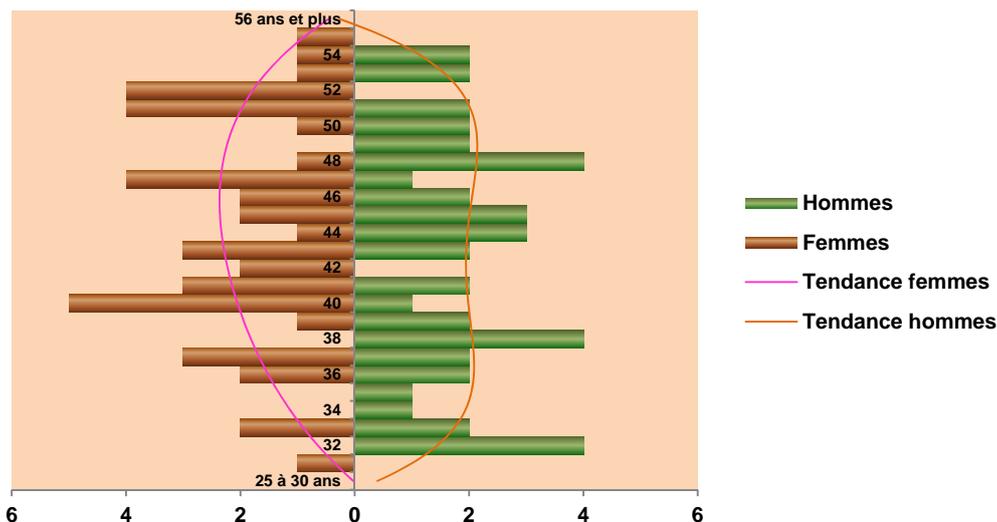
Pyramide des âges des inscrits au concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe - session 2014



Répartition par âge des **candidats inscrits** au concours de 1<sup>ère</sup> classe :

- de 36 ans	36 - 45 ans	46 ans et plus
9,9%	44,6%	45,5%

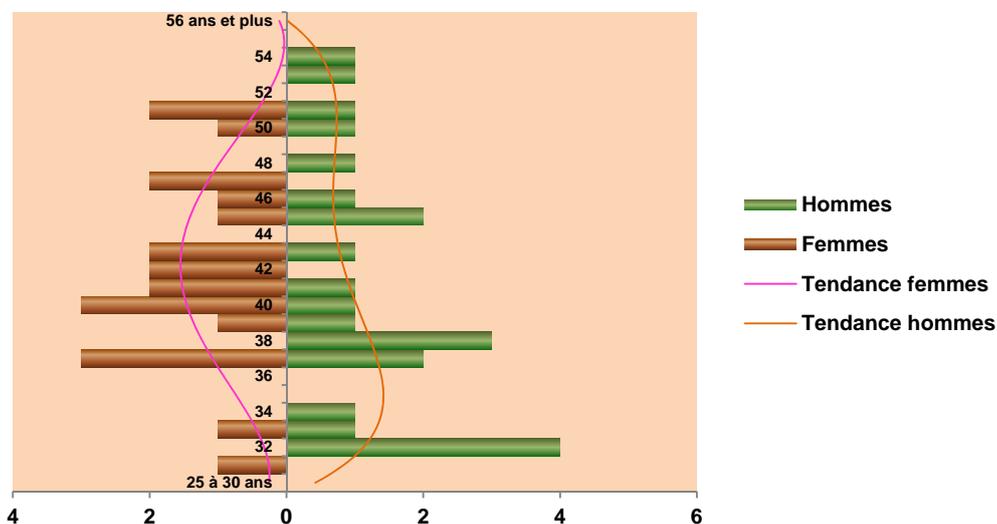
Pyramide des âges des admissibles au concours de recrutement de personnels de direction de 1ère classe - session 2014



Répartition par âge des **candidats admissibles** au concours de 1<sup>ère</sup> classe :

- de 36 ans	36 - 45 ans	46 ans et plus
12,2%	47,8%	40,0%

Pyramide des âges des lauréats du concours de recrutement de personnels de direction de 1ère classe - session 2014



Répartition par âge des **candidats admis** au concours de 1<sup>ère</sup> classe :

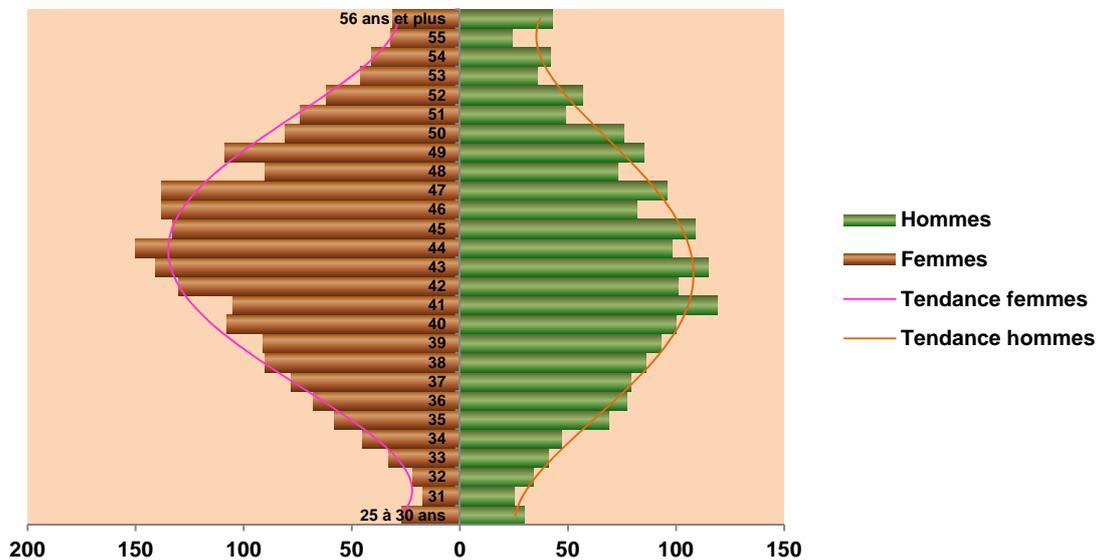
- de 36 ans	36-45 ans	46 ans et plus
17,8%	55,6%	26,7%

La tranche d'âge des 36 - 45 ans atteint 55,6% des candidats admis (56,0% en 2013).

C'est la tranche d'âge 31 - 35 ans pour laquelle le taux de réussite est le meilleur (47,1% contre 29,6% en 2013).

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

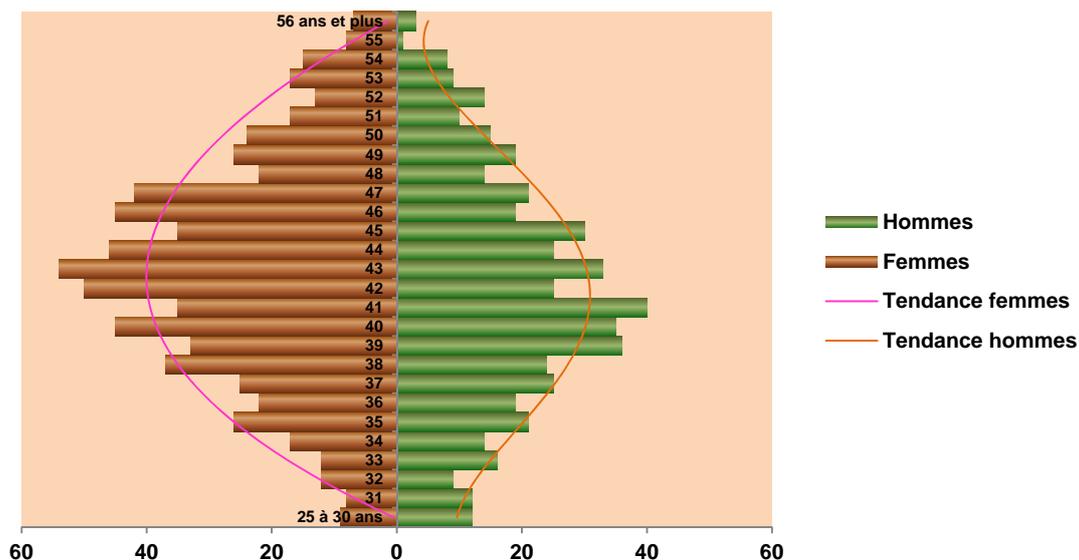
Pyramide des âges des inscrits au concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe - session 2014



Répartition par âges des **candidats inscrits** au concours de 2<sup>ème</sup> classe :

- de 36 ans	36 - 45 ans	46 ans et plus
11,1%	51,5%	37,4%

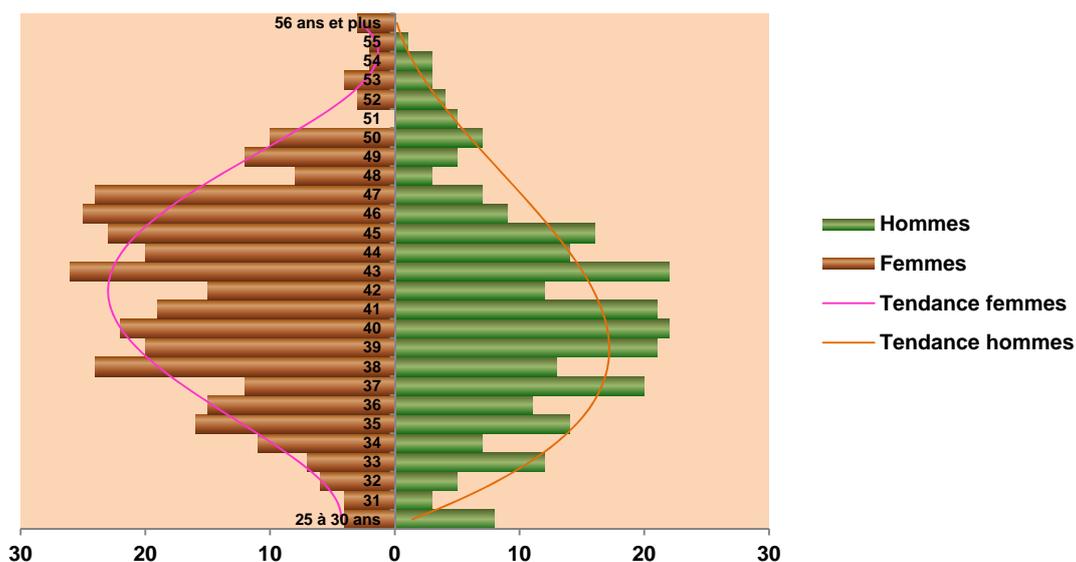
Pyramide des âges des admissibles au concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe - session 2014



Répartition par âges des **candidats admissibles** au concours de 2<sup>ème</sup> classe :

- de 36 ans	36 - 45 ans	46 ans et plus
13,9%	55,7%	30,5%

Pyramide des âges des lauréats du concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe - session 2014



Répartition par âges des **candidats admis** au concours de 2<sup>ème</sup> classe :

- de 36 ans	36 - 45 ans	+ de 46 ans
16,0%	60,8%	23,1%

La tranche d'âge des 36 - 45 ans atteint 60,8% des candidats admis (56,9% en 2013).

Comme pour les trois sessions précédentes, les candidats les plus jeunes (tranches d'âge de 25 à 35 ans) réalisent le meilleur taux de réussite à l'admission.

### Le nombre de participation des candidats aux concours de personnels de direction

- 67,0% des candidats admis au concours C1 se présentaient pour la 1<sup>ère</sup> fois (66,0% en 2013),
- 42,0% pour le concours C2 (44,0% en 2013).

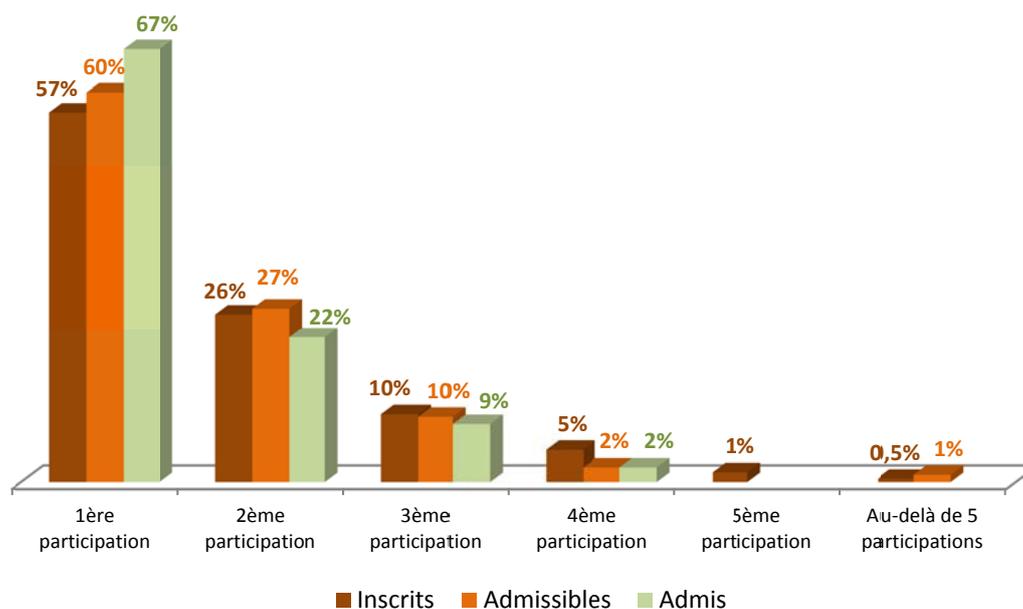
Les taux de réussite sont les suivants :

<b>C1</b> 1 <sup>ère</sup> participation :	26,5%	<b>C2</b> 1 <sup>ère</sup> participation :	16,6%
<b>C1</b> 2 <sup>ème</sup> participation :	22,2%	<b>C2</b> 2 <sup>ème</sup> participation :	17,6%

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

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

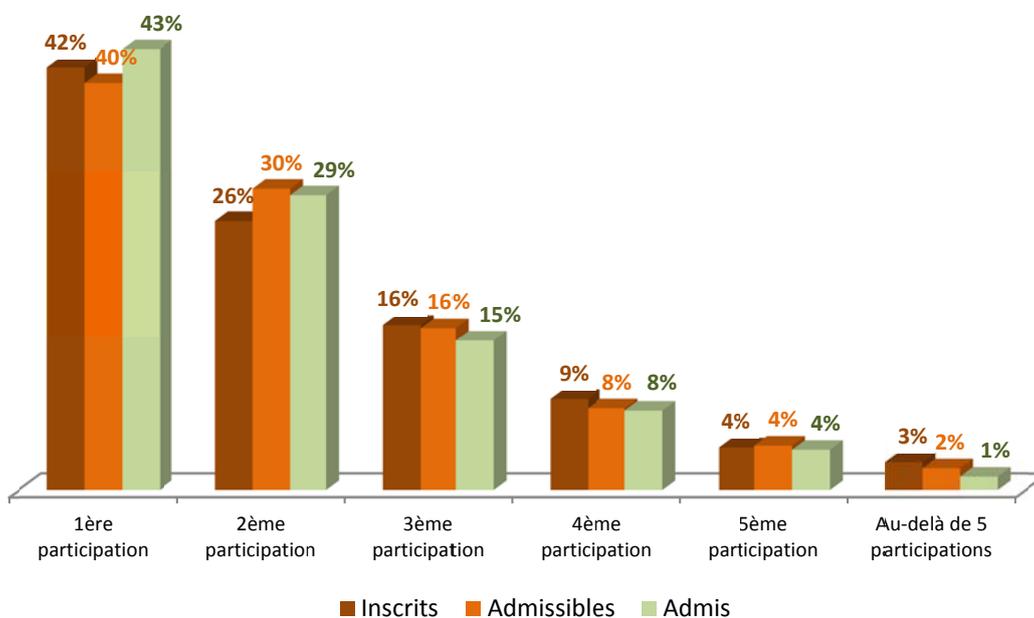
Répartition des candidats par nombre de participations au concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe - session 2014



Les primo-inscrits représentent 57% des inscrits et 67% des lauréats.

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

Répartition des candidats par nombre de participations au concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe - session 2014



Les primo-inscrits représentent 42 % des inscrits et 43% des lauréats.

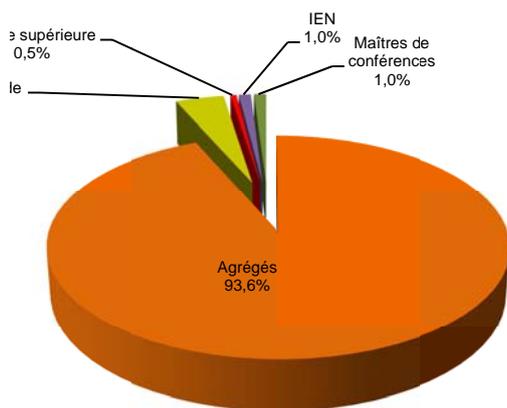
# Les corps d'origine des candidats aux concours de personnels de direction

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

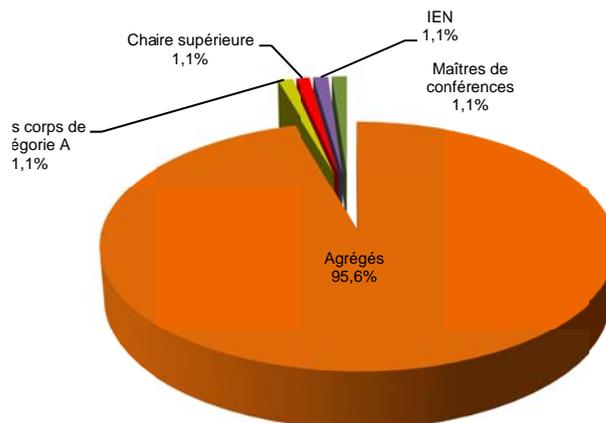
Depuis l'ouverture pour la session 2013 des conditions d'accès au concours de 1<sup>ère</sup> classe, notamment à d'autres corps de catégorie A, les corps d'origine des candidats continuent à se diversifier légèrement.

En effet, 93,6% des candidats inscrits sont des professeurs agrégés, 5,0% d'autres corps de personnels de catégorie A (dont 1,0% d'IEN) et 1,5% sont issus de l'enseignement supérieur.

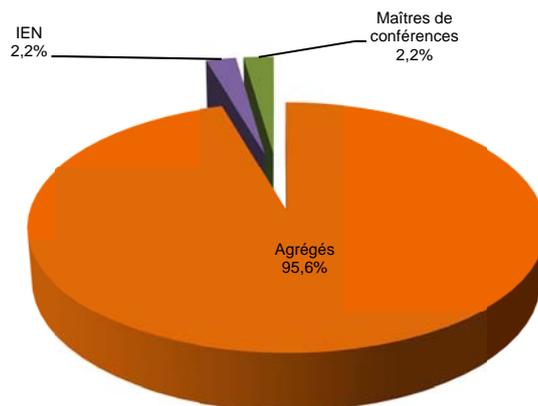
**Corps d'origine des candidats inscrits au concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe - session 2014**



**Corps d'origine des candidats admissibles au concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe - session 2014**



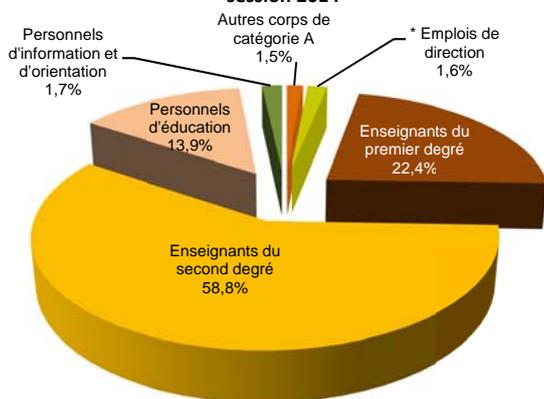
**Corps d'origine des lauréats du concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe - session 2014**



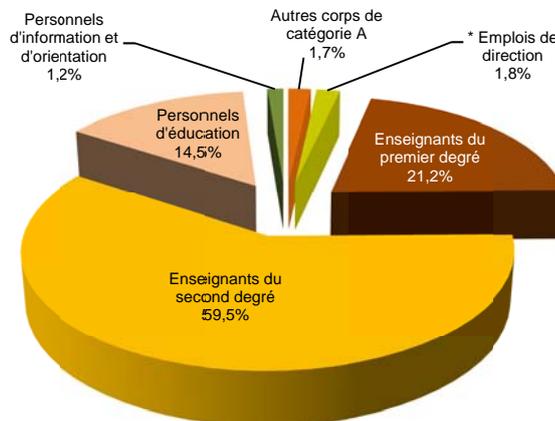
## Concours de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe

Parmi les enseignants du second degré inscrits au concours, 64,9% sont des professeurs certifiés ; ceux-ci représentent 38,2% de l'ensemble des candidats inscrits et 40,3% de l'ensemble des lauréats.

**Corps d'origine des candidats inscrits au concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe - session 2014**

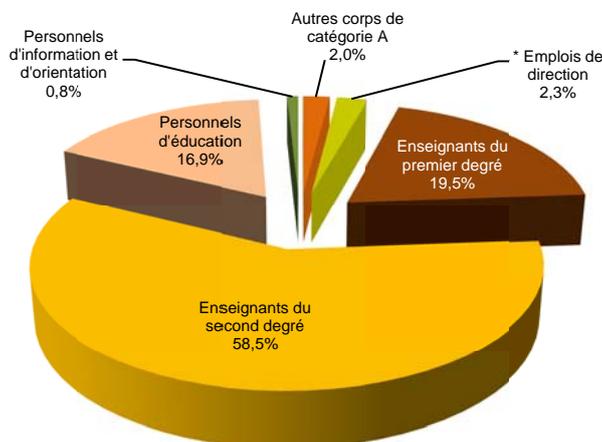


**Corps d'origine des admissibles au concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe - session 2014**



(\*) Directeurs adjoints de SEGPA et directeurs d'établissements spécialisés.

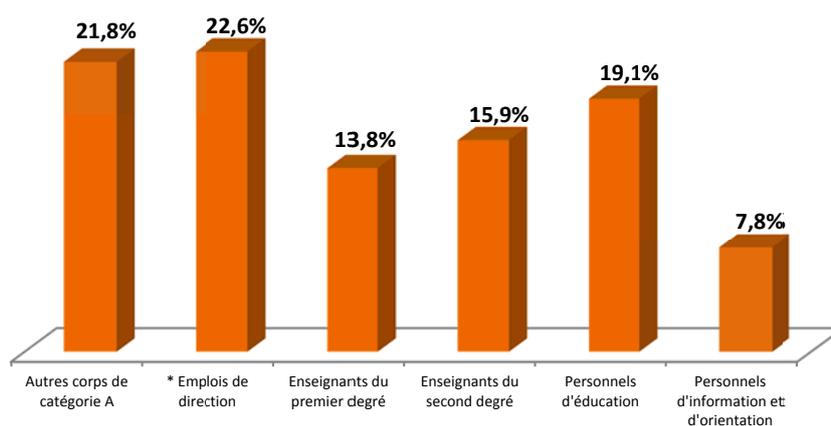
**Corps d'origine des lauréats du concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe - session 2014**



(\*) Directeurs adjoints de SEGPA et directeurs d'établissements spécialisés.

Les candidats issus d'autres corps de personnels de catégorie A représentent 2,0% (0,6% en 2013) des lauréats soit 12 lauréats (attachés, attachés principaux, attachés de la fonction publique territoriale), (4 lauréats en 2013) pour 55 présents à l'épreuve écrite.

**Taux de réussite par corps au concours  
de recrutement de personnels de direction - session 2014**



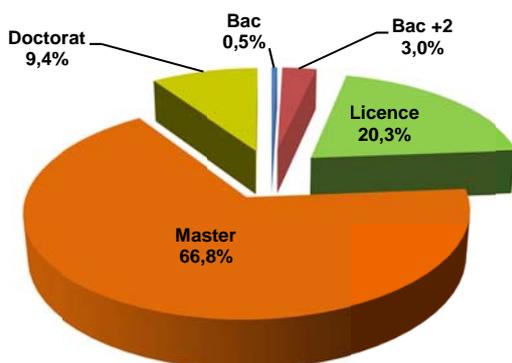
(\*) Directeurs adjoints de SEGPA et directeurs d'établissements spécialisés.

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

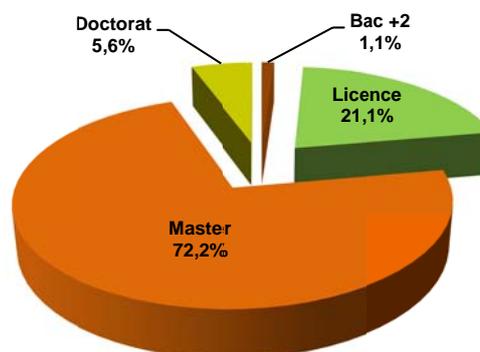
## Niveaux de diplôme des candidats aux concours de personnels de direction

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

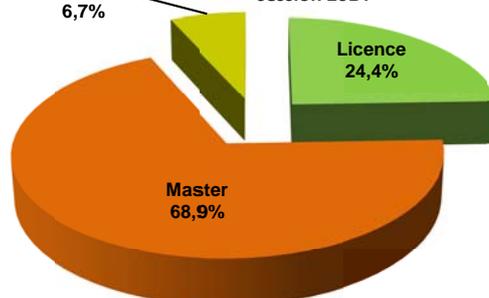
Niveau de diplômes des inscrits au concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe - session 2014



Niveau de diplômes des admissibles au concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe - session 2014



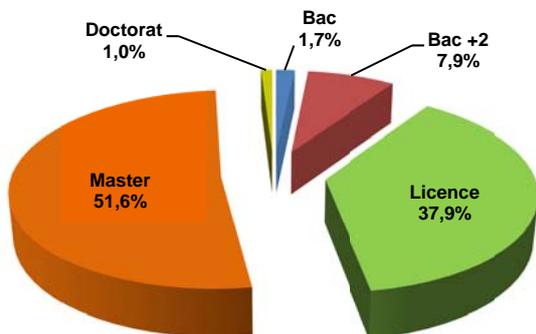
Niveau de diplômes des lauréats du concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe - session 2014



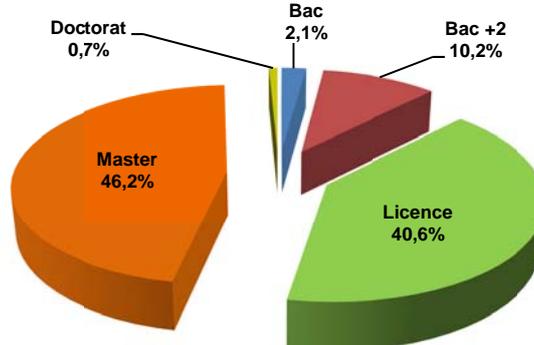
Très majoritairement, 68,9% des lauréats au concours C1 sont titulaires d'un Master.

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

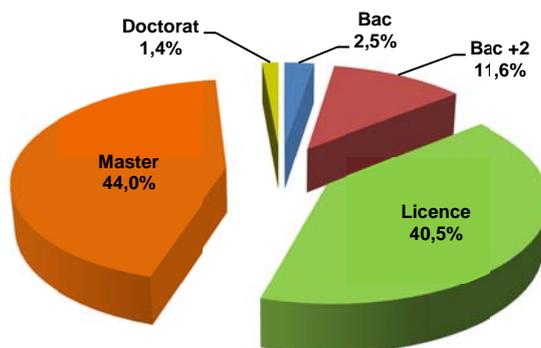
Niveau de diplômes des inscrits au concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe - session 2014



Niveau de diplômes des admissibles au concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe - session 2014



Niveau de diplômes des lauréats du concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe - session 2014



Comme à l'occasion des 3 dernières sessions, la part des lauréats du concours de 2<sup>ème</sup> classe qui possèdent un diplôme de niveau licence ou plus, se situe toujours à un niveau particulièrement élevé : 84,5% (87,2% en 2013, 89,2% en 2012 et 86% en 2011).

## Situation des candidats faisant ou ayant fait fonction de personnels de direction

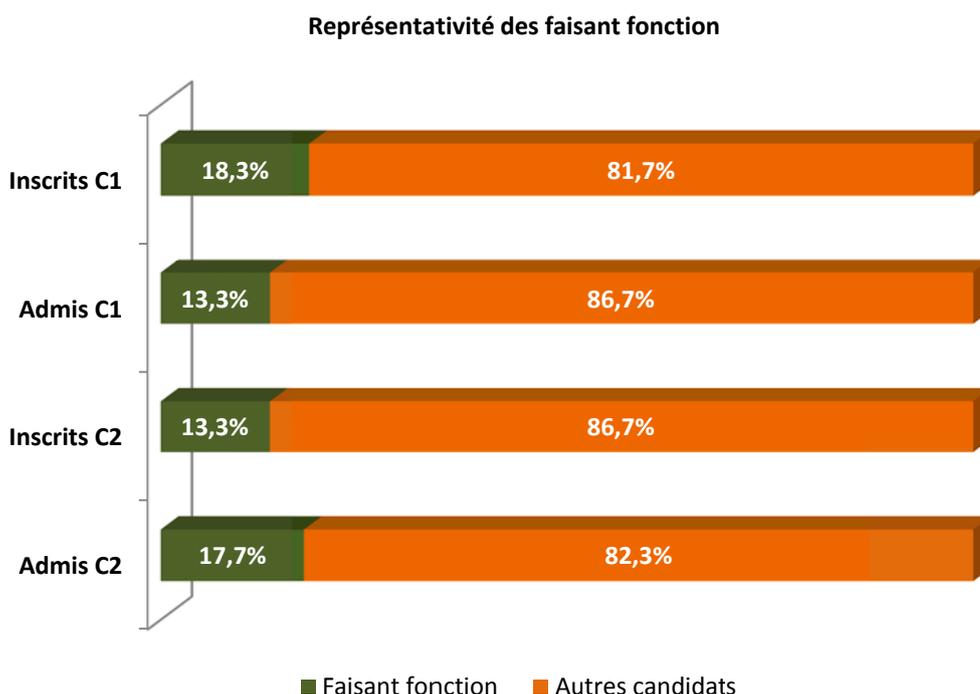
Pour les deux concours, 573 candidats inscrits se sont déclarés être ou avoir été faisant fonction. Ces candidats représentent :

- 13,5% de l'ensemble des inscrits (12,6% en 2013);
- 17,4% de l'ensemble des admis (ils étaient 17,7% en 2013).

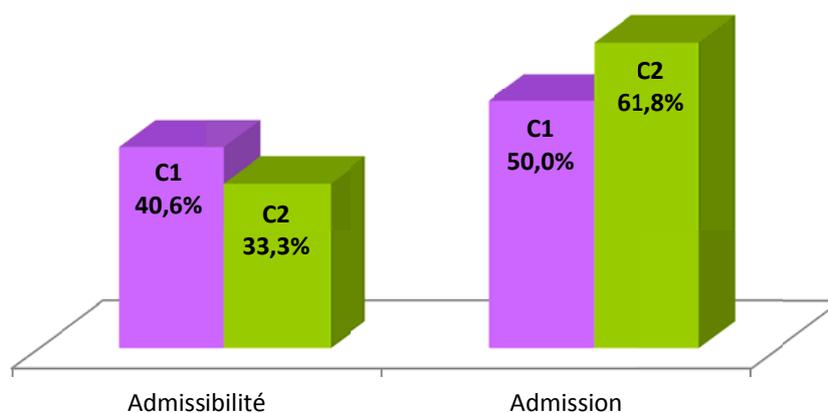
Sur l'ensemble des deux concours, leur taux de réussite est de 20,5%.

La moyenne d'âge des inscrits au concours de 1<sup>ère</sup> classe est de 45 ans, et de 46 ans pour les lauréats.

La moyenne d'âge des inscrits au concours de 2<sup>ème</sup> classe est de 44 ans, et de 43 ans pour les lauréats.



### Taux de réussite à l'épreuve d'admissibilité et l'épreuve d'admission\*



(\*) Taux de réussite à l'admissibilité = nombre d'admissibles faisant-fonction/nombre de présents faisant-fonction à l'épreuve écrite

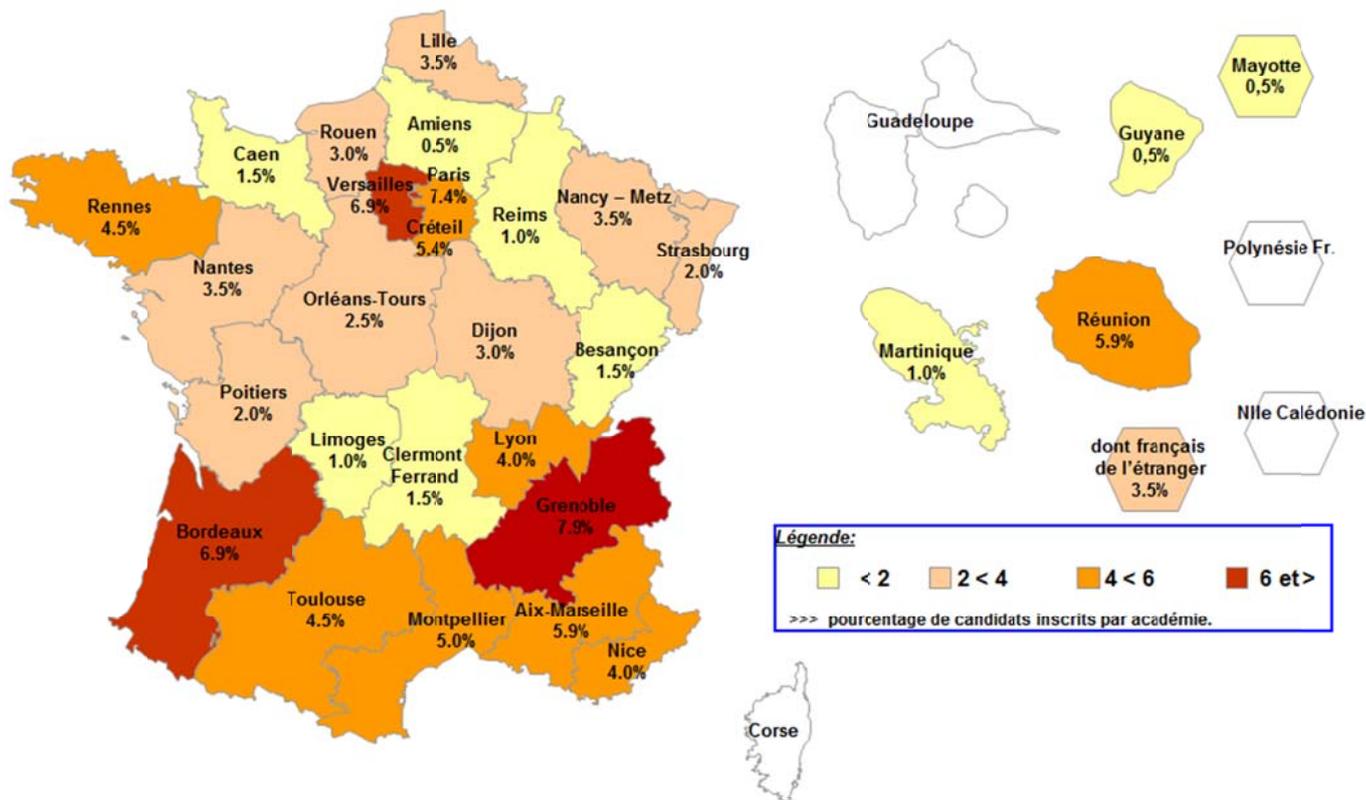
(\*) Taux de réussite à l'admission = nombre d'admis faisant-fonction/nombre de présents faisant-fonction à l'épreuve orale

Passée la barrière de l'admissibilité, le taux de réussite est nettement plus élevé à l'admission.

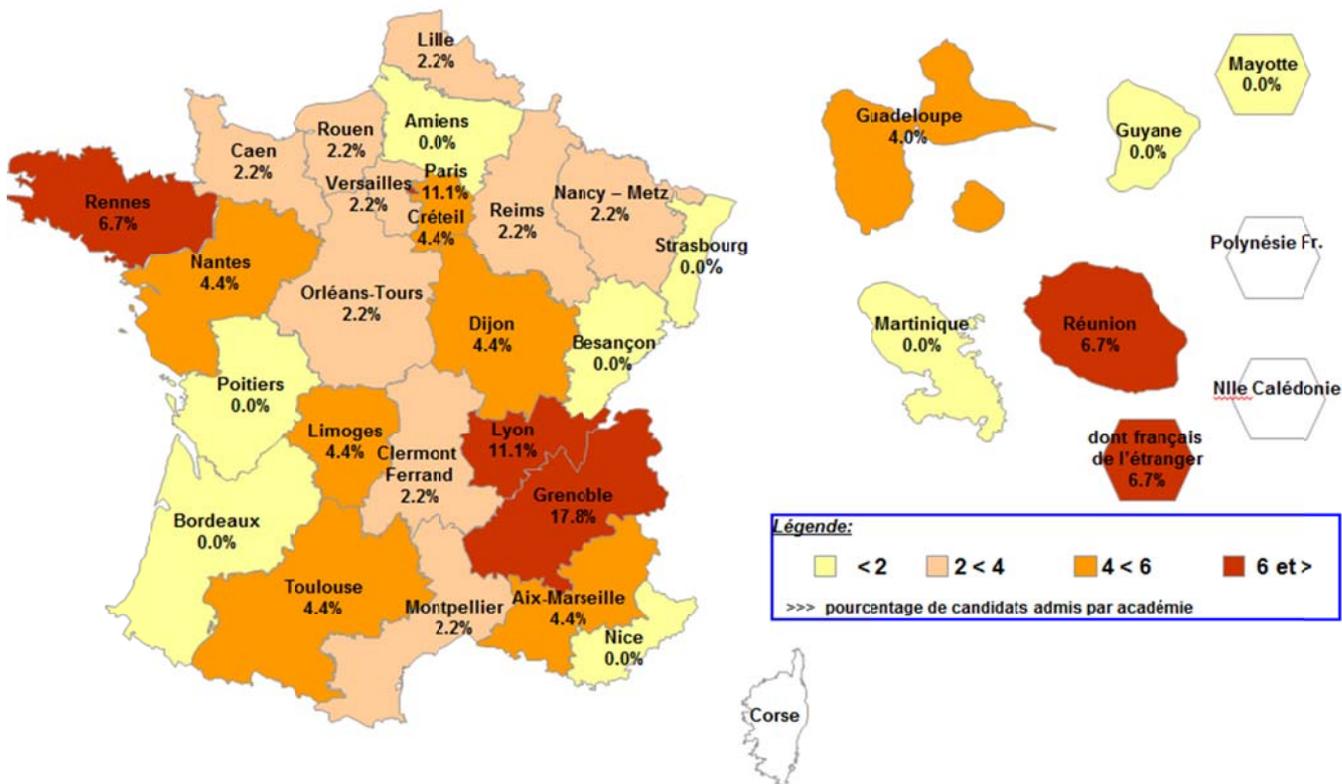
# Origine géographique des candidats aux concours de personnels de direction

Proportion d'inscrits et d'admis et taux de réussite à l'admission par académie pour chacun des 2 concours :

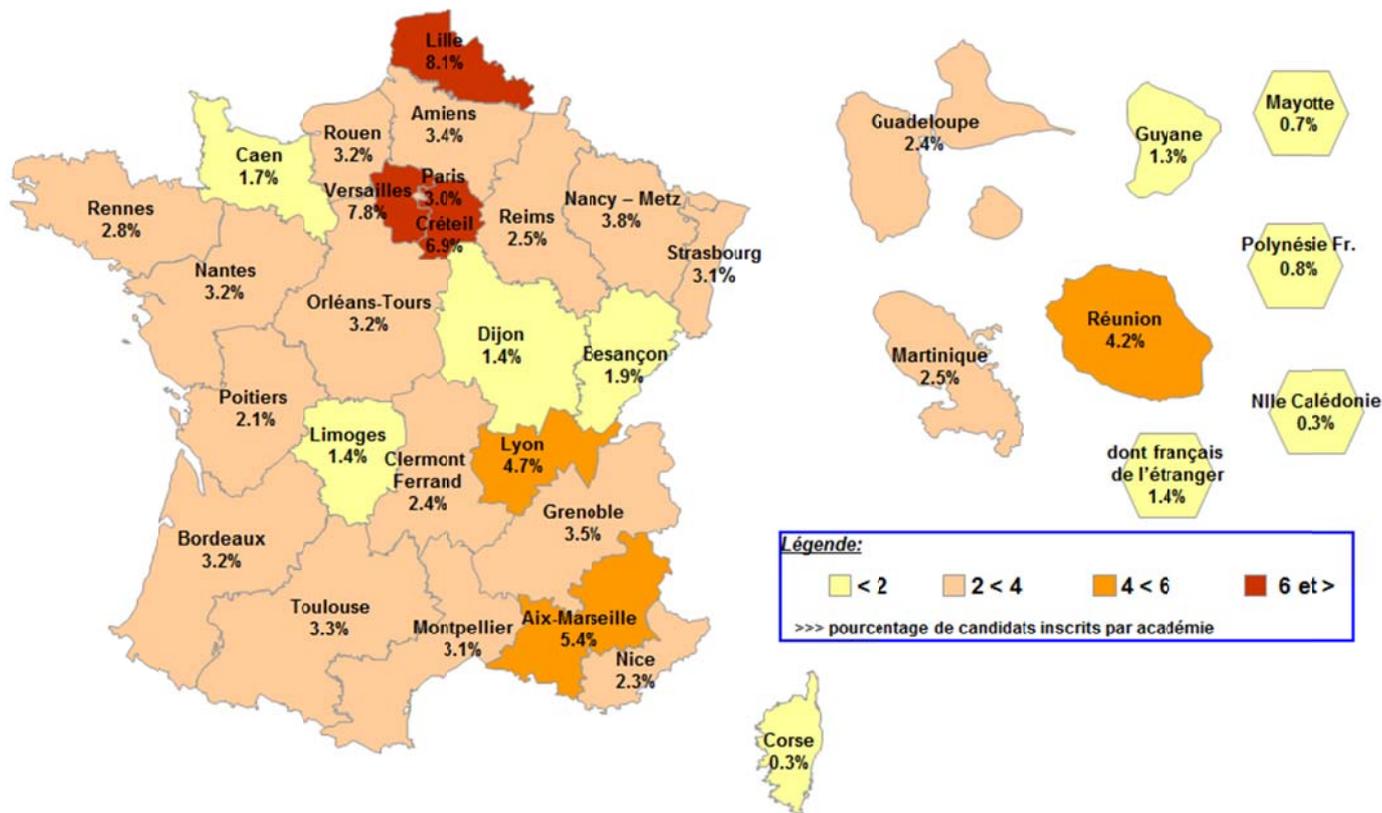
## CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION - 1<sup>ère</sup> classe Session 2014 - Candidats inscrits



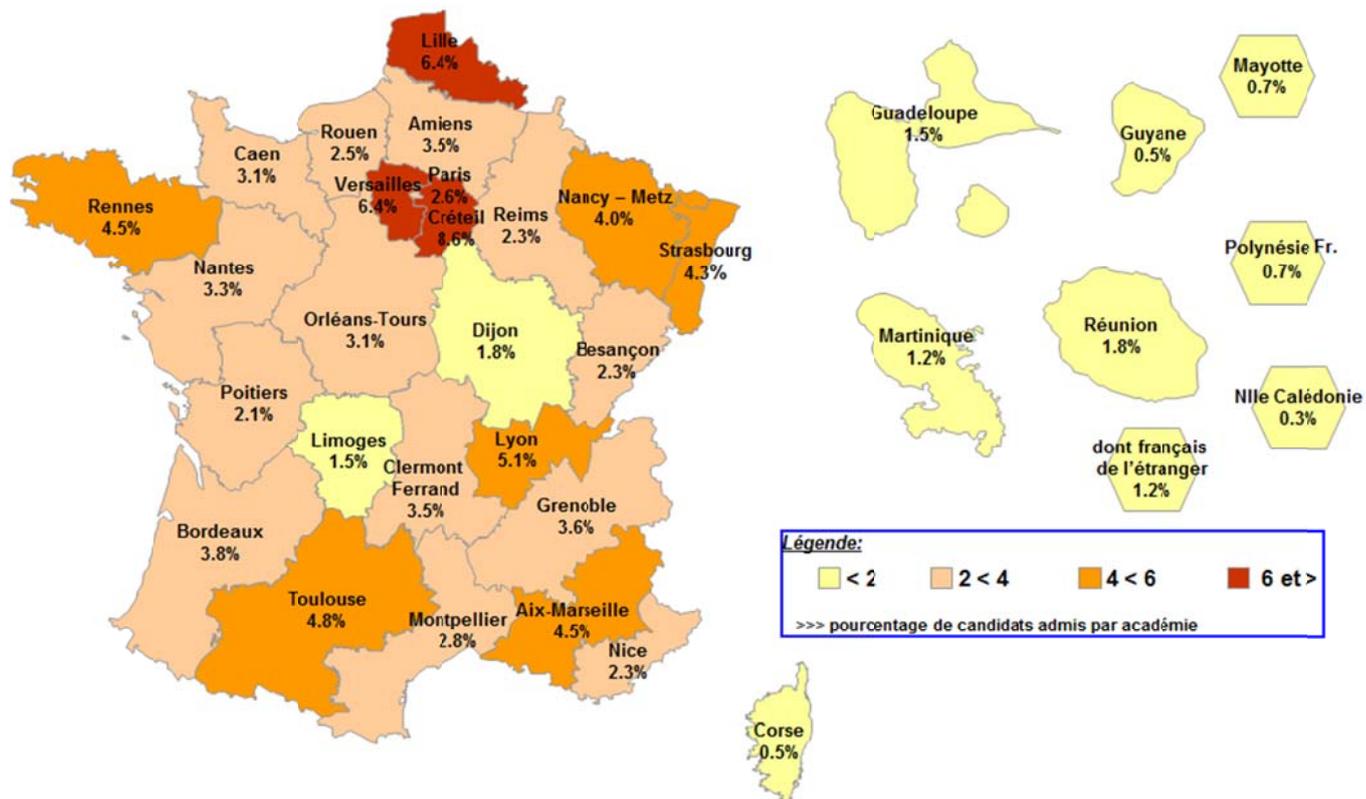
## CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION - 1<sup>ère</sup> classe Session 2014 - Candidats admis



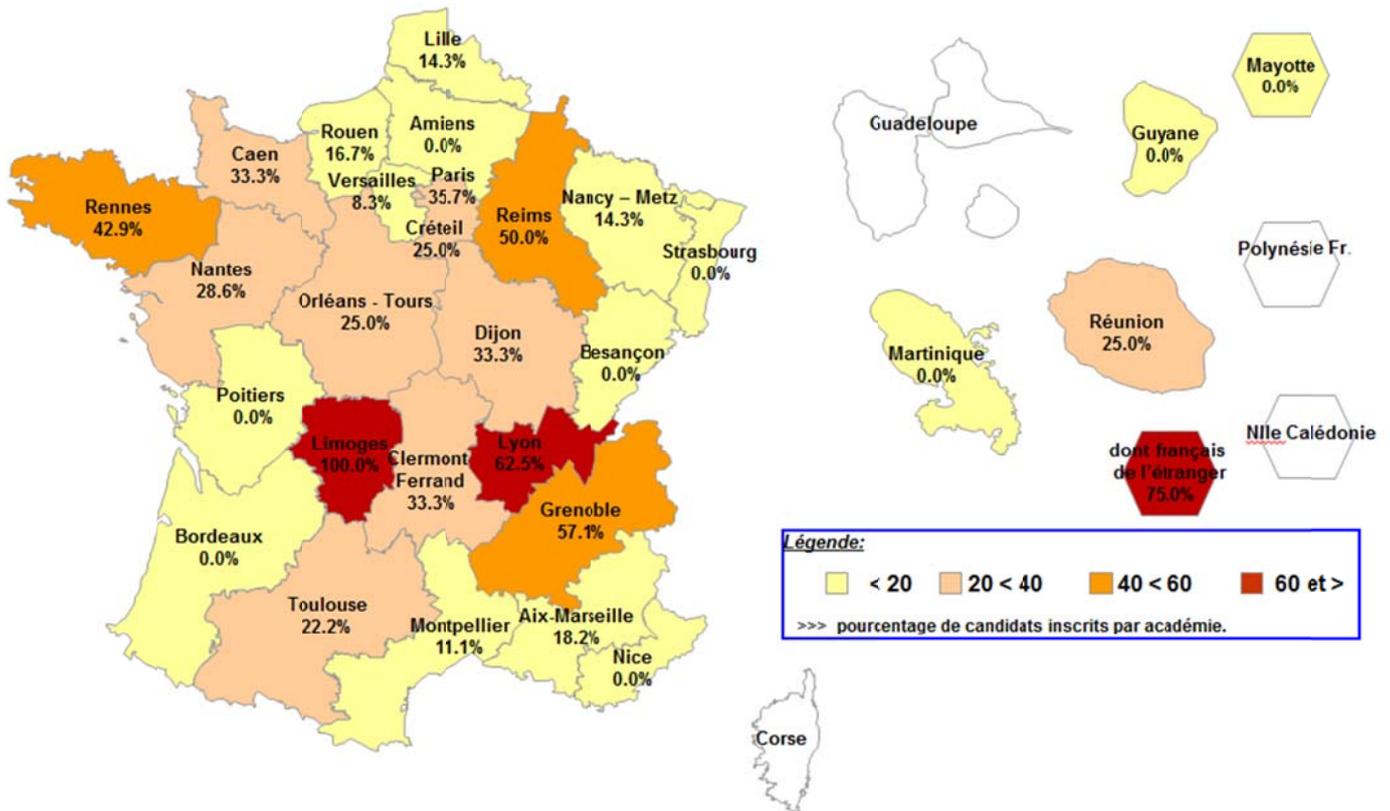
## CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION - 2<sup>ème</sup> classe Session 2014 - Candidats inscrits



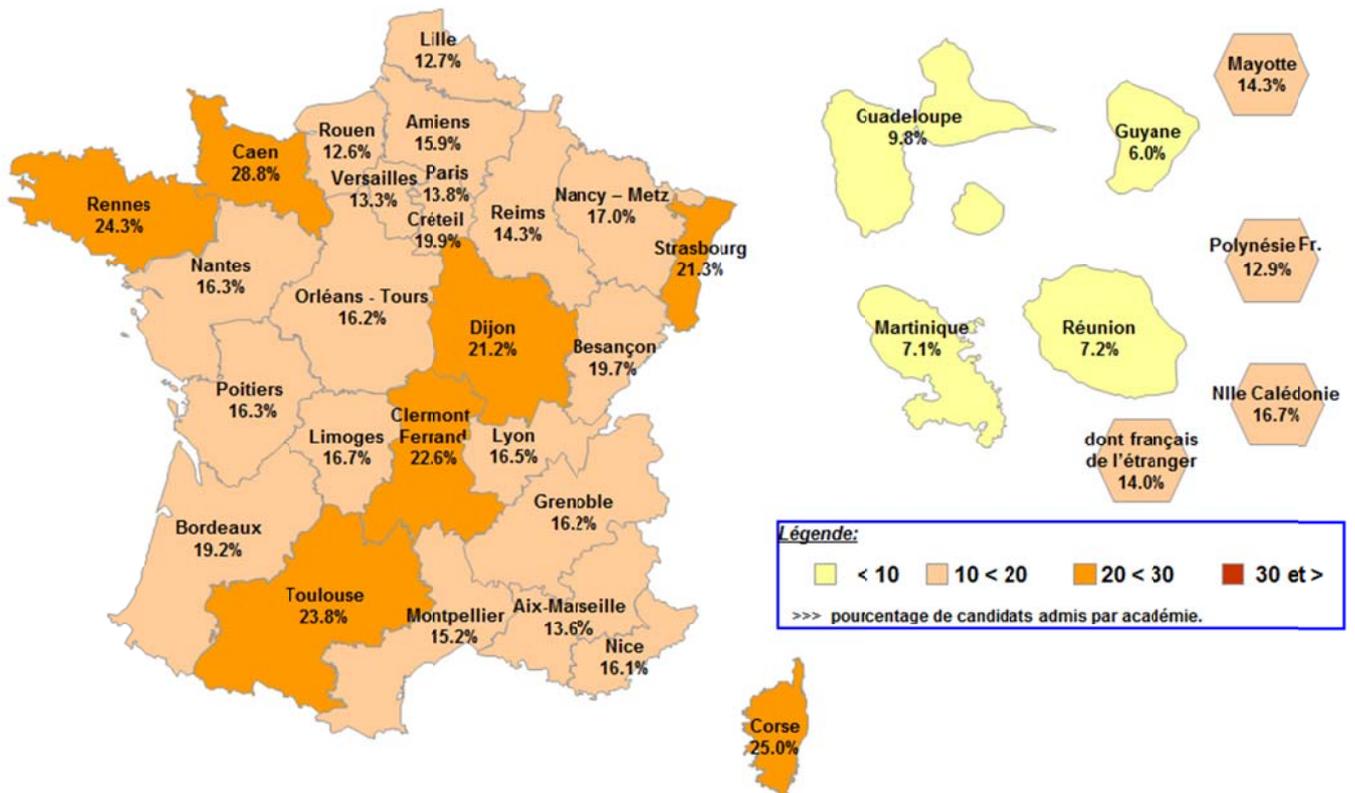
## CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION - 2<sup>ème</sup> classe Session 2014 - Candidats admis



## CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION - 1<sup>ère</sup> classe Session 2014 - Taux de réussite à l'admission



## CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION - 2<sup>ème</sup> classe Session 2014 - Taux de réussite à l'admission



## Analyse des résultats par académie

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

ACADEMIE	Inscrits	Admissibles	Admis	% d'inscrits	% d'admissibles	% d'admis	Taux de réussite *
AIX-MARSEILLE	12	7	2	5,9%	7,8%	4,4%	18,2%
AMIENS	1			0,5%	0,0%	0,0%	0,0%
BESANCON	3	1		1,5%	1,1%	0,0%	0,0%
BORDEAUX	14	2		6,9%	2,2%	0,0%	0,0%
CAEN	3	1	1	1,5%	1,1%	2,2%	33,3%
CLERMONT-FERRAND	3	2	1	1,5%	2,2%	2,2%	33,3%
CRETEIL	11	5	2	5,4%	5,6%	4,4%	25,0%
DIJON	6	3	2	3,0%	3,3%	4,4%	33,3%
GRENOBLE	16	11	8	7,9%	12,2%	17,8%	57,1%
GUYANE	1			0,5%	0,0%	0,0%	0,0%
LA REUNION	12	3	3	5,9%	3,3%	6,7%	25,0%
LILLE	7	2	1	3,5%	2,2%	2,2%	14,3%
LIMOGES	2	2	2	1,0%	2,2%	4,4%	100,0%
LYON	8	6	5	4,0%	6,7%	11,1%	62,5%
MARTINIQUE	2			1,0%	0,0%	0,0%	0,0%
MAYOTTE	1			0,5%	0,0%	0,0%	0,0%
MONTPELLIER	10	4	1	5,0%	4,4%	2,2%	11,1%
NANCY-METZ	7	3	1	3,5%	3,3%	2,2%	14,3%
NANTES	7	3	2	3,5%	3,3%	4,4%	28,6%
NICE	8	3		4,0%	3,3%	0,0%	0,0%
ORLEANS-TOURS	5	2	1	2,5%	2,2%	2,2%	25,0%
PARIS	15	9	5	7,4%	10,0%	11,1%	35,7%
POITIERS	4	1		2,0%	1,1%	0,0%	0,0%
REIMS	2	1	1	1,0%	1,1%	2,2%	50,0%
RENNES	9	4	3	4,5%	4,4%	6,7%	42,9%
ROUEN	6	4	1	3,0%	4,4%	2,2%	16,7%
STRASBOURG	4	2		2,0%	2,2%	0,0%	0,0%
TOULOUSE	9	4	2	4,5%	4,4%	4,4%	22,2%
VERSAILLES	14	5	1	6,9%	5,6%	2,2%	8,3%
<b>Total</b>	202	90	45	100,0%	100,0%	100,0%	24,7%
dont français de l'étranger	7	4	3	3,5%	4,4%	6,7%	75,0%

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

## Analyse des résultats par académie

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

ACADEMIE	Inscrits	Admissibles	Admis	% d'inscrits	% d'admissibles	% d'admis	Taux de réussite *
AIX-MARSEILLE	218	69	27	5,4%	5,7%	4,5%	13,6%
AMIENS	138	46	21	3,4%	3,8%	3,5%	15,9%
BESANCON	76	22	14	1,9%	1,8%	2,3%	19,7%
BORDEAUX	129	42	23	3,2%	3,5%	3,8%	19,2%
CAEN	68	26	19	1,7%	2,1%	3,1%	28,8%
CLERMONT-FERRAND	98	39	21	2,4%	3,2%	3,5%	22,6%
CORSE	14	6	3	0,3%	0,5%	0,5%	25,0%
CRETEIL	278	90	52	6,9%	7,4%	8,6%	19,9%
DIJON	56	19	11	1,4%	1,6%	1,8%	21,2%
GRENOBLE	140	44	22	3,5%	3,6%	3,6%	16,2%
GUADELOUPE	95	15	9	2,4%	1,2%	1,5%	9,8%
GUYANE	51	9	3	1,3%	0,7%	0,5%	6,0%
LA REUNION	171	22	11	4,2%	1,8%	1,8%	7,2%
LILLE	324	93	39	8,1%	7,7%	6,4%	12,7%
LIMOGES	55	21	9	1,4%	1,7%	1,5%	16,7%
LYON	189	67	31	4,7%	5,5%	5,1%	16,5%
MARTINIQUE	101	17	7	2,5%	1,4%	1,2%	7,1%
MAYOTTE	30	9	4	0,7%	0,7%	0,7%	14,3%
MONTPELLIER	123	28	17	3,1%	2,3%	2,8%	15,2%
NANCY-METZ	153	52	24	3,8%	4,3%	4,0%	17,0%
NANTES	128	46	20	3,2%	3,8%	3,3%	16,3%
NICE	94	29	14	2,3%	2,4%	2,3%	16,1%
NOUVELLE CALEDONIE	13	4	2	0,3%	0,3%	0,3%	16,7%
ORLEANS-TOURS	130	43	19	3,2%	3,6%	3,1%	16,2%
PARIS	120	41	16	3,0%	3,4%	2,6%	13,8%
POITIERS	84	26	13	2,1%	2,1%	2,1%	16,3%
POLYNESIE FRANCAISE	33	9	4	0,8%	0,7%	0,7%	12,9%
REIMS	102	30	14	2,5%	2,5%	2,3%	14,3%
RENNES	114	41	27	2,8%	3,4%	4,5%	24,3%
ROUEN	129	37	15	3,2%	3,1%	2,5%	12,6%
STRASBOURG	125	45	26	3,1%	3,7%	4,3%	21,3%
TOULOUSE	131	40	29	3,3%	3,3%	4,8%	23,8%
VERSAILLES	314	84	39	7,8%	6,9%	6,4%	13,3%
<b>Total général</b>	<b>4024</b>	<b>1211</b>	<b>605</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>15,9%</b>
dont français de l'étranger	55	14	7	1,4%	1,2%	1,2%	14,0%

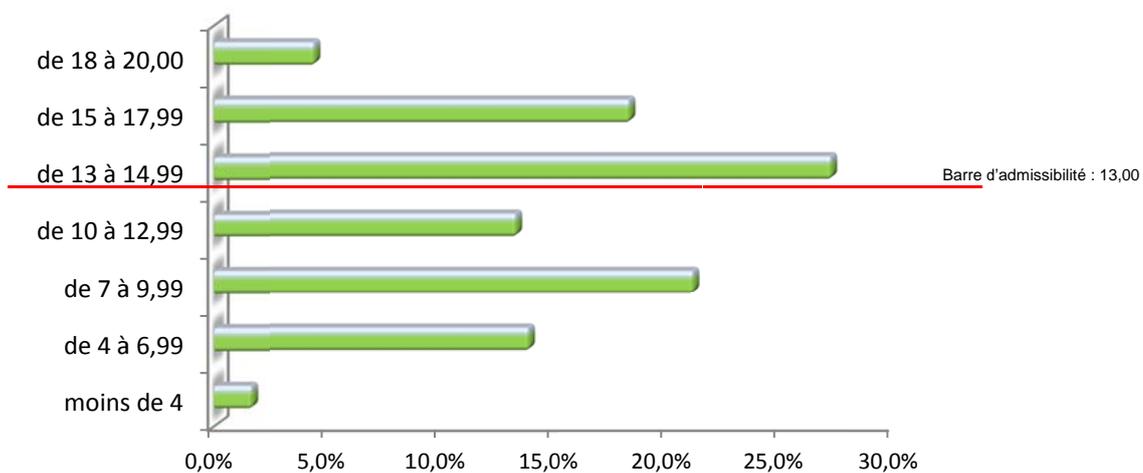
(\*) Taux de réussite = nombre d'admis/nombre de présents à l'épreuve écrite

### 3 – Etude sur la répartition des notes

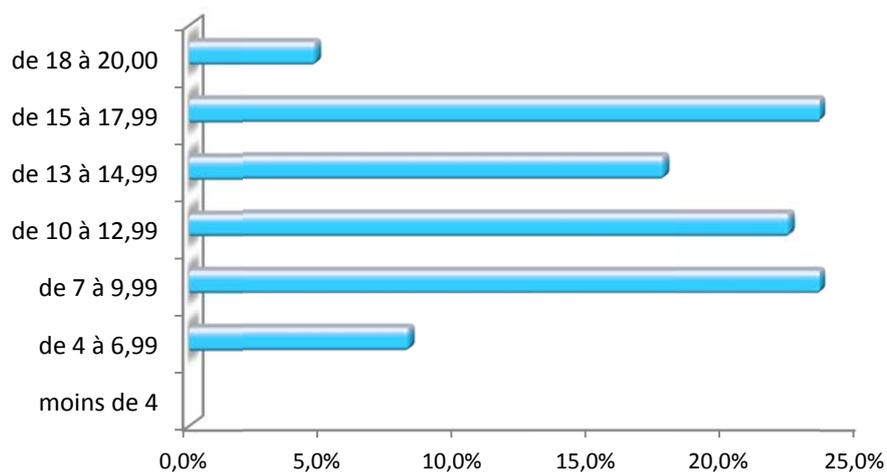
(source Océan)

#### Concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe

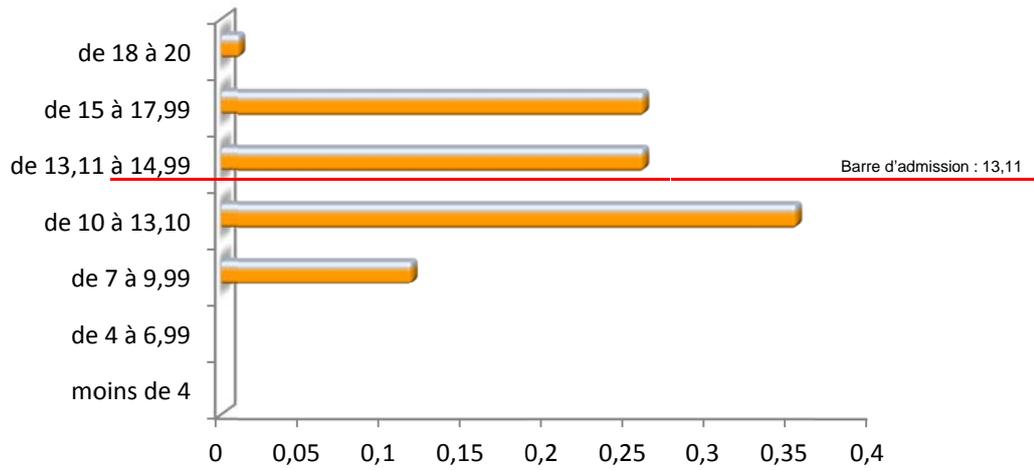
Répartition des notes à l'épreuve d'admissibilité



Répartition des notes à l'épreuve d'admission

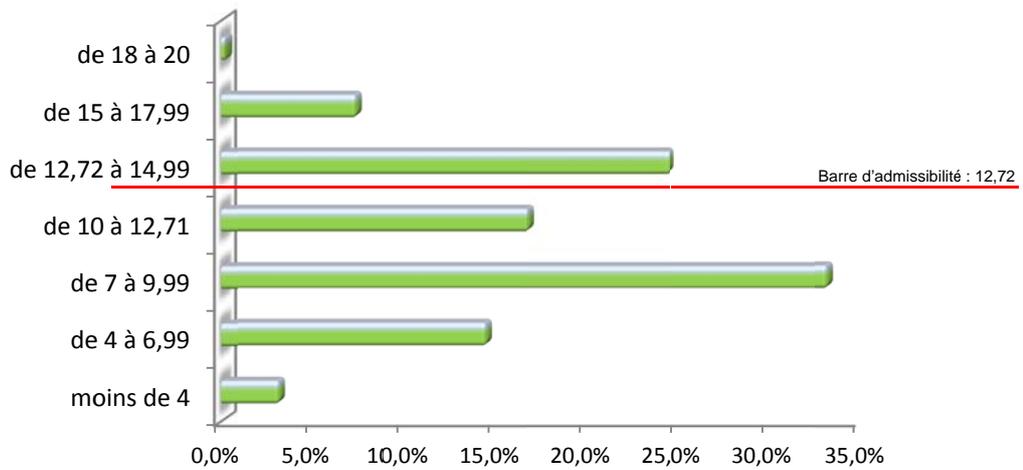


### Répartition des moyennes des deux épreuves

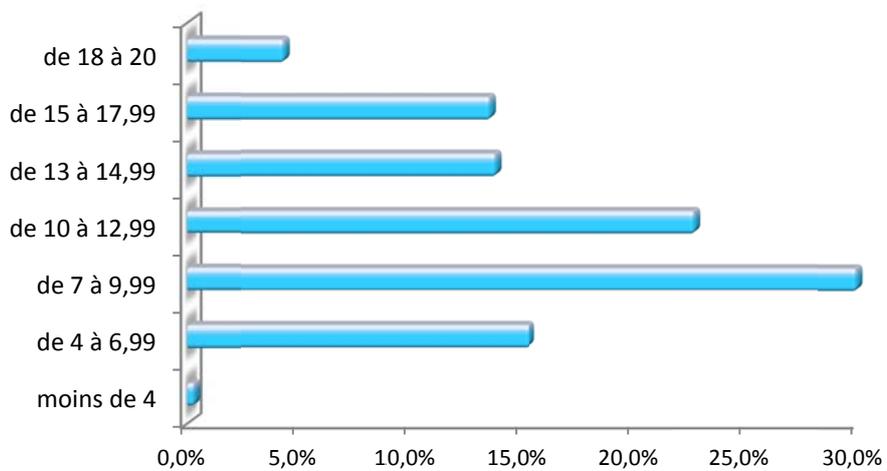


### Concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe

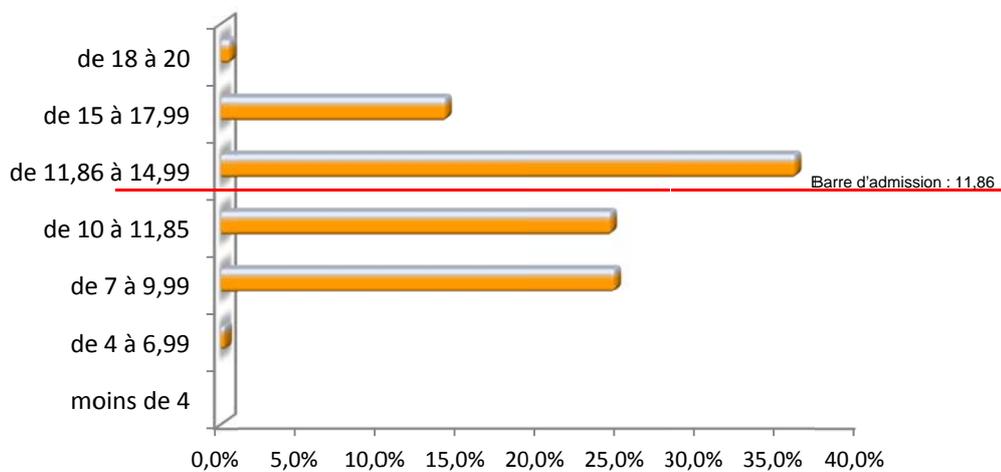
#### Répartition des notes à l'épreuve d'admissibilité



### Répartition des notes à l'épreuve d'admission

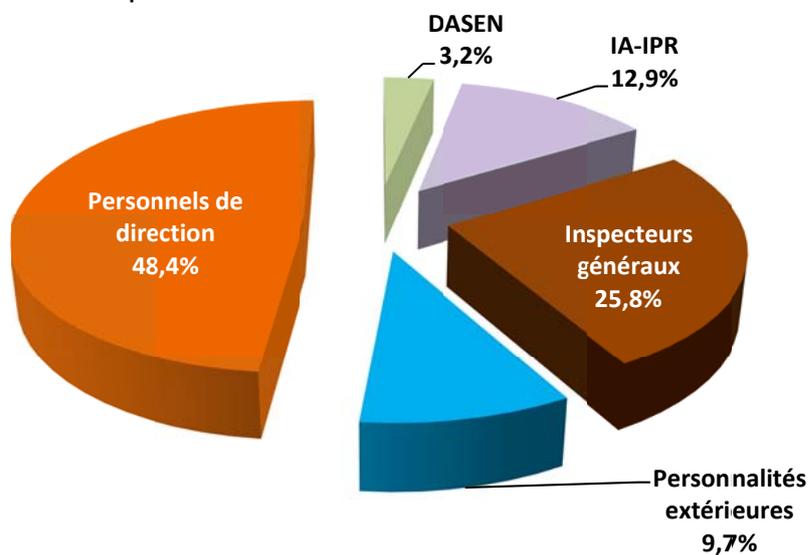


### Répartition des moyennes des deux épreuves



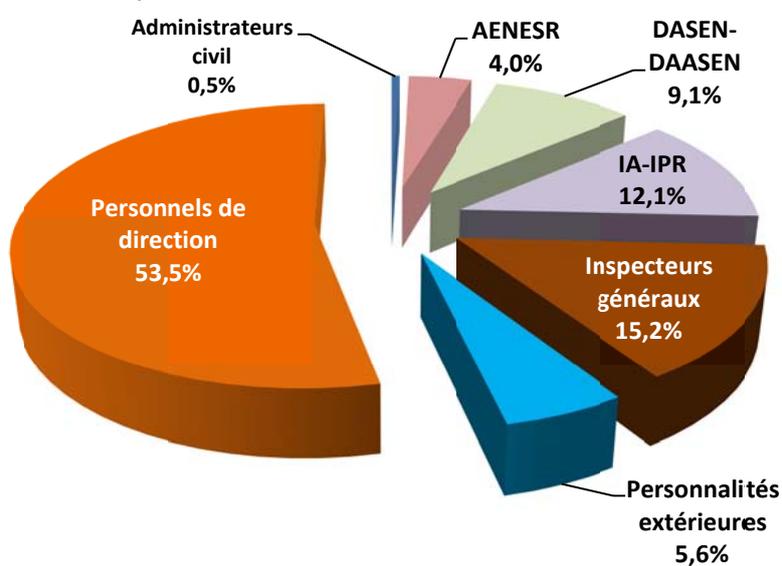
### Concours de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe

Origine professionnelle des membres du jury du concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe - session 2014

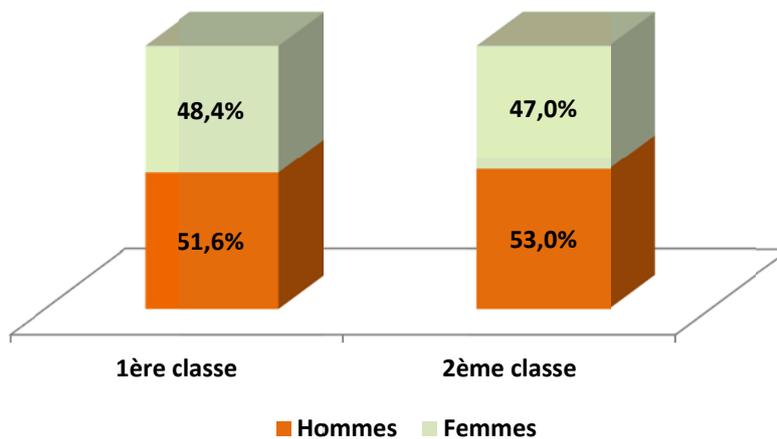


### Concours de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe

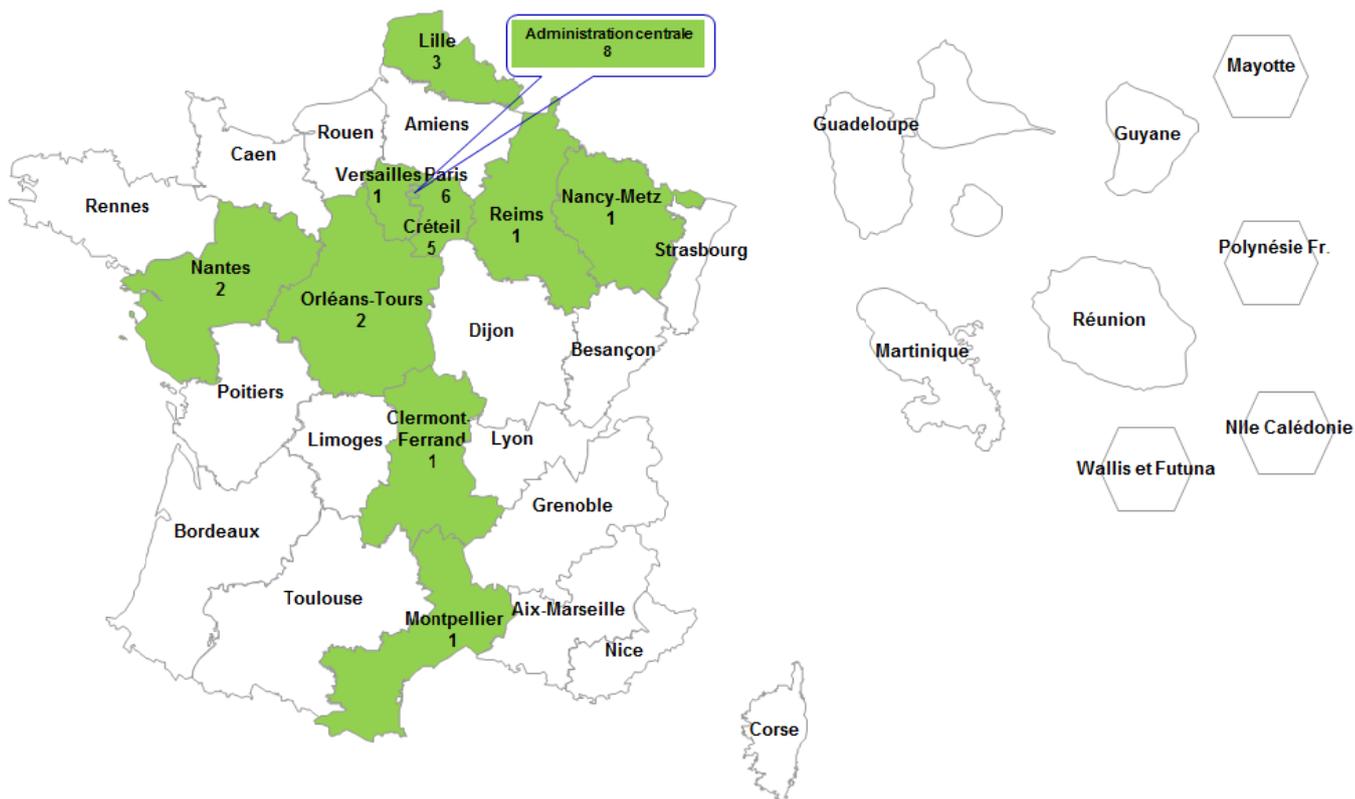
Origine professionnelle des membres du jury du concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe - session 2014



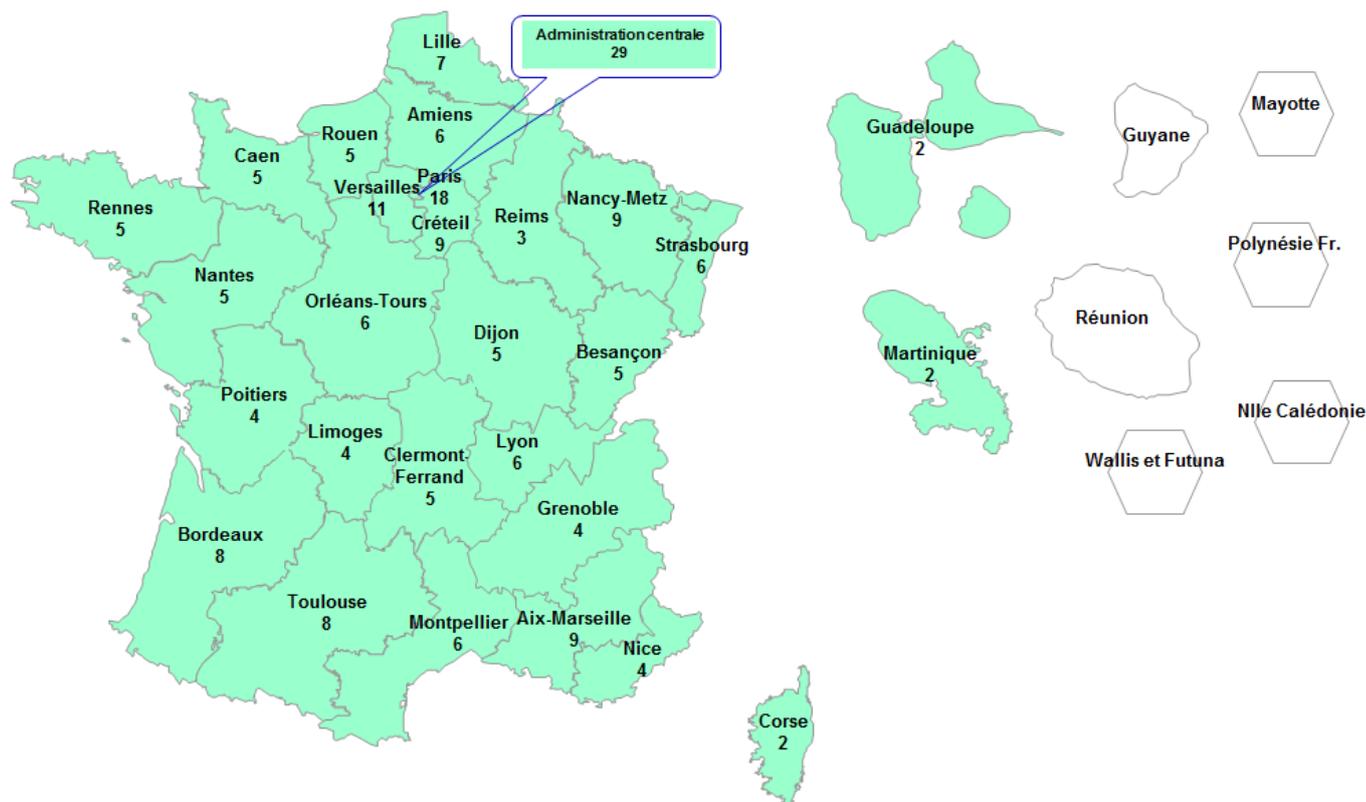
### Parité des jurys - session 2014



### CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION - 1ère classe Session 2014 - Origine géographique des membres du jury



## CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION - 2<sup>ème</sup> classe Session 2014 - Origine géographique des membres du jury



### Liste des membres de jury du concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe

M.	Claude	BISSON-VAIVRE	Inspecteur général de l'éducation nationale	Président
Mme	Simone	CHRISTIN	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	Vice-présidente
M.	Charles	MORACCHINI	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional	Vice-président
M.	Pierre-Jean	VERGES	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional	Secrétaire général
Mme	Brigitte	BAJOU	Inspecteur général de l'éducation nationale	
M.	Joël	BIANCO	Personnel de direction	
Mme	Laurence	BIDAR	Personnel de direction	
Mme	Anne-Marie	BRUGEAS	Personnel de direction	
M.	Jérôme	CARPENTIER	Personnel de direction	
M.	Guy	CHARLOT	Inspecteur d'académie - directeur académique des services de l'éducation nationale	
Mme	Valérie	CHAUVE	Personnel de direction	
M.	Jean-Guy	CHIO	Personnalité qualifiée	
Mme	Béatrice	CORMIER	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	
Mme	Catherine	DE SAN LORENZO	Personnel de direction	
Mme	Valérie	DEBUCHY	Inspecteur général de l'éducation nationale	
M.	Hervé	DOUAGLIN	Personnel de direction	
Mme	Sophie	FOUACE	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional	
M.	Marc	FOUCAULT	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	
M.	Jean-Marc	GOURSOLAS	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	
Mme	Danielle	GOZARD	Inspectrice générale de l'agriculture	
M.	Didier	GUILBAULT	Personnel de direction	
Mme	Brigitte	HAZARD	Inspecteur général de l'éducation nationale	
M.	Jean-Luc	HERAUD	Personnel de direction	
Mme	Eléonore	LACROIX	Secrétaire générale de préfecture	
Mme	Nathalie	LEBUGLE	Personnel de direction	

Mme	Chantal	LEVY	Personnel de direction
M.	Guy	MEITINGER	Personnel de direction
M.	Bernard	PRADEILLES	Personnel de direction
M.	Philippe	PRADEL	Personnel de direction
Mme	Bénédicte	ROBERT	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
M.	Jean-Marie	TRAPANI	Personnel de direction

## Liste des membres de jury du concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe

M.	Claude	BISSON-VAIVRE	Inspecteur général de l'éducation nationale	Président
Mme	Simone	CHRISTIN	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	Vice-présidente
M.	Charles	MORACCHINI	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional	Vice-président
M.	Pierre-Jean	VERGES	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional	Secrétaire général
M.	Pascal-Raphaël	AMBROGI	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	
M.	Bernard	ANDRE	Inspecteur général de l'éducation nationale	
Mme	Nicole	ARRESTIER	Personnel de direction	
M.	Max	AUBERNON	Personnel de direction	
Mme	Nathalie	AUBERT	Personnel de direction	
M.	Jean-Luc	BAERT	Personnel de direction	
Mme	Brigitte	BAJOU	Inspecteur général de l'éducation nationale	
M.	Philippe	BALLE	Inspecteur d'académie - directeur académique adjoint	
Mme	Claire	BATAILLER	Personnel de direction	
Mme	Toussainte	BATTESTI	Personnel de direction	
M.	Fabien	BEN	Inspecteur d'académie - directeur académique adjoint	
Mme	Ghania	BEN GHARBIA	Personnel de direction	
Mme	Mireille	BENEYTOUT	Directrice du travail	
M.	Philippe	BENOIT-LIZON	Personnel de direction	
M.	Gardy	BERTILI	Personnel de direction	
Mme	Françoise	BESSONE	Personnel de direction	
M.	Michel	BIEDINGER	Directeur de l'éducation en Conseil général	
M.	Patrice	BLEMONT	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	
M.	Jean-Philippe	BLUM	Personnel de direction	
Mme	Marie-Hélène	BODILIS	Personnel de direction	
Mme	Françoise	BOLZAN	Personnel de direction	
Mme	Jocelyne	BONHOMME	Personnel de direction	
M.	Alex	BORTOLAN	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	
M.	Jean-Sébastien	BOUCARD	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	
M.	Michel	BOUCHAUD	Personnel de direction	
M.	Damien	BOULARD	Personnel de direction	
Mme	Sylvie	BOURDIER	Personnel de direction	
Mme	Françoise	BOUTET-WAISS	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	
Mme	Carole	BRACHER	Personnel de direction	
M.	Pierre-Jean	BRAVO	Personnalité qualifiée	
M.	Bruno	BREVET	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	
Mme	Blandine	BRIOUDE	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	
M.	Laurent	BRISSET	Inspecteur général de l'éducation nationale	
M.	Arnaud	BROSSARD	Personnel de direction	
M.	Arnaud	BRUANT	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	
Mme	Patricia	CADOT	Personnel de direction	
M.	Jacques	CAHU	Personnel de direction	
Mme	Dominique	CANTRELLE	Personnel de direction	
M.	Patrice	CHAMPION	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	
M.	Patrick	CHARTIN	Personnel de direction	
Mme	Valérie	CHAUVE	Personnel de direction	
M.	Jean-Guy	CHIO	Personnalité qualifiée	

M.	Cyrille	CHODKIEWIEZ	Personnel de direction
M.	Luc	CLOUET	Personnel de direction
Mme	Michèle	COCHET- TERRASSON	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
M.	Jean-Marc	COIGNAC	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Nathalie	COSTANTINI	Inspecteur d'académie - directeur académique des services de l'éducation nationale
M.	Olivier	COTTET	Inspecteur d'académie - directeur académique adjoint
Mme	Nicole	CYPRIEN	Personnel de direction
Mme	Emmanuelle	DAILLANT	Personnel de direction
Mme	Christine	DALBERT	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
M.	Bruno	DE MARTEL	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Catherine	DE SAN LORENZO	Personnel de direction
Mme	Valérie	DEBUCHY	Inspecteur général de l'éducation nationale
Mme	Barbara	DEHEUL	Personnel de direction
M.	Denis	DEMERSSEMAN	Personnel de direction
M.	Jean-Luc	DEMORTIER	Personnel de direction
Mme	Sandrine	DEPOYANT DUVAUT	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
M.	Christian	DESSEUX	Personnel de direction
M.	Stéphane	DEVIN	Personnel de direction
Mme	Catherine	DODANE	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
M.	Jean-Michel	DUCORROY	Commissaire de police honoraire
Mme	Béatrice	DUFOUR	Personnel de direction
M.	Damien	DURAND	Inspecteur d'académie - directeur académique adjoint
Mme	Bénédicte	DURAND	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
M.	Sylvain	FAILLIE	Personnel de direction
M.	Serge	FAURE	Personnel de direction
M.	Didier	FERRE	Personnel de direction
Mme	Patricia	FIZE	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
M.	Christophe	FOUBERT	Personnel de direction
M.	Marc	FOUCAULT	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Mme	Marie-Claude	FRANCHI	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
Mme	Agnès	GAITTET	Personnel de direction
Mme	Annie	GALICHER	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
M.	Jean-Luc	GARCIA	Personnel de direction
M.	Patrick	GAST	Personnel de direction
Mme	Martine	GAUTHIER	Inspecteur d'académie - directeur académique des services de l'éducation nationale
M.	Alain	GAUTIER	Personnel de direction
M.	Jean-Pierre	GENEVIEVE	Inspecteur d'académie - directeur académique des services de l'éducation nationale
Mme	Anne-Isabelle	GHEMME	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Anne	GIAMI	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
M.	Frédéric	GILARDOT	Inspecteur d'académie - directeur académique des services de l'éducation nationale
Mme	Maryelle	GIRARDEY- MAILLARD	Administrateur civil
M.	Alain	GODON	Personnel de direction
M.	Marc	GOSELIN	Personnel de direction
Mme	Isabelle	GOULERET	Personnel de direction
M.	Jean-Marc	GOURSOLAS	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
M.	Alain	GRATEAU	Personnel de direction
M.	Jean-Marc	GUERARD	Personnel de direction
M.	Jean-Luc	GUERET	Personnel de direction
M.	Jean-Claude	HAGET	Personnel de direction
Mme	Brigitte	HAZARD	Inspecteur général de l'éducation nationale
Mme	Marie-Josèphe	HOLUBEIK	Personnel de direction
M.	Yves	IUNGMANN	Personnel de direction
M.	Franck	JARNO	Inspecteur d'académie - directeur académique des services de l'éducation nationale
M.	Aziz	JELLAB	Inspecteur général de l'éducation nationale
M.	Didier	JOUAULT	Inspecteur général de l'éducation nationale
Mme	Rozenn	JOUBAIRE	Personnel de direction
Mme	Anne Marie	JOVET	Personnel de direction

M.	Christophe	KERRERO	Inspecteur général de l'éducation nationale
Mme	Brigitte	KIEFFER	Inspecteur d'académie - directeur académique des services de l'éducation nationale
Mme	Martine	KLEIN BIDSTEIN	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Nicole	LABINSKY	Personnel de direction
M.	Sylvain	LADENT	Personnel de direction
Mme	Lidwine	LAMISSE-DAVIAUD	Personnel de direction
Mme	Dominique	LANTIEZ	Personnel de direction
M.	Christian	LAURENSON	Personnel de direction
Mme	Elisabeth	LAURENT	Personnel de direction
M.	Laurent	LE DREZEN	Personnel de direction
M.	Marc	LECCIA	Personnel de direction
M.	Arnaud	LECLERC	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Claudine	LEDOUX	Personnel de direction
M.	Hervé	LEFEUVRE	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Anne	LEGRAIN	Personnel de direction
M.	Jean-Luc	LEGRAND	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Marie-Hélène	LELOUP	Inspecteur général de l'éducation nationale
M.	Vincent	LEQUENNE	Directeur de lycée professionnel maritime
Mme	Laurence	LEVY-DELPLA	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
M.	Gabriel	LIENHARD	Personnel de direction
M.	Guillaume	LION	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Sylvie	LOISEAU	Directrice générale adjointe Jeunesse en Conseil général
Mme	Yolaine	LOPEZ	Personnel de direction
Mme	Anne	LUCAS	Personnel de direction
M.	Michel	LUGNIER	Inspecteur général de l'éducation nationale
M.	Christian	MACHETEAU	Personnel de direction
M.	Vincent	MAESTRACCI	Inspecteur général de l'éducation nationale
M.	Richard	MAIMOUN	Personnel de direction
Mme	Anne-Marie	MAIRE	Inspecteur d'académie - directeur académique des services de l'éducation nationale
Mme	Françoise	MALLET	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Mme	Michèle	MARTIN	Personnel de direction
M.	Olivier	MASSE	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
M.	Guy	MEITINGER	Personnel de direction
M.	Didier	MENAGER	Personnel de direction
Mme	Ketty	MOINE	Personnel de direction
M.	Etienne	MOREL	Inspecteur d'académie - directeur académique adjoint
M.	Paul-Robert	MORENO	Personnel de direction
Mme	Claire	MORICONI	Personnel de direction
Mme	Stéphanie	MOTTA-GARCIA	Personnel de direction
M.	Fernand	NASARI	Personnel de direction
Mme	Marie-France	NYS PERUCAUD	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Liliane	OCTAVE	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Marie-Pascale	OFFREDO	Personnel de direction
Mme	Claire	OGET	Personnel de direction
Mme	Jacqueline	ORLAY	Inspecteur d'académie - directeur académique des services de l'éducation nationale
Mme	Nicole	OZERAY	Personnel de direction
M.	Bernard	PALLEC	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Franceline	PARIZOT	Personnel de direction
Mme	Caroline	PASCAL	Inspecteur général de l'éducation nationale
M.	Jean-Jacques	PELLE	Directeur des collèges en Conseil général
M.	Fabrice	PELLETIER	Personnel de direction
Mme	Claudine	PERETTI	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Mme	Colette	PERRET	Personnel de direction
M.	Jean-Marc	PETIT	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Françoise	PETREAULT	Inspecteur d'académie - directeur académique des services de l'éducation nationale
M.	Franck	PICAUD	Inspecteur d'académie - directeur académique adjoint
Mme	Colette	PIERRE	Personnel de direction
M.	Didier	PINEL	Personnel de direction

Mme	Lucie	PITOT	Personnel de direction
M.	Philippe	PRADEL	Personnel de direction
Mme	Marylène	PROUST	Personnel de direction
Mme	Agnès	PROUTEAU	Personnel de direction
M.	Jean-Michel	QUENET	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Mme	Hélène	RABATE	Personnel de direction
M.	Thierry	REIBEL	Personnel de direction
M.	Patrick	RESTOUT	Personnel de direction
M.	Pascal	RIBAUD	Directeur de l'éducation en Conseil général
M.	Alain	RODIERE	Personnel de direction
Mme	Anne-Marie	ROMULUS	Inspecteur général de l'éducation nationale
Mme	Sarah	ROUX-PERINET	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
M.	Michel	SARRAZIN	Personnel de direction
M.	Dominique	SASSI	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
M.	Jean-Luc	STRUGAREK	Inspecteur d'académie - directeur académique des services de l'éducation nationale
Mme	Christine	SZYMANKIEWICZ	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Mme	Sylvie	TABACZYNSKY	Personnel de direction
M.	Marc	TIRVAUDEY	Directeur d'hôpital
Mme	Annie	TOBATY	Inspecteur général de l'éducation nationale
M.	Denis	TOUPRY	Inspecteur d'académie - directeur académique des services de l'éducation nationale
M.	Thierry	TRALLERO	Personnel de direction
M.	Philippe	TREFELLE	Personnel de direction
Mme	Marie-Line	TROUILLEFOU	Personnel de direction
Mme	Hélène	VAISSIERE	Personnel de direction
M.	Jean-Christophe	VELAIN	Personnel de direction
Mme	Caroline	VELTCHEFF	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
M.	Jean	VERLUCCO	Inspecteur d'académie - directeur académique des services de l'éducation nationale
Mme	Corinne	VETROFF	Personnel de direction
M.	Jean-Pierre	VILLAIN	Personnalité qualifiée
Mme	Elisabeth	VILLEMIN	Personnel de direction
M.	Didier	VIN-DATICHE	Inspecteur général de l'éducation nationale
M.	Pierre	WEINER	Personnel de direction
Mme	Michèle	WELTZER	Inspecteur d'académie - directeur académique des services de l'éducation nationale
Mme	Dominique	WHITE-HERMANT	Personnel de direction
M.	Albert	ZENOU	Personnel de direction