



**MINISTÈRES  
ÉDUCATION  
JEUNESSE  
SPORTS  
ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR  
RECHERCHE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction générale des ressources humaines**

## **RAPPORT DU JURY**

**SESSION 2025**

**Concours : CPE interne**

Rapport de jury présenté par :

Abdenour BIDAR,

Président du jury

Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche

Et

Carole BOLUSSET GERENTON

Vice-présidente du jury

IA IPR Établissements et Vie scolaire Académie d'Aix-Marseille

## SOMMAIRE

### Avant-propos

Introduction et textes de référence

#### 1- Données et analyse statistiques de la session 2025

1-1 Profils des candidats

1-2 Statistiques de l'admissibilité

1-3 Statistiques de l'admission

#### 2- Analyse qualitative de la session 2025

2-1-Attendus du concours

2-2-L'épreuve d'admissibilité : le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP)

2-3-L'épreuve d'admission

### Annexes

-Exemples de sujets d'oraux

## Avant-propos

Lors de la session 2025, l'ensemble des épreuves d'admissibilité et d'admission du concours CPE interne s'est tenu dans le cadre prévu par l'arrêté du 25 janvier 2021 modifié fixant les modalités d'organisation des concours du certificat d'aptitude à la fonction de conseiller principal d'éducation et selon le calendrier fixé.

La mise en œuvre d'un concours et son bon déroulement constituent une mission de service public reposant sur un travail collectif rigoureux des acteurs qui y contribuent. J'exprime donc ma plus vive reconnaissance à tous les personnels qui ont participé activement à la réussite de cette session.

J'adresse des remerciements chaleureux à la direction et aux équipes de l'INSPE de Lorraine (site d'Épinal) pour leur disponibilité, leur efficacité et leur cordialité, qui ont contribué à la sérénité des différentes phases du concours et ont été très appréciées aussi bien par les membres du jury que par les candidats. J'exprime ma gratitude à notre interlocutrice du département DGRH D2-3 ainsi qu'à la sous-direction de l'attractivité des métiers et du recrutement de la direction générale des ressources humaines du ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse en charge du suivi administratif de ce concours, pour leur soutien précieux et leur investissement au service de la parfaite organisation de cette session.

Mes remerciements très vifs vont également à Messieurs les Recteurs de l'académie de Nancy-Metz et de l'académie d'Aix-Marseille et à leurs services, tout particulièrement aux deux directions des examens et concours et aux appariteurs qui nous ont apporté un soutien sans failles lors des épreuves d'admission.

Une partie des interrogations s'est tenue en visioconférence afin de faciliter la participation des candidats issus des territoires d'Outre-mer et de candidates en fin de grossesse. Cette organisation a nécessité une forte mobilisation de la division des examens et concours de l'académie d'Aix-Marseille, des académies de Guyane, de Poitiers, de Corse, de Montpellier, de Martinique, de Guadeloupe, de Mayotte, du vice-rectorat de Polynésie française, et du vice-rectorat de Nouvelle Calédonie.

Je fais part de ma profonde reconnaissance à l'ensemble des membres du jury pour la qualité des échanges et de leur contribution tout au long des étapes de l'organisation et de la tenue du concours, ainsi que pour leurs conseils dans la perspective des prochaines sessions de ce concours. Le professionnalisme, l'engagement, l'éthique et la convivialité dont ils ont fait preuve ont été remarquables et ont contribué au climat extrêmement serein et constructif des travaux.

J'adresse ma gratitude aux membres du directoire, Carole Bolusset-Gérenton, vice-présidente, Xavier Gibouin et Lionel Bordin, secrétaires généraux, pour leur engagement, leur professionnalisme et la qualité humaine particulière de notre collaboration.

Enfin, je félicite vivement les lauréats de ce concours très sélectif et salue tous les candidats qui ont participé avec implication et courtoisie aux épreuves. Je souhaite à chacune et chacun un parcours professionnel épanouissant.

Abdenour Bidar  
Président du Jury,  
Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR)

Les rapports des jurys des concours de recrutement sont établis sous la responsabilité des présidents de jury.

## INTRODUCTION

Le concours interne de recrutement des conseillers principaux et conseillères principales d'éducation (CPE) donne lieu, pour chaque session, à la publication d'un rapport qui a pour objet l'information des candidats sur ses exigences et ses modalités.

Le rapport de jury de la session 2025 présente une forme comparable à celle des rapports des précédentes sessions.

**La synthèse et l'analyse des éléments quantitatifs et qualitatifs présentés ainsi que les appréciations et conseils des membres de jury, constituent autant d'informations indispensables à prendre en compte dans la préparation de ce concours.**

**Le jury recommande vivement aux candidats de se référer à la bibliographie indicative disponible sur le site [education.gouv.fr](https://www.education.gouv.fr) : <https://www.education.gouv.fr/les-concours-de-recrutement-de-conseillers-principaux-d-education-cpe-6719>.**

Pour consolider leur préparation, les candidats liront avec profit les rapports des sessions précédentes car beaucoup de conseils et de remarques sont récurrents.

Dans le rapport nous utiliserons les acronymes suivants :

CPE : conseiller principal/conseillère principale d'éducation

RAEP : reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle

EPL : établissement public local d'enseignement

### Textes de référence

Le déroulement du concours s'inscrit dans un cadre réglementaire.

D'une part, celui des conditions d'accès aux concours de la fonction publique, d'autre part celui des conditions spécifiques d'accès au concours CPE interne.

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors. Version consolidée au 25 août 2020  
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000504704>
- Arrêté du 25 janvier 2021 modifié fixant les modalités d'organisation des concours du certificat d'aptitude aux fonctions de conseiller principal d'éducation  
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000043075664/>
- Les missions du Conseiller Principal d'Éducation, circulaire du 10 août 2015  
<https://www.education.gouv.fr/bo/15/Hebdo31/MENH1517711C.htm>

A noter : depuis la session 2019, l'épreuve orale d'admission du concours interne de conseillers principaux d'éducation peut être passée, sous certaines conditions, en

visioconférence (les modalités sont précisées dans l'arrêté d'ouverture de la session 2025 qui a été publié). Attention, dans la plupart des cas, il faut en exprimer la demande motivée au moment de l'inscription.

## DONNÉES ET ANALYSE STATISTIQUES DE LA SESSION 2025

Cette année est marquée par une augmentation significative du nombre de postes offerts au concours. En effet , pour cette session 2025, 95 postes sont offerts soit 25 postes de plus par rapport aux années précédentes (70). De plus, le concours a bénéficié comme l'an dernier de 10 inscrits en liste complémentaire.

Le nombre de candidats inscrits augmente également avec 2614 inscrits (+200 par rapport à 2024).

Il existe toujours un écart important entre le nombre d'inscrits et le nombre de RAEP composés mais il continue à se réduire. Sur les 2614 inscrits cette session, 1579 candidates et candidats ont transmis leur RAEP : 60,4% des inscrits au concours ont donc transmis leur dossier RAEP contre 59,4% en 2024 et 53.5% en 2023.

Le nombre de candidats ayant composé et transmis leur RAEP demeure élevé au regard du nombre de postes offerts, ce qui situe bien le niveau de sélectivité du concours CPE interne.

Rappel : les candidats peuvent être éliminés et donc non évalués lorsque leur dossier est classé hors normes

Parmi les 1579 dossiers et participant ainsi de fait à l'épreuve d'admissibilité, 148 n'ont pas strictement respecté les consignes pourtant très claires de rédaction du RAEP et ont été invalidés.

Ce chiffre est toujours en augmentation et on ne peut que rappeler l'intérêt de prendre connaissance du rapport du jury dès l'amorce de la préparation au concours, ainsi que l'exigence du plus strict respect des règles de composition de ce RAEP.

**En conséquence, 1430 candidats ont été évalués dans la phase d'admissibilité** (soit 54,74% des inscrits).

### En résumé

Nombre de candidats inscrits : 2614

Nombre de candidats qui ont renvoyé leur dossier RAEP : 1579

Nombre de dossiers classés hors normes (HN) ou exclu administrativement: 149

Nombre de candidats évalués : 1430

Le jury souligne que ce concours reste extrêmement sélectif lors de cette session comme les chiffres ci-dessous le font apparaître :

<b>Nombre de postes</b>	<b>95</b>
<b>Barre d'admissibilité</b>	<b>15.35 /20</b>
<b>Nombre de candidats admissibles</b>	<b>190</b> soit 13,35% des candidats évalués (11.46% en 2024)
<b>Barre d'inscription en liste principale</b>	<b>14,58 /20</b> (15,63 /20 en 2024)
<b>Nombre de candidats admis</b>	<b>95</b> soit 6,64% des candidats évalués (contre 4,88% en 2024)
<b>Nombre de candidats sur liste complémentaire : 10</b>	
Barre d'admission sur liste complémentaire :	14,04/20 (14,67/20 en 2024)

Tableau comparatif des chiffres de l'admissibilité depuis 2018 :

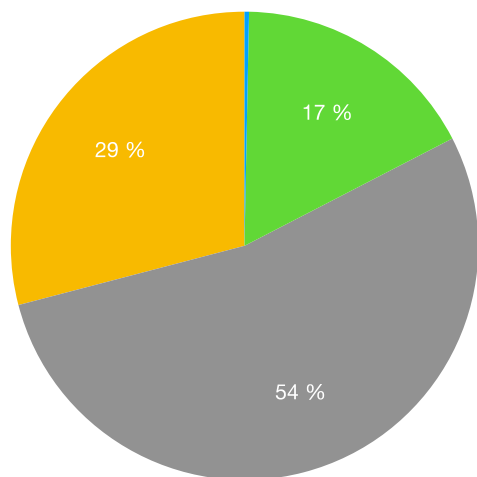
Session	RAEP évalués	Admissibles	Admis
2018	1444	168	70
2019	1612	158	70
2020	1552	164	70
2021	1682	162	70
2022	1437	159	70
2023	1190	178	70
2024	1308	150	70 +10 sur LC
2025	1430	191	95 +10 sur LC

## 1-1 PROFILS DES CANDIDATS

### Répartition par catégorie d'âge des candidats

Plus de la moitié des inscrits ont entre 30 et 45 ans

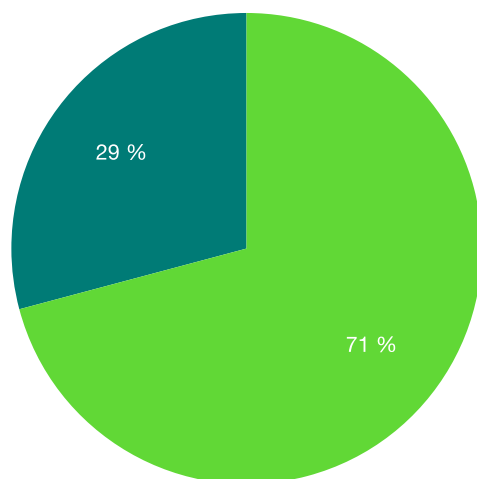
● Plus de 60 ans ● 45-60 ans ● 30 -45 ans ● Moins de 30 ans



### Répartition par catégorie genrée des candidats

Plus de deux tiers des inscrits sont des femmes

● FEMME ● HOMME



### 1-2. STATISTIQUES DE L'ADMISSIBILITÉ

Tableau récapitulatif des principaux résultats de l'admissibilité

	2025	2024	2023	2022	2021
Inscrits	2607	2414	2326	2444	3009
Hommes	789	731	808 (33,06%)	808 (33,06%)	935 (31,08%)

Femmes	1818	1683	1616 (66,12%)	1616 (66,12%)	2074 (68,92%)
Absents	1029 (39,5%)	980 (40,59)	1080 (40.1%)	981 (40.1%)	1287 (42.7%)
RAEP transmis	1578	1434	1246	1463	1722
RAEP hors normes	148	126	56	26	40
RAEP notés	1430	1308	1190	1437	1682
Moyenne	11,33	12,02	11.95	11.36	11.35
Note maxi	19,1	20	19	20	20
Note mini	3	1,70	2.2	2	1.7
Seuil d'admissibilité	15,35	16,6	NC	NC	NC

Les données statistiques présentées soulignent la sélectivité élevée du concours, élément que les candidats doivent prendre en compte dans l'analyse de leur prestation et de leur résultat.

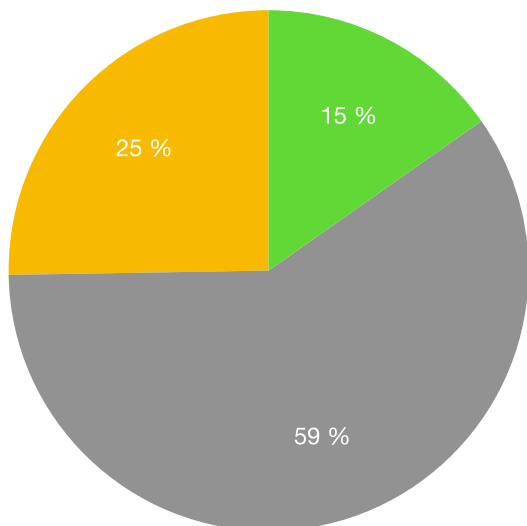
Un éventuel échec ne saurait signifier le manque d'aptitudes du candidat ni constituer un facteur de renoncement mais doit être appréhendé comme une opportunité de progression dans l'environnement d'une forte concurrence qui doit être synonyme d'une émulation positive, invitant chacune et chacun à donner le meilleur de soi-même.

**Il appartient ainsi au candidat de s'inscrire dans une démarche constructive en mobilisant les dispositifs de préparation académiques existants et en s'appuyant sur les orientations formulées dans le présent rapport, en vue d'optimiser ses chances de réussite lors d'une nouvelle présentation.**

### Répartition par âge des candidats admissibles

Les 30-45 ans représentent largement plus de la moitié des admissibles ;

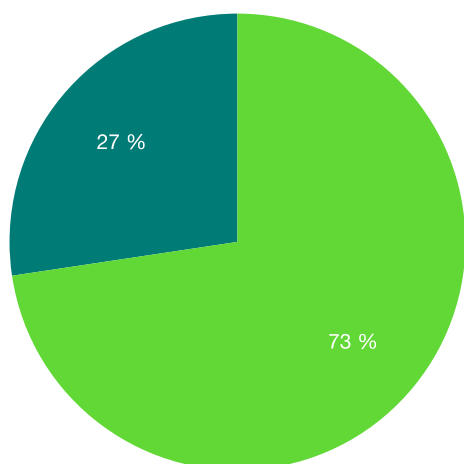
● Plus de 60 ans ● 45-60 ans ● 30 -45 ans ● Moins de 30 ans



### Répartition par catégorie genrée des candidats admissibles

Les femmes sont surreprésentées dans les candidats admissibles

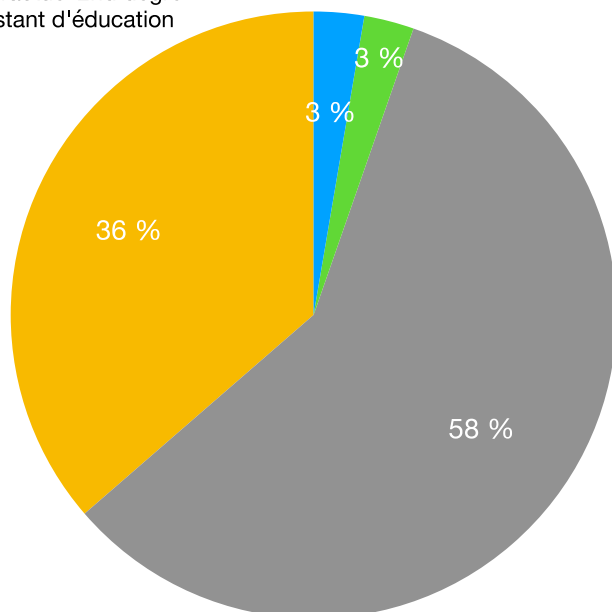
● FEMME ● HOMME



### Répartition par profession des candidats admissibles

L'analyse de ces données met en évidence une représentation significative des personnels contractuels parmi les candidats (58%), tout en soulignant que d'autres catégories professionnelles, notamment les assistants d'éducation (36%) accèdent également à l'admissibilité. Ce constat plaide en faveur d'une ouverture du concours à la diversité des parcours et constitue un encouragement à la candidature pour l'ensemble des profils éligibles

- Enseignant, personnel de direction, cadre administratif ou technique MEN
- Personnel de la fonction publique et territoriale hors EN
- Contractuel 2nd degré
- Assistant d'éducation



### 1-3 STATISTIQUES DE L'ADMISSION

Nombre de candidats admis : 95

Nombre de candidats éliminés ou absents : 7

Nombre de candidats inscrits en liste complémentaire : 10

	2025	2024	2023	2022	2021
Nb de candidats admissibles	190	150	178	159	162
Nb de candidats admissibles présents	183	146	176	154	157
Moyenne des présents	13,64	14,12	14,65/20	14,31/20	14,09/20
Moyenne des candidats admis	16,65	17,52	17,88/20	17,36/20	17,13/20

Note minimum	05/20	05/20	07,00/20	05,00/20	06,00/20
Note maximum	20/20	20/20	20/20	20/20	20/20

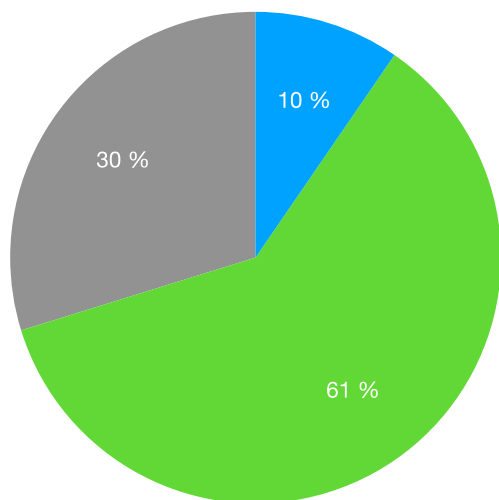
### Note

Le jury rappelle qu'il est particulièrement regrettable que, dans un concours aussi sélectif, des candidats admissibles choisissent de ne pas se présenter à l'épreuve d'admission. En renonçant, ces candidats manquant à l'appel de l'oral occupent des places qui auraient pu bénéficier à d'autres postulants pleinement engagés dans leur démarche.

### Répartition par âge des candidats admis

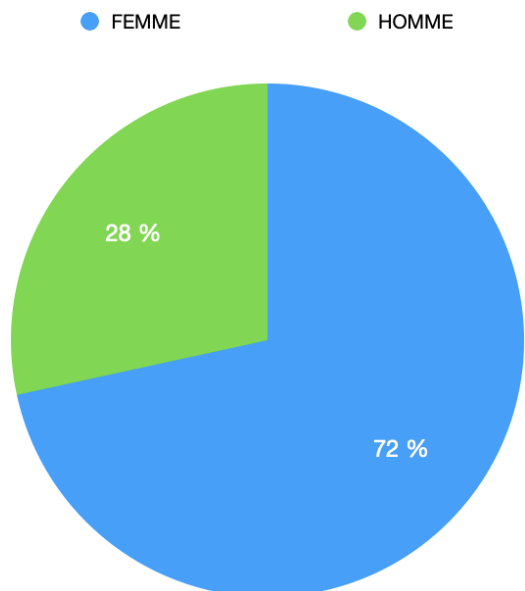
L'âge n'influence pas la réussite : les proportions sont relativement semblables par tranche d'âge à ceux de l'admissibilité

● 45-59 ans    ● 30 à 45 ans    ● Moins de 30 ans



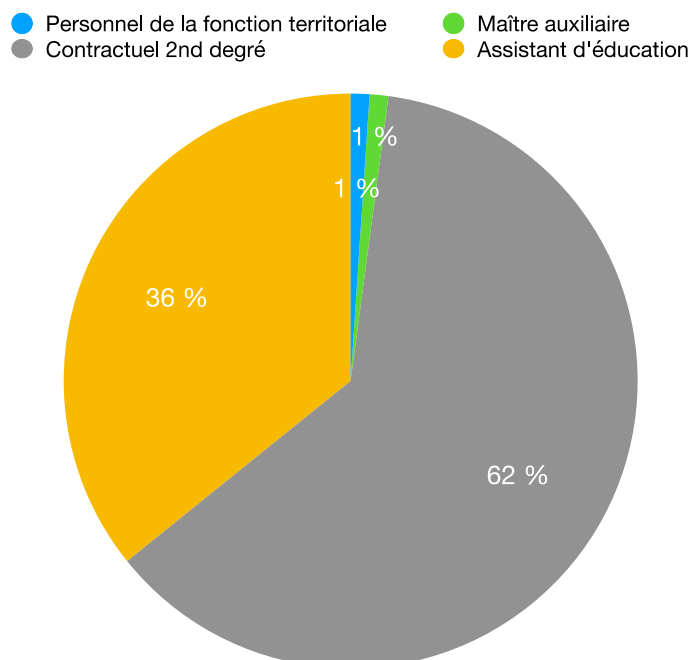
### Répartition par catégorie genrée des candidats admis

La représentation genrée est stable entre l'admissibilité et l'admission



### Répartition par profession des candidats admis

A l'instar de l'admissibilité, les statistiques mettent en évidence la très forte proportion de personnels contractuels (62%), et, à un degré moindre mais tout de même très significatif d'assistants d'éducation (AED) parmi les candidats admis pour cette session 2025 (36%). De toute évidence, l'expérience de la vie scolaire, commune aux personnels contractuels faisant fonction de CPE et aux AED, prépare à la réussite au concours sans en faire un facteur systématique ou exclusif.



## **2- ANALYSE QUALITATIVE DE LA SESSION 2025**

### **2-1-ATTENDUS DU CONCOURS**

**Le jury souligne la nécessité absolue pour les candidats de s'approprier les attendus du concours dans le cadre de leur préparation. A cet égard, la lecture attentive du présent rapport apparaît comme un préalable et un guide indispensable pour la préparation du concours.**

**Cela leur permettra de travailler dans les bonnes directions et d'éviter de nombreuses erreurs, aussi bien sur le fond que sur la forme, lors de l'épreuve d'admissibilité comme lors de l'épreuve d'admission.**

**Le jury regrette de nouveau cette année le nombre conséquent de dossiers RAEP ne satisfaisant pas les consignes pourtant claires de construction et/ou de longueur.**

**Les candidats de la session 2026 sont donc appelés, sur ce point, à une vigilance et rigueur particulière.**

Le concours de CPE interne répond à plusieurs exigences :

**Un recrutement de cadres A de l'éducation nationale**

Cette première exigence conduit le jury à attendre des candidats une connaissance des droits, des obligations et de la déontologie des fonctionnaires, incarnée aussi bien par leur posture que par leur façon d'appréhender les situations proposées dans les différentes épreuves. De même leur connaissance du système éducatif, de son histoire, de son évolution, de son actualité et des valeurs qui le fondent est appréciée à l'aune de leur compréhension des enjeux. Cette connaissance du système éducatif intègre l'actualité éducative au sens large (notamment les textes réglementaires), les travaux scientifiques (notamment en sciences de l'éducation, cf. bibliographie) et les outils institutionnels de formation (Éduscol, sites académiques). Elle permet ainsi de construire un RAEP problématisé, puis à l'oral de dégager les enjeux des sujets proposés, d'en percevoir la complexité et d'y répondre de manière structurée et éclairée.

Postuler pour des fonctions de cadre A requiert de faire la preuve de qualités d'expression et de communication en termes notamment de clarté du propos, à l'écrit comme à l'oral, de développement d'une argumentation, de choix du registre de langue approprié et de correction syntaxique et orthographique.

Le jury apprécie que la démarche soit structurée, appuyée sur des contenus précis (connaissances scientifiques, expériences...) et sur une capacité à construire une problématique ajustée aux sujets et questions proposés.

### **Un recrutement de conseillers principaux d'éducation (CPE)**

Le jury attend des prestations des candidats qu'elles traduisent une bonne connaissance et une réelle compréhension des enjeux du référentiel de compétences des personnels d'enseignement et d'éducation (arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 2013). Les deux épreuves (dossier RAEP et oral) sont également l'occasion pour les candidats de valoriser leur appropriation réflexive de la place et des responsabilités particulières des CPE précisées dans la circulaire de missions du 10 août 2015. Ainsi, le jury s'assure de la capacité des candidats à se projeter dans les missions qui seront les leurs s'ils sont lauréats du concours.

Le jury vérifie tout particulièrement que les candidats perçoivent l'appartenance des conseillers principaux d'éducation à la communauté éducative. A cette fin, le candidat doit mettre en évidence la façon dont le CPE exerce des responsabilités à la fois spécifiques et complémentaires des autres acteurs de cette communauté, avec lesquels il coopère au service de l'accompagnement du parcours des élèves.

### **Un concours interne pour des candidats qui n'exercent pas forcément des missions de CPE**

Le jury est bien conscient que les candidats ne disposent pas forcément d'une expérience professionnelle en tant que CPE. Il s'attache donc à repérer leur capacité à se projeter dans les missions pour lesquelles ils postulent à partir de l'analyse réflexive de leurs expériences et de leurs observations au sein du système éducatif ou d'autres institutions. Une préparation rigoureuse au concours et la mobilisation pertinente des connaissances et compétences acquises notamment lors de leurs diverses expériences antérieures doivent permettre aux candidats de faire la démonstration de ce potentiel au cours des différentes épreuves.

Le jury conseille à tous les préparateurs du concours :

- De veiller à une connaissance claire et une appropriation personnelle des textes régissant le métier de CPE (notamment ceux précédemment cités),

- D'échanger avec des conseillers principaux d'éducation en exercice, et dans des établissements variés (collèges, LGT, LP, REP+).

Les épreuves du concours nécessitent d'être préparées au-delà de la seule rédaction du dossier RAEP. **L'investissement personnel dans l'acquisition des savoirs précités, dans la compréhension des attendus ou de sujets d'actualité de l'École, permettent à des candidats n'ayant pas exercé de missions de CPE contractuel de réussir le concours. Inversement, l'exercice de missions de CPE contractuel ne garantit pas à lui seul la réussite au concours.**

## **2-2 L'ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ : LE DOSSIER DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE (RAEP)**

### **2-2-1 La forme et les attendus du RAEP**

L'épreuve consiste en une étude par le jury, d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) établi par le candidat au regard du « référentiel métier », prenant en compte le fait qu'il s'agit d'un concours interne. Le jury rappelle qu'il s'agit du support d'une épreuve destinée à départager les candidats par l'évaluation de leur parcours et de leur expérience, et non d'un simple dossier de candidature. La pertinence du RAEP tient largement à la capacité du candidat à choisir et valoriser des activités et expériences au regard des attendus de l'épreuve et de la connaissance des attendus du métier de CPE. La sélectivité de ce concours invite le jury à rappeler la grande rigueur nécessaire, notamment à la lecture des présents conseils figurant dans les rapports de jury, dans la rédaction de ce RAEP.

L'échelle d'évaluation s'étend de 0 à 20. Le dossier est soumis à une double correction en aveugle.

Le site du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et du sport donne des indications très précises sur la constitution de ce dossier ainsi que sur les critères d'évaluation :

<https://www.education.gouv.fr/les-epreuves-du-concours-interne-de-cpe-12956>

**Le non-respect de l'ensemble des consignes de forme listées ci-dessous entraînera automatiquement le rejet du dossier RAEP, qui, classé hors-normes, ne sera pas évalué.**

### **Consignes**

Le jury attire, tout d'abord, particulièrement l'attention des futurs candidats sur le fait que à partir de la session 2025 le RAEP doit répondre à 3 exigences :

- comporter deux parties distinctes.
- ces parties devront être clairement identifiées par des titres,
- et chaque partie devra commencer en haut d'une page.

Plus précisément :

1/ **Dans la première partie** (2 pages dactylographiées maximum), le candidat fait la description réflexive des responsabilités qui lui ont été confiées dans les domaines de l'éducation et de la vie scolaire durant les différentes étapes de son parcours professionnel. Si les missions qu'il a exercées précédemment n'en relèvent que très indirectement, le candidat propose une analyse réflexive mettant en évidence la façon dont les compétences acquises l'amènent à se projeter dans la fonction de CPE.

2/ **Dans la seconde partie** (6 pages dactylographiées maximum), le candidat développe plus particulièrement, à partir d'une analyse précise et parmi les situations d'éducation observées en collège ou en lycée, l'expérience qui lui paraît la plus significative de sa contribution et de son engagement personnel au fonctionnement de l'établissement scolaire, ainsi que de sa collaboration avec les personnels enseignants et les autres personnels, et de l'action éducative en relation avec les objectifs et les valeurs de l'École. Cette analyse devra dégager les actions conduites, leurs finalités, enjeux et résultats, ainsi que les objectifs, les contraintes et plus largement, les problématiques rencontrées dans la conduite de la situation décrite, au regard des missions de CPE.

**L'authenticité des éléments dont il est fait état dans la seconde partie du RAEP est attestée sur l'honneur par le candidat via la signature obligatoire de la page de garde.**

**Tout dossier ou toute partie excédant ces consignes de longueur entraînera immédiatement le rejet du RAEP.**

#### Consignes typographiques

Chacune des parties doit être dactylographiée en Arial 11, interligne simple, sur papier de format 21 x 29,7 cm et être ainsi présentée : dimension des marges : droite et gauche : 2,5 cm ; à partir du bord (en-tête et pied de page) : 1,25 cm sans retrait en début de paragraphe.

#### Des annexes possibles

Le candidat peut ajouter au RAEP un ou deux exemples de travaux réalisés dans le cadre de la situation décrite et qu'il juge utiles et pertinents au regard des attendus de porter à la connaissance du jury, en évitant de confondre quantité et qualité.

**Cette partie « annexes » doit être clairement et explicitement identifiée, afin que le jury ne puisse avoir aucun doute dans le repérage de ce qui relève de la rédaction personnelle et de ce qui est renvoyé en annexe.** En outre, ces annexes ne présentent un intérêt que dans le cas où elles apportent une réelle valeur ajoutée, leur nombre et leur longueur devant tenir compte de cet impératif et des consignes figurant sur le site [education.gouv.fr](http://education.gouv.fr), soit une ou deux annexes, pour 10 pages maximum en tout. Au-delà, le jury ne les prendra pas en considération.

**Aucun document supplémentaire n'est accepté. Le jury insiste en particulier, à cet égard,**

**sur le fait que le RAEP ne doit contenir ni appréciation sur le candidat ni recommandation, quelle qu'en soit la forme.**

Dès lors que le dossier respecte ces normes, les critères d'appréciation du jury portent sur :

- La pertinence du choix de la situation décrite
- La maîtrise des enjeux éducatifs de l'activité décrite
- La structuration du propos
- La prise de recul dans l'analyse de la situation exposée
- La justification argumentée des choix et des modalités d'action
- La capacité du candidat à décrire de manière élargie la situation proposée au regard de sa projection personnelle dans les missions de CPE
- L'aptitude du candidat à se situer dans un environnement professionnel qui est celui d'un établissement d'enseignement du second degré
- La qualité de l'expression et la maîtrise de l'orthographe et de la syntaxe

Depuis la session 2020, le jury évalue le RAEP sur 20 points, comme le prévoit le texte réglementaire, ce qui permet une dispersion large des notes avec l'objectif de parvenir à l'évaluation la plus équitable possible dans le cadre de la très forte sélectivité du concours.

L'épreuve d'admissibilité est affectée d'un coefficient 1 et l'épreuve d'admission d'un coefficient 2.

### **2-1-2 Dossiers classés « Hors normes » et non évalués**

La préparation et l'élaboration du dossier RAEP, en tant que seule épreuve d'admissibilité d'un concours aussi sélectif que celui-ci, suppose que le candidat fasse preuve du plus grand sérieux, de la plus rigoureuse exactitude, dans le respect des modalités fixées réglementairement, et **de la plus grande probité dans la rédaction véritablement et entièrement personnelle du RAEP.**

La forme attendue, le respect de la police, le nombre de pages préconisé pour chacune des parties, doivent être impérativement respectés.

Le jury regrette que chaque année un nombre significatif de candidats ne tiennent pas compte de ce conseil avec la rigueur nécessaire, ce qui conduit à leur éviction de l'admissibilité de fait.

Pour cette session, le jury a vérifié, comme les années précédentes, la recevabilité des dossiers de RAEP du point de vue du respect des normes formelles définies dans l'arrêté du 25 janvier 2021 modifié présentant les épreuves du concours en faisant preuve à la fois d'exigence, de bienveillance et d'équité

148 dossiers de RAEP, soit presque 10% des dossiers transmis, ce qui est considérable, ont dû être classés « hors normes » et écartés en raison du non-respect d'un ou plusieurs critères. Le jury déplore que ces candidats, en ne prenant pas en compte des consignes simples, rappelées dans les rapports de jury et le descriptif des épreuves disponibles sur le site [education.gouv.fr](http://education.gouv.fr), s'excluent de facto de pouvoir participer aux épreuves.

### Quelques rappels et conseils de forme à respecter rigoureusement :

- Respecter impérativement le nombre de pages un total de 8 pages maximum strictement scindée en deux parties avec un nombre maximum de pages précis pour chacune : 2 pages pour la 1ère partie et 6 pour la 2nde.  
Aucune autre répartition n'est acceptée.  
Aucune ligne supplémentaire au-delà du nombre de pages imposé n'est acceptée.
- Distinguer strictement les deux parties du dossier RAEP afin qu'elles soient clairement identifiées et identifiables, ce qui requiert impérativement de :
  - Mettre des titres à chacune des deux parties
  - Faire commencer chaque partie en haut de page

Le jury précise que les sauts de paragraphes ou de lignes, ou le non-respect de la taille de la police demandée, ne peuvent justifier le recours à un nombre de pages plus important. Certains candidats, par exemple, ne respectent pas la consigne concernant la police (Arial 11) ce qui les pénalise en entraînant le dépassement du nombre de pages utilisées. Ce dépassement entraîne de facto l'exclusion du dossier.

**Enfin, l'ajout au dossier RAEP de toute lettre de recommandation, ou équivalent, entraîne lui aussi l'exclusion du dossier.**

### 2-1-3 Observations et conseils généraux sur les RAEP

#### **Économie générale du RAEP**

Dans la très grande majorité des cas pour cette session encore, les dossiers se sont révélés bien structurés et les consignes respectées, la rédaction de bonne qualité permettant aisément de suivre le cheminement intellectuel et réflexif du candidat. Les préparations assurées dans de nombreuses académies ainsi que l'accompagnement par des personnels de direction et collègues CPE portent visiblement leurs fruits, ce dont le jury se réjouit du point de vue de l'efficacité de l'institution à former les candidats, et ce dont il remercie toutes celles et ceux qui ont contribué à ces formations.

Pour autant, le caractère très sélectif de ce concours conduit chaque année le jury à inviter les candidats à s'obliger à une articulation visible entre fond et forme. La rédaction du RAEP doit ainsi être perçue par le candidat comme une épreuve écrite à part entière.

Il s'agit pour les candidats de faire la preuve, dans la manière de présenter leur dossier RAEP, d'une excellente compréhension de l'ensemble des missions de CPE et de leur capacité à s'y projeter pleinement. Le jury doit également percevoir la compréhension par le candidat des enjeux actuels de l'École, son attachement aux

valeurs de la République et du service public, et constater des qualités rédactionnelles et intellectuelles indéniables.

De ce point de vue, et, encore une fois, au regard de la grande sélectivité de ce concours, le candidat doit aussi être en mesure d'adapter son propos à son expérience personnelle et sa manière d'envisager le métier de CPE. Dès lors, toute rédaction trop formatée ou reprenant de façon très large des modèles de RAEP est à proscrire.

**Il est strictement exigé que les deux parties soient clairement distinctes** tout en faisant apparaître la cohérence et la complémentarité entre la première et la seconde partie.

La première partie du RAEP ne doit pas se réduire à un CV. Le candidat ne doit pas non plus ajouter de curriculum vitae (CV) et/ou de lettre de motivation en annexe.

**La problématisation et/ou le plan de chacune des deux parties du RAEP constituent des attendus majeurs.** Leur absence et/ou leur fragilité rendent les phrases creuses et la logique du propos peu perceptible.

De la même façon, une rédaction strictement chronologique ou trop scolaire empêche le candidat de démontrer une réflexion personnelle clairement adossée aux compétences et aux attendus des fonctions de CPE.

Le jury recommande également de veiller à l'enchaînement des paragraphes (mise en forme, logique, etc.) en évitant de les construire de manière inégale ou aléatoire. L'utilisation de paragraphes, de titres et sous-titres, facilite la lecture du jury si elle est en adéquation avec le contenu et le déroulement de l'argumentation.

Le jury rappelle la nécessité de veiller à la correction de l'orthographe et de la langue. Il est inutile, voire pénalisant, de recourir à un jargon plus ou moins maîtrisé tout autant qu'à des propos trop généraux sans lien évident avec la fonction de CPE.

## **Partie 1 : Parcours professionnel et responsabilités**

Il s'agit d'exposer au jury son parcours professionnel en dégagant ce qui constitue des points d'appui pour ce concours, tant en termes de motivation que d'appropriation des compétences attendues. L'enjeu consiste donc pour le candidat à prouver sa capacité à mobiliser son expérience et ses atouts au service du métier de CPE mais également à démontrer qu'il mesure les compétences et connaissances qu'il devra acquérir.

L'analyse de cette partie permet au jury d'appréhender l'analyse réflexive que le candidat fait de son parcours ainsi que sa capacité à se projeter dans les différentes dimensions de cette fonction de façon réaliste et conforme aux attendus institutionnels. Les meilleurs dossiers résistent à la facilité de s'en tenir à une

description simplement chronologique du parcours ne permettant pas au jury d'apprécier la capacité du candidat à se projeter clairement dans les missions de CPE.

L'objectif de cette première partie, pour le candidat, est que le jury appréhende de façon claire en quoi ses compétences, liées à son expérience, sont transférables dans les missions attendues d'un(e) CPE dans ses différentes dimensions: du rôle de conseil, auprès de l'équipe de direction de l'EPLÉ pour la vie éducative, à la solidarité de l'action éducative avec les enseignants des différentes disciplines, l'engagement manifesté dans l'accompagnement à l'orientation des élèves, la réduction du décrochage, la relation avec les parents.

Ainsi, s'il s'avère important que la présentation du parcours soit adossée au référentiel de compétences du CPE et/ou de la circulaire n° 2015-139 du 10-8-2015, relative aux missions des CPE, l'expérience décrite doit démontrer au jury que le candidat connaît les attendus des missions du CPE et faire apparaître une motivation clairement identifiable. Les meilleurs dossiers résistent à la facilité de s'en tenir à une description simplement chronologique du parcours ne permettant pas au jury d'apprécier la capacité du candidat à se projeter clairement dans les missions de CPE.

Le jury recommande également aux candidats de faire preuve d'authenticité et ne pas s'en tenir à une énumération de tâches de façon purement descriptive ou administrative.

**Lors de cette session 2025 le jury note avec satisfaction la diversité des profils des candidats admis. Ils ont réussi, quelle que soit leur fonction, à dégager ce qui, dans leur professionnalité, leur permettait de se projeter dans les missions des CPE, même lorsqu'ils en étaient *a priori* éloignés.**

**Cet effort de préparation du concours, sur lequel le jury insiste chaque année, est incontournable dans le cadre d'un concours aussi sélectif.**

**La réussite au concours est liée à l'effort d'analyse réflexive du candidat, en lien avec les attendus du concours.**

**Le jury souligne qu'il est important, pour les candidats qui sont ou ont été CPE contractuels, de savoir passer de la particularité de leur expérience à une prise en considération plus large des missions du CPE : toute expérience en situation reste par nature partielle et ne dispense pas d'une analyse réflexive ni d'une ouverture à d'autres contextes professionnels et pratiques.**

## **Partie 2 : Exposé de l'expérience significative**

L'objectif de cette partie, dont les attendus ont été rappelés plus haut, est de permettre au candidat de démontrer, au travers d'une situation professionnelle, une compréhension approfondie des attendus du métier de CPE ainsi que de mettre en évidence aussi bien son identité professionnelle que ses qualités d'analyse de situations

professionnelles habituelles dans leur complexité.

Le jury invite ainsi les candidats à faire le choix d'une situation à présenter sans précipitation et après une réflexion approfondie, en prenant en compte les attendus de l'épreuve et les remarques et conseils donnés dans cette partie du présent rapport et dans les rapports des années précédentes.

Si la description du dispositif ou de la situation retenue est importante et par nature incontournable, le jury rappelle aux candidats qu'il ne s'agit pas de se contenter dans cette partie d'une simple narration et/ou d'un déroulé chronologique. Une rédaction sous forme de « catalogue » ne permet pas d'atteindre l'admissibilité.

**Comme pour la partie 1, des candidats issus de fonctions diverses ont fait la preuve de leur capacité à se projeter de façon personnelle, incarnée, vivante, dans les missions de CPE. Le jury salue les efforts de préparation réalisés en ce sens cette année encore par les candidats.**

A cet égard, la lecture de références ou la connaissance des sujets d'actualité de l'École doivent permettre au candidat de mettre la singularité de son propos en perspective avec le cadre plus général des politiques éducatives prioritaires aujourd'hui dans l'institution scolaire - tout en manifestant une connaissance des enjeux historiques les plus pérennes pour cette même institution scolaire.

Le jury apprécie donc des situations qui ont été choisies après réflexion, notamment au regard d'enjeux historiques et/ou actuels majeurs, et/ou des sujets originaux permettant de repérer la capacité du candidat à imaginer avec souplesse des réponses créatives qui témoignent de sa personnalité propre.

En outre le jury valorise une alliance équilibrée entre description, analyse et renvoi aux missions et référentiel du CPE intégrés à bon escient. De même, il remarque avec intérêt une utilisation raisonnée des références institutionnelles, réglementaires ou bibliographiques qui étayent le propos, sans se substituer à la réflexion du candidat ni apparaître comme argument d'autorité. L'analyse d'une situation qui souligne l'aptitude du candidat à une vision claire de son positionnement au sein de l'organisation, une appréhension nette des exigences de la loyauté professionnelle, une posture distanciée avec un retour critique sur ses propres pratiques, et, enfin, un ancrage personnel fort dans les valeurs de l'institution, constituent des éléments importants de l'appréciation.

**Le sens du travail collectif et la participation clairement identifiée à une œuvre commune, au service de l'accompagnement de chaque parcours d'élève, sont primordiaux.** Le jury est ainsi très attentif à l'utilisation d'exemples de travail collaboratif avec les adultes de la communauté scolaire et les différents partenaires, mais aussi à d'autres exemples qui mobilisent l'engagement des élèves et qui les considèrent comme partie prenante dans l'accompagnement quotidien de leurs besoins et difficultés.

Enfin, le jury valorise une problématisation présentée au regard d'enjeux nationaux et locaux (évolution législative, priorités ministérielles, projet académique, projet d'établissement, etc.) qui témoigne d'une bonne connaissance du système éducatif et

du degré d'information du candidat relatif à l'actualité de l'école.

### **Quelques recommandations complémentaires**

Le jury rappelle aux candidats que le contenu de leur dossier RAEP doit démontrer leur appropriation des différentes dimensions de la fonction de CPE figurant dans la circulaire de 2015 précitée. Le jury doit pouvoir l'observer notamment au travers de la présentation des expériences et situations professionnelles.

La situation présentée au sein du RAEP doit mettre en évidence l'incarnation par le candidat d'une posture, une éthique professionnelle et une compréhension des objectifs des politiques éducatives, parmi lesquels notamment l'effort de l'École pour remédier aux effets des inégalités et des déterminismes socio-économiques, et pour remplir ainsi sa part de la promesse républicaine de la fraternité, par l'émancipation de la personnalité et des capacités de chacune et de chacun des élèves qui lui sont confiés.

L'exposé de l'expérience significative est également l'occasion pour les candidats de mettre en évidence leur capacité à travailler en équipe et avec des partenaires, leurs aptitudes à animer une équipe de vie scolaire, conseiller le chef d'établissement, et collaborer avec les différents acteurs de la communauté éducative : équipe enseignante, psychologues de l'Éducation nationale, personnels de santé et sociaux, parents, etc.

Le jury valorise la capacité à croiser et articuler, de manière fluide et systémique, à la fois l'analyse problématisée d'un sujet donné et la projection dans les missions attendues du métier du CPE telles qu'elles figurent dans le référentiel.

Afin d'atteindre les objectifs attendus de cette épreuve, il semble préférable d'éviter la présentation de plusieurs situations ou d'un sujet trop large ; à l'inverse une situation ne concernant qu'un seul élève est trop réductrice.

Le jury souligne combien il est important que l'implication du candidat soit perceptible ainsi que son analyse de la situation.

Il recommande aux candidats de bien distinguer dans leur propos les postures de pair, de chef du service de la vie scolaire ou de conseiller du chef d'établissement mais aussi d'identifier les relations entre les différents acteurs de la communauté éducative, et bien entendu de s'abstenir de tout jugement porté sur l'action de collègues (ou parents, partenaires, etc.) impliqués dans la situation présentée.

Enfin, le principe de laïcité doit être connu des candidats, et ne se réduire en aucun cas à la question des contestations d'enseignement ou de la tenue vestimentaire du voile. Ces situations éventuelles de contestation doivent être l'opportunité d'un rappel des règles de l'École, d'un dialogue soutenu avec les élèves et leurs parents,

tout cela appuyé sur une maîtrise du sens de la laïcité et des valeurs de la République qui permette de mettre en évidence leur bénéfice en termes de liberté de conscience et d'expression, de bien commun et d'intérêt général. En dehors de l'effort de remédiation à ces situations particulières de contestation, c'est d'abord à l'ensemble des élèves de l'établissement qu'un discours sur la laïcité et sur les valeurs de la République doit être régulièrement tenu, à chaque fois que se présente, pour ce faire, une occasion propice (un temps de présentation du fonctionnement de l'École, une journée dédiée à telle valeur ou commémoration, etc.). Dans cette transmission générale et régulière du sens de la laïcité, de la liberté, de l'égalité, de la fraternité, c'est la dimension d'émancipation de ces principes qui doit être mise en avant, c'est-à-dire, là encore, leur bénéfice aussi bien pour la liberté de conscience et d'expression des élèves que pour la qualité humaine de la relation entre tous et la paix du climat scolaire. Ces principes et valeurs partagés, lorsqu'ils sont mis en œuvre par tous au quotidien dans l'enceinte de l'École, font de celle-ci un écosystème de croissance en humanité, en éduquant à un savoir-être qui est la condition du bien-être de tous.

Le jury s'est assuré de la robustesse de l'appropriation du sens de ce principe de laïcité, et des valeurs de la République, y compris dans des conditions concrètes ; il s'agit pour le candidat de démontrer sa capacité de réflexion, d'intelligence des situations, de fermeté et de dialogue comme de compréhension et de souplesse.

Rappelons ici quelques articles de la Charte de la laïcité à l'École, particulièrement significatifs de ce qui vient d'être dit :

« 6. La laïcité de l'École offre aux élèves les conditions pour forger leur personnalité, exercer leur libre arbitre et faire l'apprentissage de la citoyenneté. Elle les protège de tout prosélytisme et de toute pression qui les empêcheraient de faire leurs propres choix.

7. La laïcité assure aux élèves l'accès à **une culture commune et partagée.**

8. La laïcité permet l'exercice de la **liberté d'expression** des élèves dans la limite du bon fonctionnement de l'École comme du respect des valeurs républicaines et du **pluralisme des convictions.**

9. La laïcité implique **le rejet de toutes les violences et de toutes les discriminations**, garantit **l'égalité entre les filles et les garçons** et repose sur une culture du **respect** et de la compréhension de l'autre.

10. **Il appartient à tous les personnels de transmettre aux élèves le sens et la valeur de la laïcité**, ainsi que des autres principes fondamentaux de la République. Ils veillent à leur application dans le cadre scolaire. Il leur revient de porter la présente charte à la connaissance des parents d'élèves. ». Certains candidats font preuve d'hésitation, ou bien à l'inverse de rigidité, au sujet de questions sociales vives – comme celle de la laïcité - sans doute à défaut d'une réflexion préalable sur l'accueil et l'accompagnement des publics dont

la culture peut être éloignée de celle de l'école, de la société française et de ses valeurs républicaines.

## **2-2-L'ÉPREUVE D'ADMISSION**

L'épreuve orale d'admission s'est tenue conformément à l'arrêté du 25 janvier 2021 modifié.

### **2-2-1 Tenue des oraux en visio-conférence**

Une partie des candidats a bénéficié d'interrogations en visioconférence. Cette possibilité était offerte à nouveau pour cette session 2025 à certaines catégories de candidats (ultra-marins, en situation de handicap, femmes enceintes, ...) qui en avaient fait la demande. Ils ont été placés dans des conditions d'accueil, de préparation et d'interrogation identiques à celles des candidats présents à l'INSPE de Lorraine (site d'Épinal). Le jury a veillé à prendre en compte les décalages horaires pour leur permettre de se présenter au concours dans les meilleures conditions avec l'appui du rectorat d'Aix-Marseille et des rectorats et vice-rectorats concernés.

Nous tenons à remercier l'académie d'Aix-Marseille et le bureau des concours du rectorat pour son accueil dans les locaux du CAEC à Aix en Provence, et son accompagnement durant les deux jours réservés aux épreuves d'admission en visioconférence.

### **2-2-1 Accueil à l'INSPE de Lorraine, site d'Épinal**

L'ensemble des personnels de l'INSPE d'Épinal et les appariteurs se sont mobilisés pour réserver un accueil de qualité aux candidats afin de leur permettre de donner le meilleur d'eux-mêmes, qu'ils en soient chaleureusement remerciés.

Les appariteurs vérifient les identités des candidats, rappellent les attendus et le déroulement de l'épreuve avant de distribuer les sujets. Ils les accompagnent ensuite dans les salles d'interrogation.

Avant le début de préparation, le président et la vice-présidente du jury viennent saluer les candidats, les féliciter pour leur réussite à l'admissibilité et leur souhaiter le meilleur pour l'entretien qui les attend avec le jury.

### **2-2-2 Déroulement de l'épreuve**

Cette épreuve est affectée d'un coefficient 2

Après leur accueil, les candidats prennent connaissance du sujet et disposent d'un

temps de préparation de deux heures.

L'épreuve comprend un exposé par le candidat de vingt minutes au maximum suivi d'un entretien de quarante minutes au maximum.

Elle prend appui sur un dossier proposé par le jury en rapport avec des problèmes d'éducation et de vie scolaire dans les établissements du second degré. Dix minutes au maximum peuvent être réservées, lors de l'entretien, à un échange sur le dossier RAEP qui reste à cet effet à disposition du jury.

L'épreuve fait appel à des connaissances s'inscrivant notamment dans le cadre d'une bibliographie publiée sur le site internet [education.gouv.fr](http://education.gouv.fr), renouvelée partiellement chaque année. La maîtrise de la langue ainsi que la posture sont prises en compte dans l'évaluation.

### **2-2-3 Bilan du jury**

Le jury tient tout d'abord à saluer le niveau satisfaisant des échanges avec une proportion importante des candidats. La qualité de la communication, l'optimisme de volonté et les valeurs incarnées, sont à la hauteur des attendus des missions des CPE qu'ils vont devenir s'ils sont lauréats du concours. Quant à de nombreux candidats non-admis, compte-tenu de la forte sélectivité du concours, ils doivent se sentir invités à se représenter au concours tant ils n'ont pas démerité.

La moyenne des épreuves orales pour les candidats déclarés admissibles s'établit ainsi à 13,64 /20. Celle des candidats admis s'établit à 16,65 /20

D'une manière générale, les candidats obtenant les meilleures notes à l'oral sont souvent cette année encore ceux qui obtiennent les meilleures notes à l'épreuve d'admissibilité portant sur le dossier RAEP.

Ces constats doivent inviter les candidats à envisager leur préparation de l'entretien oral d'admission comme l'opportunité de mettre en avant le caractère véritablement personnel de leur démarche de manière globale. De même, les efforts réalisés pour se projeter le plus précisément et le plus singulièrement possible dans les missions de CPE au moment même de la rédaction du RAEP sont également déterminants lors de la phase d'admission.

L'épreuve orale se déroule en deux temps : une présentation par le candidat en réponse à la question posée dans l'étude de cas qui lui a été proposée, suivie d'un entretien avec le jury portant à la fois sur le développement du candidat et de manière plus élargie sur les missions de CPE.

### **Recommandations sur la forme**

La capacité des candidats à s'appuyer de manière raisonnée et raisonnable sur les notes

rédigées durant le temps de préparation, c'est-à-dire en s'en détachant suffisamment pour leur permettre d'entrer dans un échange réflexif avec le jury, est appréciée. Le jury recommande aux candidats de se préparer en s'exerçant plusieurs fois à cet exercice en amont de l'épreuve, seul ou sous le regard d'un tiers, pair préparatoire ou formateur. A l'inverse, ne pas s'appuyer sur ses notes n'est pas nécessairement le gage d'une valorisation spécifique par le jury, l'objectif de cette partie de l'épreuve étant de délivrer un propos construit.

Le jury souligne le caractère indispensable de présentations organisées, annoncées à travers un plan cohérent et faisant apparaître la compréhension fine du sujet par le candidat. Les exposés dont la logique n'est pas perceptible ou dont le propos ne témoigne pas d'une stratégie globale pour répondre à la question posée sont à proscrire. Là encore, l'absence d'entraînement a conduit certains candidats qui avaient pourtant manifestement prévu une présentation organisée à l'oublier le moment venu, notamment sous l'effet du stress. Ce stress lui-même demande à être anticipé par les candidats, à travers une préparation qui les mette au mieux dans les conditions de l'entretien et qui les conduit à travailler sur la régulation de leurs émotions, vers la plus grande sérénité possible.

Le jury recommande enfin aux candidats d'adopter une posture d'écoute, une capacité de recul face aux questions posées, et, autant que faire se peut, un débit de parole adéquat.

## **Recommandations sur le fond**

Le jury a valorisé la capacité du candidat à contextualiser la situation proposée, c'est-à-dire l'inscrire dans l'actualité, notamment de l'École, dans les problématiques institutionnelles éducatives et dans le cadre plus spécifique de l'établissement concerné.

Les meilleures prestations ont également témoigné d'une analyse claire et rigoureuse des enjeux du positionnement du CPE dans la description des réponses à apporter, par exemple dans la distinction entre ce qui relève de son action et de sa responsabilité directes et/ou ce qui concerne sa contribution à une démarche initiée par d'autres acteurs.

Le jury souligne qu'il évalue notamment l'aptitude du candidat à conseiller les personnels de direction et la communauté scolaire dans la mise en place de la politique éducative globale de l'établissement. Il cherche également, et de façon liée, à repérer la façon dont le candidat se situe et évolue dans un collectif professionnel et sa connaissance des liens entre la vie scolaire et la réussite des élèves.

Durant les échanges, la capacité des candidats à s'appuyer sur une véritable réflexion en prenant le temps de comprendre les questions posées est appréciée. En outre, le jury ne s'attend pas à ce que le candidat sache répondre de façon précise à toutes les interrogations, mais qu'il mesure ses éventuels manques et expose quelle stratégie il mettrait en œuvre pour y remédier.

Certains candidats parviennent à proposer tout à la fois des réponses rigoureuses à court

terme tout en s'inscrivant dans une réflexion éducative voire innovante à moyen ou long terme.

Le jury apprécie l'aptitude du candidat à argumenter et soutenir les propositions qu'il formule y compris en les appuyant sur des éléments de la recherche et de l'expérience. Il est également attentif à la capacité du candidat à problématiser une situation professionnelle en la mettant en lien avec des apports théoriques issus de la recherche ou plus largement d'une culture solide en matière de sciences de l'éducation mais aussi, plus largement, de sciences humaines et sociales.

Le jury a particulièrement apprécié la capacité de certains candidats à appréhender la réalité de terrain en faisant preuve d'optimisme dans la capacité de l'école à relever les défis notamment liés aux inégalités entre les élèves de capital économique, culturel, social, et ce sans tomber toutefois dans un discours idéologique ou démagogique .

En outre, le jury valorise la capacité des candidats à s'exprimer dans un langage clair, à démontrer des qualités de communication et relationnelles empreintes de rigueur, de pondération et d'optimisme, à mesurer les droits et devoirs du fonctionnaire, à s'inscrire clairement dans les valeurs de l'École ; à être conscient, enfin, et résolu à y prendre sa part, des défis de cette même École dans une société française en grande tension par rapport à ses idéaux fondateurs.

### **Quelques écueils à éviter :**

Les écueils à éviter apparaissent en creux des conseils de forme et de fond déjà donnés. Le jury insiste néanmoins sur quelques-uns d'entre eux.

#### Lors de l'exposé

Dans cette séquence, certains candidats ne parviennent pas à respecter le temps imparti, livrant un exposé peu synthétique ou ne permettant pas de démontrer de bonnes capacités d'analyse ou de prise de recul. C'est souvent l'absence de plan qui amène le candidat à se retrouver dans une telle situation.

La lecture continue d'un texte préparé par le candidat est à éviter car elle ne permet pas d'entrer en relation avec le jury et de mobiliser son intérêt.

Le jury souligne également combien l'absence de problématique contribue à des exposés indigestes et peu convaincants.

**Une fois encore, le jury rappelle la grande importance de s'entraîner préalablement à l'épreuve orale, de manière à repérer les points d'amélioration en amont du concours, par exemple en présence d'un tiers.**

#### Dans la partie entretien

Il est souhaitable d'éviter de livrer un discours trop formaté alors que le jury cherche à

apprécier la capacité des candidats à penser par soi-même, à l'analyse personnelle et à la prise de hauteur. En ce sens le candidat doit s'appuyer sur les différentes préparations qu'il a pu suivre en se les appropriant et les utilisant à bon escient.

Il est également indispensable que les candidats inscrivent leurs réponses et propositions au sein du système éducatif, en prenant en compte les interactions, la collaboration et la confraternité avec l'ensemble des adultes œuvrant dans l'établissement, ou en partenariat avec l'École. Ainsi, les réponses et propos qui laissent à penser que le candidat situe son action dans un cadre strictement individuel ne correspondent pas aux attendus. Là encore, la préparation à l'épreuve constitue un appui précieux, certains candidats oubliant simplement au moment de l'oral de mettre en évidence les dimensions collectives et partenariales –réelles - de leur action parce que trop centrés sur eux-mêmes. La visite d'établissements variés, les échanges avec différents membres de la communauté éducative leur permettront d'élargir leur connaissance du système éducatif et de ses enjeux et de mieux appréhender la place du CPE en son sein.

**En conclusion, le jury recommande aux candidats de faire preuve d'authenticité et ne pas hésiter à s'engager personnellement. Les questions appellent rarement une seule bonne réponse, le jury apprécie la capacité de réflexion, d'analyse et d'argumentation personnelle des candidats ainsi que la cohérence de leur propos avec les convictions exprimées, bref tout ce qui manifeste une personnalité intègre, singulière et sincèrement désireuse de s'engager au service de notre École.**

## ANNEXES

### EXEMPLES DE SUJETS PREVUS POUR L'ORAL D'ADMISSION

Les candidats pourront se référer avec profit pour d'autres exemples aux rapports de jury antérieurs

**Concours interne  
de recrutement de conseillers principaux d'éducation  
Session 2025  
Épreuve d'entretien sur dossier**

**Sujet n°3**

**Durée de la préparation : 2 heures  
Durée de l'épreuve : 1 heure  
Coefficient 2**

<b>Développement durable</b>
------------------------------

#### **Contexte**

Vous êtes conseiller(e) principal(e) d'éducation dans un collège rural de 260 élèves qui accueille des élèves dont l'origine sociale est plutôt défavorisée mais dans lequel le climat scolaire est particulièrement serein, à l'exception de la pause méridienne qui concentre l'essentiel des difficultés, notamment au sein même du restaurant scolaire. La majorité des élèves sont demi-pensionnaires. Vous constatez quotidiennement un gâchis alimentaire important allant de pair avec une qualité des repas servis qui vous semblent insuffisante. Les élèves avec qui vous avez tissé une relation de confiance établie se plaignent souvent de cet état de fait auprès de l'équipe de vie scolaire, ainsi que les agents qui se plaignent du manque de respect dont ils souffrent de la part des élèves lors du service des repas, mais aussi de leur manque de civisme le soir quand ils passent dans les classes pour faire le ménage (papiers par terre, lumières allumées...)

Vous réussissez à mobiliser facilement le conseil de la vie collégienne sur de nombreux projets et des élèves investis et des agents souhaitent se rencontrer pour parler de ces problèmes.

Quelles propositions feriez-vous :

- Auprès du chef d'établissement pour améliorer cette situation ?
- Plus largement pour mettre en œuvre une politique éducative d'établissement permettant de renforcer l'appropriation de la démarche et des objectifs de développement durable ?

**Document 1 : site [education.gouv.fr](http://education.gouv.fr). Extraits de « l'éducation au développement durable » MAJ décembre 2024**

**Document 2 : site Eduscol, extraits de « les éco-délégués » MAJ novembre 2024**

**Document 3 : « agir pour la transition écologique dans les écoles, collèges et lycées » MEN Juin 2023**

---

## Document 1 : site éducation.gouv.fr. Extraits de « l'éducation au développement durable » MAJ décembre 2024

Le développement durable est adopté par le ministère chargé de l'Éducation nationale dans son acception classique comme étant **une démarche de rétablissement d'équilibres dynamiques entre l'environnement, le monde social, l'économie et la culture**. Partant de cette définition fondée sur l'interaction entre ces différents domaines, l'éducation au développement durable (EDD) est **une éducation transversale**, qui intègre les enjeux du développement durable dans les nouveaux programmes d'enseignement de l'école primaire et aux programmes d'enseignement disciplinaires du collège et du lycée général, technologique et professionnel.

L'EDD croise explicitement les autres éducations transversales, dont l'éducation au développement et à la solidarité internationale, l'éducation à la santé, les enseignements artistiques et culturels.

Enfin, le parcours citoyen et le parcours santé sont particulièrement favorables à la prise en compte des enjeux du développement durable.

Les éco-délégués sont des acteurs essentiels de l'EDD au sein de l'établissement.

### Comprendre les enjeux du développement durable pour agir en citoyen responsable

La compréhension des relations entre les **questions environnementales, économiques, sociales et culturelles** doit aider les élèves à mieux percevoir :

- l'**interdépendance des sociétés humaines et du système Terre**
- la nécessité de **faire des choix informés et responsables** et d'adopter des comportements qui tiennent compte de ces équilibres
- l'importance d'une **solidarité** à l'échelle mondiale

(...)

### Structurer l'éducation au développement durable

L'EDD doit se structurer autour de nouveaux axes dont l'horizon est constitué par les objectifs de développement durables de l'ONU dans le cadre de l'Agenda 2030. Dans cette perspective, il est nécessaire de :

- consolider l'EDD autour de **sept piliers** :
  - **L'Agenda 2030**
  - L'enrichissement des **programmes** en matière d'EDD
  - L'encouragement à **l'engagement des jeunes et de l'institution**, avec une attention toute particulière pour l'animation des **éco-délégués**
  - Un **pilotage national et académique renforcé**
  - Une offre de **formation** pour les encadrants et les enseignants
  - Un **réseau partenarial structuré**
  - La construction d'une **stratégie internationale**
- **élargir et accélérer le déploiement du référentiel E3D**, notamment pour lui donner une dimension territoriale. Par-là, elle attribue aussi une responsabilité et un rôle particuliers aux écodélégués.

(...)

### Le label "E3D - École/Établissement en démarche de développement durable"

Le label "E3D École/Établissement en démarche de développement durable" est **attribué aux écoles, aux collèges et aux lycées généraux, technologiques et professionnels, ainsi qu'aux centres de formation d'apprentis** qui entrent en **démarche globale de développement durable**.

La démarche des écoles et établissements labellisés "E3D École/Établissement en démarche de développement durable" :

- prend explicitement en compte les relations entre l'environnement, la société, l'économie, voire d'autres dimensions, propre au développement durable
- est présentée au conseil d'école ou d'administration pour être inscrite dans le projet de la structure scolaire
- implique un des différents partenaires territoriaux choisis en fonction de critères adaptés aux besoins de l'école ou de l'établissement.

**Les écoles et établissements en démarche globale de développement durable (E3D) associent l'ensemble de la communauté éducative.**

L'obtention de ce label ne constitue pas un aboutissement, mais elle est surtout la marque d'une volonté de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue.

## **Document 2 : site Eduscol, extraits de « les éco-délégués » MAJ novembre 2024**

### **Les éco-délégués**

Des éco-délégués sont élus dans les classes de collège et de lycée. Acteurs de la transition écologique en milieu scolaire, les éco-délégués de classe jouent un rôle essentiel de sensibilisation et de mobilisation pour contribuer à faire des collèges et lycées des espaces plus favorables à la biodiversité et davantage engagés dans l'atténuation et l'adaptation au changement climatique.

(...)

### **Des éco-délégués dans toutes les instances de représentation des élèves**

Un binôme fille-garçon d'éco-délégués est élu dans les instances de représentation des élèves, au niveau de l'établissement au sein du conseil de la vie lycéenne (CVL), au niveau académique dans les CAVL et au niveau national au sein du CNVL.

Au moins une des trois séances annuelles des CAVL et du CNVL est consacrée au développement durable. Les élus lycéens sont pleinement engagés dans la mise en œuvre de cette politique et formulent notamment des avis et des propositions sur la mise en œuvre du dispositif des éco-délégués dans les établissements. Désormais, les élus lycéens sont membres de droit des comités de pilotage académiques de l'éducation au développement durable.

(...)

### **Les missions des éco-délégués de classe**

Les éco-délégués sont à la fois des copilotes et des ambassadeurs des projets pédagogiques menés au sein des établissements scolaires. Ils participent au comité de pilotage des projets, informent leurs camarades sur les avancements et les poussent à s'y engager. **Les compétences acquises par les éco-délégués** doivent être reconnues et **peuvent être valorisées dans le livret scolaire. Cette mission d'éco-délégué constitue notamment un apprentissage de l'engagement.**

Les éco-délégués contribuent à la sensibilisation et à la mobilisation des élèves de leur classe et à l'échelle de l'établissement.

Au quotidien, ils sensibilisent leurs camarades aux gestes qui permettent d'économiser l'énergie et d'agir pour l'environnement (éteindre les lumières, vérifier qu'en hiver les fenêtres sont fermées et que les radiateurs sont bien réglés, contribuer à l'installation de poubelles de tri des déchets de la classe, proposer des initiatives et actions comme les "marches vertes", etc.).

Au-delà de ces éco-gestes, ils s'investissent dans des actions et projets pédagogiques dont ils sont à l'origine ou qui ont été initiés par leurs enseignants et/ou qui s'inscrivent dans le projet d'école ou d'établissement.

Les éco-délégués sont accompagnés par la communauté éducative, en particulier par le référent EDD d'établissement. Ils sont amenés à travailler avec la direction de l'établissement et avec les personnels administratifs et techniques. Leurs projets les conduisent à travailler en collaboration avec des intervenants extérieurs (associations, collectivités, experts scientifiques...) et donc à découvrir les acteurs de leur territoire.

Le champ d'action des éco-délégués couvre l'ensemble des thématiques liées à l'environnement, considérées dans toutes leurs dimensions (écologique, sociale, économique, éthique, ...).

Les actions des éco-délégués s'inscrivent dans une démarche : définition concertée d'un objectif à partir des constats, besoins et souhaits, puis définition des actions pour y parvenir et des moyens pour les mener à bien.

Les réalisations sont nombreuses et diversifiées, au carrefour des enjeux environnementaux, sociaux et économiques :

- observation et préservation de la biodiversité
- végétalisation et réaménagement de la cour
- réduction, collecte et tri de déchets
- recyclage, réemploi et actions éco-solidaires
- réduction du gaspillage alimentaire
- réduction de la consommation énergétique
- ...

Les éco-délégués sont tout particulièrement mobilisés lorsque l'établissement est engagé dans une démarche globale de développement durable avec la labellisation E3D, car celle-ci place les élèves au cœur de la démarche.

### **Document 3 : « agir pour la transition écologique dans les écoles, collèges et lycées » MEN Juin 2023**

#### L'éducation au développement durable

L'importance d'agir dans son établissement scolaire

Contribuer à des actions en faveur de la transition écologique au sein de l'établissement scolaire constitue autant d'opportunités de comprendre et d'apprendre, autant de situations d'apprentissage. Cette composante de l'action est indissociable de l'éducation, car elle permet de mettre en œuvre ce qui est enseigné, de mettre les connaissances en lien avec l'expérience directe des élèves, d'apporter une cohérence pour l'élève entre ce qui est dit et ce qui est fait.

Des éco-gestes et des actions à intégrer dans une démarche pédagogique globale

La sensibilisation aux éco-gestes, afin de leur conférer tout leur sens, doit s'intégrer dans une démarche pédagogique globale d'éducation au développement durable, en lien avec les enseignements. Ce qui a été bien compris et bien construit reste intégré toute la vie. La mise en œuvre des conseils qui figurent dans le présent guide pourra faire l'objet d'ateliers participatifs avec les élèves, avec la participation des éco-délégués, pour identifier les actions que peuvent individuellement faire les élèves au quotidien et

les actions collectives auxquelles ils peuvent participer à l'échelle de l'école, du collège ou du lycée.

(...)

#### Des éco-délégués engagés

La création des éco-délégués de classe a été lancée par la circulaire du 27 août 2019. Elle a été généralisée par la circulaire du 24 septembre 2020. Depuis la rentrée 2020, des éco-délégués sont désormais élus dans toutes les classes de collège et de lycée, et ce dispositif peut être proposé dès le début du cycle 3 dans les classes de CM1 et CM2. Dans la pratique, des éco-délégués sont parfois identifiés dès le CP dans certaines écoles. Le rôle des éco-délégués est bien entendu progressif de l'école au collège, puis au lycée.

Les éco-délégués de classe jouent un rôle important. Ils contribuent à la sensibilisation de l'ensemble des élèves et ont un effet mobilisateur indéniable. Ils sont accompagnés par la communauté éducative et par des partenaires extérieurs (associations, collectivités, experts scientifiques...). Depuis la rentrée 2020 et malgré les contraintes liées à l'épidémie de Covid, le dispositif des éco-délégués s'est largement déployé. Les réalisations sont nombreuses et diversifiées : lutte contre le gaspillage alimentaire, réduction de la consommation énergétique, préservation de la biodiversité, végétalisation et réaménagement de la cour, réduction et tri des déchets, actions solidaires basées sur le réemploi de fournitures, d'objets ou de vêtements... En 2020, le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse a spécialement créé le Prix de l'action éco-déléguée de l'année pour encourager et valoriser les actions des éco-délégués, ce qui donne lieu à la désignation de lauréats académiques et nationaux dans chacune des trois catégories (école, collège et lycée).

(...)

#### La labellisation E3D : une démarche globale pour articuler pédagogie et gestion de l'établissement

Au-delà des éco-délégués, tous les élèves sont concernés. Afin de mettre en cohérence les actions pédagogiques et les actions conduites dans l'établissement en faveur de l'environnement et du développement durable, la labellisation E3D portée par le ministère chargé de l'Éducation nationale vise à reconnaître et encourager les écoles et établissements qui s'engagent dans une démarche globale de développement durable. En articulation avec les actions de gestion, maintenance ou rénovation de l'établissement, des projets éducatifs sont développés avec les élèves qui sont alors au cœur de la démarche. L'examen des dossiers et l'attribution du label se font au niveau de chaque académie, par la mission académique EDD du rectorat. Trois niveaux sont distingués en fonction de l'état d'avancement dans la démarche. À la rentrée 2022, ce sont près de 10 000 écoles et établissements qui sont labellisés E3D. La labellisation est désormais ouverte à l'enseignement agricole ainsi qu'à une territorialisation plus large que l'école ou l'établissement : une possibilité de labellisation en réseau permet en effet de valoriser la démarche pédagogique conjointe d'un ensemble d'écoles et d'établissements d'un même territoire.

(...)

#### La mobilisation de tous les acteurs

La mise en œuvre de la transition écologique passe par un engagement collectif :

- les professeurs accompagnent les élèves au quotidien dans leurs apprentissages à travers les enseignements et les projets pédagogiques ;
- l'équipe de direction joue un rôle d'impulsion, de pilotage et de facilitation ;
- le conseiller principal d'éducation organise et anime la vie scolaire et joue donc aussi un rôle de facilitateur ;
- le référent EDD d'établissement anime la communauté des éco-délégués de l'établissement, fait le lien avec l'ensemble des acteurs internes et externes à l'établissement, prépare et anime la démarche de labellisation E3D, etc. ;
- les éco-délégués de classe jouent un rôle d'ambassadeurs pour la prise en compte de l'environnement et du développement durable dans et autour de l'établissement ;
- la collectivité territoriale est maître d'ouvrage des travaux, elle est responsable des investissements et de leur financement ; certaines collectivités engagent des travaux de grande ampleur comme la construction d'écoles basse consommation ou la rénovation des écoles existantes (chauffage, électricité, isolation extérieure, huisseries, accès pour les personnes à mobilité réduite, réfection des peintures, désamiantage...) ; de nombreux échanges ont lieu entre équipes de direction, équipes éducatives et services des collectivités en ce qui concerne les aménagements des cours de récréation, le développement de cours végétalisées, l'égalité filles garçons, l'ouverture des écoles sur les quartiers, la mise en place de jardins et mares pédagogiques, la sensibilisation aux gestes de préservation de la planète, etc. ;

→ les personnels administratifs et techniques sont mobilisés pour la gestion et la maintenance des espaces extérieurs, des bâtiments et de la cantine.

Les instances mobilisables dans l'établissement

→ les conseils de vie collégienne et lycéenne (CVC/CVL), notamment les éco-délégués élus dans ces instances ;

→ le comité d'éducation à la santé, à la citoyenneté et à l'environnement (CESCE) pour développer des actions et démarches partenariales associant transition écologique et enjeux de santé ou de citoyenneté.

---

**Concours interne  
de recrutement de conseillers principaux d'éducation  
Session 2025  
Épreuve d'entretien sur dossier**

**Sujet n°8**

**Durée de la préparation : 2 heures**

**Durée de l'épreuve : 1 heure**

**Coefficient 2**

<b>Harcèlement</b>
--------------------

**Contexte :**

Vous êtes CPE dans un collège situé en milieu rural. Le collège compte 500 élèves, avec des profils variés, notamment issus de milieux sociaux et culturels divers.

Récemment, une situation préoccupante de harcèlement scolaire a été portée à votre attention. Une élève de 5ème, Léa, semble être la cible de harcèlement de la part d'un groupe de camarades de classe. Les faits rapportés incluent des moqueries répétées, des insultes sur les réseaux sociaux, ainsi que des bousculades lors des récréations.

Les parents de Léa ont exprimé leur inquiétude lors d'une réunion avec le principal, vous-même et le professeur principal de la classe. Ils demandent des actions immédiates pour protéger leur enfant. Par ailleurs, certains élèves de la classe ont commencé à montrer des signes d'isolement ou d'absentéisme, laissant penser que l'atmosphère dans la classe est dégradée. Le personnel enseignant semble démuni face à cette situation et une partie d'entre eux doute de l'efficacité des dispositifs de prévention en place.

Au vu de cette situation, le chef d'établissement vous demande :

1. A court terme, de proposer des actions concrètes pour protéger Léa et mettre fin au harcèlement.
2. A long terme, élaborer un programme renforcé de sensibilisation et de prévention du harcèlement scolaire au sein du collège.

Document 1 : Circulaire du 2-2-2024 : Lutter contre le harcèlement à l'école, une priorité absolue

Document 2 : Phare : un programme de lutte contre le harcèlement à l'école. MAJ décembre 2024

## Document 1 : Circulaire du 2-2-2024 : Lutter contre le harcèlement à l'école, une priorité absolue

La réussite des élèves et leur confiance en eux, au cœur de la mission d'instruction de l'École, ont pour corollaire leur protection et leur sécurité au sein de l'enceinte scolaire. Il n'y a pas et ne peut pas y avoir de scolarité épanouie si le climat scolaire ne garantit pas cette sécurité et cette sérénité des apprentissages. C'est pourquoi la lutte contre le harcèlement scolaire constitue une priorité absolue de notre institution et un devoir qui s'impose à tous les membres de la communauté éducative. Cette politique s'inscrit dans le cadre du plan interministériel présenté le 27 septembre 2023, qui repose sur la mobilisation de l'ensemble des ministères et de leurs partenaires publics ou associatifs.

Ce nouvel acte de la politique publique de prévention et de lutte contre le harcèlement en milieu scolaire fixe des objectifs clairs : 100 % prévention, 100 % détection, 100 % solutions.

La présente circulaire détermine l'organisation de la prévention et de la réponse aux situations de harcèlement. La circulaire n° 2013-100 du 13 août 2013 relative à la prévention et à la lutte contre le harcèlement à l'École est abrogée.

### **1. Agir au sein des écoles et des établissements : prévenir et détecter tous les faits de harcèlement et y apporter une réponse ferme et systématique**

La lutte contre le harcèlement repose sur deux volets indissociables : la prévention et la prise en charge de toutes les situations, assortie de la sanction des élèves harceleurs. Pour être pleinement efficace, cette action résolue doit être systématique : tous les élèves doivent bénéficier de la protection de l'institution.

#### **1.1. Le programme de lutte contre le harcèlement est obligatoire dans chaque école, collège et lycée**

La mise en œuvre du programme de lutte contre le harcèlement (Phare) est obligatoire dans chaque école, collège et lycée depuis la rentrée 2023.

Ce programme comprend :

- des actions de formation de l'ensemble des personnels, des équipes ressources (au moins cinq personnels par circonscription et par établissement), des responsables et coordonnateurs ;
- des actions de formation des élèves (élèves ambassadeurs et ensemble des élèves) ;
- la mise en place d'une politique de prévention et du protocole national de détection et de prise en charge des situations de harcèlement.

Il est adossé à une plateforme numérique accessible à tous les personnels de l'éducation nationale (<https://nah.phm.education.gouv.fr/nah/>), qui intègre des ressources pédagogiques et de formation pour l'ensemble de la communauté éducative.

Toutes les actions menées par les écoles et les établissements donnent lieu à l'obtention d'un label Phare, qui se décline en trois niveaux : engagement (niveau 1), approfondissement (niveau 2), expertise (niveau 3). Le cahier des charges de la labellisation est disponible sur la plateforme Phare. Le niveau de labellisation est fixé à la fin de chaque année scolaire au regard des actions réalisées pendant l'année. Il reste valide pour toute l'année scolaire suivante.

L'atteinte du niveau 1 de la labellisation Phare est obligatoire pour les écoles, collèges et lycées au cours de l'année scolaire 2023-2024. Les niveaux 2 et 3 marquent un engagement renforcé de l'ensemble de la communauté éducative et constituent ainsi un vecteur de mobilisation supplémentaire. Les écoles ou établissements qui ne seraient pas encore inscrits dans la démarche doivent impérativement s'engager avant la fin du mois de février 2024.

## **1.2. Mettre en œuvre une politique de prévention et de détection du harcèlement à l'échelle de l'école ou de l'établissement**

La prévention et la détection des situations de harcèlement à l'échelle de l'école ou de l'établissement s'inscrivent dans le cadre du projet d'école ou d'établissement. Cette politique locale repose sur une série d'actions portées par le directeur d'école ou le chef d'établissement et ses équipes :

- l'information systématique des élèves et des familles lors de temps de sensibilisation et de formation pour les parents volontaires. Le numéro d'alerte 3018 fait l'objet d'une large communication. Il figure obligatoirement dans le cahier de liaison de l'élève ainsi que de manière visible sur l'espace numérique de travail. Il est également communiqué par voie d'affichage permanent dans les principaux lieux de passage de l'école ou de l'établissement (supports à disposition sur la plateforme Phare) ;
- la passation annuelle, par tous les élèves du CE2 à la terminale, d'un questionnaire d'auto-évaluation, à l'occasion de la journée nationale de lutte contre le harcèlement ;
- la formation de tous les élèves, à raison d'au moins dix heures par année scolaire. Cette formation prend en particulier appui sur l'enseignement moral et civique, la formation des élèves aux compétences psychosociales, les heures de vie de classe, l'intervention de partenaires extérieurs (associations agréées, autres ministères, collectivités territoriales) ;
- la participation des élèves aux temps forts de prévention (journée Non au harcèlement, *Safer Internet Day*, prix Non au harcèlement) et l'organisation d'ateliers de sensibilisation à l'attention des familles et des personnels ;
- la formation, d'ici la rentrée 2027, de tous les personnels ; cette formation prend notamment appui sur le parcours disponible sur la plateforme M@gistère et le kit de formation proposé par la direction générale de l'enseignement scolaire (Dgesc).

La plateforme Phare permet de formaliser le plan de prévention du harcèlement de l'école ou de l'établissement et d'assurer le pilotage et la traçabilité des actions menées.

## **1.3. Activer le protocole de traitement des situations de violence et de harcèlement**

Un protocole national de traitement des situations est mis à la disposition des équipes sur la plateforme Phare. Il permet aux personnels de disposer d'une marche à suivre dans le traitement des situations de violence et de harcèlement, de leur signalement jusqu'à leur résolution. Il s'appuie sur un principe cardinal : le recueil de la parole de l'élève victime et la réponse systématique et proportionnée de l'institution à toutes les formes de violence et d'intimidation entre élèves.

## **2. Organiser et piloter la politique de lutte contre le harcèlement**

Prévenir, détecter et répondre à une situation de harcèlement suppose une vigilance collective et que les équipes reçoivent, en tant que de besoin, le soutien nécessaire. Notre institution doit donc se doter d'une chaîne complète de prévention et de traitement.

### **2.1. L'organisation et le pilotage au niveau des écoles et établissements**

#### **Dans le premier degré**

Les inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) sont responsables de la mise en œuvre du plan de prévention et de lutte contre le harcèlement dans leur circonscription et suivent le traitement des situations de harcèlement. Ils s'entourent d'une équipe ressource pluricatégorielle, constituée de cinq personnels au minimum, chargée d'intervenir pour traiter des situations de harcèlement à la demande des directeurs d'école, et qui contribue à la formation des personnels des écoles.

Les directeurs assurent l'effectivité du programme Phare au sein de leur école et engagent leur équipe pédagogique dans le programme. Ils suivent les situations de harcèlement et informent régulièrement l'IEN de l'évolution de celles-ci. Ils peuvent solliciter l'équipe ressource de la circonscription, qui, sous

la coordination des responsables départementaux, les accompagne dans le traitement des situations.

## **Dans le second degré**

Les chefs d'établissement sont responsables de la mise en œuvre du plan de prévention et de lutte contre le harcèlement au sein de leur établissement. Pour les accompagner dans cette mission, outre l'équipe ressource d'au moins cinq personnels, ils désignent au moins un coordinateur harcèlement, formé à la lutte contre le harcèlement, dont le rôle consiste à :

- appuyer le chef d'établissement dans le traitement et le suivi des situations : recueil des courriels, journalisation des faits, suivi des élèves victimes et harceleurs ;
- accompagner la mise en œuvre du plan de prévention du harcèlement : communication des moyens pour signaler une situation, accueil des nouveaux élèves au cours de l'année, coordination de l'équipe ressource, saisie des actions sur la plateforme, aide à la formation de tous les personnels, en lien avec l'école académique de formation continue ;
- suivre les partenariats de l'établissement avec les écoles et collèges du territoire, les collectivités, les forces de sécurité intérieure, les associations agréées, etc. ;
- valoriser les actions menées par l'établissement : participation au comité d'éducation à la santé, à la citoyenneté et à l'environnement, et au conseil école-collège.

Une indemnité pour mission particulière est allouée au coordinateur pour effectuer cette mission. Les infirmiers scolaires et les assistants sociaux qui assurent les fonctions de coordonnateurs pour la lutte contre le harcèlement dans les établissements bénéficieront également d'un complément indemnitaire de 1 250 euros à ce titre.

## **2.2. Le pilotage académique et départemental**

150 nouveaux emplois ont été attribués à toutes les académies en tenant compte du nombre d'élèves et du nombre de départements. Ces emplois sont affectés à temps plein aux missions de responsables académiques et départementaux, à raison d'au moins un par académie et un par département.

### **Au niveau académique**

Les recteurs d'académie sont chargés de la mise en œuvre de la politique de prévention et de lutte contre le harcèlement en milieu scolaire dans le cadre du projet académique. Les finalités, modalités et instances de pilotage de la lutte contre le harcèlement sont articulées et cohérentes avec les politiques de lutte contre les violences scolaires et contre les discriminations (observatoire de lutte contre les LGBTphobies, groupes académiques climat scolaire, etc.).

**À cette fin, les recteurs recrutent au moins un responsable de la lutte contre le harcèlement académique.** Il est chargé, à temps plein, de mettre en œuvre la politique nationale de prévention du harcèlement au niveau académique, ce qui inclut :

- le pilotage des responsables départementaux de la lutte contre le harcèlement ;
- le suivi du déploiement de Phare dans les écoles et les établissements scolaires de l'académie ;
- le suivi du traitement, jusqu'à leur résolution, de toutes les situations de harcèlement, en particulier des situations les plus graves ;
- l'organisation de la formation de l'ensemble des acteurs, en lien étroit avec le directeur de l'école académique de la formation continue.

Ces responsables dirigent les équipes académiques dédiées à la lutte contre le harcèlement, qui doivent avoir un caractère pluridisciplinaire (personnels de direction, psychologues, personnels de santé, juristes, etc.). Ils assurent par ailleurs le suivi des indicateurs académiques et départementaux liés à la politique de prévention et de lutte contre le harcèlement en milieu scolaire (en particulier au regard des valeurs cibles pour le taux d'écoles et établissements du second degré avec équipes ressources constituées – 100 % dès le début d'année 2024 –, le taux de formation des personnels – 45 % fin 2024,

75 % fin 2025, 100 % fin 2026 –, et le taux de réponses décisives apportées aux situations de harcèlement dans un délai d'un mois suivant la révélation des faits – 100 % dès l'été 2024). Ils rendent régulièrement compte de ces indicateurs au recteur. Ils sont en lien régulier avec la direction générale de l'enseignement scolaire, qui assure l'animation de leur réseau au niveau national.

### **Au niveau départemental**

Les directeurs académiques des services de l'éducation nationale (Dasen) recrutent, sur la base des emplois susmentionnés, au moins un responsable départemental qui exerce sa mission à temps plein. Celui-ci est chargé :

- dès réception d'un signalement, d'en assurer le traitement avec la famille et l'école ou l'établissement concerné, jusqu'à la résolution de la situation ;
- de piloter le déploiement de Phare en prenant appui sur une équipe de personnes-ressources formées pour accompagner les établissements ;
- de diriger les personnels départementaux qui participent à la lutte contre le harcèlement.

Pour aider à la résolution de situations complexes, le responsable départemental et son équipe peuvent se déplacer dans les écoles et les établissements, en appui des équipes locales. Le responsable départemental fait partie de la cellule départementale de lutte contre les violences scolaires pilotée par le Dasen.

Outre les responsables départementaux, les Dasen désignent des personnels susceptibles d'intervenir dans les écoles et établissements en appui du responsable départemental, et qui constituent une équipe départementale pluridisciplinaire. Les personnels sociaux et de santé sont particulièrement indiqués pour accomplir cette mission.

Pour avoir accès à la plateforme Stop harcèlement dans le respect de la réglementation des données à caractère personnel, les responsables académiques et départementaux de la lutte contre le harcèlement doivent faire l'objet d'une désignation formelle auprès de la direction générale de l'enseignement scolaire.

### **Profil et recrutement des responsables académiques et départementaux de la lutte contre le harcèlement**

Le recrutement des responsables est assuré au niveau académique par le recteur et au niveau départemental par le Dasen. Leur profil est adapté aux missions qui leur sont confiées. La résolution des situations de harcèlement entre élèves nécessite de mutualiser différentes compétences issues notamment des champs éducatif, social, juridique, santé, sécurité.

Au sein de l'éducation nationale, certaines catégories de personnels d'ores et déjà impliquées dans la prévention et la lutte contre le harcèlement peuvent être mobilisées au sein des équipes académiques :

- les inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux établissements et vie scolaire, les conseillers techniques établissements et vie scolaire, les chargés de mission climat scolaire ;
- les conseillers techniques de service social ;
- les référents justice et les membres des divisions des affaires juridiques des rectorats ;
- les médecins et infirmiers conseillers techniques ;
- les conseillers techniques sécurité et chefs des équipes mobiles de sécurité.

Les autorités académiques peuvent également recourir à un recrutement hors éducation nationale pour compléter ces équipes, notamment parmi les magistrats, personnels des forces de sécurité, médecins ou psychologues.

La lutte contre le harcèlement est de notre responsabilité collective. Politique prioritaire du Gouvernement, elle fait désormais partie des politiques examinées périodiquement avec les recteurs et

directeurs académiques, notamment dans le cadre des dialogues stratégiques de performance. Elle appelle donc la mobilisation de l'ensemble des équipes éducatives.

Document 2 : Phare : un programme de lutte contre le harcèlement à l'école. MAJ décembre 2024

### Qu'est-ce que le programme Phare ?

Le programme Phare est un plan de prévention du harcèlement à destination des écoles, des collèges et des lycées fondé autour de 5 piliers :

1. Éduquer pour prévenir les phénomènes de harcèlement ;
2. Former une communauté protectrice autour des élèves ;
3. Intervenir efficacement sur les situations de harcèlement ;
4. Associer les parents et les partenaires de l'école au déploiement du programme ;
5. Mobiliser les instances de démocratie scolaire (CVC, CVL) et le comité d'éducation à la santé, à la citoyenneté et à l'environnement.

La politique de prévention s'est ainsi structurée autour du programme de lutte contre le harcèlement Phare, qui s'appuie aujourd'hui sur un réseau de **150 responsables académiques et départementaux dédiés à 100% au pilotage de la lutte contre le harcèlement**. Accompagnés de leur équipe, ils traitent les situations de harcèlement signalées par les chefs d'établissement, via numéro académique et grâce à la plateforme du **3018**.

L'une des conditions de réussite du programme Phare est qu'il soit connu de tous : c'est pourquoi la communication du numéro d'urgence qu'est le **3018** sera systématisée à chaque rentrée scolaire dans les carnets de correspondance et autres supports numériques.

### Agir au sein des écoles et des établissements

#### **Généraliser Phare dans les écoles, collèges et lycées**

**Le programme Phare, ayant prouvé son efficacité en matière de sensibilisation et de prévention**, est obligatoire dans toutes les écoles, collèges et lycées depuis la rentrée 2023

L'expérimentation a montré que l'ensemble de la communauté éducative se mobilise avec des effets très positifs sur le climat scolaire, la sécurisation du cadre éducatif et l'implication des élèves

#### **Phare repose sur la mobilisation des équipes éducatives et des élèves, notamment :**

- **une "équipe ressource"** (5 par collège, 5 par circonscription du premier degré) est chargée de mettre en œuvre le protocole de prise en charge des situations de harcèlement dans chaque circonscription du 1er degré et dans chaque établissement du 2d degré, dans toutes les académies. Elle suit à cette fin une formation académique de huit journées sur deux ans, consacrée aux situations de harcèlement et de cyberharcèlement et notamment des faits d'intimidation et à leur prise en charge et au repérage et à la prise en charge
- **des élèves ambassadeurs** de la lutte contre le harcèlement sont formés dans le 2d degré. Phare prévoit en outre la participation des élèves à trois temps forts de prévention au cours de l'année scolaire et l'organisation d'ateliers de sensibilisation à l'attention des familles.

Au cœur du programme Phare, **une plateforme digitale** dédiée à la lutte contre le harcèlement

regroupe :

- tous les contenus éducatifs destinés à l'ensemble des élèves du CP à la 3e, aux élèves ambassadeurs (uniquement second degré), a et aux adultes (parents, personnels)
- les outils de suivi pour les chefs d'établissement, directeurs d'école, IEN et superviseurs académiques

### **Mettre en œuvre un protocole d'actions contre le harcèlement**

**Un protocole national de traitement des situations**, actualisé à la rentrée 2023 pour tenir compte des nouvelles mesures, est mis à la disposition des équipes sur la plateforme Phare. Il accompagne les personnels dans le traitement des situations de harcèlement, du signalement de la situation jusqu'à sa résolution.

(...)

### **Trois temps forts viennent rythmer cette mobilisation**

#### **7 novembre 2024 : Journée nationale de lutte contre le harcèlement à l'école**

Pour sensibiliser la communauté éducative aux phénomènes de harcèlement dans le milieu scolaire, la journée nationale de lutte contre le harcèlement est organisée chaque année au mois de novembre.

Cette journée est l'occasion de rappeler combien la prévention et la lutte contre le harcèlement sont fondamentales pour permettre aux élèves d'avoir une scolarité épanouie dans le cadre de la priorité donnée au bien-être.

#### **Octobre 2024 à janvier 2025 : le prix "Non au harcèlement"**

Le prix "Non au harcèlement" organisé par le ministère chargé de l'éducation nationale avec le soutien de la mutuelle MAE, a pour objectif de donner la parole aux jeunes des écoles, collèges, lycées et structures péri et extrascolaires pour qu'ils s'expriment collectivement sur le harcèlement à travers la création d'une affiche ou d'une vidéo, qui servira de support de communication pour le projet qu'ils souhaitent mener dans leur établissement.

#### **11 février 2025 : Safer Internet Day, la journée internationale pour un Internet sans crainte**

Le Safer Internet Day est un rendez-vous annuel de sensibilisation aux usages du numérique à destination des jeunes, des familles et de la communauté éducative.