

RAPPORT DU JURY

Session 2026

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 2026

**Rapport établi par
Luc PHAM, président du jury
Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche et
Christelle OLIGERI, vice-présidente du jury, proviseure**

Avant-Propos

Institué en 2022, le concours de recrutement des personnels de direction par la troisième voie constitue une modalité spécifique d'accès au corps des personnels de direction. Destiné à diversifier les profils et les parcours des candidats accédant à ces fonctions d'encadrement, il contribue à enrichir le recrutement de l'institution en valorisant des expériences professionnelles variées. Quatre ans après sa création, ce concours confirme pleinement sa place dans le dispositif de recrutement des personnels de direction, comme en atteste la progression constante du nombre de candidats présents aux épreuves.

La session 2026 s'est déroulée dans des conditions qui ont permis au jury d'exercer sa mission avec l'impartialité et l'exigence qui président à tout concours de la fonction publique. Cette qualité d'organisation est le fruit de l'engagement de l'ensemble des acteurs ayant concouru à la préparation et au déroulement des épreuves dont la mobilisation constante a garanti le bon fonctionnement.

Le jury tient à adresser ses plus vifs remerciements au proviseur du lycée Poincaré de Nancy ainsi qu'à l'ensemble de ses équipes pour la qualité de leur accueil, leur disponibilité et le professionnalisme dont ils ont fait preuve tout au long des épreuves orales. Les excellentes conditions matérielles et humaines mises à la disposition des candidats et du jury ont largement contribué au bon déroulement de cette session.

Le jury exprime également sa reconnaissance aux services de la direction générale des ressources humaines, dont l'expertise, la disponibilité et l'efficacité ont constitué un appui déterminant à chaque étape de l'organisation du concours.

Nous tenons enfin à saluer l'engagement de l'ensemble des membres du jury qui, par leur compétence, leur sens des responsabilités et leur attachement aux principes d'égalité de traitement et d'équité, ont conduit les travaux avec une exigence constante, dans un esprit de collégialité et de respect mutuel.

Le jury souhaite enfin rendre hommage à l'ensemble des candidats qui se sont présentés aux épreuves. Par leur investissement et la qualité de leur préparation, ils témoignent de l'attractivité de cette voie de recrutement et de leur volonté de s'engager au service de l'École de la République. Il leur adresse ses encouragements les plus sincères pour la poursuite de leur parcours professionnel, quel que soit le résultat obtenu à l'issue de cette session.

Christelle OLIGERI et Luc PHAM

Vice-présidente et président du concours de personnel de direction troisième voie

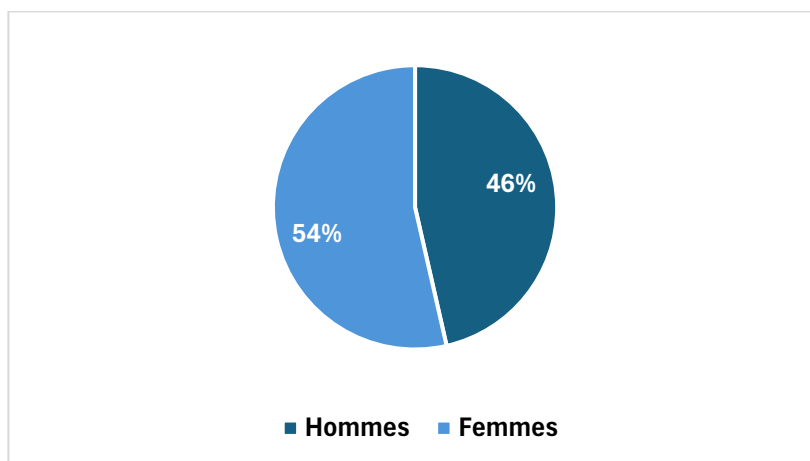
SOMMAIRE

I.	LE JURY DU CONCOURS	4
II.	LES CARACTÉRISTIQUES DES CANDIDATS INSCRITS.....	5
III.	LES STATISTIQUES GÉNÉRALES	8
1)	Les données comparatives avec les sessions précédentes.....	8
2)	Les données de la session 2026.....	8
IV.	LES ÉPREUVES D'ADMISSIBILITÉ	10
1)	Les caractéristiques des candidats présents à la première épreuve d'admissibilité ...	11
2)	L'épreuve d'évaluation des connaissances (coefficient 1)	13
a)	Statistiques.....	13
b)	Commentaires et conseils aux candidats.....	14
3)	L'épreuve de note de synthèse (coefficient 1)	16
a)	Statistiques.....	16
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.....	29

I. LE JURY DU CONCOURS

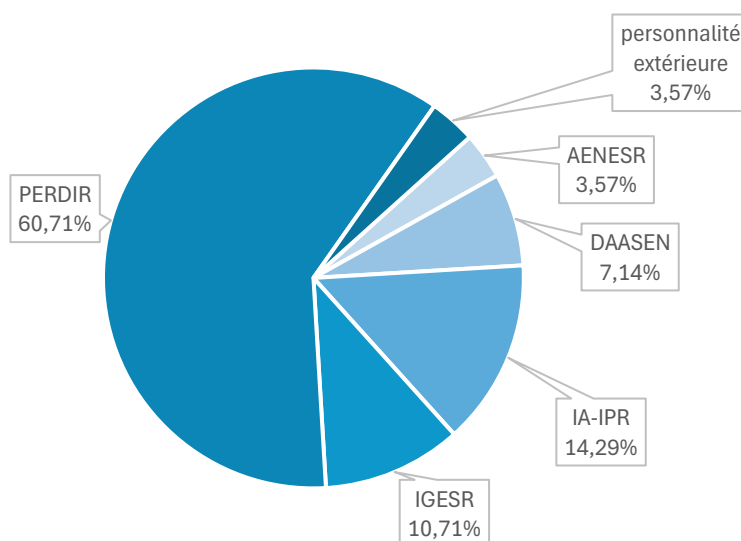
Lors de la session 2026, le jury du concours fut composé de 28 membres dont 15 femmes et 13 hommes (cf. arrêté de composition du jury et arrêté d'examineur spécialisé en annexe).

Répartition femmes - hommes des membres du jury



Il a réuni dix-sept personnels de direction, six inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux et DASEN, un administrateur de l'Education nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche trois inspecteurs généraux de l'éducation, du sport et de la recherche, ainsi qu'une personnalité extérieure, choisie en raison de ses connaissances, de ses actions et de ses liens avec le système éducatif.

Répartition par corps et fonctions des membres du jury

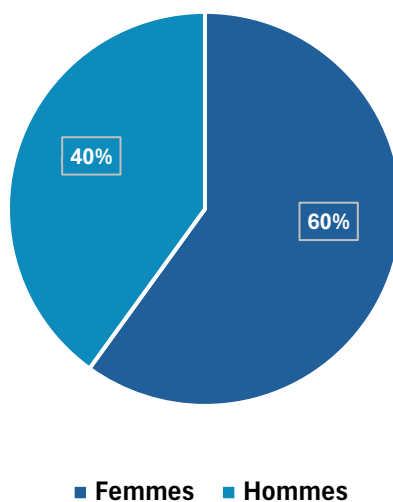


Académie d'origine des membres du jury

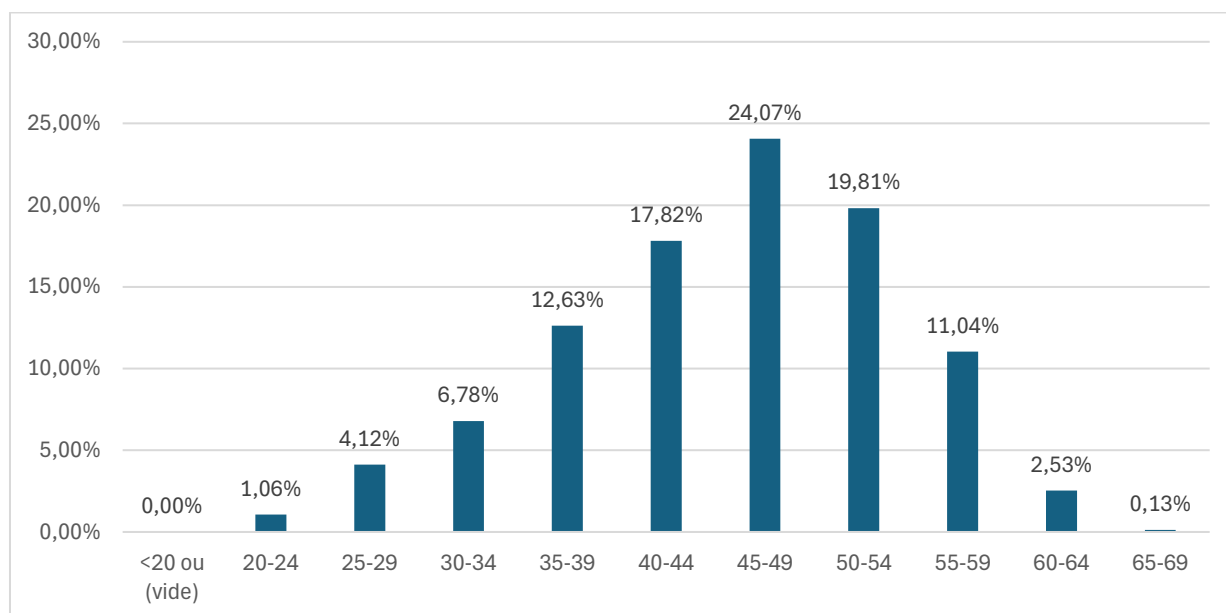
Académie	
AMIENS	3
BORDEAUX	1
CENTRALE	3
NANCY-METZ	9
NANTES	2
ORLEANS-TOURS	1
PARIS	7
REIMS	1
VERSAILLES	2

II. LES CARACTÉRISTIQUES DES CANDIDATS INSCRITS

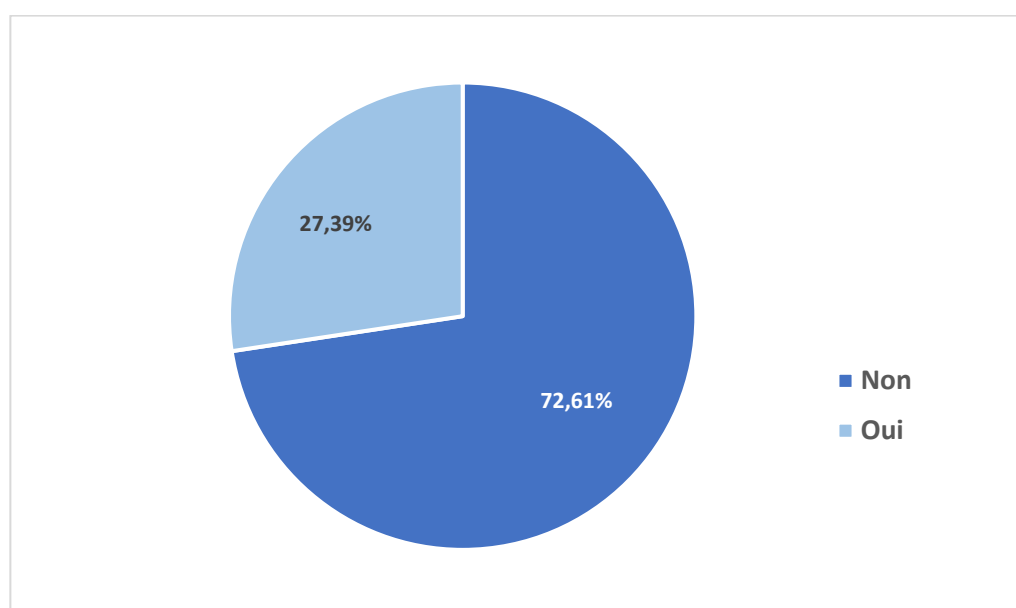
Répartition homme/femme



Répartition par tranche d'âge

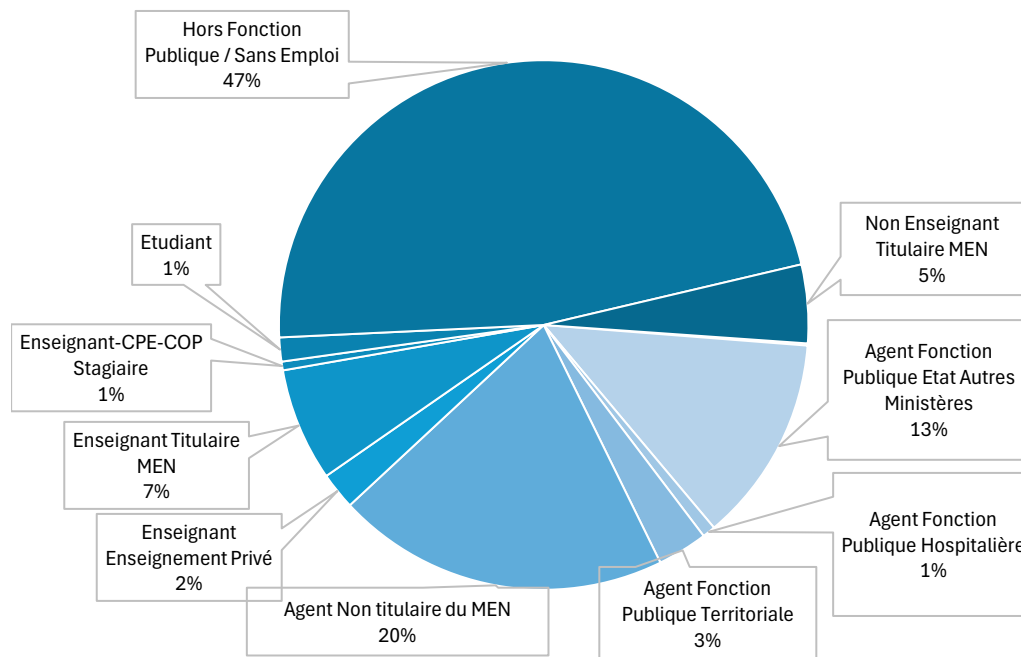


Part des faisant fonction parmi les candidats *



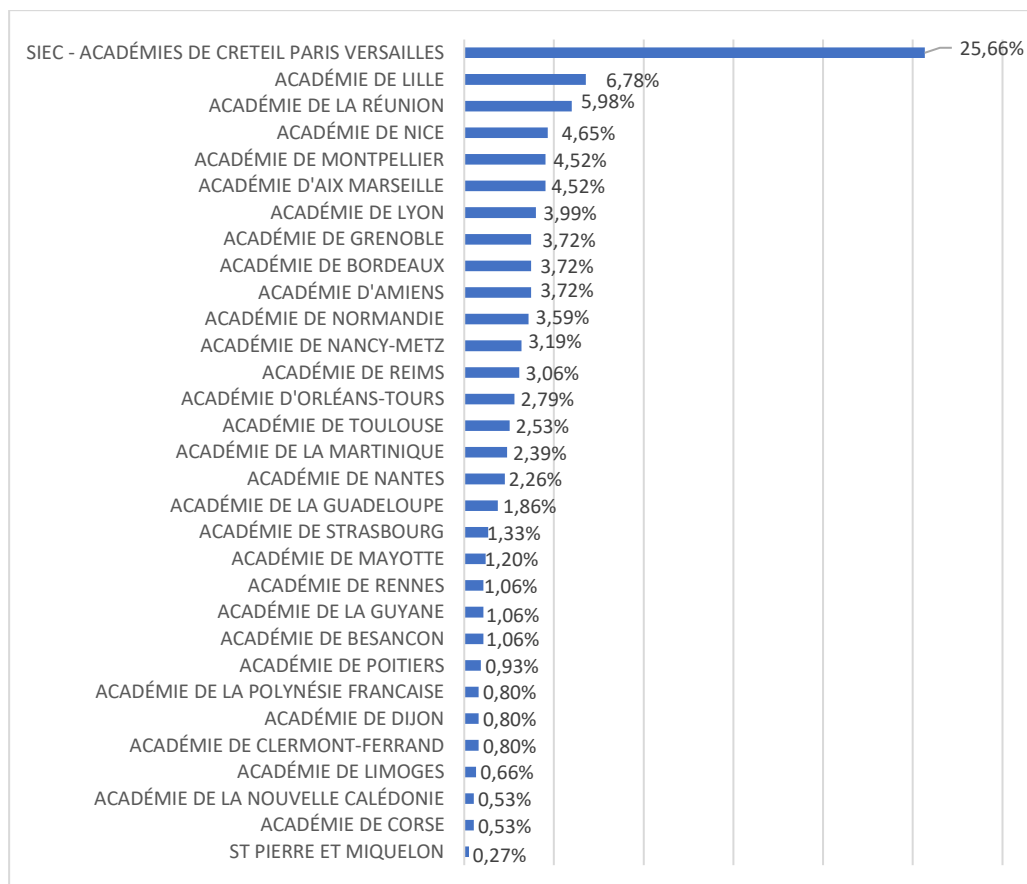
* Données déclarées par les candidats

Répartition par catégorie professionnelle *



*Données déclarées par les candidats

Répartition académique des inscrits



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
2026	45	752	260	120	120	45	5	17,30%	34,53%	5,7

*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

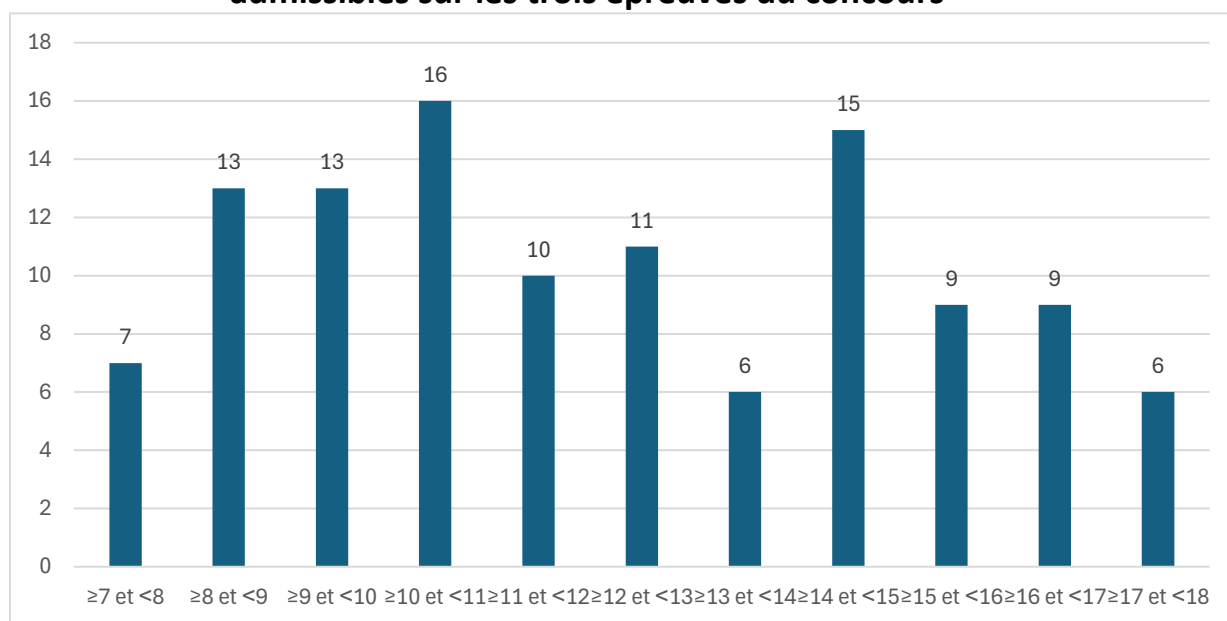
****Taux de présence = nombre de présents/nombre d'inscrits

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

2) Les données de la session 2026

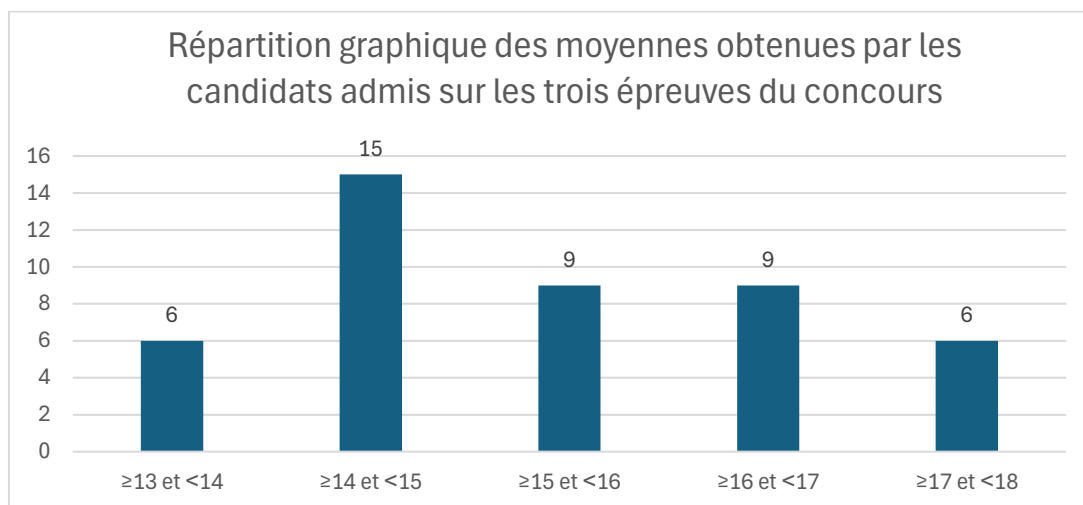
- 752 candidats se sont inscrits au concours et 260 ont composé lors des deux épreuves écrites.
- 126 candidats ont été déclarés admissibles.
- 120 candidats étaient présents parmi les 126 candidats déclarés admissibles. (6 candidatures n'ont pas été validées car elles ne remplissaient pas les conditions).
- 45 candidats ont été déclarés admis en liste principale et 5 ont été inscrits en liste complémentaire.
- La moyenne des admissibles sur les trois épreuves du concours s'élève à 12,15 et la médiane se situe à 11,87

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 15,31 et la médiane à 15,6.
- La moyenne du dernier des admis pour les trois épreuves du concours se situe à 13,01.
- La moyenne du premier des admis est de 17,51.

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 2026 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>

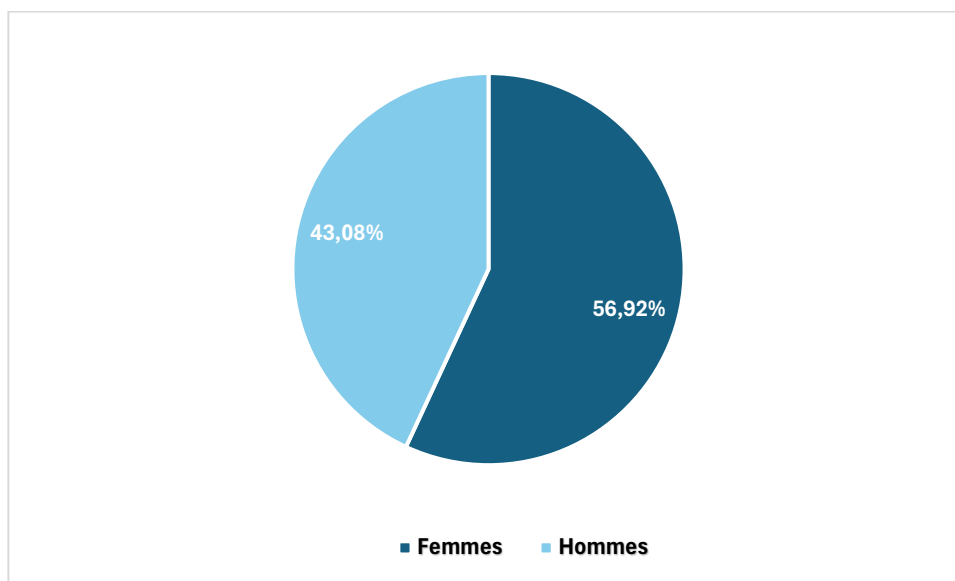
Site du Centre National d'Études des Systèmes Scolaires (CNESCO) :

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

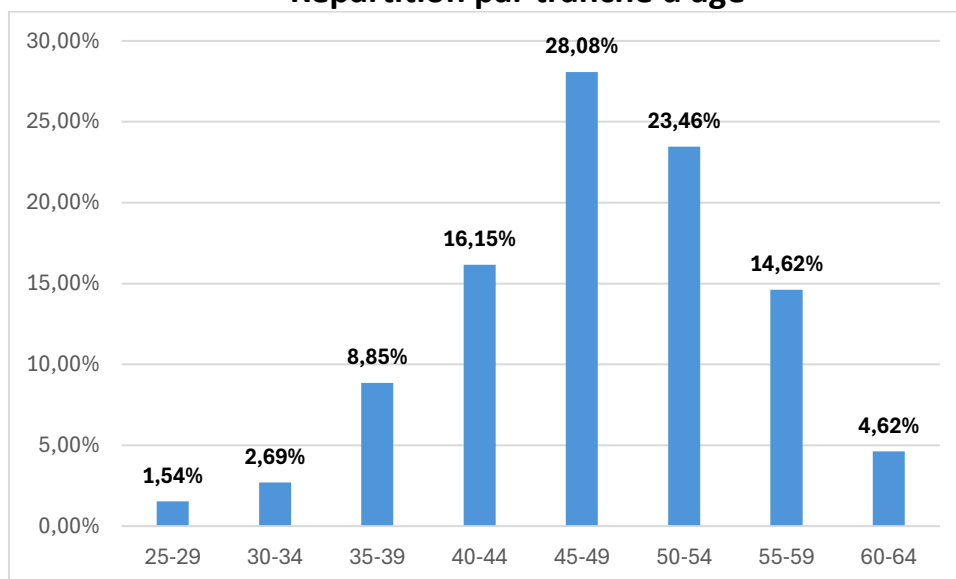
L'ensemble de ces ressources est disponible sur le site du ministère en suivant le lien :
<https://www.education.gouv.fr/devenir-personnel-de-direction-9932>

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

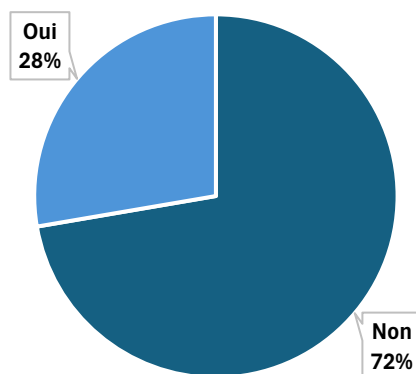
Répartition femmes/hommes



Répartition par tranche d'âge



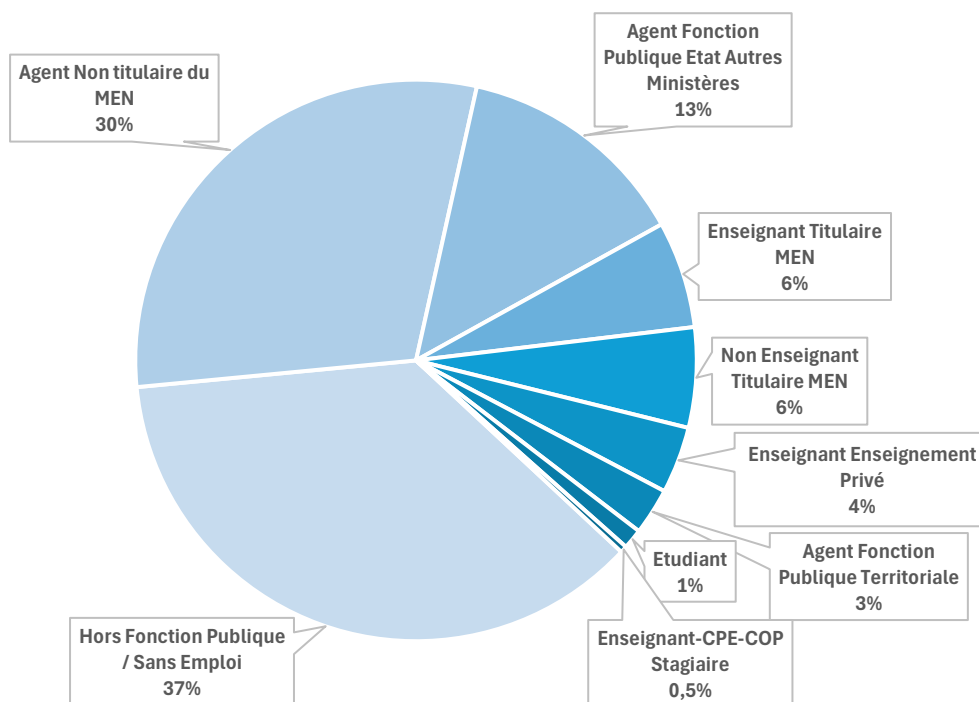
Candidats faisant fonction *



* Données déclarées par les candidats

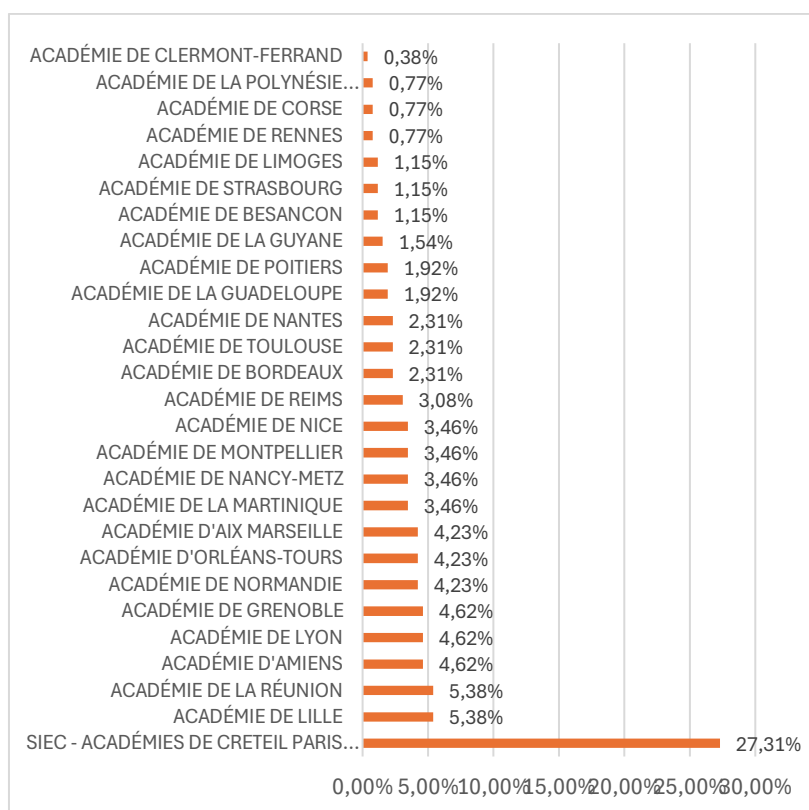
Répartition par catégorie professionnelle *

Répartition des candidats présents aux épreuves d'admissibilité par catégorie professionnelle



* Données déclarées par les candidats

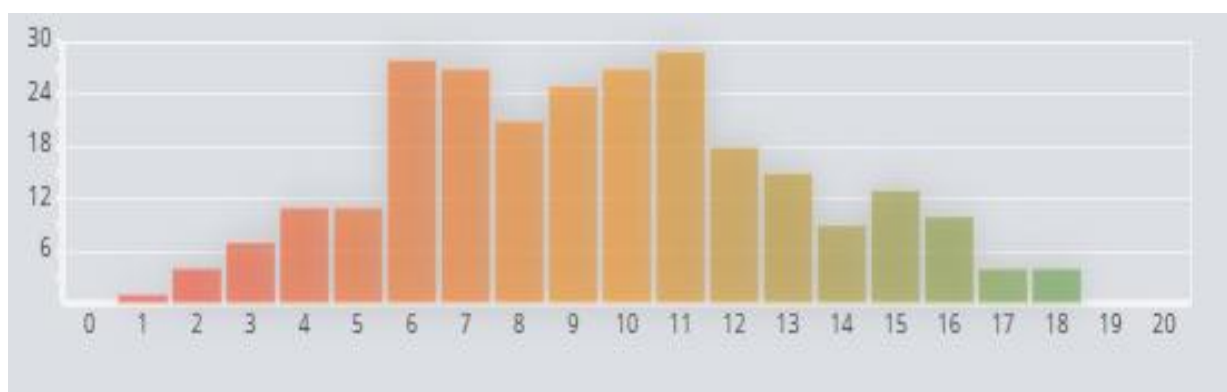
Répartition académique



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

a) Statistiques

- Moyenne générale : 9,82
- Note max : 18,50
- Note min : 2,00
- Écart-type : 3,68
- Médiane : 9,63



b) Commentaires et conseils aux candidats

L'épreuve de connaissances se compose de cinq questions auxquelles les candidats doivent répondre en quatre heures. Cette contrainte impose une gestion rigoureuse du temps et conduit les candidats à aller à l'essentiel dans leurs réponses. Elle a pour objectif d'évaluer leurs connaissances en matière de culture administrative, juridique et de gestion des ressources humaines, ainsi que leur maîtrise de l'organisation et du fonctionnement du système éducatif.

Au-delà de la seule restitution de connaissances, cette épreuve vise à apprécier la capacité des candidats à mobiliser leurs acquis pour analyser des situations concrètes, formuler un raisonnement argumenté et adopter le positionnement attendu d'un futur personnel de direction.

Les compétences attendues

La réussite à cette épreuve repose sur une préparation méthodique et approfondie. Les questions proposées invitent les candidats à conjuguer connaissances institutionnelles, intelligence des situations et capacité d'analyse afin d'apporter des réponses précises, contextualisées et adaptées aux problématiques soulevées.

Les meilleures copies témoignent d'une solide maîtrise des politiques éducatives, de leur évolution et de leur actualité, ainsi que d'une bonne connaissance du fonctionnement du système éducatif. Elles démontrent une compréhension des responsabilités confiées aux personnels de direction et de leurs interactions avec les différents acteurs de la communauté éducative et les partenaires institutionnels.

Le jury a particulièrement apprécié les candidats qui ont su inscrire leurs réponses dans une approche stratégique et institutionnelle, en mobilisant des références précises et actualisées. Ces copies montrent une capacité à analyser les enjeux des situations proposées, à formuler des réponses argumentées et à proposer des solutions réalistes, en s'appuyant sur des exemples concrets.

Les candidats les mieux préparés manifestent également une compréhension de la dimension managériale et des enjeux de ressources humaines inhérents à la fonction de personnel de direction. Ils se projettent avec pertinence dans les responsabilités auxquelles ils aspirent et adoptent une posture décisionnelle cohérente avec les exigences du métier.

Les difficultés les plus fréquemment observées

Les copies les plus faibles révèlent en premier lieu une connaissance insuffisante du fonctionnement des établissements scolaires, des instances et des différents acteurs du système éducatif. Le jury a notamment relevé des méconnaissances concernant le rôle de l'équipe de direction, le positionnement du conseiller principal d'éducation, la place des parents d'élèves ou encore les modalités de gouvernance des établissements.

Certaines copies traduisent également une représentation imprécise, voire erronée, des missions du personnel de direction, de son cadre d'exercice et de sa place au sein du système

éducatif. Elles témoignent d'une vision incomplète des responsabilités confiées au chef d'établissement et de son environnement institutionnel.

Le jury constate par ailleurs que plusieurs candidats peinent à dépasser la seule mobilisation de leur expérience professionnelle. Les réponses restent alors partielles, approximatives ou reposent sur des jugements de valeur et des lieux communs, sans véritable prise de recul. À l'inverse, l'épreuve attend une analyse fondée sur les textes, les politiques publiques et les enjeux du système éducatif.

Des difficultés de méthode apparaissent également dans certaines copies. Des réponses insuffisamment structurées nuisent à la lisibilité du propos et à la solidité de l'argumentation. D'autres témoignent d'une compréhension incomplète des questions posées, conduisant à des développements hors sujet ou à des réponses excessivement lapidaires. Enfin, plusieurs candidats n'illustrent pas suffisamment leurs connaissances par des exemples précis, ce qui limite la portée de leur démonstration.

Les exigences méthodologiques

Le jury rappelle que cette épreuve ne consiste pas à restituer un corpus de connaissances, mais à les mobiliser au service d'une analyse argumentée.

Les candidats sont ainsi invités à construire leurs réponses à partir d'une lecture attentive des situations proposées, à identifier les enjeux sous-jacents et à développer une argumentation structurée, fondée sur des références solides. Ils doivent être en mesure de dépasser leur seule expérience professionnelle pour inscrire leur réflexion dans une approche institutionnelle et prospective.

Une préparation efficace suppose une connaissance actualisée des politiques éducatives et de leurs évolutions. À cet égard, le jury recommande une lecture régulière du Bulletin officiel de l'Éducation nationale, des circulaires récentes, en particulier la circulaire de rentrée, ainsi que des ressources proposées par l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF). Les candidats qui se sont appuyés sur ces références ont démontré une meilleure maîtrise des enjeux et ont été favorablement évalués.

Recommandations aux candidats

Au regard des prestations observées, le jury recommande aux futurs candidats de :

- préparer l'épreuve de manière méthodique en consolidant leurs connaissances des politiques éducatives, de leur évolution et du fonctionnement du système éducatif ;
- maîtriser le rôle des différents acteurs, les compétences des instances et les responsabilités propres aux personnels de direction ;
- analyser avec précision les situations proposées avant de construire une réponse argumentée ;
- mobiliser des références institutionnelles actualisées et les articuler avec des exemples concrets ;

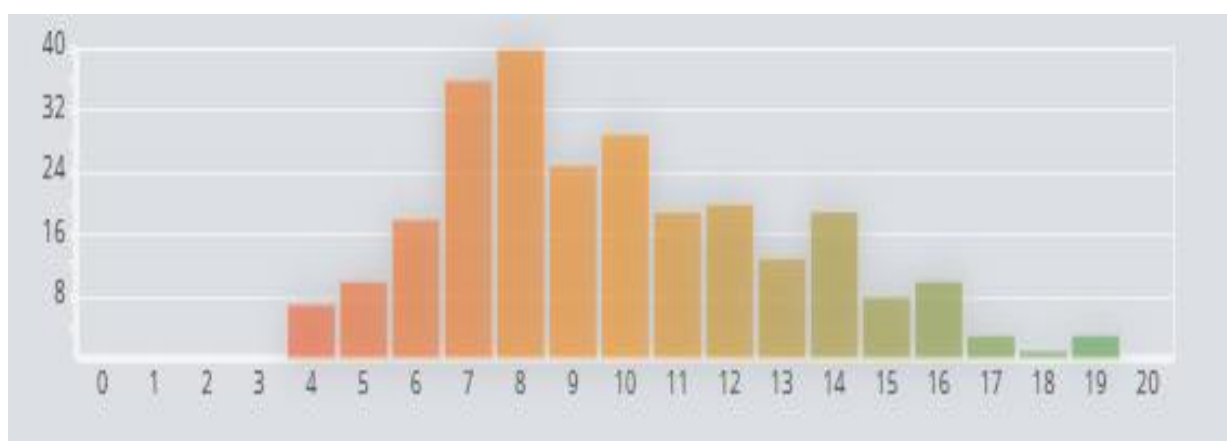
- dépasser leur seule expérience professionnelle afin d'inscrire leur réflexion dans une perspective institutionnelle ;
- éviter les jugements de valeur, les approximations et les réponses fondées sur des lieux communs ;
- structurer clairement leurs réponses afin de renforcer la lisibilité de leur démonstration ;
- illustrer leurs analyses par des situations ou des exemples pertinents ;
- gérer le temps de composition de manière à répondre à l'ensemble des questions dans le temps imparti ;
- porter une attention particulière à la qualité de l'expression écrite, tant sur le plan de la syntaxe, de l'orthographe, de la précision du vocabulaire que de la correction grammaticale.

Le jury rappelle enfin qu'il est attendu d'un futur personnel de direction une expression écrite claire, rigoureuse et maîtrisée. Les candidats gagneront à s'entraîner régulièrement à cet exercice afin d'améliorer la qualité de leur rédaction, la structuration de leur pensée et la lisibilité de leurs réponses.

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

a) Statistiques

- Moyenne générale : 10,13
- Note max : 19,50
- Note min : 4,00
- Écart-type : 3,29
- Médiane : 9,50



b) Commentaires et conseils aux candidats

L'épreuve de note de synthèse vise à évaluer l'aptitude du candidat à se projeter dans les fonctions de personnel de direction, à appréhender les enjeux propres au système éducatif et à élaborer une réponse argumentée, structurée et synthétique à une problématique professionnelle. Bien que limitée à deux pages, cette épreuve revêt un caractère particulièrement exigeant. Elle mobilise des compétences variées, parmi lesquelles l'analyse rigoureuse d'un dossier documentaire, l'identification des enjeux de la situation proposée, la sélection et la hiérarchisation des informations pertinentes, la mobilisation de connaissances personnelles ainsi que l'adoption d'un positionnement conforme aux attentes institutionnelles à l'égard d'un futur personnel de direction.

Une épreuve de positionnement professionnel

Au cours des quatre heures imparties, le candidat est amené à conduire une analyse critique du dossier documentaire, à en identifier les éléments déterminants et à élaborer une réponse structurée répondant avec précision à la commande formulée. La note de synthèse ne peut se limiter à une simple restitution des documents proposés. Elle exige une prise de recul permettant de développer un raisonnement personnel, de mettre en perspective les informations du dossier et de témoigner d'une compréhension approfondie des missions, des responsabilités et des attendus attachés aux fonctions de personnel de direction.

Cette épreuve permet ainsi d'apprécier la capacité du candidat à inscrire son analyse dans le contexte institutionnel, à appréhender les enjeux du système éducatif et à construire une réflexion cohérente, argumentée et adaptée tant au destinataire qu'à la situation professionnelle présentée. Elle met également en évidence son aptitude à exercer des fonctions d'encadrement, en mobilisant avec discernement ses connaissances, son sens de l'analyse et sa capacité à assumer les responsabilités inhérentes aux fonctions auxquelles il se destine.

Les qualités attendues

Les meilleures copies sont celles qui trouvent un équilibre entre le respect des codes de la note de synthèse, la prise en compte de la situation professionnelle proposée et la mobilisation pertinente des documents comme des connaissances personnelles.

Ces copies témoignent d'une lecture analytique du dossier, d'une sélection pertinente des informations et d'une hiérarchisation des idées au service de la problématique. Les documents sont exploités avec discernement ; ils nourrissent la démonstration sans jamais s'y substituer. Les références mobilisées sont intégrées avec justesse et contribuent à enrichir l'argumentation.

Le jury a particulièrement apprécié les copies qui tiennent compte du contexte présenté dans le sujet, notamment du public concerné, et qui démontrent une compréhension des attentes institutionnelles comme des environnements professionnels dans lesquels s'exerce l'action d'un personnel de direction.

La qualité de l'organisation constitue également un critère essentiel d'appréciation. Les meilleures productions développent un fil directeur clairement identifiable, qui assure la progression logique de l'argumentation et facilite la lecture. L'introduction pose les enjeux, le développement les analyse de manière structurée et la conclusion ouvre des perspectives adaptées à la situation.

Enfin, l'exercice de contextualisation met en évidence le degré d'appropriation par les candidats des missions du personnel de direction. Les copies les plus convaincantes montrent une capacité à identifier les enjeux, à envisager les leviers d'action ainsi que les contraintes de l'action publique et à inscrire les propositions dans des temporalités de court, moyen et long termes.

Les difficultés les plus fréquemment observées

Le jury constate que certaines copies ne répondent que partiellement aux attendus de l'épreuve.

Ainsi, plusieurs candidats se limitent à résumer successivement les documents ou à juxtaposer des idées sans construire une véritable synthèse. D'autres reproduisent, parfois très fidèlement, les formulations du dossier documentaire, sans prise de recul ni analyse. Une telle démarche ne permet pas d'évaluer les capacités de réflexion attendues d'un futur cadre.

Certaines copies ignorent également le contexte de la commande, le profil du destinataire ou les spécificités de la situation professionnelle proposée. Or, la capacité à adapter son analyse et sa communication constitue une compétence essentielle dans l'exercice des fonctions de personnel de direction.

Le jury relève également que des formulations convenues, des généralités ou des truismes affaiblissent la démonstration.

Enfin, certaines productions présentent des insuffisances importantes sur le plan de l'expression écrite. Les erreurs d'orthographe, de syntaxe ou de style peuvent compromettre une évaluation favorable. Il est attendu d'un personnel de direction que ses écrits administratifs, pédagogiques et éducatifs constituent une référence pour les enseignants, les familles, les élus et l'ensemble des partenaires de l'institution.

Le respect des consignes méthodologiques

Le directeur appelle particulièrement l'attention des candidats sur le respect des contraintes de l'épreuve.

La limitation de la note à deux pages constitue une exigence impérative. Les copies qui dépassent cette longueur ne peuvent être évaluées favorablement, même lorsque leur contenu répond partiellement aux attentes. Le respect de cette consigne participe du principe d'équité entre les candidats.

Le jury invite également les candidats à consolider leur maîtrise méthodologique en distinguant clairement la note de synthèse d'un simple résumé documentaire. Les documents doivent être mobilisés avec pertinence, en étant explicitement cités lorsque cela est nécessaire, sans qu'ils prennent le pas sur l'analyse du candidat.

Une bonne connaissance des codes rédactionnels et communicationnels propres aux personnels de direction est également attendue. Les candidats doivent être en mesure d'adapter leur registre d'expression aux différents supports de communication et aux publics auxquels ils s'adressent.

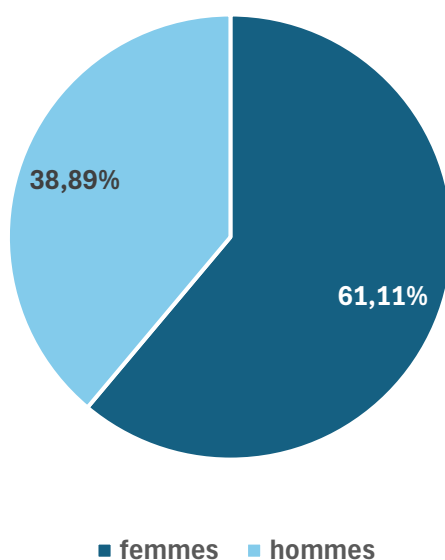
Recommandations aux candidats

Au regard des prestations observées, le jury recommande aux futurs candidats de :

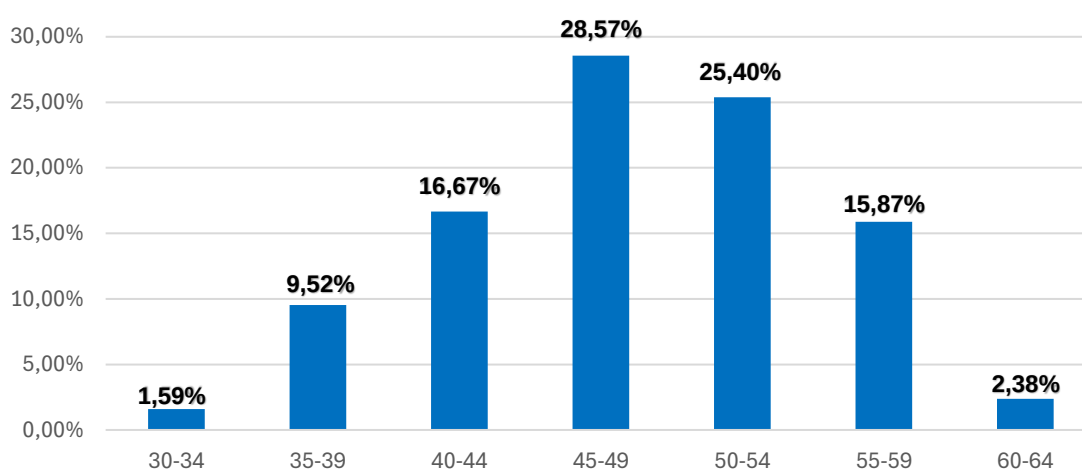
- analyser les documents au service de la problématique, sans les paraphraser ni les résumer successivement ;
- construire une démonstration fondée sur un raisonnement personnel, nourri par les documents et les connaissances acquises ;
- organiser la note selon une progression logique, en assurant la cohérence entre l'introduction, le développement et la conclusion ;
- adopter explicitement la posture d'un chef d'établissement en s'adressant au destinataire désigné par le sujet ;
- identifier clairement les enjeux de la situation et anticiper les réactions possibles des acteurs concernés ;
- éviter les généralités, les effets rhétoriques ou les formulations convenues ;
- inscrire les propositions dans des perspectives de court, moyen et long termes ;
- s'entraîner régulièrement à la rédaction de notes de synthèse afin d'en maîtriser les codes, la structure argumentative et les attendus ;
- soigner particulièrement la qualité de l'expression écrite, indispensable à l'exercice des fonctions de personnel de direction ;
- respecter scrupuleusement les contraintes formelles de l'épreuve, notamment la limitation à deux pages, en privilégiant la concision et la précision ;
- adopter un ton professionnel, clair et adapté aux destinataires.

4) Les candidats admissibles

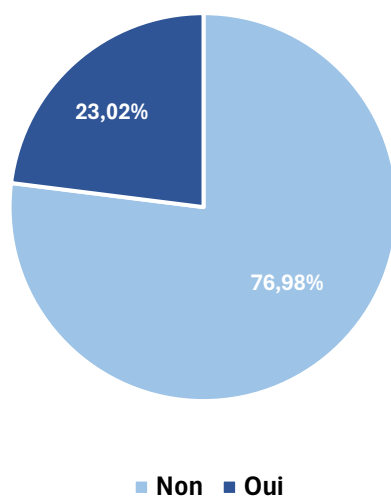
Répartition homme / femme des candidats admissibles



Répartition des candidats admissibles par tranche d'âge

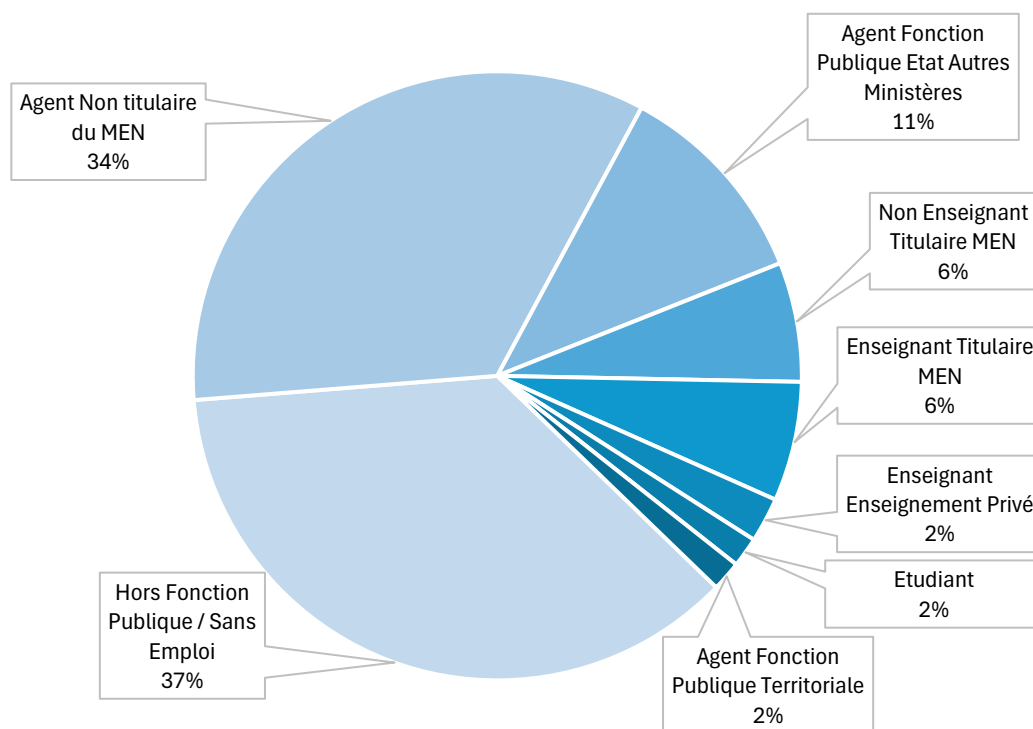


Part des faisant fonction parmi les candidats admissibles*



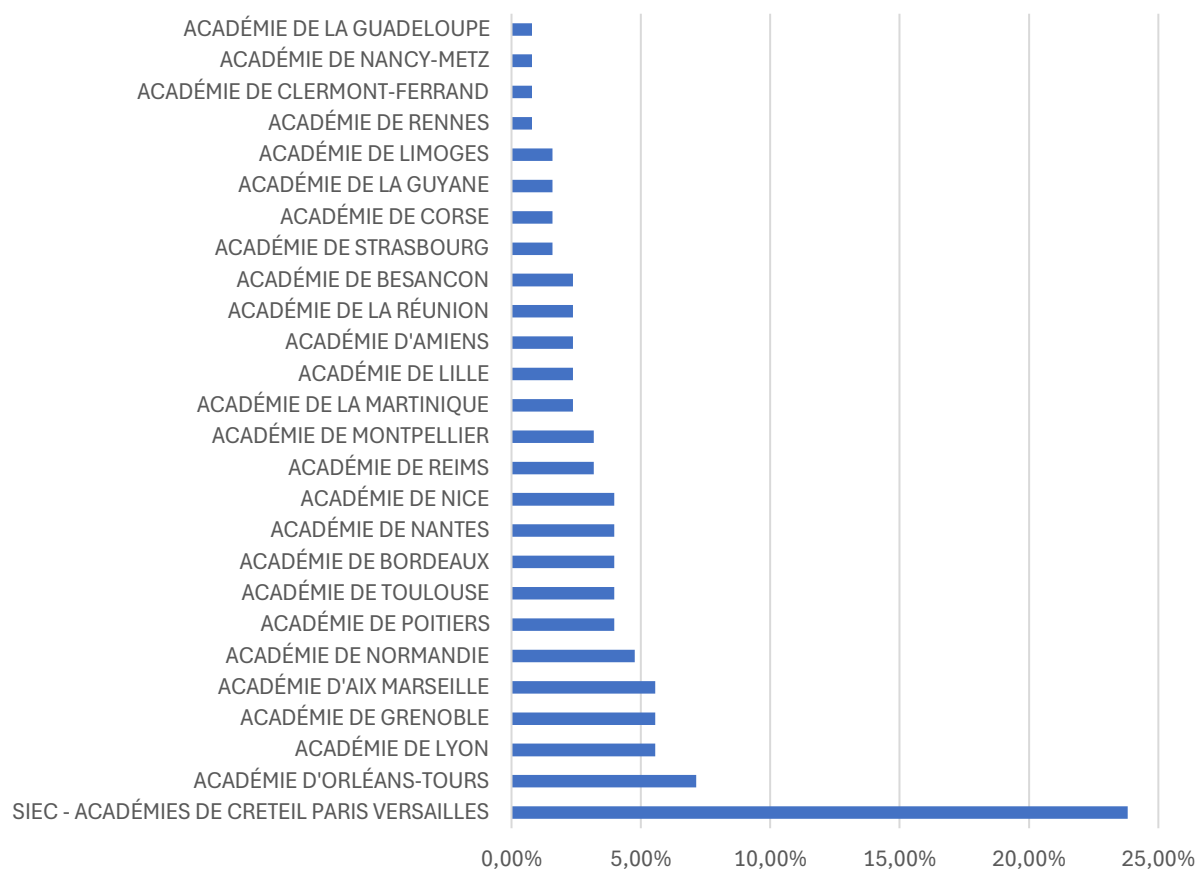
* Données déclarées par les candidats

Répartition des candidats admissibles par catégorie professionnelle *



* Données déclarées par les candidats

Répartition académique des candidats admissibles

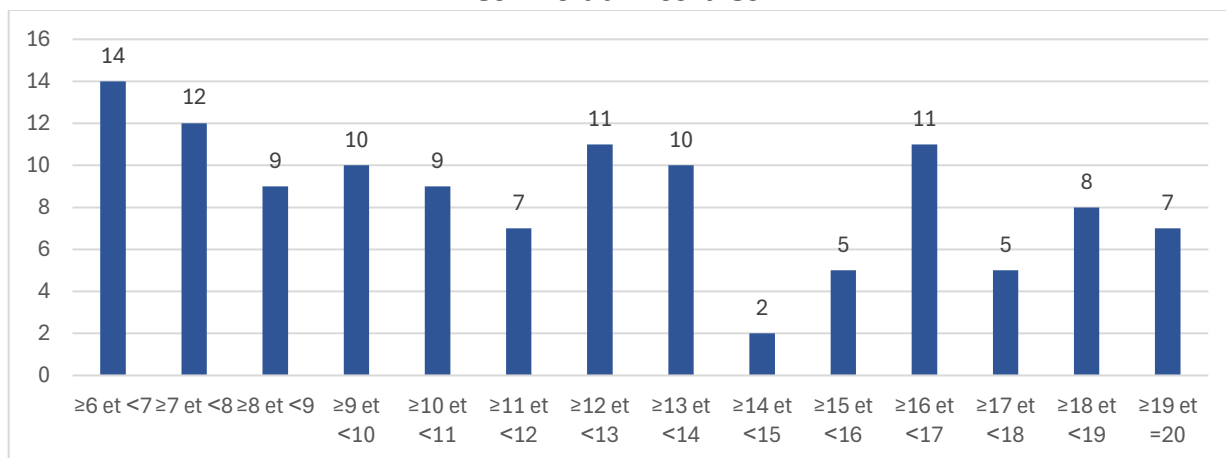


V. L'ÉPREUVE D'ADMISSION

1) Les statistiques

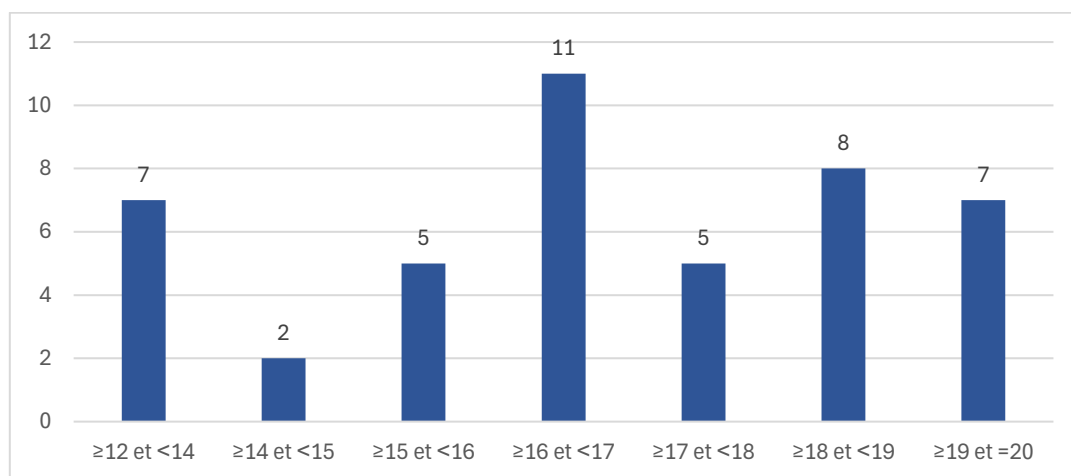
- 6 candidats admissibles ont été radiés pour irrecevabilité.
- 120 candidats ont donc passé l'épreuve d'admission.
- La moyenne de l'épreuve d'admission s'élève à 11,96 et la médiane à 11,25.
- La note la plus haute de l'épreuve d'admission est de 20.
- La note la plus basse de l'épreuve d'admission se situe à 05,00.
- La moyenne de l'épreuve d'admission pour les 45 candidats admis est de 16,58 et la médiane de 16,5.
- La moyenne des admis sur les 3 épreuves du concours est à 15,31 et la médiane à 15,15.

Répartition graphique des notes obtenues à l'épreuve d'admission pour les 120 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 45 admis



2) Commentaires et conseils aux candidats

Un projet professionnel cohérent, réfléchi et authentique

La première partie de l'épreuve est consacrée au parcours et à la motivation à devenir personnel de direction. Elle prend appui sur le dossier de présentation constitué par le candidat, comprenant un curriculum vitae et une lettre de motivation. Ce dossier, qui a pour seule finalité d'éclairer le jury sur le parcours et l'expérience du candidat, ne fait l'objet d'aucune évaluation.

Lors de l'exposé, le candidat qui peut s'il le souhaite, s'appuyer sur un document d'une page, présente son parcours professionnel en mettant en évidence les expériences, les compétences et les acquis qui le préparent à exercer les missions et les responsabilités dévolues aux personnels de direction. Cet exposé constitue un temps important de l'épreuve : il permet au candidat de structurer son propos, d'explicitier la cohérence de son parcours et de mettre en perspective les compétences qu'il estime transférables aux fonctions auxquelles il aspire.

Le jury souligne l'importance accordée à la cohérence du projet professionnel. Les candidatures apparaissent fragilisées lorsque les motivations demeurent imprécises, lorsque le parcours est présenté comme une simple succession d'expériences ou lorsque le projet semble artificiellement construit pour répondre aux attentes supposées du concours.

Le jury attend au contraire une réflexion personnelle approfondie sur les raisons de l'engagement dans les fonctions de personnel de direction. Les candidats les plus convaincants savent mettre en perspective leur parcours, analyser les compétences acquises au cours de leurs expériences antérieures, en démontrer la transférabilité et expliciter la manière dont celles-ci pourront être mises au service des établissements et de la réussite des élèves. La sincérité du projet, la lucidité avec laquelle le candidat appréhende les exigences du métier et la cohérence de son cheminement professionnel constituent, à cet égard, des éléments particulièrement déterminants dans l'appréciation du jury.

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, elle se poursuit par des questions plus générales portant sur les enjeux actuels du système éducatif.

Une connaissance du système éducatif qui dépasse l'accumulation de savoirs

La fragilité la plus fréquemment observée concerne une connaissance insuffisante du système éducatif, de son organisation et de son fonctionnement concret. Les jurys relèvent régulièrement des lacunes relatives à l'architecture institutionnelle de l'Éducation nationale, aux compétences respectives des différents échelons administratifs, au fonctionnement des établissements publics locaux d'enseignement ou encore aux missions exercées par les nombreuses catégories de personnels qui contribuent à la vie des établissements.

Cette méconnaissance conduit parfois les candidats à développer une vision partielle du métier ou à mobiliser des références réglementaires, des dispositifs ou des instances dans une logique de démonstration de connaissances davantage que de compréhension. Les jurys rappellent ainsi qu'une connaissance pertinente ne se mesure pas à la capacité de citer des textes ou des réformes, mais à l'aptitude à les mobiliser avec discernement au service d'une analyse ou d'une prise de décision.

À l'inverse, le jury attend une véritable acculturation à l'institution. Sans exiger une maîtrise exhaustive du système éducatif, il apprécie les candidats qui en comprennent les grands équilibres, connaissent le fonctionnement concret des EPLE, identifient les rôles des différents acteurs et sont en mesure de replacer leur réflexion dans le contexte des enjeux actuels de l'École : lutte contre les inégalités, école inclusive, laïcité, prévention du harcèlement, réussite des

élèves, place des familles ou encore transformation numérique. Ces connaissances constituent moins une fin en soi qu'un socle indispensable permettant d'éclairer le raisonnement et l'action.

Une posture de cadre fondée sur l'équilibre entre autorité, écoute et responsabilité

Les observations des jurys mettent également en évidence des difficultés récurrentes de positionnement. Certains candidats proposent une représentation idéalisée des fonctions de personnel de direction, se projetant dans une posture de dirigeant capable de résoudre seul l'ensemble des difficultés rencontrées par l'établissement. D'autres, à l'inverse, privilégient exclusivement la recherche du consensus et peinent à assumer la dimension décisionnelle inhérente aux responsabilités d'encadrement.

Ces représentations traduisent souvent une compréhension incomplète de la fonction de personnel de direction, qui repose tout autant sur la capacité à fédérer qu'à arbitrer, à écouter qu'à décider, à accompagner les équipes qu'à exercer une autorité légitime.

Le jury est particulièrement attentif à l'adoption d'une véritable posture de cadre. Celle-ci s'exprime notamment à travers la qualité de l'écoute, la capacité à entrer dans un échange constructif, la maîtrise de la communication orale, la qualité de l'argumentation ainsi que le registre de langage employé. Les candidats les plus convaincants sont ceux qui témoignent d'une assurance mesurée, savent reconnaître les limites de leurs connaissances, mobiliser les ressources disponibles et inscrire naturellement leurs réponses dans le cadre des valeurs du service public d'éducation. L'autorité attendue n'est jamais conçue comme une posture d'affirmation personnelle, mais comme l'expression d'une responsabilité exercée au service de l'intérêt général.

Une compréhension réaliste des responsabilités exercées

Une autre fragilité fréquemment relevée concerne la difficulté à appréhender la diversité et la complexité des missions confiées aux personnels de direction. Certains candidats réduisent encore ces fonctions à leur seule dimension managériale, tandis que d'autres transposent de manière parfois mécanique les compétences acquises dans leurs expériences professionnelles antérieures, sans démontrer leur adaptation aux spécificités du système éducatif.

Le jury rappelle avec constance que les compétences transférables ne sauraient être considérées comme allant de soi. Elles doivent être explicitées, contextualisées et mises en perspective avec les responsabilités particulières qu'implique la direction d'un établissement scolaire.

Les candidats les mieux préparés démontrent au contraire une compréhension réaliste des missions confiées aux personnels de direction. Ils identifient la diversité des responsabilités qui leur incombent — pilotage pédagogique et éducatif, gestion des ressources humaines, fonctionnement administratif et financier, conduite du dialogue avec les partenaires, mise en œuvre des politiques éducatives nationales et académiques — tout en montrant qu'ils ont pleinement intégré la dimension collective de l'exercice de ces fonctions. Ils savent que l'efficacité du pilotage repose sur la mobilisation des compétences des équipes, sur la qualité des coopérations développées au sein de la communauté éducative et sur la capacité à s'appuyer sur l'ensemble des ressources de l'établissement.

Une capacité d'analyse privilégiée par rapport à la recherche d'une réponse idéale

Les mises en situation proposées lors des épreuves révèlent parfois une tendance à répondre de manière trop immédiate, à privilégier des solutions simplificatrices ou, à l'inverse, à développer des raisonnements très théoriques, insuffisamment ancrés dans la réalité des situations professionnelles.

Le jury rappelle que ces épreuves ne visent pas à identifier une réponse unique ou parfaite. Elles permettent avant tout d'apprécier la qualité du raisonnement mobilisé face à une situation complexe.

Les candidats les plus convaincants prennent le temps d'identifier les enjeux, d'analyser le contexte, de distinguer les responsabilités des différents acteurs, de mesurer les risques éventuels et de hiérarchiser les priorités avant de proposer des modalités d'action. Ils savent articuler les dimensions réglementaires, humaines, organisationnelles et pédagogiques des situations qui leur sont soumises, tout en conservant une approche pragmatique et réaliste. Le jury valorise ainsi le discernement, le sens de la mesure, le bon sens et la capacité à décider lorsque les circonstances l'exigent.

La réussite des élèves comme finalité permanente de l'action

Parmi les fragilités les plus significatives figure l'absence, dans certaines prestations, d'une référence explicite à la réussite des élèves, pourtant finalité première du service public d'éducation. Certains candidats développent des analyses centrées sur les questions d'organisation, de management ou sur leur propre parcours professionnel sans faire apparaître spontanément les enjeux éducatifs qui fondent l'action des personnels de direction.

Le jury est particulièrement sensible à cette dimension. Les meilleurs candidats replacent naturellement les élèves au cœur de leur réflexion et montrent que les décisions de management, les choix organisationnels ou les arbitrages qu'ils proposent trouvent leur justification dans la qualité du service rendu aux élèves, la réussite de leurs parcours, leur protection et leur épanouissement. Cette préoccupation constante constitue l'un des marqueurs essentiels de l'adhésion aux valeurs du service public d'éducation.

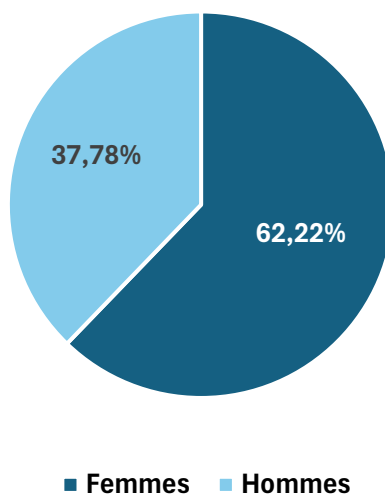
Au regard des constats effectués lors de cette session, le jury invite les candidats à porter une attention particulière aux points suivants :

- conduire une préparation méthodique et approfondie, fondée notamment sur des simulations d'entretien, une connaissance actualisée des textes de référence, une réflexion sur la posture attendue d'un personnel de direction, l'analyse de leur parcours professionnel au regard des compétences recherchées, ainsi qu'une appropriation des principaux enjeux contemporains du système éducatif (école inclusive, climat scolaire, relations avec les familles, orientation, numérique éducatif, égalité entre les filles et les garçons, notamment) ;
- s'exercer à l'analyse de situations professionnelles complexes, inspirées de la réalité quotidienne des fonctions de personnel de direction, afin d'identifier les problématiques en jeu, d'en mesurer les enjeux et de construire des réponses argumentées, graduées dans le temps et adaptées au contexte ;
- développer leur capacité à maîtriser leurs émotions et à adopter une posture sereine et réfléchie dans des situations génératrices de stress ;
- aller à la rencontre de personnels de direction en exercice afin de mieux appréhender la diversité de leurs missions, les modalités de fonctionnement et de pilotage d'un

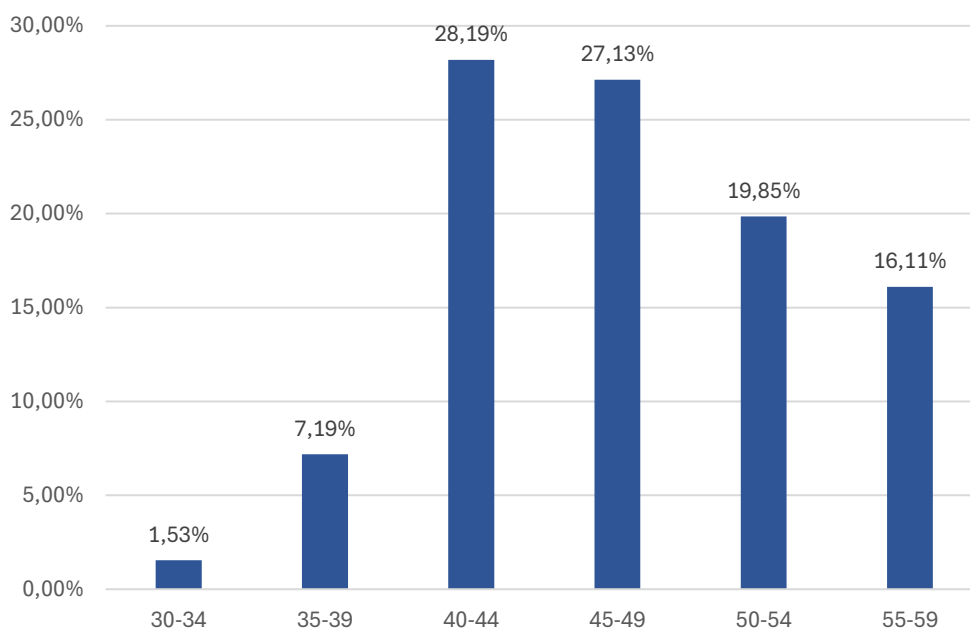
établissement, ainsi que les valeurs, les principes et les exigences du service public d'éducation.

3) Les candidats admis

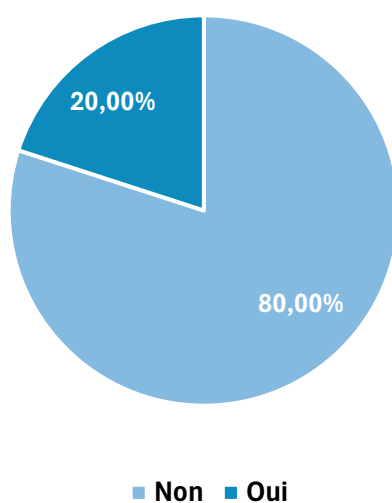
Répartition homme / femme des candidats admis



Répartition des candidats admis par tranche d'âge

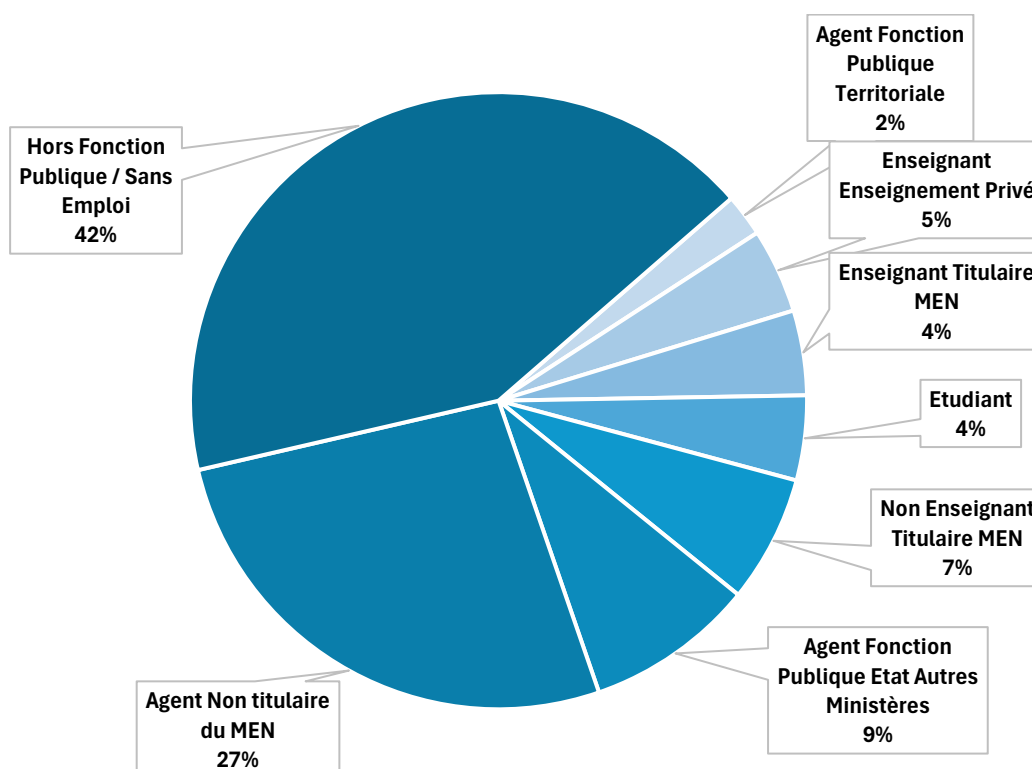


Part des faisant fonction parmi les candidats admis *



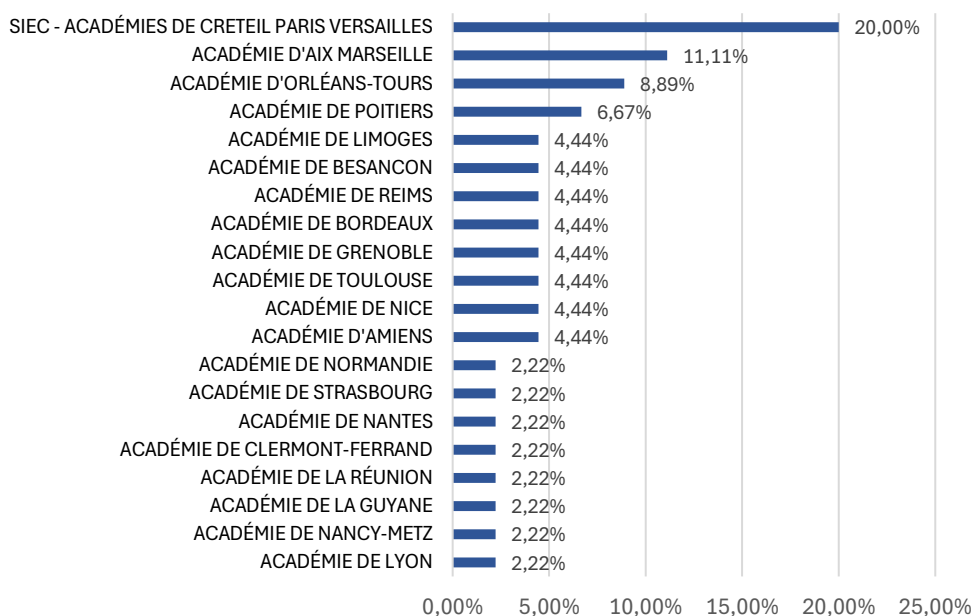
* Données déclarées par les candidats

Répartition des candidats admis 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 11 septembre 2025](#) relative aux concours de recrutements et examens professionnels d'avancement de grade – session 2026.
- [Arrêté du 8 septembre 2025](#) autorisant au titre de l'année 2026 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 20 novembre 2025](#) nommant le président et la vice-présidente des jurys des concours de recrutement des personnels de direction de la session 2026

- [Arrêté du 5 janvier 2026](#) fixant au titre de l'année 2026 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 18 décembre 2025 portant composition du jury du troisième concours de recrutement des personnels de direction pour la session 2026.

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

Le ministre de l'éducation nationale

- Vu l'arrêté du 3 août 2021 modifié 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 8 septembre 2025 modifié autorisant au titre de l'année 2026 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 du président 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 2026 :

Président

M. Luc PHAM
Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche

Administration centrale

Vice-Présidente

Mme Christelle OLIGERI
Personnel de direction

Académie d'AMIENS

Membres du jury

Mme Anaya ABBADI
Directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale

Académie de VERSAILLES

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

Académie de NANCY-METZ

M. Arnaud BROSSARD
Personnel de direction

Académie de NANCY-METZ

Mme Marie BROUQUET
Administratrice de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Académie d'AMIENS

Mme Julie CAMPION
Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale

Académie de PARIS

Mme Valérie CRETON
Personnel de direction

Académie de NANTES

M. Matthias CYPRIEN
Personnel de direction

Académie d'ORLEANS-TOURS

Mme Valérie DERENNE
Personnel de direction

Académie de NANTES

Mme Cécile DIOT
Personnel de direction

Mme Christelle GEORGEL
Personnel de direction

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

Mme Roxane LAVERGNE
Personnel de direction

M. Benoît MANGEL
Personnel de direction

M. Laurent MASCHERIN
Personnel de direction

Mme Sandra MEUNIER
Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale

Mme Elisabeth PAYEN
Personnel de direction

M. Max RINGENBACH
Personnel de direction

M. Dominique SCHNITZLER
Personnel de direction

Mme Alexandra STRAZEL
Personnel de direction

M. Sébastien TAVERGNE
Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale

Mme Corinne TREMISOT-HERZOG
Personnel de direction

M. Christian VAN DER STEE
Personnel de direction

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

M. Stéphane VILLAR
Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche

M. Henri VILLEROY
Personnel de direction

Mme Frédérique WEIXLER
Personnalité extérieure

Académie de BORDEAUX

Académie de NANCY-METZ

Administration centrale

Académie de PARIS

Académie de NANCY-METZ

Académie de NANCY-METZ

Académie de PARIS

Académie de VERSAILLES

Académie de NANCY-METZ

Académie de NANCY-METZ

Académie d'AMIENS

Académie de PARIS

Académie de NANCY-METZ

Académie de REIMS

Académie de PARIS

Administration centrale

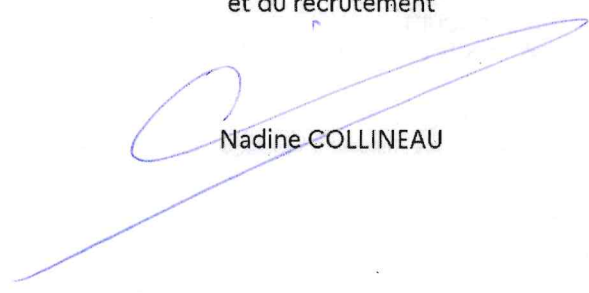
Académie de PARIS

Académie de PARIS

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

Paris, le 18 décembre 2025

Pour le ministre de l'éducation nationale,
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 2026
www.education.gouv.fr



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*