

RAPPORT DU JURY session 2026

Concours interne de recrutement des personnels de direction



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

**Concours interne de recrutement des personnels de direction
(CRPD)
SESSION 2026**

**Rapport établi par Philippe SANTANA et Véronique ELOI-ROUX,
président et vice-présidente du jury**

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION.....	4
1.1 Rappel de la réglementation du concours	6
1.2 Le jury du concours.....	7
1.3 Les données générales de la session 2026	9
2. L'ADMISSIBILITÉ.....	10
2.1 Les attendus relatifs à l'épreuve d'admissibilité	10
2.2 Le sujet 2026	11
2.2.1. Rappel du sujet.....	11
2.2.2. Attendus du sujet	11
2.2.3. Éléments de correction	15
2.3 Bilan des prestations.....	16
2.3.1 Bilan qualitatif	16
2.3.2. Bilan quantitatif.....	18
2.4 Conseils de préparation	19
3. L'ADMISSION	21
3.1 Les attendus relatifs à l'épreuve d'admission	21
3.2 Les résultats de l'admission	22
3.3 Analyse des prestations et conseils aux candidats	24
3.3.1 Compréhension des attendus de l'épreuve par les candidats.....	24
3.3.2 La préparation des candidats à l'épreuve orale.....	24
3.3.3 Conseils généraux aux candidats	25
<i>Le dossier</i>	25
<i>L'exposé</i>	27
<i>L'entretien</i>	28
4. LES STATISTIQUES RELATIVES AUX CANDIDATS.....	31
4.2 Le profil des candidats	31
4.2.1 La répartition hommes-femmes	31
4.2.2. L'âge des candidats	31
4.2.3 Le niveau de diplôme des candidats	33
4.2.4 Le nombre de candidature(s) antérieure(s) des candidats.....	34
4.2.5 Les corps et fonctions d'origine des candidats	35
4.2.6 La proportion des candidats exerçant déjà des fonctions de direction.....	36
4.3 Les académies ou vice-rectorats d'origine des candidats	38
ANNEXES	39

ANNEXE 1 : Arrêté du 19 décembre 2025 portant composition du jury du concours interne de recrutement des personnels de direction pour la session 2026.....	39
ANNEXE 2 : Sujet de l'épreuve écrite d'admissibilité	39

1. INTRODUCTION

La session 2026 du concours de recrutement des personnels de direction s'est déroulée du 18 septembre 2025, date d'ouverture des inscriptions, au 24 avril 2026, date du délibéré final du jury.

Le jury adresse tout d'abord toutes ses félicitations aux 600 lauréats, et exprime à la fois ses encouragements et ses vœux de réussite future aux candidats malheureux qui se représenteraient aux prochaines sessions. Le concours 2026 a recueilli 2 939 inscriptions et 2 141 candidats étaient présents à l'épreuve écrite d'admissibilité. Le taux de sélectivité de ce concours demeure élevé.

Ce concours se situe parmi les plus importants de l'institution, puisqu'il recrute des cadres intermédiaires dont les charges et les missions sont de la plus haute importance : les personnels de direction sont aujourd'hui responsables, chacun pour ce qui le concerne, d'une communauté de plusieurs centaines d'élèves et de plusieurs dizaines d'encadrants (professeurs, personnels d'éducation, personnels d'administration), assurant au quotidien le pilotage et le suivi de la qualité des enseignements dispensés, l'administration et la gestion de structures complexes, garants de la sécurité des élèves et des personnels.

La session 2026 du concours poursuivait un cycle ayant débuté en 2023 avec la mise en œuvre des dispositions de l'arrêté du 3 août 2021, instaurant en particulier une nouvelle modalité d'épreuve écrite. Les candidats ont montré qu'ils étaient en mesure de produire d'excellentes compositions et la barre d'admissibilité, ainsi que la barre d'admission finale pour le recrutement de 600 nouveaux collègues, ont démontré la grande qualité de leur préparation.

Dans le respect du principe d'égalité de traitement entre les candidats, le concours a cherché à repérer les meilleurs potentiels qui vont assurer dès la rentrée 2026 des fonctions de direction. Le jury n'a pas cherché à s'appuyer sur un profil préétabli pouvant favoriser certaines catégories professionnelles et en défavoriser d'autres.

Dans la continuité des constats de l'admissibilité, le résultat de l'admission n'a pas remis en cause les principales caractéristiques de la session constatées au moment des inscriptions : 68 % des admis sont des femmes¹ ce qui confirme la féminisation du corps des personnels de direction et apparaît comme le résultat logique de la féminisation des différents corps constituant le vivier du concours ; de même la très grande majorité des admis sont des professeurs (78,3%), et 75,1% relèvent de l'enseignement secondaire. Les taux de réussite des professeurs du premier et du second degré sont d'ailleurs assez proches, avec 28,53% et 28,10%. Les conseillers principaux d'éducation confirment un taux de réussite légèrement plus élevé avec 34,93% ; on peut émettre l'hypothèse que leurs missions et fonctions, et les modalités mêmes de leur concours de recrutement constituent un atout. En revanche, les personnels relevant des « autres catégories A » conservent un faible taux de réussite, avec 15,50%, ce qui constitue pour les formateurs académiques un challenge à relever.

Le présent rapport établit, selon l'usage, un bilan de la session qui s'est achevée en avril 2026. Il doit également constituer, pour les candidats futurs et pour leurs formateurs, un document d'appui à la préparation du concours. Davantage que des recettes toutes faites, il tente de leur permettre de construire, à leur rythme et une fois les pistes de progrès identifiées, un programme de formation conduisant au succès.

Le directoire du concours tient à remercier particulièrement les 224 membres du jury pour l'excellence du travail accompli durant une période longue, allant du début de l'épreuve d'admissibilité, en janvier, à la délibération finale, fin avril. En particulier, sept commissions ont siégé outre-mer, à la Guadeloupe et à la Réunion, afin d'éviter de longs et fatigants déplacements aux candidats.

¹ Au regard du rapport admis/admissibles, les taux de réussite sont très proches avec 48,33% pour les femmes contre 45,82% pour les hommes.

Le directoire remercie enfin la direction générale des ressources humaines et son département D2-5 pour l'apport constant et précieux qui est le sien.

Philippe Santana	Président du jury
Véronique Eloi-Roux	Vice-présidente
Rachid Frihmat	Secrétaire général

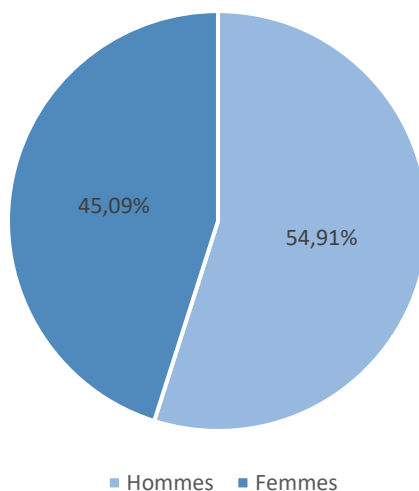
1.1 Rappel de la réglementation du concours

- Décret n°2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale.
- Arrêté du 3 août 2021 modifié fixant les modalités d'organisation et la nature des épreuves des concours de recrutement dans le corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale, ainsi que les règles de composition et de fonctionnement du jury de ces concours.
- Arrêté du 8 septembre 2025 modifié autorisant au titre de l'année 2026 l'ouverture d'un concours pour le recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale.
- Note de service du 11 septembre 2025 relative aux concours de recrutements et examens professionnels d'avancement de grade – session 2026.
- Arrêté du 20 novembre 2025 portant nomination des présidents de jury de divers concours de recrutement dans certains corps de personnels d'encadrement de l'éducation nationale – session 2026
- Arrêté du 19 décembre 2025 portant composition du jury du concours interne de recrutement des personnels de direction pour la session 2026.
- Arrêté du 5 janvier 2026 fixant, au titre de l'année 2026, le nombre de postes offerts au concours interne et au concours de type troisième voie de recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale.

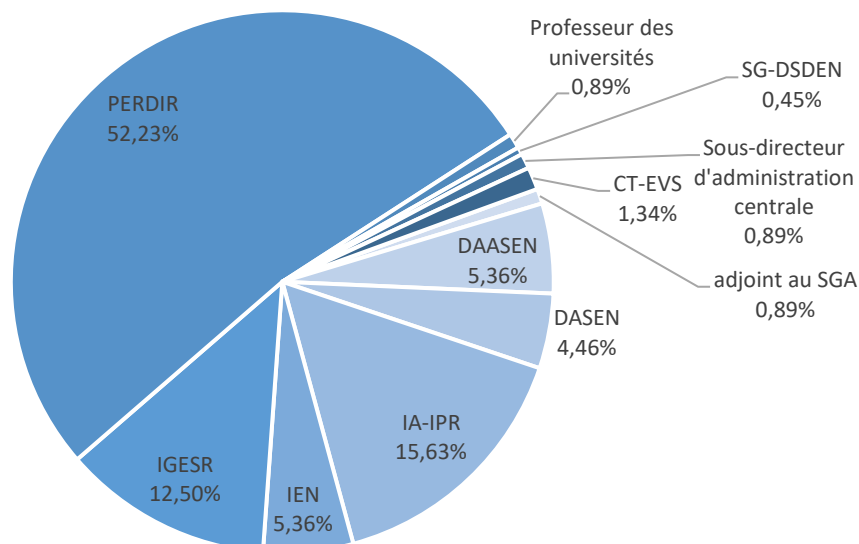
1.2 Le jury du concours

Pour la session 2026, le jury du concours de recrutement des personnels de direction était composé de 224 membres, dont 45,09% de femmes et 54,91% d'hommes.

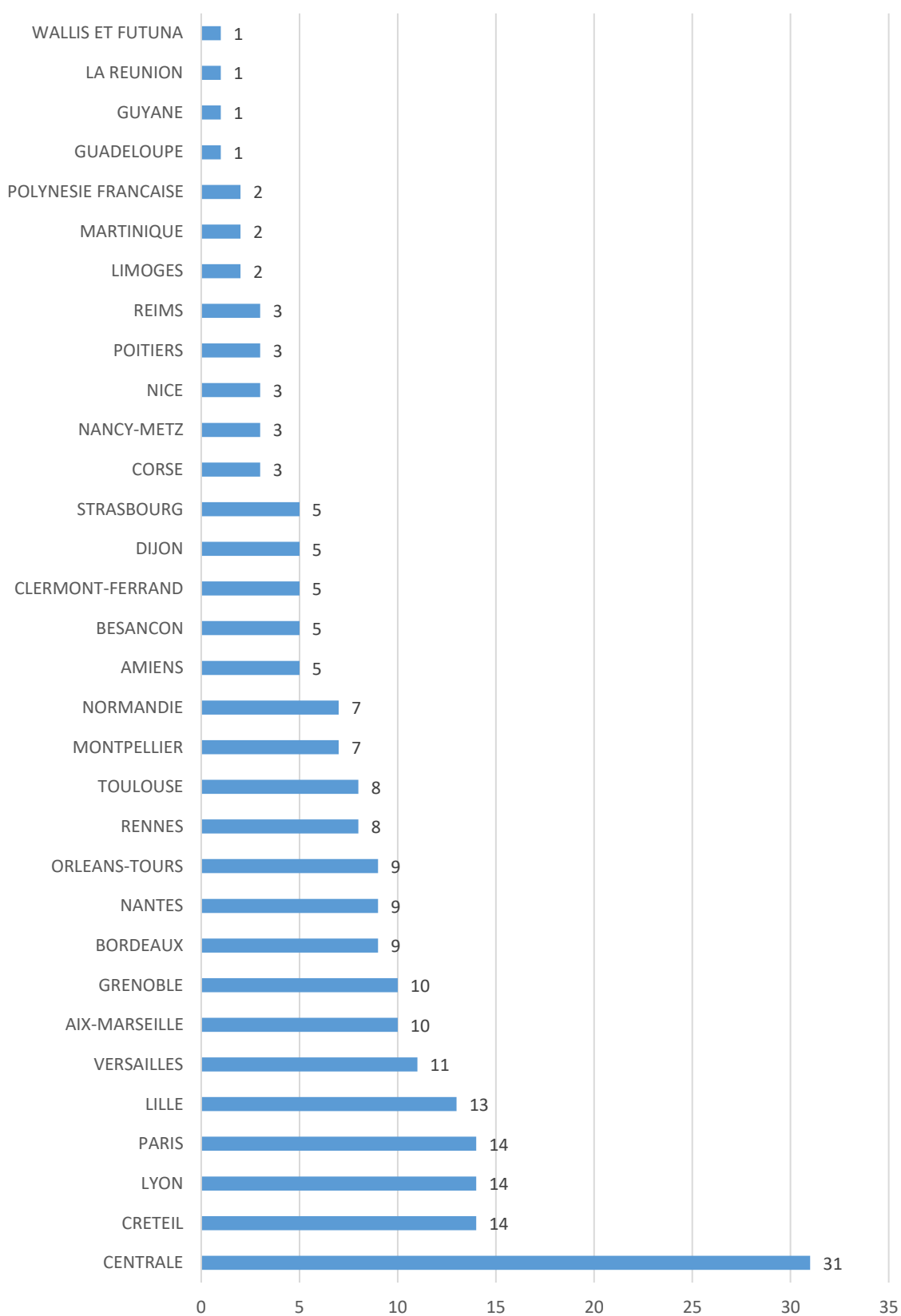
Répartition hommes-femmes



Origine professionnelle des membres du jury



Académie d'origine des membres du jury



1.3 Les données générales de la session 2026

Les taux de réussite et de rendement ne tiennent compte que des admis sur la liste principale.

Postes	Candidats 2026							
	Nb d'inscrits *	Présents à l'épreuve écrite d'admissibilité	Admissibles	Présents à l'épreuve orale d'admission	Admis LP**	Inscrits LC**	Taux de réussite ***	Taux de rendement ****
600	2939	2141	1259	1190	598	20	27,93%	99,67%

* Il s'agit du nombre de candidats inscrits après la fiabilisation de la base d'inscription (retrait des inscriptions tests et des doubles candidatures).

** LP : liste principale ; LC : liste complémentaire

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

**** Taux de rendement = nombre de candidats admis/nombre de postes

Pour mémoire, les données de la session 2025 :

Postes	Candidats 2025							
	Nb d'inscrits *	Présents à l'épreuve écrite d'admissibilité	Admissibles	Présents à l'épreuve orale d'admission	Admis LP**	Inscrits LC**	Taux de réussite ***	Taux de rendement ****
600	2763	2070	1254	1174	600	30	28,99%	100%

* Il s'agit du nombre de candidats inscrits après la fiabilisation de la base d'inscription (retrait des inscriptions tests et des doubles candidatures).

** LP : liste principale ; LC : liste complémentaire

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

**** Taux de rendement = nombre de candidats admis/nombre de postes

2. L'ADMISSIBILITÉ

L'épreuve d'admissibilité s'est déroulée le mercredi 14 janvier 2026. Elle repose sur une seule épreuve écrite telle que définie par l'arrêté du 3 août 2021 et précisée ci-dessous. Les constats du présent rapport s'inscrivent en parfaite continuité avec ceux des sessions précédentes.

2.1 Les attendus relatifs à l'épreuve d'admissibilité

L'arrêté du 3 août 2021 fixe le déroulement et précise l'objectif de l'épreuve écrite :

« Le candidat rédige une note de synthèse qui peut donner lieu à des propositions d'actions. Cette épreuve est destinée à apprécier les capacités du candidat à se situer dans un environnement professionnel, à mesurer ses connaissances du système éducatif du second degré et à saisir la problématique soulevée.

Cette épreuve prend appui sur l'étude d'un dossier en lien avec l'actualité du système éducatif contenant des documents de diverses natures, principalement d'ordre juridique.

Durée : cinq heures ; coefficient 1. »

Cinq éléments majeurs sont évalués dans cette épreuve :

- La connaissance du système éducatif (du second degré) et la capacité à mobiliser des connaissances personnelles ;
- La capacité de compréhension et d'analyse d'une situation complexe dans un contexte donné ;
- Les compétences en termes de synthèse, de raisonnement et de propositions réalistes d'actions concrètes ;
- Les qualités de communication et d'expression écrites : lisibilité du discours et adaptation aux interlocuteurs ;
- Le tout en s'inscrivant dans les valeurs des fonctions de direction : éthique, déontologie, responsabilité.

Plus précisément, il est attendu du candidat qu'il réponde à la question posée, ce qui suppose de :

- Analyser et comprendre la problématique du sujet ;
- Analyser et exploiter les documents proposés ;
- Rédiger et structurer la synthèse en faisant référence à l'ensemble des documents proposés ;
- Inscrire ses propositions dans un contexte précis ;
- Proposer des pistes d'action opérationnelles et pas seulement une paraphrase des documents institutionnels présentés ;
- Montrer sa connaissance du système éducatif et sa capacité à se situer dans l'environnement professionnel ;
- Maîtriser parfaitement la communication écrite.

Afin d'évaluer les connaissances et compétences ci-dessus, un sujet est choisi par le président du jury. Cette année, la thématique principale portait sur l'orientation avec la mise en place du programme pluriannuel d'éducation à l'orientation (PPO) et se situait dans un contexte de collège rural.

Le sujet est très actuel, en témoignent les différents documents proposés pour la synthèse dont la majorité ont été publiés entre 2023 et 2025. Cette thématique constitue ainsi un incontournable dans l'exercice professionnel d'un personnel de direction.

2.2 Le sujet 2026

2.2.1. Rappel du sujet

Vous êtes principal(e) d'un collège rural qui accueille des élèves issus de communes environnantes dispersées. Le climat scolaire de votre établissement est serein et l'équipe éducative engagée. Toutefois, les actions menées en matière d'orientation restent ponctuelles, peu concertées, et la mise en œuvre du Parcours Avenir demeure inégale selon les niveaux de classes. Le Programme pluriannuel d'éducation à l'orientation (PPO), quant à lui, n'a pas encore été formalisé.

Dans le prolongement de l'évaluation de l'établissement et des préconisations formulées dans le rapport d'évaluation externe, notamment en matière d'orientation, vous avez inscrit à l'ordre du jour d'un groupe de travail réunissant les professeurs principaux, un temps de réflexion autour de l'élaboration du PPO, qui s'inscrira dans le futur projet d'établissement.

Pour préparer cette séquence de travail, et en vous appuyant sur le contenu du dossier ainsi que sur vos connaissances professionnelles et personnelles, vous rédigerez une note de synthèse de 4 à 6 pages maximum présentant, dans le contexte qui vous est donné :

- Les enjeux éducatifs, sociaux et institutionnels liés à l'évolution du Parcours Avenir ;*
- Les axes de pilotage stratégique permettant d'impliquer durablement les équipes du collège, afin de renforcer la cohérence, la lisibilité et l'efficacité des actions d'orientation menées au sein de l'établissement.*

Pour illustrer vos propos, vous développerez deux pistes d'action concrètes et opérationnelles, susceptibles d'être mises en œuvre dans ce collège pour une politique d'établissement ambitieuse en matière d'orientation.

Onze documents étaient proposés qui mêlaient des apports réglementaires, institutionnels, scientifiques ou pratiques. Le sujet complet est joint en annexe.

2.2.2. Attendus du sujet

Comme précisé supra, il est attendu une note de synthèse ; malgré tout, le contexte et la problématique contenus dans l'intitulé doivent être pris en compte.

Ainsi, le sujet prend son ancrage dans un collège rural « *Vous êtes principal(e) d'un collège rural... ».*

L'attendu « *inscrire ses propositions dans un contexte* » suppose de :

- Caractériser le collège : Collège rural à l'indice d'éloignement fort, mais un indice de position social supérieur à la moyenne nationale. Une bonne réussite au DNB, mais une réussite moyenne en 2de GT. Un niveau de diplôme du secteur du collège inférieur à la France qui peut laisser supposer une moindre ambition scolaire. Un climat scolaire serein et une équipe éducative engagée.
- Situer les propositions dans la perspective d'un groupe de travail réunissant les professeurs principaux. Cette synthèse s'adresse donc à des enseignants, et a pour but de susciter leur réflexion sur l'orientation en amont du groupe de travail.

La commande est précise : « *vous rédigerez une note de synthèse de 4 à 6 pages maximum présentant, dans le contexte qui vous est donné :*

- Les enjeux éducatifs, sociaux et institutionnels liés à l'évolution du Parcours Avenir ;*
- Les axes de pilotage stratégique permettant d'impliquer durablement les équipes du collège, afin de renforcer la cohérence, la lisibilité et l'efficacité des actions d'orientation menées au sein de l'établissement ».*

Aucun attendu précis en termes d'enjeux ou d'axes de pilotage n'a été identifié en amont par le jury. Les correcteurs étaient ouverts à toutes propositions pertinentes, justifiées et argumentées.

- **Quelques exemples d'enjeux liés à l'évolution du Parcours Avenir** sont proposés ci-dessous, sans exhaustivité :

Enjeux éducatifs

- Développer l'autonomie des élèves dans la construction de leur projet personnel et professionnel (cf. compétences du socle commun).
- Encourager la connaissance de soi et la découverte des métiers et des parcours pour permettre à chaque élève d'identifier ses centres d'intérêt, ses aptitudes et les formations qui lui sont accessibles.
- Lutter contre tous les biais, qu'ils soient liés au genre, à l'autocensure ou à l'origine sociale, en particulier pour les élèves issus de milieux ruraux ou défavorisés, afin d'élargir leurs perspectives et leurs ambitions. »

Enjeux sociaux

- Garantir l'égalité des chances par un accompagnement organisé, compensant les inégalités d'accès à l'information.
- Ouvrir les horizons géographiques et professionnels, en encourageant la mobilité scolaire et des choix d'orientation réalistes et ambitieux.
- Prévenir le décrochage scolaire en accompagnant les élèves dès la 5^{ème} à se projeter dans l'avenir.

Enjeux institutionnels :

- Mettre en œuvre les politiques publiques en matière d'orientation, en particulier les orientations fixées par le Plan Avenir (circulaire de rentrée du 3 juillet 2025), à travers l'élaboration d'un Programme Pluriannuel d'Orientation (PPO) structuré et intégré au projet d'établissement.
- Appliquer les priorités ministérielles dans le cadre du collège, en renforçant l'accompagnement à l'orientation tout au long du cycle 4, en cohérence avec le socle commun et le référentiel de compétences à s'orienter, en introduisant la découverte des métiers dès la classe de 5^{ème}, et en assurant la continuité et la cohérence du Parcours Avenir, notamment dans le cadre de la liaison collège-lycée.
- Associer activement les familles et les partenaires du territoire (CIO, lycées de secteur, ONISEP, collectivités, monde économique) à la dynamique d'établissement autour de l'orientation, afin de mieux accompagner chaque élève dans l'élaboration de son projet.

- **Quelques exemples d'axes de pilotage stratégique pour impliquer durablement les équipes :**

Axe 1 : Piloter une politique d'orientation claire, ambitieuse et évaluée

- Formaliser un PPO intégré au projet d'établissement, appuyé sur une évaluation diagnostique.
- Assurer un suivi régulier et une évaluation des actions pour ajuster les dispositifs.
- Communiquer de manière transparente auprès des équipes, élèves et familles pour renforcer l'adhésion.
- Organiser les heures dédiées à l'orientation via des activités variées (découverte des métiers, plateforme Avenir(s), visites, stages).
- Mettre en place des entretiens d'orientation concertée impliquant élèves, parents et professeurs, notamment en 3^e avant le deuxième conseil de classe.

Axe 2 : Développer une culture pédagogique commune autour de l'orientation

- Former les équipes, en particulier les professeurs principaux, à l'accompagnement des élèves dédié à l'orientation.
- Valoriser les actions existantes et favoriser le partage des bonnes pratiques.
- Utiliser pleinement la plateforme Avenir(s) pour assurer la construction du parcours de l'élève.

- Promouvoir des pratiques pédagogiques innovantes centrées sur la construction du projet personnel.
- Sensibiliser tous les acteurs à la lutte contre les biais et stéréotypes.

Axe 3 : Construire un partenariat solide avec les acteurs internes et externes

- Fédérer les acteurs de l'établissement (direction, enseignants, PsyEN, CPE, documentaliste).
- Développer des partenariats avec les acteurs du territoire (CIO, lycées, entreprises, collectivités, associations).
- Favoriser des actions communes (forums, visites, stages) ancrant l'orientation dans la réalité sociale et professionnelle.
- Participer à des dispositifs inter-établissements comme la Semaine de l'orientation ou les forums métiers.

Enfin, une illustration est attendue par le biais de « *deux pistes d'action concrètes et opérationnelles, susceptibles d'être mises en œuvre dans ce collège pour une politique d'établissement ambitieuse en matière d'orientation* ».

Le tableau ci-dessous synthétise les différents documents et leur utilisation possible.

Objectif/thématique	Commentaires
1. Indicateurs de l'établissement – contexte du collège	CI rural. Indice d'éloignement +. IPS > France. Bonne réussite au DNB. Réussite moyenne en 2de GT. Niveau de diplôme du secteur du collège inférieur à la France.
2. Extrait du rapport d'évaluation portant sur les parcours	Dans le contexte, cet extrait guide les candidats ; il donne bcp de pistes. Document en lien avec le sujet. Extrait du rapport d'évaluation externe sur l'orientation.
3. Texte réglementaire (arrêté ministériel)	L'arrêté institue le Parcours Avenir , dispositif d'accompagnement à l'orientation destiné à tous les élèves de la sixième à la terminale. Il vise à faire découvrir le monde économique et professionnel, à développer l'esprit d'initiative, et à permettre l'élaboration progressive d'un projet d'orientation scolaire et professionnelle.
4. Note de service Document de cadrage national pour piloter l'orientation dans les établissements. Référentiel actualisé des actions à mener dans le cadre du projet d'établissement	Cette note précise les modalités de mise en œuvre du nouveau plan Avenir , dispositif révisé d'orientation et d'accompagnement au projet personnel de l'élève, à déployer dès la rentrée 2025. Elle actualise les attendus du Parcours Avenir en intégrant les enjeux liés à la transformation numérique, à l'insertion professionnelle et à l'égalité des chances. Les points I et II : construire et partager un projet éducatif d'accompagnement à l'orientation et précision sur les rôles et la professionnalisation des acteurs.
5. Article de presse. Le texte insiste sur la nécessité de renforcer la place des parents dans le processus d'orientation scolaire.	Article presse quotidienne régionale (grand public). Cet article aborde la relation école-familles , notamment dans les choix d'orientation. Invite à des actions à destination des parents dans le cadre du Parcours Avenir . Renforcement du lien de confiance et de la lisibilité des parcours scolaires.
6. Rapport d'audit institutionnel de 2024 Ces pages abordent les transformations majeures de l'ONISEP dans le contexte de la réforme de 2018, qui a conduit au transfert des compétences en matière d'information sur les formations aux régions . L'ONISEP conserve toutefois une responsabilité sur l' information	Clarification du rôle de l'ONISEP dans l'orientation : • n'est plus en charge directe de l'orientation individuelle dans les établissements, mais continue de produire des ressources à vocation pédagogique. Cette précision permet de cibler les missions du collège : ce sont désormais les équipes éducatives et la direction qui doivent s'approprier les outils pour accompagner les élèves. Utilité pédagogique des ressources ONISEP :

nationale et sur l'élaboration de ressources pédagogiques pour les équipes éducatives.	• met à disposition des supports adaptés au Parcours Avenir, consultables par les élèves, les enseignants, les familles. Ces ressources permettent d'outiller l'action éducative locale, en lien avec les professeurs principaux, le professeur documentaliste, le CPE, etc. Reconfiguration du pilotage local de l'orientation : • L'affaiblissement du réseau territorial de l'ONISEP accroît la nécessité pour le chef d'établissement de coordonner en interne une politique d'orientation. Il devient central de mobiliser les équipes pour intégrer l'orientation dans le projet d'établissement et dans les pratiques de classe.
7. Guide pédagogique d'accompagnement au projet d'orientation Le guide articule les compétences psychosociales (CPS) au processus d'orientation scolaire et professionnelle. Il définit les CPS comme un levier pour renforcer la connaissance de soi, l'autonomie, l'engagement scolaire et les capacités à s'orienter. Il propose un référentiel mobilisable dans les enseignements (notamment au lycée professionnel) et identifie des pistes concrètes d'accompagnement.	La fiche synthèse 1.10 : Intègre les CPS dans le pilotage du Parcours Avenir. Présente le processus continu qui permet aux citoyens de se former tout au long de la vie et présente les 15 compétences réparties en 3 grandes catégories.
8. Document stratégique de politique publique 2023 Ces pages exposent les grands enjeux de l'orientation scolaire et ses effets sur les inégalités.	Trois dimensions sont mises en lumière : • Les inégalités sociales : accès inégal à l'information, accompagnement insuffisant, autocensure. • Les inégalités territoriales : disparités d'orientation entre zones urbaines et rurales. • Les inégalités de genre : stéréotypes persistants influençant les choix d'orientation. Ces constats sont illustrés par des données statistiques (Insee, Depp) et justifient la refonte du système d'accompagnement à l'orientation. Ce document constitue : - Un cadre de réflexion sur la lutte contre les déterminismes sociaux et scolaires. - Argumentaire pour des actions d'éducation à l'orientation équitables et inclusives. - Source d'inspiration pour un projet d'établissement centré sur l'égalité des chances.
9. Synthèse des travaux du cycle annuel 2023-2024 de l'IH2EF Ce rapport résume dix mois de travaux menés par 25 auditeurs issus de divers horizons (Éducation nationale, enseignement supérieur, autres ministères, collectivités, monde associatif et privé). L'objectif est d'apporter une réflexion collective et interdisciplinaire à la question centrale de l'orientation scolaire, considérée comme un levier majeur de réussite des parcours, de justice sociale et d'insertion professionnelle.	• Source d'argumentaire sur les freins à l'égalité des chances, en particulier en zone rurale ou prioritaire. • Appui pour proposer des actions concrètes dans le cadre du Parcours Avenir : sensibilisation à la mobilité, partenariats, accompagnement personnalisé. • Outil pour un diagnostic de territoire éducatif, intégrant les conditions de vie et les infrastructures comme éléments structurants de l'orientation.
10. Note d'information de la DEPP - 2023 Cette note s'appuie sur les données des panels 2007 et 2011 pour analyser les	Cette page met en évidence les inégalités territoriales et sociales dans les décisions d'orientation en fin de 3e, malgré des demandes d'orientation similaires exprimées par les familles.

évolutions de l'orientation en fin de 3e, notamment vers la voie générale et technologique (GT) ou professionnelle.	Apports clés pour le dossier : • Données chiffrées montrant que, pour un même niveau scolaire, les élèves d'éducation prioritaire, des zones rurales ou issus de milieux modestes sont moins souvent orientés en 2de générale et technologique que leurs homologues favorisés. • Illustration concrète des logiques d'autocensure et du biais des décisions d'orientation, en lien direct avec les préoccupations des équipes éducatives. • Élément structurant pour justifier des actions de lutte contre les déterminismes scolaires dans le cadre du Parcours Avenir (sensibilisation des équipes, implication des familles, tutorat...). • Appui statistique pour nourrir un diagnostic d'établissement ou un projet d'établissement axé sur l'équité et l'ambition scolaire. • Zoom sur les filles qui sont de plus en plus attirées par la seconde GT
11. Rapport de l'IGESR « la découverte des métiers en collège ». Année : 2024	La mise en œuvre repose sur des projets variés souvent hors temps scolaire et elle souffre de difficultés d'ancrage disciplinaire et de partenariats, en raison d'une coordination complexe entre établissements, régions et acteurs économiques. La découverte des métiers doit être portée au-delà des seuls professeurs principaux et intégrée au traitement des programmes. Une articulation des actions menées en collège et hors du collège est nécessaire.

Sur la forme, l'élaboration d'une note de synthèse doit prendre le temps d'analyser chaque document et d'en extraire les éléments au service de la démonstration souhaitée, afin de répondre à la question posée telle que précisée ci-dessus. Il ne s'agit ni de compiler, ni de résumer, ni de paraphraser les documents.

Les références aux documents proposés pour la synthèse doivent être claires et explicites.

2.2.3. Éléments de correction

Plusieurs niveaux de copie ont été identifiés qui peuvent être résumés ainsi :

- **Niveau 1 : Le candidat ne répond pas à la question posée** : pas de synthèse qui s'appuie sur les documents proposés avec un propos confus, peu organisé. Peu de propositions d'actions ou bien sans lien avec le sujet. Dans ce niveau, le sujet est souvent prétexte à un placage de connaissances, pas forcément en rapport avec le sujet ; les documents sont peu exploités ou juste paraphrasés pour certains. Le contexte est ignoré. Le devoir manque de structure. La réponse ne montre pas de projection du candidat dans les fonctions de personnel de direction.

Pour atteindre le niveau supérieur, le candidat devra : lire plus attentivement le sujet, repérer les mots clés, rester ancré sur la problématique. Penser la structure de la réponse avant de commencer à rédiger. Mieux connaître le métier de chef d'établissement.

- **Niveau 2 : La réponse est partielle**. Le sujet est compris, mais la synthèse est plutôt une accumulation de quelques éléments des documents du dossier, souvent descriptifs. Quelques enjeux de l'orientation sont évoqués, souvent institutionnels. Un ou deux axes de pilotage sont évoqués, mais seulement traités de manière générale ; le chef d'établissement est vu comme décideur seul. Le contexte est présent dans les grandes lignes. Des propositions d'action existent, en lien avec le sujet, mais peu réalistes ou un peu vagues « la réunion d'information à

l'interne du lycée » par exemple. Les connaissances sont partielles ou approximatives, elles ne servent pas d'arguments. Le devoir est toutefois structuré et le propos est clair.

Pour basculer dans le niveau supérieur, le candidat devra : lire et analyser les documents proposés, pouvoir organiser une démonstration à partir de leurs idées principales pour répondre à la problématique du sujet, ancrer sa démonstration et ses propositions dans la réalité d'un établissement scolaire ; approfondir ses connaissances du système éducatif et sa projection dans le métier de chef d'établissement.

- **Niveau 3 : Le candidat répond aux attendus du sujet** : La synthèse prend appui sur l'ensemble des documents mis en relation de manière dynamique au service de la thématique posée. La référence aux documents du sujet est explicite. La presque totalité de ceux-ci est utilisée. Les enjeux de la politique d'orientation et du parcours avenir sont mis en évidence dans les trois dimensions (éducative, institutionnelles et sociale). Les axes de pilotage sont diversifiés. Les propositions d'action sont concrètes, faisables et, pour partie, argumentées. Les connaissances sont variées (théoriques ou professionnelles) et au service des propositions. La connaissance d'un EPLE et du rôle d'un chef d'établissement est visible : appui sur les équipes et sur les instances. Le devoir est équilibré et structuré autour d'idées directrices bien identifiées.

Pour basculer dans le niveau supérieur, le candidat devra : tendre vers une synthèse plus exhaustive. Diversifier ses connaissances personnelles et construire une réflexion personnelle pour argumenter la réponse.

Niveau 4 : La réponse est argumentée : la synthèse est complète avec une exploitation visible de tous les documents à laquelle s'ajoutent des connaissances diversifiées et référencées. Les enjeux sont bien identifiés et mis en lien avec la réussite des élèves (notion d'égalité des chances, d'ambition de l'orientation au service des élèves). Les axes de pilotage sont présents et s'appuient sur des leviers dans différentes dimensions de l'activité d'un lycée. La recherche de l'adhésion des personnels de l'établissement (enseignants, CPE) voire du bassin (liaison collège-lycée) ou de partenaires est réaliste et argumentée. Les pistes d'action sont développées, pertinentes et discutées (des limites sont identifiées et une temporalité est évoquée). Le devoir est structuré autour d'idées directrices et d'une réflexion personnelle. Le devoir met en évidence une réelle projection dans le métier de personnel de direction.

2.3 Bilan des prestations

2.3.1 Bilan qualitatif

De manière générale, le sujet a été bien compris ; peu de copies ou parties de copies ont été considérées hors sujet. Les copies sont structurées avec un plan clair.

Par rapport aux attendus du sujet, le jury souhaite partager les remarques suivantes :

- Rédiger et structurer la synthèse en faisant référence à l'ensemble des documents proposés : Les correcteurs soulignent la bonne préparation des candidats. Globalement, les candidats ont bien compris le sujet et maîtrisent l'exercice de la note de synthèse, avec des copies souvent bien structurées et une exploitation correcte des documents. Ils insistent sur l'importance d'une référence explicite dans la copie pour venir étayer les arguments.

- Inscrire ses propositions dans un contexte ; Le contexte est bien présent. Son analyse a pu être approfondie pour y trouver des leviers : par exemple, les indicateurs du collège X en lien avec la problématique pouvait faire ressortir la question

du genre dans les orientations ou stratégies à mettre en œuvre, afin d'améliorer ces données au niveau du collège.

Des erreurs ont parfois été constatées avec, par exemple, une focale excessive sur les CSP défavorisées, alors que le contexte du collège X est plutôt hétérogène.

- Analyser et comprendre la problématique du sujet :

La plupart des copies identifient clairement les problématiques d'orientation. Les acteurs et les instances ainsi que l'enjeu de l'orientation sont des connaissances régulièrement mobilisées.

La recherche de leviers liés au contexte de la ruralité (mobilité, ouverture, ambition etc.) était attendue.

Les inégalités sociales ont été souvent identifiées ; les inégalités de genre ont plus souvent été ignorées. Comme le précisent certains correcteurs *« de faibles références aux stéréotypes de genre et l'impact sur l'efficience des élèves »* ou encore *« le peu de référence au rapport des filles aux sciences alors que les actions nationales et le dossier soulignent cet axe de réflexion »*.

La réflexion sur la gouvernance a fait la différence dans l'évaluation : comité de pilotage, management participatif associant tous les acteurs et la réflexion dès le cœur de la classe. Peu de candidats envisagent des leviers concrets pour mobiliser et fédérer les équipes, accompagner le changement ou valoriser les initiatives. A l'interne, les conseillers techniques que sont les psyEN, les CPE ou les référents découverte des métiers sont peu envisagés dans le pilotage d'une politique d'orientation au collège. Les correcteurs précisent *« le fait de comprendre que l'on ne peut s'appuyer exclusivement sur les professeurs principaux révèle une bonne connaissance de nos établissements »*.

Plus largement, plusieurs copies peinent à s'inscrire dans une logique de bassin et de liaison inter-cycles, en particulier avec le lycée. La réflexion reste centrée sur l'établissement lui-même, sans envisager suffisamment les continuités de parcours, les dynamiques territoriales ou les partenariats stratégiques à développer et un calendrier prévisionnel à intégrer. Sont soulignées des carences dans la connaissance de la gouvernance territorialisée en matière d'orientation et de persévérance : CIO, IEN-IO, inspecteurs référents (établissement ou bassin). De même, la mobilisation d'acteurs et de partenaires extérieurs au collège (CARDIE, DRANE, DRAIO, partenaires institutionnels ou associatifs) demeure trop rarement intégrée dans une stratégie globale et opérationnelle. Enfin, les correcteurs ont regretté une méconnaissance des enjeux économiques concernant par exemple la carte des formations et le contexte de recrutement d'ingénieurs ou de métiers comme le BTP par exemple.

- Répondre en se projetant dans une posture professionnelle de chef d'établissement

Cet item est un attendu clair de l'épreuve : une posture professionnelle assumée, témoignant d'une compréhension claire du rôle du chef d'établissement et de sa capacité à piloter.

Or la posture du chef qui transparait dans les copies relève parfois du rôle de simple « animateur de réunion » sans réels axes de progrès. Des correcteurs soulignent *« le rôle du personnel de direction demeure peu perceptible : les candidats évoquent la mobilisation des équipes ou des partenaires, mais sans préciser les modalités d'impulsion, de coordination, de conduite du changement ou d'animation collective attendues dans la fonction »*. D'autres insistent *« Le rôle du chef d'établissement gagnerait à être souligné : coordination, suivi, animation d'équipes, budget... »*.

- Proposer des pistes d'action opérationnelles

Les pistes d'action sont sans doute l'un des points les plus discriminants, et les plus intéressants pour l'évaluation. La très grande majorité est restée sur les pistes relevées dans les documents.

D'autres candidats proposent des actions concrètes : cafés des parents, forums des métiers, projets « Cordées de la réussite », mini-stages) et parfois des actions originales : Erasmus, conférences le soir en associant les familles pour ouvrir le champ des possibles par exemple.

Le jury souhaite insister sur le caractère concret et opérationnel qui suppose un descriptif précis de chaque action proposée (pourquoi, quoi et comment) et non juste un titre allusif d'action envisagée.

Peu de candidats proposent une évaluation ou un calendrier d'action à court, moyen et long terme.

- Maîtriser parfaitement la communication écrite

La forme (syntaxe, orthographe, écriture) est très majoritairement jugée satisfaisante. Les malus possibles pour sanctionner cette dimension ont été peu utilisés. Le jury a toutefois relevé des copies montrant trop de fautes, incompatibles avec la fonction de cadre de l'éducation nationale. Le candidat doit savoir gérer son temps pour répondre à toutes les questions posées de manière équilibrée (sans négliger les propositions d'action par exemple), mais aussi permettre une relecture de la copie afin de procéder aux corrections d'éventuelles fautes ou maladresses

Les principales erreurs relevées par le jury se focalisent sur quatre points particulièrement soulignés :

- Exploitation et citation des documents

L'exploitation insuffisante du corpus avec des documents peu ou mal utilisés et une paraphrase excessive. La sélection des informations de ces documents n'alimente en rien l'analyse ou la mise en perspective du sujet.

- Diagnostic et contextualisation

Le contexte est traité superficiellement ; les indicateurs (différents taux présentés, IPS, etc.) sont cités mais non exploités ni comparés.

- Propositions et opérationnalité des actions

Les actions proposées sont génériques, peu innovantes, parfois uniquement listées. Aucune temporalité n'est envisagée. Aucune évaluation n'est prévue.

Peu d'attention aux instances (GT, conseil pédagogique) et au rôle du chef d'établissement comme pilote.

- Rédaction et méthodologie

Enfin, quelques copies montrent des faiblesses rédactionnelles (orthographe, syntaxe, verbiage) importantes. Les copies très courtes (moins de 4 pages) ne peuvent répondre à la question. A l'inverse, des copies trop longues ont pu être sanctionnées dans un souci d'égalité de traitement des candidats. Rappelons aussi que la réponse ne peut être une dissertation sur la thématique traitée.

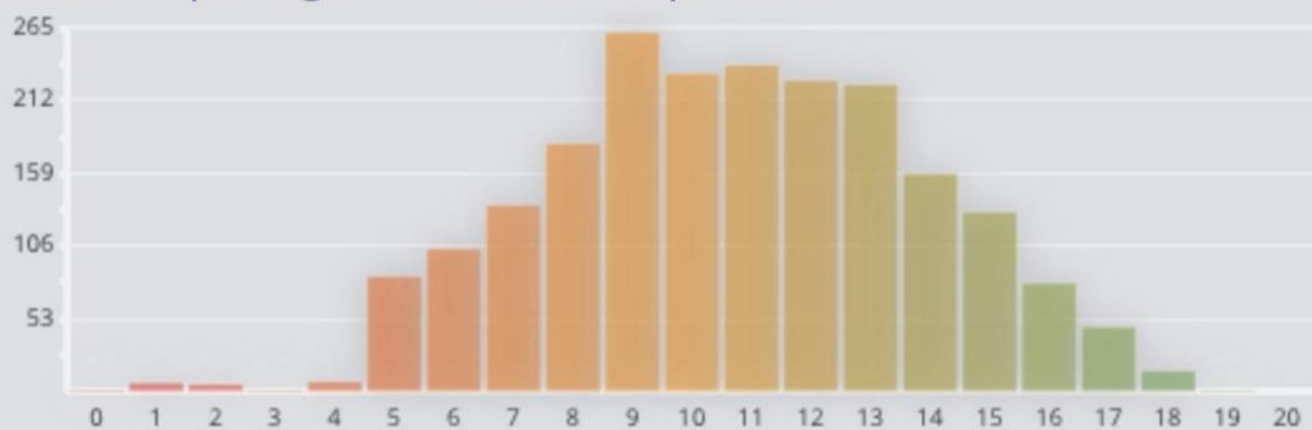
2.3.2. Bilan quantitatif

Les résultats de l'admissibilité :

Moyenne	11,14 (11,15 en 2025)
Médiane	11,10
Note la plus haute	20
Note la plus basse	0,1
Écart type	3,16

La répartition des copies :

Statistiques générales de l'épreuve



Barre d'admissibilité = 10,3 / 20 (10,2 en 2025)

2.4 Conseils de préparation

Les remarques inscrites dans le rapport de la session 2025 restent totalement d'actualité.

Les correcteurs ont tous souligné l'importance d'une préparation spécifique à cette épreuve écrite.

L'inscription à une formation académique, lorsqu'elle existe, constitue une première étape dans la préparation du concours, mais aussi pour la projection dans le métier de personnel de direction.

La lecture et l'analyse du rapport de jury sont un préalable incontournable.

Quelle que soit la modalité de préparation (individuelle, collective, en centre de formation, etc.), le candidat doit :

✓ **S'entraîner.**

→ Adopter une méthodologie rôdée :

Lire attentivement l'énoncé, souligner les mots-clés et repérer la commande (note interne, lettre, etc.) pour adapter la forme du document.

Exploiter les documents : Parcourir tous les documents, noter pour chacun : idée principale, indicateur(s), numéro et thème. Citer précisément les documents dans le texte (ex. : doc. 2) pour appuyer l'argument.

Proposer 2 (ou 3 maxi.) actions prioritaires, avec objectifs, indicateurs et calendrier succinct.

Éviter les catalogues ; privilégier la faisabilité et l'ancrage local.

Espacer les lignes, numéros de documents, et respecter le format attendu.

→ Gérer son temps

S'entraîner à rédiger (en écrivant à la main car l'écriture doit être lisible), à lire en temps contraint, à discriminer les idées fortes en relation avec un thème précis.

S'exercer en temps chronométré ; c'est la seule façon d'apprendre à gérer son temps (les cinq heures pour rédiger). Par exemple, prévoir des repères pour la phase de lecture et de prise de notes (une heure à une heure trente), la rédaction (trois heures à trois heures trente) et la phase de relecture (10 à 20 minutes).

Des écrits d'entraînement sont nécessaires et doivent être soumis à des formateurs, chefs d'établissement ou autres collègues candidats.

→ Répondre en adoptant une posture de chef d'établissement :

Se positionner comme pilote avec des objectifs, un management participatif, en mobilisant des instances mobilisées (COPIL, conseil pédagogique...) sans oublier de montrer l'impact attendu pour les élèves.

✓ **Connaître.**

La connaissance solide du système éducatif est soulignée comme un facteur fort de discrimination entre les candidats.

- Connaissance et compréhension des enjeux du système éducatif et des textes régissant l'actualité éducative et de l'EPL.
- Compréhension de l'organigramme fonctionnel d'une gouvernance nationale et académique et des services.
- Connaissance réelle du fonctionnement de tous les types d'établissement scolaire (collège, lycées GT et professionnels), rôle des instances, identification des personnels et partenaires, ancrage dans un bassin, calendrier d'une année scolaire.
- Attention soutenue à l'actualité, aux réformes en cours, aux dispositifs existants et aux indicateurs de mesures internationaux.

- ✓ **S'engager.** L'engagement suppose l'idée d'une réelle projection dans le métier, ce qui nécessite de sortir de sa fonction actuelle. Des connaissances personnelles voire des propositions innovantes sont attendues ; quelques correcteurs incitent même les candidats à oser une touche personnelle.

Pour y parvenir, le jury juge nécessaire que le candidat puisse rencontrer des personnels de direction de différents types d'établissement, s'immerger même dans les EPLE pour en observer les différences de fonctionnement et de management, en définir les leviers de pilotage.

Cela permet aussi de confronter ses représentations de candidat à la réalité et aux exigences du terrain.

La première des choses étant d'abord de s'investir dans la vie de son établissement, de s'engager dans les instances, d'y prendre des responsabilités ; cela permet de bien les comprendre.

Enfin, une veille informationnelle individuelle ou collective tout au long de l'année de préparation est incontournable.

3. L'ADMISSION

Les candidats admissibles ont été convoqués entre le 13 et le 24 avril 2026 au SIEC à Arcueil et, pour ceux exerçant dans les académies ultramarines, soit à La Réunion soit en Guadeloupe à partir du 31 mars.

Les attendus et les résultats de la session d'admissibilité sont rappelés et analysés ci-après. Le rapport s'appuie également sur les bilans établis par les commissions d'interrogation pour formuler des conseils et des recommandations aux futurs candidats.

3.1 Les attendus relatifs à l'épreuve d'admission

L'épreuve orale d'admission du concours définie par l'arrêté du 3 août 2021, se voit fixer un déroulement et des objectifs :

« L'épreuve prend appui sur le dossier de présentation, non noté, établi par le candidat.

Elle débute par un exposé du candidat portant sur son parcours professionnel et mettant l'accent sur les compétences acquises qui doivent lui permettre d'appréhender et exercer les missions et les responsabilités confiées aux personnels de direction des établissements publics locaux d'enseignement.

Cet entretien comporte des mises en situation. Il doit permettre au jury d'apprécier les motivations et les capacités de réflexion du candidat, notamment en matière de gestion des ressources humaines et de déontologie.

L'entretien permet également d'évaluer les compétences managériales du candidat ainsi que son aptitude à mettre en œuvre des réformes.

Durée de l'exposé : dix minutes maximum.

Durée de l'entretien : cinquante minutes maximum.

Coefficient 2. »

Compte tenu de la sélectivité de l'épreuve écrite (barre à 10,3/20, un peu plus d'un candidat retenu sur deux ayant composé), la seconde épreuve du concours donne à chaque candidat admissible une possibilité réelle de réussir. Le coefficient 2 montre l'importance de cet oral, et permet tout à fait de compenser un résultat moyen à l'écrit, pour les candidats admissibles à la barre d'admissibilité ou, *a contrario*, peut atténuer fortement le gain d'une performance écrite qui, à elle seule, ne peut rendre compte de toutes les capacités nécessaires pour exercer les fonctions de personnel de direction et ne permet pas d'atteindre le seuil d'admission.

Pour garantir l'objectivité de l'évaluation, dans le respect de l'égalité de traitement et de l'équité dues aux candidats, le résultat de l'épreuve écrite et le rang d'admissibilité ne sont pas portés à la connaissance des membres des commissions d'interrogation, conformément à la réglementation.

Partagés par l'ensemble des membres du jury réunis en collège d'harmonisation en amont de l'épreuve, les attendus sont nombreux et variés et peuvent se décliner à partir de trois composantes : le dossier, l'exposé et l'entretien.

Le dossier élaboré par le candidat est mis à la disposition du jury avant l'audition.

La commission en prend connaissance en amont de l'audition du candidat. S'il n'est pas évalué, il permet toutefois une « prise de contact » avec le candidat, au travers des deux éléments essentiels qui le constituent : un *curriculum vitae* (CV) et une lettre de motivation. Les différents documents fournis par le candidat doivent témoigner des activités, des expériences et des formations qui ont permis la construction d'un parcours et d'un projet. Ils doivent également refléter l'implication dans la vie d'un établissement et la capacité à se projeter dans une fonction d'encadrement. Des activités et engagements hors cadre professionnel peuvent aussi enrichir la candidature. Les choix opérés parmi toutes les expériences vécues, par exemple la visite de quelques établissements et leurs équipes, témoignent déjà d'une capacité à se projeter dans les missions futures.

L'exposé de 10 minutes

Durant celui-ci, le candidat ne peut être interrompu. Ce temps lui permet de préciser, de mettre en perspective et d'enrichir les informations apportées par le dossier, en évitant absolument de procéder à une simple redite. Il s'agit pour le candidat de valoriser son parcours en montrant la richesse, et en soulignant les compétences acquises et transférables. L'exposé offre aussi au candidat l'occasion d'explicitier son projet professionnel de manière prospective vers les missions des personnels de direction, en évitant toute artificialité.

Tout en maîtrisant son temps d'intervention, qui ne peut excéder 10 minutes, le candidat doit faire preuve de qualités d'élocution, de communication et de conviction. La force de conviction du propos repose, en particulier, sur sa capacité à le structurer et à proposer une mise en perspective réfléchie avec les compétences attendues d'un personnel de direction. Dans tous les cas, la « récitation » d'un texte préparé en amont est à proscrire. Pour éviter cet écueil, les candidats ont été informés préalablement au déroulement de l'épreuve et par écrit de la consigne selon laquelle aucun document ne serait autorisé en salle d'interrogation².

L'entretien

Il dure 50 minutes et ne se réduit pas à un simple contrôle de connaissances. Au contraire, les connaissances permettent au candidat d'élaborer ses réponses. Celles-ci ne prennent sens que si elles sont mobilisées pour appuyer une démonstration et une argumentation et justifier le choix d'une décision proposée et discutée avec les membres du jury. En effet, l'entretien vise à évaluer la capacité à mettre en valeur et à utiliser les savoirs acquis pour se projeter dans des fonctions et des situations qui nécessitent écoute, prise de recul et réflexion. Ces capacités sont au cœur des échanges et du dialogue avec les membres de la commission qui, à travers les réponses apportées aux questions et aux mises en situation, doivent apprécier les qualités argumentaires du candidat, l'originalité et la pertinence de son positionnement.

3.2 Les résultats de l'admission

Sur les 1 259 candidats admis à passer l'épreuve orale à l'issue de l'épreuve écrite (1 254 en 2025), 1 190 ont été auditionnés³ (1 174 en 2025). La moyenne générale des présents à l'épreuve d'admission s'élève à 12,12/20 (contre 12,24 en 2025). Elle témoigne de la qualité des prestations d'une majorité des candidats dont l'excellence a, de façon exceptionnelle, conduit quelques commissions à attribuer la note maximale de 20. À l'extrême inverse, le jury a attribué quelques notes très basses à des candidats dont la prestation révélait, au-delà d'une impréparation, une posture inappropriée et des propos mettant en doute leur perception des valeurs qu'un personnel de direction doit incarner.

Notes	Nombres de candidats	Cumul
De 10 à 11,99	207	207
De 12 à 13,99	188	395
De 14 à 15,99	167	562
De 16 à 17,99	138	700
De 18 à 20	101	801
De 6 à 7,99	159	960
De 8 à 9,99	194	1154
Moins de 6	36	1190

La note la plus basse obtenue à l'épreuve d'admission par un candidat admis en liste principale est de 10,30/20. Les candidats ayant obtenu à l'oral d'admission une note supérieure ou égale à 13, au regard du coefficient 2, étaient positionnés de manière favorable, quelle que soit leur note à l'écrit. Le jury relève, comme chaque année, que quelques candidats parmi les moins bien positionnés à l'issue de

² La consultation de documents personnels préparatoires à l'épreuve est toutefois autorisée jusque dans la salle d'attente.

³ Des candidats ont renoncé au bénéfice de l'admissibilité ou n'ont pas été en mesure de se présenter le jour de leur convocation.

l'admissibilité obtiennent, grâce à une excellente note à l'oral, un classement favorable parmi les admis.

En revanche, certaines prestations révèlent un manque de connaissances, un positionnement insuffisamment réfléchi, voire un potentiel très éloigné des attendus, ce qui conduit les commissions à évaluer assez négativement les candidats concernés. C'est le cas des admissibles qui obtiennent une note inférieure ou égale à 6. Ces candidats qui, à travers leurs réponses aux questions et mises en situation proposées par le jury, n'ont pas fait la démonstration de leur capacité à entrer pleinement dans les problématiques des missions d'un personnel de direction, obtiennent une note qui interdit la réussite au concours. L'enjeu de ce processus est de sélectionner des personnels en capacité d'assumer des missions de personnel de direction dès la rentrée scolaire suivante.

600 postes étaient offerts au concours de la session 2026. Tous ont été pourvus⁴ (rendement de 100 %), la barre d'admission s'établissant à 12,40/20 (12,42 en 2025, 12,15/20 en 2024) pour un taux de réussite de 27,93%⁵. La majeure de la promotion obtient la note globale (moyenne des deux épreuves coefficientées) de 19,00/20 (la majeure 2025 avait obtenu une moyenne de 19,27/20).

Une liste complémentaire de 20 candidats a été arrêtée, le dernier inscrit obtenant une note globale de 12,2/20, résultat qui reste dans la proximité de la barre d'admission.

La moyenne générale des admis pour les deux épreuves s'élève à 14,85/20 et la moyenne générale de l'épreuve orale à 15,29/20, pour les 600 admis.

Ces résultats s'inscrivent dans une parfaite continuité, par rapport aux sessions antérieures. La qualité des candidats permettant de pourvoir tous les postes, comme précisé précédemment, les variations observées annuellement sont liées aux fluctuations du nombre de postes dans un contexte où la baisse du nombre de candidats a été forte, mais s'est stabilisée depuis trois ans :

SESSION	NOMBRE DE POSTES	TAUX DE REUSSITE
2026	600	27,93
2025	600	28,99
2024	640	27,66
2023	650	24,48
2022	605	24,04
2021	560	18,2
2020	600	19,77
2019	650	19,3
2018	700	22,7

Enseignants 1er degré*	27,05%
Enseignants 2d degré	28,10%
Personnels d'éducation et d'orientation	34,26%

* Dont directeurs d'école, d'établissement spécialisé ou SEGPA

Lors de l'inscription au concours, 916 candidats (35.9% des présents) avaient déclaré faire fonction de personnel de direction (37.8% en 2025) ; ils représentent 39.9% des admis et leur taux de réussite de 30,49% pour les personnels enseignants et 38,53% pour les personnels d'éducation démontre une nouvelle fois que, loin de leur être défavorable, le concours permet aux personnels faisant-fonction de valoriser leur expérience en l'intégrant dans une réflexion qui les projette dans une nouvelle étape de leur parcours professionnel.

⁴ Postérieurement à la réunion d'admission, deux candidats ont été écartés car ne remplissant pas les conditions.

⁵ Taux de réussite : nombre d'admis en liste principale/nombre de présents à l'épreuve écrite.

Pour autant, faire fonction ne garantit pas la réussite au concours. Certains faisant-fonction n'ont visiblement pas eu le temps de préparer le concours, sans doute en raison de la charge de leur activité professionnelle en établissement, situation qui ne permet pas toujours de trouver la distance nécessaire à la réflexion sur le métier.

3.3 Analyse des prestations et conseils aux candidats

3.3.1 Compréhension des attendus de l'épreuve par les candidats

Le format de l'épreuve orale est globalement maîtrisé.

D'une manière générale, les candidats connaissent bien le déroulement et les deux étapes de l'épreuve orale, et ont bien compris ce qui était attendu d'eux, tant sur la forme que sur le fond. Une grande majorité d'entre eux propose au jury une analyse structurée de leurs compétences, mises en regard des missions d'un personnel de direction.

De nombreux candidats ont réfléchi à leur projet professionnel et les réponses qu'ils ont formulées ont été construites, précises et cohérentes. L'exposé a été conforme aux attendus et, durant l'entretien, la posture adaptée.

L'attitude du candidat, le langage non verbal, les choix vestimentaires adaptés montrent que les attendus de l'épreuve sont globalement intégrés.

Pour certains candidats, cette connaissance formelle de l'exercice se traduit toutefois par une compréhension inégale des attendus, notamment en termes d'analyse et de recul, ainsi que de réactivité face à certains questionnements. Pour ceux-là, il s'agit essentiellement d'un manque de préparation ou bien d'une représentation erronée du métier de chef d'établissement.

Une minorité de candidats éprouve des difficultés à transposer les compétences acquises dans leur vécu professionnel dans les fonctions de chef d'établissement. Dans ce cas, les propos du candidat restent trop centrés sur le métier d'origine, ce qui révèle une difficulté à la prise de recul.

A l'inverse, la prestation de candidats ayant réussi à se détacher du contenu de leur dossier de reconnaissance des acquis, pour apporter au jury des éléments d'éclairage saillants, a été appréciée.

3.3.2 La préparation des candidats à l'épreuve orale

Les commissions de jury témoignent de la bonne préparation du concours par les candidats

Dans la grande majorité des prestations, les préparations académiques sont fréquemment citées comme permettant aux candidats de maîtriser le temps de l'exposé et les connaissances et compétences attendues au cours de l'entretien.

Les candidats les mieux préparés ont travaillé selon plusieurs modalités qu'ils ont cumulées : préparation proposée par l'académie, rencontres et échanges approfondis avec des personnels de direction d'établissements divers, afin de connaître les situations auxquelles ils sont confrontés chaque jour et les rendez-vous institutionnels annuels, lecture du rapport de jury et d'ouvrages sur le système éducatif et le fonctionnement d'un EPLE, prise de connaissance attentive des textes des réformes en cours, prise en compte de données statistiques, suivi régulier de l'actualité du monde de l'éducation nationale.

Les meilleurs candidats ont montré un investissement important pour actualiser leurs connaissances. Cela leur a permis d'adopter une attitude réflexive et de démontrer une capacité à prendre de la hauteur lors de l'entretien.

Les commissions de jury ont en particulier relevé le travail mené par de nombreux candidats sur la connaissance de l'EPLE. Elles notent également un investissement particulièrement conséquent pour les personnels issus du premier degré et une volonté d'acculturation tout à fait remarquable pour les meilleurs candidats.

Le jury fait également le constat du défaut d'approfondissement des connaissances

Certains postulants ne maîtrisent pas suffisamment le fonctionnement du système éducatif, ne se sont pas intéressés aux réformes en cours ou à l'actualité de l'École. Et, quand les réformes sont connues, leur sens et leurs enjeux ne sont pas interrogés. Il en est de même des missions du chef d'établissement qui ne sont pas toujours bien cernées. La mission de premier pilote pédagogique n'est, en particulier, pas réellement comprise et utilisée dans les éléments de démonstration.

La projection attendue des candidats dans les missions d'un personnel de direction, à partir des mises en situation, se révèle alors difficile à réaliser pour une partie d'entre eux.

Une autre difficulté relevée concerne la limitation des connaissances du candidat au contexte professionnel qui lui est propre. Il peut en être ainsi des candidats du réseau AEFÉ qui gagneraient à renforcer leurs connaissances des réalités hexagonales ou de certains personnels faisant-fonction qui ne voient le système éducatif et le fonctionnement d'un EPLE qu'à travers le prisme de l'établissement dans lequel ils exercent, souvent avec beaucoup d'efficacité. Le défaut de réflexion sur le métier de chef d'établissement et d'appréhension systémique de l'institution les dessert. Par ailleurs, certains d'entre eux témoignent d'une connaissance imprécise de leur environnement immédiat : population, indicateurs, contexte, missions peu définies.

Certains candidats se présentent sans avoir aucunement préparé l'épreuve d'admission.

Ne possédant pas les connaissances relatives au système éducatif, à ses enjeux, aux réformes en cours, aux métiers de la direction d'établissement et au fonctionnement d'un EPLE, l'exercice s'est révélé hors de leur portée.

3.3.3 Conseils généraux aux candidats

Le dossier

Composé d'un CV et d'une lettre de motivation, il permet au jury de préparer l'audition du candidat ; il est donc important de le construire avec la plus grande précision. Son élaboration offre au candidat l'occasion de réfléchir sur son parcours et ses motivations réelles, et de préparer solidement son oral. Il est parallèlement un support dont le jury se saisit pour « faire connaissance » avec le candidat et identifier les premières questions qu'il pourra poser, en se basant sur les domaines, compétences et connaissances évoqués dans le contenu du dossier.

Les principales qualités relevées dans les prestations des candidats

Un dossier sérieusement préparé réunit plusieurs qualités. Il est structuré, concis et reflète une bonne maîtrise de la langue (accessoirement de la bureautique). Il fournit des éléments et met en valeur le parcours du candidat de façon sincère, mais personnelle. Les dossiers de qualité permettent de cerner la capacité réflexive et l'engagement. En ce sens, ils constituent un appui intéressant pour le jury qui peut ainsi percevoir la qualité de l'investissement des candidats dans le travail de rédaction.

Le jury apprécie les productions des candidats qui proposent un dossier composé d'un CV clair et bien construit, ainsi qu'une lettre de motivation simple et claire. Certains candidats ont très bien valorisé leur parcours professionnel. Les meilleurs dossiers présentent un fil conducteur qui témoigne du parcours du candidat et de sa capacité à faire le lien entre les compétences acquises dans le cadre d'expériences variées et les attentes des différents métiers des personnels de direction.

Certains candidats maîtrisent l'exercice technique du CV

Ils adoptent une présentation structurée, claire et lisible et effectuent des choix pertinents d'expériences pour valoriser leurs compétences. Les CV les mieux construits ne sont toutefois ni formatés, ni fantaisistes et permettent aux candidats de valoriser la singularité de leur parcours. Le CV peut également être parfois présenté comme un sésame qui amène logiquement au contenu de la lettre de motivation.

Les meilleures lettres de motivation

Elles respectent le nombre imparti de pages et font apparaître les compétences transférables aux fonctions de personnel de direction. Elles témoignent d'une montée en compétences progressive et d'une prise de hauteur réaliste et sincère par rapport aux fonctions actuellement occupées.

Les bons dossiers témoignent en résumé d'une maîtrise des enjeux du système éducatif. La lettre de motivation, plus particulièrement, les intègre au regard de l'expérience du candidat avec une projection réaliste dans les différents métiers de personnels de direction. Certains candidats ont bien saisi l'objectif de la lettre de motivation et ont parfaitement réussi à expliciter leur projet professionnel de devenir personnel de direction, en procédant à un choix et une analyse méthodique de leurs missions et en les mettant intelligemment en regard de celles projetées en tant que futur personnel de direction.

Les principaux écueils relevés

Certains dossiers qui manquent de concision et comportent des répétitions

Les activités décrites ne font par exemple pas le lien avec des compétences transférables vers les fonctions des personnels de direction. Les enjeux du système éducatif sont absents ou décrits avec des formules généralistes et convenues comme « *œuvrer pour la réussite des élèves* », parti pris noble, s'il en est, mais qui doit absolument être illustré.

Certains dossiers contiennent essentiellement des présentations énumératives et descriptives

Au niveau du CV, on retrouve des informations cumulées et juxtaposées chronologiquement, sans mise en relation des transférables avec le métier visé. S'agissant de la lettre de motivation, la présentation reste superficielle avec des énumérations longues dont on ne perçoit ni l'intérêt ni le sens. L'effet catalogue est en effet préjudiciable. L'organisation chronologique autocentrée, la somme de généralités ou encore l'énumération d'actions sont à proscrire. Les candidats retraçant simplement leur parcours et n'évoquant pas la projection dans la fonction postulée, manifestant par là une absence de mise en perspective.

Un dossier incomplet ou imprécis conduit les examinateurs à se questionner

Certains éléments allégués apparaissent peu vraisemblables : on peut citer à titre d'exemple les périodes n'apparaissant pas dans le CV ou des imprécisions sur les temps d'exercice dans certaines fonctions. Certains CV sont par ailleurs peu clairs dans leur construction et se révèlent trop compliqués à lire. Il devient alors difficile pour le jury de saisir le parcours du candidat. L'accumulation d'informations, parfois contradictoires et sans tri judicieux, qui traduit le souhait de tout faire figurer dans son CV, est également contre-productive.

Certaines lettres de motivation reprennent trop, voire exclusivement, les éléments du CV

La lettre de motivation doit au contraire apporter des éléments supplémentaires. CV et lettre de motivation sont des pièces du dossier qui doivent être complémentaires (et non similaires), l'un doit renvoyer à l'autre et expliciter certains points, et réciproquement.

Une lettre de motivation ne saurait être un simple récit des activités professionnelles ou du parcours personnel, sans mise en perspective avec les fonctions envisagées. La syntaxe et la construction de ce document doivent être soignées tout en permettant une lecture aisée.

Le jury a fait le constat que la lettre de motivation de certains candidats s'apparentait davantage à un rapport d'activité sans mise en perspective de leur expérience. Le cheminement personnel du candidat et les aspirations qui motivent sa candidature aux métiers des personnels de direction sont insuffisamment développés.

En résumé, les moins bons dossiers comportent une lettre de motivation qui n'est qu'une suite de considérations sur les valeurs de l'École ou l'évocation d'une succession de champs attendus sans mises en perspective : « *valeurs de la République* », « *bien-être* », « *lutte contre les déterminismes* »

sont souvent utilisées et sont des thématiques importantes, mais leur simple évocation ne permet pas de valoriser un dossier. De nombreux candidats mentionnent également l'apport de recherches scientifiques, comme les sciences cognitives, mais sont finalement peu à l'aise avec la maîtrise de cet apport et ses effets sur les apprentissages.

Enfin, le jury précise que certains dossiers abusent de phrases ou expressions toutes faites telles « *je sais ce que je dois à l'Ecole* », « *la solitude du décideur* », « *la co-éducation positive* », « *ne pas travailler avec mais ensemble* », « *le travail en projet fait partie de mon ADN* »... qui sont donc à éviter car elles n'apportent en réalité rien à la compréhension d'une démarche professionnelle ni ne permettent d'identifier la nature de certaines motivations.

L'exposé

Tout personnel de direction est amené, dans l'exercice quotidien de ses activités, à s'exprimer devant un public pour présenter un projet, expliciter un dispositif ou encore dresser un bilan. Dans toutes ces occasions, il doit montrer des qualités de communication, d'assurance, de conviction, ainsi qu'une capacité à s'exprimer et à argumenter sans lire un support écrit, mais en entrant en interrelation avec ses interlocuteurs, en soutenant son attention par la modulation de sa voix ou de son ton et par la clarté de sa démarche. Outre le contenu de l'exposé, toutes ces compétences sont évaluées et appréciées par le jury.

Les principales qualités relevées dans les prestations des candidats en réussite

Les bons candidats adoptent une attitude professionnelle et montrent une bonne maîtrise de leur stress.

La qualité de construction de l'exposé constitue une base de travail indispensable et une approche thématique ou par compétences est appréciée. Le propos s'organise autour des compétences acquises et des compétences transférables, illustrant une projection concrète dans le métier de personnel de direction.

L'exposé ne doit pas se résumer à la reprise des éléments du dossier, il doit apporter des éléments nouveaux par rapport à la lettre de motivation.

Les meilleures prestations correspondent à des exposés problématisés, tenant compte de l'actualité du système éducatif et valorisant sans exagération la personnalité du candidat, son parcours et surtout ses motivations. L'authenticité constitue le point fort le plus apprécié.

Certains candidats ont réalisé d'excellentes présentations. Sur la forme, ils ont respecté le temps imparti, structuré et rythmé leur propos, adopté une fluidité de la parole et utilisé un ton adapté avec une voix posée, témoignant d'une aisance à l'oral. Sur le fond, ces candidats ont choisi des éléments pertinents de leurs parcours et construit une argumentation qui visait à démontrer au jury la cohérence de leur démarche d'évolution professionnelle dans une logique de construction progressive de leur projet, avec réalisme et conviction.

Les principaux écueils relevés par le jury

De nombreuses remarques du jury indiquent que l'absence de notes devant les yeux du candidat pouvait provoquer un effet « récitation » chez certains, allant jusqu'à provoquer des trous de mémoire. Il convient donc de s'entraîner sérieusement avant l'épreuve qui constitue toutefois un exercice classique, loin d'être insurmontable.

Les principaux écueils mentionnés par les commissions de jurys portent à la fois sur la forme et le fond de l'exposé :

Sur la forme : il s'agit d'exposés non structurés, sans annonce de plan ou sans respect du plan annoncé

Le candidat, plutôt que d'exposer ses observations et analyses, les récite, parfois sans regarder les membres de la commission de jury. L'exposé est présenté sans nuance, sur un ton monocorde. Les candidats qui sont les moins parvenus à gérer leur stress ont été victime de trous de mémoire et n'ont pas parfois réussi à reprendre le fil de leur propos.

Dans quelques rares cas, le temps alloué à l'exposé n'a pas été maîtrisé, contraignant le jury à interrompre ces candidats.

Sur le fond : l'exposé se limite à un récit de l'expérience professionnelle du candidat qui peut éprouver des difficultés à se dégager de sa propre expérience

Dans d'autres cas, l'exposé reprend le contenu du dossier sans transposition réfléchie vers les missions d'un personnel de direction.

Les candidats les moins convaincants utilisent des termes non maîtrisés qu'ils ne sont pas en mesure d'expliquer lors de l'entretien (management, leadership, pilotage, politique pédagogique ET éducative, compétences).

Quelques exposés sont déstructurés, présentés sur le mode de la conversation, sans problématisation, sans aucune projection dans le métier envisagé. Pour d'autres, l'accès à des fonctions de personnel de direction est présenté comme le juste aboutissement d'un investissement dans les métiers exercés précédemment, ce qui ne constitue pas, en soi, un argument construit et suffisant.

L'entretien

L'entretien est conçu comme étant un véritable temps d'échange entre professionnels, caractérisé par l'attitude attentive et bienveillante des commissions de jurys. Il est attendu que le candidat adopte déjà une posture de personnel de direction. S'il prend appui sur l'exposé, l'entretien permet aussi d'aller plus loin ; certains candidats dont l'exposé était peu convaincant se sont révélés très pertinents au cours des échanges. Il est donc essentiel pour le candidat de rester entièrement impliqué et concentré tout au long de l'épreuve. Comme le précisent régulièrement les commissions du jury, « *la course dure cinquante minutes, rien ne se joue sur une seule réponse !* ».

Les principales qualités relevées dans les prestations des candidats en réussite

La capacité d'interaction avec le jury est la qualité la plus appréciée.

Les candidats qui arrivent à entrer en communication avec le jury, à développer leurs réponses, à se corriger quand ils se rendent compte que leur réponse peut être améliorée, rendent l'entretien très vivant. Les qualités de *leadership* sont particulièrement visibles lors de l'entretien. La précision du vocabulaire fait également la différence : les noms des dispositifs, le sens des sigles, les références précises constituent autant d'éléments qui sont le signe de connaissances intégrées par les candidats et maîtrisées.

Les bons entretiens sont en résumé des échanges dialogués et fluides avec le jury, de pair à pair. Les candidats qui ont maîtrisé ces échanges ont été capables de montrer leur connaissance fine du système éducatif et leur capacité à analyser, à comprendre et agir dans le cadre de situations parfois complexes dont la réalité du terrain foisonne. Loin d'être désarçonnés par les questions du jury, ils ont pris le temps de s'assurer de la bonne compréhension des questions ou des situations proposées, avant d'apporter une réponse. Cela montre une capacité d'écoute et de sang-froid, en particulier pour agir dans des situations de crise.

Les candidats les plus convaincants démontrent des connaissances solides et une compréhension fine des enjeux de l'évolution du système éducatif. Ils répondent avec précision aux questions posées. Ils étayent leurs réflexions et leurs réponses par des connaissances liées à des lectures (rapports de l'inspection générale, état de la recherche scientifique...).

Les candidats capables d'articuler une proposition opérationnelle avec son contexte règlementaire et déontologique voient leurs réponses valorisées.

D'autres aptitudes sont également remarquées : capacité à élargir ses connaissances aux environnements professionnels non directement pratiqués, capacité à décider et à donner une juste place au travail collaboratif, connaissance maîtrisée des outils de pilotage au service de la prise de décision ou d'impulsion.

Certains candidats sont capables de dire qu'ils ne savent pas répondre à une question, mais montrent toutefois leurs capacités à raisonner et à déterminer où aller chercher l'information.

Les meilleurs candidats sont ceux qui sont à l'écoute des questions du jury, qui savent prendre le temps d'une courte réflexion et sont réactifs dans les échanges. Le candidat qui apporte une réponse structurée dans le temps et en proposant ses décisions à court, moyen et long termes, fait naturellement preuve d'une capacité à se projeter. Les meilleurs candidats sont ceux qui assument leurs choix, mettent en avant leurs valeurs et, surtout, démontrent une capacité à prendre des décisions. Certains candidats, parfois extérieurs au ministère de l'Éducation nationale, ont impressionné le jury par la quantité de connaissances accumulées, mises en perspective et analysées pendant l'année de formation. Enfin, les candidats qui ont rencontré plusieurs chefs d'établissement, pendant leur préparation au concours, ont pu mettre en avant une plus-value née de leurs échanges et de leurs immersions au sein de divers EPLE.

Les principaux écueils relevés par le jury

Les candidats les moins performants ont une expression hésitante voire brouillonne. Certains n'attendent pas la fin des questions, coupent la parole au jury, et montrent pas de véritables qualités d'écoute, pourtant essentielles chez un personnel de direction.

Le principal reproche qui leur est adressé est leur manque de connaissances communes du fonctionnement du système éducatif, ce qui fait que les métiers des personnels de direction ne sont appréhendés que très partiellement.

Les manques constatés concernent de nombreux domaines dont par exemple :

- Organisation et fonctionnement de l'EPLE : méconnaissance des instances et de leurs attributions, méconnaissance du calendrier annuel d'un EPLE ;
- Méconnaissance du fonctionnement de la vie scolaire, des modalités et des fins du suivi éducatif des élèves et du régime des sanctions ;
- Absence ou mauvaise appréhension du contexte de travail d'un personnel de direction avec les services rectoraux (y compris DSDEN et corps d'inspection qui ne sont parfois pas cités) et avec les partenaires extérieurs ;
- Lacunes importantes sur des fondamentaux (comme par exemple le Socle (SCCC)) ;
- Réformes en cours : transformation de la voie professionnelle, réforme du lycée, nouvelle classe de sixième, inclusion dans l'école et la classe, choc des savoirs, etc....
- Absence de culture de la démarche qualité, sa philosophie, ses plus-values (évaluation des établissements).

Les connaissances pédagogiques se révèlent également parfois faibles et il devient alors difficile d'imaginer certains candidats assumer le rôle de premier pédagogue de l'établissement.

L'ensemble des insuffisances constatées empêchent les candidats de dialoguer avec le jury et de développer un raisonnement.

Un autre défaut relevé concerne les candidats qui ne manifestent pas de capacité à prendre des décisions ou les externalisent systématiquement en s'en remettant pour seule réponse à leur hiérarchie. Postuler à ce métier, c'est avant tout se préparer à prendre des décisions et les assumer, à titre personnel. Dans le même état d'esprit, un candidat ne peut ouvertement espérer avoir un « adjoint compétent » qui déciderait à sa place dans les domaines où il se sent en fragilité.

Enfin, certains candidats adoptent une posture qui n'est pas en adéquation avec celle attendue d'un personnel d'encadrement.

Les moins bons candidats ont montré une incapacité à s'extraire de leur pratique quotidienne sur laquelle ils manquent, de plus, de recul et d'analyse réflexive. Concernant les mises en situation, ils ne sont pas en mesure de préciser le contexte légal de leur prise de décision ou encore prennent des

décisions qui ne respectent ni le bon sens ni la loyauté due au supérieur hiérarchique et à l'institution. Paradoxalement, certains grands principes et valeurs énoncés dans les exposés ne se retrouvent à aucun moment dans les réponses et les raisonnements.

Les faisant-fonction qui se sont retrouvés en difficulté se révèlent souvent complètement absorbés par leurs fonctions sur le terrain et ne réussissent pas à « sortir la tête de l'eau ». Sans remettre en cause leur capacité à exercer les missions techniques et opérationnelles de leur quotidien, il s'avère qu'ils n'ont pas été durant l'épreuve en mesure de démontrer une hauteur de vue suffisante, une capacité à décider sur des situations variées et une aptitude à gérer un contexte composé de personnalités parfois difficiles.

Ces entretiens insatisfaisants sont souvent le reflet d'une préparation insuffisante, trop faiblement nourrie par la lecture d'ouvrages, de rapports d'experts ou d'articles scientifiques portant sur le système éducatif qui permettent notamment d'éviter approximations et contresens sur des notions complexes comme, par exemple, les valeurs de la République ou le principe de laïcité.

Quelques recommandations pour favoriser la réussite de l'épreuve orale

- Préparer l'entretien à partir des enjeux auxquels le système et les acteurs sont confrontés.
- Accéder à une vision globale des enjeux de l'École, de la maternelle à l'enseignement supérieur.
- Avoir une bonne connaissance des échelons hiérarchiques du ministère de l'éducation nationale et savoir s'y situer pour s'y référer le cas échéant.
- Rencontrer des chefs d'établissement durant la préparation et échanger avec eux, se documenter sur les questions d'actualité et réfléchir sur les domaines qui ne sont pas familiers (l'enseignement professionnel pour un enseignant de collège ou de lycée, l'éducation prioritaire si l'on exerce dans un environnement plus favorisé...).
- S'interroger sur les registres du pilotage d'un EPLE (références, outils, démarches, organisation calendaire...).
- Réfléchir à l'intérêt du travail partenarial avec l'environnement (collectivités, parents, associations...).
- S'interroger sur ce que représentent les valeurs de la République. Le candidat doit être capable de dire pourquoi il y est attaché et comment il imagine les faire partager.

4. LES STATISTIQUES RELATIVES AUX CANDIDATS

Les taux de réussite et de rendement ne tiennent compte que des admis sur la liste principale.

4.1 Les données comparatives avec les sessions précédentes

Sessions	Postes								
		Nb d'inscrits *	Présents à l'épreuve écrite d'admissibilité	Admissibles	Présents à l'épreuve orale d'admission	Admis LP**	Inscrits LC**	Taux de réussite (en %)***	Taux de rendement (en %)****
2020	600	3 938	3 033			600	103	19,78%	100%
2021	560	3940	3073	1162	1123	560	70	18,22%	100%
2022	605	3250	2517	1273	1232	605	74	24,04%	100%
2023	645	3390	2635	1313	1268	645	90	24,48%	100%
2024	640	3054	2314	1337	1259	640	46	27,66%	100%
2025	600	2763	2070	1254	1174	600	30	28,99%	100%
2026	600	2939	2141	1259	1190	598	20	27,93%	100%

* Il s'agit du nombre de candidats inscrits après la fiabilisation de la base d'inscription (retrait des inscriptions tests et des doubles candidatures).

** LP : liste principale ; LC : liste complémentaire

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

**** Taux de rendement = nombre de candidats admis/nombre de postes

4.2 Le profil des candidats

4.2.1 La répartition hommes-femmes

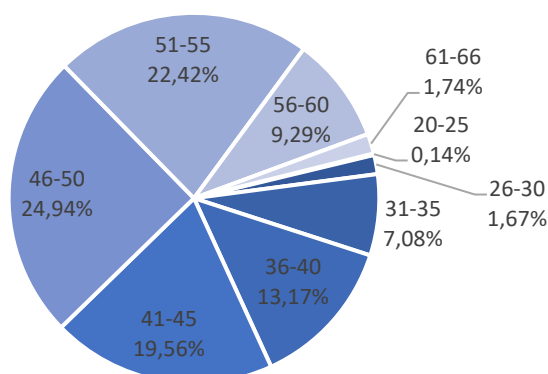
	Inscrits	Admissibles	Admis
Femmes	1809	840	406
Hommes	1130	419	192
TOTAL	2939	1259	598

4.2.2. L'âge des candidats

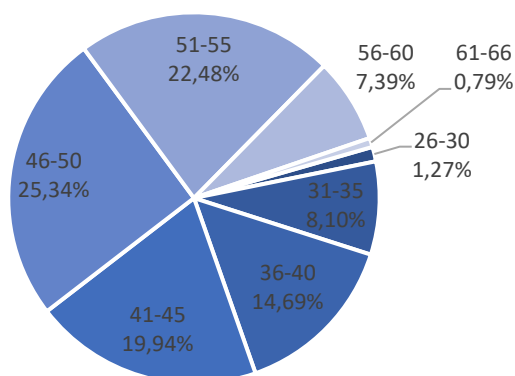
	Hommes			Femmes		
	Inscrits	Admissibles	Admis	Inscrits	Admissibles	Admis
Âge mini	26	27	29	22	28	28
Âge maxi	66	65	62	64	63	63
Âge moyen	46	44	42	47	47	45

Malgré de légères variations, la répartition par âge des candidats et lauréats reste dans l'ensemble assez stable. Le lauréat le plus jeune a 28 ans (26 ans en 2025) et le plus âgé a 63 ans (66 ans en 2025).

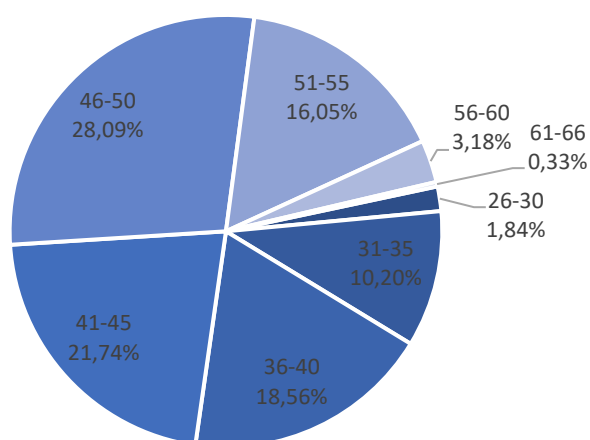
Répartition des candidats inscrits par tranche d'âge



Répartition des candidats admissibles par tranche d'âge



Répartition des candidats admis par tranche d'âge



La tranche d'âge des 36-40 ans atteint 18,56% des candidats admis, alors qu'elle représente 13,17% des inscrits.

Comme pour la session 2025, on constate que les tranches d'âges inférieures ou égales à 45 ans réussissent mieux et ont un taux d'admis supérieur au taux d'inscrits. Au final, plus de la moitié des lauréats ont 45 ans ou moins.

4.2.3 Le niveau de diplôme des candidats

Les données suivantes tiennent compte de la nouvelle nomenclature parue au décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

	Inscrits	%	Admissibles	%	Admis	%
Niveau 3 (infra-bac ou équivalent)	21	0,71%	5	0,40%	3	0,50%
Niveau 4 (bac ou équivalent)	69	2,35%	11	0,87%	0	0%
Niveau 5 (bac + 2 ou équivalent)	120	4,08%	38	3,02%	7	1,17%
Niveau 6 (bac + 3-4 ou équivalent)	1255	42,70%	571	45,35%	263	43,98%
Niveau 7 (bac + 5 ou équivalent)	1395	47,47%	604	47,97%	310	51,84%
Niveau 8 (bac + 8 ou équivalent)	72	2,45%	29	2,30%	14	2,34%
Sans diplôme	7	0,24%	1	0,08%	1	0,17%
TOTAL	2939	100%	1259	100%	598	100%

Les candidats dont le diplôme le plus élevé est un diplôme de niveaux 6 et 7 (bac +3 ; bac +4 ; bac + 5 ; ou équivalent) représentent 90,17% des inscrits, 93,33% des admissibles et 95,82% des admis.

4.2.4 Le nombre de candidature(s) antérieure(s) des candidats

Ces données sont basées sur le nombre de candidature(s) antérieure(s) déclarée(s) par les candidats lors de l'inscription.

	Inscrits	Présents à l'épreuve écrite d'admissibilité	Admissibles	Admis	Taux de réussite
1re candidature	1512	1011	602	317	31,36%
2e candidature	726	573	359	177	30,89%
3e candidature	370	287	166	67	23,34%
4e candidature	179	142	78	25	17,61%
5e candidature	78	69	34	10	14,49%
6e candidature et au-delà	74	59	20	2	3,39%
Total général	2939	2141	1259	598	27,93%

317 candidats admis se présentaient au concours pour la première fois en 2026.

Le taux de réussite⁶ des candidats se présentant pour la 1^{ère} fois au concours est de 31,36% et de 30,89% pour ceux candidatant pour la 2^{de} fois.

⁶ Taux de réussite = nombre de candidats admis sur liste principale/nombre de candidats présents à l'épreuve écrite

4.2.5 Les corps et fonctions d'origine des candidats

Corps et fonctions	Inscrits	Présents à l'épreuve écrite d'admissibilité	Admissibles	Admis	Taux de réussite par corps et fonction en %
Directeur adjoint SEGPA	26	22	9	7	31,82%
Directeur des écoles du 1er degré	111	84	45	16	19,05%
Directeur d'établissement spécialisé	3	0	0	0	0,00%
Professeur des écoles	538	382	220	109	28,53%
S/total enseignement du 1er degré	678	488	274	132	27,05%
Adjoint d'enseignement	17	8	6	2	25,00%
Professeur agrégé	100	64	48	28	43,75%
Chargé d'enseignement d'éducation physique et sportive	6	6	3	1	16,67%
Certifié	1011	795	506	244	30,69%
Directeur délégué formations professionnelles et technologiques	22	19	7	4	21,05%
Professeur d'éducation physique et sportive	21	17	13	7	41,18%
Professeur de lycée professionnel	443	326	160	61	18,71%
S/total enseignement du 2nd degré	1620	1235	743	347	28,10%
CPE	331	272	173	95	34,93%
Psychologue E.N	23	17	10	4	23,53%
S/total personnels d'éducation, d'orientation et d'information	354	289	183	99	34,26%
Maître de conférence et assimilé	2	0	0	0	0,00%
S/total personnels de l'enseignement supérieur	2	0	0	0	0%
Autres corps de catégorie A	285	129	59	20	15,50%
S/total autres	285	129	59	20	15,50%
Total général	2939	2141	1259	598	27,93%

Les candidats issus des corps enseignants du 2nd degré restent majoritaires (1 620). Parmi ces corps, celui des professeurs certifiés est le plus représenté parmi les candidats inscrits (1 011), admissibles (506) et admis (244).

4.2.6 La proportion des candidats exerçant déjà des fonctions de direction

Ces données concernent les candidats ayant déclaré, lors de leur inscription au concours, exercer déjà des fonctions de direction. Ces fonctions peuvent donc être exercées dans un EPLE ou dans un autre établissement ou une autre structure.

Corps et fonctions	Inscrits	Présent à l'épreuve écrite d'admissibilité	Admissibles	Admis	Taux de réussite*
Directeur adjoint SEGPA	13	11	4	3	27,27%
Directeur des écoles du 1 ^{er} degré	59	45	26	7	15,56%
Directeur d'établissement spécialisé	3	0	0	0	0%
Professeur des écoles	192	161	93	51	31,68%
S/total enseignement du 1^{er} degré	267	217	123	61	28,11%
Adjoint d'enseignement	5	4	2	1	25,00%
Professeur agrégé	20	17	14	7	41,18%
Chargé d'enseignement d'éducation physique et sportive	4	4	2	0	0,00%
Professeur certifié	307	271	183	96	35,42%
Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques	5	5	2	2	40,00%
Professeur d'éducation physique et sportive	6	5	5	3	60,00%
Professeur de lycée professionnel	113	100	46	20	20,00%
S/total enseignement du 2nd degré	460	406	254	129	31,77%
Conseiller principal d'éducation	120	105	73	41	39,05%
Psychologue de l'éducation nationale	5	4	3	1	25,00%

S/total personnels d'éducation, d'orientation et d'information	125	109	76	42	38,53%
Maitre de conférences et assimilé	1	0	0	0	0%
S/total personnels de l'enseignement supérieur	1	0	0	0	0
Autres corps de catégorie A	63	36	20	7	19,44%
S/total autres	63	36	20	7	19,44%
Total des candidats faisant fonction	916	768	473	239	31,12%
Total des candidats	2939	2141	1259	598	27,93%

916 candidats inscrits ont déclaré être faisant-fonction de personnel de direction (920 en 2025). Ils représentent 31,17% des inscrits (contre 33,30% en 2025) et 39,37% des admis (contre 46,67% en 2025).

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

4.3 Les académies ou vice-rectorats d'origine des candidats

Académie	Nombres de candidats				Part des candidats sur le total			
	Inscrits	Présents à l'épreuve écrite	Admissibles	Admis	% inscrits	% admissibles	% admis	Taux de réussite par académie*
Aix Marseille	112	81	50	27	3,81%	3,97%	4,52%	33,33%
Amiens	87	67	46	20	2,96%	3,65%	3,34%	29,85%
Besançon	46	35	28	17	1,57%	2,22%	2,84%	48,57%
Bordeaux	95	74	46	23	3,23%	3,65%	3,85%	31,08%
Clermont-Ferrand	35	27	18	7	1,19%	1,43%	1,17%	25,93%
Corse	12	9	5	1	0,41%	0,40%	0,17%	11,11%
Dijon	61	38	20	13	2,08%	1,59%	2,17%	34,21%
Grenoble	79	57	35	14	2,69%	2,78%	2,34%	24,56%
Guadeloupe	120	77	29	8	4,08%	2,30%	1,34%	10,39%
Guyane	76	51	18	4	2,59%	1,43%	0,67%	7,84%
Lille	192	146	86	45	6,53%	6,83%	7,53%	30,82%
Limoges	39	29	22	9	1,33%	1,75%	1,51%	31,03%
Lyon	88	67	36	16	2,99%	2,86%	2,68%	23,88%
Martinique	79	59	29	9	2,69%	2,30%	1,51%	15,25%
Mayotte	57	36	12	6	1,94%	0,95%	1,00%	16,67%
Montpellier	89	61	38	17	3,03%	3,02%	2,84%	27,87%
Nancy-Metz	78	65	45	20	2,65%	3,57%	3,34%	30,77%
Nantes	88	64	50	19	2,99%	3,97%	3,18%	29,69%
Nice	66	49	34	14	2,25%	2,70%	2,34%	28,57%
Normandie	97	76	49	25	3,30%	3,89%	4,18%	32,89%
Nouvelle-Calédonie	24	19	7	5	0,82%	0,56%	0,84%	26,32%
Orléans-Tours	95	71	41	17	3,23%	3,26%	2,84%	23,94%
Poitiers	39	32	18	10	1,33%	1,43%	1,67%	31,25%
Polynésie Française	38	27	8	1	1,29%	0,64%	0,17%	3,70%
Reims	40	30	15	5	1,36%	1,19%	0,84%	16,67%
Rennes	85	65	39	17	2,89%	3,10%	2,84%	26,15%
Réunion	121	81	52	29	4,12%	4,13%	4,85%	35,80%
SIEC (Paris, Créteil, Versailles)	705	498	282	146	23,99%	22,40%	24,41%	29,32%
Strasbourg	76	57	34	14	2,59%	2,70%	2,34%	24,56%
Toulouse	118	91	66	39	4,01%	5,24%	6,52%	42,86%
Wallis et Futuna	2	2	1	1	0,07%	0,08%	0,17%	50,00%
Total	2939	2141	1259	598	100%	100%	100%	27,93%

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

ANNEXES

ANNEXE 1 : Arrêté du 19 décembre 2025 portant composition du jury du concours interne de recrutement des personnels de direction pour la session 2026

ANNEXE 2 : Sujet de l'épreuve écrite d'admissibilité

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

Le ministre de l'éducation nationale,

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

Vu l'arrêté du 8 septembre 2025 modifié autorisant au titre de l'année 2026 l'ouverture d'un concours pour le recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale ;

Vu les propositions du président du jury,

ARRETE

Article 1 : Le jury du concours interne de recrutement des personnels de direction est composé comme suit pour la session 2026 :

Président

M. Philippe SANTANA
Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche

Administration centrale

Vice-Présidente

Mme Véronique ELOI-ROUX
Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche

Administration centrale

Secrétaire général

M. Rachid FRIHMAT
Personnel de direction

Académie de PARIS

Membres du jury

M. Laurent ABECASSIS
Personnel de direction

Académie de VERSAILLES

M. Abdelhafid ADNANI
Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional

Académie de NICE

M. Jérôme ALABERT
Inspecteur de l'éducation nationale

Académie de LA REUNION

Mme Laurence AMY
Directrice académique des services de l'éducation nationale

Académie de CLERMONT-FERRAND

Mme Corinne ANDESHA
Personnel de direction

Académie de RENNES

M. Filipe ANTUNES
Personnel de direction

Académie de TOULOUSE

Mme Nadia ARMOGATHE
Personnel de direction

Académie d'AIX-MARSEILLE

Mme Diane AUBER-CUNY Personnel de direction	Académie de NANTES
M. Florent AUCOUTURIER Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	Académie de CRETEIL
Mme Sophie AUDOUIN Personnel de direction	Académie de NANTES
M. Rachid AZZOUZ Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
M. Philippe BALLE Directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie d'ORLEANS-TOURS
M. Olivier BARBARANT Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
M. Cédric BAROUK Inspecteur de l'éducation nationale	Académie de RENNES
Mme Mireille BASSO Personnel de direction	Académie de PARIS
M. Frédéric BATLLE Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de DIJON
Mme Toussainte BATTESTI Directrice académique des services de l'éducation nationale	Académie d'ORLEANS-TOURS
M. Benoît BAUDELIN Personnel de direction	Académie de LYON
M. Patrice BAUDEVIN Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de PARIS
Mme Hélène BEAUREPAIRE Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de PARIS
Mme Héloïse BEAUVALLET Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de LILLE
Mme Corine BENUCCI Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de LYON
Mme Farah BENZAÏDI Personnel de direction	Académie de BORDEAUX
M. Pascal BERTHO Personnel de direction	Académie de NANTES
M. Gardy BERTILI Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
M. Romain BERTRAND Personnel de direction	Académie de DIJON
M. Sébastien BESSAC GESREL Personnel de direction	Académie de RENNES
M. Laurent BLANES Sous-directeur d'administration centrale	Administration centrale
M. Laurent BOIREAU Personnel de direction	Administration centrale
Mme Frédérique BOISIER Personnel de direction	Académie de GRENOBLE
Mme Jamila BONACIC Personnel de direction	Académie de PARIS
Mme Christine BONHOURE Personnel de direction	Académie de BORDEAUX
M. Nicolas BOURGEOIS Personnel de direction	Académie de LYON
Mme Marie-Line BOURGOUIN Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de NANTES
Mme Isabelle BOURHIS Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
Mme Maryline BOUSSENARD Personnel de direction	Académie de NANCY-METZ
M. Frédéric BRABET Adjoint au directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie de BORDEAUX
Mme Carima BRIDAI Personnel de direction	Académie de LYON
M. Arnaud BROSSARD Personnel de direction	Académie de NANCY-METZ

Mme Agnès BRUNELLE Personnel de direction	Académie de CLERMONT-FERRAND
M. Mickaël CABBEKE Directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie d'AIX-MARSEILLE
M. Bruno CAILHOL Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie d'AIX-MARSEILLE
Mme Isabelle CAILLAUD Personnel de direction	Académie de BORDEAUX
Mme Marie-Pierre CARLIER Personnel de direction	Académie de LILLE
Mme Sabine CAROTTI Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
M. Ludovic CESSELLI Personnel de direction	Académie de LILLE
Mme Patricia CHALEIX Personnel de direction	Académie de CRETEIL
M. Antoine CHALEIX Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
M. Christophe CHAPUIS Personnel de direction	Académie de LYON
Mme Agnès CHARDAC Personnel de direction	Académie d'ORLEANS-TOURS
M. Yann CHARTIER Personnel de direction	Académie de POITIERS
M. Hamed CHENITI Personnel de direction	Académie de LILLE
Mme Catherine CHENU Personnel de direction	Académie de LILLE
Mme Catherine CHEVALIER Personnel de direction	Académie de STRASBOURG
Mme Laure CHOUZET Personnel de direction	Académie de CLERMONT-FERRAND
Mme Anne CHRISTIE Directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale	Académie de BORDEAUX
Mme Béatrice CORMIER Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
M. Laurent CORNET Personnel de direction	Académie de LIMOGES
Mme Nathalie COSTANTINI Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
M. Christophe CUENOT Personnel de direction	Académie de BESANCON
Mme Anne CZEBOTAR Personnel de direction	Académie de BORDEAUX
Mme Claudine DAERON Personnel de direction	Académie d'AIX-MARSEILLE
Mme Christine DARNAULT Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
Mme Valérie DAUTRESME Directrice académique des services de l'éducation nationale	Académie d'ORLEANS-TOURS
M. Michaël DECOOL Personnel de direction	Académie de Montpellier
Mme Béatrice DE LAVALETTE Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de VERSAILLES
Mme Catherine DELMARRE Personnel de direction	Académie de LILLE
M. Thierry DELMAS Inspecteur de l'éducation nationale	Académie de la POLYNESIE FRANCAISE
M. Bertrand DESHAYS Personnel de direction	Académie de LILLE
Mme Lydia DIGIRONIMO Personnel de direction	Académie de LILLE
M. Cyril DOUAY Personnel de direction	Académie d'AMIENS

M. Mathieu DUBUS Personnel de direction	Académie d'AMIENS
M. Vincent DUPAYAGE Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de MONTPELLIER
Mme Marie-Claire DUPRAT Directrice académique des services de l'éducation nationale	Académie de TOULOUSE
M. Patrice DURAND Sous-directeur d'administration centrale	Administration centrale
M. Hervé ENGEAMME Inspecteur de l'éducation nationale	Académie de GRENOBLE
Mme Piedade E SILVA Personnel de direction	Académie d'ORLEANS-TOURS
Mme Dominique ETIENNE Personnel de direction	Académie de TOULOUSE
Mme Sandrine EUVRARD Personnel de direction	Académie de BESANCON
M. Fabrice FARA Personnel de direction	Académie de CORSE
Mme Valérie FARANTON Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie d'AMIENS
M. Yann FAUGERAS Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	Académie de NORMANDIE
M. Thierry FAURE Personnel de direction	Académie de CRETEIL
Mme Clarisse FIOL Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de NICE
Mme Carole FOUQUET Personnel de direction	Académie de CRETEIL
Mme Sandrine FRESCAL Personnel de direction	Académie de LILLE
Mme Nathalie FREYDIERE Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de LYON
M. Julien GAGNEBIEN Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
Mme Stéphanie GALHARRET Personnel de direction	Académie de BORDEAUX
Mme Clarisse GAMBINI Adjointe au directeur académique des services de l'éducation	Académie de GRENOBLE
M. Rémy GICQUEL Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
M. Johan GILLIERS Personnel de direction	Académie de LYON
M. Philippe GINGUENE Personnel de direction	Académie d'AIX-MARSEILLE
M. Julien GIRAULT Personnel de direction	Administration centrale
M. Florian GIUNTA Personnel de direction	Académie de LYON
M. Samuel GLORIEUX Personnel de direction	Académie de LILLE
M. Benoit GOBIN Personnel de direction	Académie de PARIS
M. Yann GRESSUS Personnel de direction	Académie de NORMANDIE
M. Eric GROSS Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
Mme Sophie GROUGI Personnel de direction	Académie de la MARTINIQUE
M. David HARTMANN Personnel de direction	Académie de NORMANDIE
Mme Elodie HEMARD Personnel de direction	Académie de NORMANDIE
M. Laurent HUGOT Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de PARIS

M. Olivier HUNAUT Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
Mme Stéphanie IBINGA Personnel de direction	Académie de PARIS
M. Boualem ISHAK-BOUSHAKI Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de BESANCON
M. Pascal JAVERZAC Inspecteur de l'éducation nationale	Académie de CRETEIL
M. Bruno JEAUFFROY Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
M. Aziz JELLAB Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
M. André JOACHIM Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de RENNES
M. Gérard JOCK Personnel de direction	Académie de PARIS
Mme Agnès JONCOUR Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de CRETEIL
M. Olivier KERAUDREN Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
Mme Nathalie KLEIN Personnel de direction	Académie de REIMS
Mme Bénédicte KLINSKI-LETURCQ Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de GRENOBLE
Mme Karine LACROIX Personnel de direction	Académie de DIJON
M. Didier LACROIX Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
Mme Raphaële LANGLOIS Personnel de direction	Académie de NORMANDIE
M. Djemai LASSOUED Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de REIMS
Mme Hélène LEBAS Personnel de direction	Académie de CRETEIL
M. Régis LECLERCQ Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de LILLE
M. Olivier LECOQ Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
M. Ludovic LECOS Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	Académie de LILLE
M. Stéphane LEGER Personnel de direction	Académie de CRETEIL
Mme Audrey LEININGER Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de REIMS
M. Olivier LE MAGOAROU Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de RENNES
Mme Valéry LENOBLE Personnel de direction	Académie de CRETEIL
Mme Lynda LESCURAT Personnel de direction	Académie de NANTES
M. Brice LETHIER Personnel de direction	Académie de DIJON
Mme Sarah LETZELTER Personnel de direction	Académie de MONTPELLIER
Mme Raphaële LOMBARD-BRIOULT Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de VERSAILLES
M. Michel LUGNIER Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
Mme Anne MALKA Personnel de direction	Académie de CORSE
M. Eric MAQUER Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
M. Frédéric MARCHAND Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	Académie de NORMANDIE

M. David MARCOS Personnel de direction	Académie de TOULOUSE
Mme Magali MARIANI Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de la POLYNESIE FRANCAISE
Mme Bénédicte MARQUET Personnel de direction	Académie d'ORLEANS-TOURS
M. Didier MARTIN Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de GRENOBLE
Mme Hélène MARTINET Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de STRASBOURG
M. Vincent MATHIEU Personnel de direction	Académie de NANTES
M. Loïc MATHON Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie d'AIX-MARSEILLE
M. Jean-François MAZOUAUD Personnel de direction	Académie de BORDEAUX
Mme Samira MEHIGUENI Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
M. Aymeric MEISS Directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie d'AIX-MARSEILLE
M. Yann MERCIER-BRUNEL Professeur des universités	Académie d'AIX-MARSEILLE
Mme Nathalie MICHELI Personnel de direction	Académie de WALLIS ET FUTUNA
M. Antoine MILOVANOVIC Personnel de direction	Académie de CRETEIL
M. Olivier MIQUET Personnel de direction	Académie de GRENOBLE
M. Benjamin MOIGNARD Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
Mme Véronique MONMARON Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de LYON
M. Laurent MONNEY Personnel de direction	Académie de GRENOBLE
M. Mathieu MONTHEARD Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
Mme Lisa MORIN Personnel de direction	Académie d'AMIENS
Mme Elisabeth MORISSON Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de CRETEIL
M. Jean-Baptiste MOULIN Personnel de direction	Académie de RENNES
M. Christophe NACU Personnel de direction	Académie d'ORLEANS-TOURS
Mme Thourya Linda NAGHAR Personnel de direction	Académie de PARIS
M. Lionel NEGRE Personnel de direction	Académie d'AIX-MARSEILLE
M. Jean-Raphaël NICAISE Personnel de direction	Académie d'AIX-MARSEILLE
M. Sandy-David NOISETTE Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	Académie de MONTPELLIER
Mme Nathalie NYOBE Personnel de direction	Académie de CRETEIL
M. Gilles OLIVO Professeur des universités	Académie de NORMANDIE
M. Jérôme PACHECO Personnel de direction	Académie de TOULOUSE
M. Frédéric PAGNEUX Personnel de direction	Académie de MONTPELLIER
M. Jean-Michel PAGUET Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Administration centrale
Mme Antoinette PALVAIR Personnel de direction	Académie de la MARTINIQUE

Mme Anne PARILLAUD
Directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale

Mme Farida PARIOLLEAU
Personnel de direction

Mme Véronique PAROUTY
Directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale

Mme Odile PASSARELLI
Personnel de direction

M. Nicolas PEQUIGNOT
Inspecteur de l'éducation nationale

Mme Sandrine PERALS
Personnel de direction

Mme Laëtizia PEROZENI-RAVIER
Personnel de direction

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

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

Mme Marie Pierre PICHETTI
Personnel de direction

M. Bruno PIERRE-LOUIS
Adjoint au secrétaire général d'académie

Mme Gwenaëlle PIGAULT
Personnel de direction

M. Didier PINEL
Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional

Mme Catherine PLANKEELE
Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale

M. Grégory PREMON
Directeur académique des services de l'éducation nationale

Mme Sophie PROST
Inspectrice de l'éducation nationale

M. Pierre-Emmanuel RAFFI
Secrétaire général des services départementaux de l'éducation nationale

M. Philippe RAIMBAULT
Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche

Mme Agnès RAYBAUD
Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale

M. David RAYMOND
Directeur académique des services de l'éducation nationale

Mme Anna-Maria REDONDO
Personnel de direction

Mme Nadia REZANA
Personnel de direction

M. Henri RIBIERAS
Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche

M. Vincent RICOMET
Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional

Mme Catherine RIDARD
Directrice académique des services de l'éducation nationale

M. Régis RIGAUD
Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche

M. Samuel ROCHE
Personnel de direction

M. Nicolas ROCHER
Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional

M. Jean-Noël ROGET
Personnel de direction

M. Florent ROGIE
Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale

Mme Agnès ROSIQUE
Personnel de direction

M. Yannick RUBAN
Adjoint au directeur académique des services de l'éducation nationale

Académie de NANTES

Académie de PARIS

Académie de VERSAILLES

Académie de LYON

Académie de STRASBOURG

Académie de CLERMONT-FERRAND

Académie de CRETEIL

Administration centrale

Administration centrale

Académie de BESANCON

Académie de la GUYANE

Académie de GRENOBLE

Académie de GRENOBLE

Académie de LIMOGES

Académie de CRETEIL

Académie de DIJON

Académie d'ORLEANS-TOURS

Administration centrale

Académie de CORSE

Académie de MONTPELLIER

Académie de LYON

Académie de VERSAILLES

Administration centrale

Académie de TOULOUSE

Académie de BESANCON

Administration centrale

Académie de LYON

Académie de CLERMONT-FERRAND

Académie de LYON

Académie de VERSAILLES

Académie de LYON

Académie de NORMANDIE

Mme Virginie RUBIRA
Inspectrice de l'éducation nationale

M. Vincent RULIE
Personnel de direction

M. Cyrille SAVARY
Personnel de direction

M. Dominique SCHNITZLER
Personnel de direction

M. Pierre SEBAN
Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche

Mme Catherine SEMERIA
Personnel de direction

M. Richard SKARNIAK
Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional

Mme Gaëlle SORIN
Personnel de direction

Mme Juliette SOUCHET
Personnel de direction

Mme Caroline SOULIE
Personnel de direction

M. Daniel SZCZEPANIAK
Personnel de direction

M. Cédric SZOSTAK
Personnel de direction

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

M. Bruno TREHET
Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional

M. Christian UNTEREINER
Personnel de direction

M. Jean-François VADAINÉ
Personnel de direction

Mme Gilberte VALENCE
Personnel de direction

M. Fabien VAUTOUR
Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional

Mme Anne VERNAY
Personnel de direction

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

Mme Agnès VRINAT
Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale

M. Philippe VULLIET
Adjoint au Secrétaire général d'académie

M. Laurent WAJNBERG
Personnel de direction

Mme Nathalie WDOWIAK
Personnel de direction

Mme Michèle-Ruth WENDLING
Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale

Académie de TOULOUSE

Académie de POITIERS

Académie de POITIERS

Académie de NANCY-METZ

Administration centrale

Académie de VERSAILLES

Académie de STRASBOURG

Académie de PARIS

Académie d'ORLEANS-TOURS

Académie de TOULOUSE

Académie d'AMIENS

Académie de LILLE

Administration centrale

Académie de PARIS

Académie de STRASBOURG

Académie de NANTES

Académie de la GUADELOUPE

Académie de NANTES

Académie de RENNES

Administration centrale

Académie de MONTPELLIER

Académie de BORDEAUX

Académie de PARIS

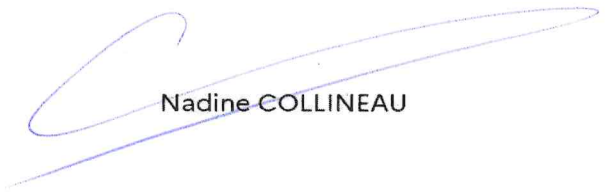
Académie de GRENOBLE

Académie de NICE

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

Paris, le 19 décembre 2025

Pour le ministre de l'éducation nationale,
et par délégation,
La sous-directrice de l'attractivité des métiers
et du recrutement


Nadine COLLINEAU

SESSION 2026

**CONCOURS DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS DE DIRECTION
D'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT OU DE FORMATION**

Epreuve écrite d'admissibilité

Le candidat rédige une note de synthèse qui peut donner lieu à des propositions d'actions. Cette épreuve est destinée à apprécier les capacités du candidat à se situer dans un environnement professionnel, à mesurer ses connaissances du système éducatif du second degré et à saisir la problématique soulevée.

Cette épreuve prend appui sur l'étude d'un dossier en lien avec l'actualité du système éducatif contenant des documents de diverses natures, principalement d'ordre juridique.

Durée : 5 heures

Coefficient : 1

L'usage de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire et de tout matériel électronique (y compris la calculatrice) est rigoureusement interdit.

Le dossier contient **11 documents** imprimés en recto.

Il appartient au candidat de vérifier qu'il a reçu un sujet complet et correspondant à l'épreuve à laquelle il se présente.

Si vous repérez ce qui vous semble être une erreur d'énoncé, vous devez le signaler très lisiblement sur votre copie, en proposer la correction et poursuivre l'épreuve en conséquence. De même, si cela vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, vous devez la (ou les) mentionner explicitement.

NB : Conformément au principe d'anonymat, votre copie ne doit comporter aucun signe distinctif, tel que nom, signature, origine, etc. Si le travail qui vous est demandé consiste notamment en la rédaction d'un projet ou d'une note, vous devrez impérativement vous abstenir de la signer ou de l'identifier.

Le fait de rendre une copie blanche est éliminatoire.

A

Tournez la page S.V.P.

Problématiques identifiées par les auteurs :

- **Comment, dans un contexte d'établissement, piloter une politique d'orientation ambitieuse articulée autour du Parcours Avenir, afin de garantir l'égalité des chances et la cohérence des parcours d'orientation au sein du collège ?**
- **Comment impulser une politique d'orientation ambitieuse, fondée sur le Parcours Avenir, pour garantir à tous les élèves un accompagnement structuré et équitable vers leur avenir, dans une logique d'égalité des chances ?**
- **Comment piloter, dans un EPLE une politique d'orientation ambitieuse à travers le Parcours Avenir, afin de garantir à chaque élève un accompagnement progressif et équitable vers la construction de son avenir scolaire et professionnel, dans une logique d'égalité des chances ?**

Sujet épreuve écrite CRPD 2026

Vous êtes principal(e) d'un collège rural qui accueille des élèves issus de communes environnantes dispersées. Le climat scolaire de votre établissement est serein et l'équipe éducative engagée. Toutefois, les actions menées en matière d'orientation restent ponctuelles, peu concertées, et la mise en œuvre du Parcours Avenir demeure inégale selon les niveaux de classes. Le Programme pluriannuel d'éducation à l'orientation (PPO), quant à lui, n'a pas encore été formalisé.

Dans le prolongement de l'évaluation de l'établissement et des préconisations formulées dans le rapport d'évaluation externe, notamment en matière d'orientation, vous avez inscrit à l'ordre du jour d'un groupe de travail réunissant les professeurs principaux, un temps de réflexion autour de l'élaboration du PPO, qui s'inscrira dans le futur projet d'établissement.

Pour préparer cette séquence de travail, et en vous appuyant sur le contenu du dossier ainsi que sur vos connaissances professionnelles et personnelles, vous rédigerez une note de synthèse de 4 à 6 pages maximum présentant, dans le contexte qui vous est donné :

- Les enjeux éducatifs, sociaux et institutionnels liés à l'évolution du Parcours Avenir ;
- Les axes de pilotage stratégique permettant d'impliquer durablement les équipes du collège, afin de renforcer la cohérence, la lisibilité et l'efficacité des actions d'orientation menées au sein de l'établissement.

Pour illustrer vos propos, vous développerez deux pistes d'action concrètes et opérationnelles, susceptibles d'être mises en œuvre dans ce collège pour une politique d'établissement ambitieuse en matière d'orientation.

Liste des documents

Document 1 : Caractéristiques du collège X et secteur du collège X (données issues d'Archipel et INSEE)

Document 2 : Extrait du rapport d'évaluation du collège X, Académie Y

Document 3 : Arrêté du 1^{er} juillet 2015 relatif au parcours Avenir

Document 4 : Mise en œuvre du plan Avenir à partir de l'année scolaire 2025-2026, note de service du 2 juillet 2025

Document 5 : « Renforcer le rôle des parents dans l'orientation », Tribune du recteur de l'académie de Toulouse, La Dépêche du Midi, 16 février 2025

Document 6 : « L'office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP), le positionnement, les activités et la gouvernance », cour des comptes, délibéré du 14 décembre 2023, Extraits

Document 7 : Guide d'accompagnement au projet d'orientation, « S'appuyer sur les compétences psychosociales (CPS) pour accompagner le projet d'orientation de l'élève », Onisep, référentiels Avenirs, Extraits

Document 8 : « Les grands enjeux de l'orientation. Lutter contre la reproduction des inégalités », Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, Plan Avenir, L'orientation, Pour que l'avenir soit un choix, Juin 2025, Extraits

Document 9 : « Les jeunes face aux défis de la mobilité : un angle mort des politiques publiques pour l'orientation ? », IH2EF Cycle annuel des auditeurs, 2023-2024, Extraits

Document 10 : « L'orientation en fin de 3^e reste marquée par de fortes disparités scolaires et sociales », Depp, NI n°23.40, Septembre 2023, Extraits

Document 11 : « La découverte des métiers au collège », Rapport de l'IGESR n°23-24 118A, Mai 2024, Extraits

INFORMATION AUX CANDIDATS

Vous trouverez ci-après les codes nécessaires vous permettant de compléter les rubriques figurant en en-tête de votre copie. Ces codes doivent être reportés sur chacune des copies que vous remettrez.

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
DCI	0010N	101	0468

Document 1 :

Caractéristiques du collège X et secteur du collège X (Données issues d'Archipel et INSEE)

Académie Y

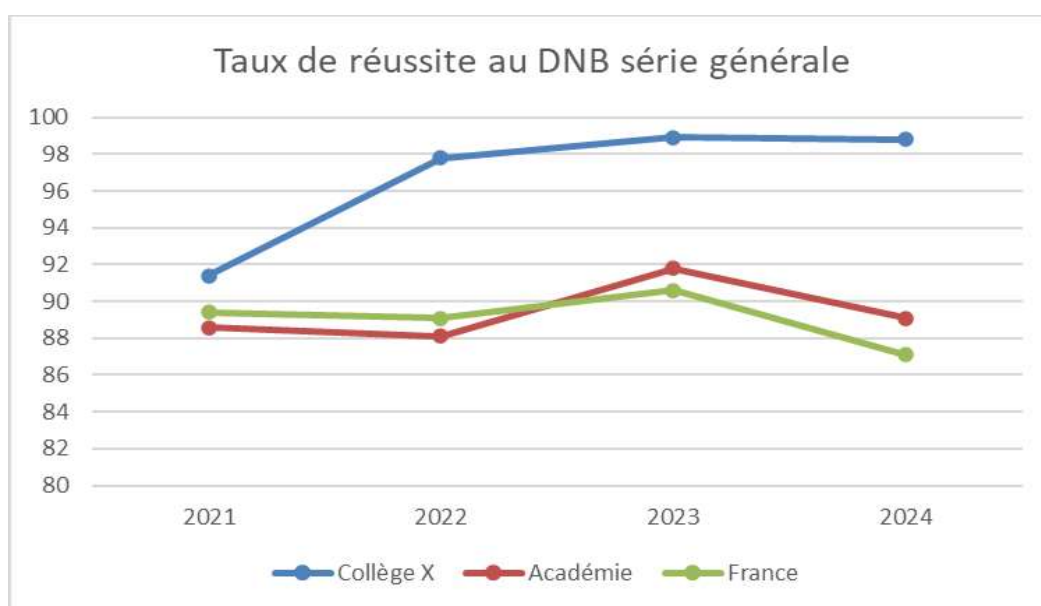
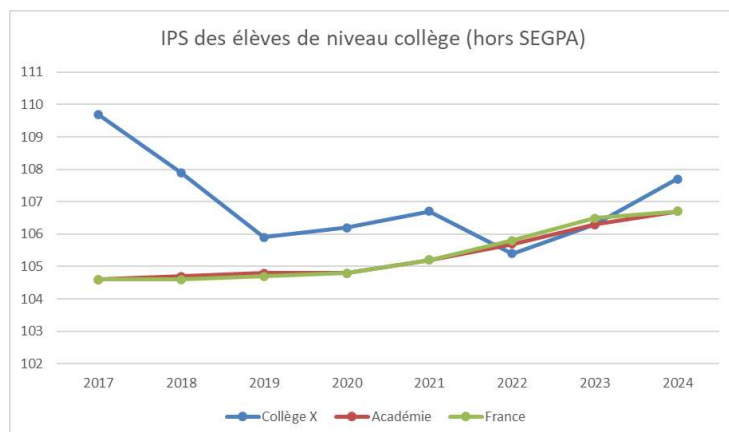
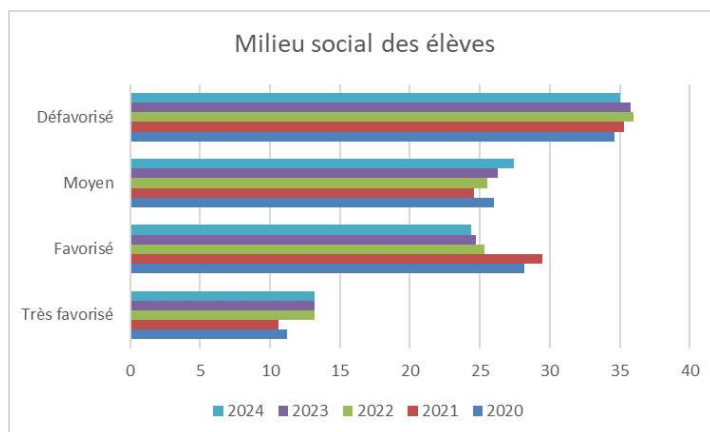
Effectifs Rentrée 2025 : 445 élèves

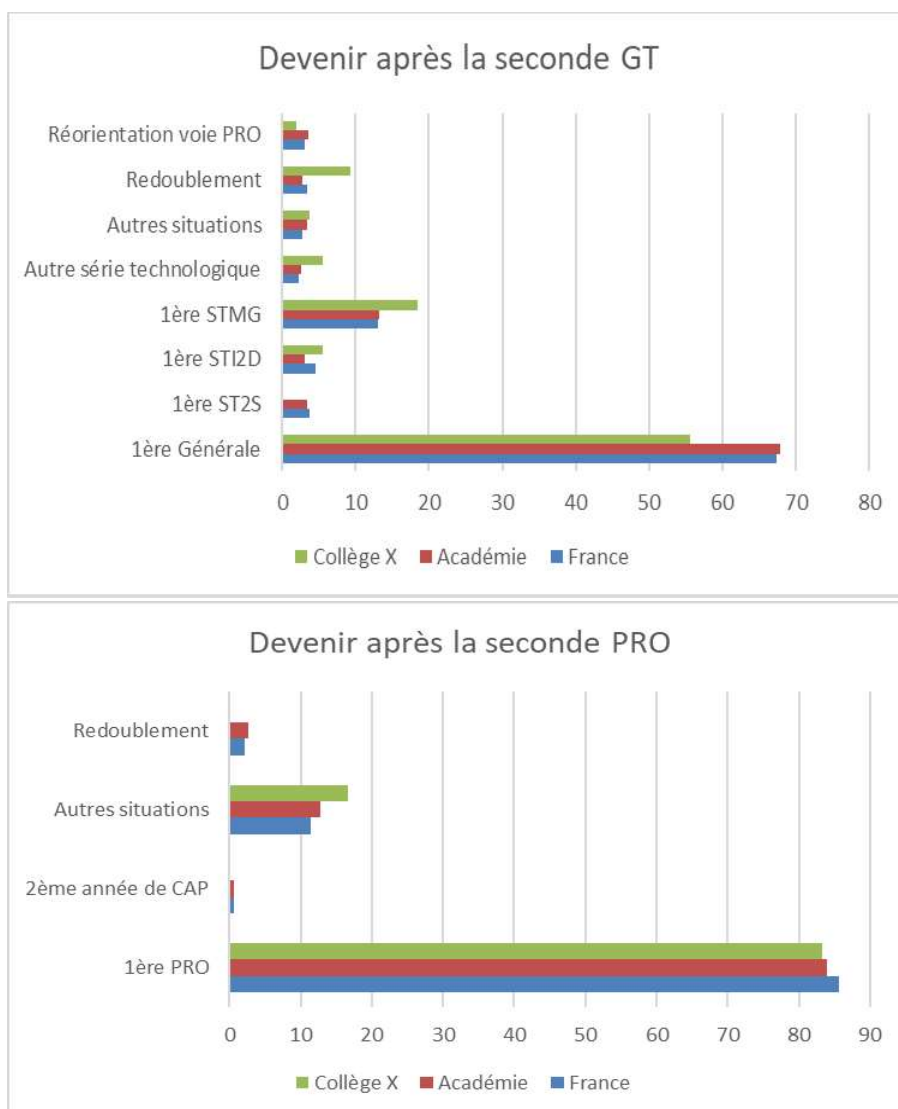
Type : Collège rural

Secteur : Public, hors éducation prioritaire

Adresse : 4 bd de l'Avenir

Indice d'éloignement du collège X : 114.1 (Académie Y : 105.5, France : 102.5)





Données INSEE : Comparaison du niveau d'étude secteur recrutement du collège X et en France (données 2021)

Diplôme le plus élevé des 15 ans ou plus (hors scolarisés)

Diplôme	Secteur collège X (%)	France (%)
Aucun diplôme / Certificat d'études	22,3	Environ 13
BEPC, brevet des collèges, DNB	5,0	11,0
CAP, BEP ou équivalent	32,8	19,0
Baccalauréat, brevet professionnel équiv.	18,7	19,0
Bac +2 (BTS, DUT, DEUG...)	11,4	10,2
Bac +3 ou +4	5,9	13,1
Bac +5 ou plus	6,9	11,7
Diplômés du supérieur (Bac +2 et plus)	21,3	35,0

1. Points forts de l'établissement / Axes de progrès

Les apprentissages et les parcours des élèves, l'enseignement

L'établissement a été précurseur dans l'enseignement par compétences.

L'établissement souhaite orienter les apprentissages et l'enseignement vers la construction de parcours et de progressions individuels, compte tenu de l'hétérogénéité des élèves accueillis.

Thématique analysée	Constats/observations
Les parcours des élèves et l'orientation	<u>Points forts :</u> Les poursuites de scolarité s'effectuent le plus souvent en filière technologique ou professionnelle, (en particulier dans les spécialités STL et STI2D) avec des indicateurs encourageants de réussite passage 2de -> 1ere. Les actions autour de l'orientation (stages, mini-stages, rendez-vous PSY-EN, journées portes ouvertes) sont mises en œuvre de façon régulière. Des initiatives sont menées pour sensibiliser les élèves à des enjeux de société, comme la place des femmes dans les sciences. <u>Points à renforcer :</u> Des difficultés de structuration et de lisibilité du parcours Avenir sur l'ensemble des cycles sont relevées. L'implication de certains parents reste inégale selon les cycles et les filières visées, et les familles manifestent parfois une réticence à l'égard de certains établissements du secteur. Les partenariats avec les lycées de secteur, bien que présents, ne sont pas centrés sur le développement de l'ambition scolaire chez les élèves. Les séquences d'observation en milieu professionnel dès la 4^e ne sont pas assez mises en valeur. L'accompagnement des élèves sans solution à la rentrée de septembre n'est pas systématisé y compris pour ceux qui sont en rupture d'apprentissage. L'établissement ne dispose pas d'un suivi de cohorte.

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

Arrêté du 1^{er} juillet 2015 relatif au parcours Avenir

NOR : MENE1514295A

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

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 331-7 ;

Vu le décret n° 2014-1377 du 18 novembre 2014 relatif au suivi et à l'accompagnement pédagogique des élèves ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de l'éducation en date du 3 juin 2015,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Le parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel prévu par l'article L. 331-7 du code de l'éducation prend l'appellation « parcours Avenir ». Ce parcours doit permettre à chaque élève de comprendre le monde économique et professionnel, de connaître la diversité des métiers et des formations, de développer son sens de l'engagement et de l'initiative et d'élaborer son projet d'orientation scolaire et professionnelle.

Le référentiel de ce parcours est annexé au présent arrêté.

Art. 2. – Ce parcours est mis en place pour chaque élève de la classe de sixième à la classe de terminale.

Pendant la scolarité obligatoire, les connaissances et compétences acquises par les élèves dans le cadre de ce parcours sont prises en compte pour la validation de l'acquisition du socle commun de connaissances, de compétences et de culture défini à l'article D. 122-1 du code de l'éducation.

Au lycée, l'évaluation des acquis des élèves est prise en compte dans leur livret scolaire, après avis du conseil de classe.

Art. 3. – Les dispositions du présent arrêté prennent effet à compter de la rentrée scolaire 2015.

Art. 4. – La directrice générale de l'enseignement scolaire est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 1^{er} juillet 2015.

NAJAT VALLAUD-BELKACEM

Nota. – Le présent arrêté et son annexe seront consultables au *Bulletin officiel* de l'éducation nationale en date du 9 juillet 2015, sur le site <http://www.education.gouv.fr>.

Mise en œuvre du plan Avenir à partir de l'année scolaire 2025-2026

NOR : MENE2519127N

Note de service du 2-7-2025

MENESR – DGESCO A1-4 / DGESIP

Texte adressé aux recteurs et rectrices de région académique ; aux recteurs et rectrices d'académie ; aux recteurs et rectrices délégués pour l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation ; aux vice-recteurs et à la vice-rectrice de Wallis-et-Futuna ; aux directeurs et directrices académiques des services de l'éducation nationale ; aux présidentes et présidents d'université ; aux directeurs et directrices des établissements d'enseignement supérieur ; aux inspecteurs et inspectrices pédagogiques régionaux ; aux inspecteurs et inspectrices de l'éducation nationale ; aux déléguées et délégués de région académique à l'information et l'orientation ; aux déléguées et délégués régionaux académiques de la formation professionnelle initiale et continue ; aux cheffes et chefs d'établissement scolaire ; aux directeurs et directrices des centre d'information et d'orientation ; aux professeures et professeurs ; aux psychologues de l'éducation nationale « éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle » ; aux formatrices et formateurs

Faire de l'orientation un levier de justice sociale et d'émancipation individuelle, offrir aux jeunes des opportunités en accord avec les besoins économiques du pays, telles sont les ambitions du plan Avenir du collège jusqu'à l'enseignement supérieur.

L'orientation des élèves ne peut pas être conçue comme une simple succession de choix ponctuels dictés par les échéances scolaires. Dans un monde professionnel en constante mutation et face à une diversification croissante des parcours de vie, il devient indispensable de former chaque jeune à s'orienter de manière autonome et éclairée et à développer des capacités d'adaptation utiles tout au long de sa vie.

Le plan Avenir constitue le cadre structurant de cette transformation. L'orientation est une compétence qui s'apprend, au même titre que toutes les autres. La maîtrise de cette compétence suppose un accompagnement progressif, inscrit dans la durée, construit collectivement par les équipes éducatives, avec les élèves eux-mêmes, leurs familles et en lien avec les partenaires du territoire.

Cette ambition se traduit désormais par la mise en place de quatre demi-journées pour les élèves de la 5e à la terminale, qui permettront d'organiser des rencontres avec des professionnels, des échanges avec des rôles modèles, des visites d'entreprises sur site ou virtuelles, des temps d'immersion dans des établissements de formation, autant de propositions qui permettront de développer les compétences des élèves à s'orienter.

Éduquer à l'orientation, c'est lutter contre les assignations sociales, de genre et territoriales, et offrir à chaque jeune une égale liberté de choisir son avenir.

La présente note fixe les objectifs, les modalités de mise en œuvre et le calendrier des actions à déployer, pour une application pleine et rapide du plan à compter de la rentrée scolaire 2025.

I. Construire et partager un projet éducatif d'accompagnement à l'orientation dans chaque établissement du second degré

Le projet éducatif d'accompagnement à l'orientation constitue une composante structurante du projet d'établissement. Il définit une programmation pédagogique conçue pour chaque niveau concerné en veillant à une progressivité des apprentissages durant l'année et dans

une perspective pluriannuelle. Ce plan pluriannuel d'éducation à l'orientation (PPO) est élaboré avec l'appui du conseil pédagogique puis adopté en conseil d'administration avant la fin de l'année civile. Il articule diagnostic, objectifs précis et programmation pédagogique. Il vise l'acquisition du contenu des référentiels des compétences à s'orienter au collège et au lycée diffusés par l'Onisep.

Chaque chef d'établissement s'appuie sur un socle d'indicateurs nationaux, académiques et à l'échelle de l'établissement pour réaliser un diagnostic partagé des pratiques d'orientation et des trajectoires de ses élèves. Ces indicateurs (poursuite d'études, insertion, attractivité des formations, mixité, mobilité géographique ou sociale) sont fournis chaque année via les applications Archipel, Infocentre-Orientation et Parcoursup.

Ce PPO définit un parcours d'éducation à l'orientation progressif, qui s'échelonne de la classe de 6e à la terminale, dans toutes les voies de formation, combinant :

- des séquences pédagogiques intégrées aux enseignements ou aux heures de vie de classe ;
- des temps de travail personnel proposés à chaque élève ;
- dès la 5e, l'organisation de quatre demi-journées annuelles. Elles sont dédiées à la découverte des métiers et des formations. Elles sont organisées sur le temps scolaire sous la responsabilité du chef d'établissement, avec le soutien du psychologue de l'éducation nationale. Elles sont coordonnées par les professeurs principaux et encadrées par les professeurs ;
- les séquences d'immersion en milieu professionnel en classe de 3e et de 2de générale et technologique.

Le PPO comporte des actions spécifiques en direction des parents d'élèves afin de lever les freins liés à la mobilité et d'élargir les perspectives d'orientation. À ce titre, une communication renforcée sur les possibilités d'hébergement en internat est assurée : des visites sont organisées pour les élèves de 3e et leurs familles afin de leur faire découvrir les conditions d'accueil, leurs aspects financiers, les services proposés et les cadres de vie de ces structures. En complément, des mini-stages de deux jours, intégrant une nuitée en internat, sont proposés aux élèves de 3e afin de leur permettre une immersion concrète, notamment dans un lycée professionnel.

L'élaboration du PPO associe ainsi l'ensemble des personnels de l'établissement, les élèves via les instances où ils sont représentés, le conseil de la vie collégienne et le conseil de la vie lycéenne, les parents d'élèves et, autant que possible, les partenaires du territoire (collectivités, branches professionnelles, réseaux associatifs, structures d'accueil et d'insertion). Ce travail permet d'inscrire pleinement l'orientation dans la vie de l'établissement, comme une responsabilité partagée et un levier de réussite pour tous les élèves.

Une journée de concertation en équipe éducative, dont l'organisation sera facilitée par les autorités académiques, aura lieu à l'automne 2025 pour initier ou consolider cette dynamique collective.

Par ailleurs, le plan Avenir s'articule pleinement avec le plan Filles et mathématiques, qui vise à renforcer la présence des jeunes filles dans les filières scientifiques et technologiques, essentielles pour relever les défis économiques. À partir de la rentrée 2025, des classes à horaires aménagés en mathématiques et sciences (Chams) en 4e et 3e sont expérimentées. Ces classes visent à renforcer l'exposition aux cultures scientifiques dès le collège, dans une

logique d'égalité des chances et de réduction des écarts de genre. L'objectif est d'essaimer progressivement sur l'ensemble du territoire.

L'organisation systématique de rencontres avec des rôles modèles féminins issus des secteurs industriels, numériques et scientifiques contribuent aussi à déconstruire les stéréotypes de genre et à permettre aux jeunes filles de se projeter dans des parcours ambitieux.

Les enseignements du lycée technologique font également l'objet d'une attention particulière pour valoriser les formations scientifiques et technologiques, décisives pour former une nouvelle génération de techniciens et d'ingénieurs, socle de la réindustrialisation.

II. Préciser les rôles et professionnaliser les acteurs de l'orientation

La réussite du plan Avenir repose sur la mobilisation et la montée en compétence de l'ensemble des professionnels impliqués dans l'accompagnement à l'orientation. Sous l'autorité du chef d'établissement, les professeurs principaux sont les interlocuteurs privilégiés des élèves et de leurs familles pour toutes les questions relatives à l'orientation en lien étroit avec les psychologues de l'éducation nationale « éducation, développement, conseil en orientation scolaire et professionnelle » (PsyEN). Pour leur classe, ils conçoivent et coordonnent la programmation pédagogique des actions d'accompagnement à l'orientation menées par l'équipe pédagogique.

Dès l'automne 2025, une formation à destination de tous les professeurs principaux de 3e est mise en œuvre. Cette formation s'inscrit en cohérence avec les actions de formation continue déjà engagées dans les académies. Sa conception s'adapte aux réalités et besoins des territoires.

Cette formation peut aborder quatre dimensions essentielles :

- une meilleure compréhension des enjeux de l'orientation, fondée sur l'exploitation d'indicateurs à différentes échelles, pour lutter contre les assignations et articuler aspirations des élèves et besoins économiques ;
- une appropriation de la plateforme Avenir(s) et de sa logique pédagogique, en lien avec le PPO ;
- une réflexion sur la posture professionnelle d'accompagnement, à la lumière notamment des travaux de recherche sur ce sujet ;
- une connaissance approfondie de l'offre de formation locale, dans ses trois voies, et de ses liens avec les enjeux de développement territorial.

Tous les professeurs principaux des autres niveaux des collèges et lycées seront également progressivement formés à l'accompagnement à l'orientation.

Une certification « orientation, parcours, insertion » sera proposée à partir de la rentrée 2026 à tous les personnels pédagogiques et éducatifs souhaitant valoriser leur expertise dans ce domaine.

Les PsyEN sont pleinement mobilisés pour appuyer les équipes dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation du PPO de l'établissement. Ils contribuent notamment à l'analyse des besoins des élèves, à l'accompagnement des professeurs principaux, à l'animation de séquences d'information et de réflexion sur les parcours, et interviennent en tant que spécialistes sur les situations individuelles les plus complexes, en lien avec les familles.

Document 5 :

Référence de l'article

- Titre : « Renforcer le rôle des parents dans l'orientation »
- Auteur : Mostafa Fourar, Recteur de l'Académie de Toulouse
- Publication : La Dépêche du Midi
- Date de publication : 16 février 2025
- Nature du texte : Tribune

TRIBUNE

« Renforcer le rôle des parents dans l'orientation »

Mostafa Fourar

Recteur de l'Académie de Toulouse

L'orientation est, de toute évidence, un moment déterminant dans le parcours éducatif des jeunes. Loin d'être un simple choix de filière ou de formation, elle constitue un moment clé où les élèves sont invités à se projeter vers leur avenir professionnel. Lors de cette période charnière, leur entourage joue un rôle majeur. Le rapport parlementaire d'information n° 1406, publié en juin 2023, met en lumière cette donnée incontournable : 77 % des lycéens consultent prioritairement leurs parents pour leur orientation.

Si cette implication parentale est légitime, elle pose néanmoins la question de l'inégal accès à l'information selon le milieu social. De fait, les familles les mieux informées sont souvent plus à même de guider leurs enfants vers des choix stratégiques, en fonction des débouchés et des exigences de filières et secteurs économiques en constante mutation. À l'inverse, d'autres parents, moins familiarisés avec le monde professionnel, peinent à fournir des repères fiables. Ce déséquilibre informationnel creuse les inégalités sociales, restreint la diversité des parcours



Mostafa Fourar./DR.

et, par conséquent, accentue le phénomène de reproduction sociale.

Face à ce constat, il importe de mieux accompagner les familles pour leur fournir un accès élargi à une information actualisée sur les métiers et les opportunités professionnelles. C'est dans cette perspective que l'académie de Toulouse a lancé le dispositif « Parents en entreprise ». À travers 35 actions réparties sur les 8 départements de l'académie, cette initiative permet aux parents de découvrir des environ-

nements professionnels souvent méconnus et d'échanger avec des acteurs économiques sur les compétences ciblées et les évolutions du marché.

Ces visites offrent une double opportunité : d'une part, elles permettent aux parents de mieux comprendre les nouveaux univers professionnels ; d'autre part, elles les amènent à mieux accompagner leurs enfants. En prise directe avec les réalités des entreprises, cette immersion leur offre une meilleure appréhension des opportunités à ve-

nir et de l'évolution des compétences attendues. Ce nouvel éclairage fait évoluer leurs représentations et enrichit le dialogue intergénérationnel. Les jeunes peuvent ainsi recevoir des conseils adaptés à leurs aspirations et aux transformations en cours.

En ouvrant leurs portes aux familles, ces entreprises contribuent à réduire l'écart entre l'école et le monde du travail. Elles rendent la grande diversité des métiers et expertises qui s'y déploient plus lisible et accessible. Sans compter qu'elles œuvrent à renforcer l'attractivité de certains secteurs en tension. Leur engagement est à saluer et son amplification sur l'ensemble du territoire est à encourager.

C'est forte d'une telle dynamique collective que l'orientation gagnera en efficacité. Associer élèves, enseignants, entreprises et parents à cette démarche en renforcera la portée. En intégrant pleinement ces derniers au cœur du processus, nous leur donnerons les outils et ressources nécessaires pour investir avec confiance et pertinence leur rôle de conseillers auprès de leurs enfants. C'est là une manière plus sûre et équitable de construire ensemble une orientation réellement éclairée en phase avec les réalités du XXI^e siècle.

1 LE POSITIONNEMENT, LES ACTIVITES ET LA GOUVERNANCE

1.1 Le positionnement et la stratégie

1.1.1 Une forte évolution de l'environnement de l'ONISEP depuis quelques années

En matière de positionnement et de stratégie, l'ONISEP est confronté à une triple évolution pendant la période sous revue :

- **L'open data** : la mise à disposition gratuite d'une partie importante de ses données³ a privé l'Office de certaines de ses ressources financières potentielles et lui a fait perdre une partie de son pouvoir de négociation avec ses partenaires.
- **La perte d'une grande partie de ses compétences en matière d'information sur l'orientation**, due à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cette évolution majeure l'a conduit à réduire et restructurer son réseau territorial, à voir certaines de ses ressources propres baisser et à envisager de manière différente ses relations non seulement avec les régions, mais aussi avec ses « usagers », principalement les élèves et étudiants, leurs familles et le corps enseignant.
- **L'augmentation de la concurrence sur le « marché » de l'orientation**. Avec les modifications législatives et réglementaires (open data, loi du 5 septembre 2018), mais aussi pour répondre à une préoccupation semble-t-il croissante des familles et à la polarisation autour d'Afflenet et de Parcoursup, les acteurs de l'orientation se sont récemment multipliés : non seulement les régions, dont la place a beaucoup crû, mais aussi les associations et les entreprises privées proposant conseils et coaching (souvent à partir de la mise en ligne gratuite de données de l'open data de l'ONISEP).
- Il convient d'ajouter que la perte d'une partie de ses compétences traditionnelles, réduit les contacts de l'Office avec le grand public (fin de l'élaboration et de la diffusion d'une partie de ses publications, participations moindres aux salons et événements de l'orientation), et lui fait courir un risque de perte de notoriété. Étant moins connu, l'Office pourrait alors être moins spontanément consulté ou sollicité par les familles.

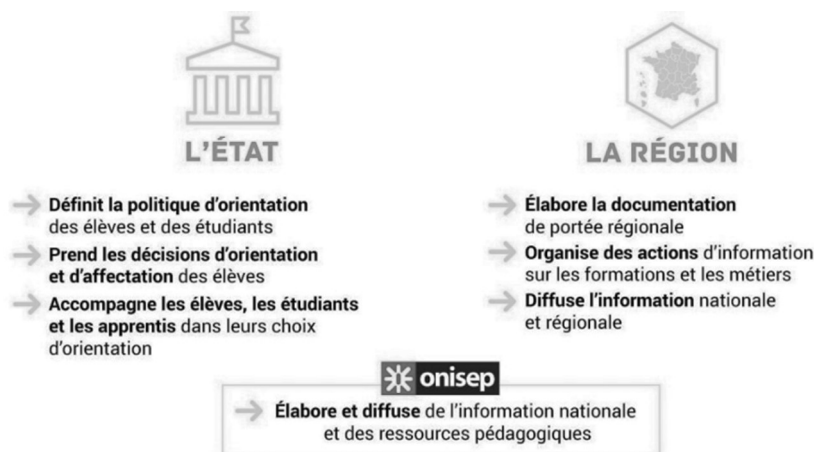
1.1.2 Les incertitudes liées à l'application de la loi de 2018

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément modifié la répartition des compétences en matière d'orientation. Elle confie aux régions la mission d'élaborer et de diffuser les informations sur les métiers et les professions

³ En conformité avec la réglementation européenne et avant même le vote de la loi du 7 octobre 2016 pour une République numérique, l'Office a placé dès 2012 une grande partie de ses données en libre accès sur le site gouvernemental data.gouv, puis sur sa propre plateforme d'open data.

ainsi que la documentation à portée régionale sur les formations à destination des élèves et des étudiants⁴. L'État conserve la responsabilité de définir au niveau national la politique d'orientation des élèves et des étudiants, doit fournir aux régions les informations dont il dispose sur les formations et métiers et maintient son système d'orientation dans les établissements d'enseignement et auprès d'eux (ONISEP, centres d'information et d'orientation).

Schéma n° 1 : La répartition des compétences entre l'ONISEP et les régions



Source : MENJ

En cohérence avec cette nouvelle répartition, la loi prévoit le transfert aux régions des missions exercées par les délégations régionales de l'ONISEP en matière de diffusion de la documentation ainsi que d'élaboration des publications à portée régionale relatives à l'orientation scolaire et professionnelle des élèves et des étudiants, ce qui implique une restructuration d'ampleur du réseau territorial de l'Office (cf. *infra*).

Cette évolution et la prise en compte des modifications de répartition des compétences entraînées par la loi du 5 septembre 2018 ne se sont pas cependant traduites dans les textes réglementaires concernant les missions de l'ONISEP avant 2023 (décret du 13 juillet 2023) soit plus de quatre ans après la mise en œuvre de la loi.

Les dispositions réglementaires du code de l'éducation (articles D. 313-14 à D. 313-29) ont ainsi continué à s'appliquer dans cette période. L'article D. 313-14 relatif aux missions de l'Office lui donnait un cadre très large⁵.

⁴ La loi prévoit en particulier qu'avec le concours de l'ONISEP, la région « *élabore la documentation de portée régionale sur les enseignements et les professions et, en lien avec les services de l'État, diffuse l'information et la met à la disposition des établissements scolaires et supérieurs* ». Elle prévoit également que « *la région organise des actions d'information sur les métiers et les formations aux niveaux régional, national et européen* ».

⁵ L'ONISEP était chargé :

1° *D'élaborer et de mettre à la disposition des utilisateurs, selon toutes modalités et supports adaptés, la documentation nécessaire à la personnalisation de l'information et de l'orientation par une meilleure connaissance des moyens d'éducation et des activités professionnelles ;*

2° *De contribuer aux études et recherches relatives aux méthodes et aux moyens propres à développer cette documentation et à faciliter l'information et l'orientation ;*

1.10 S'appuyer sur les CPS pour accompagner le projet d'orientation de l'élève



En synthèse

L'orientation est définie comme « un processus continu qui permet aux citoyens, à tout âge et tout au long de leur vie, de déterminer leurs capacités, leurs compétences et leurs intérêts, de prendre des décisions en matière d'éducation, de formation et d'emploi et de gérer leurs parcours de vie personnelle dans l'éducation et la formation ».

Le travail des compétences psychosociales (CPS) est un levier pour favoriser l'autonomie et la motivation de l'apprenant dans l'élaboration d'un projet d'orientation personnalisé.

L'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep)

L'Onisep a coordonné un travail collaboratif, associant notamment des élèves, qui a permis l'élaboration d'un référentiel des capacités à s'orienter pour le lycée. Ces capacités à s'orienter font bien entendu référence aux CPS.

Le référentiel de l'Onisep présente les compétences mobilisées par les jeunes dans le cadre de leur démarche d'orientation, déclinées en niveaux de progressivité.

Définition

« Les CPS constituent un ensemble cohérent et inter relié de capacités psychologiques (cognitives, émotionnelles et sociales), impliquant des connaissances, des processus intrapsychiques et des comportements spécifiques, qui permettent d'augmenter l'autonomisation et le pouvoir d'agir (empowerment), de maintenir un état de bien-être psychique, de favoriser un fonctionnement individuel optimal et de développer des interactions constructives ». Référentiel sur les CPS de Santé publique France (2022)

Les 15 compétences identifiées sont réparties en 3 grandes catégories :

- ▶ s'informer et se repérer dans la société de l'information
- ▶ se découvrir et cultiver ses ambitions
- ▶ se construire et se projeter dans un monde incertain.

Ces compétences peuvent être travaillées par des activités permettant aux jeunes de :

- ▶ mener des expériences d'expression différentes, invitant à se découvrir soi et dans un groupe (pouvant prendre la forme de jeux coopératifs, ateliers artistiques, mise en place de projets, activités autour du vivre-ensemble...), développer ses capacités d'expression
- ▶ apprendre à exprimer (et verbaliser des compétences) à partir de ses différentes expériences : ses qualités, goûts, plaisirs, motivations, engagements, savoirs/savoir-faire et savoir-être... y compris sous un format

auto-évaluation, jeux pour guider... Puis les verbaliser sous formes de compétences. (créer un portfolio...)

- ▶ apprendre à se documenter enquêter sur un métier/ un projet, s'initier à une méthode, découvrir, se familiariser avec différents supports, repérer des acteurs
- ▶ se permettre d'élargir ses pistes de choix de métier à d'autres environnements professionnels.
- ▶ apprendre à garder trace, prendre des notes, se mettre en posture active de rencontres, d'expériences, de recherches, d'objectifs...
- ▶ prendre confiance, travailler sur l'estime de soi
- ▶ faire preuve de soutien et solidarité entre jeunes
- ▶ cultiver une habitude chez le jeune de prendre un temps pour un retour réflexif sur ce qu'il a vécu : expériences professionnelles, recherches, rencontres, mise en place de projets ...

La mise en valeur des CPS : un atout pour Parcoursup



Parcoursup est la plateforme nationale de référence pour l'offre de formation du premier cycle de l'enseignement supérieur.

[Cf. fiche 2.9 Parcoursup : quand ? comment ?](#)

Pour chaque formation, les élèves doivent notamment rédiger une lettre de motivation et remplir la rubrique « Activités et centres d'intérêts ». Ces éléments permettent de valoriser les expériences, les compétences et les diverses motivations pour la formation visée.

Les compétences sont les capacités qui ont été acquises ou développées au cours des études, des activités extrascolaires, des stages, des emplois

d'été... Elles peuvent être transversales (comme l'autonomie, la rigueur, l'esprit d'initiative...) ou spécifiques à un domaine (comme la maîtrise d'une langue, d'un logiciel, d'une technique...). Ces compétences sont importantes car elles montrent aux organismes de formation ce que l'élève est en capacité de faire et d'apporter.

Sur Parcoursup, pour chaque formation sont indiquées les compétences attendues sur la fiche de présentation, dans la rubrique « Connaître les critères d'analyse des candidatures ». Ces compétences sont liées aux objectifs et aux contenus de la formation complétée par des savoir-faire et savoir-être illustrés par des exemples concrets dans la lettre de motivation et dans la rubrique « Activités et centres d'intérêts ».

Les jeunes doivent également expliquer en quoi ces compétences sont pertinentes pour la formation qu'ils souhaitent intégrer et comment elles les ont aidés à construire leur projet d'orientation. Par exemple, s'ils postulent à un DUT en informatique, ils peuvent mentionner qu'ils ont appris à programmer en Python, mettre en valeur la certification PIX, la réalisation d'un site web pour un club de sport, leur passion pour les nouvelles technologies...



EN SAVOIR PLUS

Onisep

- ▶ Référentiel des compétences à s'orienter au lycée: <https://www.onisep.fr/sites-annexes/avenir-s/referentiel-des-competences-a-s-orienter-au-lycee>
- ▶ Programme Avenirs : <https://www.onisep.fr/programme-avenir-s-l-accompagnement-a-l-orientation-evolue>
- ▶ Plateforme Avenir(s) : <https://avenirs.onisep.fr/>

Les grands enjeux de l'orientation

LUTTER CONTRE LA REPRODUCTION DES INÉGALITÉS

Aujourd'hui, l'orientation scolaire et professionnelle demeure un facteur important de reproduction des inégalités.



LES INÉGALITÉS SOCIALES

De nombreux élèves subissent leur orientation, faute de soutien suffisant, d'accès à l'information, d'accompagnement ou de valorisation de leurs compétences. Cela réduit leurs perspectives d'avenir et peut alimenter un sentiment de frustration, tant chez eux que dans leurs familles.

9 enfants de cadres ou d'enseignants sur 10 poursuivent en 2^{de} générale et technologique, **contre un 1 enfant d'ouvriers sur 2**

Insee, 2022

Près d'un élève sur deux (48 %) en spécialité mathématiques et physique au lycée est issu de classes très favorisées

Ministère de l'Éducation nationale, 2024

LES INÉGALITÉS TERRITORIALES

Les élèves issus de territoires défavorisés ou éloignés des agglomérations bénéficient généralement d'une moindre ouverture sur la diversité des formations et des métiers, ce qui restreint leurs possibilités de choix d'orientation.

Les 3/4 des élèves (environ 75 %) résidant dans des zones urbaines très denses demandent une 2^{de} générale et technologique, contre seulement les **2/3 des élèves** (environ 66 %) résidant dans les zones rurales et **48,5 %** dans les zones rurales très éloignées

Depp, 2022

LES INÉGALITÉS DE GENRE

Encore aujourd'hui, les filles et les garçons s'orientent vers des filières différentes, perpétuant ainsi les stéréotypes de genre, ce qui limite l'accès à certains secteurs pour chacun des sexes. C'est tout le sens du plan Filles et maths, présenté en mai 2025, et qui est la première brique du plan pour l'orientation voulu par Élisabeth Borne.

Alors que 42 % des filles suivent l'enseignement de spécialité mathématiques en terminale, elles ne représentent que 25 % des étudiants qui intègrent des formations conduisant aux métiers d'ingénieurs et du numérique

Depp, 2023

FACILITER L'ACCÈS AUX DISPOSITIFS D'INFORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT



La construction progressive d'un projet d'orientation et la lutte contre les stéréotypes sur la durée constituent un levier puissant d'ascension sociale et d'épanouissement personnel. Les élèves qui bénéficient d'un accompagnement continu durant leur parcours d'orientation sont davantage à même de réaliser leurs ambitions.

Cependant, l'accès à ces dispositifs d'information et d'accompagnement demeure très inégal.

61 % des lycéens et 67 % des parents jugent que l'information sur les métiers et les filières est **insuffisante**

OpinionWay, 2021

Près de 60 % des élèves de 2^{de} déclarent **ne pas se sentir bien informés** sur les débouchés professionnels des différentes voies d'études

Depp, 2023



ACCOMPAGNER VERS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Plus de la moitié des bacheliers généraux obtiennent leur licence au bout de 3 ou 4 ans, alors que ce taux chute à 20 % pour les bacheliers technologiques et 7 % pour les bacheliers professionnels

Depp, 2020

200 000 réorientations dans Parcoursup comptabilisées en moyenne chaque année

Parcoursup, 2024

Parmi les jeunes sortis du système scolaire sans diplôme, un sur deux estime qu'il n'a **pas été suffisamment informé** sur les différentes possibilités d'orientation

Cereq, 2022



9. Les jeunes face aux défis de la mobilité : un angle mort des politiques publiques pour l'orientation ?

La mobilité des élèves et des étudiants est consubstantielle à l'idée même d'orientation. Le terme d'orientation⁴⁸ renvoie à la notion de mobilité tout comme les objets et objectifs qui sont associés au concept d'orientation : parcours, lieux de formation, insertion professionnelle, découverte des métiers et des formations. La mobilité est par ailleurs un objet dont les acteurs institutionnels se saisissent. Cadre réglementaire, volontés de politiques publiques nationales et régionales, dispositifs financiers divers traduisent une doxa de l'institution à faire de la mobilité une condition de réussite des élèves.

La mobilité est aussi un objet social par excellence : ascenseur social ou objet de reproduction des inégalités, visage de la méritocratie et de l'école républicaine, etc. Autant de notions et de phénomènes qui enrichissent encore le concept de mobilité quand on pense à l'orientation des élèves. L'article 1 du code de l'Éducation détermine les actions à mener pour favoriser l'égalité des chances en tenant compte de toutes les différences de situation des élèves et des étudiants⁴⁹.

Ainsi la mobilité semble-t-elle en tension structurelle. Malgré son caractère central dans les dynamiques à l'œuvre observées lors du cycle, les politiques en faveur de la mobilité restent comme périphériques, fortement contrariées par les volontés des acteurs et les objectifs du système de formation initiale. **La mobilité serait-elle un angle mort des politiques publiques en matière d'orientation des élèves ?**



a. Partir, rester, revenir : les politiques de mobilité aux objectifs divergents à différents niveaux

Les institutions rencontrées pendant le cycle semblent promouvoir la mobilité comme une condition essentielle à la réussite des élèves. Ainsi, de nombreuses politiques nationales, régionales et même locales soutiennent la mobilité géographique des élèves et des étudiants. En parallèle, les politiques territoriales et locales d'éducation favorisent la formation et l'insertion professionnelle de proximité. Ces divergences observées dans toutes les académies visitées sont l'expression de deux politiques qui portent en leur centre la réussite éducative d'une part et la satisfaction d'un besoin économique d'autre part.

Dans l'académie de La Réunion, nous avons observé que de nombreuses politiques locales soutiennent la mobilité hexagonale et internationale⁵⁰, mais elles sont encore sous-utilisées par les étudiants, leur mobilité étant réduite du fait de nombreux freins familiaux, financiers, administratifs et même linguistiques. D'autre part, le développement d'une offre de formation supérieure plus nombreuse et plus diversifiée⁵¹ a permis l'élévation du niveau de diplôme des jeunes Réunionnais (plus d'un sur cinq est diplômé du supérieur en 2022). Malgré la gratuité des transports publics pour les élèves et la multiplication des internats, la question de la mobilité intra-île se heurte encore aux infrastructures et réseaux de transports et

⁴⁸ <https://www.cnrtl.fr/etymologie/orientation>

⁴⁹ « La répartition des moyens du service public de l'éducation tient compte des différences de situation, notamment en matière économique, territoriale et sociale. Elle a pour but de renforcer l'encadrement des élèves dans les écoles et établissements d'enseignement situés dans des zones d'environnement social défavorisé et des zones d'habitat dispersé. »

⁵⁰ Erasmus+, programme Interreg Océan Indien, aide à la mobilité internationale, bourse du Conseil régional, passeport mobilité Ladom.

⁵¹ Construction d'un lycée des métiers de la mer dans l'ouest de l'île et d'un lycée hôtelier dans l'est, ouverture d'un futur BTS en aéronautique et d'une école qui forme aux métiers du jeu vidéo et du cinéma d'animation. De même, le nouveau campus santé de Terre-Sainte propose un cursus complet en médecine depuis 2023.

les inégalités territoriales demeurent fortes. De plus, le territoire offrant un bassin d'emplois trop réduit, le taux de chômage des jeunes Réunionnais, même diplômés, demeure très élevé⁵².

La mobilité des jeunes doit être abordée dans un cadre plus large d'aménagement du territoire, intégrant les politiques de logement et de transport, les systèmes d'aides, les ressources économiques des familles, ainsi que l'adéquation entre les besoins des bassins d'emploi et l'offre de formations. Lors de nos sessions dans les académies, nous avons pu constater que de nombreuses actions sont mises en œuvre pour conserver les jeunes talents, avec un fort ancrage dans la réalité économi-

industrielle de la Région. Dans l'académie d'Orléans-Tours, une offre de formation supérieure de proximité a été développée dans les secteurs de la pharmacie, de la cosmétique, de l'électronique, du stockage de l'énergie et du nucléaire. À Dunkerque, l'offre de formation est orientée vers l'environnement industriel, à Calais vers le transport, la logistique et l'informatique, à Boulogne-sur-Mer vers la transformation des produits de la mer. Dans le Gers, le travail coordonné des acteurs de l'éducation vise à accompagner la mobilité des jeunes, même si nous avons relevé une ambiguïté dans le discours des élus locaux qui encouragent les jeunes à rester, dans un contexte de déprise démographique et de ruralité exacerbée.



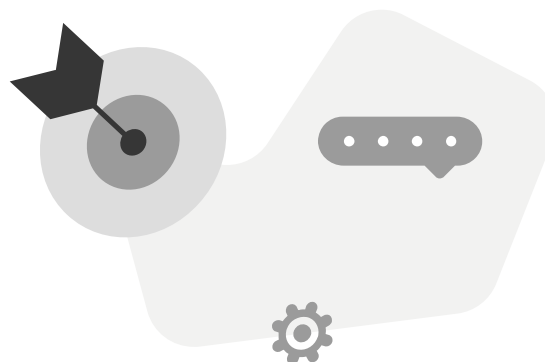
b. Mobilité géographique et mobilité sociale, deux éléments indissociables

La question des conditions de vie des élèves et des étudiants est cruciale dans la mobilité et dans les inégalités géographiques. Cette question a été largement étudiée et a fait l'objet de nombreuses analyses, dont la mission d'information pilotée par les sénateurs P. Ouzoulias et L. Lafon en 2021, qui mentionnent l'enjeu que constitue l'accompagnement des étudiants pour l'État et les collectivités. La mission recommande notamment la mise en place de plusieurs mesures afin de prendre en compte les enjeux de territorialisation en matière de mises en parcours réussies des étudiants. Les conditions matérielles de la vie étudiante en matière de logement, de transport ou de santé sont plus particulièrement ciblées par la mission. Ce problème du logement est apparu récurrent dans la plupart des territoires où nous sommes allés, du Portugal à La Réunion, en passant par Lille ou Toulouse. Dans cette académie très vaste, la question du coût du logement dans les villes universitaires, Toulouse ou Albi, se pose de façon cruciale pour les élèves venant de territoires éloignés, notamment pour ceux issus de familles modestes. Le problème du transport pour se rendre sur son lieu d'étude est également majeur dans la plupart des académies que nous avons visitées.

Ces problématiques réduisent l'ambition des élèves de ces territoires éloignés et de leurs parents, qui se satisfont d'études courtes, au mieux en BTS ou BUT, proche de leur domicile. La mobilité, même intrarégionale, est discriminante économiquement et donc socialement.

Dans l'académie des Hauts-de-France, nous avons constaté l'existence de politiques volontaires pour réduire cette discrimination. Par exemple, l'Université Littoral Côte d'Opale a été pensée comme une université de proximité et propose une offre de formation complète sur ses quatre sites, Dunkerque, Calais, Boulogne-sur-Mer et Saint-Omer, pour donner accès à l'enseignement supérieur aux jeunes de ces territoires. Une note de France Stratégie de mai 2024 propose un éclairage des inégalités des chances liées au territoire de naissance avec une mise en perspective de plusieurs des territoires observés lors du cycle⁵³.

Mobilisant des données nationales, les auteurs mettent en relief les écarts d'opportunités éducatives et d'insertion professionnelle entre les jeunes insulaires ultramarins, les jeunes métropolitains issus des territoires les moins favorisés et les jeunes franciliens.



⁵² 32 % des 15-29 ans sont au chômage (soit 2,5 fois plus que dans l'Hexagone, Insee, 2022).

⁵³ France Stratégie (mai 2024). *Naître en Outre-mer : de moindres opportunités que dans les autres régions de France*. [Note de synthèse](#)

11 Vœux et décisions finales d'orientation selon les caractéristiques socio-démographiques et origines familiales des élèves de troisième (en %)

	Seconde GT				Seconde professionnelle				CAP			
	Souhait des familles		Décision finale		Souhait des familles		Décision finale		Souhait des familles		Décision finale	
	Panel 2011	Panel 2007	Panel 2011	Panel 2007	Panel 2011	Panel 2007	Panel 2011	Panel 2007	Panel 2011	Panel 2007	Panel 2011	Panel 2007
PCS												
Agriculteur	61,6	66,3	61,5	65,5	34,4	27,2	33,3	26,9	4,0	5,8	4,5	5,7
Artisan, commerçant	73,2	66,8	70,0	64,0	20,8	22,9	23,2	23,7	6,0	8,4	5,6	8,0
Cadre, chef d'entreprise, profession libérale, enseignant	92,9	89,7	91,7	87,3	5,9	7,8	6,5	8,5	1,2	1,6	0,9	1,6
Intermédiaire	80,8	72,2	80,0	69,3	15,0	20,1	15,2	20,8	4,2	6,6	4,1	6,2
Employé	68,9	59,2	67,9	56,1	24,3	27,9	23,9	28,8	6,8	11,3	7,1	10,9
Employé de service	58,3	44,0	58,2	38,5	28,5	37,1	27,2	40,5	13,2	16,4	13,7	15,9
Ouvrier qualifié	58,9	49,0	56,8	46,4	29,1	33,4	29,7	34,7	12,0	15,4	11,6	14,3
Ouvrier non qualifié	53,1	42,4	49,9	39,2	32,4	36,9	34,1	37,7	14,5	18,7	13,6	18,8
Inactif et NR	44,7	36,6	43,2	32,2	33,5	32,5	35,1	35,0	21,7	27,2	19,7	26,7
Sexe												
Fille	77,7	69,2	76,6	66,9	16,8	22,0	17,2	22,5	5,5	7,5	5,1	7,1
Garçon	64,4	58,9	62,2	55,6	25,4	26,4	26,4	27,7	10,1	12,8	9,9	12,4
Revenu mensuel du foyer												
Inférieur à 1 200 €	52,3	40,2	51,2	37,2	33,5	35,5	33,6	37,2	14,2	21,3	13,9	20,4
De 1 200 € à 1 599 €	56,4	45,0	52,6	41,9	30,0	35,7	31,6	37,1	13,6	17,0	13,4	16,6
De 1 600 € à 1 999 €	57,6	51,5	55,3	48,0	27,7	31,9	29,3	34,0	14,6	14,5	13,9	13,2
De 2 000 € à 2 499 €	62,1	56,6	61,5	53,6	27,4	30,6	27,0	31,6	10,5	11,0	9,8	10,9
De 2 500 € à 2 999 €	66,9	63,4	65,0	61,0	24,9	26,0	26,1	26,5	8,1	9,4	7,7	8,8
De 3 000 € à 3 999 €	76,0	74,1	74,5	71,6	19,0	18,0	19,8	18,5	4,9	6,7	4,8	6,5
De 4 000 € à 5 999 €	90,7	87,5	89,2	84,9	8,2	9,6	8,7	10,3	1,1	2,1	1,2	2,1
Supérieur à 6 000 €	95,7	94,2	95,3	91,6	3,3	4,3	3,3	4,6	1,0	0,7	0,7	0,7
Ensemble	71,1	63,9	69,4	61,1	21,1	24,2	21,8	25,2	7,8	10,2	7,5	9,8

Lecture : parmi les élèves entrés en CP en 2011, 61,6 % des enfants d'agriculteurs souhaitent s'orienter vers une seconde générale et technologique (GT).
Champ : France métropolitaine, élèves entrés pour la première fois au cours préparatoire en septembre 2011, et élèves entrés pour la première fois en sixième en septembre 2007.
Source : DEPP, panels d'élèves recrutés en CP en 2011 et en sixième en 2007, enquête sur la procédure d'orientation en fin de troisième.
Réf. : Note d'Information, n° 23.40. DEPP

Les filles de plus en plus attirées par la seconde GT

Les souhaits d'orientation sont également marqués par des disparités de genre. 78 % des filles scolarisées en troisième en 2019 ou 2020 demandent une seconde GT, contre 64 % des garçons  **figure 11**. Cet écart est déjà présent pour les élèves scolarisés en troisième en 2010 ou 2011, et s'est légèrement accru depuis. L'augmentation des demandes d'orientation des filles en voie GT depuis neuf ans s'accompagne d'une baisse particulièrement marquée des demandes d'orientation en seconde professionnelle chez ces dernières (17 % dans le panel 2011 contre 22 % dans le panel 2007), alors que les différences entre garçons et filles n'évoluent pas pour l'orientation en CAP. L'accentuation des disparités de genre sur les vœux d'orientation en seconde GT et en seconde professionnelle se confirme à caractéristiques scolaires et socio-économiques similaires.

Les écarts entre milieux sociaux se maintiennent

Si le passé scolaire joue un rôle prépondérant dans le déroulement de l'orientation en fin de troisième, l'origine sociale et l'environnement familial (notamment l'origine sociale et le revenu des parents) restent des marqueurs forts dans la construction du choix des familles. Au sein du panel 2011, plus de neuf enfants de cadres, chefs d'entreprise ou enseignants sur dix demandent une orientation en seconde GT, contre à peine la moitié des enfants d'ouvriers non qualifiés. Toutefois, l'attrait pour la voie GT a progressé pour la plupart des catégories socio-professionnelles, notamment chez les enfants d'ouvriers non qualifiés (+ 11 points) et d'employés de services (+ 14 points).

Seuls les enfants d'agriculteurs demandent moins souvent une seconde GT, au profit d'une hausse des demandes d'orientation en seconde professionnelle de 7 points. La proportion de demandes des familles pour une orientation en seconde GT progresse en priorité pour les familles qui étaient minoritaires à formuler ce vœu (enfants d'employés de service, d'ouvriers et d'inactifs). Elle progresse moins pour les familles de milieux sociaux pour lesquelles elle était déjà proche de 100 % (enfants de cadres et d'enseignants). En neutralisant cet effet de structure lié à la hausse globale des demandes pour la seconde GT, c'est-à-dire en comparant la force de l'association entre chaque origine sociale et la demande de seconde GT dans les cohortes étudiées, les écarts relatifs entre milieux sociaux dans la demande d'une seconde GT ont peu varié au cours du temps.

POUR EN SAVOIR PLUS

Retrouvez la Note d'Information 23.40, ses figures et données complémentaires sur education.gouv.fr/etudes-et-statistiques

2.2. La mise en œuvre effective de la découverte des métiers

La mission a conscience que son périmètre d'investigation puisse créer un biais d'analyse qu'il faut relativiser par la temporalité de la mise en œuvre de la découverte des métiers au collège et sa complexité évoquée précédemment. En réalité, les démarches vertueuses observées étaient pour la plupart des dispositifs, des stratégies, des projets menés bien avant l'expérimentation de l'année scolaire 2022-2023 et la publication de la note de service de la rentrée 2023³⁶. Pour autant, les constats critiques faits par la mission peuvent être transposés à tous les collèges.

2.2.1. L'implication parfois exclusive des professeurs principaux lors des séances de « vie » de classe et la place de la découverte des métiers dans les emplois du temps des élèves

La mission a rencontré et auditionné beaucoup de professeurs dont les profils disciplinaires étaient relativement variés, mais qui étaient quasi exclusivement des professeurs principaux mis à part ceux qui occupaient la mission de référent découverte des métiers. En effet, la préparation pédagogique, quand elle existe, des activités liées à la découverte des métiers, est dévolue au professeur principal du fait de son assimilation au parcours d'orientation. Pour la très grande majorité des professeurs principaux, c'est lors des heures de vie de classe qu'ils accompagnent cette découverte et sur des heures de cours de leur discipline d'enseignement quand c'est nécessaire. Pour eux, les heures de vie de classe, qui servent également à bien d'autres choses survenant selon le calendrier scolaire ou de nouvelles priorités à traiter, sont très insuffisantes pour l'accompagnement à la découverte des métiers sur le niveau cinquième, comme sur le reste du cycle 4. Certains y consacrent des heures supplémentaires non rémunérées, mais aussi parfois valorisées en heures supplémentaires d'enseignement par la direction. Cependant, aucun d'entre eux n'évoque les heures dédiées à l'orientation pourtant prévues sur la fin du cycle 4, avec 12 heures annuelles en quatrième et 36 heures en troisième³⁷. Bien sûr, ces temps dédiés, sans se retrouver directement dans les emplois du temps des élèves, sont largement utilisés par des intervenants externes venant à la rencontre des élèves et par diverses activités externes comme la participation à des forums ou l'organisation de visites en entreprises. Les professeurs principaux sont les acteurs reconnus par l'équipe de direction pour engager le parcours d'orientation des élèves, notamment avec la découverte des métiers. Les directions d'établissement ont bien conscience que les professeurs principaux ne peuvent être seuls pour répondre aux ambitions de la découverte des métiers. Ils peuvent s'appuyer également sur les référents « découverte des métiers », mais est-ce suffisant ?

Sur le modèle des classes de SEGPA, quelques principaux rencontrés ont mis en place une plage dédiée à la découverte des métiers ou à l'accompagnement à l'orientation dans les emplois du temps des classes. Dans un cas, c'est deux heures dédiées sur un début d'après-midi, dans un autre cas, c'était une après-midi complète pouvant être mobilisée par divers professeurs selon le ou les thèmes abordés. Il s'agissait dans les deux cas d'horaires à la quinzaine. Les échanges avec les autres principaux de collège sur cette possibilité ont montré les limites de cette possibilité eu égard aux contextes très différents de leurs établissements.

³⁶ Note de service du 23 mai 2023, Organisation de la découverte des métiers au collège de la classe cinquième à la classe de troisième pour l'année scolaire 2023-2024.

³⁷ Arrêté 10 avril 2019 modifiant l'arrêté du 19 mai 2015 relatif à l'organisation des enseignements dans les classes de collège.

Cependant, les professeurs, dont les référents « découverte des métiers » étaient souvent favorables à un temps dédié possible, ou même à un temps obligatoire à l'emploi du temps qui pourrait concerner également les autres parcours au collège.

Recommandation n° 6 (complément) : Organiser l'emploi du temps des élèves pour y faire figurer un horaire dédié clair, voire globalisé en concertation avec le conseil pédagogique.

2.2.2. Des pratiques encore rares de découverte des métiers intégrées aux traitements des programmes du collège

Pendant les heures d'enseignement à l'emploi du temps des élèves, les professeurs traitent des thèmes d'étude qui peuvent être enrichis avec de la découverte de métiers. Par exemple en technologie la présentation de métiers en lien avec le design des produits, en sciences de la vie et de la Terre les métiers en lien avec la santé et le vieillissement de la population, les bio-industries, en éducation physique et sportive des métiers en lien avec les sports en montagne, etc. Sur l'ensemble des collèges rencontrés par la mission, il y a très peu de mises en valeur de travaux pédagogiques des professeurs en classe, en dehors des professeurs déjà impliqués dans les autres actions ou ceux ayant une approche pédagogique de projet intégrée à leurs cours. Il s'agit donc le plus souvent de préparation d'une visite, d'un forum, mais rarement de profiter d'un thème du programme disciplinaire pour aborder des métiers liés ou des compétences associées, voire des thématiques comme celle du genre, de la mobilité ou des déterminismes sociaux. Une académie a mis en place « une expérimentation » qui consiste à confronter les programmes avec les compétences à s'orienter, donc des compétences requises pour la découverte des métiers. Cette expérimentation concerne 25 établissements (collèges et lycées) et 11 disciplines. Le groupe de travail académique cherche à déterminer une démarche en partant d'activités contextualisées avec une découverte de métiers, pour ensuite proposer des ressources pédagogiques disciplinaires exploitables. La mission a remarqué cette expérimentation, car c'est la seule académie où les inspecteurs pédagogiques sont investis sur le sujet de la découverte des métiers, sachant que l'expérimentation est plus large (collèges et lycées, et sur les compétences à s'orienter).

La mission a donc interrogé les professeurs sur cette ouverture potentielle des programmes disciplinaires de collège. Pour eux, cela ne va pas de soi, mais ils se disent ouverts pour une approche plus systématique sur les métiers, si toutefois cela ne demande pas plus de temps pour faire le programme d'enseignement. C'est bien l'écueil commun à toutes les éducations dites transversales. Comment les intégrer aux cours et par qui si ce n'est tous les professeurs ?

La mission a pu observer des démarches inversées, c'est-à-dire des équipes travaillant sur un projet de découverte des métiers, en abordant par exemple la question des genres, du déterminisme social ou de la mobilité, et chacun des professeurs impliqués intégrant ce projet dans ses propres cours. Ils notaient que la démarche devait être collective. Et, ils regrettaient qu'il y eût des collègues qui ne voulaient pas jouer le jeu sur l'ensemble du processus.

Recommandation n° 1 (complément) : Prévoir dans l'écriture de tous les programmes d'enseignement des temps spécifiques sur les métiers, y encourager les approches transversales.

2.3. Des actions conduites hors du cadre de l'emploi du temps des classes

2.3.1. Au sein du collège

Comme cela a été vu précédemment (point 2.1.1), au sein des collèges, il y a très souvent un foisonnement d'actions et d'événements qui concernent la découverte des métiers, mais aussi d'autres sujets qui peuvent s'y rattacher. Cet ensemble est plus ou moins coordonné par l'équipe de direction et/ou la personne référente / coordinatrice. Les équipes de direction rencontrées ont toutes insisté sur la nécessité de programmation et de coordination, avec aussi une part de souplesse indispensable afin de gérer les imprévus, mais aussi les opportunités. Sans reprendre ce qui a déjà été décrit, quelques points spécifiques méritent attention.

Les interventions collectives (devant les classes) et individuelles (entretien avec les élèves), des psychologues de l'éducation nationale (Psy-EN) ont été mises en avant par les principaux de collège et par les professeurs principaux. Les disponibilités du Psy-EN au collège sont relativement faibles. Il est possible d'intégrer dans le programme des temps d'intervention spécifique dans le parcours des classes, mais il est vrai que ces interventions sont plus axées sur l'orientation, les parcours de formation et bien moins sur les métiers. Dans les cas les plus favorables sont associés, parcours de formation et métiers. Une partie des Psy-EN interrogée par la mission a été très réservée quant à leur mission sur la découverte des métiers. La mission a bien identifié une problématique de positionnement des Psy-EN dans l'accompagnement spécifique à la découverte des métiers, mais plus globalement quant à leur place dans le parcours d'orientation des collégiens entre ce qui relève de l'information à dispenser et de l'accompagnement, du conseil aux choix³⁸.

Le rapport de l'IGÉSR de mars 2024 sur *Les psychologues de l'éducation nationale de la spécialité « éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle »*³⁹ parle de tension quant au recul du volet accompagnement à l'orientation, du fait d'un temps de service davantage « consacré à des bilans psychologiques, à des entretiens individuels en réponse aux demandes formulées par les élèves ou leurs familles, ou pour donner suite aux multiples signalements qui leur sont faits par les professeurs principaux, les CPE ou les personnels santé-sociaux. ». À ce titre, les professeurs principaux, conscients de la charge des Psy-EN, proposent prioritairement aux élèves les plus en difficulté scolaire, et leurs responsables légaux, des entretiens pour entrevoir les possibilités d'orientation selon leurs appétences et capacités.

Les échanges au collège avec des professionnels au sein des classes ou sur des temps spécifiques dédiés, comme la pause méridienne dans la plupart des cas, sont des temps qui doivent être annoncés et préparés avec les élèves et les professionnels. Cette préparation en amont est rarement observée. Quand elle est menée, ce sont les professeurs principaux ou les référents découverte de métiers qui la réalisent. En revanche, il est assez courant que ces temps d'échange se concrétisent par des fiches complétées par les élèves (fiches métiers) et fassent l'objet d'une restitution en heure vie de classe le plus souvent. Dans ce cadre, la mission a souvent rencontré des élèves satisfaits de la présentation au sein du collège par des professionnels, via des jeux sérieux, des simulateurs, des casques virtuels, des véhicules équipés de moyens divers pour présenter des métiers (parfois par des secteurs professionnels ou par les régions). Les élèves argumentaient systématiquement sur la dimension concrète de ses découvertes.

³⁸ Circulaire n° 2017-079 du 28 avril 2017 précisant les missions des psychologues de l'éducation nationale.

³⁹ Les psychologues de l'éducation nationale de la spécialité « éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle, *op.cit.*

Les forums des métiers sont souvent considérés comme des moments privilégiés pour découvrir et approfondir les connaissances des divers secteurs d'activité / champs professionnels et les métiers associés. Ces forums sont apparus efficaces dans leurs objectifs lorsqu'ils sont préparés en amont avec les élèves concernés et font l'objet d'une exploitation pédagogique spécifique, comme souvent avec des fiches métiers ou des interviews à mener avec les professionnels. La mission a rencontré plusieurs collèges, où les élèves recherchent les professionnels et organisent avec des professeurs le forum au sein du collège ou dans une salle municipale proche du collège. Dans ces cas, il y avait la volonté de pouvoir présenter au moins une vingtaine de métiers.

2.3.2. Hors du collège

Les forums spécifiques à un collège restent assez rares du fait de l'investissement en temps qu'ils nécessitent et de la mobilisation parfois difficile des professionnels qui peut générer une faible représentativité de la diversité nécessaire des métiers. Pour les forums des métiers mutualisés entre établissements, il est impératif de bien préparer les collégiens en amont, car contrairement aux forums locaux exclusifs à un seul collège, ils concernent également des lycéens et sont de taille plus importante. Ils ont souvent l'avantage de couvrir une plus grande diversité de métiers, parfois même en les présentant par secteur d'activité ou champs professionnels bien matérialisés dans le salon. Les forums des formations post-collège sont également prisés par les collégiens et leurs professeurs principaux afin de bien préparer l'orientation post-troisième. Ceux-ci devraient être proposés aux collégiens à partir du moment où ils ont déjà pu appréhender un certain nombre de champs professionnels et métiers, avec quelques éléments de choix personnel affinés. Ils sont souvent ouverts aux élèves de troisième et parfois à ceux de quatrième.

Les visites d'entreprises ou autres organisations, quand elles sont bien préparées par les professionnels et les professeurs ont été plébiscitées par les élèves rencontrés par la mission. Des élèves de cinquième ont pu bénéficier de ce type de visites d'information collective au sein d'organisations, même si les niveaux les plus concernés sont plutôt la quatrième ou la troisième. Le bilan des auditions avec les élèves est qu'ils ont su grâce à la visualisation de l'activité et l'échange avec des professionnels, appréhender l'organisation de l'activité (production ou service) et les métiers nécessaires à son optimisation. De même, c'est une façon pour eux de voir l'environnement de travail, ses contraintes et ses avantages. Certaines visites font l'objet d'une conception pédagogique très développée. Ce peut être des kits pédagogiques associés à la visite comme des jeux d'exploration, ou des jeux de pistes qui peuvent aller au-delà de la simple visite d'un site, par exemple une ville, ou un déplacement (découverte de métiers de la mobilité) avec à la clé une visite.

L'organisation de ces sorties prend du temps et nécessite des moyens pour les déplacements, cela se faisant parfois au détriment de leur préparation indispensable en amont avec les élèves.

Recommandation n° 5 (complément) : Renforcer l'impact des moments d'incarnation des métiers, par une préparation pédagogique systématique avec les élèves concernés et une exploitation *a posteriori*.

SG/DGRH
Sous-direction de l'attractivité des métiers et du recrutement
Septembre 2026
www.education.gouv.fr



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*