

RAPPORTS DE JURY session 2015

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 2015**

**Rapport établi par Claude Bisson-Vaivre, président
Véronique Eloi-Roux et Thierry Bossard, vice-présidents**

AVANT-PROPOS

Le recrutement des personnels de direction constitue un acte déterminant pour le pilotage du système éducatif en proximité des élèves et donc pour leur réussite. Une attention particulière a toujours été portée à ces journées consacrées au recrutement des responsables d'établissement scolaire et leur préparation débute dès la fin de la session précédente : arrêt du calendrier, repérage des lieux de déroulement des épreuves d'admission, élaboration des sujets, constitution du jury, etc.

Si l'épreuve d'admissibilité s'est déroulée le 21 janvier 2015 pour tous les candidats, dans des conditions identiques aux années précédentes, les épreuves d'admission ont connu deux évolutions majeures : l'interrogation des candidats ultramarins admissibles dans un centre qui leur évite des déplacements longs et fatigants et pour les autres candidats, le déroulement des oraux à la Maison des examens d'Arcueil jusque-là assurés dans un établissement parisien.

En interrogeant les candidats admissibles de l'Outre-mer à Saint-Denis de la Réunion pour ceux de la Réunion, Mayotte et Madagascar et à Pointe-à-Pitre pour ceux de Guadeloupe, Guyane et Martinique, l'administration centrale et le jury ont recherché à améliorer les conditions d'accueil et d'interrogation par une réduction des temps de déplacement tout en garantissant les critères d'égalité exigés par la réglementation d'un concours national. Deux commissions de trois membres se sont donc déplacées accompagnées par un membre du directoire sur chacun des sites. De l'avis des membres du jury comme de celui des candidats, cette première a été positive et laisse augurer, sous réserves de quelques améliorations matérielles possibles, de sa reconduction pour la session 2016. Il faut ici remercier les services de l'académie de la Réunion et ceux de l'académie de Guadeloupe pour leur mobilisation.

La mise en place des épreuves orales pour les candidats admissibles de métropole à la Maison des examens d'Arcueil venait rompre avec une pratique, née avec le concours, d'interrogation dans un établissement parisien. Les conditions d'interrogation que nous y avons trouvées portent à considérer que la session 2016 y trouvera à nouveau sa place. Si les candidats et les membres du jury ont pu être accueillis dans des conditions appréciables, nous devons au secrétaire général du jury d'avoir anticipé et organisé un accueil toujours complexe quand plus d'un millier de candidats et près de 200 membres de jury sont attendus sur une période relativement courte (9 jours) dans un cadre dont il fallait conquérir l'espace et maîtriser les temps. La mobilisation du secrétaire général du concours, la compréhension des interrogateurs et l'attention des personnels du SIEC ont contribué à un déroulement remarquable.

Je les remercie tous vivement comme je remercie les deux vice-présidents qui m'ont toujours assisté avec disponibilité, sens du service public et efficacité.

Ma gratitude va également aux personnels du service de l'encadrement de la Direction générale des ressources humaines, également en partie nouveaux, qui ont assuré le suivi administratif de l'ensemble des épreuves avec rigueur et constamment veillé à la qualité du déroulement du concours.

Le présent rapport n'a pas vocation à présenter le corrigé de l'épreuve écrite. Il n'y a pas de corrigé-type auquel les correcteurs auraient dû se conformer pour évaluer les productions.

Les connaissances et leur articulation avec l'approche de la problématique sont attachées à chacun des candidats. Il n'y a pas une seule façon d'aborder un sujet destiné à recruter des cadres mais des voies diverses pour conduire des équipes ou convaincre des partenaires tel que le sujet de l'écrit invitait à le faire.

Les futurs candidats, les candidats « malheureux », dont aucun d'eux ne joue son emploi, et les formateurs trouveront dans ce rapport des pistes pour préparer ou re-préparer la session à venir.

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

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	1
CONSIDERATIONS GÉNÉRALES	4
DONNÉES GÉNÉRALES	6
L'ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ	8
1 – L'épreuve 2015	8
2- Les attendus de la première partie	10
2-1 Les constats de départ et éléments de contexte :	10
2-2 Les éléments de problématique :	11
2-3 Les compétences attendues :	12
2-4 Les principales caractéristiques des bonnes copies :	12
2-5 Les principaux défauts relevés :	13
3- Les attendus de la seconde partie.....	13
3-1 Les constats de départ et le contexte :	14
3-2 Les éléments de problématique :	14
3-3 Les compétences attendues :	14
3-4 Les principales caractéristiques des bonnes copies :	14
3-5 Les principaux défauts relevés :	15
4- L'exploitation des documents en annexe.....	15
5 – Les conseils de préparation.....	17
L'ÉPREUVE D'ADMISSION	19
1- Une épreuve dont les objectifs et les modalités sont comprises	19
2 - Le dossier de présentation	22
3 - L'épreuve orale.....	22
3.1. L'exposé	22
3.2. L'entretien ou « conversation »	24
4 -Les conseils du jury.....	26
ANNEXES	28
1 – Les données générales.....	28
2 – Le profil des candidats	30
3 – Etude sur la répartition des notes	47
4 – Etude sur les membres des jurys.....	49

CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Recruter un personnel de direction, cadre du système éducatif, est un acte fondamental de gestion des ressources humaines. Le rapport annexé à la loi d'orientation de 2005 votée par le Parlement indiquait que « *dans les établissements publics locaux d'enseignement, le chef d'établissement, en sa qualité de représentant de l'Etat, est le collaborateur du recteur et de l'inspecteur d'académie* ». Cette position requiert donc des compétences remarquables. De la qualité de l'encadrement, de son sens de l'écoute et du dialogue, de son esprit d'initiative dépendent la qualité des enseignements, le climat scolaire et au bout du compte le bien-être des personnels et des élèves et la réussite de ces derniers. La proximité des personnels de direction avec la population ne laisse pas la place à l'approximation. Les observations montrent que les difficultés d'un personnel de direction émergent généralement dès le début de la carrière. Elles fragilisent les équipes éducatives, elles créent de la dissension, elles mettent en péril l'organisation, elles éloignent la confiance des partenaires dans l'établissement scolaire. Le recrutement doit donc être précis et rigoureux ; il doit être exigeant et sans concession. Le lauréat devant être opérationnel à la rentrée qui suit le concours, il n'y a pas de place pour l'erreur et peu pour l'indécision.

Pour toutes ces raisons, le concours de recrutement des personnels de direction diffère des autres concours de recrutement qui font encore une place importante à la dimension académique. Non pas que celle-ci soit absente du processus, au contraire, les connaissances sont indispensables mais elles doivent être mobilisées et articulées, sous l'effet de la réflexion et de la sensibilité du candidat, aussi bien à l'écrit qu'à l'oral, pour répondre à des situations professionnelles réelles, contextualisées, « vivantes ».

Pour la deuxième session consécutive, le jury a donc orienté son travail d'évaluation dans ce sens. A l'écrit, les correcteurs avaient à repérer la manière avec laquelle le candidat utilisait ses savoirs de tous ordres (théoriques, pratiques, de l'actualité) et les adaptait au contexte en développant son sens de l'ouverture, son aptitude à l'analyse d'indicateurs comme à la perception des comportements pour établir une argumentation déterminante et communiquer de façon pertinente. Ce sont bien des compétences telles que les chercheurs les définissent, qui sont ici repérées. La *conversation* de l'épreuve orale poursuivait ce repérage entamé à l'admissibilité par une diversité des situations proposées qui peuvent aussi bien emmener le candidat vers l'inconnu ou lui faire prendre du recul par rapport à ce qu'il connaît et pratique déjà. C'est d'ailleurs dans ce second cas que des faisant-fonction, très engagés au quotidien, ont du mal à entrer dans une analyse réflexive qui leur permettrait pourtant de prendre de la distance par rapport à des procédures ou des automatismes. Dans ce processus actif d'abord, puis interactif ensuite, l'incertitude des commissions doit être la plus réduite possible. C'est pourquoi, aussi bien à l'admissibilité qu'à l'admission, les candidats ont été répartis sur l'échelle traditionnelle de notation, en deux grands ensembles. Il s'agit, dans un tel concours, de rompre avec la traditionnelle courbe de Gauss qui, en centrant la grande majorité des résultats sur la moyenne, ne dit rien ou presque et finalement ne permet pas de repérer de façon efficace les candidats qui seront opérationnels quatre mois plus tard. Cette approche est d'autant plus fondée que la réussite au concours ne prononce pas le début d'une formation, elle poursuit celle qui a été entamée quelques mois plus tôt et est une étape dans un processus de professionnalisation déjà entamé. Cette modalité d'évaluation explique que les seuils d'admissibilité notamment au concours C2 qui draine plus 3600 candidats, soient plus élevés que la tradition de l'évaluation donne à voir.

Les candidats qui ne sont pas reçus ou dont les résultats sont très éloignés des seuils ne doivent pas en tirer des conclusions qui qualifieraient un échec. Ils doivent simplement

considérer que plus de temps de formation, plus de recherches et de lectures, plus d'assurance dans leurs propositions ou leurs réponses, des prises de position plus claires auraient permis de montrer aux membres du jury qu'ils présentaient déjà les garanties attendues d'un cadre d'un système éducatif en pleine mutation. C'est donc à ces considérations qu'ils doivent désormais s'attacher pour revenir à de nouvelles sessions. Il faut savoir que 57 % des candidats se sont présentés en 2015 pour la deuxième fois ou plus.

Enfin, pour être complet, l'attention doit être appelée sur les candidats faisant-fonction d'adjoint. Les résultats sont là pour relever le fait que faire fonction ne détermine pas la réussite du candidat et surtout n'accroît pas les chances. Ainsi, seulement 1 faisant fonction sur 5 au concours C1 et presque un sur 6 au C2 réussissent le concours. L'investissement dans le quotidien de l'établissement qui s'impose à cette catégorie de candidats, la multiplicité des tâches auxquelles ils doivent faire face dans la mission qui leur est confiée, rendent difficile la préparation d'un concours. Si à peine 1 sur 3 au C1 et plus d'1 sur 2 au C2 passent le cap de l'admissibilité, le manque de recul par rapport aux situations abordées à l'oral, la centration de leurs réponses sur leurs pratiques du moment et l'établissement dans lequel ils exercent, sont un obstacle à la prise de distance et à une analyse réflexive approfondie. Ce point doit être pris en compte dans la préparation tant par les candidats eux-mêmes qui doivent se contraindre à l'affranchissement du quotidien, que par les formateurs qui, par le choix des modalités, doivent amener cette catégorie de candidats à mieux personnaliser leur formation (lectures, visites d'autres établissements...).

Le concours de recrutement de personnels de direction est sélectif et exigeant. L'Éducation nationale ne peut se permettre de réduire ses attentes et ses ambitions. Les candidats le savent bien. La formation doit être alors à la hauteur de ces exigences.

DONNÉES GÉNÉRALES

Concours 2015	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 ^{ère} classe	40	346	166	46,1%	147	80	40	3	27,2%	100%
Personnels de direction de 2 ^{ème} classe	560	4 734	3 749	78,8%	3 486	1 126	560	20	16,1%	100%
Total	600	5 120	4 081	79,7%	3 633	1 206	600	23		

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

Taux d'absentéisme 2015 (nombre de présents à l'écrit/inscrits définitifs) : **C1 11,4 % C2 7 %**

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 ^{ère} classe	45	379	202	53,3%	182	90	45	4	24,7%	100%
Personnels de direction de 2 ^{ème} classe	605	5 166	4 024	77,9%	3 797	1 211	605	25	15,9%	100%
Total	650	5 545	4 226	76,2%	3 979	1 301	650	29		

*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 %**

La session 2015 n'apporte pas une autre tendance que celle constatée depuis plusieurs années. Avec un nombre de postes qui se réduit (C1+C2 = 700 en 2013, 650 en 2014, 600 en 2015), le nombre de candidats se réduit également.

La baisse du nombre de candidats au concours C1 est devenue préoccupante. 147 candidats ayant composé pour 40 postes est un nombre qui laisse peu de place à une sélection exigeante. Malgré tout, le rendement a pu être assuré à la hauteur des attentes mais qu'en sera-t-il dans les sessions à venir si la courbe ne s'inverse pas ? Ce constat ne manque pas d'interpeller et appelle une réflexion de fond comme il invite les cadres des académies à promouvoir les fonctions de personnels de direction.

Le concours C2 ne modifie pas ses ratios et chaque candidat présent à l'écrit a toujours un peu plus d'une chance sur six d'être recruté. Le concours est donc d'un niveau élevé dans l'esprit du recrutement de cadres.

Valeurs des seuils de décision

Concours C1

Sessions	2010	2011	2012	2013	2014	2015
seuil d'admissibilité sur 20	9,00	9,50	9,39	10,45	13,00	10,18
seuil d'admission sur 20	10,84	10,96	11,89	13,68	13,11	12,42
seuil d'admission à la liste complémentaire sur 20	10,80	10,83	10,79	13,56	12,80	11,98

Concours C2

Sessions	2010	2011	2012	2013	2014	2015
seuil d'admissibilité sur 20	9,90	10,04	9,73	10,57	12,72	11,60
seuil d'admission sur 20	10,56	10,74	11,01	10,95	11,86	11,42
seuil d'admission à liste complémentaire sur 20	10,51	10,66	10,93	10,88	11,62	11,22

L'ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ

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

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

Cette modalité d'épreuve est commune aux deux concours C1 et C2.

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.

Elle doit donc 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 (déceler l'essentiel de l'accessoire) ;
- capacité à saisir une situation complexe (spécifique à l'établissement scolaire concerné), 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.

1 – L'épreuve 2015

Rappel du sujet :

« Vous prenez vos fonctions en tant que chef d'établissement adjoint au lycée polyvalent A, situé dans une zone rurale à 40 kms d'une très grande agglomération régionale. Ce lycée polyvalent scolarise 1055 élèves qui se répartissent d'une façon équilibrée pour la moitié dans les séries professionnelles et l'autre dans les séries générales et technologiques. L'ouverture des séries L et ES est récente et désormais l'offre de formation est équilibrée. On retrouve dans les trois voies d'enseignement des spécialités et des options liées à l'électronique et au numérique.

.../...

Le proviseur en poste depuis la rentrée 2015 a accepté en juin la proposition de la Région de faire participer l'établissement au plan de relance. Il est persuadé que le développement du numérique peut être un levier important pour la conduite du changement qu'il veut mener.

Le chef d'établissement souhaite vous confier le suivi de ce plan. A l'issue d'une réunion de direction avec le gestionnaire, le chef de travaux et le référent numérique du lycée, le proviseur vous demande de formaliser une proposition de plan stratégique de développement du numérique pour l'établissement.

Dans la perspective d'une présentation à la communauté scolaire, vous êtes chargé :

- *De réaliser une représentation visuelle schématique et synthétique du plan que vous proposerez sous forme d'une diapositive (un recto de copie format A4) qui servira de support à cette présentation.*
- *De rédiger un argumentaire de deux pages maximum à usage interne explicitant les objectifs fixés, les choix stratégiques, les méthodes et les actions à mettre en œuvre au cours de l'année scolaire et à moyen terme.*

Vous aurez également à communiquer aux familles sur un des points clé que vous choisirez dans ce plan. Pour ce faire :

- *Vous réaliserez sur une page maximum le document qui sera diffusé auprès des parents.*
- *Vous expliquerez également sur une page maximum votre choix en justifiant, tant sur le fond que sur la forme les éléments de communication retenus ».*

Remarques générales concernant le sujet :

- Il traite d'un thème d'actualité - la stratégie numérique - ce qui exige des connaissances sur le thème. Le numérique est entré dans l'école depuis de nombreuses années et des expérimentations médiatisées¹ ont servi de base aux évolutions en cours, concrétisées par la consultation lancée par la ministre en janvier 2015 qu'il était souhaitable que les candidats n'ignorent pas. De nombreux rapports et ouvrages spécialisés traitent de cette question.
- La présentation de la situation est très complète et les termes qui s'y trouvent ou les constats rapportés permettaient de trouver des points d'appui pour le choix des orientations à donner au plan à mettre en œuvre dans l'établissement, au choix des propos à tenir aux parents, à la construction de l'argumentation.
- Il met l'accent sur des compétences attendues d'un personnel de direction : l'esprit de synthèse et la capacité à repérer très vite les enjeux précis ; la capacité à communiquer de façon efficace et efficiente est également mise en avant dans ce sujet, la communication à des interlocuteurs divers.

Ce dernier point justifie le cadre contraint des commandes passées : deux pages d'argumentaire dans la première partie, une page dans la seconde partie dans laquelle le candidat doit notamment justifier le choix du document.

¹ micro-ordinateurs dans les collèges des Landes, tablettes dans les collèges du département de la Corrèze, etc.

2- Les attendus de la première partie

La première question exige du candidat la capacité à traduire les axes forts de la stratégie de l'établissement à travers une présentation graphique et visuelle. D'apparence simple, cet exercice exige le repérage des points forts de l'établissement qui peuvent faire levier dans le cadre d'une expérimentation souhaitée par la Région.

Une « représentation visuelle schématique et synthétique » suppose que soient mis en avant les grandes lignes, les points principaux de ce plan de développement mais aussi leur mise en relation dans un système complexe que constitue l'établissement concerné. Ce sont donc des mots clés qui vont être mis en scène dans un tableau, une carte mentale, une carte heuristique, une organisation visuelle. Cette présentation doit interpeller l'auditoire et surtout être suffisamment pertinente pour emporter l'adhésion, notamment des enseignants les plus réticents ou les moins convaincus de l'intérêt d'un outil qui vient perturber leurs pratiques, d'autant qu'une première tentative n'avait pas été concluante. La cohérence des actions choisies doit être perceptible.

Le candidat doit également développer un argumentaire, véritable explication des mots clés utilisés et des relations qu'il aura mises en exergue entre ces mots clés, supports d'actions. Il doit justifier les choix et indiquer quels sont les objectifs visés par les actions et les modalités de développement (ex : formation des enseignants et des personnels d'éducation, choix d'une implantation en salles spécialisées ou choix d'une informatique dispersée dans les classes, accès libre avec ses conséquences ou accès régulé...). Par ailleurs, le numérique ne se limite pas à l'informatique, des outils tels que les smartphones, les tableaux interactifs, des bornes interactives entrent évidemment dans le champ du numérique.

Cet argumentaire est la dimension politique du sujet. C'est aussi la raison pour laquelle deux termes sont prévus dans l'énoncé et doivent être présents : **au cours de l'année scolaire** (soit immédiatement) et **à moyen terme**.

Les deux temps - schéma et argumentaire - pouvaient être construits par le candidat selon différentes chronologies ; l'argumentaire littéral avant la représentation schématique ou inversement ; c'est la cohérence et la pertinence entre les deux exercices qui étaient attendues.

2-1 Les constats de départ et éléments de contexte :

Au premier abord, le lycée A polyvalent est un établissement qui ne présente pas de difficultés particulièrement marquées. C'est une des caractéristiques de ce sujet par rapport à ceux des sessions précédentes.

Côté lycée : une population scolaire hétérogène avec un pourcentage de CSP favorisées plutôt important et dont on pourrait penser qu'elle est plus sensible à l'usage averti du numérique et surtout bien équipée ; des élèves qui, globalement, ont un parcours scolaire fluide, témoignant de moins de difficultés rencontrées dans les apprentissages situés en amont du lycée.

Des résultats qui sont bons voire très bons et qui peuvent amener les enseignants à considérer que les choix pédagogiques qu'ils ont fait, intégrant ou non le numérique, sont efficaces. Que peut leur apporter un plan numérique nouveau ?

Côté SEP : une population scolaire homogène dans les CSP défavorisées mais les élèves y arrivent plus « à l'heure » qu'ailleurs. Le remplissage des sections, qui ne varie pas d'une année sur l'autre, traduit une attractivité de l'établissement.

Mais au bout du compte, les résultats et la valeur ajoutée sont très inférieurs aux attentes. L'établissement a un vrai défi à relever.

Une population enseignante plutôt plus jeune que la moyenne que l'on peut penser majoritairement sensibilisée aux usages du numérique, qu'elle utilise, très certainement, à titre personnel. C'est une population qui se renouvelle également. Des enseignants qui ne travaillent pas ou peu en équipe et un clivage marqué entre les enseignants du LEGT et ceux de la SEP. Finalement, un établissement polyvalent ordinaire !

Des infrastructures peu ou pas contraignantes quant aux usages mais qui permettent les interrelations. Un CDI structuré favorisant le travail des élèves dont tout porte à penser qu'il peut être la base d'un centre de connaissances et de culture. Une vie scolaire marquée par l'existence d'une maison des lycéens, fait encore trop rare, et un internat important qu'on ne pourra pas mettre à l'écart des évolutions.

Le premier projet numérique a avorté. Une telle situation peut marquer les esprits des enseignants qui ont vécu cette expérience et ils sont nombreux (54 % sont dans l'établissement depuis plus de 5 ans). Une attention portée aux usages par les élèves comme en témoigne l'existence d'une charte. Toutefois, l'extrait du règlement intérieur, dans sa formulation actuelle, peut présenter un certain paradoxe.

2-2 Les éléments de problématique :

Ainsi, ce sujet, inscrit dans le contexte particulier du lycée polyvalent A, pouvait recouvrir différents aspects recevables :

- L'élaboration d'un plan cohérent et intégré qui prenne en compte toutes les dimensions de l'établissement (classes, CDI, internat et demi-pension, vie scolaire).
- L'introduction de nouveaux outils de travail dans la classe, porteurs de valeur ajoutée pédagogique dans un contexte qui n'en réclame pas expressément (LEGT) ; dans un contexte qui en a vraiment besoin (SEP) mais dont il faut assurer la cohérence de l'ensemble.
- L'introduction du numérique sans intervenir sur la liberté pédagogique des enseignants, parfois très accrochés à des méthodes qu'ils maîtrisent mais qui correspondent moins bien aux attentes des élèves.
- La légitimité pédagogique du personnel de direction fondée sur des outils nouveaux et encore insuffisamment maîtrisés.
- La distinction entre ce qui peut être mis en œuvre immédiatement et ce qui exige une mobilisation à moyen terme.
- Le numérique dans la formation du citoyen.
- La place et le poids des résistances au changement.
- Le partenariat avec une collectivité.
- Les stratégies de pilotage pour que la politique pédagogique et éducative de l'établissement soit orientée vers une école inclusive, le numérique pouvant contribuer à l'égalité des chances et à la réussite de chacun.
- ...

2-3 Les compétences attendues :

- Connaissance des enjeux du numérique.
- Connaissance des compétences des collectivités territoriales.
- Connaissance de la politique nationale en la matière.
- Capacité à analyser les documents supports pour identifier les axes forts de la politique d'établissement et à développer une vision stratégique.
- Capacité à utiliser les technologies de l'information et de la communication et à en dépasser le caractère matériel.
- Capacité à établir un lien pertinent entre le document de communication et l'argumentaire.
- Compétence de communication dans un contexte précis et envers différents interlocuteurs.
- Compétence de leadership.

2-4 Les principales caractéristiques des bonnes copies :

- Les actions proposées sont pertinentes et s'articulent entre elles et avec la politique de l'établissement ;
- L'argumentaire est cohérent aussi bien dans sa structuration-même que dans son rapport avec la représentation schématique ;
- La dimension temporelle est présente : court, moyen et long terme ;
- Une évaluation du plan stratégique est envisagée ;
- Différentes dimensions du numérique sont prises en compte, notamment la dimension pédagogique ; le numérique est considéré dans une vision positive (comme un progrès) et pas uniquement comme un danger ;
- Des capacités à organiser et à fédérer les équipes sont démontrées ;
- Elles présentent une bonne connaissance du fonctionnement interne d'un EPLE (rôle et missions des instances, liens fonctionnels entre les acteurs, ...) ; des connaissances personnelles sur le numérique sont exploitées dans la copie ;
- Les propositions sont opérationnelles ; les meilleures copies font aussi preuve d'originalité (exemple : projet d'accompagnement personnalisé transversal LGT-LP grâce au numérique ou accueil et accompagnement des nouveaux enseignants grâce au numérique) ;
- La présentation est claire et soignée ; parfaitement lisible et orthographiée.

D'une manière générale, les consignes du sujet ont été respectées (les candidats ont répondu à la question) et les propositions opérationnelles sont véritablement ancrées dans le contexte spécifique de l'établissement.

2-5 Les principaux défauts relevés :

A contrario des remarques concernant les bonnes copies, les erreurs les plus fréquentes sur cette première partie peuvent être récapitulées ainsi :

- Le numérique est vu sous un angle très restrictif : seulement centré sur l'ENT ou bien à l'inverse, oubliant l'ENT ; des confusions entre ENT et site internet ont été également relevées ou bien entre outil numérique et outil bureautique. Ceci révèle un manque de culture numérique de base ;
- Le plan stratégique proposé ne prend pas en compte les caractéristiques de l'établissement (défaut de lecture des documents ?), peu de références aux indicateurs. L'internet ou le LP présents dans l'établissement ont parfois été oubliés ;
- Les propositions sont irréalistes (exemple : dégager des heures de décharge ou des heures de concertation sans aucune prise en compte de la réalité d'une DHG) ;
- Les copies abritent des clichés ou des raccourcis malheureux : au LP, les élèves sont issus de PCS défavorisées, ils sont donc majoritairement en difficulté scolaire et en conséquence seront en difficulté avec les usages du numérique ;
- La connaissance sur le fonctionnement d'un établissement est théorique ou incomplète ; notamment les instances à associer à la démarche ;
- Pas de cohérence entre le schéma et l'argumentaire, ce dernier se contentant de reprendre, en les paraphrasant, la plupart des documents en annexe ;
- Des schémas illisibles ou une présentation schématique identique à un catalogue d'actions sans lien ;
- Quelques exemples d'erreurs majeurs : confusion conseil général/départemental et conseil régional ; parler du « responsable du CDI » au lieu du « professeur documentaliste » ;
- La dimension évaluation du plan stratégique très souvent absente.

3- Les attendus de la seconde partie

Cette partie présente la particularité d'inverser l'exercice. Alors qu'habituellement, le sujet définit la production attendue, à cette session, il demande au candidat de faire un double choix : celui du thème abordé auprès des parents et celui du support pour bien toucher la cible ; dans un second temps, le candidat doit justifier l'ensemble de ses choix.

Choisir est toujours difficile et un personnel de direction est constamment exposé à cette situation. Les choix à opérer ici doivent être pertinents en fonction de la cible (les parents) et de la thématique. Le langage de communication doit être adapté.

La seconde caractéristique de cet exercice est son ancrage sur les propositions effectuées par le candidat dans sa première partie.

3-1 Les constats de départ et le contexte :

Ceux-ci sont divers et parfois contradictoires :

- Une partie des parents est avertie des usages du numérique et attend que les usages en soient précisés. Les familles des enfants issus des collèges de secteur seront probablement coutumières de l'ENT.
- Une partie des familles est sans doute peu préparée aux usages du numérique à des fins éducatives et scolaires. Il faut donc les convaincre et les amener à son utilisation.
- Les dérives des usages du numérique sont fortement médiatisées ; elles peuvent être aussi destructrices et les parents ont besoin d'être rassurés.
- L'ENT précédent a pu susciter l'intérêt et on peut penser que l'attente est forte pour à nouveau établir une relation avec la classe, les apprentissages, les résultats et par là les enseignants.

3-2 Les éléments de problématique :

- Le choix d'un point clé qui touche l'intérêt des familles pour favoriser la co-éducation.
- Le choix d'un support qui touche les familles et favorise sa diffusion donc son appropriation.
- La rédaction d'un document destiné à un usage externe donc susceptible d'être partagé à plus grande échelle : importance de valoriser l'établissement et de faire adhérer des acteurs mais aussi importance d'être précis et rigoureux dans la rédaction sans être abscons.

3-3 Les compétences attendues :

- Capacité à réaliser un choix stratégique parmi les actions proposées, en fonction de la cible que constituent les parents.
- Capacité à retenir un support en fonction de la cible choisie.
- Capacité à présenter les conséquences d'un aspect d'une politique.
- Capacité à prévenir, à anticiper sur des craintes.
- Capacité à vulgariser un discours professionnel.
- Capacité à s'exprimer au nom d'un collectif mais dans les règles de communication adossées au support choisi.
- Maîtrise des règles formelles (attention, c'est l'adjoint qui est chargé de faire le choix du document).

3-4 Les principales caractéristiques des bonnes copies :

- La grande majorité des candidats ont choisi de passer par un courrier pour communiquer avec les parents. Les supports de type « flyer » ou rubrique du site internet, plus originaux, ont été valorisés.

- Le thème choisi est cohérent avec les objectifs du plan et la stratégie du plan ; le numérique est considéré comme un élément déterminant de la réussite scolaire de chaque enfant.
- Le document envoyé aux parents apporte une réelle plus-value à la stratégie adoptée.
- Le contenu introduit une dimension pédagogique et éducative qui met l'accent sur les apprentissages (y compris les apprentissages citoyens).
- L'argumentaire explicite réellement les choix (contenu et média de communication).
- Le vocabulaire est adapté et accessible aux parents ; la présentation est lisible et la syntaxe parfaite.
- La qualité du document de communication est adaptée à une mise en ligne : caractère visuel, lisible pour tous les publics concernés (élèves, familles, personnels), synthétique et pratique.
- Les courriers, quand ce choix a été effectué, respectent la forme administrative.

3-5 Les principaux défauts relevés :

- Un document qui n'apprend rien aux parents (par exemple une simple invitation à une réunion) ou qui n'est qu'un discours culpabilisant ;
- Le contenu du document envoyé aux parents est très éloigné du plan stratégique de développement du numérique ou l'argumentaire est sans lien avec le thème choisi ;
- Parfois le contenu a pu également paraître éloigné des préoccupations des parents ; de nombreux candidats n'ont par exemple pas pris en compte le fait que l'ENT soit développé dans les collèges de secteur ;
- Une grande pauvreté de l'argumentaire censé expliciter les choix (médiats et contenu). Un défaut dans la gestion du temps pour répondre aux deux commandes semble ici responsable.
- Des propositions irréalisables (plénière avec l'ensemble des parents d'élèves, 1055 élèves !) ou des erreurs manifestes concernant le contenu (par exemple : communication des mots de passe individualisés ENT remis aux élèves ou aux associations de parents d'élèves) ;
- En présence d'un courrier, celui-ci ne respecte pas les formes élémentaires d'une lettre émanant de l'institution scolaire (par exemple : de nombreux courriers commençaient par « chers parents ») ;
- Même si elles sont loin d'être majoritaires, certaines copies présentent une syntaxe et/ou une orthographe défectueuses.

4- L'exploitation des documents en annexe

Les documents annexés ont pour vocation de contextualiser précisément le sujet (ancrage dans un établissement précis), d'aider le candidat dans sa connaissance de la thématique du sujet (sans pour autant remplacer les connaissances essentielles et indispensables de tout

préparationnaire au concours), de donner le cadrage institutionnel voire d'apporter quelques éléments de réflexion théorique plus générale.

Ce sont des points d'appui pour répondre au sujet mais en aucun cas des passages obligés à réintroduire dans la réponse aux questions. Le candidat doit y discerner l'essentiel de l'accessoire. En revanche, les documents (projets, indicateurs, etc.) qui aident à caractériser l'établissement scolaire devront être pris en considération de façon incontournable.

Annexe 1 → Données de l'établissement, fiche APAE 2013 : permet d'ancrer la réflexion dans un établissement bien réel. Sa prise en compte est indispensable au traitement du sujet et complète le texte qui décrit le contexte ; les réponses aux différentes questions posées doivent être contextualisées dans l'établissement décrit, sinon les propositions risquent d'être considérées hors sujet. Ceci nécessite un entraînement à la lecture de fiches APAE.

Annexe 2 → Extraits de la charte des usages informatiques et du règlement intérieur : cette annexe montre que le lycée s'est déjà préoccupé de la dimension « protection des élèves », le règlement intérieur invitant à une certaine fermeture aux médias connectés.

Annexe 3 → Un exemple d'action éducative dans un autre établissement : insiste sur l'importance d'une éducation à l'utilisation des différents médias, donc de la prévention pour construire une utilisation citoyenne et sécurisée.

Annexe 4 → Partenariat Région – Rectorat : le plan stratégique de développement du numérique demandé aux candidats s'inscrit bien dans un plan de relance globale de la Région. La dimension décentralisée des EPLE est ici essentielle.

Annexe 5 → les paliers de maturité numérique (ressource académique) : document destiné à aider le candidat dans la définition du sujet ; la partie auto évaluation recouvre différentes dimensions dans l'utilisation du numérique.

Annexe 6 → Le référent numérique de l'établissement (ressource académique) : dans la continuité du précédent document, la définition des missions de cet acteur au sein des établissements pouvait aider le candidat à déceler un point d'appui éventuel du plan stratégique envisagé.

Annexe 7 → Des exemples d'usage disciplinaires du numérique : insiste sur la dimension pédagogique et précise, en donnant quelques exemples, en quoi l'utilisation du numérique dans les classes permet aux élèves de mieux apprendre.

Annexe 8 → Extrait du guide de la cyberviolence entre élèves : décrit l'importance du phénomène de cyberviolence et justifie la nécessité d'éduquer à ces nouveaux médias mais y faire référence de façon exclusive ou majeure pouvait s'avérer un piège.

Annexe 9 → Extrait du bulletin officiel n°21 du 22 mai 2014 – Préparation de la rentrée scolaire 2014 : document indispensable de cadrage pour tous les acteurs du système éducatif et à chaque niveau déconcentré du ministère. La partie consacrée au développement du numérique est inscrite dans le chapitre III « former, soutenir et accompagner les équipes pédagogiques et éducatives ». La formation des enseignants devait être prévue dans le plan stratégique.

Annexe 10 → L'usage du numérique à l'école : différents points de vue. Deux points de vue d'universitaires ont été choisis, censés apporter une forme de controverse pouvant donner quelques arguments en vue d'éventuels freins à l'utilisation du numérique, rencontrés dans la communauté scolaire comme chez les parents.

5 – Les conseils de préparation

Il est important de rappeler **qu'il est attendu du candidat qu'il réponde à l'ensemble des questions qui lui sont posées**, dans le contexte particulier qui lui est fourni. L'étude d'un cas concret suppose des propositions réalistes et pragmatiques. Ainsi, toute dissertation ou longue introduction théorique sur la thématique du sujet (cette année le numérique) est à proscrire. Le concours recrute des futurs personnels de direction donc des cadres de l'éducation nationale. La capacité à piloter un établissement et à représenter l'État au sein d'un EPLE est attendue. Le référentiel des personnels de direction doit être connu et approprié grâce à une vision concrète des missions. Enfin, il est attendu que le candidat ose, s'engage et propose des réponses qui peuvent être marquées d'une certaine originalité.

L'analyse des copies révèle des difficultés pour certains candidats à gérer leur temps ; sans doute passent-ils trop de temps à lire précisément les annexes ou à rédiger des brouillons. La préparation doit sans doute apprendre ou réapprendre cette dimension.

Compte tenu de ces remarques, quelques conseils aux futurs candidats pourraient être les suivants :

- s'entraîner à produire des écrits (lisibles et sans faute !)
- s'entraîner à traiter un sujet complexe et notamment à exploiter les annexes : bien lire le sujet et ce qui est demandé (cette année, la consigne donnait une piste de plan), définir les mots clés, définir une grille de lecture, maîtriser la lecture de fiche APAE, sélectionner l'essentiel des documents annexes, etc.;
- apprendre à gérer son temps, avec des repères précis et individualisés pour lire le sujet, répartir le temps entre les différents exercices demandés, etc. ; il faut répondre à TOUTES les questions posées ;
- bien connaître les éléments du référentiel des personnels de direction et leur traduction dans le quotidien de travail d'un personnel de direction. La préparation au concours s'inscrit dans un parcours de formation plus global ;
- rencontrer des chefs de différentes typologies d'établissements (collège, lycée, lycée professionnel, rural, urbain, éducation prioritaire, etc.) et ce, dès la préparation aux écrits ;
- s'impliquer dans les différentes dimensions de la mission d'un personnel de direction et rencontrer d'autres établissements ; un candidat ne peut se présenter avec sa seule vision disciplinaire ou la seule vision de son propre établissement ;
- lire les rapports de jury des années précédentes ;
- connaître les textes et l'actualité du système éducatif : lire le BO, consulter régulièrement les sites du MEN, celui d'Eduscol et de l'ESENER, mais aussi lire les lettres d'information professionnelles (AEF, AFAE, Café pédagogique,...) et rechercher des exemples de mise en œuvre académique ;

- montrer de la curiosité pour des connaissances plus théoriques autour des méthodes de management ou des théories de l'apprentissage par exemple.

L'ÉPREUVE D'ADMISSION

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

Cette épreuve est doublement décisive : de par son coefficient, double de celui de l'épreuve écrite d'admissibilité, de par sa nature puisqu'elle vise à valider les compétences des candidats, à apprécier leurs connaissances et leurs capacités de réflexion, à percevoir leurs motivations et donc à estimer leur aptitude à exercer les fonctions de direction. Sa forme et sa durée permettent de s'assurer, sur le vif, de leur réactivité, de leur mobilité intellectuelle, de leur aptitude à l'analyse de situations concrètes, de leur capacité à prendre des décisions.

D'une session à l'autre, l'épreuve ne reposant pas sur un sujet particulier comme c'est le cas pour l'épreuve écrite d'admissibilité, les mêmes qualités et les mêmes défauts se retrouvent largement. On invite donc les candidats à se reporter également aux rapports du jury des sessions précédentes que confirment les analyses de la session 2015.

1- Une épreuve dont les objectifs et les modalités sont comprises

Les candidats, dans leur très grande majorité, connaissent la définition de l'épreuve et en ont bien compris les principes, les attentes, les enjeux et le déroulement en deux parties. Cette compréhension vaut d'abord pour ce qui relève de la forme de l'épreuve. Aucun candidat n'a semblé surpris par la présentation de ses modalités rappelées par chaque commission en tout début de rencontre ni par la distinction entre les 15 minutes d'exposé liminaire et les 45 minutes d'échange. De fait, les candidats se sont conformés à ce déroulement et ont bien respecté les temps impartis notamment en ce qui concerne leur présentation, la plupart du temps bien minutée. Dans leur ensemble ils ont fait des exposés structurés, avec un plan, une progression mettant bien en valeur leurs compétences professionnelles et personnelles acquises. Surtout, ils ont pour la plupart bien montré qu'ils avaient conscience d'avoir à se projeter dans un nouveau métier et qu'ils avaient à faire ressortir comment ces compétences sont transférables dans l'exercice des responsabilités auxquelles ils aspirent. De même, dans leur ensemble, les candidats ont bien approché les missions et enjeux du métier de personnels de direction et notamment de chef d'établissement.

Pour autant, la spécificité de cette épreuve reste mal appréhendée par certains candidats. Epreuve de recrutement dans une fonction de responsabilité et d'encadrement, elle ne doit pas être perçue comme un contrôle de connaissances où le rôle du candidat consisterait à tenter de deviner la bonne formulation attendue par les membres du jury. Elle est l'occasion pour un candidat d'affirmer un engagement de responsabilité et de montrer sa capacité à entrer dans un échange nourri par une réflexion argumentée. Le jury n'attend pas seulement une bonne réponse tirée d'un corpus de savoirs constitués ou une attitude convenue. Il ne demande pas que le candidat se contente de le suivre docilement au cours de l'entretien et au fil de ses questions, mais a pour objectif de le voir réfléchir, soutenir la « conversation » et souhaite l'observer dans sa manière de raisonner, de construire ses réponses et ses prises

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

Cette épreuve exigeante demande donc à être sérieusement préparée. Si certains candidats l'ont encore abordée avec une certaine négligence, confondant entretien et aimable bavardage, la plupart se sont manifestement préparés aux différentes composantes de l'épreuve. En revanche, le niveau de préparation peut varier fortement, allant de la simple consultation de sites internet à une préparation complète et approfondie comme c'est le cas pour tous ceux, les plus nombreux, qui ont suivi une préparation organisée dans les académies ou assurée par le CNED.

Outre cette formation académique, beaucoup ont montré qu'ils avaient eu le souci de rencontrer des chefs d'établissement en exercice. A l'évidence, ils en ont souvent tiré profit et ceci doit être compris comme une part essentielle, sinon indispensable, de toute préparation. Les candidats issus du second degré n'ont en revanche que rarement rencontré un IEN, ce qui pourrait être conseillé à l'avenir dans le cadre de la continuité des parcours et du conseil école-collège. Si les candidats faisant fonction sur poste de personnel de direction adjoint ont souvent un potentiel affirmé, ils ont vraisemblablement pâti, pour une part, d'une préparation théorique insuffisante. Ils éprouvent plus de mal à se décentrer de leurs expériences et de leur établissement. Le manque de temps pour se former et pour visiter d'autres EPLE joue sans doute en leur défaveur. Toutefois, le parcours et l'expérience professionnels des candidats déterminent moins leur prestation que la qualité de leur préparation. Ainsi, certains directeurs d'école du premier degré ont su faire valoir des compétences professionnelles transférables et leur capacité à conceptualiser les enjeux éducatifs actuels. Indéniablement, la bonne préparation est d'abord celle qui prépare au métier dans sa réalité comme dans la diversité de ses facettes et aux responsabilités et pas uniquement à la technicité de l'épreuve.

A cet égard, les formations pour efficaces qu'elles soient - qualité formelle des dossiers, durée des exposés maîtrisée, présentation le plus souvent bien préparée et convenablement structurée -, aboutissent à un formatage excessif et à une standardisation qui ne permettent pas toujours aux candidats d'exprimer une personnalité ou une approche originale qui valoriseraient plus sûrement leur candidature. Ainsi, l'exercice imposé de l'exposé de carrière est-il plutôt bien préparé dans la forme mais des éléments communs aux candidats issus d'une même académie, notamment un plan en trois parties devenu quasiment systématique - parcours, compétences acquises, projection dans la fonction - tout comme les propos tenus et les rapports soumis au jury, attestent de l'existence de préparations très homogènes et certainement trop stéréotypées.

On retrouve ce formatage de la formation dans les contenus. Ainsi un concept comme celui de « climat scolaire » a-t-il été omniprésent dans l'exposé des candidats en 2015 comme l'avait été celui de « bienveillance » l'année précédente. De même, le chef d'établissement, « premier pédagogue » devient une expression obligée sans que les candidats soient toujours en mesure de l'explicitier et d'en donner des traductions concrètes, oubliant qu'il est aussi responsable d'un établissement public qu'il dirige. Fort heureusement la partie réservée à l'entretien permet généralement de dépasser le formalisme des présentations.

Néanmoins, la qualité des préparations ne comble pas quelques insuffisances. Si les candidats ont dans l'ensemble un bon niveau de connaissances sur les politiques éducatives et l'environnement de l'école, la partie consacrée à l'entretien révèle qu'ils ne sont pas suffisamment préparés aux aspects administratifs, budgétaires, financiers, juridiques ou de gestion des ressources humaines, domaines où leurs connaissances restent sommaires. Sans doute l'année comme stagiaire permettra-t-elle d'aborder concrètement ces questions. Pourtant, un nombre non négligeable de candidats n'est visiblement pas intéressé par ces questions, alors même qu'ils sont membres du conseil d'administration et qu'ils ont mis en avant dans leur exposé leur intérêt pour cette instance. Ils ne connaissent pas, par exemple, le montant approximatif du budget, la DHG, qu'ils ont pourtant votés dans leur établissement. De même ont-ils souvent peu conscience de leurs responsabilités sur des questions majeures, comme l'obligation de signalement.

Les candidats semblent avoir privilégié une connaissance de l'organisation du collège, hypothèse vraisemblablement faite qu'ils seront affectés en premier poste dans ce type d'établissement ; en revanche, ils paraissent plus décontenancés par les questions relatives au lycée, voire méconnaissent l'enseignement technologique et professionnel. Des contacts avec des personnels de direction de tous types d'établissement devraient leur permettre de construire une représentation plus complète du métier.

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

Au total, la qualité des préparations assurées en académie ne dispense pas les candidats d'un travail personnel. Les plus brillantes prestations orales que le jury a eu à entendre, avec plaisir et souvent grand intérêt, en portent toujours la marque. Si les membres du jury n'ont pas connaissance des résultats de l'épreuve d'admissibilité, une cohérence apparaît dans les résultats définitifs entre les notes aux deux épreuves, écrite et orale. Néanmoins, quelques candidats bien placés à l'issue de l'admissibilité n'ont pas été retenus à l'oral : davantage que leurs connaissances c'est bien plus souvent leur capacité à exercer des fonctions de personnels de direction et leur aptitude à assumer des responsabilités qui n'ont pas été jugées suffisantes au jury. Comme les années précédentes, les notes les plus faibles sanctionnent les candidats dont certaines attitudes ou traits de comportement sont incompatibles avec les exigences et la déontologie liées à la fonction de personnel d'encadrement.

2 - Le dossier de présentation

Le dossier de présentation établi par chaque candidat est un élément qui permet d'avoir une première prise de connaissance avec le candidat. Lu par tous les membres de la commission d'oral, il constitue un support pour nourrir l'entretien. Sa présentation doit donc être très soignée puisqu'il donne une première image du candidat, de son parcours professionnel, de ses motivations et de sa capacité à aller l'essentiel.

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

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

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

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

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

3 - L'épreuve orale

3.1. L'exposé

Le début de l'épreuve donne l'initiative au candidat qui, par son exposé, peut donner le ton, laisser percevoir sa personnalité, susciter d'entrée de jeu l'intérêt du jury et fixer d'emblée un certain niveau de réflexion à la conversation qui suivra. Au delà de la grande disparité des analyses proposées et compte tenu de ces enjeux, les candidats ont dans l'ensemble soigneusement préparé leur exposé et le temps imparti de 15 minutes est bien maîtrisé. Si

nécessaire, les membres de la commission peuvent alerter le candidat qu'il approche de la durée limite, non pour le déstabiliser mais pour l'inviter à tenir le délai et à ne pas voir son exposé interrompu.

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

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

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

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

généraliste et témoigne d'une connaissance trop superficielle du métier et des activités quotidiennes d'un chef d'établissement.

3.2. L'entretien ou « conversation »

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

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

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

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

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

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

A cet égard, le jury déplore que certains candidats aient une vision partielle ou erronée de la fonction de direction : diriger ne consiste pas seulement à faire preuve de capacité d'écoute, de dialogue, d'animation d'équipe ; toute difficulté ne se résout pas en créant des groupes de travail, en négligeant d'informer la hiérarchie, en oubliant de prendre les mesures dictées par l'urgence. Inversement, des candidats montrant un profil aux pratiques directives, autocrates voire autoritaristes, ou d'autres réduisant le métier de personnel de direction à une profession de « donneurs d'ordres » éloignée des élèves, ont été écartés. Le jury note également que la notion d'équipe de direction et d'éducation reste très floue pour de nombreux candidats.

La réussite à cette épreuve suppose aussi de solides connaissances : certains candidats ont ainsi pu être surpris par la précision des réponses demandées par les membres de la commission, oubliant qu'il s'agit d'un entretien entre des professionnels et non d'un bavardage superficiel ou d'un échange d'opinions.

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

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

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

Epreuve orale pour exercer des fonctions où la parole joue un rôle essentiel et quotidien vis-à-vis de nombreux interlocuteurs, l'entretien oblige à s'exprimer sans jargonner, avec simplicité et précision, en résistant aux effets de mode ou aux éléments de langage. L'utilisation de grands mots, de grandes citations est du plus mauvais effet quand le candidat, lui-même enseignant, est incapable de les expliquer, voire leur fait dire le contraire de ce qu'elles disent. On se doit donc de rappeler aux candidats qu'il vaut mieux ne pas utiliser une distinction conceptuelle que de montrer qu'on n'en a pas du tout compris le sens.

Enfin, l'exercice des fonctions d'encadrement comporte une forte exigence d'éthique professionnelle dont l'épreuve entend évidemment s'assurer. L'adhésion aux valeurs républicaines a été au cœur de la très grande majorité des présentations faites par les candidats. Pourtant, certains semblent avoir une notion assez floue de certaines valeurs comme la loyauté ou la laïcité et leur explicitation est mal assurée. Au-delà des déclarations, il importe donc que le candidat démontre sa capacité à articuler une pratique professionnelle à des valeurs éthiques ou citoyennes, ce qui peut s'apprécier tout particulièrement dans les réponses faites lors des mises en situations concrètes.

4 -Les conseils du jury

Les conseils donnés par le jury dans le cadre du rapport de la session 2014 gardent tout leur sens à l'issue de la session 2015 et les candidats pourront utilement s'y référer. Rappelons ainsi que la meilleure façon de se préparer au concours est de se préparer au métier. En se préparant à son exercice, le candidat se donne les meilleures chances de réussir le concours.

Les connaissances demandées gagneraient, pour beaucoup de candidats, à être consolidées sur les aspects suivants :

- le fonctionnement de l'institution et les rôles de ses différents acteurs ;
- le fonctionnement précis des EPLE ;
- les notions de base quant aux aspects juridiques, financiers, de gestion des ressources humaines mais aussi en matière de règlement des conflits ;
- les grands enjeux et l'évolution du système éducatif ;
- l'actualité de l'éducation nationale en étant capable d'expliciter les raisons, le sens et la portée des réformes en cours ;
- les dispositifs pédagogiques, leur contenu, leur historique, leur actualité ;
- l'ouverture internationale, les enjeux sociétaux, les enjeux économiques.

Les formations gagneraient également à porter davantage sur les mises en situation et la capacité des candidats à mobiliser, à cette occasion, leurs connaissances et leur expérience.

Les formations proposées en académie ne dispensent pas les stagiaires d'une préparation personnelle nourrie d'observations et d'analyses de leur environnement professionnel proche. A cette fin, on ne peut qu'inciter les candidats :

- à s'investir dans la vie de leur établissement, à en connaître les données et indicateurs essentiels ;
- à rencontrer des personnels de direction d'établissements très différents et de tous types (collèges, lycées généraux et technologiques, lycées professionnels, établissements en réseaux d'éducation prioritaire) et des

différentes voies de formation allant jusqu'au post-baccalauréat, ainsi que des inspecteurs de différents corps ;

- à ouvrir leur réflexion au-delà de leur établissement et de leurs fonctions actuelles, sur le contexte institutionnel, les rapports aux autorités académiques, les relations avec les partenaires de l'éducation nationale, à commencer par les collectivités locales.

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

ANNEXES

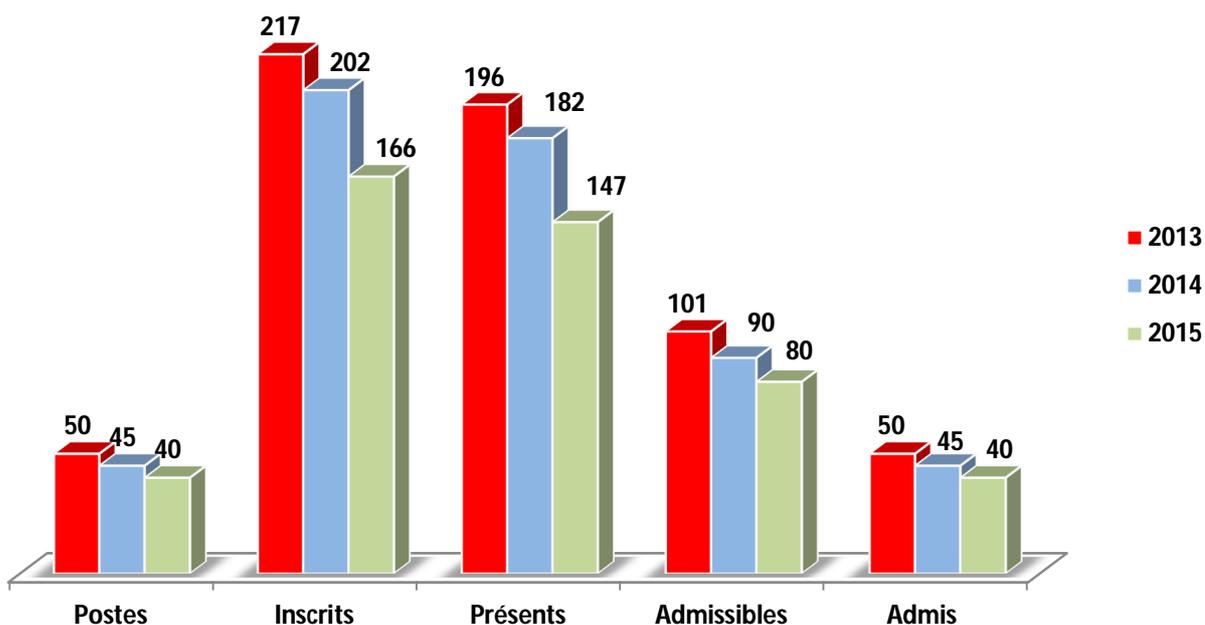
Données statistiques des concours 2015 de recrutement de personnels de direction élaborées par la direction générale des ressources humaines

1 – Les données générales

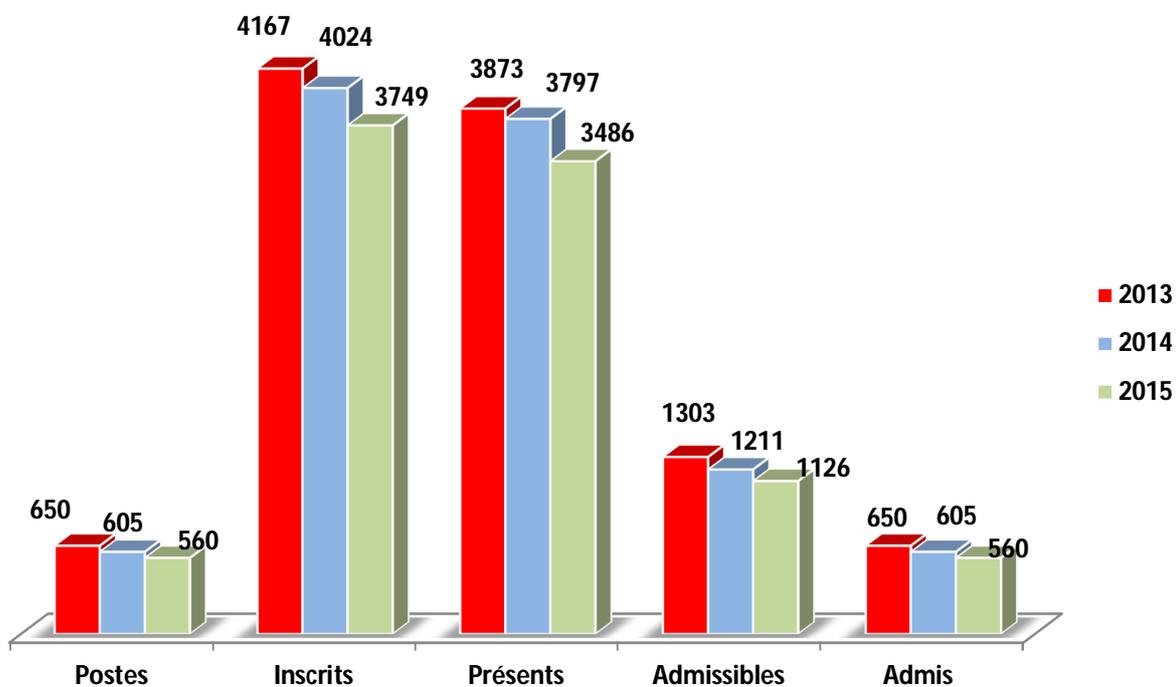
Pour les deux concours de la session 2015, 600 candidats ont été déclarés admis pour les 600 postes offerts au recrutement (cf. page 6 pour les tableaux de synthèse des sessions 2015 et 2014).

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 dernieres sessions, du concours de recrutement de personnels de direction de 2ème classe



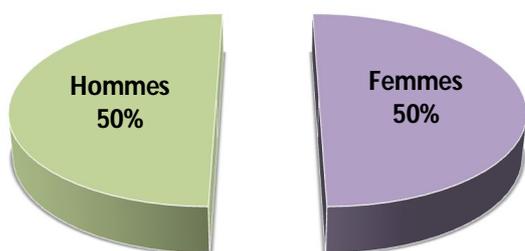
2 – Le profil des candidats

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

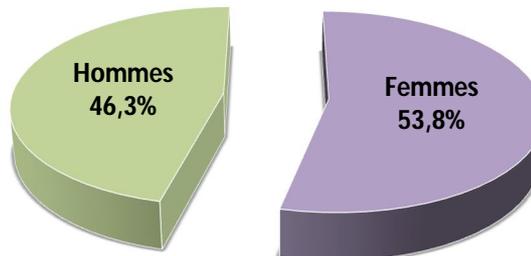
La représentation hommes-femmes des candidats aux concours de personnels de direction

Concours de personnels de direction de 1^{ère} classe

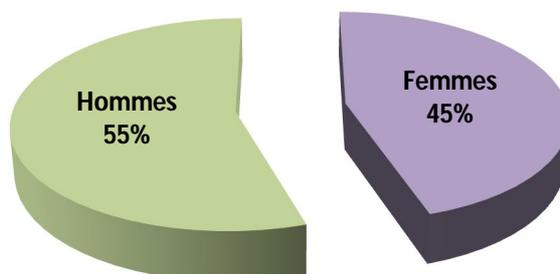
Répartition femmes / hommes parmi les candidats inscrits au concours de recrutement de personnels de direction de 1^{ère} classe - session 2015



Répartition femmes / hommes parmi les candidats admissibles au concours de recrutement de personnels de direction de 1^{ère} classe - session 2015



Répartition femmes / hommes parmi les candidats lauréats au concours de recrutement de personnels de direction de 1^{ère} classe - session 2015

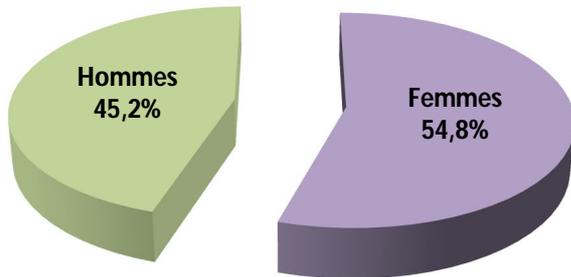


La réussite des femmes aux épreuves d'admissibilité est plus importante que celle des hommes (53,8% contre 46,3%).

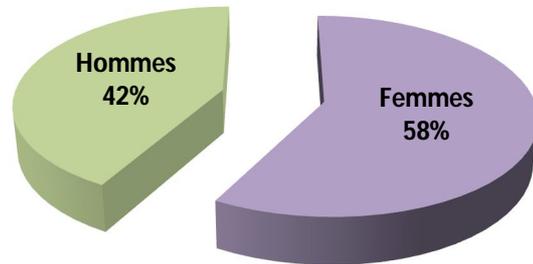
A l'inverse, la réussite est plus importante chez les hommes lauréats du concours (55% contre 45%).

Concours de personnels de direction de 2^{ème} classe

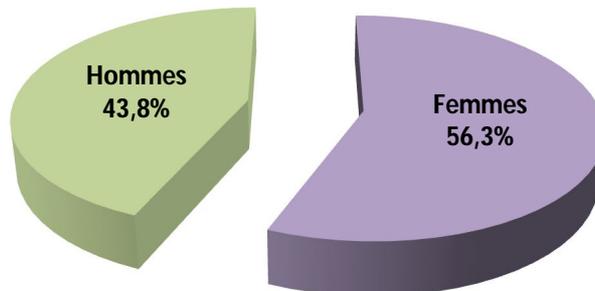
Représentation des candidats inscrits au concours de recrutement de personnels de direction de 2^{ème} classe - session 2015



Représentation des candidats admissibles au concours de recrutement de personnels de direction de 2^{ème} classe - session 2015



Représentation des lauréats au concours de recrutement de personnels de direction de 2^{ème} classe - session 2015



Parmi les candidats inscrits, le nombre de femmes est plus important (54,8% contre 45,2%).

La part des femmes parmi les candidats admissibles et lauréats est plus importante que pour les hommes.

L'âge des candidats aux concours de personnels de direction

Age mini des inscrits :

Concours C1 : **29** ans
Concours C2 : **28** ans

Age moyen des inscrits :

Concours C1 : **45** ans
Concours C2 : **44** ans

Age maxi des inscrits :

Concours C1 : **61** ans
Concours C2 : **64** ans

Age mini des lauréats :

Concours C1 : **29** ans
Concours C2 : **28** ans

Age moyen des lauréats :

Concours C1 : **42** ans
Concours C2 : **41** ans

Age maxi des lauréats :

Concours C1 : **55** ans
Concours C2 : **62** ans

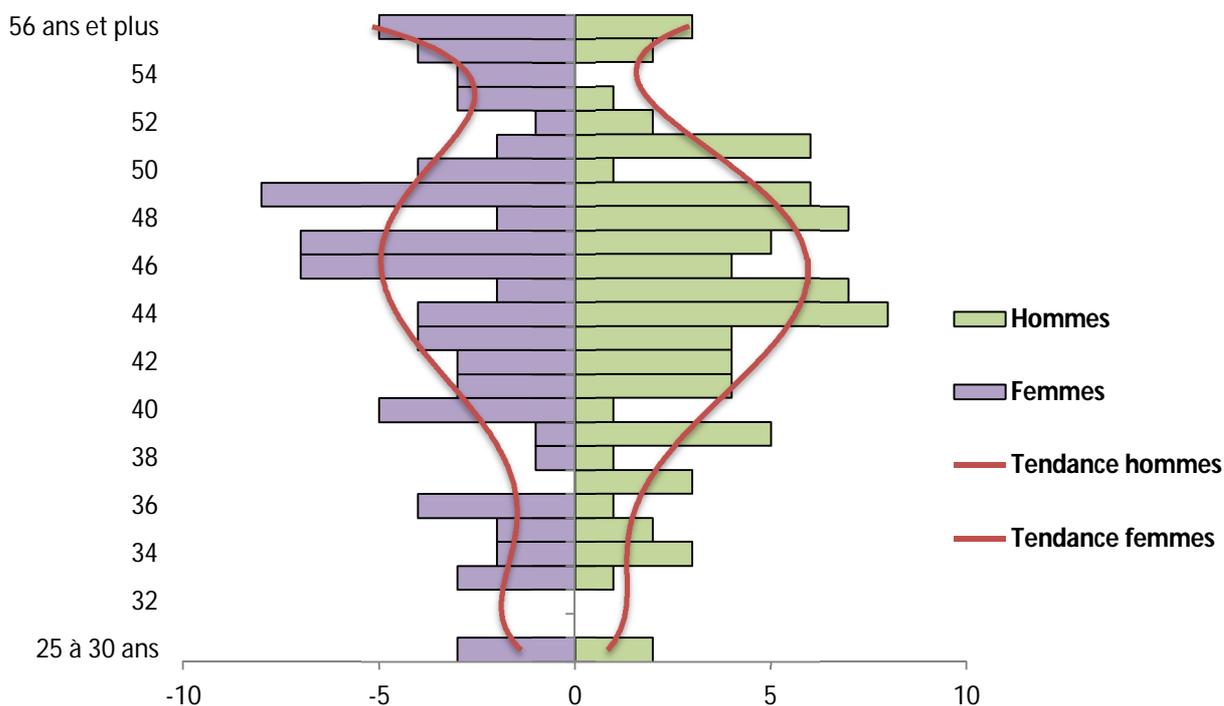
Les âges moyens des deux concours restent dans les mêmes fourchettes que celles de la session 2014.

Le plus jeune candidat admis au C1 a **29** ans (31 ans en 2014) et **28** ans pour le C2 (27 ans en 2014). Les plus âgés ont respectivement **55** ans pour le C1 (54 ans en 2014) et **62** ans pour le C2 (58 ans en 2014).

NB : les âges sont calculés au 1^{er} septembre 2014 (période d'ouverture des inscriptions).

Concours de personnels de direction de 1^{ère} classe

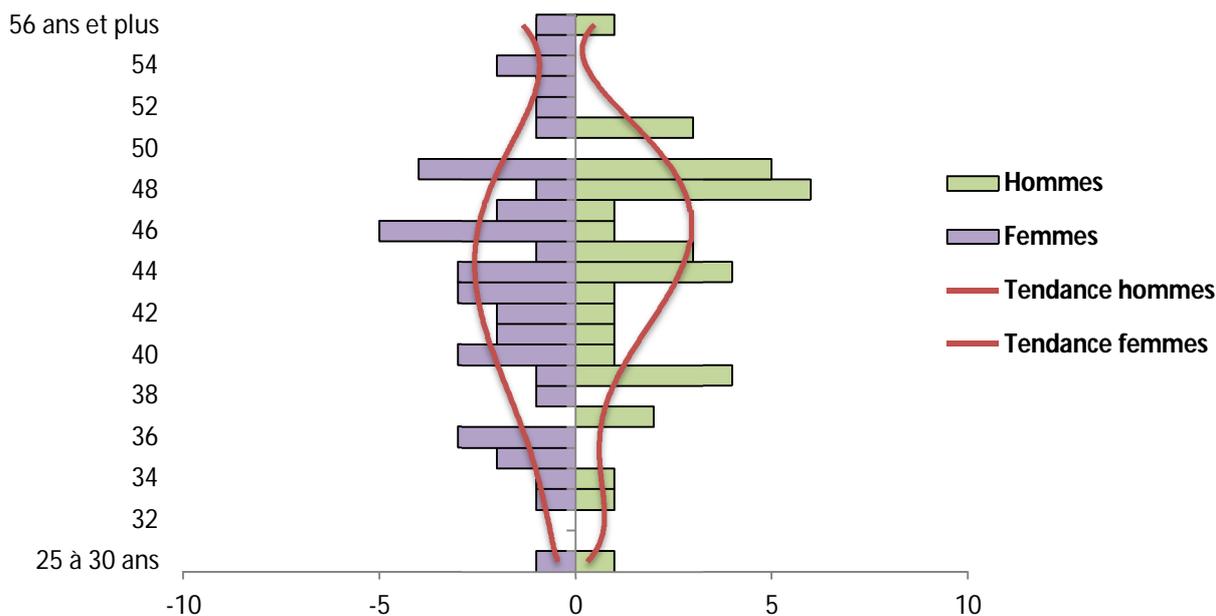
Pyramide des âges des candidats inscrits au concours de recrutement de personnels de direction de 1^{ère} classe - session 2015



Répartition par âge des candidats inscrits au concours de 1^{ère} classe :

Moins de 36 ans	36 – 45 ans	46 ans et plus
9,6%	39,2%	50%

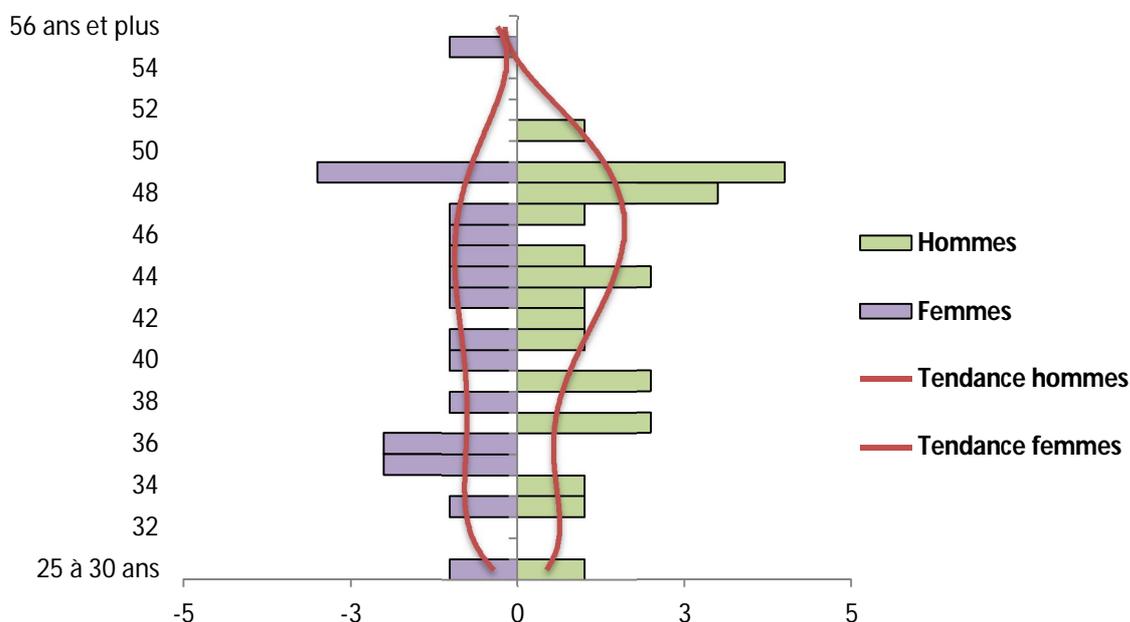
Pyramide des âges des candidats admissibles au concours de recrutement de personnels de direction de 1ère classe - session 2015



Répartition par âge des candidats admissibles au concours de 1^{ère} classe :

Moins de 36 ans	36 – 45 ans	46 ans et plus
10%	45%	45%

Pyramide des âges des lauréats du concours de recrutement de personnels de direction de 1ère classe - session 2015



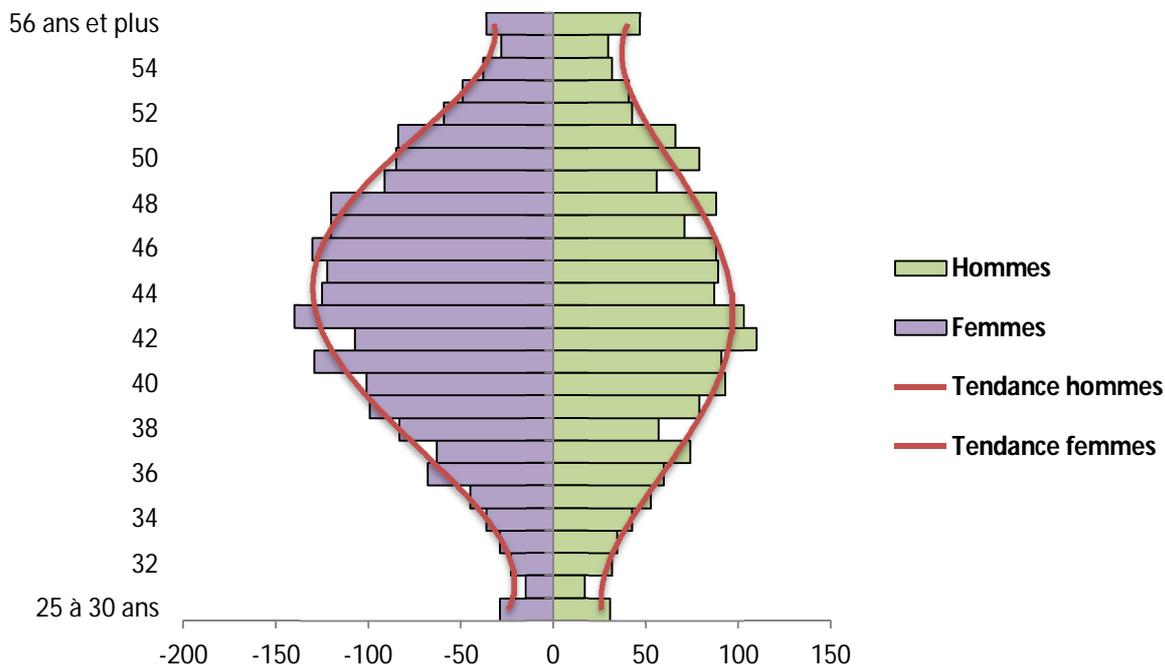
Répartition par âge des candidats admis au concours de 1^{ère} classe :

Moins de 36 ans	36 – 45 ans	46 ans et plus
17,5%	45%	37,5%

La tranche d'âge des 36 – 45 ans atteint 45% des candidats admis (55,6% en 2014).

Concours de personnels de direction de 2^{ème} classe

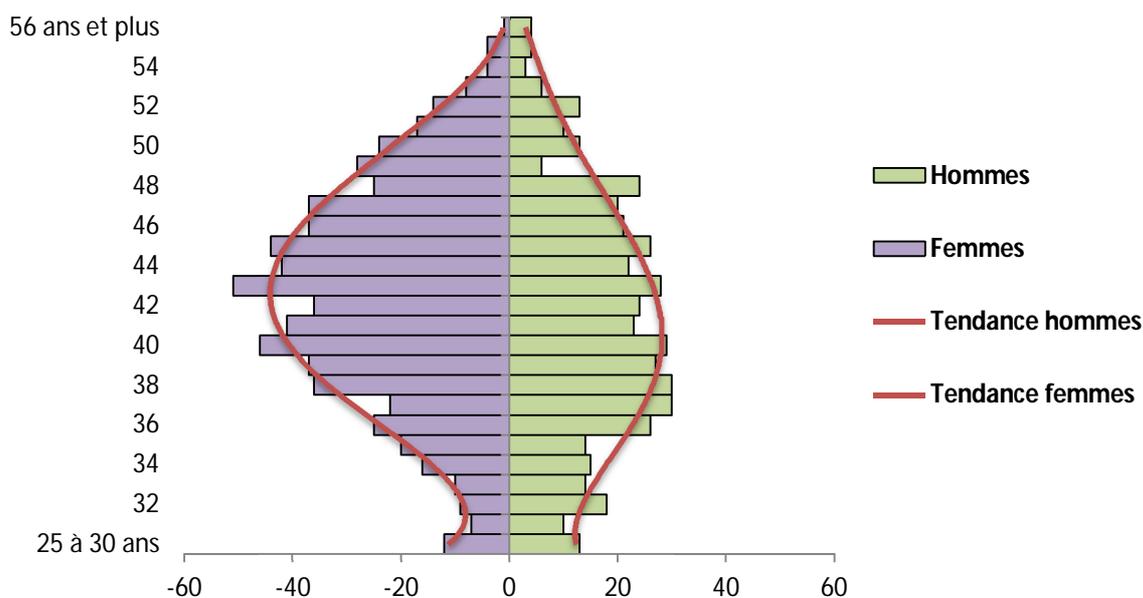
Pyramide des âges des candidats inscrits au concours de recrutement de personnels de direction de 2^{ème} classe - session 2015



Répartition par âge des candidats inscrits au concours de 2^{ème} classe :

Moins de 36 ans	36 – 45 ans	46 ans et plus
10,3%	50,1%	39,5%

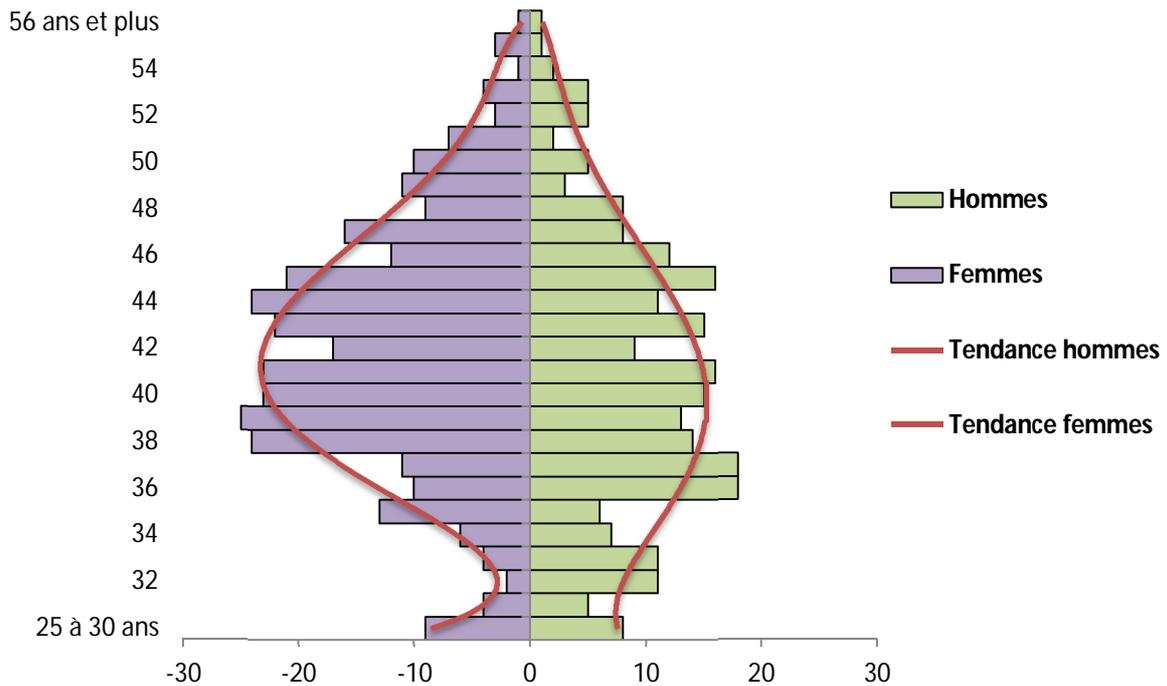
Pyramide des âges des candidats admissibles au concours de recrutement de personnels de direction de 2^{ème} classe - session 2015



Répartition par âge des candidats admissibles au concours de 2^{ème} classe :

Moins de 36 ans	36 – 45 ans	46 ans et plus
14,0%	57,3%	28,7%

**Pyramide des âges des lauréats du concours de recrutement de personnels de direction
de 2ème classe - session 2015**



Répartition par âge des candidats admis au concours de 2ème classe :

Moins de 36 ans	36 – 45 ans	46 ans et plus
15,4%	61,6%	23,0%

La tranche d'âge des 36 – 45 ans atteint 61,6% des candidats admis (60,8% en 2014).

Les candidats les plus jeunes (tranches d'âge de 25 à 30 ans) ont le meilleur taux de réussite à l'admission (28,8% contre 22,2% en 2014).

Le nombre de participations des candidats aux concours de personnels de direction

- 50% des candidats admis au concours C1 se présentaient pour la 1^{ère} fois (67% en 2014) ;
- 43% pour le concours C2 (42% en 2014).

Les taux de réussite sont les suivants :

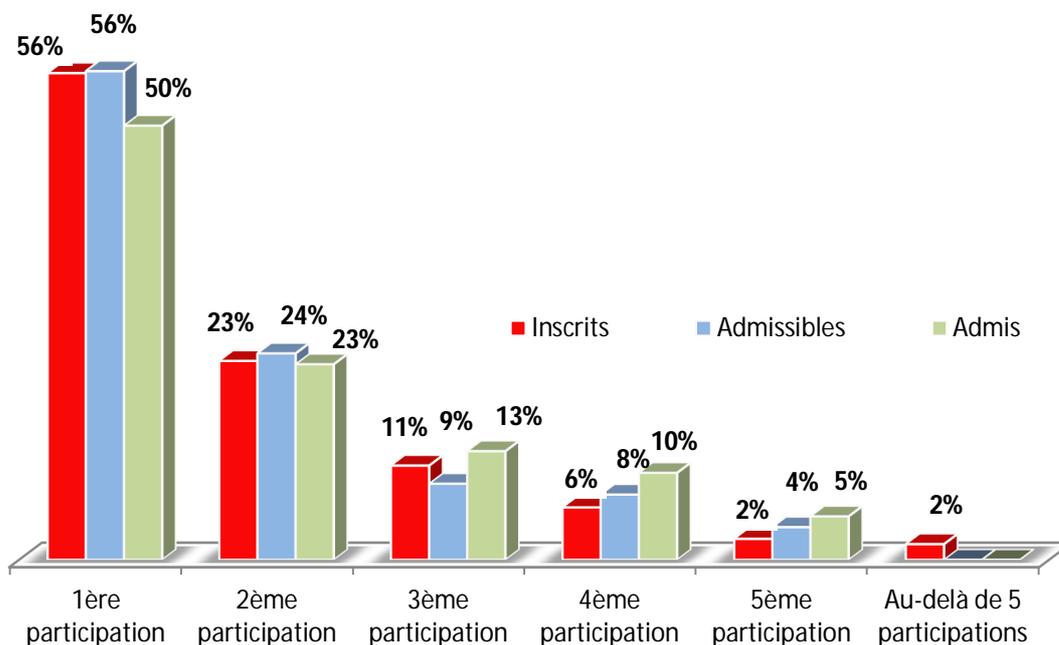
C1 1^{ère} participation : 25,3%
C1 2^{ème} participation : 26,5%

C2 1^{ère} participation : 17,3%
C2 2^{ème} participation : 18,2%

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

Concours de personnels de direction de 1^{ère} classe

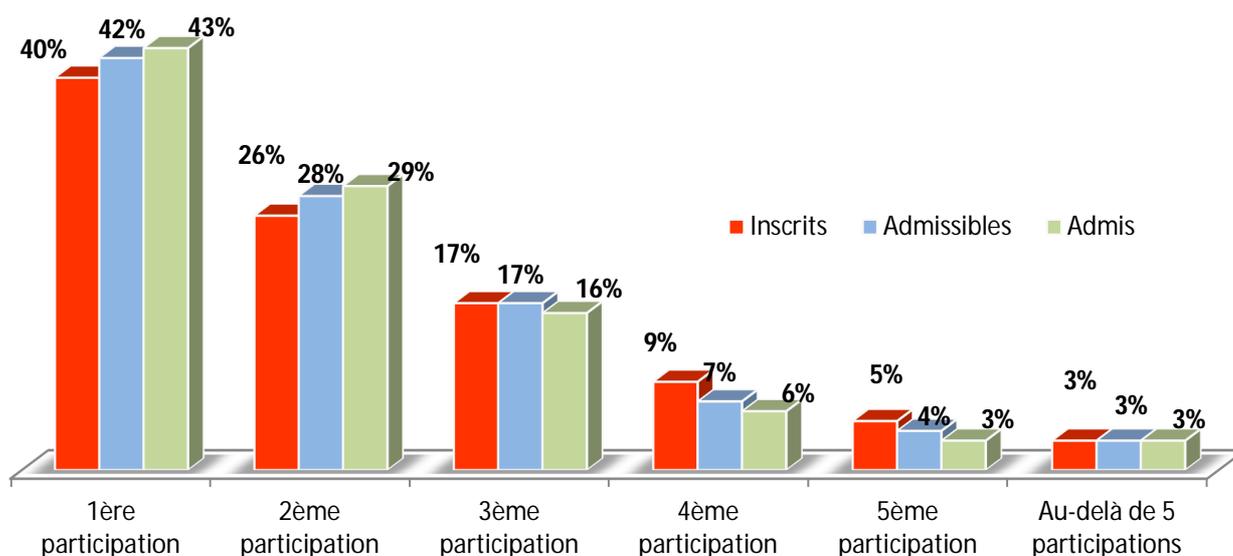
Répartition des candidats par nombre de participations au concours de recrutement de personnel de direction de 1^{ère} classe - session 2015



Les primo-inscrits représentent 56% des candidats inscrits et des admissibles et 50% des lauréats.

Concours de personnels de direction de 2^{ème} classe

Répartition des candidats par nombre de participations au concours de recrutement de personnels de direction de 2^{ème} classe - session 2015



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

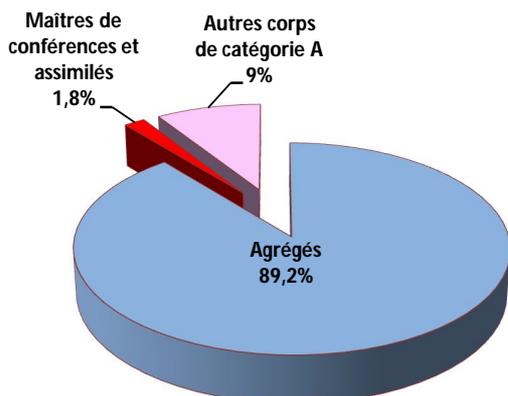
Les corps d'origine des candidats aux concours de personnels de direction

Concours de personnels de direction de 1^{ère} classe

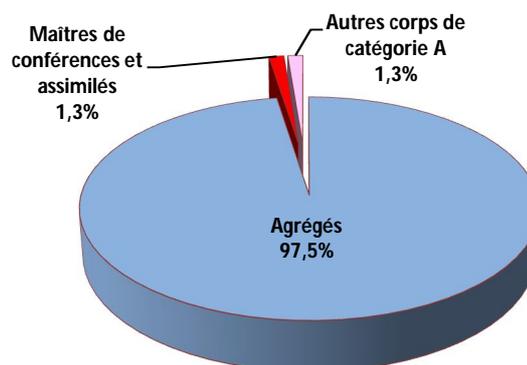
La proportion de candidats issus de corps autres que celui des professeurs agrégés a augmenté en 2015 (9% contre 5% en 2014).

Pour autant, on constate que 100% des lauréats sont issus du corps des professeurs agrégés.

Corps d'origine des candidats inscrits au concours de recrutement de personnels de direction de 1^{ère} classe - session 2015



Corps d'origine des candidats admissibles au concours de recrutement de personnels de direction de 1^{ère} classe - session 2015



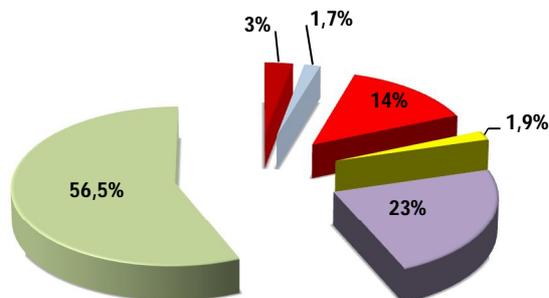
Corps d'origine des lauréats du concours de recrutement de personnels de direction de 1^{ère} classe - session 2015



Concours de personnels de direction de 2^{ème} classe

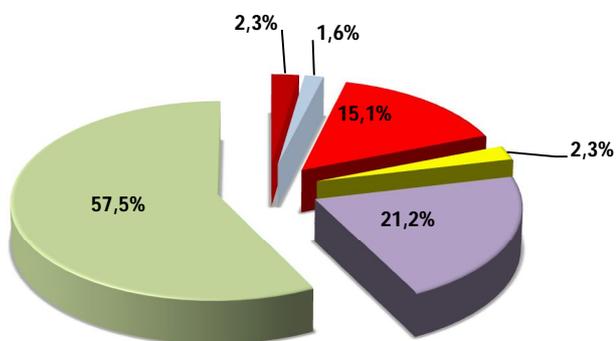
Parmi les enseignants du second degré inscrits au concours, 66,7% sont des professeurs certifiés ; ceux-ci représentent 37,7% de l'ensemble des candidats inscrits et 43,2% de l'ensemble des lauréats.

Corps d'origine des candidats inscrits au concours de recrutement de personnels de direction de 2ème classe - session 2015



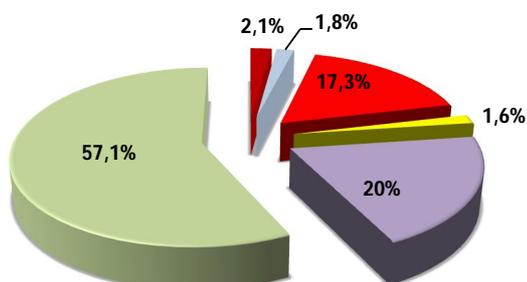
- Autres corps de catégorie A
- Emplois de direction (Directeurs adjoints de SEGPA et directeurs d'établissements spécialisés)
- Personnel d'éducation
- Personnel d'information et d'orientation
- Personnel enseignant du 1er degré
- Personnel enseignant du 2nd degré

Corps d'origine des candidats admissibles au concours de recrutement de personnels de direction de 2ème classe - session 2015



- Autres corps de catégorie A
- Emplois de direction (Directeurs adjoints de SEGPA et directeurs d'établissements spécialisés)
- Personnel d'éducation
- Personnel d'information et d'orientation
- Personnel enseignant du 1er degré
- Personnel enseignant du 2nd degré

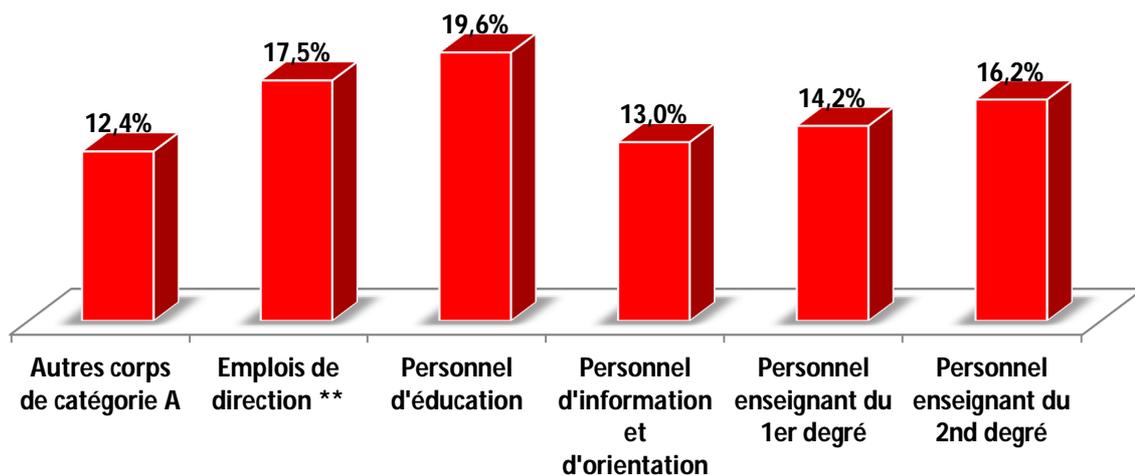
Corps d'origine des lauréats du concours de recrutement de personnels de direction de 2ème classe - session 2015



- Autres corps de catégorie A
- Emplois de direction (Directeurs adjoints de SEGPA et directeurs d'établissements spécialisés)
- Personnel d'éducation
- Personnel d'information et d'orientation
- Personnel enseignant du 1er degré
- Personnel enseignant du 2nd degré

Les candidats issus d'autres corps de personnels de catégorie A représentent 2,1% (2% en 2014) des lauréats soit 12 lauréats (attachés, attachés de la fonction publique territoriale) pour 97 présents à l'épreuve écrite.

Taux de réussite* par corps au concours de recrutement de personnels de direction - session 2015



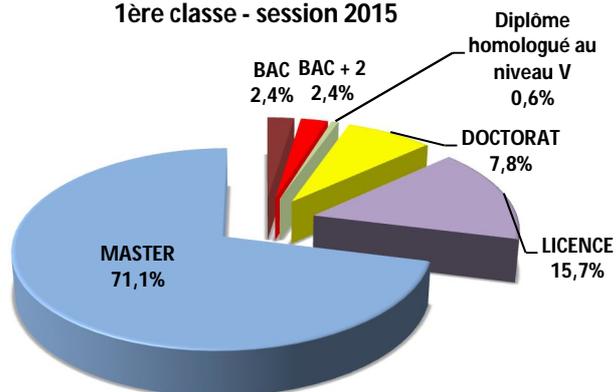
*Taux de réussite = nombre d'admis sur liste principale / nombre de candidats présents à l'épreuve écrite

**Directeurs adjoints de SEGPA et directeurs d'établissements spécialisés

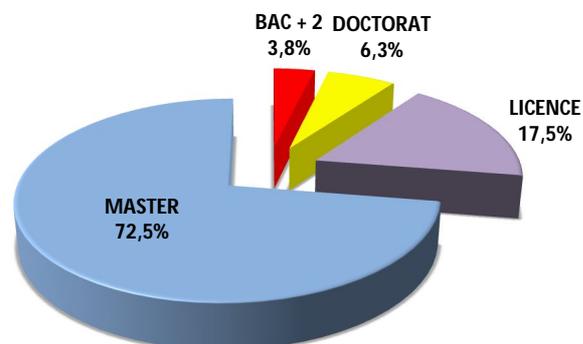
Niveaux de diplôme des candidats aux concours de personnels de direction

Concours de personnels de direction de 1^{ère} classe

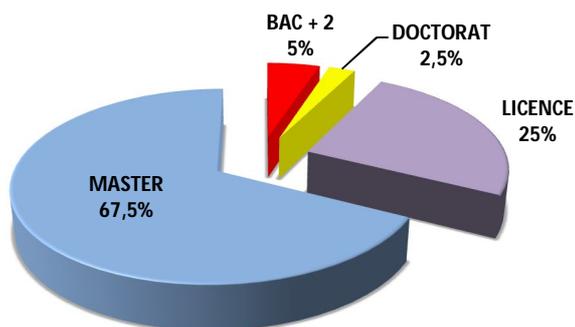
Niveau de diplômes des inscrits au concours de recrutement de personnels de direction de 1^{ère} classe - session 2015



Niveau de diplômes des admissibles au concours de recrutement de personnels de direction de 1^{ère} classe - session 2015



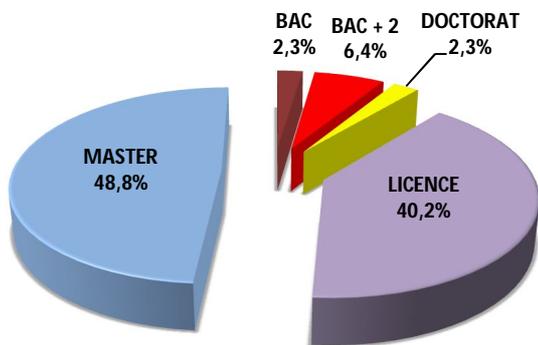
Niveau de diplômes des lauréats du concours de recrutement de personnels de direction de 1^{ère} classe - session 2015



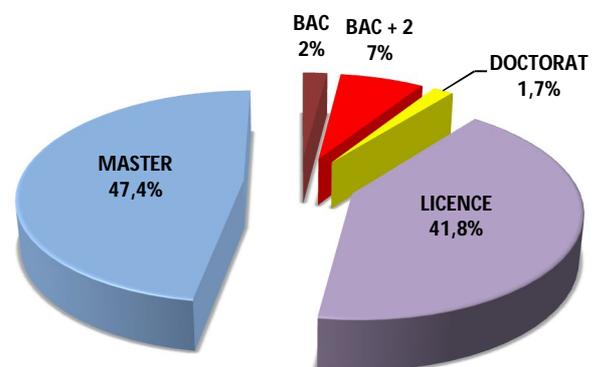
Très majoritairement, 67,5% des lauréats au concours C1 sont titulaires d'un Master.

Concours de personnels de direction de 2^{ème} classe

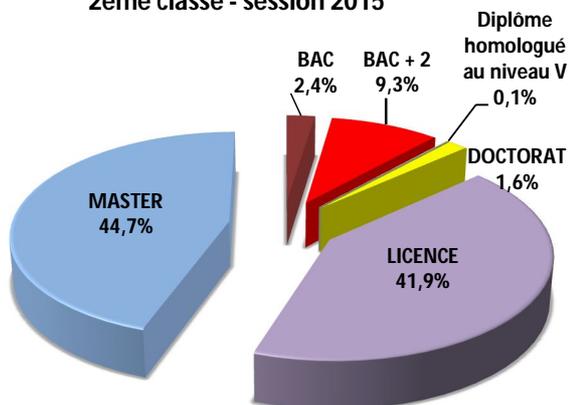
Niveau de diplômes des lauréats du concours de recrutement de personnels de direction de 2^{ème} classe - session 2015



Niveau de diplômes des admissibles au concours de recrutement de personnels de direction de 2^{ème} classe - session 2015



Niveau de diplômes des inscrits au concours de recrutement de personnels de direction de 2^{ème} classe - session 2015



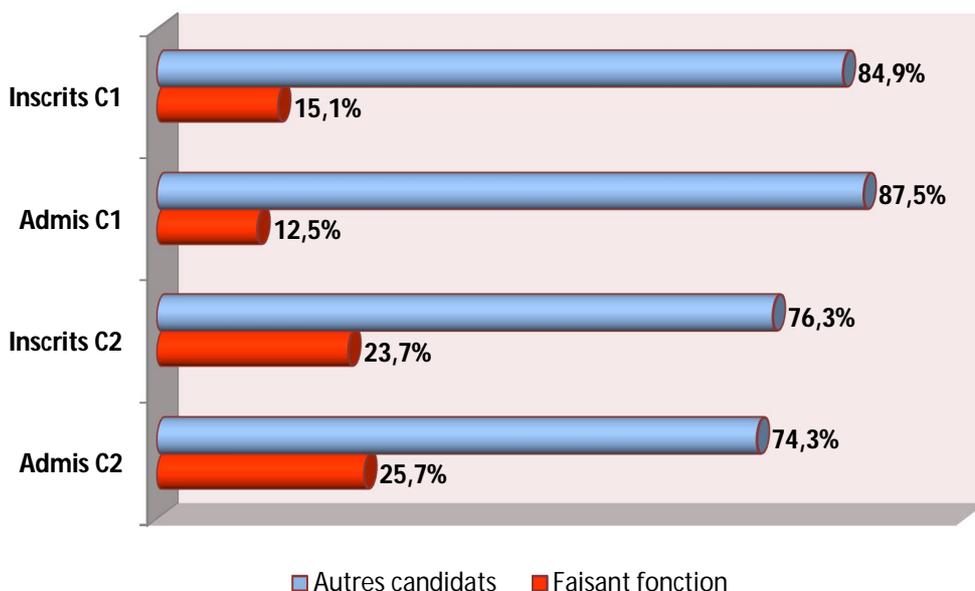
Comme à l'occasion des 3 dernières sessions, la part des lauréats du concours de 2^{ème} classe qui possèdent un diplôme de niveau licence ou plus, se situe toujours à un niveau particulièrement élevé : 89,0% (84,5% en 2014, 87,2% en 2013 et 89,2% en 2012).

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

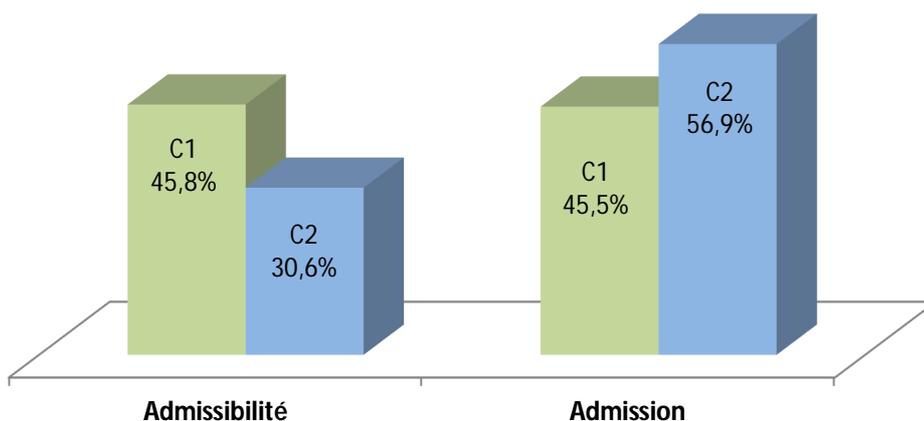
Pour les deux concours, 915 candidats inscrits se sont déclarés être ou avoir été faisant fonction. Ces candidats représentent :

- 23,4% de l'ensemble des inscrits (13,5% en 2014);
- 24,8% de l'ensemble des admis (ils étaient 17,4% en 2014).

Part des faisant-fonction parmi les candidats inscrits et les candidats admis au concours de recrutement de personnels de direction de 1ère classe et 2ème classe



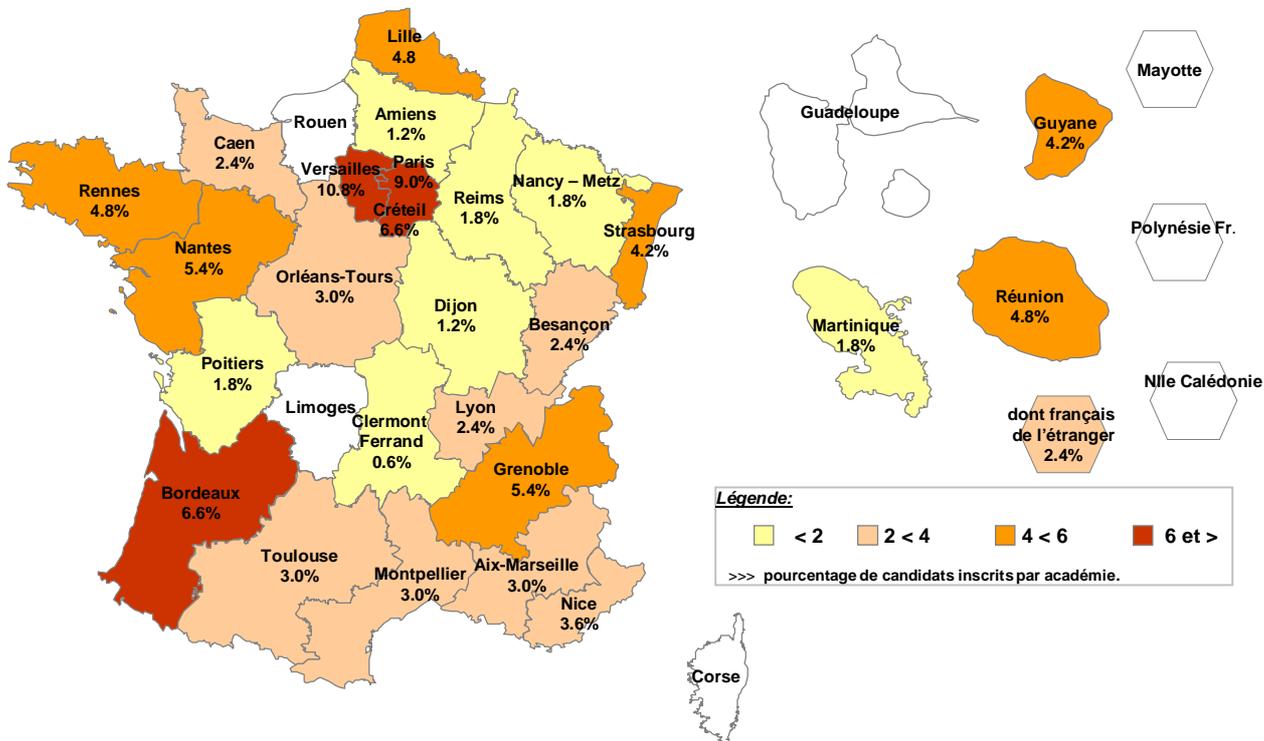
Taux de réussite des candidats faisant fonction



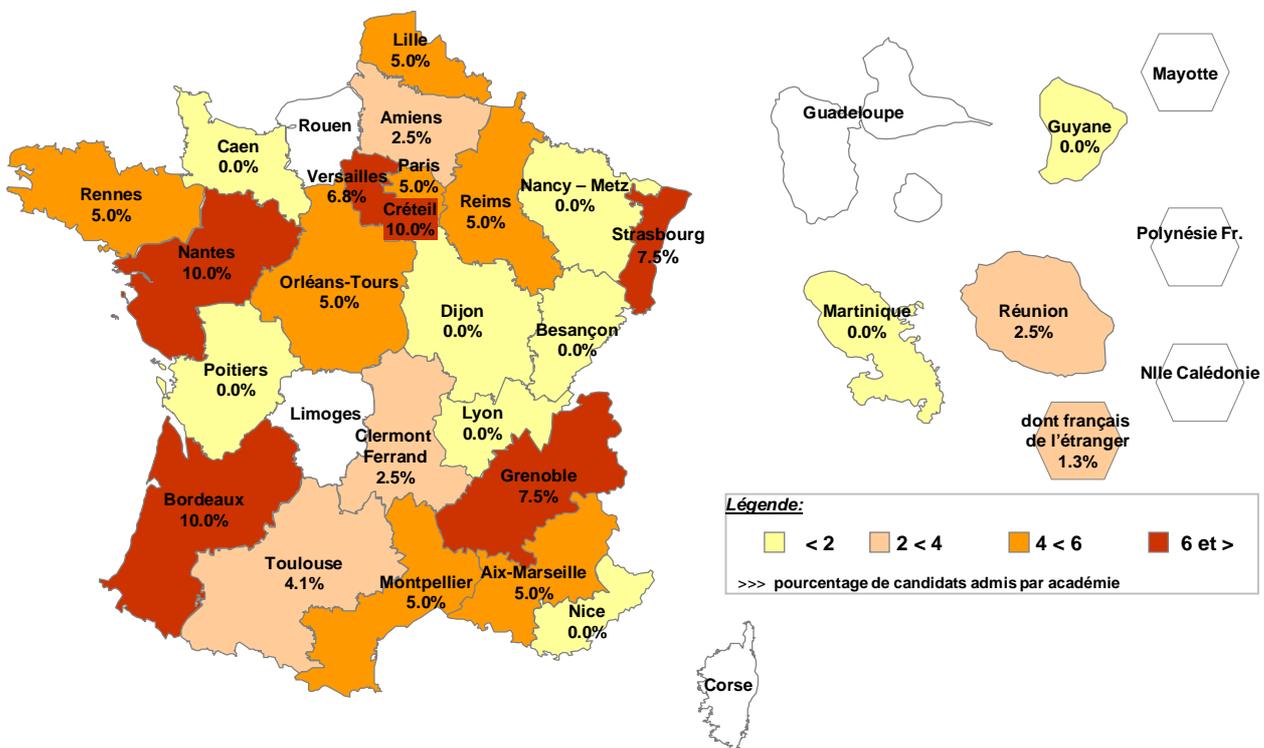
Origine géographique des candidats aux concours de personnels de direction

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

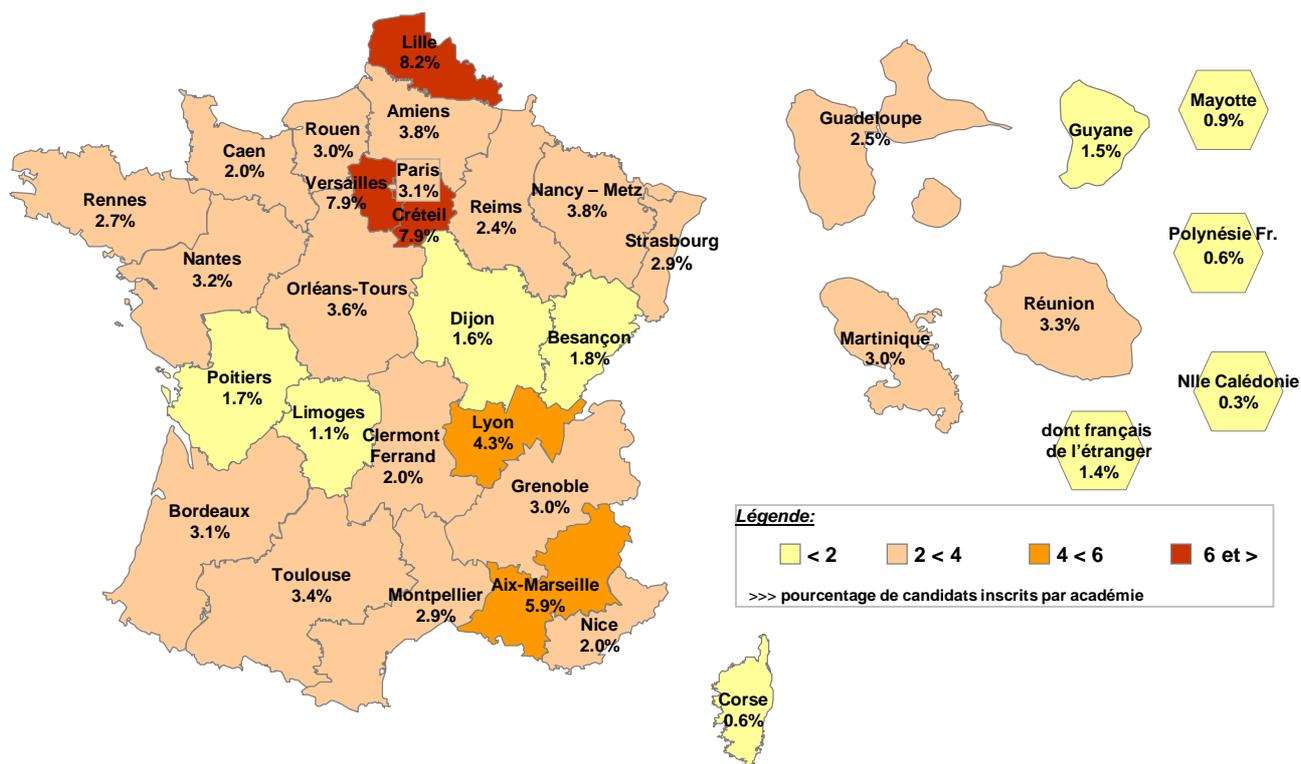
CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION - 1^{ère} classe Session 2015 - Candidats inscrits



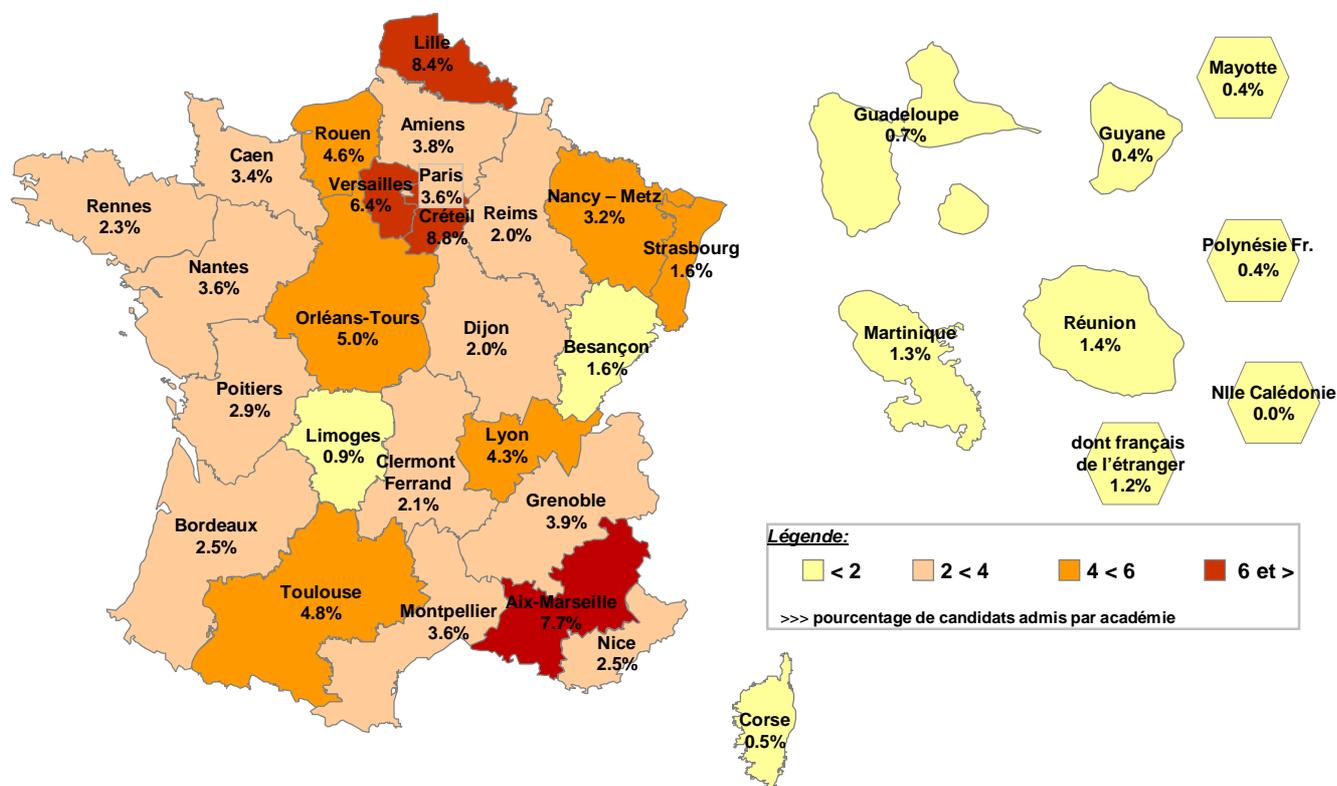
CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION - 1^{ère} classe Session 2015 - Candidats admis



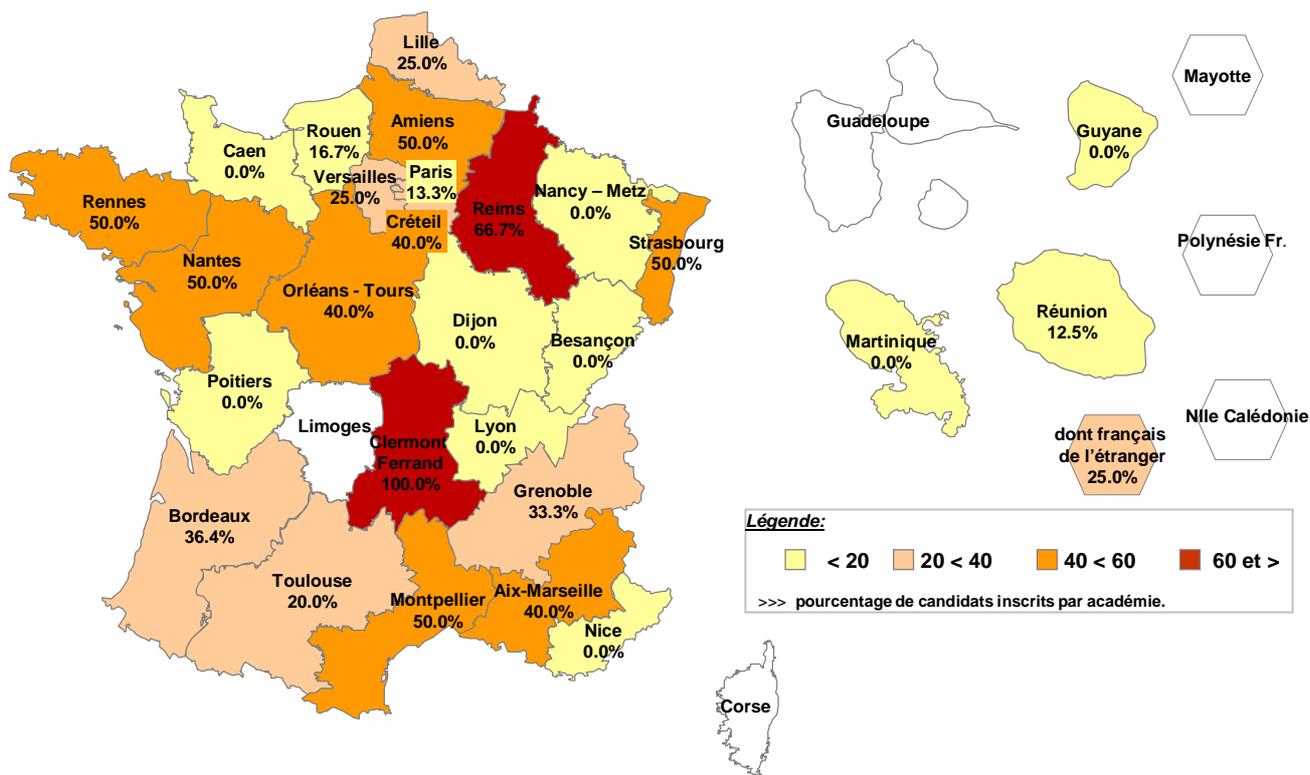
CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION - 2^{ème} classe Session 2015 - Candidats inscrits



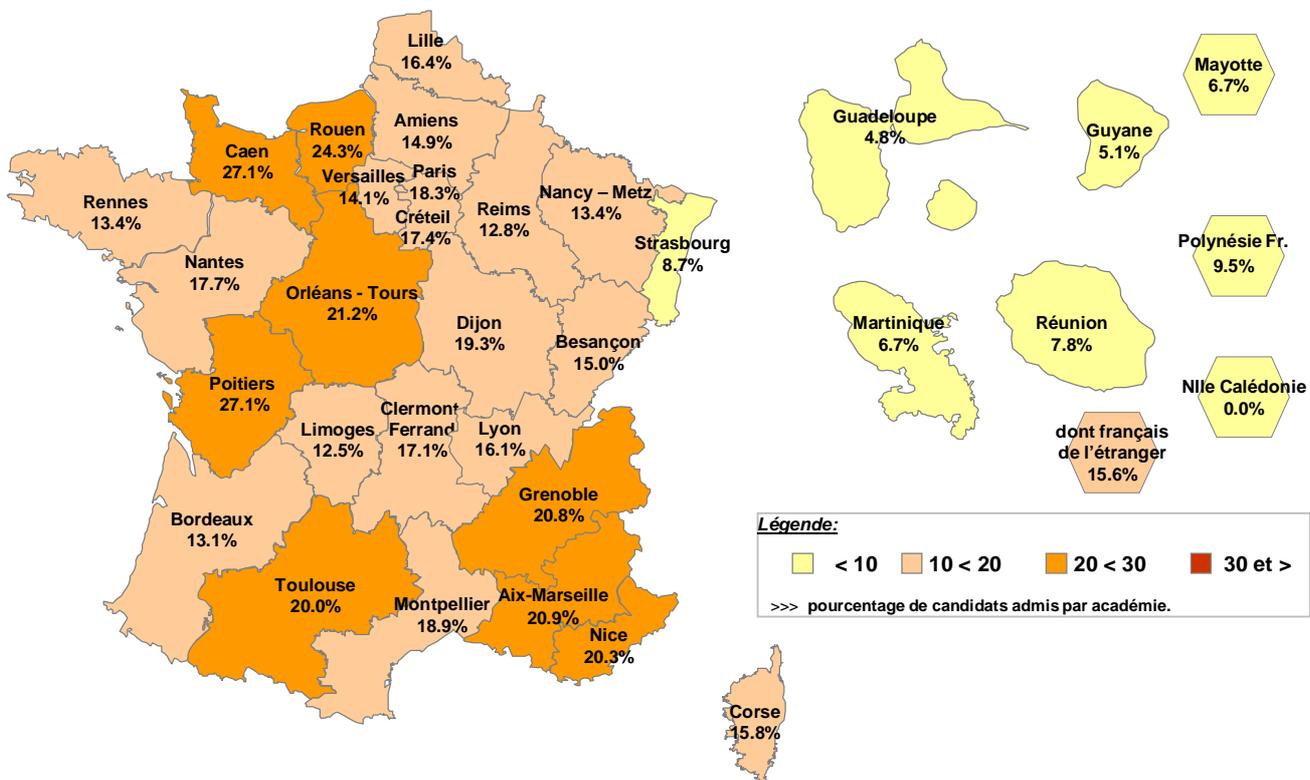
CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION - 2^{ème} classe Session 2015 - Candidats admis



CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION - 1^{ère} classe Session 2015 - Taux de réussite à l'admission



CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION - 2^{ème} classe Session 2015 - Taux de réussite à l'admission



Analyse des résultats par académie

Concours de personnels de direction de 1^{ère} classe :

ACADEMIE	Inscrits	Admissibles	Admis	% Inscrits	% Admissibles	% Admis	Taux de réussite *
AIX-MARSEILLE	5	2	2	3,0%	2,5%	5%	40%
AMIENS	2	1	1	1,2%	1,3%	2,5%	50%
BESANCON	4	1	0	2,4%	1,3%	0%	0%
BORDEAUX	11	8	4	6,6%	10%	10%	36,4%
CAEN	4	1	0	2,4%	1,3%	0%	0%
CLERMONT-FERRAND	1	1	1	0,6%	1,3%	2,5%	100%
CRETEIL	11	7	4	6,6%	8,8%	10%	40%
DIJON	2	0	0	1,2%	0%	0%	0%
GRENOBLE	9	8	3	5,4%	10%	7,5%	33,3%
GUYANE	7	0	0	4,2%	0%	0%	0%
LA REUNION	8	3	1	4,8%	3,8%	2,5%	12,5%
LILLE	8	2	2	4,8%	2,5%	5%	25%
LYON	4	2	0	2,4%	2,5%	0%	0%
MARTINIQUE	3	1	0	1,8%	1,3%	0%	0%
MONTPELLIER	5	3	2	3,0%	3,8%	5%	50%
NANCY-METZ	3	0	0	1,8%	0%	0%	0%
NANTES	9	6	4	5,4%	7,5%	10%	50%
NICE	6	0	0	3,6%	0%	0%	0%
ORLEANS-TOURS	5	3	2	3%	3,8%	5%	40%
PARIS	15	8	2	9%	10%	5%	13,3%
POITIERS	3	1	0	1,8%	1,3%	0%	0%
REIMS	3	3	2	1,8%	3,8%	5%	66,7%
RENNES	8	3	2	4,8%	3,8%	5%	50%
STRASBOURG	7	3	3	4,2%	3,8%	7,5%	50%
TOULOUSE	5	2	1	3%	2,5%	2,5%	20%
VERSAILLES	18	11	4	10,8%	13,8%	10,0%	25,0%
Total	166	80	40	100,0%	100,0%	100,0%	27,2%
Dont français de l'étranger	4	2	1	2,4%	2,5%	2,5%	25,0%

(*) 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^{ème} classe :

ACADEMIE	Inscrits	Admissibles	Admis	% Inscrits	% Admissibles	% Admis	Taux de réussite *
AIX-MARSEILLE	222	74	43	5,9%	6,6%	7,7%	20,9%
AMIENS	142	47	21	3,8%	4,2%	3,8%	14,9%
BESANCON	66	20	9	1,8%	1,8%	1,6%	15%
BORDEAUX	118	36	14	3,1%	3,2%	2,5%	13,1%
CAEN	76	22	19	2%	2%	3,4%	27,1%
CLERMONT-FERRAND	74	27	12	2%	2,4%	2,1%	17,1%
CORSE	22	6	3	0,6%	0,5%	0,5%	15,8%
CRETEIL	295	96	49	7,9%	8,5%	8,8%	17,4%
DIJON	61	21	11	1,6%	1,9%	2%	19,3%
GRENOBLE	111	43	22	3%	3,8%	3,9%	20,8%
GUADELOUPE	92	12	4	2,5%	1,1%	0,7%	4,8%
GUYANE	56	6	2	1,5%	0,5%	0,4%	5,1%
LA REUNION	123	22	8	3,3%	2%	1,4%	7,8%
LILLE	307	101	47	8,2%	9%	8,4%	16,4%
LIMOGES	42	14	5	1,1%	1,2%	0,9%	12,5%
LYON	162	49	24	4,3%	4,4%	4,3%	16,1%
MARTINIQUE	112	18	7	3%	1,6%	1,3%	6,7%
MAYOTTE	32	4	2	0,9%	0,4%	0,4%	6,7%
MONTPELLIER	109	41	20	2,9%	3,6%	3,6%	18,9%
NANCY-METZ	143	44	18	3,8%	3,9%	3,2%	13,4%
NANTES	120	39	20	3,2%	3,5%	3,6%	17,7%
NICE	76	19	14	2%	1,7%	2,5%	20,3%
NOUVELLE CALEDONIE	12	0	0	0,3%	0%	0%	0%
ORLEANS-TOURS	135	48	28	3,6%	4,3%	5%	21,2%
PARIS	115	33	20	3,1%	2,9%	3,6%	18,3%
POITIERS	63	27	16	1,7%	2,4%	2,9%	27,1%
POLYNESIE FRANCAISE	24	4	2	0,6%	0,4%	0,4%	9,5%
REIMS	91	29	11	2,4%	2,6%	2%	12,8%
RENNES	102	29	13	2,7%	2,6%	2,3%	13,4%
ROUEN	112	45	26	3%	4%	4,6%	24,3%
STRASBOURG	108	35	9	2,9%	3,1%	1,6%	8,7%
TOULOUSE	128	36	23	3,4%	3,2%	4,1%	20%
VERSAILLES	298	79	38	7,9%	7%	6,8%	14,1%
Total	3749	1126	560	100%	100%	100%	16,1%
Dont français de l'étranger	54	15	7	1,4%	1,3%	1,3%	15,6%

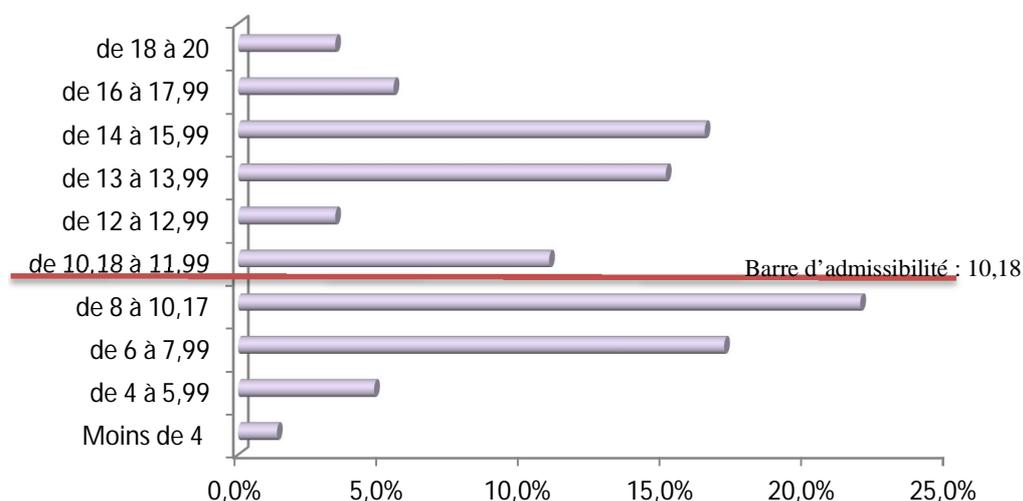
(*) Taux de réussite = nombre d'admis/nombre de présents à l'épreuve écrite

3 – Etude sur la répartition des notes

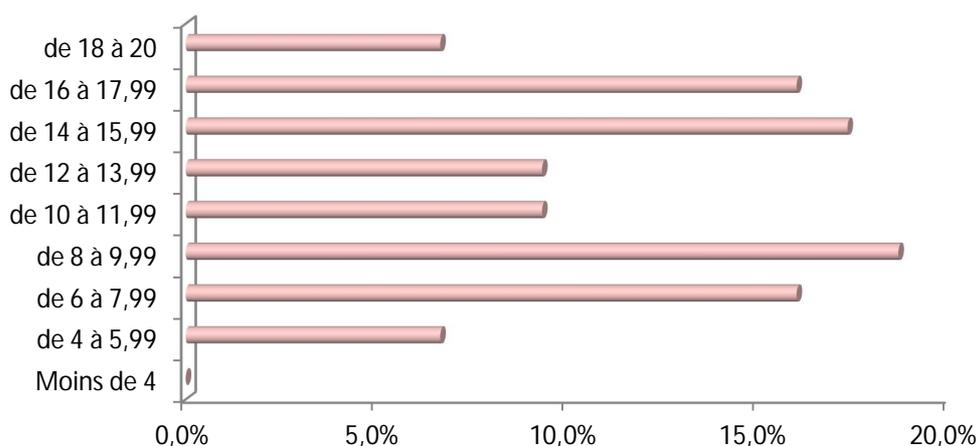
(source Océan)

Concours de recrutement de personnels de direction de 1^{ère} classe

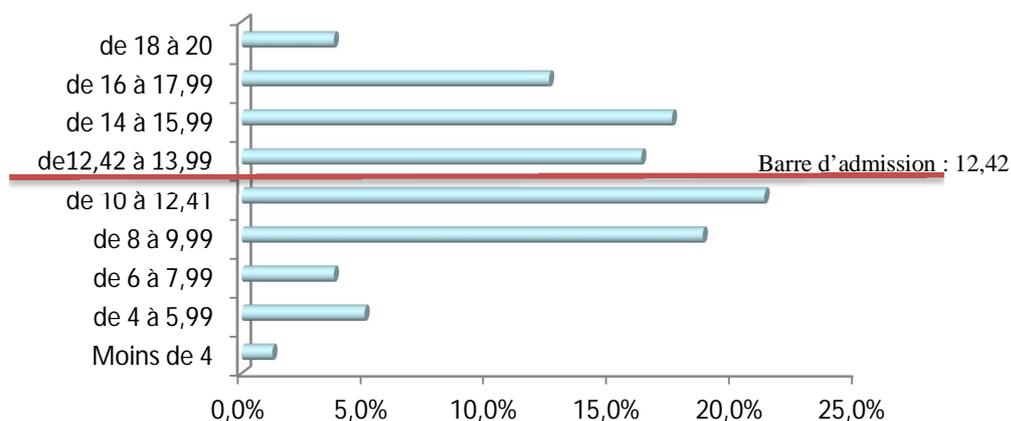
Répartition des notes à l'épreuve d'admissibilité



Répartition des notes à l'épreuve d'admission

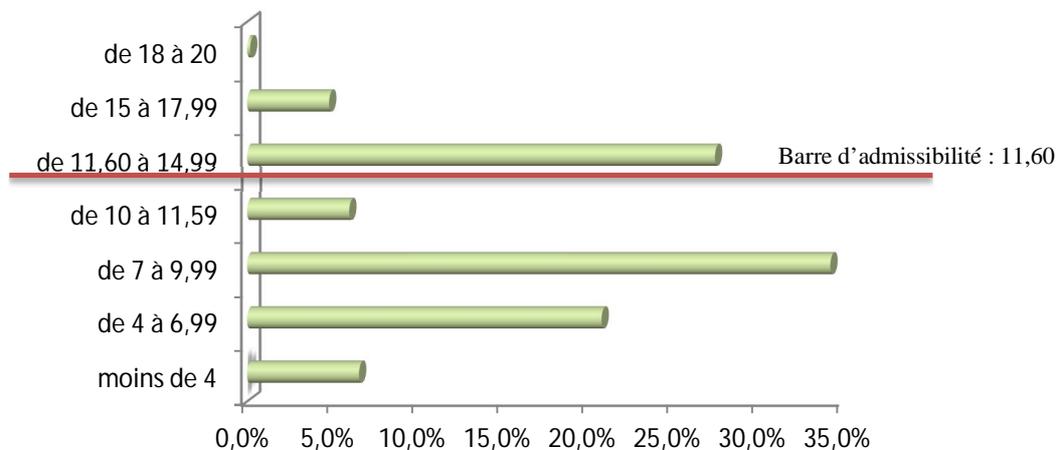


Répartition des moyennes des deux épreuves

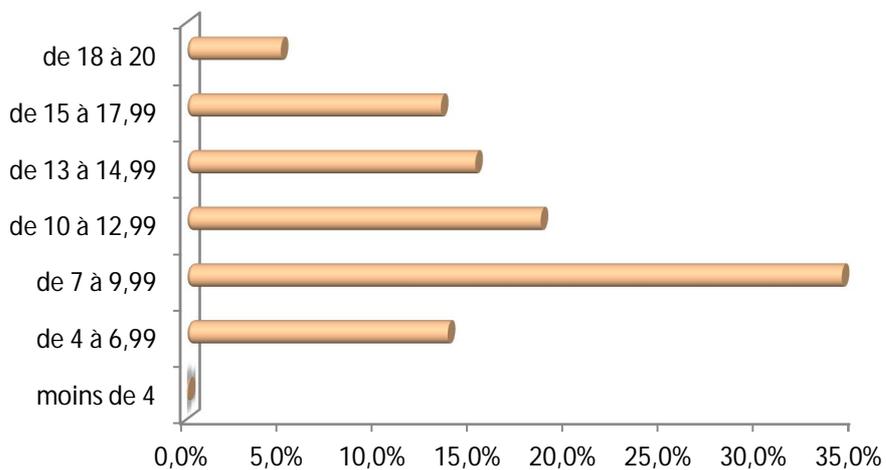


Concours de recrutement de personnels de direction de 2^{ème} classe

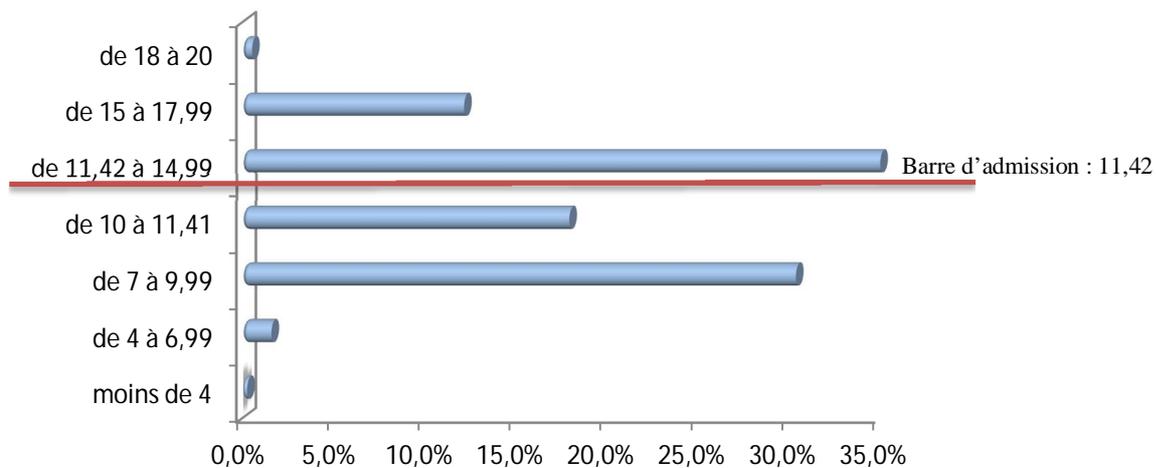
Répartition des notes à l'épreuve d'admissibilité



Répartition des notes à l'épreuve d'admission



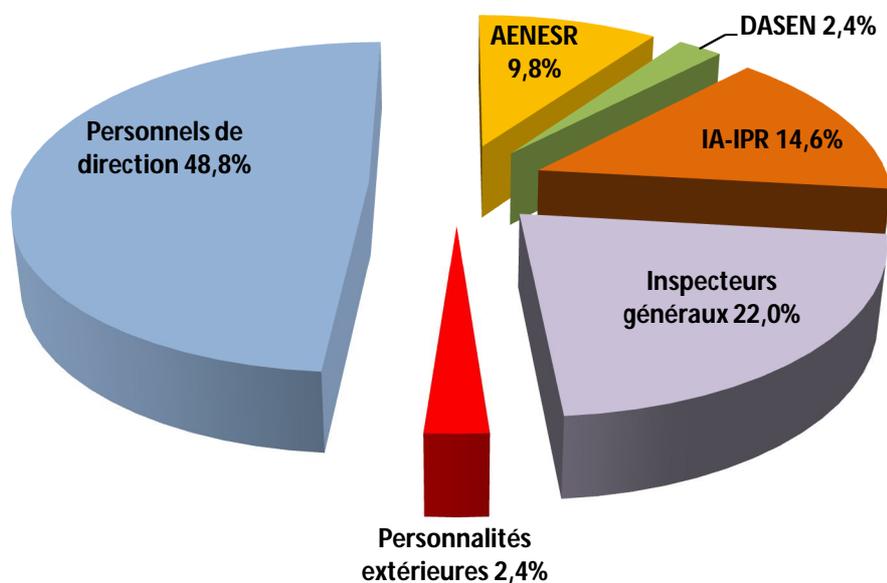
Répartition des moyennes des deux épreuves



4 – Etude sur les membres des jurys

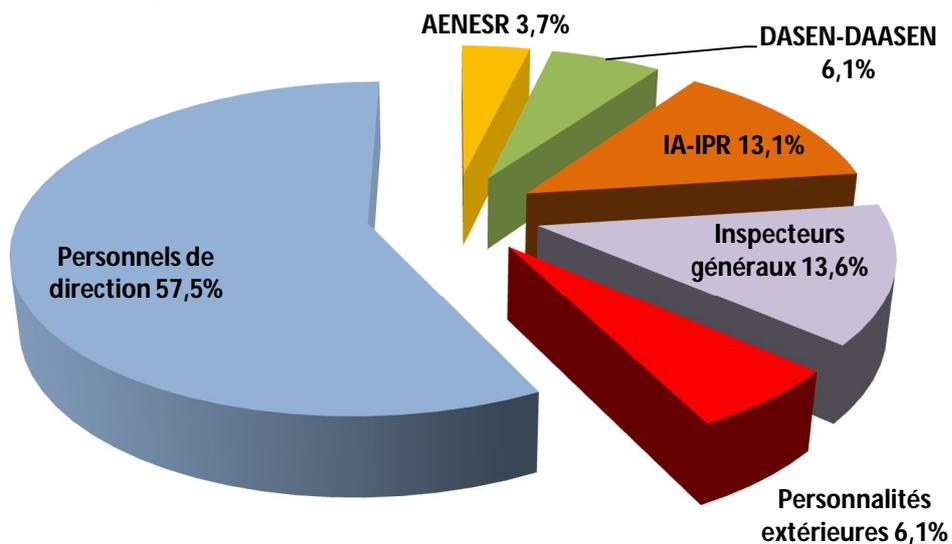
Concours de personnels de direction de 1^{ère} classe

Origine professionnelle des membres du jury du concours de recrutement des personnels de direction de 1^{ère} classe - session 2015



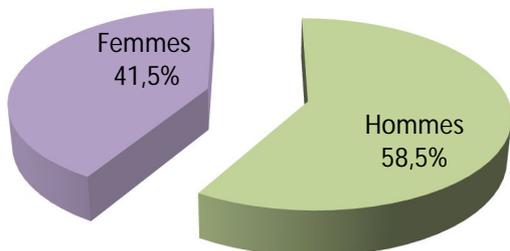
Concours de personnels de direction de 2^{ème} classe

Origine professionnelle des membres du jury du concours de recrutement des personnels de direction de 2^{ème} classe - session 2015

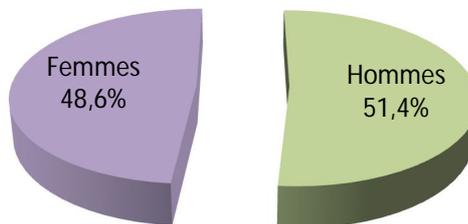


Parité des jurys – session 2015

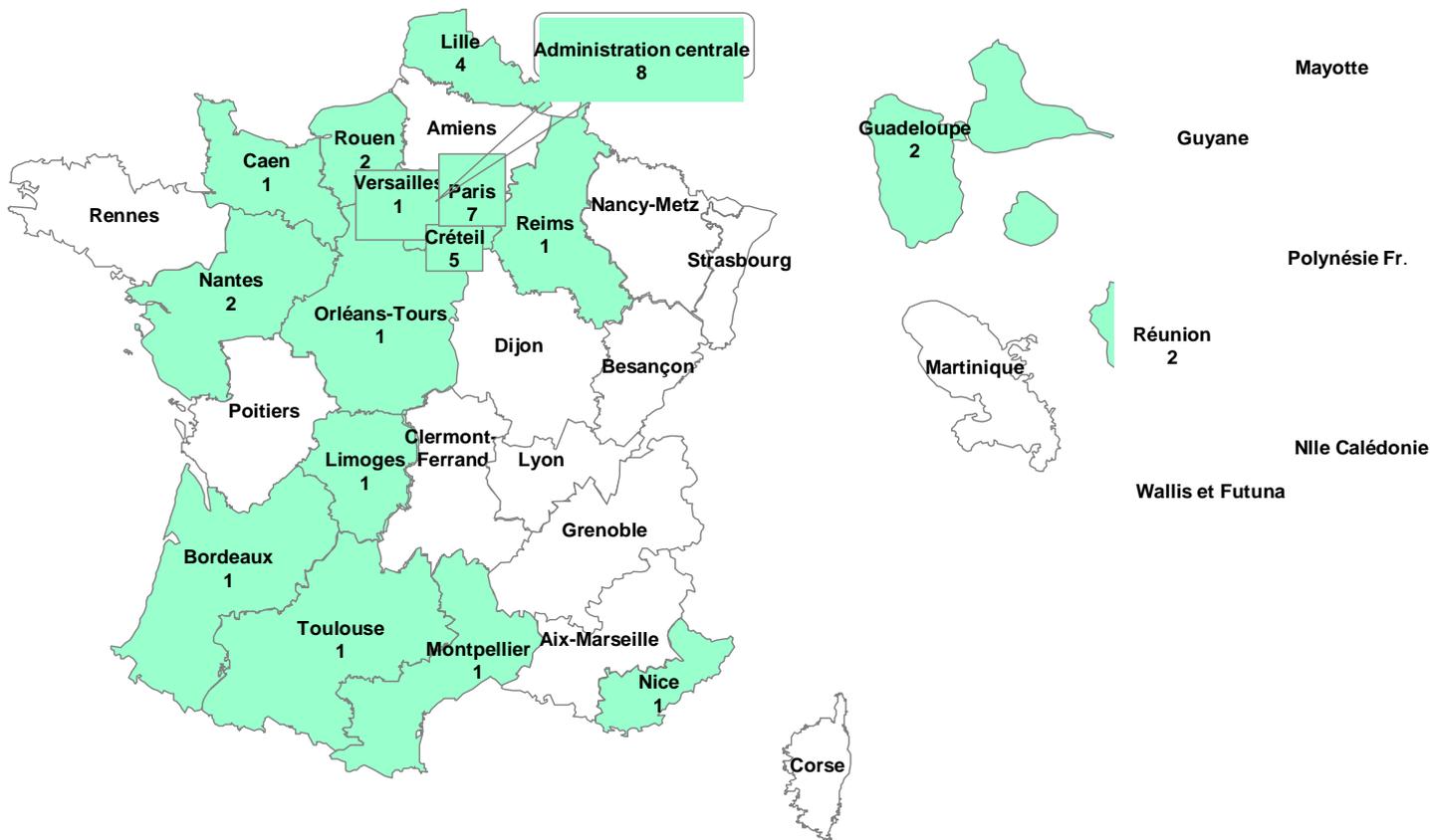
Concours de recrutement des personnels de direction de 1ère classe



Concours de recrutement des personnels de direction de 2ème classe

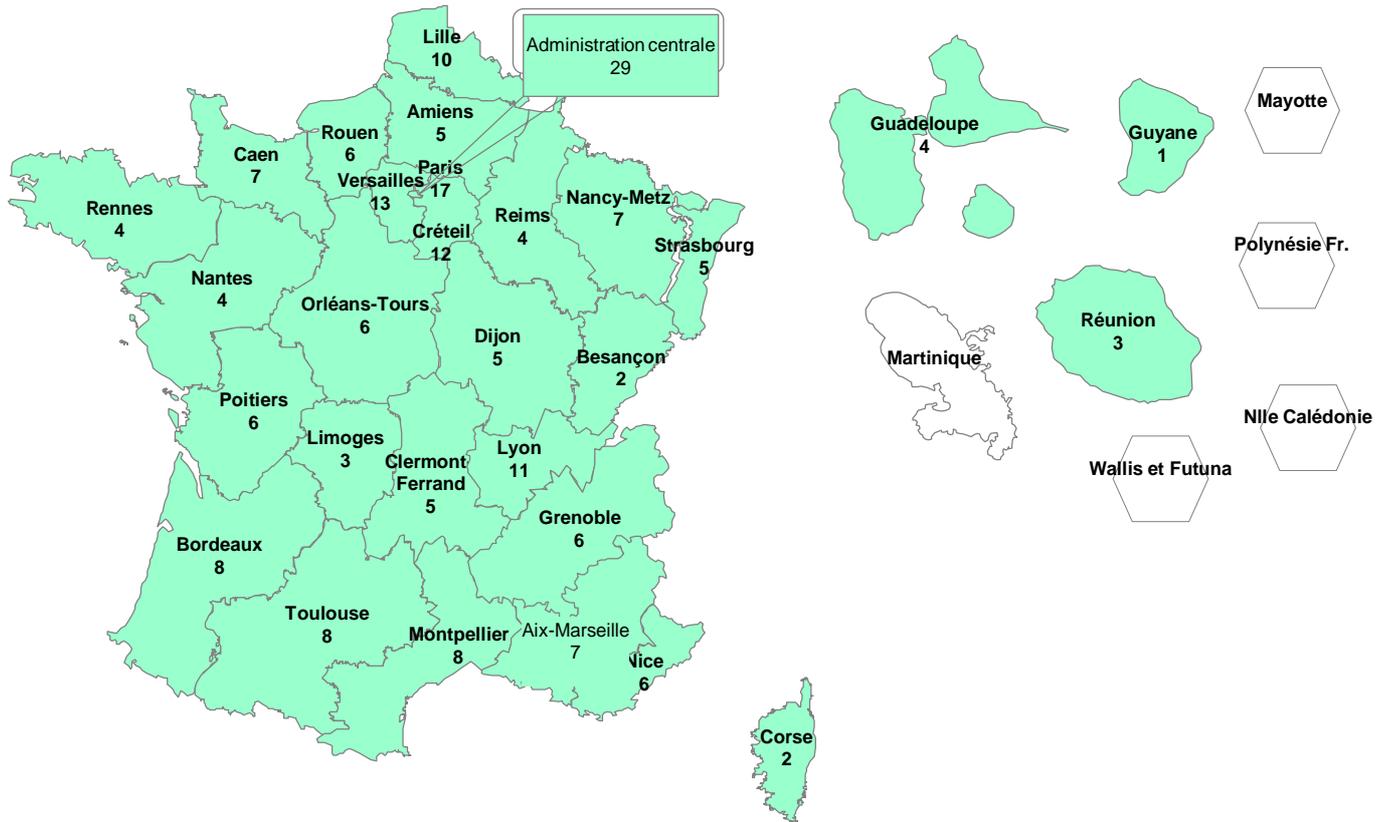


CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION - 1ère classe Session 2014 - Origine géographique des membres du jury



CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION

2^{ème} classe - Session 2015 - Origine géographique des membres du jury



Liste des membres du jury du concours de recrutement des personnels de direction de 1^{ère} classe :

M.	Claude	BISSON-VAIVRE	Inspecteur général de l'éducation nationale	Président
Mme	Véronique	ELOI ROUX	Inspecteur général de l'éducation nationale	Vice-présidente
M.	Thierry	BOSSARD	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	Vice-président
M.	Thierry	REIBEL	Personnel de direction	Secrétaire général
Mme	Dominique	AUMASSON	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional	
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	Directeur académique des services de l'éducation nationale	
M.	Jean-Guy	CHIO	Personnalité extérieure	
Mme	Simone	CHRISTIN	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	
M.	Yann	COUEDIC	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	
Mme	Christine	DALBERT	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional	
Mme	Catherine	DE SAN LORENZO	Personnel de direction	
M.	Denis	DEMERSSEMAN	Personnel de direction	
M.	Hervé	DOUAGLIN	Personnel de direction	
Mme	Patricia	FIZE	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional	
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	Personnalité extérieure	
M.	Didier	GUILBAULT	Personnel de direction	
M.	Jean-Claude	HAGET	Personnel de direction	
Mme	Brigitte	HAZARD	Inspecteur général de l'éducation nationale	
M.	Emmanuel	HENRY	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	
M.	Jean-Luc	HERAUD	Personnel de direction	
M.	Hervé	LEBARQUE	Personnel de direction	
Mme	Nathalie	LEBUGLE	Personnel de direction	
Mme	Chantal	LEVY	Personnel de direction	
M.	Benoît	MARC	Personnel de direction	
Mme	Liliane-Jeanne	OCTAVE	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional	
M.	Laurent	PETRYNKA	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional	
M.	Firmin	PIERRE-MARIE	Secrétaire général d'académie	
M.	Erwan	POLARD	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	
M.	Bernard	PRADEILLES	Personnel de direction	
M.	Olivier	SELLIER	Personnel de direction	
Mme	Annie	TOBATY	Inspecteur général de l'éducation nationale	
M.	Jean-Marie	TRAPANI	Personnel de direction	
Mme	Corinne	WIART	Personnel de direction	

Liste des membres du jury du concours de recrutement de personnels de direction de 2ème classe :

M.	Claude	BISSON-VAIVRE	Inspecteur général de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	Président
Mme	Véronique	ELOI ROUX	Inspecteur général de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	Vice-présidente
M.	Thierry	BOSSARD	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	Vice-président
M.	Thierry	REIBEL	Personnel de direction	Secrétaire général
M.	Philippe	ALBERT	Personnel de direction	
M.	Eric	ALEXANDRE	Personnel de direction	
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, de l'enseignement supérieur et de la recherche	
Mme	Nicole	ARRESTIER	Personnel de direction	
M.	Max	AUBERNON	Personnel de direction	
Mme	Nathalie	AUBERT	Personnel de direction	
M.	Justin	AZANKPO	Personnel de direction	
Mme	Isabelle	BACKES	Personnel de direction	
M.	Jean-Luc	BAERT	Personnel de direction	
Mme	Brigitte	BAJOU	Inspecteur général de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	
Mme	Cécile	BALBONI-MARTIN	Personnel de direction	
M.	Philippe	BALLE	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional	
Mme	Claire	BATAILLER	Personnel de direction	
Mme	Toussainte	BATTESTI	Personnel de direction	
M.	Fabien	BEN	Inspecteur d'académie directeur des services départementaux	
Mme	Ghania	BEN GHARBIA	Personnel de direction	
Mme	Mireille	BENEYTOUT	Personnalité extérieure	
Mme	Corine	BENUCCI	Personnel de direction	
M.	Gardy	BERTILI	Personnel de direction	
Mme	Laurence	BIDAR	Personnel de direction	
M.	Michel	BIEDINGER	Personnalité extérieure	
Mme	Michèle	BLAKELY	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional	
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	Francoise	BOLZAN	Personnel de direction	
Mme	Jocelyne	BONHOMME	Personnel de direction	
M.	Christophe	BONTE	Personnel de direction	
M.	Rémy	BORDES	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	
Mme	Fabienne	BOURDAIS	Personnalité extérieure	
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 extérieure	
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, de l'enseignement supérieur et de la recherche	
M.	Arnaud	BROSSARD	Personnel de direction	
Mme	Anne-Marie	BRUGEAS	Personnel de direction	
Mme	Patricia	CADOT	Personnel de direction	
M.	Vincent	CAMET	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional	

M.	Pierre	CARBAJO	Personnel de direction
Mme	Sabine	CAROTTI	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
M.	Patrice	CHAMPION	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
M.	Patrick	CHARTIN	Personnel de direction
Mme	Emmanuelle	CHAUSSON	Personnel de direction
Mme	Valérie	CHAUVE	Personnel de direction
Mme	Marie-José	CHERAGA	Personnel de direction
M.	Jean-Guy	CHIO	Personnalité extérieure
Mme	Simone	CHRISTIN	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
M.	Luc	CLOUET	Personnel de direction
M.	Olivier	COLANGELO	Personnel de direction
M.	Olivier	COTTET	Inspecteur d'académie directeur des services départementaux
M.	Yann	COUEDIC	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
Mme	Monique	COUFFIGNAL	Personnel de direction
Mme	Nicole	CYPRIEN	Personnel de direction
Mme	Christine	DALBERT	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Catherine	DE SAN LORENZO	Personnel de direction
Mme	Barbara	DEHEUL	Personnel de direction
M.	Didier	DELERIS	Inspecteur d'académie adjoint
M.	Denis	DEMERSSEMAN	Personnel de direction
M.	Jean-Luc	DEMORTIER	Personnel de direction
Mme	Dominique	DIDIER VIFOREL	Personnel de direction
M.	Hervé	DOUAGLIN	Personnel de direction
M.	Jean-Michel	DUCORROY	Personnalité extérieure
Mme	Béatrice	DUFOUR	Personnel de direction
M.	François	DUFOUR LEFORT	Personnel de direction
Mme	Nathalie	DUPAIN	Personnel de direction
Mme	Véronique	DUPAYRAT	Personnel de direction
M.	Régis	DUPRE	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Bénédicte	DURAND	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Mme	Catherine	DURAND	Personnel de direction
M.	Patrice	DURAND	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Magali	DURAND-ASSOULY	Personnel de direction
Mme	Gwenaëlle	DUTHOY	Personnel de direction
M.	Olivier	DUVAL	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
M.	Sylvain	FAILLIE	Personnel de direction
M.	Didier	FERRE	Personnel de direction
M.	Christian	FEYTOUT	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
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	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
M.	Rachid	FRIHMAT	Personnel de direction
Mme	Agnès	GAITTET	Personnel de direction
M.	Christophe	GANZITTI	Personnel de direction
M.	Jean-Pierre	GENEVIEVE	Inspecteur d'académie directeur des services départementaux
Mme	Anne Isabelle	GHETEMME	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	Directeur académique des services de l'éducation nationale
Mme	Maryelle	GIRARDEY MAILLARD	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Mme	Jocelyne	GIRAULT	Personnel de direction
M.	Alain	GODON	Personnel de direction
M.	Alain	GRATEAU	Personnel de direction
M.	Jean-Marc	GUERARD	Personnel de direction

M.	Marc	GUILLARD	Personnel de direction
M.	Jean-Claude	HAGET	Personnel de direction
Mme	Brigitte	HAZARD	Inspecteur général de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
Mme	Sophie	HEBERT	Personnel de direction
M.	Alban	HEINRICH	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
M.	Emmanuel	HENRY	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
Mme	Marie-Josèphe	HOLUBEIK	Personnel de direction
Mme	Irène	ILEF-PENHOUE	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
M.	Yves	IUNGMANN	Personnel de direction
Mme	Catherine	JAN	Personnel de direction
M.	Aziz	JELLAB	Inspecteur général de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
M.	Didier	JOUAULT	Inspecteur général de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
Mme	Rozenn	JOUBAIRE	Personnel de direction
Mme	Anne Marie	JOVET	Personnel de direction
M.	Christophe	KERRERO	Inspecteur général de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
Mme	Martine	KLEIN BILDSTEIN	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Ouarda	LA TORRE	Personnel de direction
Mme	Lidwine	LAMISSE DAVIAUD	Personnel de direction
Mme	Dominique	LANTIEZ	Personnel de direction
M.	Christian	LAURENSEN	Personnel de direction
M.	Laurent	LE DREZEN	Personnel de direction
Mme	Corinne	LE GAC	Personnel de direction
Mme	Nathalie	LEBUGLE	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.	Jean-Luc	LEGRAND	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Marie-Hélène	LELOUP	Inspecteur général de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
Mme	Elisabeth	LEPIERRE	Personnel de direction
M.	Vincent	LEQUENNE	Personnalité extérieure
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
M.	Jean-Michel	LISLE	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Sylvie	LOISEAU	Personnalité extérieure
Mme	Yolaine	LOPEZ	Personnel de direction
Mme	Anne Caroline	LORANT ZOEL	Personnel de direction
Mme	Anne	LUCAS	Personnel de direction
M.	Michel	LUGNIER	Inspecteur général de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
M.	Christian	MACHETEAU	Personnel de direction
Mme	Sestna Nora	MACHURE	Personnel de direction
M.	Vincent	MAESTRACCI	Inspecteur général de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
M.	Richard	MAIMOUN	Personnel de direction
Mme	Anne-Marie	MAIRE	Directeur académique des services de l'éducation nationale
Mme	Michèle	MARTIN	Personnel de direction
M.	Olivier	MASSE	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
M.	Didier	MENAGER	Personnel de direction
M.	Thierry	MERLET	Personnel de direction
M.	Alain	MICHNIK	Personnel de direction
Mme	Corinne	MIGNIEN	Personnel de direction
M.	Philippe	MILLET	Personnel de direction
Mme	Anne	MIQUEL-VAL	Personnel de direction
Mme	Ketty	MOINE	Personnel de direction
M.	Etienne	MOREL	Inspecteur d'académie adjoint

M.	Paul-Robert	MORENO	Personnel de direction
Mme	Claire	MORICONI	Personnel de direction
Mme	Stéphanie	MOTTA GARCIA	Personnel de direction
Mme	Liliane-Jeanne	OCTAVE	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Claire	OGET	Personnel de direction
Mme	Nicole	OZERAY	Personnel de direction
Mme	Régine	PAILLARD	Personnel de direction
M.	Bernard	PALLEC	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
M.	Jean-Jacques	PELLE	Personnalité extérieure
M.	Fabrice	PELLETIER	Personnel de direction
Mme	Claudine	PERETTI	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
M.	Jean-Marc	PETIT	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Françoise	PETREAUULT	Inspecteur d'académie directeur des services départementaux
M.	Eric	PFUFF	Personnel de direction
Mme	Lydie	PFANDER-MENY	Personnel de direction
M.	Franck	PICAUD	Inspecteur d'académie adjoint
Mme	Colette	PIERRE	Personnel de direction
M.	Firmin	PIERRE-MARIE	Secrétaire général d'académie
Mme	Lucie	PITOT	Personnel de direction
M.	Erwan	POLARD	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
M.	Patrick	POTIER	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Régine	PRION	Personnalité extérieure
Mme	Marylène	PROUST	Personnel de direction
M.	Jean-Michel	QUENET	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Mme	Marilyne	REMER	Inspecteur d'académie directeur des services départementaux
M.	Pascal	RIBAUD	Personnalité extérieure
M.	Florent	ROGIE	Personnel de direction
Mme	Anne-Marie	ROMULUS	Inspecteur général de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
M.	Philippe	ROUX	Personnel de direction
M.	Michel	SARRAZIN	Personnel de direction
M.	Dominique	SASSI	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Virginie	SCHACHTEL	Personnel de direction
Mme	Nathalie	SIMONET	Personnel de direction
M.	Xavier	SORBE	Inspecteur général de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
M.	Gilles	SOUMARE	Personnel de direction
M.	Jean-Luc	STRUGAREK	Inspecteur d'académie directeur des services départementaux
Mme	Christine	SZYMANIEWICZ	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Mme	Sylvie	TABACZYNSKY	Personnel de direction
M.	Marc	TIRVAUDEY	Personnalité extérieure
Mme	Annie	TOBATY	Inspecteur général de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
M.	Denis	TOUPRY	Inspecteur d'académie directeur des services départementaux
Mme	Marlène	TOURRET	Personnel de direction
M.	Thierry	TRALLERO	Personnel de direction
M.	Philippe	TREFELLE	Personnel de direction
Mme	Hélène	VAISSIERE	Personnel de direction
Mme	Claude	VALTAT	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
M.	Jean-Christophe	VELAIN	Personnel de direction
Mme	Caroline	VELTCHEFF	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
M.	Alain	VENART	Personnel de direction
M.	Laurent	VERRECKT	Personnel de direction
M.	Jean-Pierre	VILLAIN	Personnalité extérieure
Mme	Michèle	VINEL	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
M.	Pierre	WEINER	Personnel de direction
Mme	Michèle	WELTZER	Directeur académique des services de l'éducation nationale

Mme	Dominique	WHITE HERMANT	Personnel de direction
Mme	Garance Amina	YAHY	Personnel de direction
Mme	Annie	ZABUKOVEC	Personnel de direction