

RAPPORT DU JURY

Session 2025

Concours de recrutement des personnels de direction

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



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

Troisième concours de recrutement des personnels de direction

SESSION 2025

**Rapport établi par Frédérique WEIXLER, présidente du jury
Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche**

**Avec l'appui de François Micheletti
vice-président du jury, inspecteur général de l'éducation, du sport et de la
recherche**

**Et, pour la partie statistique, du département des concours des personnels des
bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux, de santé, de
direction et d'inspection
(DGRH D2-5)
Source : Cyclades**

Avant-Propos

Le concours de recrutement de personnel de direction troisième voie a été mis en place en 2022. Il correspond à un mode d'accès spécifique de la fonction publique qui vise un public différent de celui des concours externes ou internes afin de diversifier l'origine des candidats. Ce concours trouve sa place puisque le nombre de candidats présents aux épreuves est en augmentation significative depuis trois ans ; en outre, le jury relève que beaucoup de candidats s'étaient préparés de façon pertinente et approfondie aux épreuves.

Tout au long de la session, les travaux se sont déroulés dans un climat serein grâce à un travail d'équipe et une mobilisation constante des acteurs impliqués dans l'organisation de cette mission de service public.

Je remercie tout particulièrement le proviseur du lycée Poincaré de Nancy et ses équipes d'avoir à nouveau accueilli les épreuves orales dans des conditions exceptionnelles aussi bien pour les candidats que pour les membres du jury.

J'exprime ma gratitude aux services de la direction générale des ressources humaines, qui par leur efficacité et leur disponibilité ont facilité le travail du directoire et du jury et contribué au bon déroulement des épreuves.

Je tiens à témoigner ma profonde reconnaissance au vice-président et à l'ensemble des membres du jury qui ont fait preuve de professionnalisme, de souplesse et d'une implication constructive et conviviale.

Enfin je salue tous les candidats qui ont participé avec sérieux, implication et courtoisie aux épreuves. Je souhaite à chacune et chacun un parcours professionnel épanouissant.

Frédérique Weixler

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

Présidente du concours de personnel de direction troisième voie

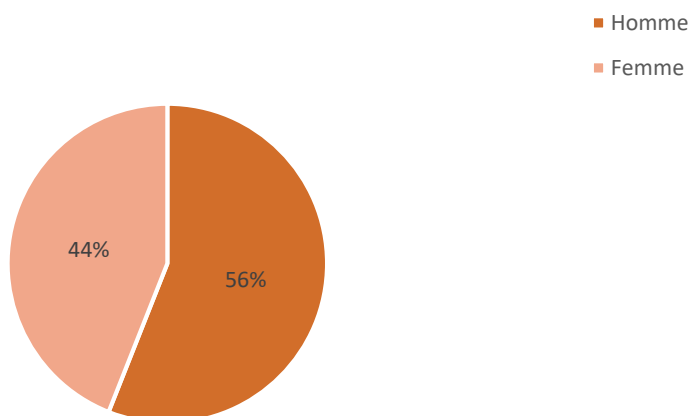
SOMMAIRE

I.	LE JURY DU CONCOURS	4
II.	LES CARACTÉRISTIQUES DES CANDIDATS INSCRITS.....	6
III.	LES STATISTIQUES GÉNÉRALES	8
1)	Les données comparatives avec les sessions précédentes.....	8
2)	Les données de la session 2025	9
IV.	LES ÉPREUVES D'ADMISSIBILITÉ	10
1)	Les caractéristiques des candidats présents à la première épreuve d'admissibilité ...	12
2)	L'épreuve d'évaluation des connaissances (coefficient 1)	15
a)	Statistiques.....	15
b)	Commentaires et conseils aux candidats.....	15
3)	L'épreuve de note de synthèse (coefficient 1)	17
a)	Statistiques.....	17
b)	Commentaires et conseils aux candidats.....	17
4)	Les candidats admissibles	20
V.	L'ÉPREUVE D'ADMISSION	22
1)	Les statistiques	22
2)	Commentaires et conseils aux candidats	23
3)	Les candidats admis	27
VI.	Annexes : Les textes réglementaires.....	30

I. LE JURY DU CONCOURS

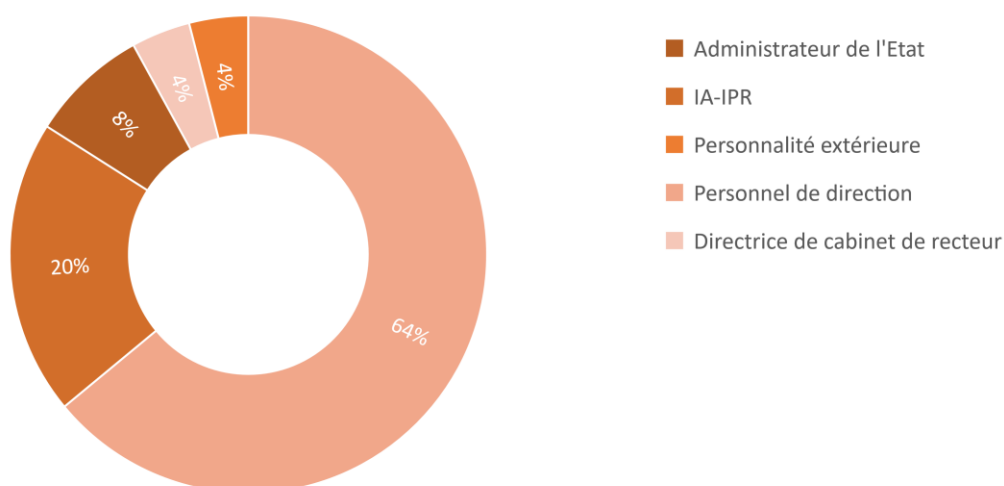
Lors de la session 2025, le jury du concours fut composé de 25 membres dont 11 femmes et 14 hommes (cf. arrêté de composition du jury et arrêté d'examineur spécialisé en annexe).

Répartition femmes - hommes des membres du jury

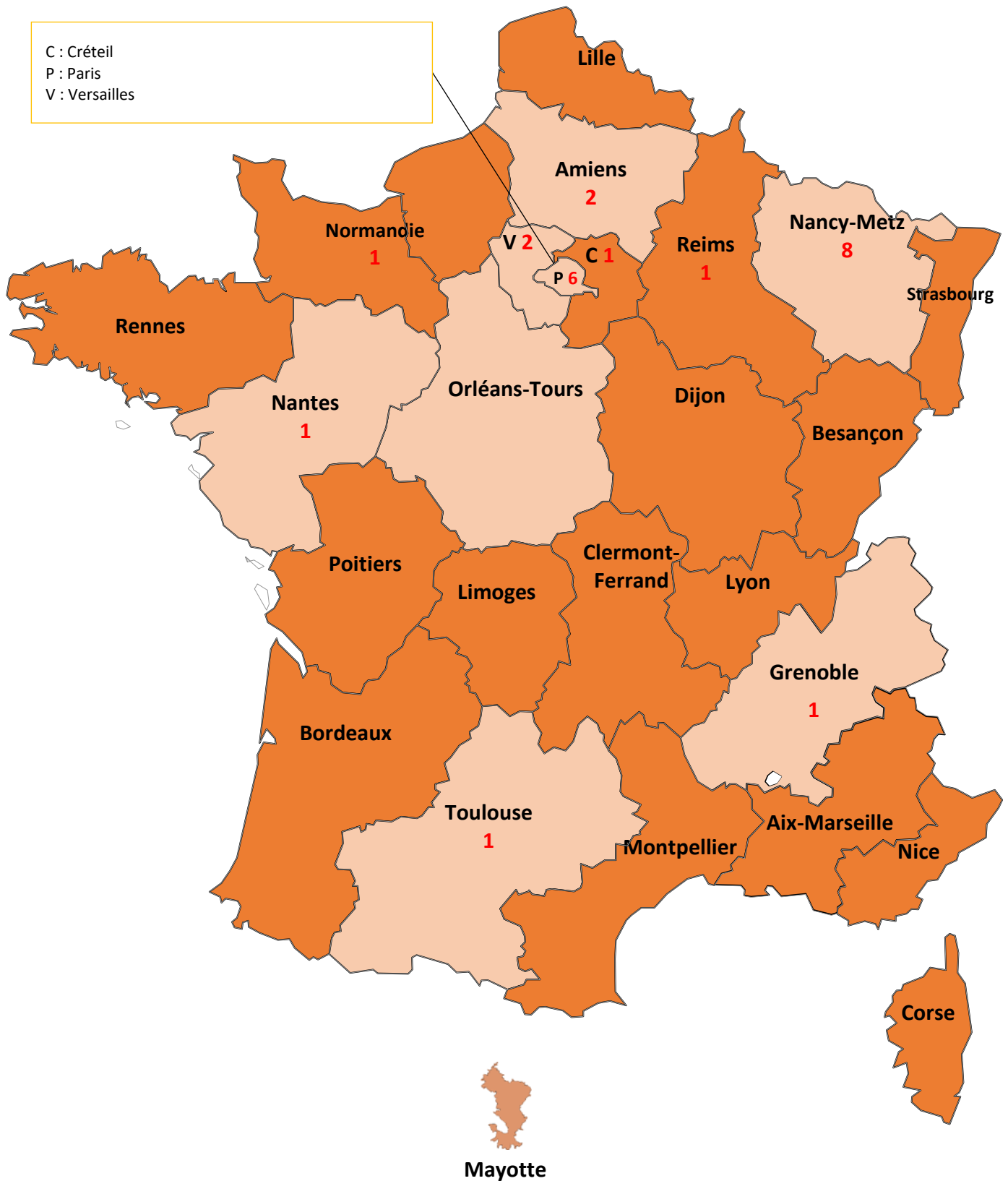


Il a réuni seize personnels de direction, cinq inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux, deux inspecteurs généraux de l'éducation, du sport et de la recherche, une directrice de cabinet de recteur ainsi qu'une personnalité extérieure, choisie en raison de ses connaissances, de ses actions et de ses liens avec le système éducatif.

Répartition des membres du jury par corps ou fonction d'origine

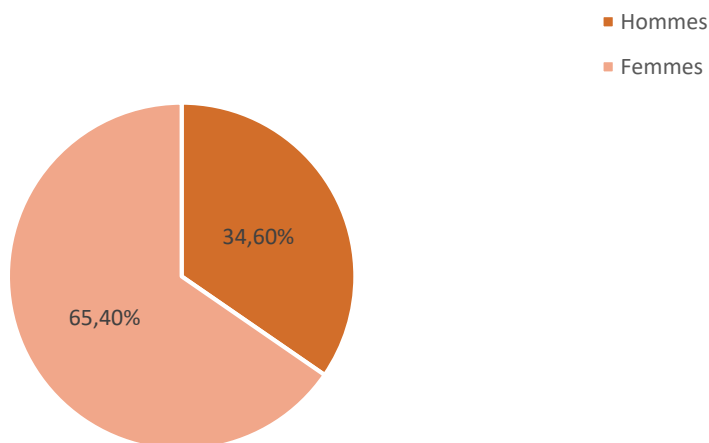


Académie d'origine des membres du jury

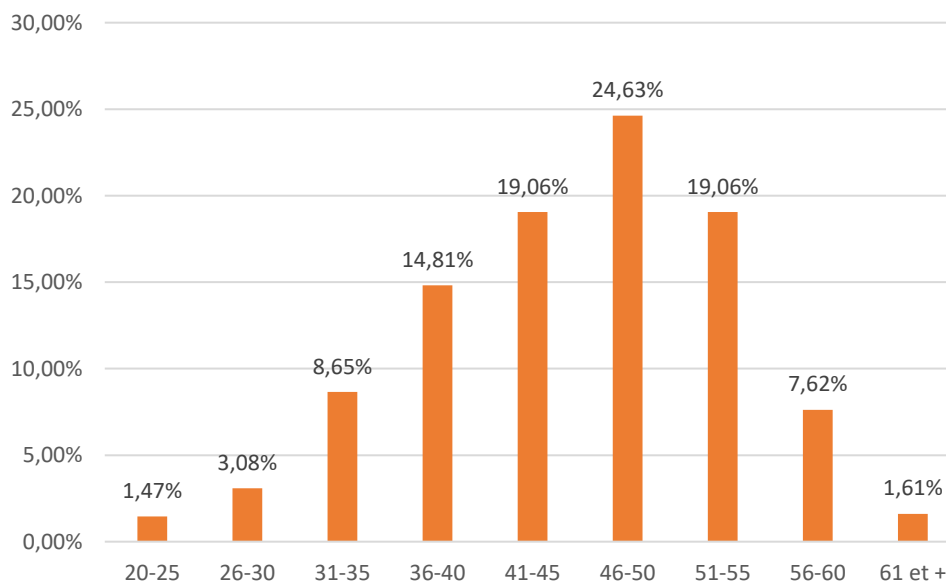


II. LES CARACTÉRISTIQUES DES CANDIDATS INSCRITS

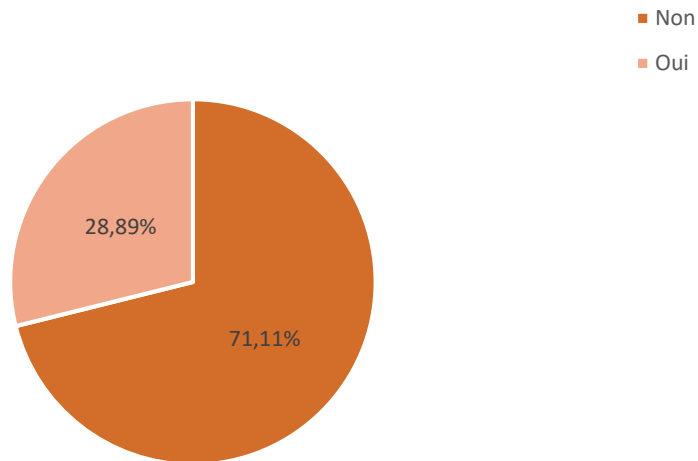
Répartition homme/femme



Répartition par tranche d'âge

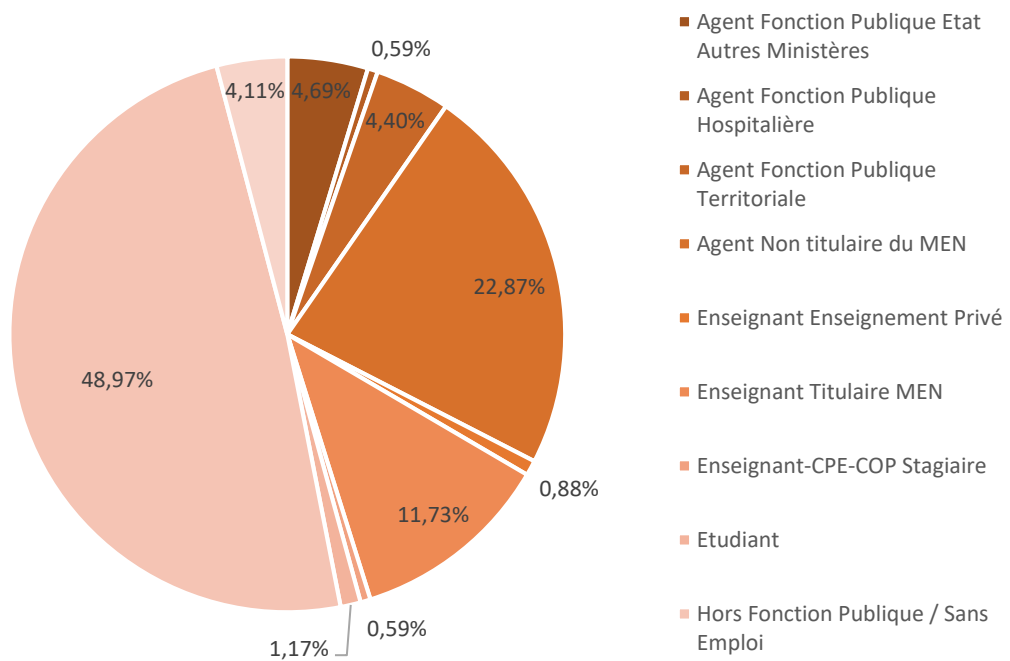


Candidats faisant fonction *



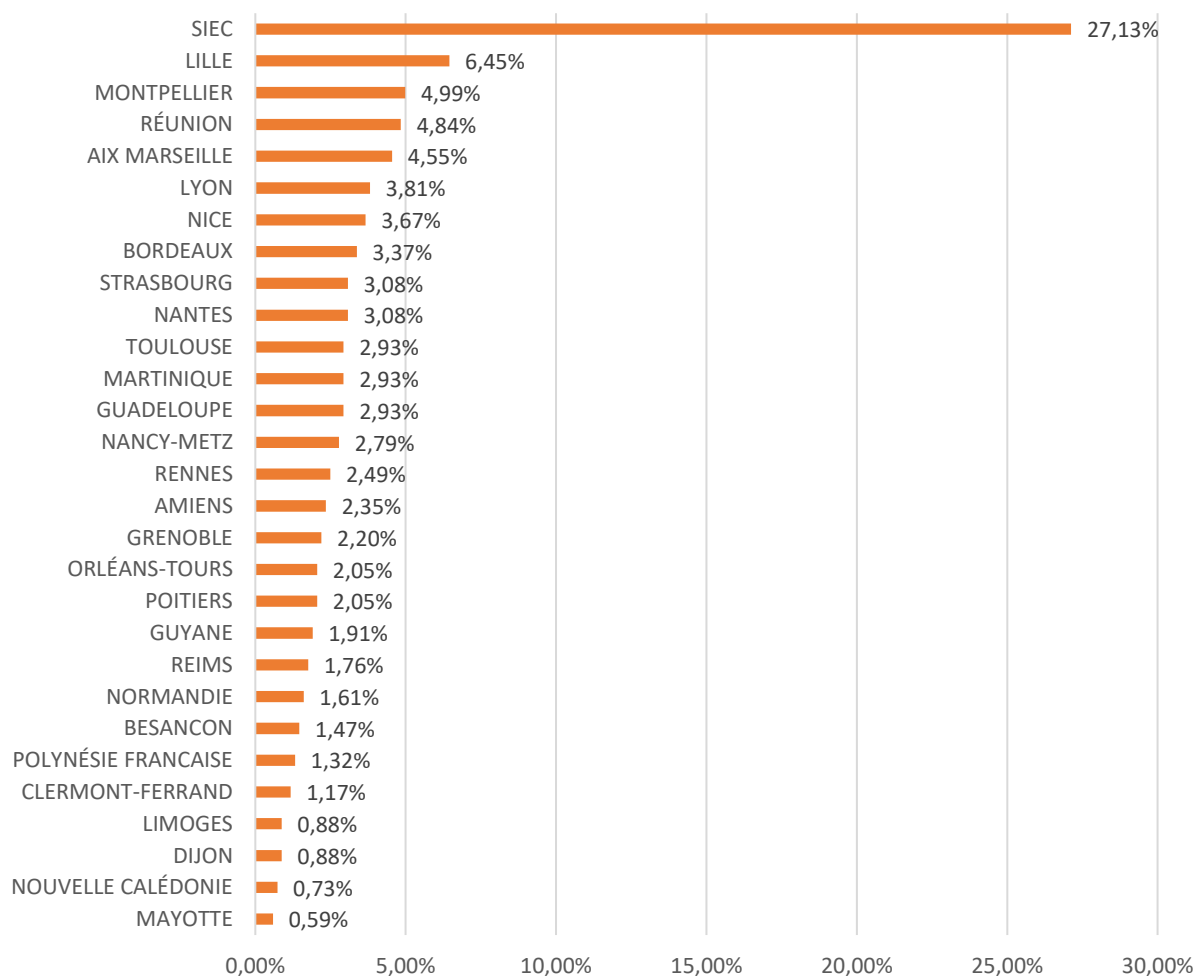
* Données déclarées par les candidats

Répartition par catégorie professionnelle *



* Données déclarées par les candidats

Répartition académique



III. LES STATISTIQUES GÉNÉRALES

1) Les données comparatives avec les sessions précédentes

Session	Postes	Candidats								
		Nb d'inscrits lors de la fermeture des inscriptions	Nb de présents*	Admissibles	Présents à l'épreuve orale d'admission	Admis LP**	Inscrits LC**	Taux de réussite (en %)**	Taux de présence (en %)**	Présents par poste *****
2022	30	510	171	64	56	30	2	17,50%	33,50%	5,7
2023	45	590	137	84	75	45	4	32,80%	23,20%	3,1
2024	40	622	203	88	75	40	11	19,70%	32,60%	5,1
2025	50	682	240	123	109	50	10	20,83%	35,19%	4,8

*Il s'agit du nombre de candidats présents à la première épreuve.

**LP : liste principale ; LC : liste complémentaire

***Taux de réussite = nombre d'admis/nombre de présents

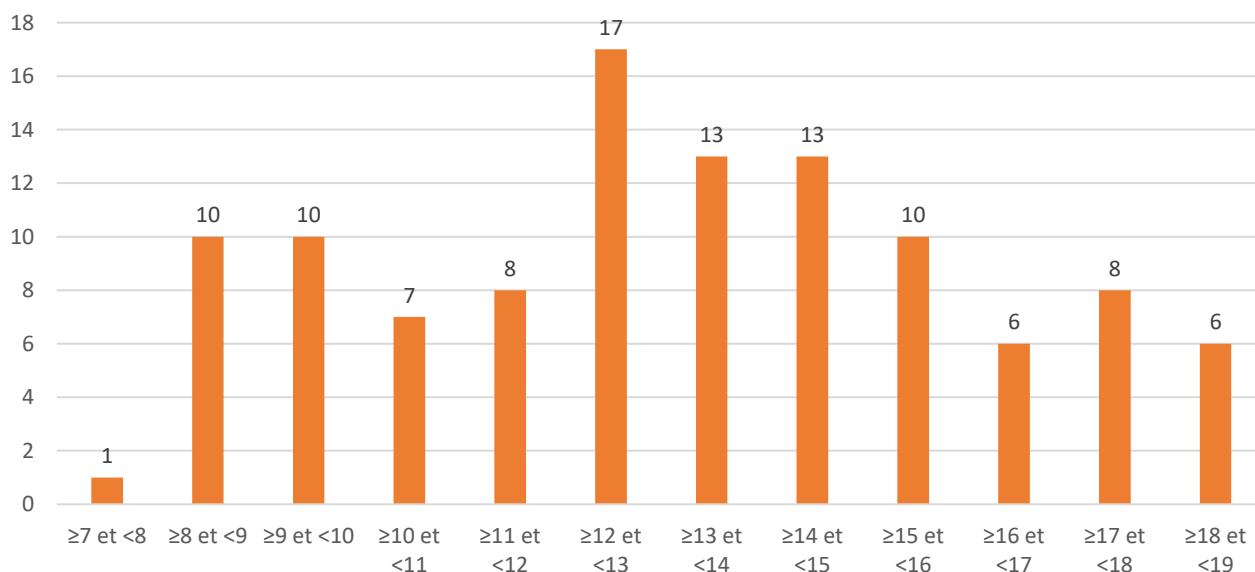
****Taux de présence = nombre de présents/nombre d'inscrits

*****Présents par poste : nombre de présents/nombre de postes

2) Les données de la session 2025

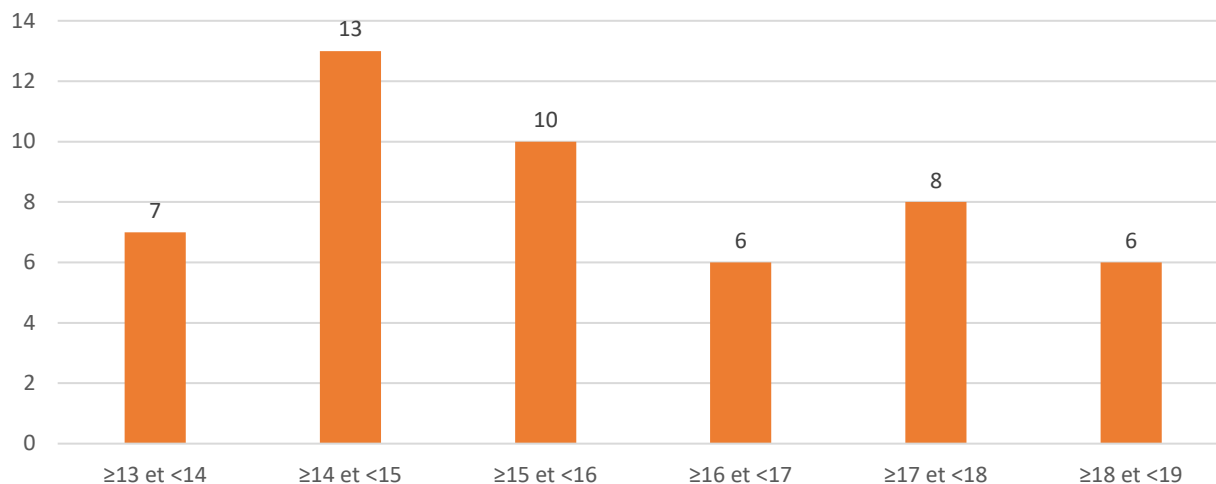
- 682 candidats se sont inscrits au concours et 240 ont composé lors des deux épreuves écrites.
- 123 candidats ont été déclarés admissibles.
- 109 candidats étaient présents parmi les 123 candidats déclarés admissibles.
(3 candidatures n'ont pas été validées car elles ne remplissaient pas les conditions et 14 candidats n'ont pas remis leur dossier dans le délai imparti ou ne se sont pas présentés).
- 50 candidats ont été déclarés admis en liste principale et 10 ont été inscrits en liste complémentaire.
- La moyenne des admissibles sur les trois épreuves du concours s'élève à 12,20 et la médiane se situe à 12,6.

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



* Les résultats présentés ne tiennent pas compte des candidats admissibles mais éliminés car absents à l'admission

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



En complément du graphique ci-dessus concernant les admis, quelques repères :

- La moyenne des admis pour les trois épreuves cumulées du concours s'élève à 15.75 et la médiane à 15.43.
- La moyenne du dernier admis pour les trois épreuves du concours se situe à 13.35.
- La moyenne du premier admis est de 18,70.

IV. LES ÉPREUVES D'ADMISSIBILITÉ

Les concours dits de troisième voie permettent à des personnes qui remplissent des conditions spécifiques définies pour chaque concours, « outre les conditions générales d'accès à la fonction publique », de candidater. Ainsi le concours de personnel de direction troisième voie ouvre la possibilité d'accès à cette fonction à des candidats de droit privé qui ne sont pas nécessairement issus de l'Éducation nationale. Les épreuves sont conçues pour repérer le degré d'appropriation par les candidats des grands enjeux du système éducatif et de la position du personnel de direction au sein de ce système ; elles visent également à identifier les potentialités du candidat en vue d'un parcours de personnel de direction.

Les deux épreuves écrites d'admissibilité définies pour la session 2025 de ce concours répondent à ces objectifs. La première permet une évaluation des connaissances du service public d'éducation par le candidat, à partir de questions fondées sur des situations professionnelles ; la seconde, qui consiste en la production d'une note prenant appui sur l'étude d'un dossier en lien avec l'actualité des politiques publiques d'éducation, met en évidence ses capacités d'analyse et de synthèse et son aptitude à se situer dans l'environnement professionnel d'un personnel de direction.

Ces deux épreuves sont affectées du même coefficient (1).

Les candidats disposaient pour se préparer d'un cadre programmatique construit autour de cinq thématiques :

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

Et d'une sitographie de référence :

Site du ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche :

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

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

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

Le film annuel du personnel de direction :

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

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

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

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

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

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

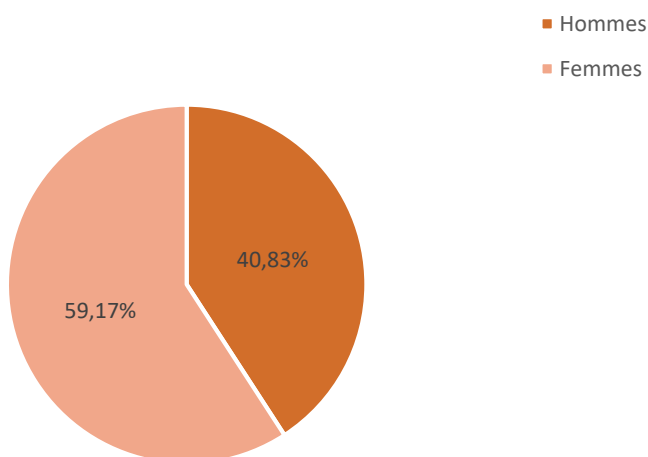
<http://www.cnesco.fr/fr/accueil/>

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

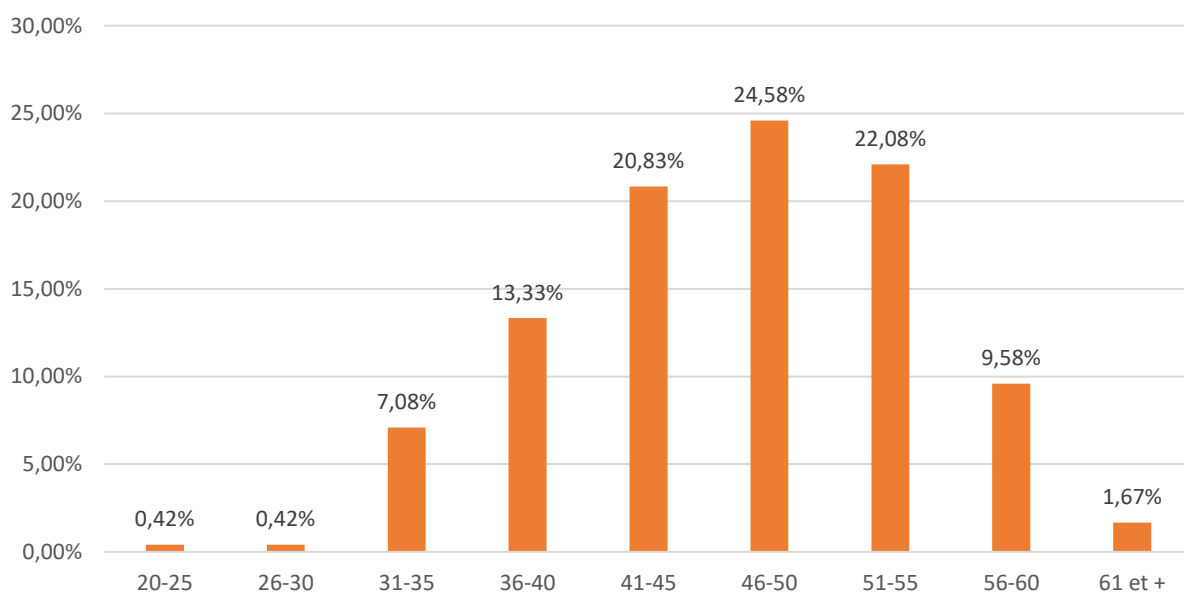
<https://www.education.gouv.fr/devenir-personnel-de-direction-9932>

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

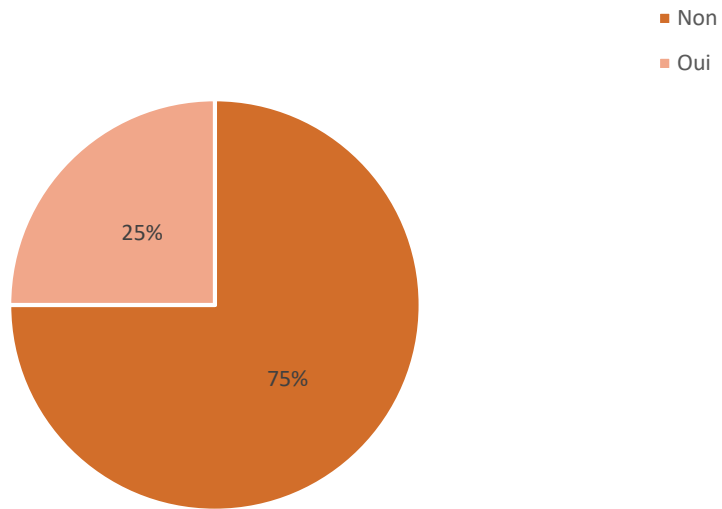
Répartition homme / femme



Répartition par tranche d'âge

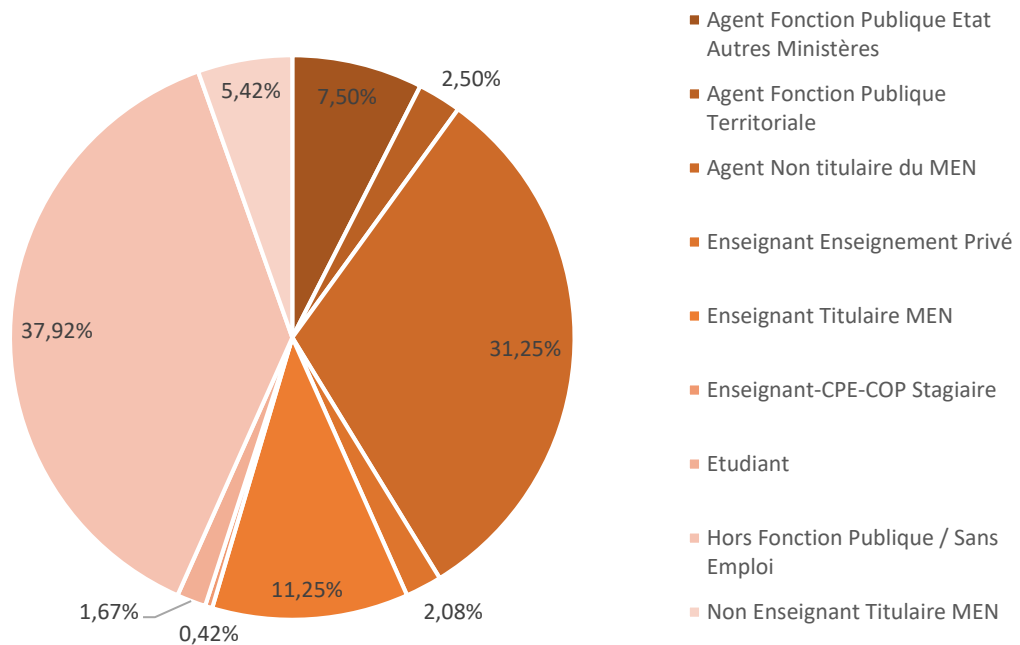


Candidats faisant fonction *



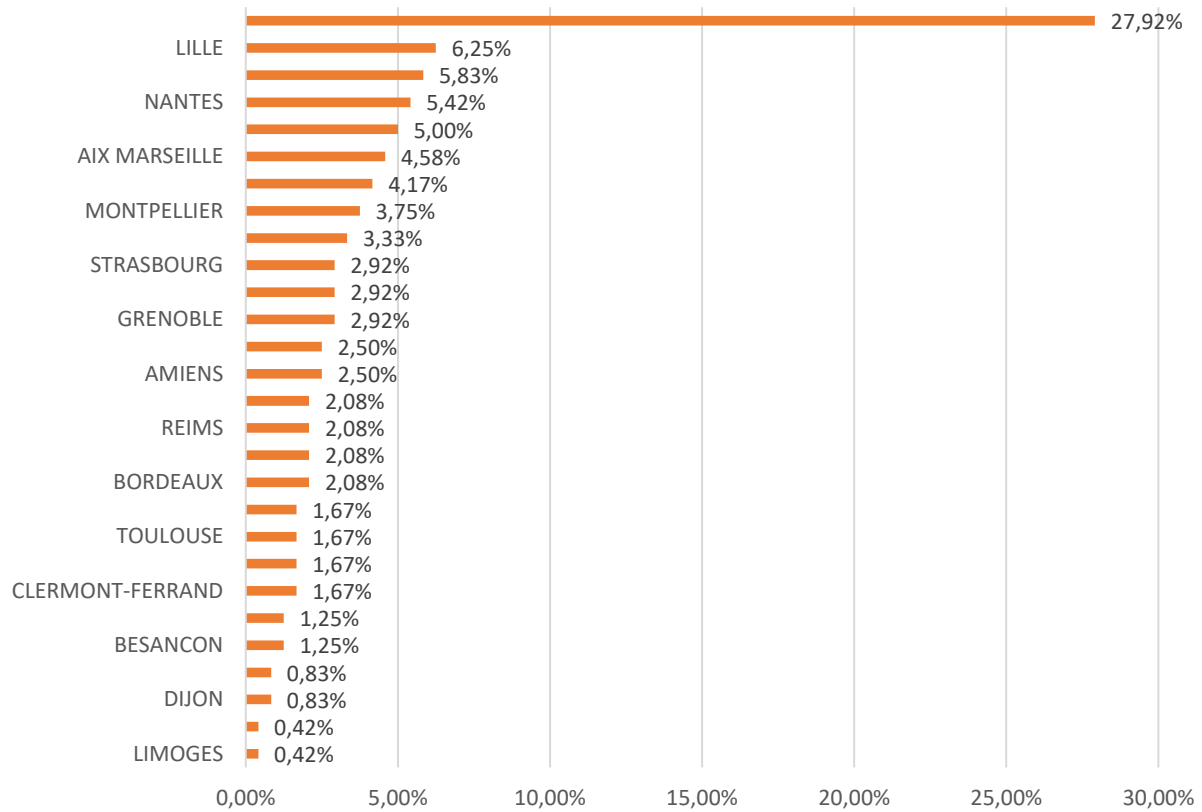
* Données déclarées par les candidats

Répartition par catégorie professionnelle *



* Données déclarées par les candidats

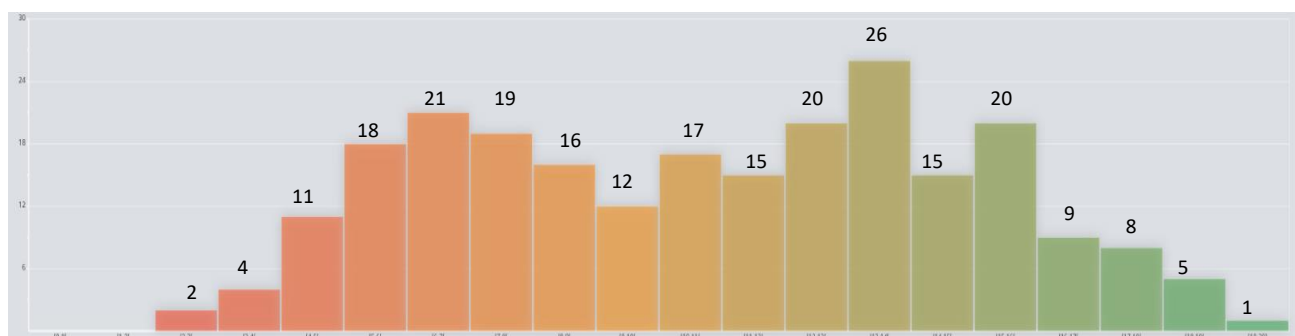
Répartition académique



2) L'épreuve d'évaluation des connaissances (coefficient 1)

a) Statistiques

- Moyenne générale : 10,54
- Note max : 19,00
- Note min : 2,00
- Écart-type : 4,06
- Médiane : 10,75



b) Commentaires et conseils aux candidats

L'épreuve se décline autour de cinq questions auxquelles les candidats doivent répondre en quatre heures (au maximum). Cette contrainte temporelle oblige à aller à l'essentiel dans les réponses apportées. L'épreuve vise à vérifier les connaissances du candidat en matière de culture administrative, juridique et de gestion des ressources humaines ainsi que d'organisation et de fonctionnement du système éducatif. Une préparation rigoureuse doit permettre de répondre à l'ensemble des questions de façon pertinente dans le temps imparti.

La première exigence consiste donc à préparer les épreuves de façon organisée. Les questions posées nécessitent que les candidats mobilisent intelligence des situations et connaissances pour répondre de façon pertinente à des études de cas concrets. Seuls les candidats qui se sont présentés sans préparation réelle en termes de repères et de références ont rencontré des difficultés importantes et ont apporté des réponses inexactes ou inappropriées.

Ainsi, les copies les plus faibles témoignent tout d'abord d'une méconnaissance du fonctionnement des instances et des acteurs (par exemple le rôle de l'équipe de direction, le positionnement d'un conseiller principal d'éducation ou la place des parents...) dans un établissement ou d'une représentation erronée des missions d'un personnel de direction et de son cadre d'exercice. On y retrouve également des propos témoignant d'une absence de vision des missions et de la fonction d'un chef d'établissement au sein du système éducatif et plus largement de son environnement. Enfin, elles manquent d'exemples pour illustrer les connaissances.

Certaines réponses manquent de structure et d'organisation rendant la lecture plus difficile et limitant la clarté des arguments ou s'appuient sur des connaissances très lapidaires ; d'autres témoignent d'une mauvaise compréhension des questions posées conduisant à des propos hors sujet.

Le jury conseille au candidat de fonder la présentation de son projet professionnel sur une maîtrise solide des attendus du concours en termes de connaissances des politiques éducatives – y compris de leur actualité et leur évolution- et du fonctionnement du système éducatif. La lecture régulière du bulletin officiel et des circulaires récentes -notamment la circulaire de rentrée- ainsi que des fiches proposées par l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF) s'avère indispensable. Lorsque le jury a pu constater que le candidat s'appuyait sur des références précises dans ce domaine, il a évalué positivement cette compétence.

Le jury recommande également au candidat de mobiliser ses capacités de réflexion et d'analyse pour inscrire son propos dans une approche raisonnée des objectifs du système éducatif. Les situations abordées doivent le conduire à développer une démarche argumentative solide. Sur ce point, certains candidats ont révélé des difficultés à analyser et prendre en compte les enjeux évoqués et ont formulé des réponses partielles et approximatives ou correspondant à des lieux communs. En outre, le candidat doit élargir son propos au-delà de son expérience professionnelle et éviter de porter des jugements de valeur.

Le jury invite le candidat à s'entraîner à répondre précisément aux problématiques proposées en s'appuyant sur une analyse fine et rigoureuse et en illustrant ses réponses avec des exemples concrets.

Le jury note avec satisfaction qu'un certain nombre de candidats ont parfaitement réussi cette épreuve grâce à leur connaissance et leur compréhension des enjeux actuels prioritaires du système éducatif, du rôle d'un établissement scolaire, des interactions du personnel de direction avec des partenaires internes et externes et de la dimension « ressource humaine » de leur future fonction. Les meilleures copies ont su analyser les questions posées sous un angle stratégique et institutionnel, démontrant une vision claire du rôle du chef d'établissement et une aptitude à proposer des solutions concrètes et réalistes en s'appuyant sur des cas pratiques.

Un bon nombre de copies témoignent d'une projection pertinente du candidat dans la posture de personnel de direction, avec une approche décisionnelle cohérente avec les responsabilités du poste, une compréhension des enjeux humains, organisationnels et pédagogiques de la fonction à laquelle ils aspirent.

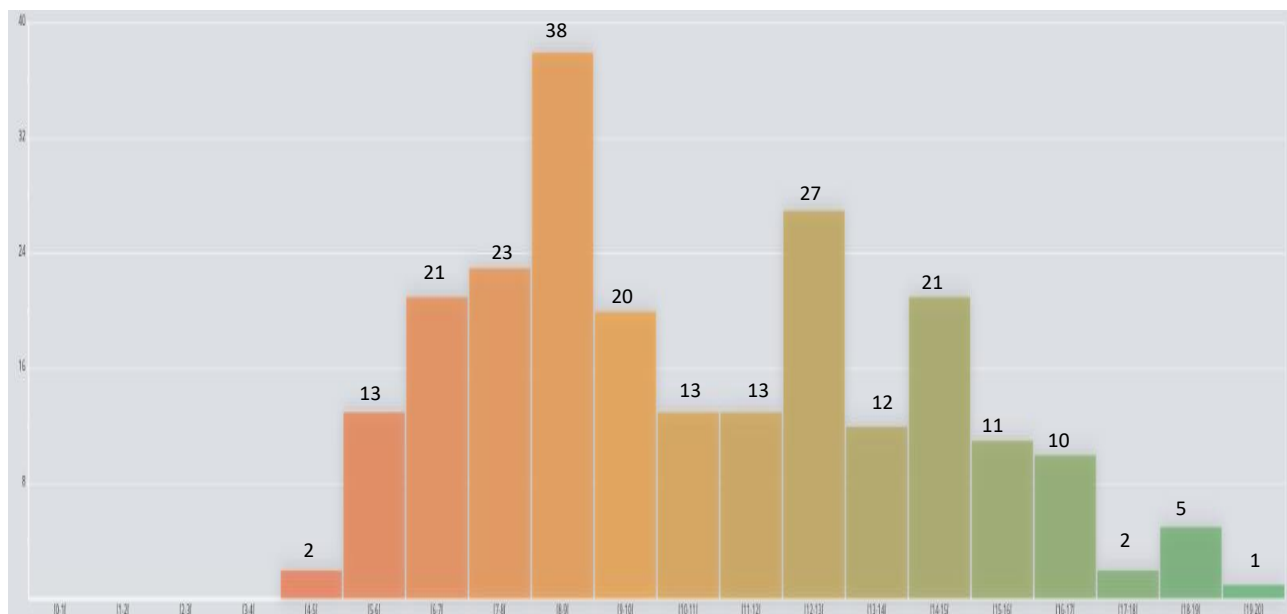
Le candidat doit veiller à la qualité de l'expression écrite. Il lui est conseillé de pratiquer régulièrement cet exercice en soignant la syntaxe, la calligraphie et en structurant son expression au moyen de phrases claires et maîtrisées sur le plan grammatical.

Le jury note avec satisfaction la progression du nombre de candidats qui ont composé dans les deux épreuves écrites en 2025, même si l'écart entre inscrits et présents reste important.

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

a) Statistiques

- Moyenne générale : 10,38
- Note max : 19,00
- Note min : 4,00
- Écart-type : 3,46
- Médiane : 9,75



b) Commentaires et conseils aux candidats

L'épreuve de note de synthèse doit permettre au jury d'apprécier les capacités du candidat à se situer dans un environnement professionnel, à prendre en compte les enjeux du système éducatif et à répondre à la problématique posée de façon synthétique, la note est limitée à deux pages. Elle exige du candidat une maîtrise de compétences plurielles : lecture fine d'un dossier, compréhension de la problématique posée, utilisation judicieuse des documents et des références acquises, capacité de positionnement dans une future fonction. En quatre heures, le candidat doit procéder à une lecture critique des documents en évitant, lors de la rédaction de la note, la tentation d'un « copier-coller » pour mettre en évidence le raisonnement et le déroulé argumentatif sur lequel il construit sa synthèse de façon claire et structurée. Le traitement des documents ne peut donc à lui seul démontrer des capacités d'analyse ; le candidat doit y intégrer la mobilisation de ses connaissances et la réflexion qu'il a menée sur son futur métier. Les bonnes copies sont celles où les candidats ont trouvé un équilibre entre la présentation formelle de la note, le traitement de la situation proposée et la mobilisation cohérente des documents et de leurs connaissances. Il s'agit de tenir compte de manière adéquate du contexte présenté dans le sujet, par exemple le public concerné et de conjuguer

la compréhension des environnements et des attendus. À l'inverse, les copies des candidats qui ont ignoré le contexte de la situation, reprenant sans distance ni analyse les éléments du dossier, n'ont pas été valorisées lors de l'évaluation par le jury.

Certaines copies ressemblent davantage à une énumération d'idées qu'à une véritable synthèse cohérente et logique ou se contentent de résumer les documents au lieu d'en extraire les éléments clés adaptés au destinataire.

Les candidats qui ont exploité efficacement les documents de référence ont produit des synthèses plus riches et ancrées dans le contexte demandé.

L'exercice de la note de synthèse, par l'effort de contextualisation qu'il demande, met en évidence un engagement des candidats dans la fonction à laquelle ils aspirent. Le candidat peut démontrer sa capacité à prendre en compte des enjeux et à les faire partager ainsi que sa connaissance des missions d'un personnel de direction dans ses différentes dimensions, ses leviers et ses contraintes.

Le directoire souligne que, chaque année, des candidats ne respectent pas la consigne de limitation à deux pages de la note (certains ont rédigé six à huit pages !) et qu'en conséquence ils ne peuvent être évalués favorablement même si le propos correspond à une partie des attendus. Un traitement équitable entre les candidats impose de veiller à prendre en compte cet élément d'appréciation.

Le jury recommande que, lors de leur préparation, les candidats soient attentifs aux aspects méthodologiques : longueur, différence entre résumé et note de synthèse, appui sur les documents en les citant etc. Ils doivent également s'appropriier les éléments de base des codes utilisés par les personnels de direction dans leur communication selon les canaux utilisés et les destinataires.

Le jury note que certaines copies témoignent d'une faiblesse orthographique et stylistique compromettant la possibilité d'une évaluation positive. Il est attendu d'un futur cadre que son expression constitue une référence pour ceux qui vont lire ses écrits, qu'ils soient administratifs, pédagogiques ou éducatifs. En effet, le public, constitué d'enseignants, de parents, d'élus, ne pourrait que remarquer les lacunes dans ce domaine d'un personnel de direction, représentant l'institution. Des éléments convenus ou des truismes peuvent également induire une évaluation faible de la copie : « le comité de pilotage qui pilote... », "l'école intègre au lieu de désintégrer ".

À l'inverse, certains candidats, attentifs à l'expression et à la démonstration de leur pensée mettent en évidence une analyse pertinente des questions et des documents. Le positionnement d'un cadre est notamment fondé sur une énonciation maîtrisée et claire. Les meilleures copies articulent leur propos autour d'un fil conducteur qui contribue à sa lisibilité.

Au regard de ces différents éléments relatifs aux prestations des candidats dans cette épreuve spécifique de la note de synthèse, le jury émet les conseils suivants :

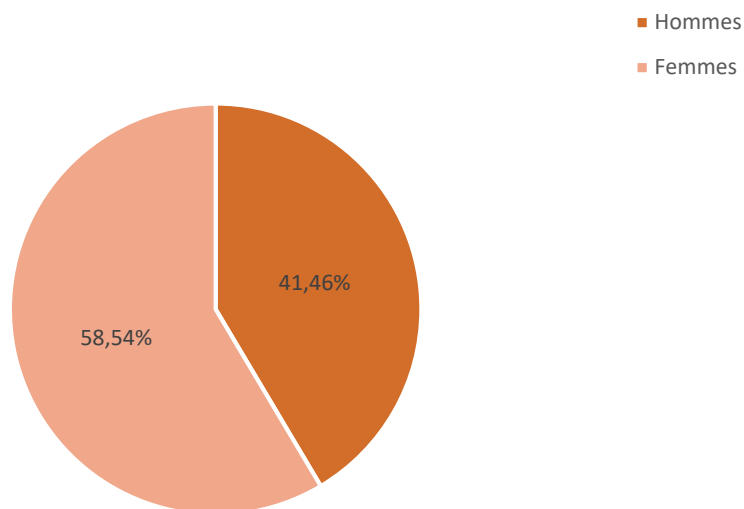
- S'adresser au public désigné en incarnant la posture d'un chef d'établissement ;
- Exploiter et analyser de façon synthétique les documents fournis en annexe au service de la problématique ; ne pas se contenter de paraphraser les documents fournis ;

- Être vigilant sur la clarté de l'énonciation et de la structuration de la pensée (« ce que l'on conçoit bien s'énonce clairement ») ;
- Organiser la note de façon logique en faisant apparaître une progression cohérente dans l'argumentation (introduire, développer et conclure de façon fluide) ;
- S'interroger sur les réactions possibles du public concerné ;
- Éviter de se réfugier dans les généralités, la paraphrase ou dans l'emphase ;
- S'attacher à soigner la forme de la note afin de respecter scrupuleusement les consignes (2 pages), travailler la concision en évitant les redondances, se concentrer sur l'essentiel ;
- Envisager le court terme, moyen et long termes ;
- S'entraîner à cet exercice grâce à la lecture de notes de synthèse pour en repérer la forme, le déroulé et le cheminement de la pensée ;
- Structurer le texte de manière à ce qu'il présente immédiatement les éléments clés du projet ;
- Adopter un ton professionnel et adapté au(x) destinataires

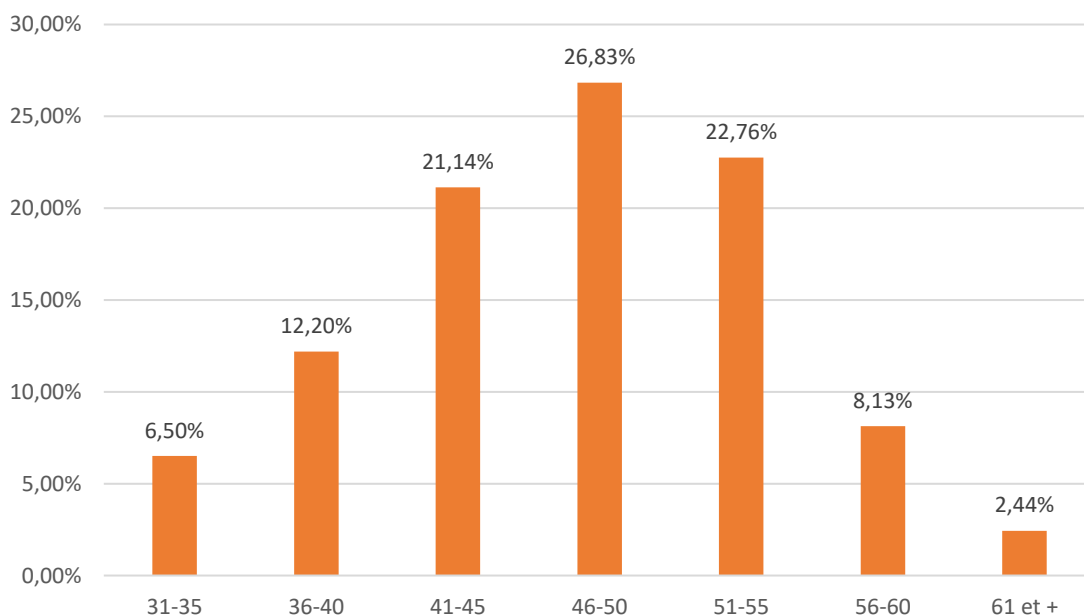
Le directeur note avec satisfaction à la fois la progression du nombre de candidats qui ont composé en 2025 -même si l'écart entre inscrits et présents reste important- et la qualité des copies puisque la moyenne et la médiane aux deux épreuves d'admissibilité sont équivalentes ou en hausse par rapport à la session 2024.

4) Les candidats admissibles

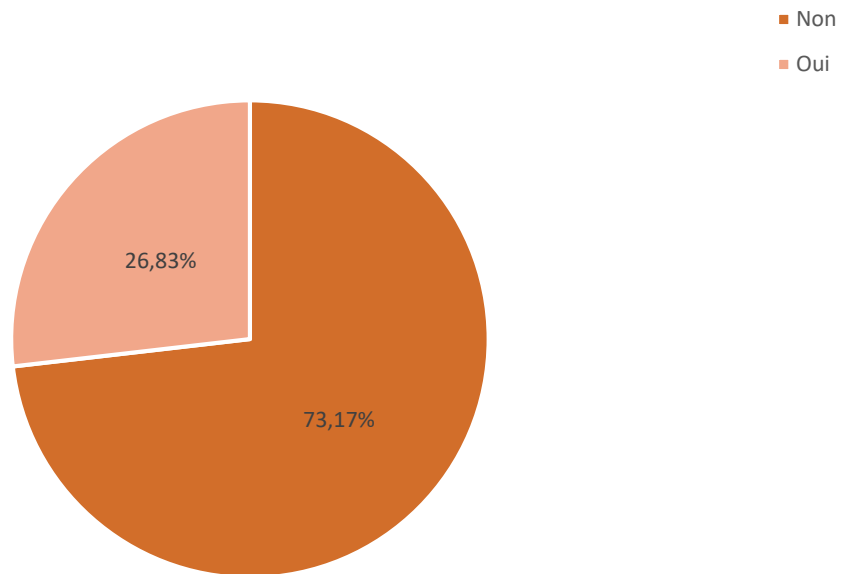
Répartition homme / femme



Répartition par tranche d'âge

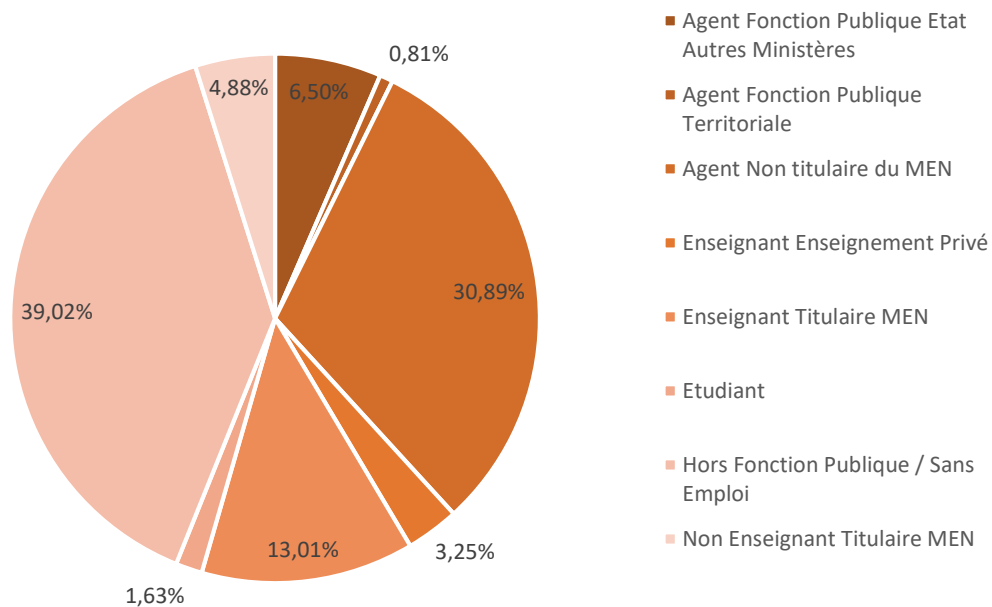


Candidats faisant fonction *



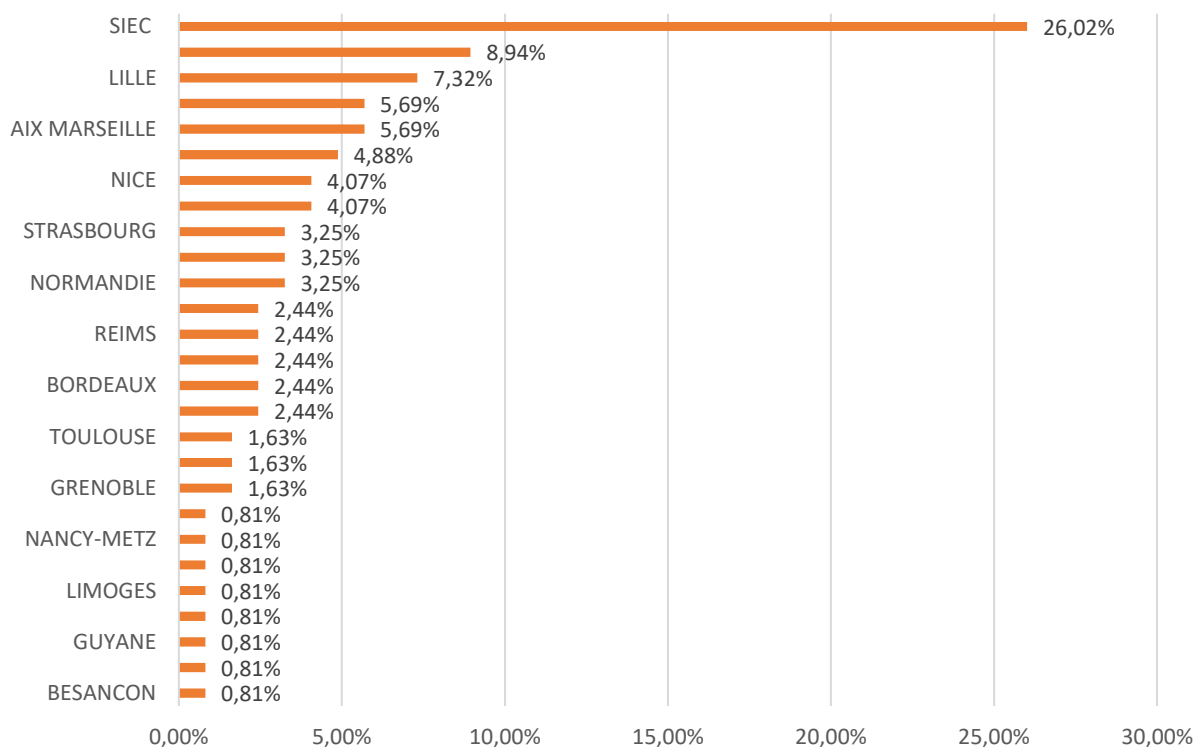
* Données déclarées par les candidats

Répartition par catégorie professionnelle *



* Données déclarées par les candidats

Répartition académique

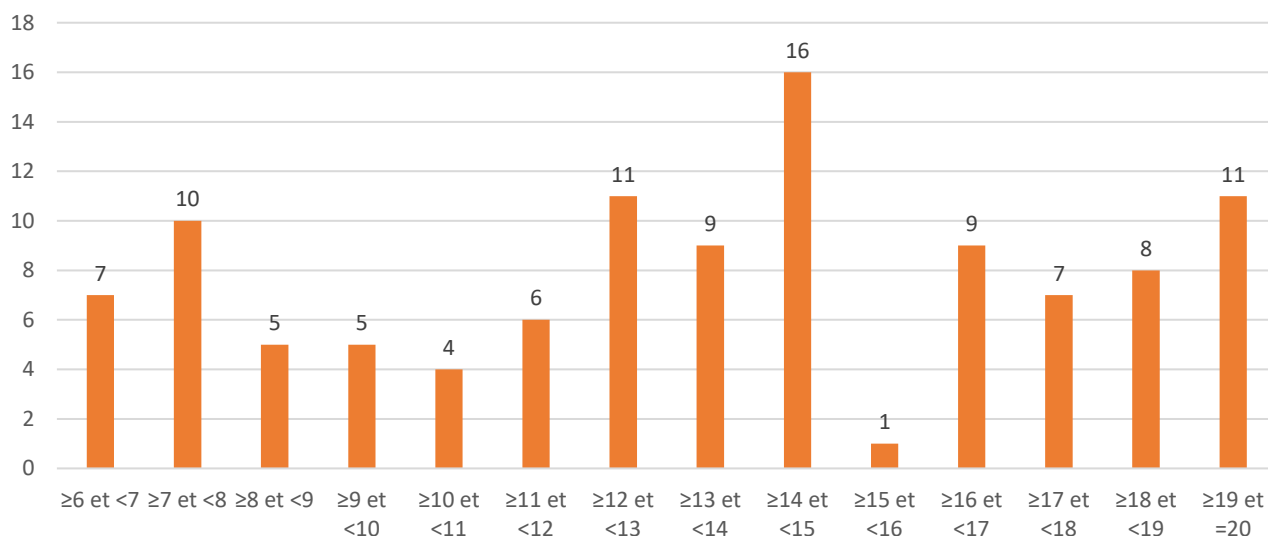


V. L'ÉPREUVE D'ADMISSION

1) Les statistiques

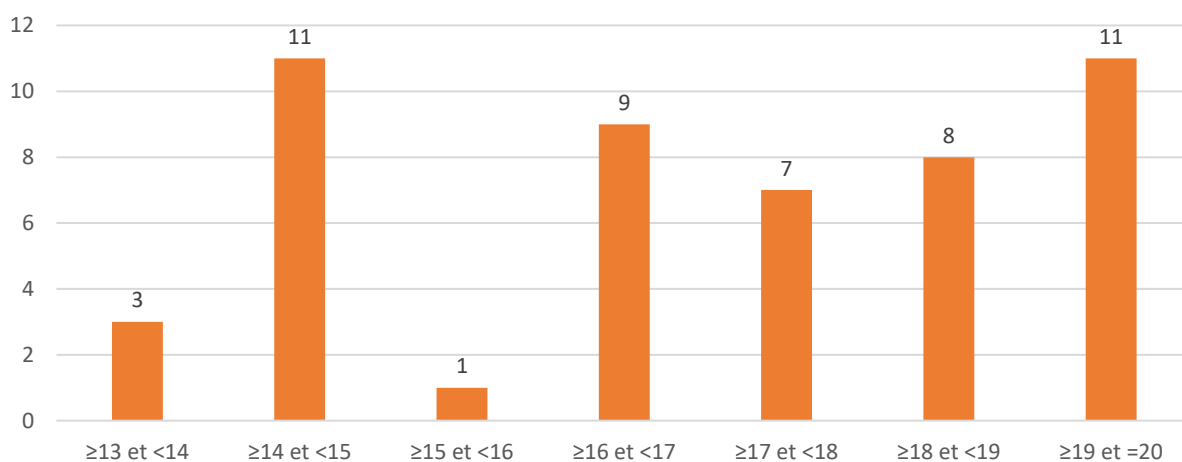
- 14 candidats admissibles n'ont pas participé à l'épreuve d'admission.
- 109 candidats ont donc passé l'épreuve d'admission.
- La moyenne de l'épreuve d'admission s'élève à 13,20.
- La note la plus haute de l'épreuve d'admission est de 20.
- La note la plus basse de l'épreuve d'admission se situe à 06,00.
- La moyenne de l'épreuve d'admission pour les 50 candidats admis est de 16,77.

Répartition graphique des notes obtenues à l'épreuve d'admission pour les 109 admissibles *



* Les résultats présentés ne tiennent pas compte des candidats admissibles mais éliminés car absents à l'admission

Répartition graphique des notes obtenues à l'épreuve d'admission pour les 50 admis



2) Commentaires et conseils aux candidats

L'épreuve prend appui sur le dossier de présentation (un curriculum vitae et une lettre de motivation), établi par le candidat ; le dossier lui-même n'est pas évalué.

Elle débute par un exposé du candidat, portant sur son parcours professionnel et mettant l'accent sur les compétences acquises lui permettant d'appréhender et d'exercer les missions et les responsabilités confiées aux personnels de direction des établissements publics locaux d'enseignement. Lors de cet exercice, le candidat est autorisé, s'il le souhaite, à s'appuyer sur

un document d'une page maximum (recto verso). Il convient bien entendu de ne pas être prisonnier de ses notes.

Cet entretien comporte une mise en situation professionnelle et une ou plusieurs questions plus générales portant sur les enjeux actuels du système éducatif.

Il doit permettre au jury d'apprécier les motivations et les capacités de réflexion du candidat, de projection au sein du service public de l'éducation nationale ainsi que dans les fonctions de personnel de direction, notamment en matière de compréhension des enjeux, de gestion des ressources humaines, de relations avec les parents et les partenaires et de déontologie.

L'entretien vise également à évaluer les compétences du candidat dans le domaine de l'organisation, de la conduite et du pilotage de l'établissement ainsi que son aptitude à mettre en œuvre des réformes en fédérant les équipes.

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

La durée de l'exposé est fixée à dix minutes (maximum) et celle de l'entretien à cinquante minutes incompressibles. Par souci d'équité, tout candidat bénéficie de 50 minutes d'entretien quelle que soit la durée de son exposé.

L'épreuve est affectée d'un coefficient 3.

Dans la première partie de l'épreuve consacrée au parcours et à la motivation à devenir personnel de direction, les candidats qui ont articulé de façon claire et explicite la richesse de leur parcours avec plusieurs dimensions du métier de personnel de direction ont ainsi mis en évidence leur posture réflexive et leur capacité à se projeter dans la fonction. Cette compétence a été particulièrement appréciée par les membres du jury.

À l'inverse, les candidats qui ont éprouvé des difficultés à problématiser leur parcours au regard des enjeux de la mission de personnel de direction ont révélé un projet d'évolution professionnelle insuffisamment abouti. Certains exposés sont « trop préparés » atténuant une certaine spontanéité voire une certaine authenticité, en particulier dans l'énoncé des motivations ; les compétences transférables sont présentées sous forme de catalogue, sans lien évident avec la projection dans les fonctions de personnel de direction.

La seconde partie de cette épreuve est consacrée à l'étude d'une mise en situation professionnelle ancrée dans la réalité du quotidien d'un personnel de direction. Il n'est pas question de chercher la « bonne réponse » d'autant qu'elle n'existe pas forcément. L'intérêt est de développer une réflexion argumentée et s'enrichissant sous l'impulsion des questions du jury. Les candidats qui ont obtenu les meilleurs résultats ont su à la fois dégager les enjeux de la situation, identifier les acteurs et proposer une méthodologie d'action cohérente en apportant des éléments de réponses contextualisés, problématisés, opérationnels et appréhendés dans plusieurs temporalités : court, moyen et long termes. Ces mêmes candidats ont témoigné à travers les différents scénarios de réponse et dans leur posture face au jury d'une éthique et d'une déontologie professionnelles solides et d'une capacité à piloter des équipes pluri-catégorielles.

Les candidats ont souvent fait preuve d'une posture adaptée au métier de personnel de direction : qualité d'écoute, diplomatie, capacité à arbitrer et à assumer des responsabilités mais aussi à déléguer toute en veillant à la participation et à la cohésion des équipes. En outre,

les candidats les plus performants ont fait preuve d'une bonne connaissance des outils de pilotage (projet d'établissement, auto-évaluation, dispositifs d'accompagnement des élèves, indicateurs de performance, partenariats etc.) et de leur articulation avec les objectifs du système éducatif.

À l'inverse, les candidats qui ont proposé une dialectique superficielle, à court terme et réduite à un scénario ont été moins bien évalués.

L'entretien se poursuit par une ou plusieurs questions plus générales qui visent à évaluer la capacité du candidat à appréhender et analyser les enjeux actuels des politiques publiques prioritaires dans le champ de l'éducation. Il s'agissait ici de développer une réflexion incarnant les principes du service public et les objectifs alloués au système éducatif à partir d'une situation de nature assez générale.

Cette dernière partie de l'entretien a permis aux meilleurs candidats de démontrer à la fois leurs connaissances, leur prise de recul et leur capacité à appréhender de façon systémique les enjeux actuels du système éducatif et leur capacité à les incarner à travers leur future fonction de personnel de direction. A l'inverse, les candidats plus en difficulté sur cette dernière partie d'épreuve ont démontré moins de curiosité, de maîtrise, d'analyse réflexive, de projection et d'incarnation au regard des enjeux actuels de notre système éducatif.

Certains candidats se sont limités à une réponse technique ou isolée, sans prendre suffisamment en compte la dimension systémique d'un établissement (enjeux collectifs, articulation des actions, partenariats, collaborateurs internes et externes, politiques publiques éducatives). L'approche en « silo » reste à éviter.

Quelques prestations ont témoigné d'une confusion entre le rôle du personnel de direction et celui d'autres acteurs (CPE, coordonnateurs, inspecteurs...). Il est attendu des candidats qu'ils sachent précisément situer les missions, responsabilités et marges de manœuvre du chef d'établissement.

Le jury tient à souligner que les candidats dont la posture professionnelle a semblé fragile ou qui ont révélé une maîtrise insuffisante des connaissances réglementaires et juridiques incontournables au métier de personnel de direction devront approfondir la préparation spécifique de ce concours.

L'entretien est également l'occasion pour le candidat de démontrer sa capacité à incarner les valeurs de la République et à s'inscrire dans les grands enjeux portés par le système éducatif notamment à travers les scénarios de réponses proposés au regard des mises en situation professionnelle.

Il est important qu'il développe une communication orale claire et structurée avec les membres d'un jury en sachant interagir avec eux.

Dans le cadre de leur préparation à l'épreuve orale d'admission, le jury invite les candidats à centrer leur présentation liminaire sur leur projet d'évolution professionnelle en expliquant leur cheminement, leurs motivations, les compétences acquises tout en se projetant sur les fonctions d'un personnel de direction. Ils doivent également connaître les grandes lignes du fonctionnement et de la gestion d'un établissement public local d'enseignement et identifier

les missions administratives, pédagogiques et managériales du personnel de direction dans le contexte d'autonomie de l'établissement public local d'enseignement.

Le jury recommande aux candidats de :

- Mener une préparation rigoureuse : simulation d'entretien, lecture des textes, réflexion sur la posture d'encadrement, articulation de leur expérience avec la projection dans les missions de personnel de direction, prise en compte des enjeux éducatifs actuels (inclusion, climat scolaire, relations familles, orientation, numérique, égalité filles/garçons, etc.) ;
- S'entraîner à traiter des dilemmes professionnels ancrés dans la réalité quotidienne du métier de personnel de direction pour en situer la problématique, les enjeux et proposer des scénarii de réponses à court, moyen et long termes ;
- S'entraîner à gérer leurs émotions dans des situations de stress ;
- Rencontrer des personnels de direction en poste pour appréhender leurs missions, le fonctionnement et le pilotage d'un établissement et s'acculturer au service public d'éducation, à ses valeurs et son cadre.

L'épreuve d'admission n'est pas une forme de questionnaire à choix multiples (QCM) oralisé, mais bien l'occasion de témoigner de sa capacité à réfléchir avec bon sens et discernement. Il n'est pas attendu du candidat qu'il connaisse en détail chaque réforme, mais plutôt qu'il sache se situer dans l'organisation académique et donner du sens aux réformes actuelles en les inscrivant dans les objectifs fixés au système éducatif français.

Le jury souligne qu'il a noté chez plusieurs candidats une différence très importante de qualité entre leur présentation, visiblement très préparée voire quelque peu formatée et les réponses lors des questionnements et des mises en situation. Ce décalage perceptible parfois même par le niveau de langue peut interroger le jury sur le réel profil du candidat. Ainsi certains candidats ont abordé des thèmes ou évoqués des éléments dans leur présentation qui n'étaient manifestement pas maîtrisés lorsque le jury les reprenait dans les questions. Le jury a relevé également l'attitude de quelques candidats trop volubiles, qui systématiquement délayaient les réponses, sans apporter de contenu supplémentaire comme s'ils souhaitaient limiter ainsi le nombre de questions. De même, il est préférable que le candidat évite de revenir de façon trop insistante (quatre ou cinq fois) sur un projet particulier ou une action spécifique qu'il aurait menée.

Plus les idées sont simplement et clairement énoncées, plus la discussion avec le jury s'engage naturellement. De même, un candidat peut spontanément et en toute franchise indiquer qu'il n'est pas en mesure de répondre à une question sans que cela n'altère significativement la qualité de sa prestation.

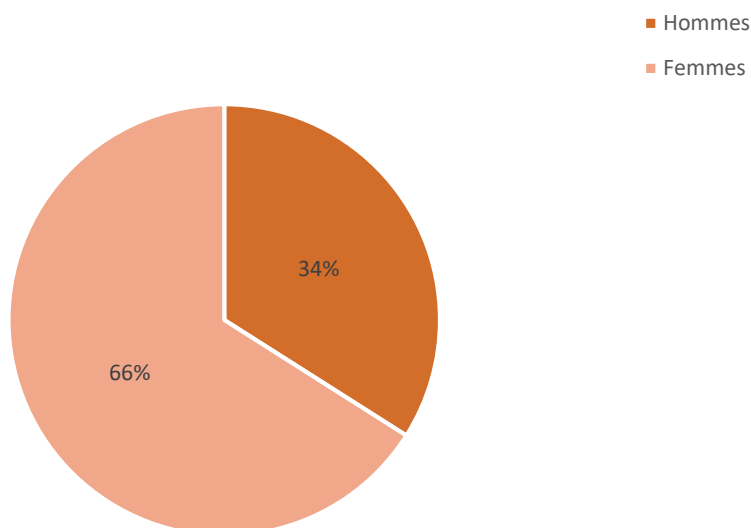
Les prestations des candidats qui ont été capables, dans les réponses aux situations, de construire leur réflexion devant le jury, réflexion ancrée sur quelques connaissances structurantes et surtout une cohérence d'actions, voire sur le bon sens (des phrases du type « je ne suis pas sûr que ce soit possible, mais j'aurais tenté cela ») ont été bien accueillies. L'important pour le candidat est de démontrer sa capacité à réfléchir en visant une certaine

opérationnalité, en tenant compte de la multiplicité des acteurs, et, le cas échéant, des effets et rétroactions de ses décisions. Le candidat doit également prendre en compte l'importance du travail collectif et du pilotage partagé dans le management d'un EPLE.

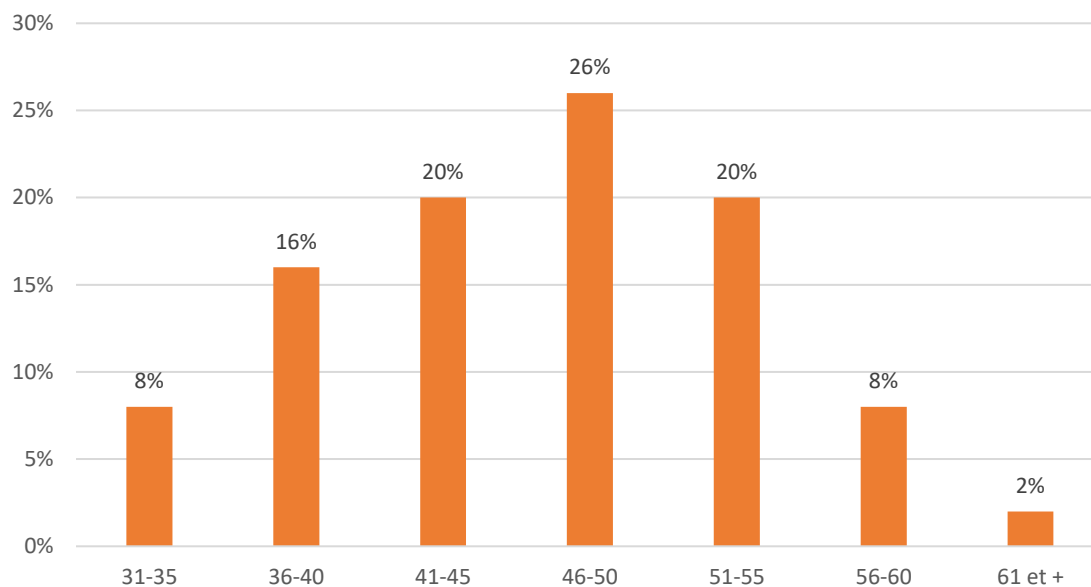
En conclusion une préparation rigoureuse conjuguée à une motivation authentique et un dialogue professionnel avec le jury constituent des atouts précieux pour cette épreuve d'admission.

3) Les candidats admis

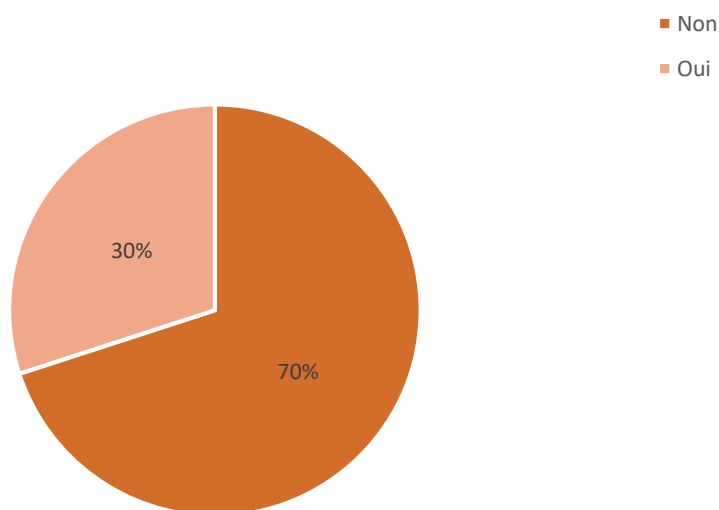
Répartition homme / femme



Répartition par tranche d'âge

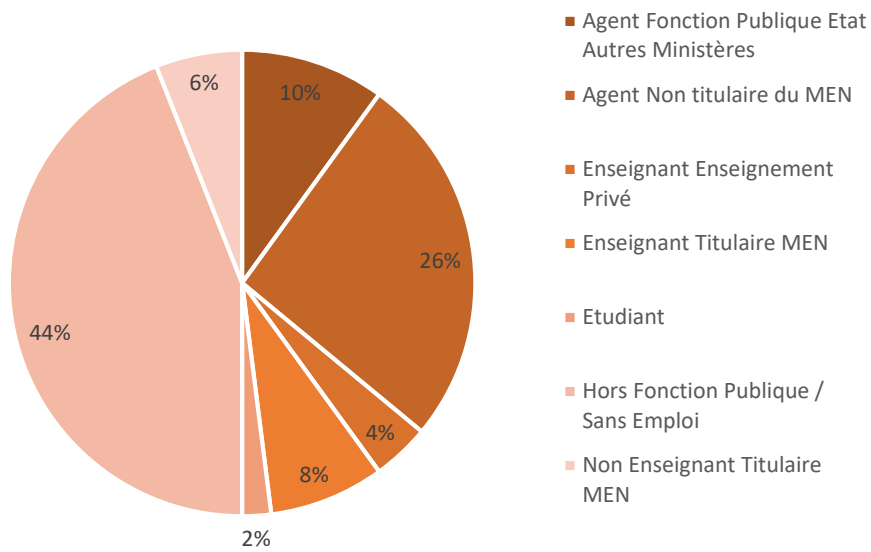


Candidats faisant fonction *



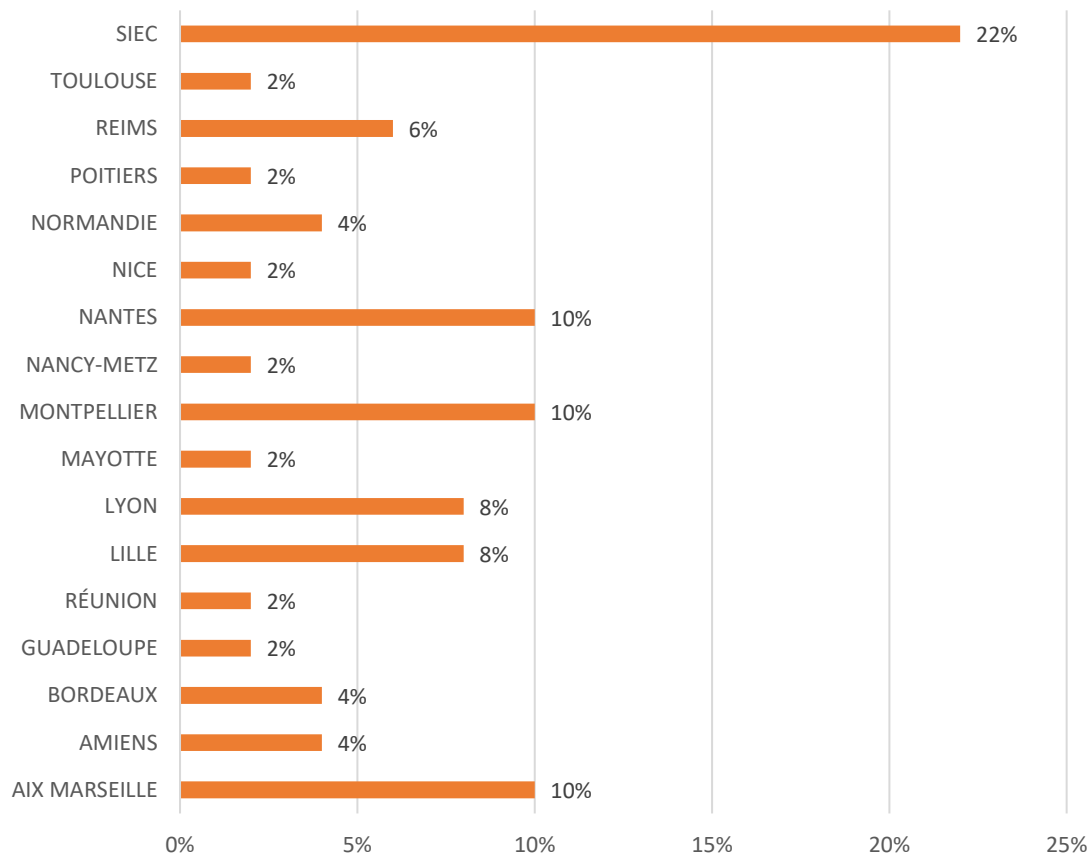
* Données déclarées par les candidats

Répartition par catégorie professionnelle *



* Données déclarées par les candidats

Répartition académique



VI. Annexes : Les textes réglementaires

- Décret n°2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale
- Arrêté du 3 août 2021 fixant les modalités d'organisation et la nature des épreuves des concours de recrutement dans le corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale, ainsi que les règles de composition et de fonctionnement du jury de ces concours
- Note de service du 19 septembre 2024 relative aux concours de recrutements et examens professionnels d'avancement de grade – session 2025.
- Arrêté du 24 septembre 2024 modifié autorisant au titre de l'année 2025 l'ouverture de concours pour le recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale
- Arrêté du 28 octobre 2024 nommant la présidente et le président des jurys des concours de recrutement des personnels de direction de la session 2025
- Arrêté du 20 décembre 2024 fixant au titre de l'année 2025 le nombre de postes offerts au concours interne et au troisième concours de recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale
- Arrêté du 22 janvier 2025 portant composition du jury du troisième concours de recrutement des personnels de direction pour la session 2025.
- Arrêté du 15 mai 2025 nommant des examinateurs spécialisés dans le jury du troisième concours de recrutement des personnels de direction pour la session 2025.

Direction générale des ressources humaines
Sous-direction de l'attractivité des métiers
et du recrutement

La ministre d'Etat, ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche,

- Vu l'arrêté du 2 août 2022 modifiant l'arrêté du 3 août 2021 fixant les modalités d'organisation et la nature des épreuves des concours de recrutement dans le corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale, ainsi que les règles de composition et de fonctionnement du jury de ces concours;
- Vu l'arrêté du 24 septembre 2024 autorisant au titre de l'année 2025 l'ouverture de concours pour le recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale ;
- Vu les propositions de la présidente du jury,

ARRETE

Article 1 : Le jury du concours mentionné au 2° de l'article 3 du décret du 11 décembre 2001 modifié, de recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale (concours de type troisième voie), est composé comme suit pour la session 2025 :

Président

Mme Frédérique WEIXLER
Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche

Académie de PARIS

Vice-Président

M. François MICHELETTI
Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche

Académie de PARIS

Membres du jury

M. Christophe BERNARD
Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional

Académie de NORMANDIE

Mme Marie-Hélène BRAUN
Personnel de direction

Académie de PARIS

M. Arnaud BROSSARD
Personnel de direction

Académie de NANCY-METZ

M. Olivier DULAC
Personnel de direction

Académie de TOULOUSE

Mme Patricia FERNANDES
Personnel de direction

Académie de GRENOBLE

Mme Christelle GEORGEL
Personnel de direction

Académie de NANCY-METZ

M. Sylvain JOUSSET
Personnel de direction

Académie de PARIS

Mme Marie-Alix LEHERPEUR
Personnel de direction

M. Benoît MANGEL
Personnel de direction

M. William MAROIS
Personnalité extérieure

M. Laurent MASCHERIN
Personnel de direction

Mme Christelle OLIGERI
Personnel de direction

Mme Paule PRUVOT
Personnel de direction

Mme Martine SACHE
Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale

M. DOMINIQUE SCHNITZLER
Personnel de direction

M. Bertrand SECHER
Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional

Mme Corinne TREMISOT-HERZOG
Personnel de direction

Mme Laure TREVILY
Personnel de direction

M. Christian VAN DER STEE
Personnel de direction

M. Pierre-Jean VERGES
Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional

Académie de VERSAILLES

Académie de NANCY-METZ

Académie d' ORLEANS-TOURS

Académie de NANCY-METZ

Académie d' AMIENS

Académie de VERSAILLES

Académie de CRETEIL

Académie de NANCY-METZ

Académie de PARIS

Académie de NANCY-METZ

Académie d' AMIENS

Académie de REIMS

Académie de NANCY-METZ

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

Paris, le 22 janvier 2025

Pour la ministre d'État, ministre de l'éducation nationale,
de l'enseignement supérieur et de la recherche,
et par délégation,
La sous-directrice de l'attractivité des métiers
et du recrutement

Nadine COLLINEAU

Secrétariat général
Direction générale des ressources humaines
Sous-direction de l'attractivité des métiers et du recrutement

La ministre d'Etat, ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche,

- Vu l'arrêté du 2 août 2022 modifiant l'arrêté du 3 août 2021 fixant les modalités d'organisation et la nature des épreuves des concours de recrutement dans le corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale, ainsi que les règles de composition et de fonctionnement du jury de ces concours ;

- Vu l'arrêté modifié du 24 septembre 2024 autorisant au titre de l'année 2025 l'ouverture de concours pour le recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale ;

- Vu l'arrêté du 22 janvier 2025 de nomination du jury du concours mentionné au 2° de l'article 3 du décret du 11 décembre 2001 modifié, de recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale organisé au titre de la session 2025 ;

- Vu les propositions de la présidente du jury,

ARRETE

Article 1 : sont adjoints au jury du concours mentionné au 2° de l'article 3 du décret du 11 décembre 2001 modifié, de recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale (concours de type troisième voie), pour l'épreuve d'admission de la session 2025, en qualité d'examineurs spécialisés :

Examineurs spécialisés

Mme. BOYARD Anne
Directrice de cabinet du Recteur

Académie de NANCY-METZ

M. HOPPÉ Laurent
Inspecteur d'académie – Inspecteur pédagogique régional

Académie de NANCY-METZ

M. RINGENBACH Max
Personnel de direction

Académie de NANCY-METZ

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

Paris, le 15 mai 2025

Pour la ministre d'État, ministre de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche
et par délégation
La sous-directrice de l'attractivité des métiers et du recrutement


Nadine COLLINEAU

SG/DGRH
Sous-direction de l'attractivité
des métiers et du recrutement
Septembre 2025
www.education.gouv.fr



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*