

RAPPORTS DE JURY session 2011

Concours de recrutement des personnels de direction

ministère
éducation
nationale
jeunesse
vie associative



**Ministère de l'éducation nationale
de la jeunesse et de la vie associative**

Secrétariat général
Direction générale des ressources humaines
Service de l'encadrement

Rapport établi par M. François LE GOFF
Mme Laurence VEDRINE, M. Gilbert PIETRYK,
M. Francis ALIN,
respectivement président, vice-présidents et secrétaire des jurys

2011

Rapport des jurys des concours de recrutement de personnels de direction - Session 2011

Comme les années antérieures, ce rapport est écrit en pensant à la fois aux candidats de la session qui vient de se dérouler et à ceux des sessions futures. Il s'agit, en effet, de fournir des éléments généraux d'appréciation sur les réalisations des candidats lors des deux épreuves de ces concours et de rappeler les attentes des membres des jurys.

Chaque sujet comporte ses éléments propres et appelle un corrigé particulier. Il ne s'agit donc pas de fournir un corrigé type, utilisable pour l'avenir, mais de témoigner des productions effectives des candidats. L'objectif est de mettre en évidence les principales caractéristiques de chacune des deux épreuves, d'indiquer les procédures en usage et de présenter les principaux critères d'évaluation. Ce rapport doit rendre plus compréhensible le classement des candidats, travail qui constitue la tâche principale des jurys de concours.

L'équipe de présidence et le secrétaire des jurys tiennent à exprimer tous leurs remerciements à l'ensemble des membres des jurys qui ont pris sur leur temps afin de concourir à cette mission importante et délicate consistant à sélectionner les personnels d'encadrement des EPLE..

L'accueil au Lycée d'Etat Jean ZAY – Internat d'excellence a permis aux travaux de se dérouler dans d'excellentes conditions. Que madame la Proviseure et ses collaborateurs trouvent ici l'expression de notre gratitude.

Merci aussi du soutien précieux et de la disponibilité des informaticiens et des responsables de la direction de l'encadrement.

Merci enfin, à mes collègues vice-présidents ainsi qu'au secrétaire du jury avec lesquels il a été si agréable de travailler et qui ont permis que cette session se déroule parfaitement.

Le président des jurys,

François LE GOFF

Sommaire

Bilan de la session 2011	p. 5
1 - Plus de candidats pour un nombre de postes ouverts en légère diminution	p. 5
2 – Les seuils de décision sélectifs	p. 5
L'épreuve d'admissibilité	p. 6
1 - Eléments d'appréciation du sujet	p. 7
2 - Eléments de réponse	p. 12
3 - Remarques du jury	p. 18
L'épreuve d'admission	p. 25
1 - Remarques générales	p. 25
2 - Le dossier de présentation	p. 26
3 - L'exposé	p. 27
4 - L'entretien	p. 28
5 - Les conseils des jurys	p. 29
Annexe n° 1 : Données statistiques	p. 33
Annexe n° 2 : Sujet de l'épreuve écrite	p. 68

Bilan de la session 2011

La présentation de ce rapport dans l'ensemble identique à celle des années antérieures permet des comparaisons d'une session sur l'autre. Les principaux tableaux contenant les données et références statistiques sont fournis en annexe.

Les résultats de cette session confirment les constats des sessions précédentes :

- l'épreuve écrite joue pleinement son rôle de filtre ;
- l'admission résulte largement de la note obtenue à l'épreuve orale. Une mauvaise prestation à l'oral ne peut être complètement compensée par une très bonne d'écrit.

Trois caractéristiques essentielles sont à souligner :

- une augmentation globale du nombre des candidats;
- des seuils de décision d'admissibilité et d'admission sélectifs;
- un taux de rendement de 100% pour les deux concours.

1- Plus de candidats pour un nombre de postes en légère diminution par rapport à la session précédente

Le total des inscriptions est en progression : + 188 candidats soit une augmentation de 4,5%.

Au concours C2, le nombre de candidats inscrits poursuit sa progression (+ 4,9%).

Au concours C1, le nombre de candidats inscrits connaît une érosion (- 7%).

2- Les seuils de décision sélectifs

Evolution des seuils de décision

Concours C1

Sessions	2009	2010	2011
Valeur sur 20 du seuil d'admissibilité	9,00	9,00	9,50
Valeur sur 20 du seuil d'admission en liste principale	10,65	10,86	10,96
Valeur sur 20 du seuil d'inscription sur liste complémentaire	10,28	10,80	10,83

Concours C2

Sessions	2009	2010	2011
Valeur sur 20 du seuil d'admissibilité	9,90	9,90	10,04
Valeur sur 20 du seuil d'admission en liste principale	10,40	10,56	10,73
Valeur sur 20 du seuil d'inscription sur liste complémentaire	10,01	10,52	10,66

L'épreuve d'admissibilité

Le sujet s'inscrit dans l'évolution des métiers de l'encadrement telle qu'elle est souhaitée par la direction générale des ressources humaines ; il répond aux intentions de l'engagement et de la distanciation propres à un cadre responsable chargé de diriger un EPLE dans un environnement complexe.

« L'épreuve d'admissibilité consiste en l'étude d'un cas concret portant sur le système éducatif du second degré, aux niveaux local, régional et national, donnant lieu à la rédaction de propositions d'action (durée quatre heures).

Cette épreuve est destinée à apprécier les capacités des candidats à saisir une situation et définir la problématique qu'elle soulève, leur capacité à se situer dans un environnement professionnel et à mesurer leur connaissance du second degré. » (Arrêté du 21 août 2006).

L'épreuve d'admissibilité repose sur une seule épreuve écrite (dotée du coefficient 1). Cette épreuve, commune aux deux concours C1 et C2, doit permettre d'évaluer les candidats dans les domaines suivants :

- connaissance du système éducatif du second degré : missions, organisation, conditions d'efficacité et difficultés, fonctionnement interne et développement des partenariats ;
- étude d'un dossier et capacité à en extraire les éléments utiles à l'analyse d'une situation ;
- capacité à saisir une situation complexe, à définir des problématiques, à proposer des solutions adaptées ;
- connaissance du droit de l'éducation.

Sur la forme, la rédaction de l'épreuve écrite ne consiste pas en une dissertation : il est par conséquent inutile de faire une introduction et une conclusion générales.

Les réponses rédigées par les candidats doivent tenir compte des pratiques administratives en cours pour la production des écrits sollicités. Il est par conséquent indispensable de maîtriser les règles élémentaires de la communication écrite et les différentes sortes d'écrits professionnels : lettre administrative, lettre personnelle, note (documents de référence : « Guide d'utilisation pour la mise en page des courriers » du ministère de l'éducation nationale et fascicule « Modalités de la communication administrative » de l'école supérieure de l'éducation nationale, en ligne sur son site : <http://www.esen.education.fr>).

Les exigences de maîtrise de la langue française, la structuration et la clarté des présentations, la justesse et la précision du vocabulaire, sont autant de critères de jugement que le jury sait apprécier. Le style télégraphique ainsi que les abréviations sont à proscrire. Le respect des règles syntaxiques s'impose à de futurs personnels d'encadrement du ministère de l'éducation nationale ainsi que la justesse et la précision du vocabulaire.

Sur le fond, l'épreuve écrite ne consiste pas en une étude de cas reposant sur l'analyse de la situation d'un établissement scolaire ; elle consiste en « l'étude d'un cas concret portant sur le système éducatif du second degré aux niveaux local, régional et national ». Elle vise à s'assurer de la

« *capacité des candidats à saisir une situation et définir la problématique qu'elle soulève, capacité à se situer dans un environnement professionnel* » (cf. arrêté du 21 août 2006). Il s'agit donc bien d'une mise en situation, dans laquelle les candidats devront prendre connaissance d'un dossier, en saisir les caractéristiques essentielles, procéder à des analyses à partir de ces données et formuler des propositions adaptées. Il convient par conséquent pour les candidats de bien prendre conscience que les sujets n'obéissent pas à un modèle prédéfini.

La capacité des candidats à lire très attentivement les questions posées et à réfléchir à la manière précise d'y répondre est ici essentielle. Il n'y a pas lieu de se précipiter sur le dossier pour l'analyser au regard de l'amélioration d'une situation, comme dans le modèle traditionnel d'une étude de cas.

Autrement dit, l'épreuve écrite nécessite une capacité à prendre connaissance rapidement d'un dossier, à en dégager les traits essentiels – sans s'appesantir sur des points mineurs – à comprendre où sont situés les problèmes ou les difficultés, à proposer des stratégies qui montrent à la fois une bonne connaissance des environnements juridique, administratif, financier, culturel et éducatif, et l'aptitude à diriger un EPLE en tenant compte des interrelations à l'interne comme à l'externe.

LE SUJET 2011

Rappel des commandes du sujet

Question n° 1 : la fiche récapitulative du diagnostic de sécurité, transmise par votre prédécesseur à l'inspecteur d'académie-directeur des services départementaux de l'éducation nationale, a retenu toute son attention car, en dépit d'une situation préoccupante, elle ne fait pas apparaître de préconisations claires. Il vous demande de lui adresser vos propositions pour promouvoir dans votre établissement une politique éducative de sécurité. Dans une courte note, de deux pages maximum, vous dégagerez des problématiques fortes et formulerez des propositions d'action, qui devront être prioritaires dans le cadre du bilan d'étape du contrat d'objectifs 2008-2012.

Question n° 2 : dans la dynamique de la mise en place de la réforme du lycée et de la rénovation de la voie professionnelle dans votre établissement, le recteur vous demande de lui proposer un schéma de mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement personnalisé innovant, s'appuyant sur une articulation efficace entre l'élaboration d'un projet personnel de formation et d'orientation et l'apprentissage de la citoyenneté. Pour ce faire, vous rédigerez une note circonstanciée au recteur, de trois pages maximum.

1 - Eléments d'appréciation du sujet

Question n° 1 : évaluer l'engagement des candidats sur les valeurs de la République

Il s'agit de prendre la mesure de l'engagement dans les valeurs de la République en évaluant la connaissance et l'intérêt que les candidats portent aux thèmes d'actualité déterminants, comme la sécurisation des EPLE et la lutte contre la violence à l'école. A ce titre, les candidats s'appuient logiquement sur le document n°1 du dossier, très structurant pour cette question : extraits du discours de M. le Président de la République, qui s'engage personnellement, le 5 mai 2010, pour redonner

force au pacte éducatif républicain, en dépassant les apories de la seule prévention ou de la seule répression.

Il est attendu des candidats qu'ils soient capables de construire une stratégie cohérente et hiérarchisée pour sortir cet établissement du cercle vicieux du fatalisme dans lequel il semble s'être abandonné insensiblement. La conviction personnelle des candidats, et leur engagement dans le combat pour l'égalité des chances, font ici l'objet d'une évaluation déterminante. En d'autres termes, des candidats qui ne partagent pas le corpus des valeurs républicaines et qui ne font pas montre d'une démarche résolue de sauvegarde de l'égalité des chances par le développement d'une culture éducative partagée de la sécurité, sont éliminés.

Question n° 2 : évaluer la capacité de distanciation par l'analyse

Dans la logique de l'évolution du métier de personnel de direction, le jury est attentif à ce que les candidats maîtrisent l'esprit des textes récents qui gouvernent la réforme du lycée ainsi que la rénovation de la voie professionnelle. Les candidats font la démonstration de leur connaissance fine des grands enjeux pédagogiques soulevés par la réussite de tous les élèves et, surtout, de leur aptitude à faire vivre des dispositifs innovants ; l'innovation est ici comprise comme la mise en œuvre de pratiques qui n'avaient pas cours précédemment dans l'établissement.

Les candidats doivent avoir dégagé une problématique cohérente de l'établissement, à partir d'un diagnostic préalable, lequel n'a pas à apparaître formellement dans la copie. Le dossier est extrêmement fourni en documents de référence. Chacun d'eux est utile et le sujet se suffit à lui-même : les principaux textes officiels, récents et supposés connus, permettent aux candidats de proposer un dispositif d'accompagnement personnalisé cohérent et susceptible de mettre en synergie tous les moyens de l'EPL.

A ce titre, il est rappelé chaque année aux candidats de ne pas perdre un temps précieux pour essayer de trouver un quelconque piège dans le sujet, voire des erreurs. Dans la logique actuelle des concours, les tableaux de bord ont été volontairement réduits : le jury s'attachera à évaluer la justesse des hypothèses inférées par les candidats, à partir de la lecture d'indices, plus que leur technicité fine, voire leurs compétences de statisticiens, dans la gestion des indicateurs. En revanche, les candidats puiseront des informations qualitatives très précieuses sur le climat de vie scolaire de l'établissement en lisant les extraits des rapports d'activité du service social et du service de la vie scolaire (respectivement documents n° 4 et n° 5).

1-1 Ce que l'on peut retenir des tableaux de bord

Cet établissement est une structure complexe qui doit faire vivre ensemble des filières technologiques et professionnelles ainsi qu'une section d'enseignement supérieur.

On observe la fermeture du BEP Bioservices à la rentrée 2010 : les candidats doivent comprendre qu'il est présent dans le tableau ci-dessous des résultats aux examens, mais pas dans la structure de rentrée 2010. Cela correspond donc bien à l'application des instructions afférentes à la rénovation de

la voie professionnelle qui sont rappelées dans le document n°7 (BOEN spécial n° 2 du 19 février 2009, « Mise en oeuvre de la rénovation de la voie professionnelle à la rentrée 2009 »).

Ce dernier document est très important car il stipule – en attendant leur transformation – le maintien de certains BEP qui sont présents dans cette structure 2010 : « *Concernant le BEP, seules quatre spécialités seront maintenues à titre transitoire dans l'attente de la mise en place des baccalauréats correspondants et pourront être préparées en deux ans (sous statut scolaire ou en apprentissage) à l'issue de la classe de 3ème. Il s'agit des BEP Carrières sanitaires et sociales, Conduite et services dans les transports routiers, Métiers de la restauration et de l'hôtellerie et Optique lunetterie* ».

Sur les quatre BEP concernés, trois sont présents dans l'établissement. Nonobstant, les baccalauréats professionnels Hôtellerie et Optique sont déjà en place à la rentrée 2010.

Résultats Lycée M. aux examens - session 2010 Source établissement

Examens	Nombre de candidats	Nombre de reçus	% de réussite année N	% de réussite année N-1	% de réussite académique, année N
DNB 3 ^{ème} DP6	20	10	50,00	68,18	DNB total : 83,70
DNB Individuel	20	05	25,00	77,90	
BEP CSS	30	25	83,30	96,7	93,20
BEP Bioservices	16	15	85,75	96,10	86,10
BEP Hôtellerie	46	39	84,78	80,80	80,40
BEP Optique lunetterie	23	17	73,91	75,00	73,91

On remarque que la DP6h a un très mauvais rendement. Cet état de fait est certainement lié à un problème de recrutement, comme cela est patent dans certains établissements de ce type. Nul doute que les élèves de cette classe auront des difficultés à s'intégrer pleinement dans la vie de leur établissement s'ils ne sont pas accompagnés individuellement et si un projet personnel de formation et d'orientation ne leur est pas proposé rapidement. Le problème de ces élèves est d'abord celui de leur motivation et de leur rapport à la scolarité.

On observe que, excepté le BEP Hôtellerie, tous les résultats du lycée sont inférieurs à ceux de l'académie, avec une baisse, voire une chute, depuis N-1 (excepté le BEP OL, le seul dans cette académie).

Rapport des jurys des concours de recrutement de personnels de direction - Session 2011

Examens	Nombre de candidats	Nombre de reçus	% de réussite année N	% de réussite année N-1	% de réussite académique année N
Bac techno Hôtellerie	27	22	81,48	90,30	92,7
Bac techno ST2S	56	33	58,93	78,00	81,2
BTS Diététique	24	18	75,00	77,00	75,00
BTS Hôtellerie	10	4	40,00	64,29	66,7
BTS Opticien-Lunetier	24	17	70,83	80,60	70,83

Le rectorat a implanté à M. une formation rare (Diététique), pour rehausser le niveau et attirer des élèves ; c'est un point fort.

Le BTS Opticien - lunetier est le seul de l'académie. C'est aussi un point fort, même si un certain manque d'émulation peut découler de cette situation. En tout état de cause, les résultats, s'agissant d'une filière très sélective, pourraient être encore meilleurs (cf. tableau des entrants ci-après).

Situation générale des effectifs par qualité - année scolaire 2009 2010

	2007-2008	2008-2009	2009-2010
Externes	393	388	476
Demi-pensionnaires	442	312	201
Internes	190	212	213
Totaux	1025	912	890

On enregistre de moins en moins de demi-pensionnaires : cela peut être un signe de paupérisation des familles. Les chiffres sont en revanche stables pour les internes (recrutements académiques sur des formations uniques).

Répartition des élèves selon l'[origine socioprofessionnelle](#) en pourcentage 2009-2010

Origine sociale	Lycées-PUBLICS-académie	Lycées-PUBLICS-département	Lycée M
Favorisée A	22.5	19.0	10.7
Favorisée B	17.2	15.8	10.2
Moyenne	31.2	32.6	31.5
Défavorisée	27.5	30.6	44.9
Non renseigné	1.6	2.0	2.7
Total étab. en %	100%	100%	100%
Total effectifs	25 928	7 299	890

Les CSP défavorisées sont en plus grand nombre que la moyenne académique, ce qui est corroboré par le rapport d'activité du service social (document n°4).

Lycée M. Etat des lieux des entrants rentrée 2010 – Source : établissement M

	Capacité d'accueil		Candidats tous vœux		Candidats 1er vœu	Affectés	
	N	N-1	N	N-1	N	N	N-1
Post 3ème	N	N-1	N	N-1	N	N	N-1
2nde	30	30	28	35	17	17	30
2nde prof Hôtellerie	24	24	16	21	10	21	24
2nde Bac pro Optique	30		41		25	30	
2nde BEP Carrières sanitaires et sociales	30	30	124	162	56	30	30
2nde Bac pro Commerce	60	60	115	157	83	60	60
2nde Bac pro Restauration	48	48	75	101	37	48	48
CAP Petite enfance	15	15	53	78	35	15	15
CAP Maintenance et hygiène des locaux	12	12	5	7	2	5	7

Il est précisé dans le sujet, en dessous de ce tableau, que, sur le même district et à moins de 2 km, on trouve un LEGT scolarisant 1500 élèves, au centre d'un campus de 14 ha, doté d'installations sportives très complètes. C'est évidemment une information importante qui explique l'érosion des demandes pour le LPO et notamment pour sa classe de seconde. Cette situation concurrentielle forte est bien connue dans certaines villes de taille moyenne inférieure, où l'on retrouve cet effet de balancier entre les établissements en fonction de leur réputation, sur le terreau de la double sectorisation. Dans ce cas précis, c'est la seconde GT qui est peu attractive ; elle est remplie presque à moitié par des vœux de second choix.

La seconde professionnelle Hôtellerie, elle aussi, est peu attractive ; son recrutement commence « à plonger ». Si la pression des demandes, même sur des filières très attractives, a subi une importante baisse, on peut en déduire que l'image de l'EPL est très entachée. Même des sections extrêmement recherchées, comme le CAP Petite enfance, sont ici bien moins en tension qu'elles ne devraient l'être. La section CAP MHL pour élèves en grande difficulté est *a priori* extrêmement peu demandée : quelle est la collaboration avec les collèges du district pour la faire connaître ?

Au final, et en dépit des efforts des services académiques pour implanter des offres de formation attractives, la capacité théorique de 1050 est loin d'être atteinte, avec seulement 870 élèves à la rentrée 2010.

1-2 Proposition de problématique

Au travers d'un diagnostic qui met en évidence : le phénomène d'érosion de la demande et une absence de pression « attendue », même pour des filières très attractives, voire uniques dans l'académie ; un déclin de l'enseignement général et technologique, ainsi que des résultats attendus aux examens ; on discerne les effets d'une dégradation de l'image d'un EPLE, liée au climat désagréable de phénomènes violents issus de l'extérieur.

Dans ce contexte préoccupant, la question se pose de savoir comment, en s'appuyant sur une carte des formations très intéressante, ce LPO, en rupture d'image et d'identité, peut redevenir rapidement un EPLE performant et attractif.

On s'attachera ainsi à créer au sein de cette communauté éducative les conditions d'un sentiment fort d'appartenance et d'attachement à une culture partagée d'établissement, alors que chaque type de formation (technologique, professionnel, supérieur, et même de niveau collège), peut être tenté de se replier sur lui-même en autant de petites citadelles.

2- Eléments de réponses

2-1 La commande n° 1 du sujet : la mise en place d'une politique éducative partagée de sécurité

La fiche récapitulative fournie dans le dossier (*cf.* document n° 2 « Conclusions du diagnostic de sécurité établi le 1^{er} juin 2010 ») est particulièrement inquiétante. On comprend que l'IA-DSDEN demande au nouveau proviseur d'établir des propositions d'action, qui devront être priorisées dans le cadre du bilan d'étape du contrat d'objectifs 2008-2012 (document n° 6).

C'est une situation qui permet d'approcher le métier de chef d'établissement dans ses dimensions stratégiques, en tenant compte du caractère complexe des situations de crises larvées. Le chef d'établissement devra s'appuyer plus particulièrement sur :

- le décloisonnement entre le pédagogique et l'éducatif (conception d'une politique éducative partagée par l'ensemble de la communauté) ;
- l'ouverture aux partenariats extérieurs ;
- l'engagement direct de la communauté éducative dans des actions réalistes, dont les effets attendus devront être mesurables dans le temps.

2-1.1 Les points de vigilance

- Mettre en évidence que la fiche « conclusions du diagnostic de sécurité » doit être remplie avec le référent police ou gendarmerie, ce qui n'a pas été fait ;
- mener, de toute façon, au vu de la gravité de la situation, un diagnostic de sûreté. Les phénomènes de violences extérieures sont en effet de plus en plus mal maîtrisés ;
- eu égard aux friches urbaines faisant face au lycée, se porter garants de partenariats efficaces et renforcés, tout aussi bien avec les services de l'État qu'avec les collectivités territoriales ;
- faire appel à l'équipe mobile de sécurité de l'académie considérée (*cf.* les mesures prévues par la [circulaire n° 2009-137 du 23 septembre 2009](#) et la circulaire n° 2010-25 du 15-2-2010 document n° 11, qui doivent être effectives), ainsi qu'aux référents police et justice ;
- se montrer capable de développer une vision stratégique globale de la sécurité, avec un équilibre entre prévention et répression (*cf.* document n° 1), c'est-à-dire une vision constructive de la sécurité, productrice de respect et de réussite, non stigmatisante, et qui ne favorise pas un climat interne de défiance, voire de violence institutionnelle ;

- formuler des préconisations allant dans le sens d'une « coproduction » de la sécurité par tous les acteurs de la communauté éducative. L'idée de relancer à cet égard le CESC ainsi que les commissions de vie scolaire avec la reconstruction d'une autorité fondée sur le respect des règles du droit (*cf.* textes de juillet 2000) est appréciée ;
- placer en priorité de traitement, l'absentéisme étant trop important, le dossier du décrochage scolaire, en liaison avec la deuxième commande du sujet ;
- établir des propositions liées à la structuration d'une identité d'établissement comme objectif positif d'une fierté d'appartenance – sorte de principe de défense immunitaire – face aux intrusions de la violence du dehors. En effet, en partant des pièces du dossier, on observe que deux populations distinctes, avec des importants écarts d'âges et de types d'offres de formation (du CAP d'insertion aux BTS Optique lunetterie, Diététique et Hôtellerie), doivent non seulement cohabiter, mais participer à la fondation d'une identité d'établissement. L'internat d'excellence peut être une piste intéressante. S'agissant de renforcer l'identité même du lycée en s'appuyant sur la cohérence des formations, on peut avoir en vue une labellisation « lycée des métiers » afin de tirer vers le haut l'ambition des élèves.

2-1.2 Des propositions pour sceller un projet éducatif

- Les partenariats avec les acteurs institutionnels de la sécurité sont au centre des propositions attendues. Dans tous les cas, il faut dire ce que l'on fait avec les partenaires : les partenariats sont des accords conclus en vue d'atteindre un objectif commun ; ce ne sont pas des déclarations d'intention sans objet ;
- à l'égard des politiques territoriales de prévention de la délinquance, le rôle du maire (loi du 5 mars 2007), qui anime la politique de prévention, mérite d'être souligné. En outre, le conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance (CLSPD) doit être mentionné, en lien avec le CESC de l'établissement ;
- pour l'action avec le Conseil général, les candidats peuvent évoquer les missions de l'aide sociale à l'enfance (*cf.* discours du Président de République du 5 mai 2010 qui s'arrête sur cette institution) et envisager des contacts, peut-être dans le cadre des commissions de vie scolaire ;
- pour l'action avec le Conseil régional, les candidats peuvent envisager une nouvelle organisation spatiale de l'établissement (dialogue avec le Conseil régional pour recentrer les services de la vie scolaire, de l'infirmerie, du service social, lors de travaux de restructuration) ;
- les candidats peuvent faire montre de leur connaissance de la politique de la ville, avec des projets à visées éducatives, tels que les programmes de réussites éducatives. De même, le MESR porte les « cordées de la réussite »... L'Education nationale n'étant pas la seule institution à intervenir dans le champ de la cohésion sociale et de l'égalité des chances, des relations sont indispensables avec ces institutions pour monter des projets destinés à promouvoir l'ambition de tous les élèves.

Par ailleurs, un certain nombre de mentions et d'évocations constituent un plus, telles celles :

- du renforcement des relations avec les associations extérieures et les maisons de quartier ;
- des actions en direction des familles et des représentants des parents d'élèves, notamment pour améliorer l'image de l'établissement. Ce pourrait être, par exemple, des actions « portes ouvertes ». La présence des familles doit être accrue, tant le passage "minorité - majorité" ne peut être perçu d'un point de vue éducatif comme un événement brutal mais nécessite d'être accompagné ;

- de l'existence de comités locaux école/entreprise (CLEE), ce qui permet d'apprécier les propositions de partenariat avec le monde de l'entreprise ;
- de la formation d'initiative locale des enseignants, qui doit être prise en compte par le chef d'établissement. Celui-ci a un rôle déterminant en matière de ressources humaines ; il s'attache notamment à développer le travail en équipe pluridisciplinaire incluant notamment le CPE. On apprécie ici l'intérêt des candidats pour cet aspect émergent de la nouvelle professionnalité du chef d'établissement.

D'autres propositions encore apparaissent dignes d'intérêt :

- les élèves doivent être clairement associés aux questions de sécurité, également à l'élaboration des règles de vie (lorsqu'il y a dialogue, l'implication des élèves est plus grande) ; les règles de vie inscrites dans le règlement intérieur sont explicites et connues de tous ;
- l'identité du lycée peut être utilement renforcée en utilisant toutes les ressources, demander aux étudiants de BTS d'organiser un « tutorat » des élèves de CAP et de baccalauréat professionnel, sorte de « cordée de la réussite » en interne ;
- en complément du diagnostic de sécurité et du diagnostic de sûreté, il peut être fait référence à une enquête de victimation, comme outil de mesure du climat scolaire et d'évaluation de la violence au sein de l'établissement (cf. les conclusions des états généraux de la sécurité à l'école)

Ces propositions ne sont pas exhaustives.

En résumé

Le candidat doit *a minima* être capable de repérer avec justesse le rôle des instances de l'EPL, qui génèrent la réflexion sur une politique partagée de sécurité et permettent la construction de protocoles. On pense notamment :

- au conseil pédagogique, qui alimente la réflexion engagée lors de l'élaboration du contrat d'objectifs (évaluation du projet d'établissement, diagnostic, définition des objectifs...) ;
- au CESC, qui associe plus facilement, en fonction des problématiques, des partenaires ou intervenants extérieurs ;
- au CVL, qui permet d'impliquer et de sensibiliser les élèves en liaison avec la maison des lycéens ;
- à la commission hygiène et sécurité ;
- aux groupes de suivi, internes à l'établissement.

Le candidat doit également faire montre de sa connaissance des instances ou dispositifs de coordination et de partenariat, hors établissement, tels :

- le CLSPD, qui permet de développer des actions concrètes et d'associer des acteurs locaux ;
- l'équipe mobile de sécurité de l'académie ;
- le comité de pilotage au niveau d'un réseau ou d'un bassin d'EPL ;
- le CESC inter établissements qui permet de dégager dans un bassin des problématiques communes et de conduire des actions concertées ;
- et, en fonction du contexte local, le référent sécurité et justice, ou encore les associations.

Rappels juridiques :

La loi du 5 mars 2007 relative à la prévention de la délinquance a introduit l'article L2211-4 du code général des collectivités territoriales qui précise :

« Sous réserve des pouvoirs de l'autorité judiciaire et dans le respect des compétences du représentant de l'État, des compétences d'action sociale confiées au département et des compétences des collectivités publiques, des établissements et des organismes intéressés, le maire anime, sur le territoire de la commune, la politique de prévention de la délinquance et en coordonne la mise en oeuvre.

Dans les communes de plus de 10 000 habitants et dans les communes comprenant une zone urbaine sensible telle que définie par le 3 de l'article 42 de la [loi n° 95-115 du 4 février 1995 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire](#), le maire ou son représentant désigné dans les conditions prévues à l'article [L. 2122-18](#) préside un conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance mis en place dans des conditions fixées par décret. Lorsque, en application de l'article [L. 5211-59](#), il est créé un conseil intercommunal de sécurité et de prévention de la délinquance, la mise en place par les communes membres de l'établissement public de coopération intercommunale d'un conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance est facultative. »

2-2 La commande n° 2 : mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement personnalisé innovant, s'appuyant sur une articulation efficace entre l'élaboration d'un projet personnel de formation et d'orientation et l'apprentissage de la citoyenneté

Les candidats doivent « mettre en scène », de façon réaliste et concrète, la réforme du lycée et la rénovation de la voie professionnelle, en considérant l'accompagnement personnalisé sous toutes ses dimensions. Il leur faut ainsi éviter de cantonner l'accompagnement personnalisé dans le seul domaine de la méthodologie, voire du soutien disciplinaire, en le coupant du sens des apprentissages et surtout du parcours de formation de l'élève (aspect innovant à développer avec l'aide des nouvelles technologies, webclasseur et espace numérique de travail par exemple).

2-2.1 Les points de vigilance

Les candidats doivent s'attacher à mettre en place des dispositifs personnalisés correspondant à l'esprit des textes (*cf.* documents n° 7, 8 et 9) pour donner à tous les élèves les moyens de mieux s'orienter, maîtriser leur parcours de formation et développer leur autonomie par la prise de responsabilités (dimension de l'apprentissage de la citoyenneté en liaison avec la commande n° 1 du sujet).

Dans l'accompagnement personnalisé, il y a ainsi une dimension éthique et civique forte, qui donne à cette question tout son relief en termes d'égalité des chances. Pour cela, les candidats doivent se montrer attentifs à renforcer l'accueil des nouveaux élèves, à établir un diagnostic des compétences de chacun pour prévenir le décrochage (on pensera à des outils préventifs comme, par exemple, « *Le lycée ça m'intéresse* » (lycam), à mettre en place des entretiens individuels afin de dégager des pistes de travail sur le projet de formation de l'élève, à engager des modalités diverses de tutorat et enfin à favoriser l'ouverture culturelle et internationale.

Il est attendu des candidats qu'il soit fait mention du rôle du conseil pédagogique au cœur des dispositifs de personnalisation. Cette question fondamentale de l'accompagnement des parcours consiste à revenir toujours et encore au cœur du sens même des savoirs tel qu'il est développé par chaque élève en situation d'apprentissage (on pense ici notamment à la mise en place du livret personnel de compétences).

Du point de vue du développement de la citoyenneté, on attend des candidats des propositions liées à l'ouverture internationale, et plus particulièrement au développement de la citoyenneté européenne, tant les indicateurs du contrat d'objectifs de cet EPLE sont au rouge dans ce domaine. « L'esprit de mobilité » devra être insufflé à tous les niveaux, ici aussi pour redonner à l'ensemble des élèves une véritable ambition et, à cet EPLE, une cohésion interne et une image attractive à l'externe.

Le terme « innovant », qui est employé dans le libellé du sujet, doit permettre aux candidats de s'appuyer sur une méthodologie du projet afin d'accorder toute son importance à l'évaluation des actions mises en place puis à la sélection des plus efficaces, en termes de résultats attendus sur le terrain.

2-2. 2 Des propositions

En lien avec la commande n° 1 du sujet, l'accompagnement personnalisé doit apparaître clairement comme une des solutions aux constats établis sur le mauvais climat scolaire et la dégradation des résultats de l'établissement. L'accompagnement personnalisé doit en effet contribuer à modifier l'image de l'établissement et à sécuriser les parcours ; c'est un outil qui doit pouvoir être utilisé pour conforter l'ensemble des membres de la communauté éducative autour de l'appropriation des savoirs et des savoir-être.

L'accompagnement personnalisé se doit de contribuer à la lutte contre l'insécurité et pour l'égalité des chances, par une amélioration du dialogue avec les élèves et par une compréhension et une identification de chaque problème rencontré dans les apprentissages. Enfin on peut également attendre que cet accompagnement soit présenté comme un élément fédérateur au sein de l'établissement, une ouverture pour la créativité et l'expression des aspirations des différents personnels de l'établissement, grâce à l'encouragement au travail en équipe.

Après l'exposé des attendus de ce projet, on est en droit d'attendre la présentation d'une mise en œuvre sur laquelle on se doit d'être vigilant quant au niveau de pertinence entre les solutions présentées et les objectifs visés. Les candidats peuvent proposer une diversité d'actions qui doivent s'articuler entre elles et ne pas se présenter comme un simple catalogue.

Ils peuvent ainsi choisir l'angle d'attaque d'un travail de diagnostic (partir des besoins des élèves), comme faire passer, avec l'aide du conseiller d'orientation psychologue (COP), le test du « lycam » à l'ensemble des élèves, de façon à effectuer un bilan des besoins de la population entrante et anticiper sur les problèmes qui pourraient survenir. Cet axe de développement peut se prolonger par des entretiens personnalisés qui seraient réalisés par une équipe éducative élargie. On peut ainsi inclure dans ce dispositif toutes les catégories de personnels de l'établissement, fédérant de la sorte une

équipe dans un projet commun, en soulignant l'importance et la complémentarité de chacun. Ces entretiens peuvent être l'objet de plusieurs points d'étapes, tout au long de l'année scolaire. On peut imaginer ainsi un entretien individuel en début d'année, pour positionner l'élève dans sa formation, un de mi-année, avec la lecture et le commentaire des bulletins (qui peuvent être bimestriels), pour favoriser les réajustements et les adaptations nécessaires, et un dernier, en fin d'année, pour le bilan et la préparation de l'année suivante.

L'identification par l'élève d'un adulte référent, ou tuteur, au sein de l'établissement dans une position d'écoute et de partage, suscite un climat de confiance et favorise l'anticipation de tout phénomène de violence ; l'élève a alors le sentiment de ne pas se voir ignoré dans ses difficultés. Cette réactivité, qui est une marque de respect de l'institution pour chaque élève, participe à la lutte contre l'insécurité des parcours. On peut proposer un fonctionnement sur les trois années du lycée, où le tuteur est un guide avec lequel l'élève peut partager ses doutes et ses interrogations ; on est bien ici sur le versant « personnalisé » de l'accompagnement.

Dans un autre domaine, on peut attendre des candidats des propositions contribuant à l'amélioration des résultats aux examens. Il est important de ne pas tomber dans un simple soutien disciplinaire, avec par exemple une heure de plus en mathématiques et en français. La proposition d'apporter une réponse aux compétences des élèves apparaît essentielle. Le soutien peut se concevoir avec une certaine modularité, avec des groupes très restreints (5-6 élèves), pour des remises à niveau, et des groupes plus importants, pour des séances d'approfondissement. Le travail peut être imaginé avec une alternance entre des périodes avec et sans enseignant, voire des périodes où deux enseignants sont en co-intervention (on songe ici au rôle central du professeur documentaliste). La recherche d'autonomie de l'élève et cette individualisation du travail doivent être progressives sur les trois années de la formation et s'adapter aux échéances certificatives.

De même, la spécificité de la filière professionnelle doit être abordée. Il est important d'accompagner l'élève dans son insertion professionnelle en mettant en place, au-delà des processus évoqués précédemment, un suivi pour la recherche de stages et une aide à l'élève sur la formalisation de ses compétences professionnelles (oral, rapport de stage, *etc.*).

Au regard de la spécificité de l'établissement, l'accompagnement personnalisé se doit de constituer une ouverture sur la culture (médias, actualité internationale, théâtre, cinéma, internet, *etc.*) avec intégration des TICE dans les apprentissages, grâce à la maîtrise des ressources numériques et notamment des espaces numériques de travail.

L'ensemble des propositions des candidats doit, cela va sans dire, faire référence aux recommandations institutionnelles (horaires, alignement, volume), et traduire le lien entre les constats, les objectifs visés et les moyens mis en place. Ces propositions ne sont pas exhaustives.

En résumé

Les candidats doivent, en tout état de cause, être capables de :

- placer la prise en compte des besoins de l'élève au centre du projet ;
- positionner le conseil pédagogique en véritable groupe de pilotage ;
- faire référence à l'autonomie de l'EPLÉ et au projet d'établissement afin de développer une forte cohésion interne et rechercher des parcours de formation plus individualisés (rôle des passerelles dans ce lycée) ;
- souligner l'importance de l'évaluation, de façon à identifier les besoins et apprécier l'efficacité des dispositifs ;
- faire référence aux nouvelles technologies ;
- évoquer la notion d'ouverture à l'international et au milieu de l'entreprise et de la formation continue ;
- faire état de projets interdisciplinaires ;
- mentionner et commenter l'outil essentiel qu'est le tutorat sous toutes ses formes (élèves/adultes ; élèves/élèves).

3- Remarques du jury

3-1 Observations sur le sujet

Le sujet est très discriminant, ce qui convient parfaitement à ce type d'épreuve. Il demande un véritable effort de compréhension et de synthèse de la part du candidat soumis à une situation complexe, qui pour être préoccupante, n'est absolument pas caricaturale. Ce réalisme incite d'ailleurs le candidat à poser un diagnostic nuancé et à proposer des préconisations adaptées au contexte et à la culture de cet établissement.

Le sujet permet parfaitement de vérifier si le futur personnel de direction se projette bien dans la fonction et s'il sait faire preuve d'un regard prospectif et convaincant sur les conditions du développement de l'égalité des chances et de la réussite de tous les élèves.

Tous les éléments de la gouvernance fine d'un établissement à l'offre éducative complexe, avec des filières en cours de rénovation sur un territoire local fragile, sont bien réunis, avec notamment la mise en exergue de la sphère de responsabilité du chef d'établissement représentant de l'Etat et animateur d'une communauté éducative.

C'est en outre un sujet d'actualité qui requiert une bonne connaissance des réformes en cours, et plus particulièrement de celles concernant la sécurisation des EPLE, la rénovation de la voie professionnelle et la mise en place du nouveau lycée. La sécurisation des EPLE, comme la mise en place des réformes du lycée, sont des thématiques qui mettent particulièrement bien en évidence les convictions du candidat concernant la mise en actes des valeurs de la République. En d'autres termes, le candidat qui ne partagerait pas le souci de prendre soin du parcours personnel de formation et d'orientation de chaque élève, avec notamment l'établissement d'un climat de paix scolaire, de sérénité et de confiance, comme fruit d'une culture éducative partagée de la sécurité au sein de l'EPLÉ, se verrait forcément éliminé.

Du point de vue de la méthode, il est indiqué dans l'intitulé de la question N° 1 : « Vous dégagerez les problématiques fortes ». Cela ne veut pas dire qu'il s'agisse pour le candidat de n'évoquer que des « problèmes » dans son analyse, au risque d'aborder la question posée comme une simple procédure sur incident, autrement dit une « étude de cas ». Il s'agit bien ici de poser une problématique en lien avec une situation complexe ; autrement dit, le candidat se doit d'adopter un point de vue surplombant, propre à un cadre, et de proposer une réflexion où ses qualités d'engagement et de distanciation lui permettent d'entrevoir la construction d'une véritable stratégie, bien au-delà de la présentation d'un catalogue d'actions non priorisées.

Dans le cadre de cette conduite intellectuelle de l'action, le candidat est amené à formuler des hypothèses qui s'appuient sur sa connaissance des établissements et des textes réglementaires en vigueur. C'est en ce sens que, dans la question N° 2, lorsqu'il est question de proposer un « dispositif d'accompagnement personnalisé innovant », on attend du candidat qu'il ouvre des portes, au lieu de s'en tenir à des solutions toutes faites plus ou moins plaquées sur la réalité. L'innovation pédagogique – qui peut, éventuellement, faire appel à l'article 34 de la *Loi d'Orientation et de programme pour l'avenir de l'Ecole* du 23 avril 2005, – est liée à un contexte particulier que l'on s'attache d'améliorer. Et comme toute démarche originale de changement, l'innovation pédagogique proposée se devra d'être évaluée très sérieusement, et au moins annuellement.

3-2 Observations et commentaires sur les indications de correction et leur utilisation

Ces indications de correction sont une aide importante et très appréciée. Elles facilitent et simplifient considérablement le travail des correcteurs. La grille, très simplifiée cette année, s'appuie sur la répartition suivante : 60 points pour la question N° 1 et 40 points pour la question N° 2. Elle laisse ainsi une grande marge d'appréciation aux correcteurs, qui se sont vus communiquer un recueil très fourni de pistes de lecture du sujet. Il s'agit de répondre ici à une demande des correcteurs qui se sentent plus à même de mesurer la qualité globale de la prestation des candidats. L'effet « grille » est en effet toujours vécu comme une sorte de « machine » à donner ou à retirer des points sans tenir compte de l'effet d'ensemble de la prestation du candidat. Cette année, les correcteurs ont le sentiment de pouvoir prendre le recul nécessaire pour noter une prestation sur le fond tout en demeurant équitables car usant des mêmes repères pour sanctionner la forme.

Il faut dire que le total des points réservés à la forme est élevé : 20/100. Mais comment recruter des personnels de direction – représentants de l'Etat – qui ne soigneraient pas leurs présentations, l'orthographe et le formalisme administratif ? Pour les correcteurs, qui sont des professionnels, ces points de forme sont toujours liés aux contenus, si bien que la note finale est le reflet des insuffisances ou des qualités de fond de la copie et non le fruit d'une application mécanique d'une grille qui pourrait gonfler artificiellement la note d'une copie certes formellement bien maîtrisée, mais indigente du point de vue des idées. Ce mécanisme de liaison du fond et de la forme est d'ailleurs mis en évidence quand on relève les qualités des meilleures copies comme ci-après.

3-3 Principales qualités relevées dans les bonnes copies

La première qualité des bonnes copies est de répondre intelligemment à chacune des deux questions, tout en mettant ces dernières en abyme tant du point de vue du respect des valeurs de la République, que de l'apprentissage de la citoyenneté et de la sécurisation des parcours de formation de tous les élèves.

Elles présentent un niveau de réponse adapté : une maîtrise fine des attendus des réformes en cours, et une qualité rédactionnelle synthétique avec une structuration claire des parties; un choix de présentation d'une véritable vision prospective pour le devenir de cet établissement ; les stratégies retenues peuvent en effet obéir à différents scénarios dont le candidat peut analyser les points forts et les points faibles du point de vue de chaque critère considéré et de leurs interactions. Bref, des qualités de stratégie générale de pilotage doivent être mobilisées.

Elles montrent une véritable prise en compte des données conduisant à une hiérarchisation des axes d'actions proposées en distinguant bien analyses et propositions.

Elles exposent des choix réalistes obéissant à de vraies convictions personnelles ; il est particulièrement apprécié un engagement explicite des candidats sur les valeurs de la République et une juste posture permettant de donner une épaisseur de vie à leurs propositions ; l'authenticité de la réflexion alliée à une solide loyauté institutionnelle dans l'argumentaire.

C'est un exercice ouvert qui laisse libre court à l'imagination, pour peu qu'elle soit étayée par des principes forts et une loyauté institutionnelle sans failles ; des connaissances approfondies des objectifs du système éducatif et de son environnement, et ce, quelles que soient les échelles considérées aux niveaux local, départemental, académique, national, voire international ou à tout le moins européen.

Ont été également appréciées les copies témoignant d'un effort de réflexion consacré à l'évaluation des dispositifs « innovants » préconisés dans la deuxième question.

3-4 Principaux défauts relevés

A contrario, les moins bonnes copies présentent les caractéristiques suivantes :

- la perte de vue des consignes en déroulant des catalogues d'actions sans liens entre elles ;
 - des introductions, avec des essais de problématisations générales, parfaitement inutiles, qui ont pour seul effet d'égarer le candidat vers la résolution d'une étude de cas, au lieu de se consacrer à l'exercice demandé qui doit obéir aux critères formels de la rédaction de deux notes synthétiques (deux pages maximum pour l'IA-DSDEN et trois pages maximum pour le recteur) ;
 - la mauvaise compréhension de l'esprit des réformes, et plus particulièrement de ce qu'apporte de nouveau pour l'égalité des chances l'accompagnement personnalisé, avec les opportunités qui se présentent dans un LPO d'articuler intelligemment tous les dispositifs d'aide et de soutien des élèves (on évoquera notamment le tutorat) ;
-

- le manque de recul dans l'analyse, qui aboutit à plaquer des connaissances mal assimilées, sans écho pour les situations envisagées ;
- une mise en relation insuffisante des données, en se limitant à la paraphrase des éléments du sujet, sans entrer dans l'analyse ; on observe une très grande difficulté à s'abstraire des données quantitatives et d'une analyse superficielle de quelques unes d'entre elles, coupées de tout contexte et prises à la volée dans le corpus du sujet ;
- des demandes de moyens irréflechies, tous azimuts et irréalistes, d'un chef tout puissant et imprécateur, qui requiert des aides de toutes parts (souvent sous forme d'invocations envers des entités dont on ne dit rien, comme par exemple « le Conseil régional » ou « la mairie ») ;
- des sociologismes, les candidats se hasardent à établir des relations de causalité sans aucune autre forme de réflexion entre des CSP « inférieures » et les résultats scolaires attendus. Cette lecture déterministe des indicateurs du niveau social des populations scolarisées est évidemment fautive et dangereuse ;
- des difficultés à identifier et à valoriser le rôle des instances de gouvernance de l'EPLE, ainsi peut-on lire des phrases toutes faites et péremptoires du type : « *je convoque le CESC, le CVL, le conseil pédagogique, le CA, etc.* », sans qu'aucune stratégie préalable n'ait été posée ;
- une vision systémique de l'EPLE semble encore hors de portée de bien des candidats qui plaquent dans un formalisme exagéré tout un catalogue de préconisations, sans liens entre elles, ni hiérarchisation, et coupées de l'analyse ;
- des savoirs invoqués et non maîtrisés, on observe alors une déconnexion totale de l'EPLE, signe d'un déficit de connaissances, notamment en ce qui concerne l'accompagnement personnalisé. Tout cela donne à lire un bavardage généraliste, plein de bonnes intentions, mais totalement déconnecté du réel et/ou des propositions toutes faites et plaquées ;
- un intérêt insuffisant porté véritablement à l'insertion sociale et professionnelle des élèves et à la mixité des publics ;
- une note au recteur qui reprend trop souvent les éléments de la note à l'IA-DSDEN, en la paraphrasant, sans entrer dans des enjeux de l'accompagnement personnalisé. Visiblement bien des candidats n'ont pas su gérer leur temps et n'ont pas été en mesure d'investiguer la seconde question ;
- une capacité de synthèse non maîtrisée, trop de paragraphes entiers ne sont que des paraphrases du sujet, ou bien une redite des données quantitatives du sujet sans analyse véritable. Des phrases toutes faites du type, « *vous n'êtes pas sans savoir* » viennent encore alourdir l'écriture de la note qui s'allonge alors inutilement ;
- une absence de regard évaluatif ou comparatif.

3-5 Du point de vue de la forme

On le voit, le concours a fait l'objet d'une véritable préparation. La mise en forme administrative est, également, elle aussi, plutôt bien maîtrisée. En ce sens, on ne trouve pratiquement plus : de critiques des pièces du sujet ; de notes rédigées sur un ton déplacé, familier, partisan ou irrespectueux, ou bien encore une remise en question de la loyauté institutionnelle.

La première commande du sujet est plutôt bien comprise. Les candidats n'ont plus fait la confusion, comme les années précédentes, entre l'étude d'un cas et la méthodologie traditionnelle de l'étude de

cas. Au final, on retrouve donc bien cette année dans l'écrasante majorité des copies les deux documents demandés, même si le deuxième donne trop souvent l'impression d'avoir été rédigé rapidement, certainement par une mauvaise gestion du temps.

En revanche, on déplore plus encore cette année que lors des sessions précédentes :

- le manque de soin apporté à la présentation ; la faible qualité de soin apporté à l'écriture, ce qui a souvent un effet désastreux sur la prestation des candidats. Les ratures et les difficultés de lecture entravent en effet bien souvent toute compréhension de leurs notes – on peut se demander pourquoi certains candidats tiennent à venir composer s'ils accordent aussi peu d'intérêt à ce qui rendra leur copie tout simplement lisible ;
- le dépassement quasi systématique du nombre de pages demandé. En effet, même s'il ne s'agit pas de donner aux candidats un nombre de signes à ne pas dépasser, en tenant compte de la taille de l'écriture, la consigne de « deux pages » doit bien être respectée.

A contrario, dans les meilleures copies, la forme et le fond sont au service de l'expression d'une pensée aboutie et structurée.

3-6 Conseils à donner aux candidats pour qu'ils se préparent mieux à cette épreuve

- Réfléchir au positionnement d'un cadre en situation devant maîtriser sa communication professionnelle ;
- participer activement à la vie institutionnelle de son établissement ;
- assister absolument aux préparations académiques et aux conférences organisées pour les cadres ;
- suivre très assidûment les apports du site de l'ESEN (film annuel, etc.) ;
- s'imprégner toujours et encore des modalités actuelles de ce concours ;
- lire attentivement les rapports de jury ;
- s'entretenir fréquemment avec des personnels de direction, sur place, dans des établissements variés. C'est une attitude bien plus profitable que celle qui consiste à céder à la tentation du « clavardage » sans fin sur des forums communautaires où, bien souvent, les candidats ne font qu'alimenter leurs angoisses irraisonnées. En effet, ce n'est pas en réagissant sans réfléchir à la valeur d'opinions qui viennent d'être émises à chaud par d'autres préparateurs que l'on peut se forger de vraies connaissances. L'étayage de ses convictions requiert, du point de vue de la raison, un travail sur soi important nécessitant une prise de recul de l'expérience immédiate pour s'approprier à la fois les grandes valeurs de la pensée humaniste et la rigueur de la démarche scientifique ;
- veiller à ne pas se disperser en surfant sur de trop nombreux sites Internet, au risque de ne pas suffisamment maîtriser les textes de base des réformes en cours. A lire certaines prestations, on a l'impression que des candidats ont « rêvé » leur préparation en zappant d'un site à l'autre, sans avoir rien retenu de consistant. Ils n'ont qu'une opinion vague sur ce qui est demandé ; ils ne savent pas faire montre de convictions étayées rationnellement, et encore moins de connaissances mobilisables comme des références. C'est dommage, car dans cet état de quasi hypnose, ils ne sont plus en état de progresser. Bref, ils perdent leur temps ;

- réapprendre à soigner son écriture, sa présentation, voire son style, dans un véritable effort de conscience. Les candidats sont invités à retrouver du plaisir dans la présentation claire de leurs écrits personnels tout au long de leur préparation.

En conclusion, les membres des jurys rappellent que ce concours demande une préparation personnelle extrêmement sérieuse. L'année de préparation doit ainsi être considérée par les candidats comme une véritable année de formation. Ce message fort a visiblement été compris puisque la grande majorité des copies fait montre d'un effort sincère de projection dans la fonction, même si, bien sûr, il n'est pas abouti de la même manière pour tous les candidats.

Il est bon d'ailleurs que les candidats ajournés ne se découragent pas. La préparation peut se conduire sur deux, voire trois années, dans un processus de maturation d'un projet professionnel exigeant. La persévérance est une qualité primordiale pour un personnel d'encadrement.

Faire fonction peut aussi être un excellent moyen pour affermir ses savoirs théoriques à l'épreuve du réel. Mais, les statistiques le montrent, faire fonction ne représente pas un véritable avantage comparatif pour les préparateurs. Ces derniers devront en effet faire face à la pression quotidienne des urgences, et ce, trop souvent au détriment de leur travail personnel de recherche.

L'épreuve d'admission

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

1 - Remarques générales

Le cadre général de l'épreuve ainsi que son déroulement ont été manifestement bien appréhendés par les candidats. Ils ont paru avoir compris ce qui était attendu d'eux au cours de cette épreuve.

Le niveau des prestations des candidats continue à progresser. Le système éducatif, les missions, l'organisation et le fonctionnement de l'EPL, les missions et les enjeux de la profession de personnel de direction sont généralement bien connus et bien perçus. Certes les connaissances administratives et financières sont encore à travailler, mais on constate que le stress est désormais assez bien maîtrisé, preuve d'un véritable entraînement à l'exercice de l'oral. Il faut certainement voir là les effets conjugués d'une préparation solide et d'une sélection efficace opérée par l'épreuve écrite d'admissibilité.

Les candidats ont, dans leur grande majorité, préparé cette épreuve, même si les prestations et les réponses ont pu être parfois bien en deçà des attentes des jurys. Ils ont su tirer profit des préparations assurées dans leur académie ou de celle proposée par le CNED.

Il est important que les préparations à l'épreuve orale du concours prennent en compte la capacité du ou de la candidat(e) à se projeter dans des situations concrètes de la vie d'un établissement scolaire au regard des contraintes institutionnelles, des tensions et des conflits potentiels inévitablement liés aux évolutions du système éducatif et plus largement de la société. Elles doivent donc intégrer ou, à défaut, encourager et faciliter des rencontres *in situ* avec des personnels de direction, de façon à contextualiser des connaissances.

Il a parfois été ressenti par les jurys que certains candidats sont « sur préparés » ; en conséquence, ils partagent, certes un solide niveau de connaissances, mais aussi une certaine perte de spontanéité, et une langue convenue.

Sont agréables à entendre les candidats, souvent animés de vraies convictions éducatives, qui répondent aux questions de façon à la fois réfléchie, réaliste et courageuse. Les jurys ont particulièrement apprécié chez ces derniers, aux différentes étapes de l'épreuve orale : une posture adaptée, de la distance, de la hauteur, signes de maîtrise de soi ; la clarté de l'expression ; la structuration du raisonnement ou de la pensée ; une certaine simplicité dans l'échange ; de la spontanéité, de la réactivité et de la sincérité dans les réponses aux questions, encore mieux, de la justesse ; un esprit d'ouverture ; de l'aisance dans les propos ; une autorité naturelle bien dosée, alliée à une certaine force de conviction.

Les prestations orales, et particulièrement les plus brillantes d'entre elles, ont souvent confirmé les qualités révélées à l'écrit. Néanmoins, quelques candidats bien placés à l'admissibilité se sont vu attribuer à l'épreuve d'entretien des notes qui les ont écartés de l'admission au concours. Les commissions n'ayant pas connaissance des résultats de l'épreuve écrite, elles ont parfois été conduites à mettre une note très basse aux candidats qu'elles n'estimaient pas prêts à exercer des fonctions de personnels de direction à la prochaine rentrée scolaire. Les intéressé(e)s ne doivent pas pour autant se détourner des concours à venir s'ils ont vraiment la vocation d'accéder à ces fonctions. Il leur faut cependant mesurer tous les progrès à accomplir pour pallier les insuffisances qu'ils ont montrées.

Les notes faibles ont, généralement, sanctionné moins des ignorances ou des défaillances intellectuelles que des traits de comportement ou des prises de position jugés incompatibles avec les exigences de la fonction de personnel d'encadrement. Seul l'entretien offre la possibilité de scruter la personnalité du candidat, d'évaluer la pertinence de ses motivations et son aptitude à assumer les responsabilités qui accompagnent la direction d'un établissement. Dès lors, le candidat doit s'attendre à répondre à un ensemble de questions variées dans les thèmes et dans la forme. L'exercice est parfois éprouvant, mais il place le candidat dans une situation proche de celle qu'un personnel de direction connaît au quotidien. Il exige beaucoup de concentration, du sang froid, une capacité à affronter la contradiction, une grande souplesse intellectuelle.

De l'avis unanime des jurys, cette épreuve permet de distinguer les personnalités les plus brillantes et d'écarter clairement les candidatures prématurées ou inadaptées.

2 - Le dossier de présentation

Etabli dans le cadre du dossier d'inscription au concours, ce document constitue un support important pour l'entretien. Son élaboration demande de l'attention et un véritable travail personnel. Plus qu'une simple énumération, le dossier se présente comme une réelle analyse d'expériences ; pour éviter le formatage, il faut essayer d'échapper à une organisation purement chronologique ou par métiers exercés mais aussi à un plan strictement organisé par type de compétences.

Les meilleurs dossiers, personnels et originaux, captent l'attention du jury par une mise en valeur de faits concrets dont le ou la candidat(e) sait tirer des enseignements plus généraux. Ils articulent, sans redites, un curriculum vitae (CV) soigné et riche, un rapport d'activités intéressant et une lettre de motivation, pas trop « normée », dénotant une volonté d'engagement. Ils mettent en perspective l'expérience par rapport aux fonctions envisagées ; leur structure et leur présentation formelle, les titrages notamment, sont en adéquation avec les problématiques développées.

À l'inverse, les dossiers médiocres sont ceux où le rapport d'activités fait trop de part au descriptif et à la linéarité du parcours, sans mise en perspective, sans réflexion. Les dossiers touffus, pléthoriques, déroulant une longue litanie d'expériences en mettant l'accent sur des actions marginales, ou, à l'inverse, indigents, laissent augurer d'une candidate ou d'un candidat peu convainquant. Souvent les lettres de motivation sont narratives, voire emphatiques, avec une tendance prononcée à l'hypertrophie du moi ; certaines sont particulièrement succinctes et pauvres sur le fond, ne dégagant pas suffisamment nettement la réalité d'un engagement. Enfin, un certain nombre de dossiers présentent des éléments globalement redondants, avec des redites entre lettre de motivation et rapport d'activités, ce qui se vérifie dans l'exposé.

Le dossier se situe au-delà d'un exercice formel centré sur son auteur. Il s'organise autour d'une stratégie clairement dirigée vers le destinataire ; mieux vaut alors de bons angles d'attaque que l'exhaustivité.

3 - L'exposé

Cette première phase de l'épreuve orale a été bien préparée par les candidats. La maîtrise du temps imparti est généralement acquise. Lorsque ce n'est pas le cas, les membres de la commission interrompent le ou la candidat(e) quand il ou elle arrive au terme des 15 minutes prévues ou, dans le cas contraire, s'assurent que la présentation est bien achevée avant d'engager l'entretien.

Certaines formules stéréotypées observées chez plusieurs candidats conduisent à redouter des propos trop standardisés qui nuisent à l'expression naturelle. Les meilleurs candidats réussissent à se dégager d'une forme trop scolaire de présentation ; ils parviennent à prendre suffisamment de recul pour mettre en valeur une réflexion personnelle sur le métier de personnel de direction tant il est vrai que la capacité à faire valoir un profil de chef d'établissement ne se réduit pas à un apprentissage académique. Le propos se doit de s'appuyer sur une motivation rapportée à des valeurs solides, à des exemples puisés dans la pratique professionnelle ou dans le comportement professionnel de chefs d'établissement côtoyés au quotidien ou rencontrés ponctuellement. D'où l'importance pour les candidats de s'extraire de la préparation collective pour s'auto construire.

Le bon exposé en effet ne se contente pas de reprendre le CV, le rapport d'activités ou la lettre de motivation ; il en associe les éléments de façon à dégager un projet et à lui donner l'éclat du nécessaire. Du point de vue de la forme : le plan est annoncé et explicite, un équilibre est établi entre les différentes parties, la voix est posée. L'aisance dans l'expression, les variations du rythme de l'élocution et l'articulation compréhensible permettent de capter l'attention du jury. La capacité à parler sans notes et à entrer en communication avec le jury dès l'exposé est incontestablement un plus.

Le jury a eu parfois à déplorer des exposés purement récitatifs (du type lecture d'un récit de vie) ou encore faisant un usage démesuré de la paraphrase (trop nombreux sont encore les candidats qui répètent à l'envi le contenu de leur dossier, qui plus est en lisant un papier). Ce manque d'aisance et de naturel dénote en outre une absence d'appropriation de son propre vécu. Sur le fond en effet, la capacité de certains candidats à se faire comprendre clairement, à donner du sens et à conceptualiser d'une façon objective à partir d'une expérience professionnelle et reconnue est particulièrement appréciée. Trop nombreux sont encore les candidats qui ne savent pas s'extraire de leur métier d'enseignant, qui ne savent exploiter ni leur expérience souvent riche, ni leur ancienneté. Ainsi restent-ils trop longtemps sur leurs parcours et les compétences qu'ils ont construites, sans une véritable mise en perspective avec la fonction visée. Quand ils le font, ils s'en tiennent souvent à des généralités (dialogue, concertation, autorité, croyance béate dans la notion d'équipe) et, en étant purement descriptifs ou artificiels, se révèlent ennuyeux.

La situation s'aggrave si le postulant de surcroît fait montre d'autosuffisance, voire d'arrogance. Une telle attitude, heureusement rare, du candidat qui pense tout connaître de la fonction de chef d'établissement grâce à sa seule expérience, est de nature à le discréditer. Il convient pour le ou la candidat (e) d'éviter dans l'exposé le récitatif ou encore la narration descriptive et l'auto célébration de son parcours. Il faut

parler de son vécu en illustrant le propos par quelques exemples précis et significatifs prouvant sa capacité à se projeter dans la fonction de personnel de direction.

4 - L'entretien

Sans conteste, la liberté laissée dans l'exposé, à la fois par le jury et par la nature même de l'épreuve, permet aux bons candidats de révéler leurs qualités.

Globalement agréable, l'entretien peut facilement être conduit par le jury sur le mode de la conversation. Le balayage des champs de compétences ne présente aucune difficulté. Il n'en reste pas moins qu'une méthode interrogative au sens strict est parfois nécessaire pour amener le ou la candidat(e) à préciser sa pensée ou à sortir de périphrases un peu évasives. La conversation suit un fil logique ; les membres du jury ne passent donc pas d'un sujet à un autre sans signaler la rupture.

L'entretien réussi intègre des échanges où sont présents la sincérité, l'authenticité de l'engagement, la simplicité, la réflexion oralisée vis-à-vis des problématiques proposées, l'aptitude à rebondir face aux interventions des membres du jury, voire l'humour en certaines circonstances. Savoir débattre, reconnaître ses manques, se montrer curieux, sont des qualités repérées.

L'échange lors de l'entretien se fonde sur une fluidité de communication entre candidat et jury. Les réponses aux questions se font en croisant prudence et prise de risque et toujours en faisant preuve de bon sens. Cela commence par une écoute attentive des questions formulées et une volonté d'entrer dans le jeu de la conversation de façon à traduire toutes ses expériences et son potentiel. On attend du candidat des réponses étayées venant appuyer des convictions. Mais sa capacité à faire preuve d'un esprit critique de bon aloi comme à prendre des décisions en assumant leurs conséquences est aussi évaluée par les membres du jury.

Le jury ne saurait trop recommander aux candidats d'éviter les réponses verbeuses ou les tentatives répétées de contourner les questions. Les affirmations péremptoires non fondées sur une argumentation et/ou des exemples sont également à proscrire. La capacité à communiquer avec un minimum de modestie et d'authenticité, à porter un regard distancié et prospectif, à analyser une question, à formuler des hypothèses de solutions devant les cas soumis, à exprimer une pensée claire, voire ferme, jointe à celle de se projeter dans la posture de personnel de direction, est particulièrement appréciée du jury.

Les « très bons » candidats sont ceux qui parviennent à faire face aux demandes du jury en bâtissant une problématique. Quel que soit le niveau de question (élément du parcours professionnel, aspect technique, étude de cas, contenu d'une réforme, etc.), ils analysent, envisagent différents hypothèses et hiérarchisent leurs propositions.

Les meilleurs candidats dominent l'épreuve ; celle-ci est vécue comme une « étape » dans leur projet professionnel et non comme une fin en soi.

En conclusion, la conjonction de connaissances solides et d'une personnalité ouverte permet aux bons candidats, qui engagent un dialogue sincère avec la commission, de démontrer leur capacité à créer de l'adhésion.

5 - Les conseils des jurys

Sur l'ensemble des éléments constituant l'épreuve orale, confection du dossier, exposé, entretien, les jurys souhaitent formuler un certain nombre de recommandations susceptibles d'aider les futurs candidats à se préparer au mieux pour réussir le concours.

L'épreuve orale n'est ni une récitation des textes réglementaires, ni un exercice de communication pure. Au regard de connaissances certes précises du système éducatif, il s'agit pour les candidats de démontrer leur capacité à envisager de quelle façon ils entendent travailler à la mise en œuvre des politiques nationales à l'échelle d'un établissement, en identifiant les différents leviers qui leur permettront d'initier le changement au sein de celui-ci.

D'une façon générale mais plus particulièrement pour la confection du dossier, on veillera à réguler les informations écrites, entre faits, expériences et projection dans la fonction et à bannir l'esprit de formule tout autant qu'éviter l'enflure ou, à l'inverse, l'inconsistance.

Les connaissances *a minima* demandées aux candidats concernent le cadre législatif et réglementaire relatif au système éducatif, à son organisation, à celle de l'EPL ainsi que les missions du personnel de direction, certaines lacunes graves dans ce domaine, au demeurant récurrentes, n'étant pas acceptables. Pour bien asseoir les connaissances administratives et juridiques, il faut maîtriser les articulations des niveaux national/académique/départemental/local, connaître les fondamentaux, logiques à l'œuvre, *etc.* Un niveau de connaissances qui ne serait que livresque ou une vision de certaines questions limitée au compte-rendu médiatique seul sont vite détectés par le jury et assimilés à une connaissance superficielle du système éducatif, y compris des sujets d'actualité.

Par ailleurs, la connaissance du candidat ne doit pas se limiter à un type d'établissement, par exemple au collège ; elle doit impérativement s'étendre à l'ensemble des voies de formation et pas seulement à la voie générale de la formation initiale, d'où le souhait des jurys que l'on s'intéresse à des thèmes concernant d'autres niveaux que celui où on exerce ou se projette. Il faut donc avoir appréhendé les grands enjeux du système éducatif et les problématiques spécifiques de chaque type de structure et se tenir informé des grandes réformes en cours sur lesquelles il pourra être demandé d'argumenter. Les candidats devraient avoir une bonne connaissance des réalités et des enjeux du système éducatif, de son histoire, de ses missions et de la réalité de leur mise en œuvre, des indicateurs clés, de l'organisation administrative et financière et de l'évolution de la politique éducative du pays.

Il apparaît en outre important que les candidats aient analysé le fonctionnement et les performances de l'établissement, de l'école ou du service où ils exercent, de façon à ne pas apparaître surpris quand on leur demande d'analyser le fonctionnement et les résultats de l'unité où ils sont en poste. Au-delà, les jurys ont souvent constaté un manque d'analyse systémique et une faible hauteur de vue sur les problèmes actuels.

De même, ne pas connaître l'importance, mais aussi les limites, des pouvoirs d'un personnel de direction et son positionnement par rapport aux autres membres de la communauté éducative, aux autorités académiques et aux représentants des collectivités territoriales constitue un défaut majeur qui conduit les jurys à refuser la réussite au concours.

Un concours se prépare, et *a fortiori* celui de personnel de direction qui croise entretien d'embauche, bilan de compétences et évaluation d'une culture. Il est possible de se préparer en regardant le référentiel des personnels de direction et en se demandant ce que l'on fera dans chacun des cas de figure évoqué dans celui-ci. La préparation doit comporter des lectures et une recherche d'informations mais aussi une réflexion sur sa propre action et des rencontres avec des chefs d'établissement, seul moyen d'acquérir ou renforcer sa capacité à se mettre en situation.

Dit autrement, on attend du candidat qu'il ait approfondi les différents aspects mentionnés dans son dossier. Il lui faut pour cela se rendre sur le terrain - dans les établissements - d'une manière significative et instrumentée pour construire et confronter ses représentations ; aller au devant par des rencontres sur l'exercice du métier et de ses contraintes est un excellent moyen de se renseigner, de développer sa culture institutionnelle et de nourrir sa réflexion.

On peut également rechercher les informations utiles sur les sites institutionnels et identifier les enjeux ; les rapports nationaux, trop souvent ignorés, demandent à être consultés.

En un mot, on prépare le concours en se plaçant dans un état de « veille éducative ».

Si la mission de personnel de direction exige à la fois la maîtrise d'une culture commune et la loyauté inhérente à la fonction de cadre, elle ne doit pas requérir un profil formaté. Son exercice est enrichi par l'existence d'un arrière plan critique et de positions personnelles affirmées. Il est recommandé de ne pas cacher sa personnalité derrière des propos convenus ou généraux : être soi-même, accepter le questionnement, même vif ; ne pas avoir honte de ses lacunes et savoir comment les combler ; ne pas se montrer négatif ; ne pas être dans l'incantation. Il ne faut pas chercher à se montrer différent de ce que l'on est mais savoir se mettre en valeur avec différentes facettes utiles, en reconnaissant qu'on ne sait pas tout. Il est donc suggéré de faire preuve d'autonomie par rapport aux informations reçues dans les préparations.

Il faut réussir à se projeter dans le rôle du personnel de direction ; en ce sens, il n'est pas déconseillé au candidat de faire usage de son intelligence, c'est d'ailleurs ce dont il aura le plus besoin dans sa future existence de personnel de direction. Le chef d'établissement doit être capable de conduire une réflexion axiologique (Pourquoi faut-il faire ? Que faut-il faire ?) et programmatique (Comment faut-il faire ?).

Le candidat doit ainsi avoir réfléchi au nécessaire lien à établir entre ses expériences professionnelles, ses compétences et les fonctions auxquelles il aspire. Il gagnera à travailler sa posture de futur cadre (dans l'attitude, le comportement, le langage), en se posant la question de la mutation d'un statut à l'autre, sous plusieurs angles, sans toutefois oublier l'élève. Il arrive en effet que des candidats fassent tout l'exposé sans prononcer une fois le mot « élève ».

Certains candidats hésitent à prendre parti, cherchent à dissimuler le fond de leur pensée ou encore s'évertuent à fournir des réponses convenues, qu'ils s'imaginent correspondre à une attente supposée du jury. Cette attitude n'est pas payante. Les jurys ne cherchent pas un modèle unique de personnels de direction mais, au contraire, des personnalités marquantes, qui ne craignent pas d'affirmer leurs convictions avec vigueur et sincérité, dès lors toutefois que l'affirmation de ces dernières est argumentée, qu'elles ne comportent pas de jugement sur des personnes et qu'elles ne jettent pas un doute sur leur loyauté envers l'institution et ses représentants, comme sur leur capacité à mettre en

œuvre leurs instructions. Les meilleurs candidats parviennent à trouver ce point d'équilibre entre l'exercice de leur liberté de jugement et le respect des principes qui doivent guider leur action. Les très bons moments vécus par les jurys ont été constitués d'entretiens qui étaient véritablement des échanges, souvent de haut niveau, entre un(e) candidat(e) déjà pratiquement opérationnel(e) et eux-mêmes.

Synthétiquement listées, les aptitudes recherchées par les jurys, au-delà du sens du service public, sont l'anticipation, la force d'âme, la capacité pour l'action, l'ouverture, la capacité à entraîner, l'absence de fatuité, la capacité d'analyse, la créativité et, pourquoi pas, un brin d'originalité.

Adoptez la bonne posture, soyez présent à vous-même et donnez le meilleur de vous-même, tel est le principal conseil donné aux candidats par les jurys pour réussir au mieux cette épreuve orale.

ANNEXE N°1

**Données statistiques des concours 2011
de recrutement de personnels de direction**

A – LES DONNEES QUANTITATIVES

Le bilan de la session 2011

Concours 2011	Postes	Candidats						
		Inscrits	Présents	Admissibles	Admis LP	Admis LC	Tx de réussite (LP+LC / présents)	Tx de rendement
PER DIR 1C	50	171	154	100	50	2	33,8%	100,0%
PER DIR 2C	700	4233	3929	1342	700	9	18,0%	100,0%
Total	750	4404	4083	1442	750	11		

Taux d'absentéisme 2011 : C1 9,9% C2 7,1%

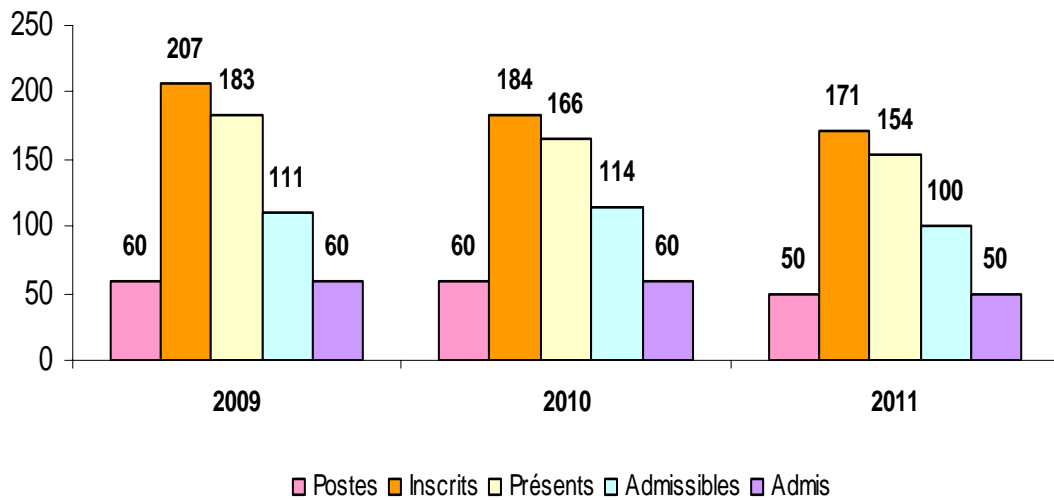
Pour mémoire : résultats de la session 2010

Concours 2010	Postes	Candidats						
		Inscrits	Présents	Admissibles	Admis LP	Admis LC	Tx réussite (LP+LC / présents)	Tx rendement
PER DIR 1C	60	184	166	114	60	3	37,9%	100,0%
PER DIR 2C	740	4032	3743	1335	740	10	20,0%	100,0%
Total	800	4216	3909	1449	800	13		

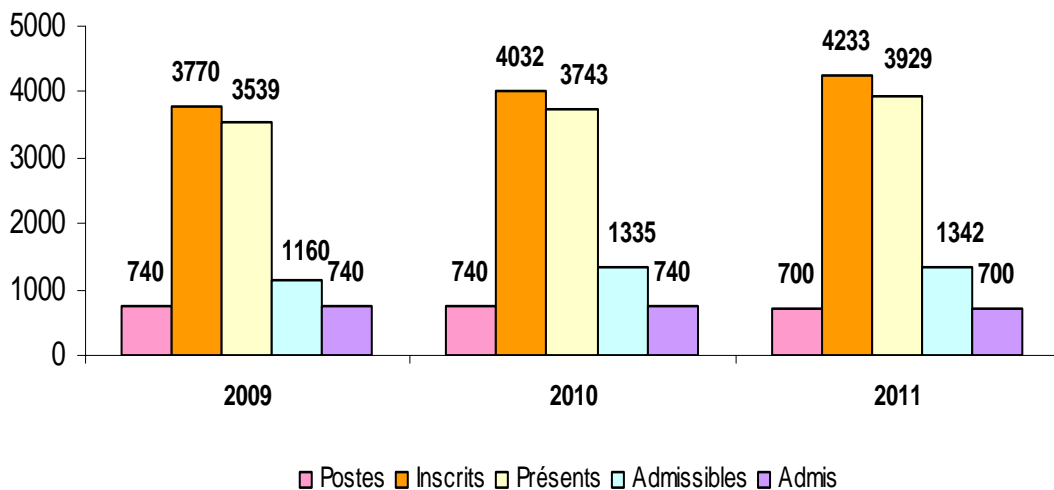
Taux d'absentéisme 2010 : C1 10,3% C2 7,2%

Données essentielles sur les 3 dernières sessions

Evolution sur les 3 dernières sessions du concours de personnels de direction de 1ère classe



Evolution sur les 3 dernières sessions du concours de personnels de direction de 2ème classe

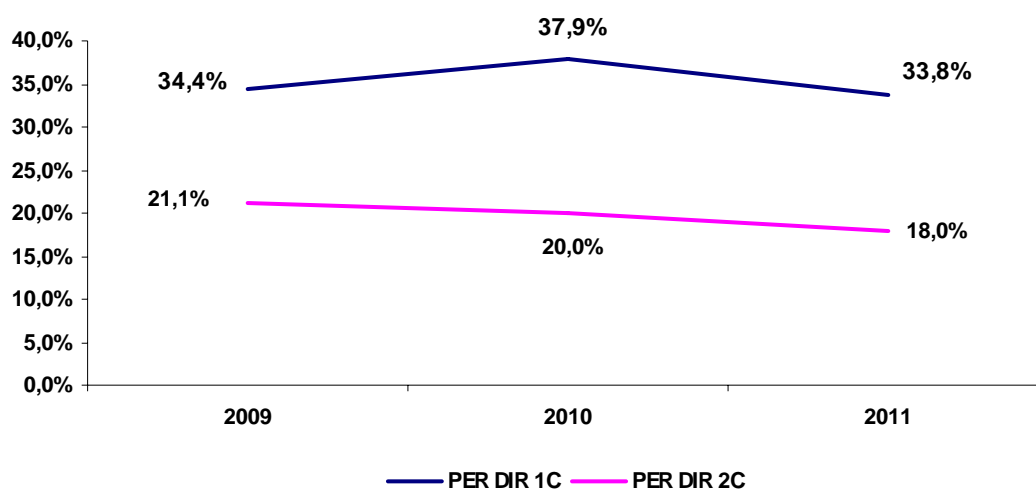


Evolution du taux de réussite

L'augmentation régulière du nombre de candidats inscrits et présents au concours C2 permet de présenter un taux de réussite chaque année plus sélectif.

Le taux de réussite du concours C1 baisse pour revenir au niveau de celui de la session 2009. Cette sélectivité accrue est principalement due à la diminution du nombre de postes offerts.

Taux de réussite : Evolution sur les 3 dernières sessions



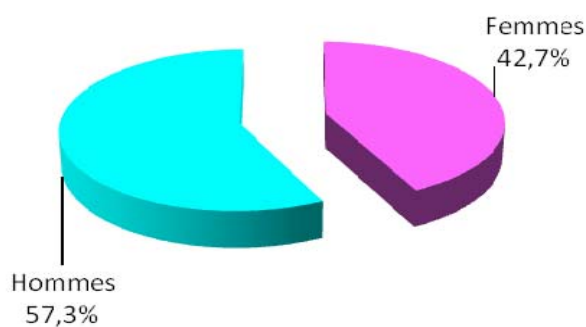
= nombre d'admis / nombre de candidats présents

B – LE PROFIL DES CANDIDATS

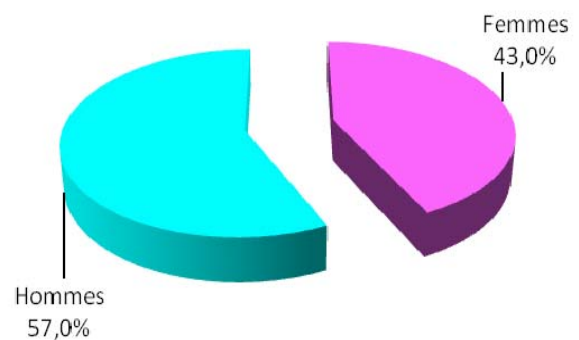
La répartition hommes-femmes des candidats aux concours de personnels de direction

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

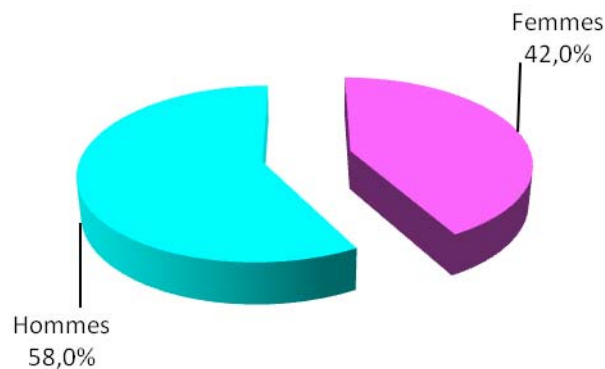
Répartition des inscrits au concours de personnels de direction de 1^{ère} classe



Répartition des admissibles au concours de personnels de direction de 1^{ère} classe



Répartition des admis au concours de personnels de direction de 1^{ère} classe

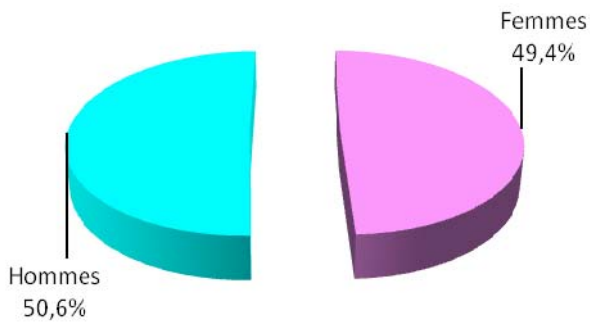


La part des femmes parmi les candidats inscrits est en légère hausse par rapport à la session 2010 (42,7% contre 40,2% en 2010) pour retrouver un niveau sensiblement équivalent à celui de la session 2009 (42,5%).

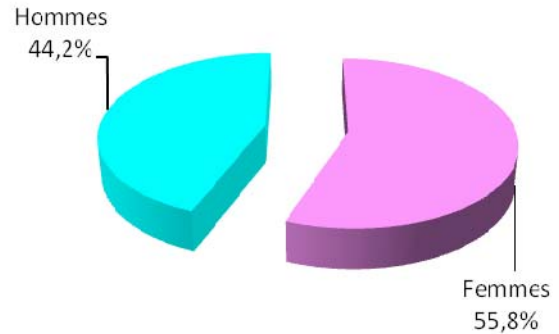
La représentativité des femmes admises au concours est en baisse constante depuis trois années. 55% en 2009, puis 48,3% en 2010 et 42% en 2011.

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

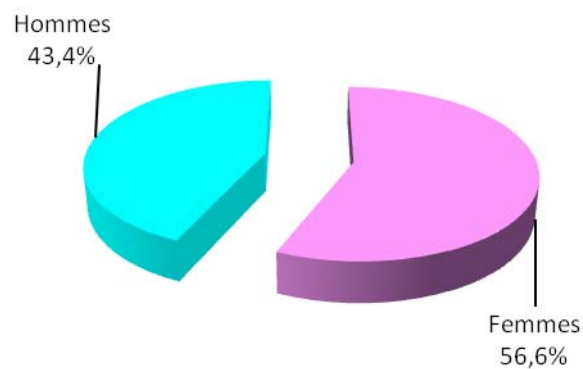
Répartition des inscrits au concours de
 personnels de direction de 2^{ème} classe



Répartition des admissibles au concours de
 personnels de direction de 2^{ème} classe



Répartition des admis au concours de personnels
 de direction de 2^{ème} classe



Comme pour les sessions précédentes, la répartition hommes-femmes parmi les candidats inscrits est quasiment équilibrée. Les femmes continuent à obtenir de meilleurs résultats et sont les plus représentées parmi les lauréats.

L'âge des candidats aux concours de personnels de direction

Age moyen des inscrits

Concours C1 : **43,4** ans

Concours C2 : **42,7** ans

Age moyen des admis

Concours C1 : **41,1** ans

Concours C2 : **41,2** ans

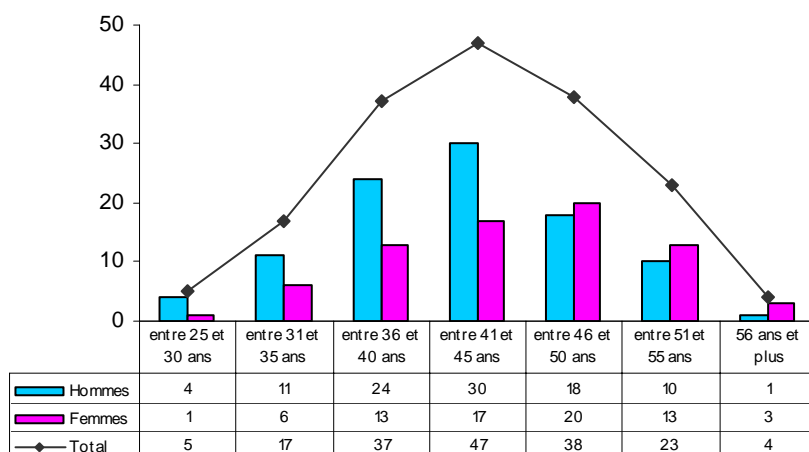
Les deux concours présentent des âges moyens relativement proches.

Le plus jeune candidat admis au C1 a **30** ans et **27** ans pour le C2.

Les plus âgés ont respectivement **54** ans pour le C1 et **57** ans pour le C2.

Le major du concours C1 est âgé de **32** ans, celui du concours C2 de **43** ans.

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

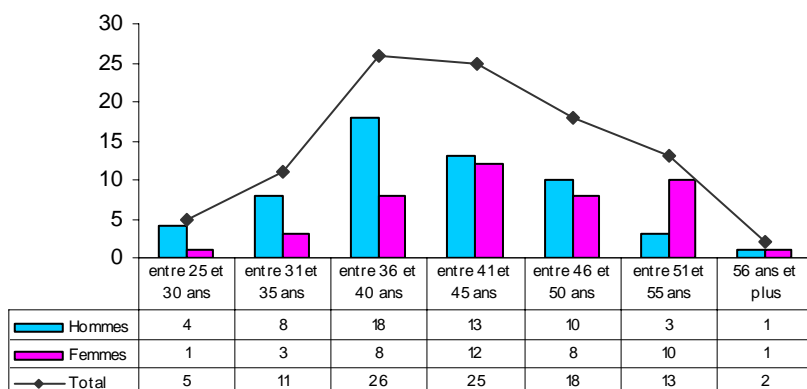


Répartition par âge des **candidats inscrits** au concours de 1^{ère} classe :

- de 35 ans	36-45 ans	+ de 46 ans
13%	49%	38%

Rapport des jurys des concours de recrutement de personnels de direction - Session 2011

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



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

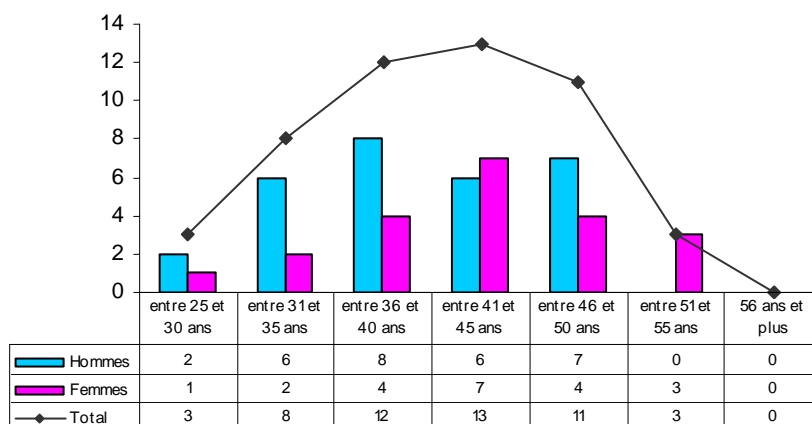
- de 35 ans	36-45 ans	+ de 46 ans
16%	51%	33%

Les candidats les plus jeunes réalisent le meilleur taux de réussite lors des deux phases du concours : admissibilité et admission.

Ainsi, **50% des candidats inscrits de - 35 ans sont admis contre 39% en 2010** (29% des 36-45 ans et 21% des plus de 46 ans).

La répartition hommes-femmes au sein de la tranche d'âge 41-45 ans s'équilibre parmi les admissibles et les admis alors que les hommes sont plus nombreux parmi les inscrits. Seules les femmes sont représentées parmi les admis dans la tranche d'âge 51-55 ans.

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



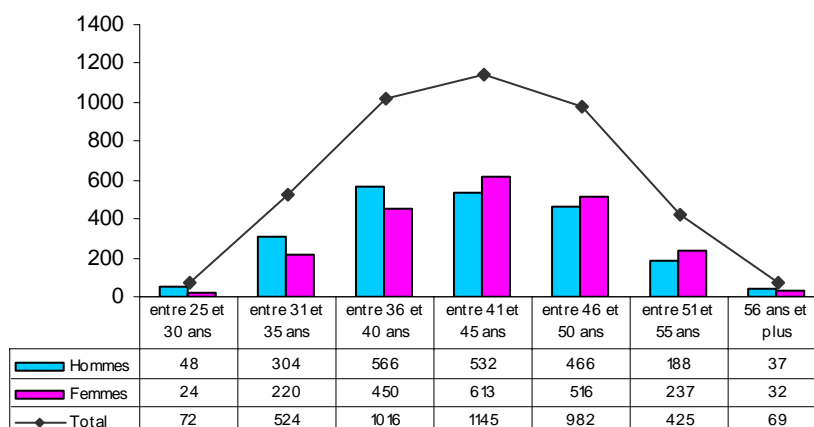
Rapport des jurys des concours de recrutement de personnels de direction - Session 2011

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

- de 35 ans	36-45 ans	+ de 46 ans
22%	50%	28%

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

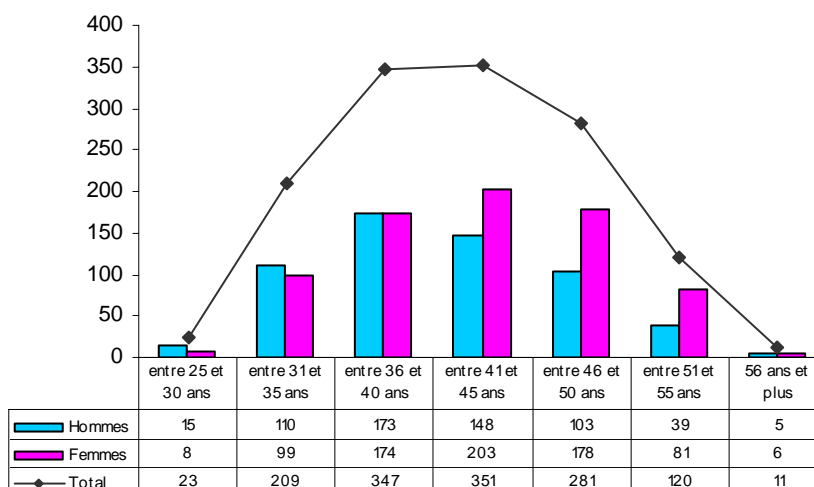
Répartition par âge des candidats inscrits au concours de
personnels de direction de 2^{ème} classe



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

- de 35 ans	36-45 ans	+ de 46 ans
14%	51%	35%

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

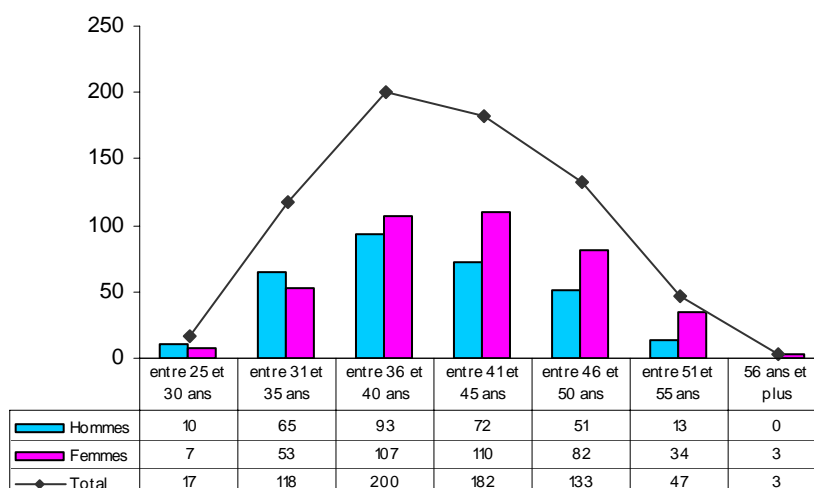


Rapport des jurys des concours de recrutement de personnels de direction - Session 2011

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

- de 35 ans	36-45 ans	+ de 46 ans
17%	52%	31%

Répartition par âge des candidats admis au concours de
personnels de direction de 2^{ème} classe



Comme l'an passé, les candidats les plus jeunes ont le meilleur taux de réussite. Ainsi, **23% des candidats inscrits de moins de 35 ans ont été déclarés admis contre 26% en 2010** (18% pour les 36-45 ans et 12% pour les plus de 46 ans).

Parmi les 17 lauréats qui se situent dans la tranche des 25 – 30 ans, 76,46% sont représentés par les professeurs certifiés, 11,76% par les personnels d'éducation, 5,88% par le corps des enseignants du premier degré et 5,88% par le corps des professeurs de lycées professionnels.

On constate de 54,6% des candidats admis ont entre 36 et 45 ans.

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

- de 35 ans	36-45 ans	+ de 46 ans
19%	55%	26%

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

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

Pour cette session, les candidats qui se présentent pour la 1^{ère} fois obtiennent le taux de réussite le plus élevé :

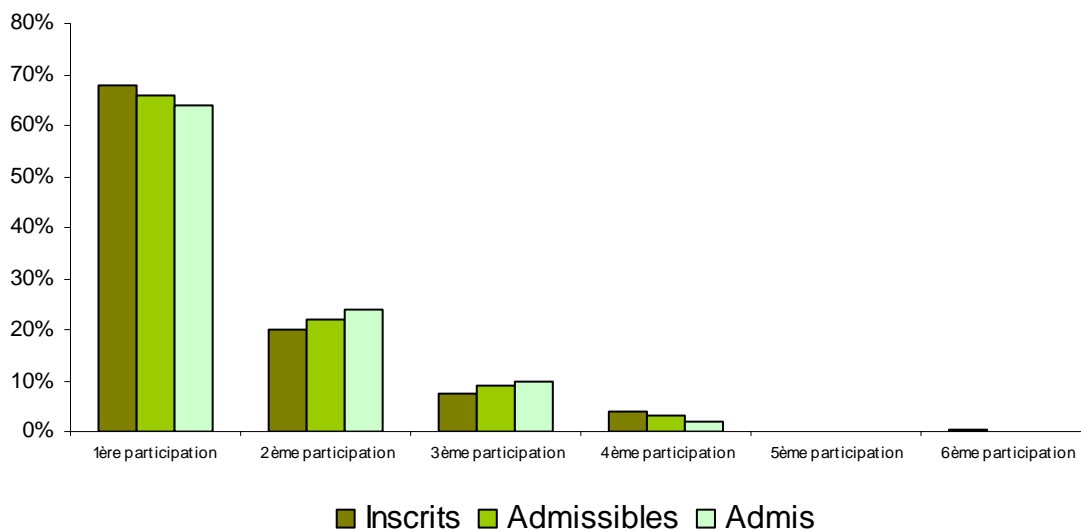
- 27,58% des candidats admis au concours C1 ;
- 16,36% pour le concours C2.

Pour les deux concours, la part de primo-inscriptions est en diminution parmi les candidats admis et parmi les inscrits par rapport à la session 2010.

Pour le concours C1 comme pour le concours C2, la part des candidats admis en 2^{ème} participation est en hausse par rapport à la session 2010.

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

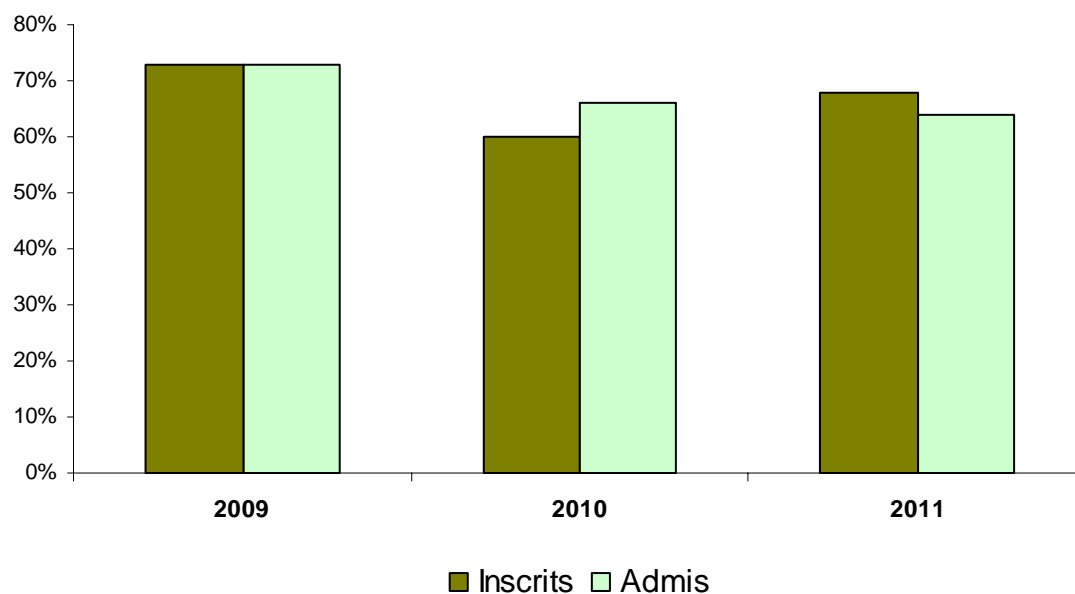
Répartition des candidats par nombre de participation au concours de personnels de direction de 1^{ère} classe



2010 : 60% des inscrits et 66% des admis participaient au concours pour la 1^{ère} fois.

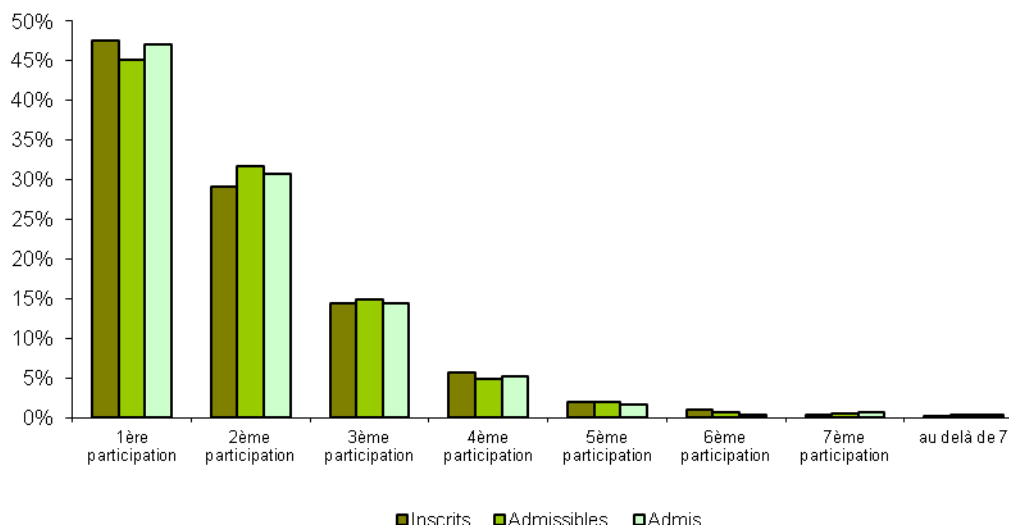
2011 : 68% des inscrits participent au concours pour la première fois.

Répartition des primo-inscrits sur 3 ans



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

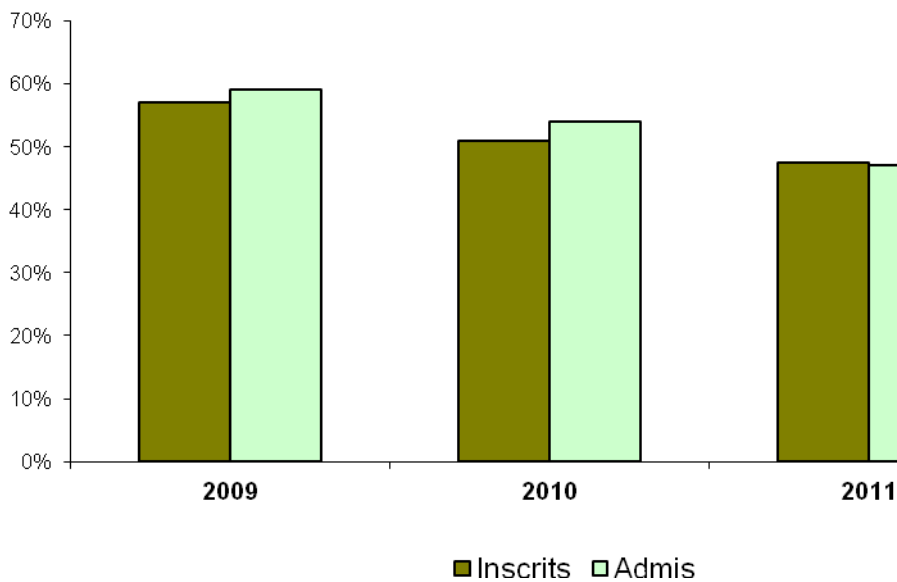
Répartition des candidats par nombre de participation au concours de personnels de direction de 2^{ème} classe



- 2010 : 54% des admis participaient au concours pour la 1^{ère} fois.

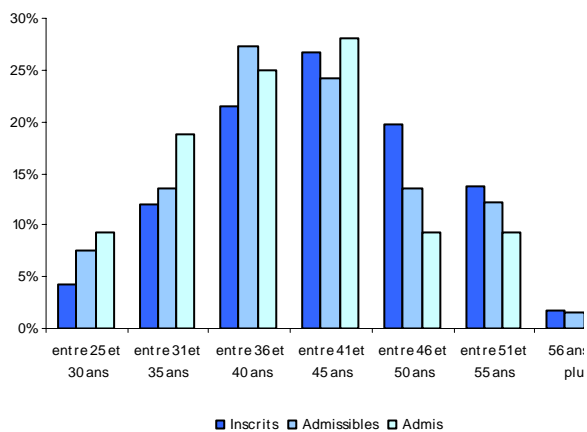
- 2011 : 47% des admis participent au concours pour la 1^{ère} fois.

Répartition des primo-inscrits sur 3 ans

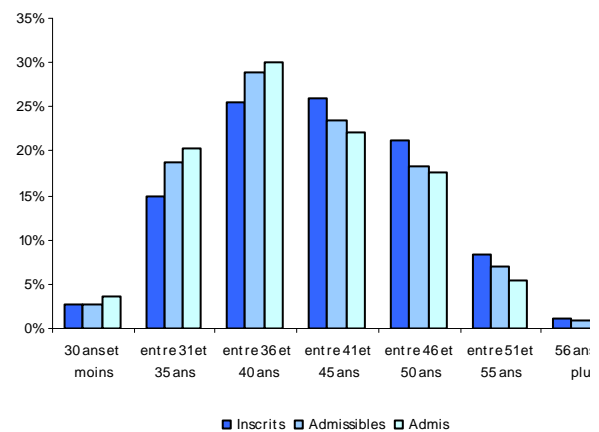


Etude sur les primo-inscriptions

Répartition par tranche d'âge des primo-inscriptions au concours de personnels de direction de 1ère classe

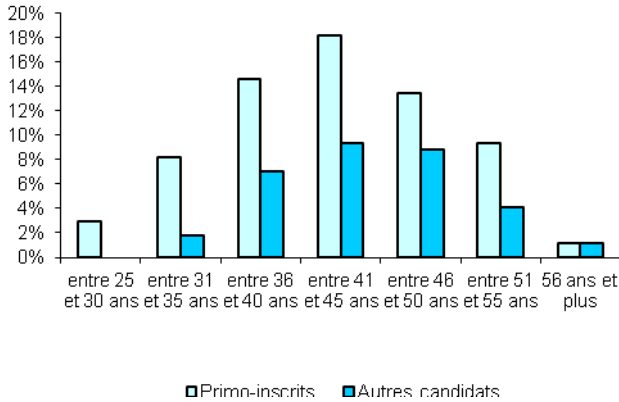


Répartition par tranche d'âge des primo-inscriptions au concours de personnels de direction de 2ème classe

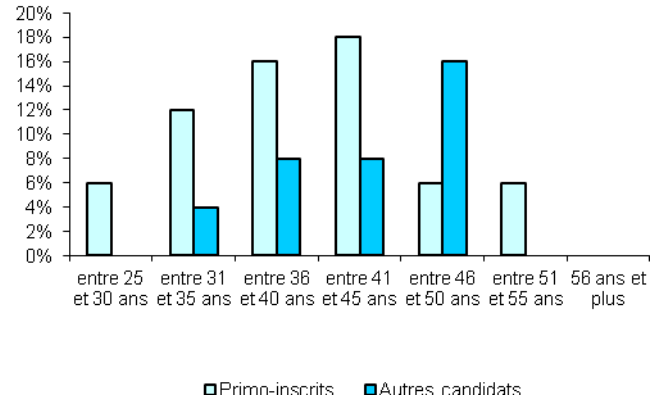


Concours de recrutement de personnels de direction de 1^{ère} classe

INSCRIPTIONS
Répartition par tranche d'âge des primo-inscriptions et
des autres candidats au concours de personnels de
direction de 1^{ère} classe

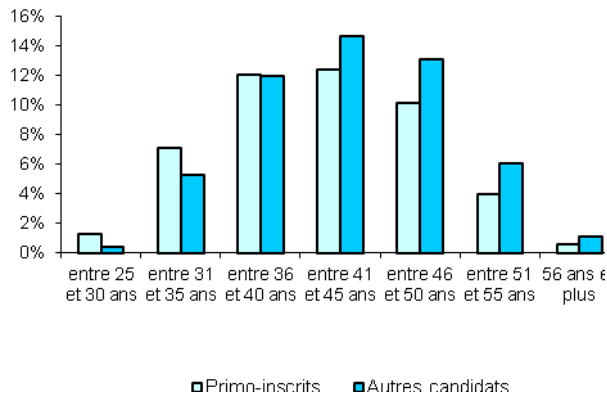


ADMISSION
Répartition par tranche d'âge des primo-inscrits lauréats et
des autres lauréats au concours de personnels de direction
de 1^{ère} classe

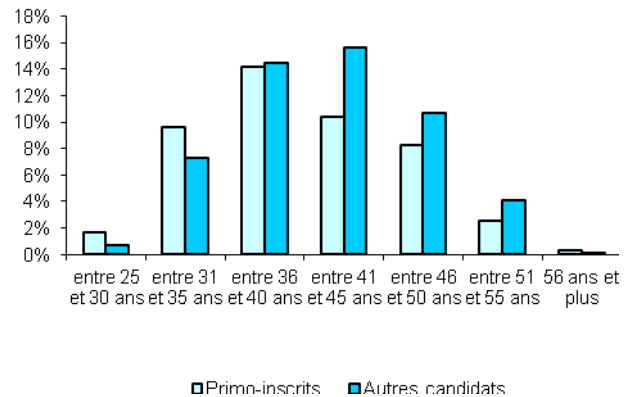


Concours de recrutement de personnels de direction de 2^{ème} classe

INSCRIPTIONS
Répartition par tranche d'âge des primo-inscriptions et des
autres candidats au concours de personnels de direction de
2^{ème} classe



ADMISSION
Répartition par tranche d'âge des primo-inscrits lauréats et
des autres lauréats au concours de personnels de
direction de 2^{ème} classe

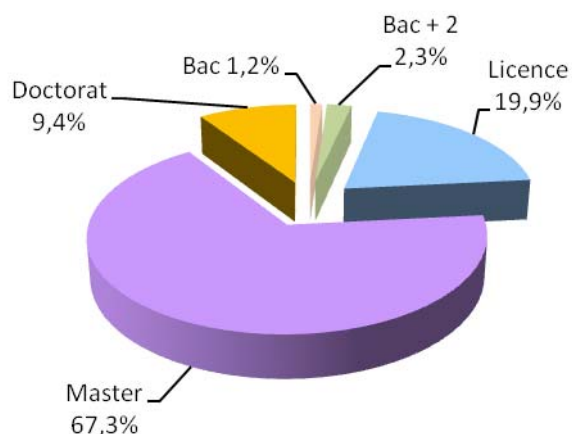


Niveau de diplôme des candidats aux concours de personnels de direction

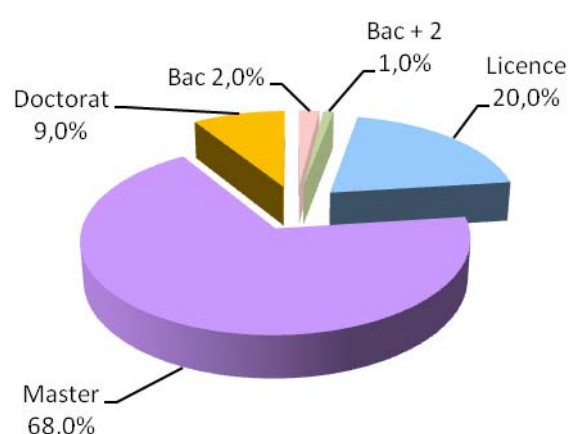
Concours de personnels de direction de 1^{ère} classe

La proportion de diplômés au grade de master reste importante (67,3% des inscrits), et notamment parmi les admis (80,0%). Leur taux de réussite se situe à 34,78%.

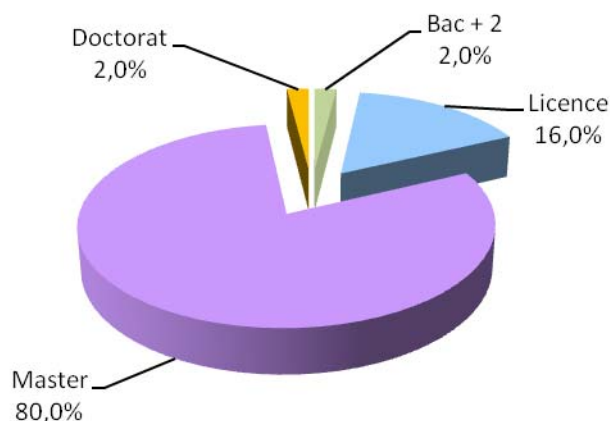
Niveau de diplôme des candidats inscrits au concours de personnels de direction de 1^{ère} classe



Niveau de diplôme des candidats admissibles au concours de personnels de direction de 1^{ère} classe

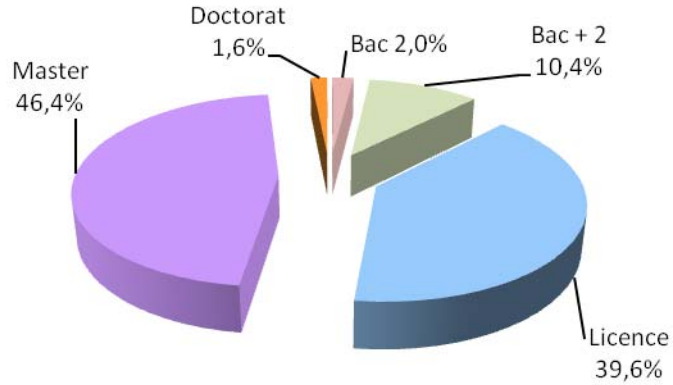


Niveau de diplôme des candidats admis au concours de personnels de direction de 1^{ère} classe

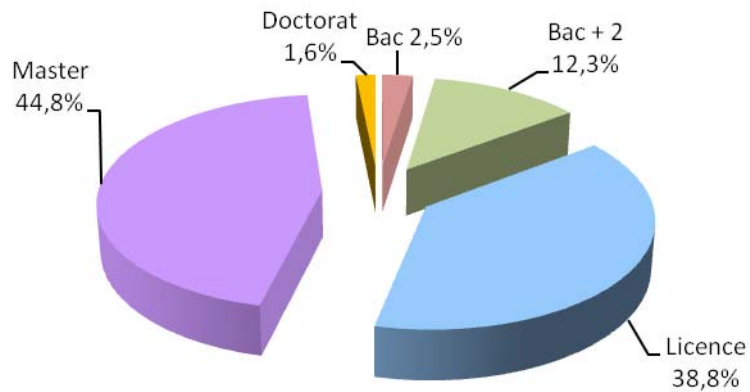


Concours de personnels de direction de 2^{ème} classe

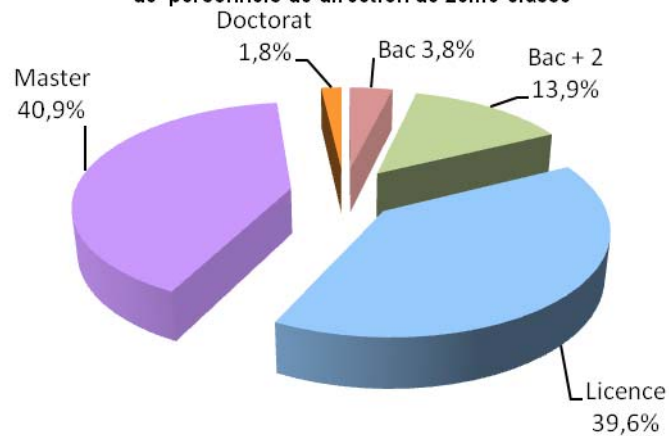
**Niveau de diplôme des candidats inscrits au concours de
 personnels de direction de 2ème classe**



**Niveau de diplôme des candidats admissibles au concours
 de personnels de direction de 2ème classe**



**Niveau de diplôme des candidats admis au concours
 de personnels de direction de 2ème classe**



Tout comme pour la session 2010, près de 86% des admis au concours C2 possèdent un diplôme de niveau Licence ou plus.

La part des diplômés au grade de master, en très nette progression en 2009 et 2010, se stabilise cette session, à la fois pour les candidats inscrits et pour les lauréats.

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

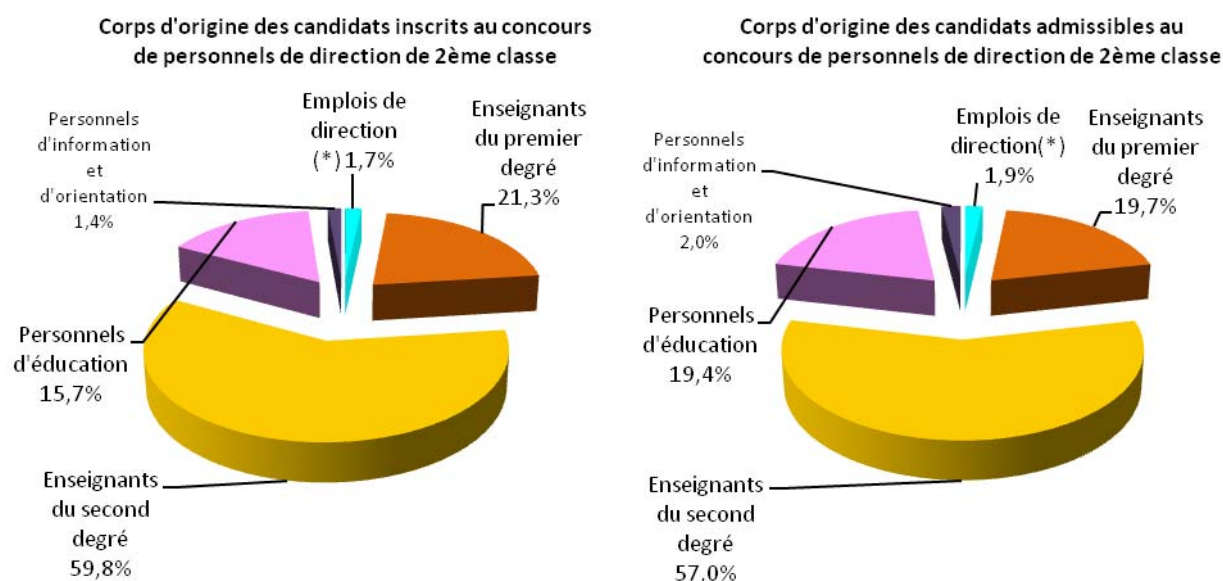
Concours de personnels de direction de 1^{ère} classe

Le corps d'origine des personnels de direction de 1^{ère} classe est, comme pour les sessions précédentes, peu diversifié : 97% des candidats inscrits sont des professeurs agrégés. Seul 5 candidats sont maîtres de conférences. Cette année 1 candidat maître de conférences a été déclaré admissible mais non admis.

En conséquence, 100% des candidats admis sont des professeurs agrégés.

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

Les corps d'origine des personnels de direction de 2^{ème} classe sont diversifiés.



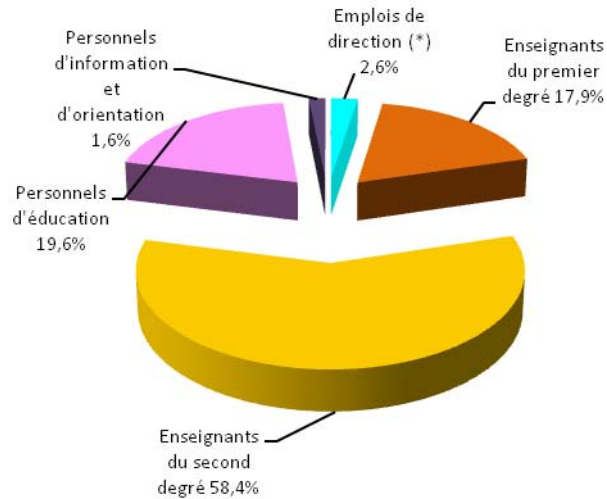
(*) Directeurs adjoint de SEGPA et directeurs d'établissements spécialisés.

Parmi les enseignants du second degré inscrits au concours, 66,35% sont des professeurs certifiés (39,68% de l'ensemble des candidats).

La part des enseignants du premier degré est en légère hausse parmi les lauréats, 17,9% en 2011 pour 17,0% en 2010.

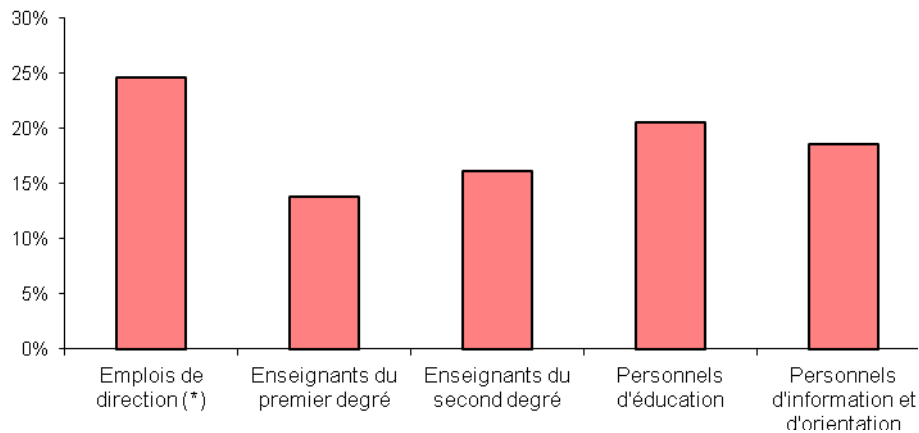
Rapport des jurys des concours de recrutement de personnels de direction - Session 2011

Corps d'origine des candidats admis au concours de
 personnels de direction de 2ème classe



(*) Directeurs adjoint de SEGPA et directeurs d'établissements spécialisés.

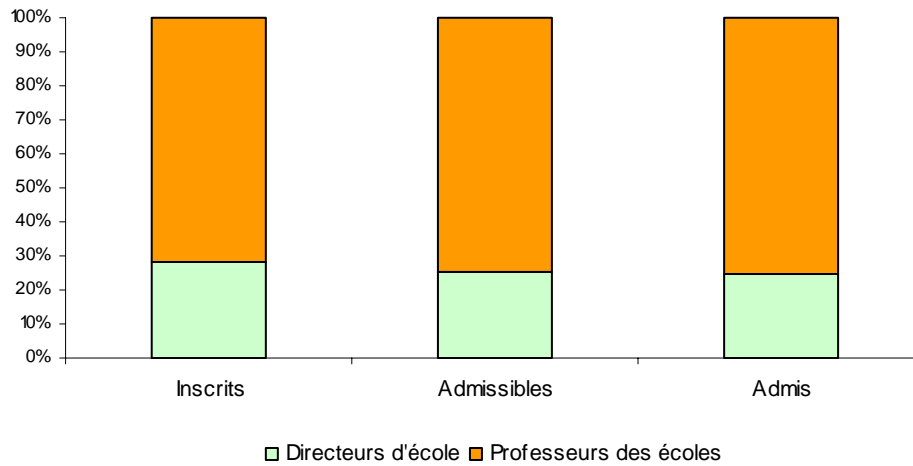
Taux de réussite par corps au concours de personnels de direction de
 2ème classe



(*) Directeurs adjoint de SEGPA et directeurs d'établissements spécialisés.

Les enseignants du 1^{er} degré

Répartition des enseignants du 1er degré au concours de
personnels de direction de 2^{ème} classe



Taux de réussite :

- professeurs des écoles : 14,5%
- directeurs d'école : 12,3%

Situation des candidats ayant fait fonction de personnels de direction

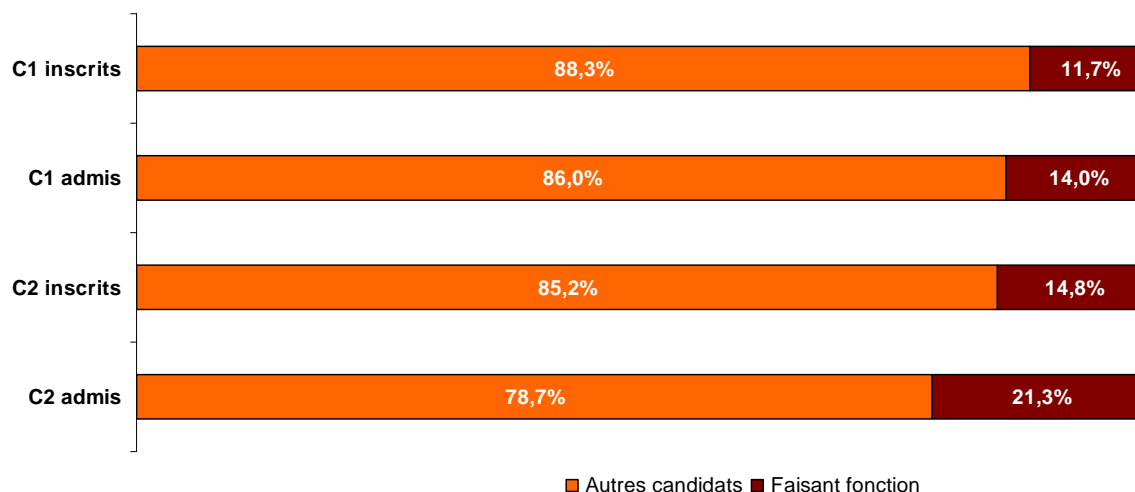
Pour les deux concours, 646 candidats inscrits se sont déclarés être ou avoir été faisant fonction.

Ces candidats représentent :

- 14,7% de l'ensemble des inscrits ;
- 20,8% de l'ensemble des admis.

Leur taux de réussite est de 24,1% soit en progression par rapport à la session précédente (21%).

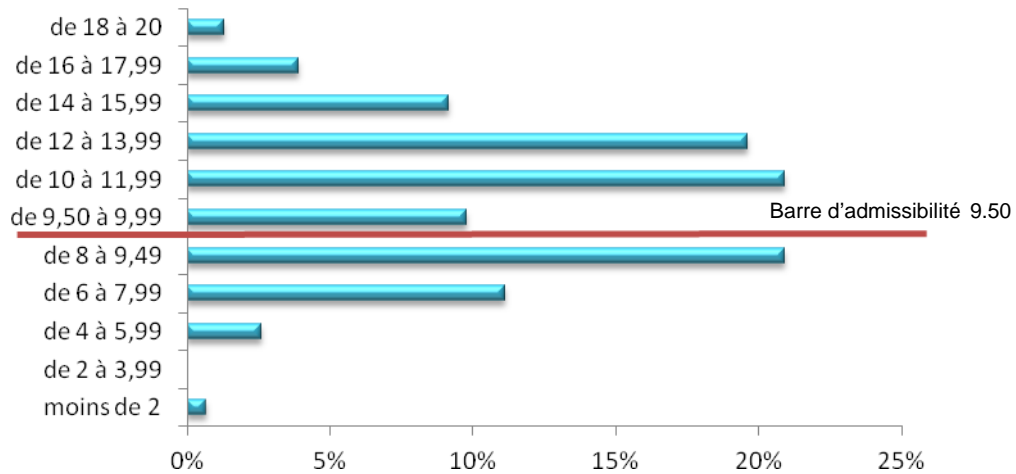
Représentativité des faisant fonction



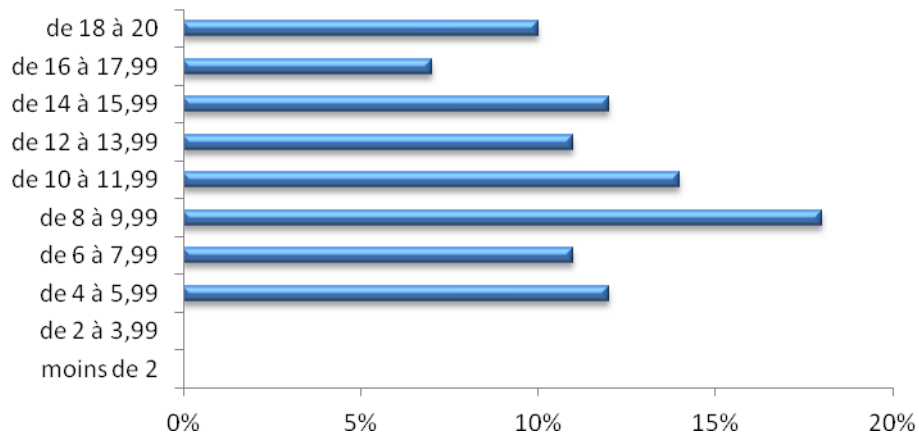
ETUDE SUR LA REPARTITION DES NOTES

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

Notes à l'épreuve d'admissibilité

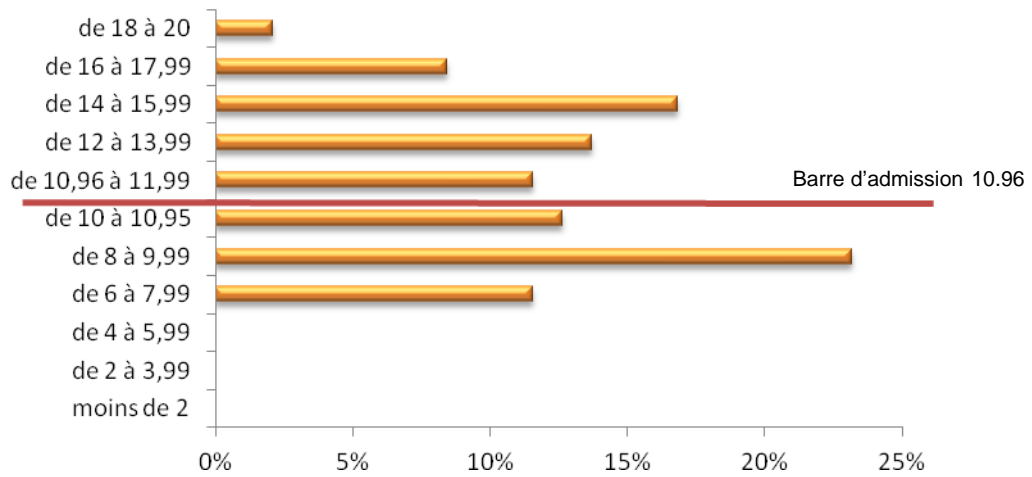


Notes à l'épreuve d'admission



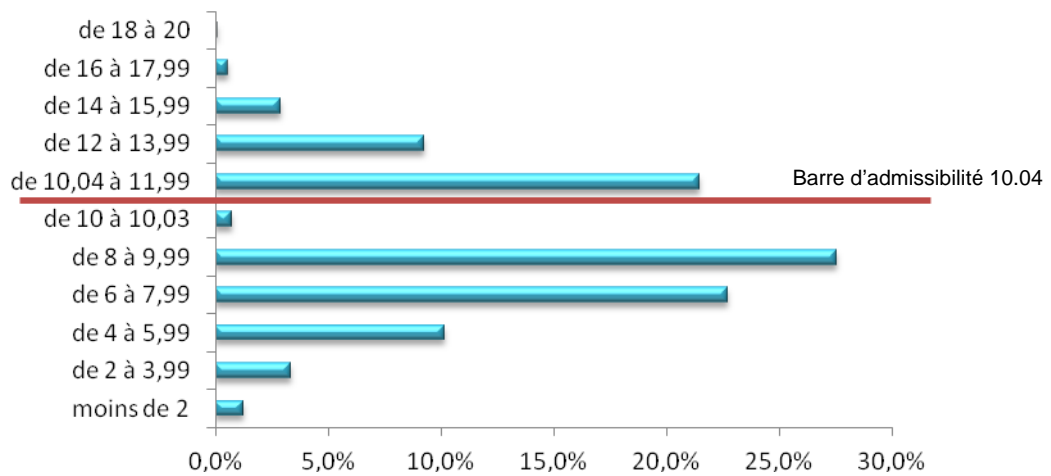
Nota bene : 5 candidats ne se sont pas présentés à l'épreuve d'admission.

Moyennes des deux épreuves

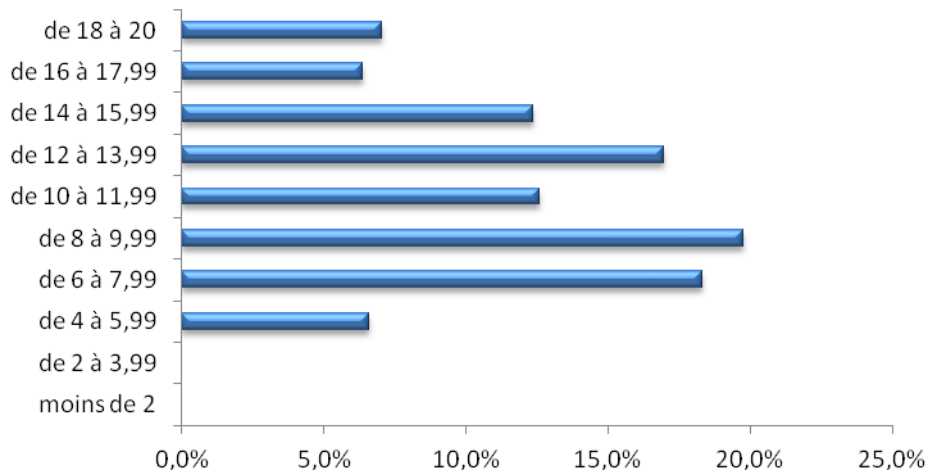


Concours de personnels de direction de 2^{ème} classe

Notes à l'épreuve d'admissibilité

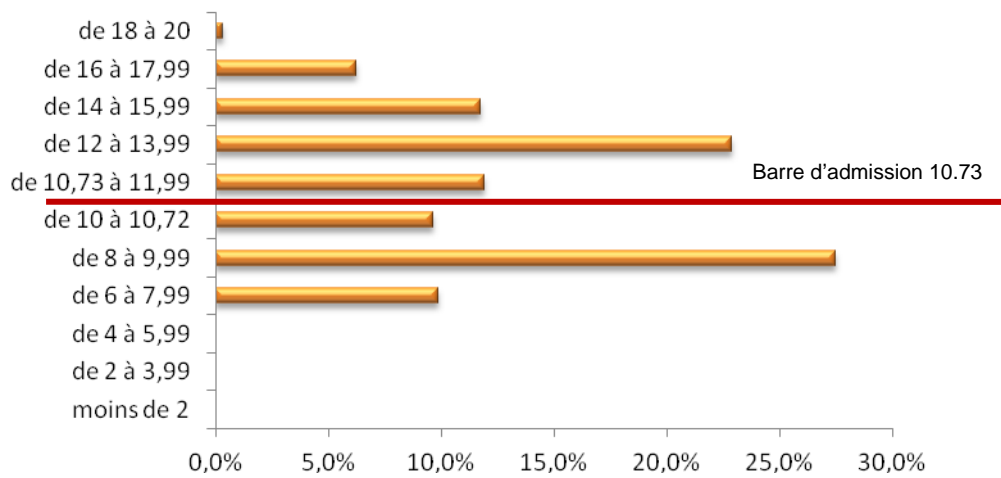


Notes à l'épreuve d'admission



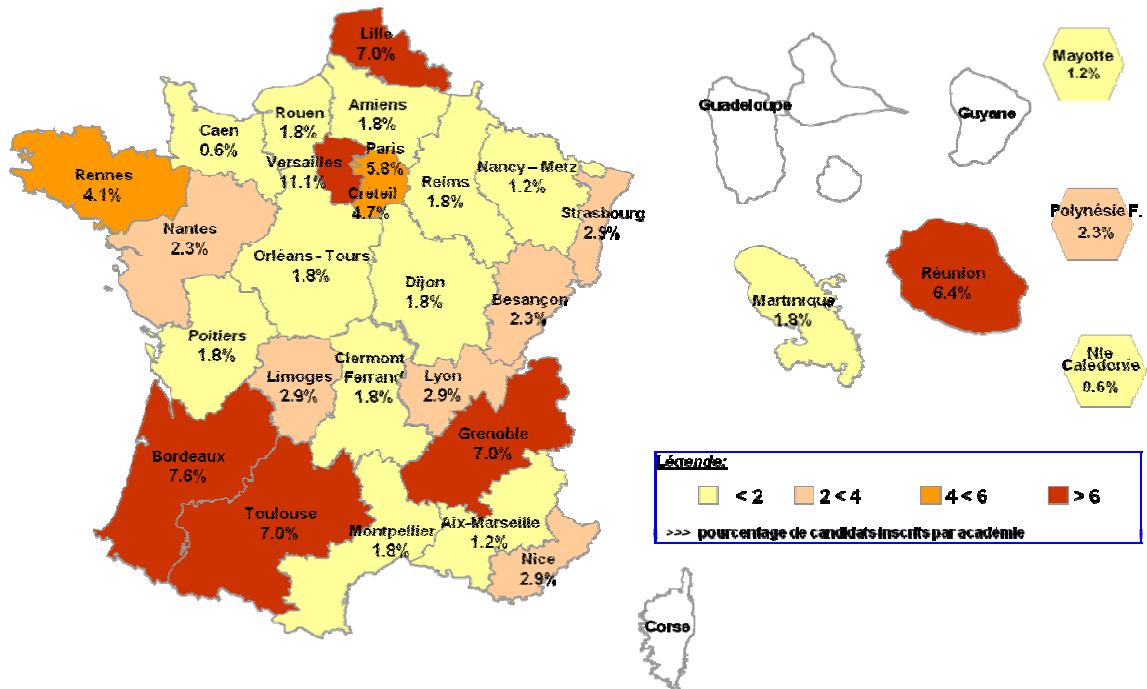
Nota bene : 22 candidats ne se sont pas présentés à l'épreuve d'admission.

Moyennes des deux notes

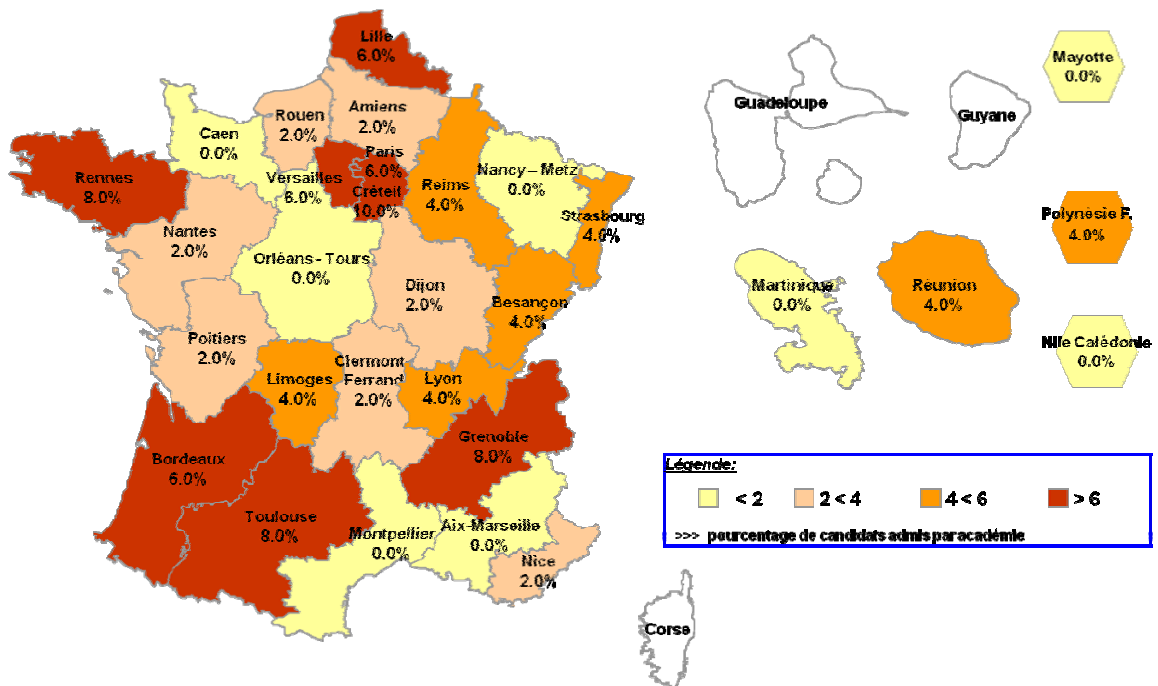


Origine géographique des candidats aux concours de personnels de direction
Proportion d'inscrits et d'admis et taux de réussite à l'admission par académie pour chacun des 2 concours :

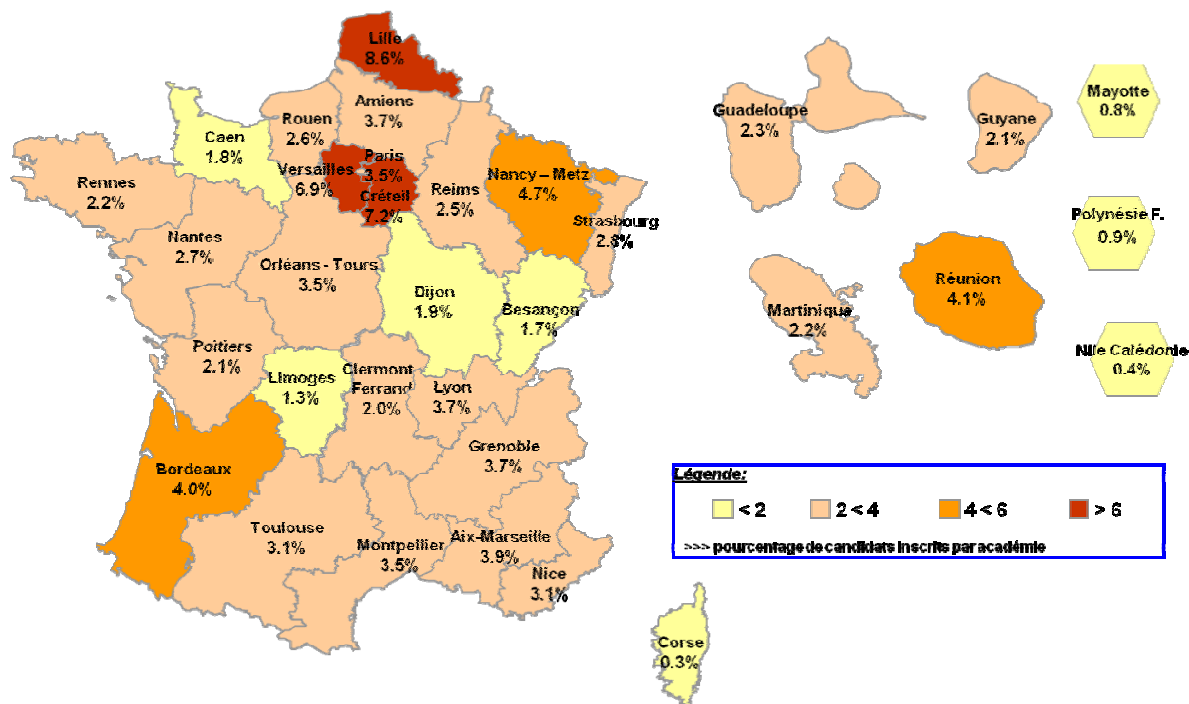
CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION - 1^{ère} classe
Session 2011 - Candidats inscrits



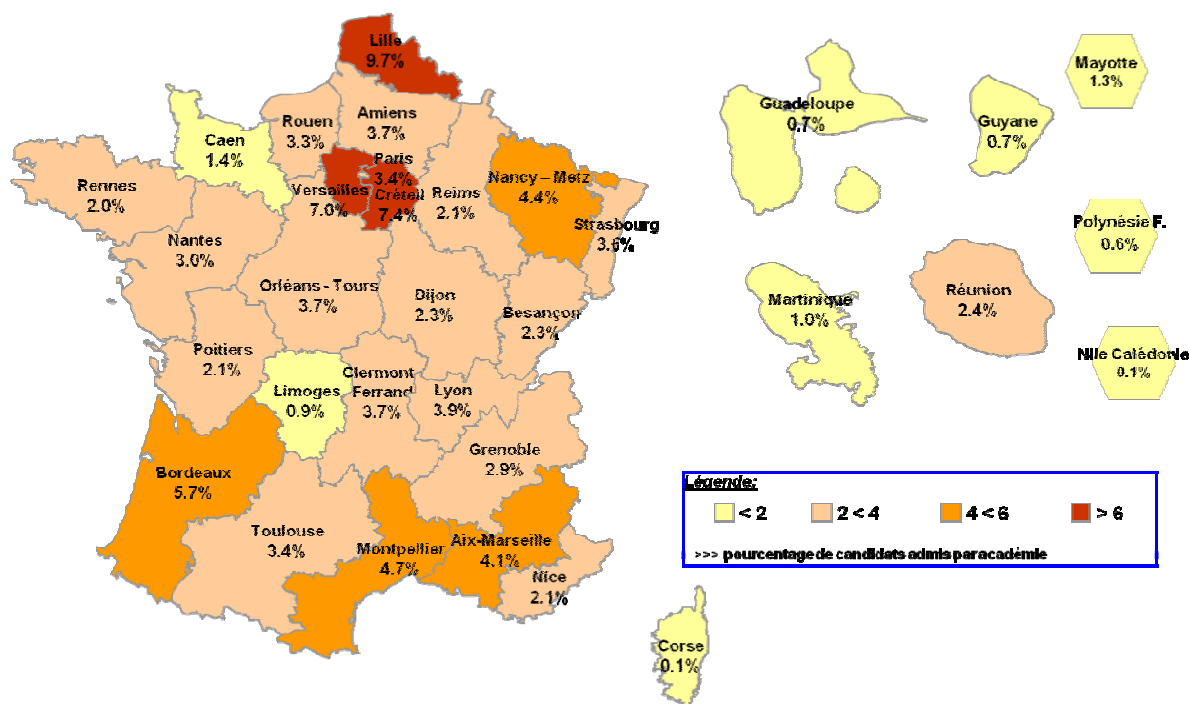
CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION - 1^{ère} classe
Session 2011 - Candidats admis



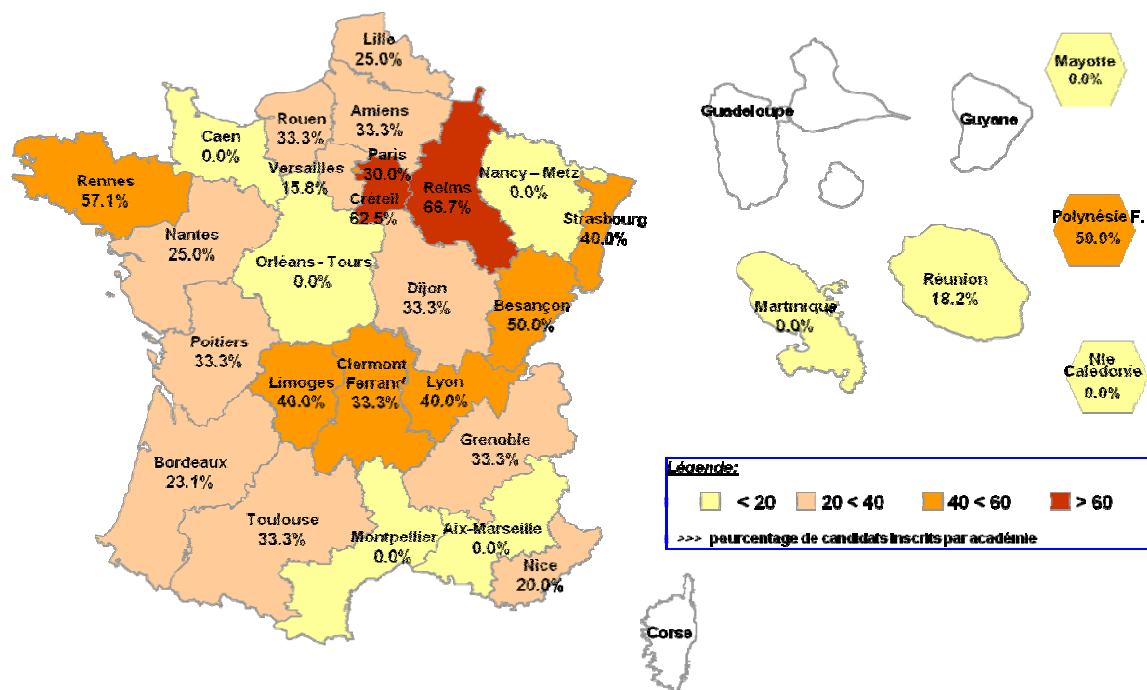
**CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION
2^{ème} classe - Session 2011 - Candidats inscrits**



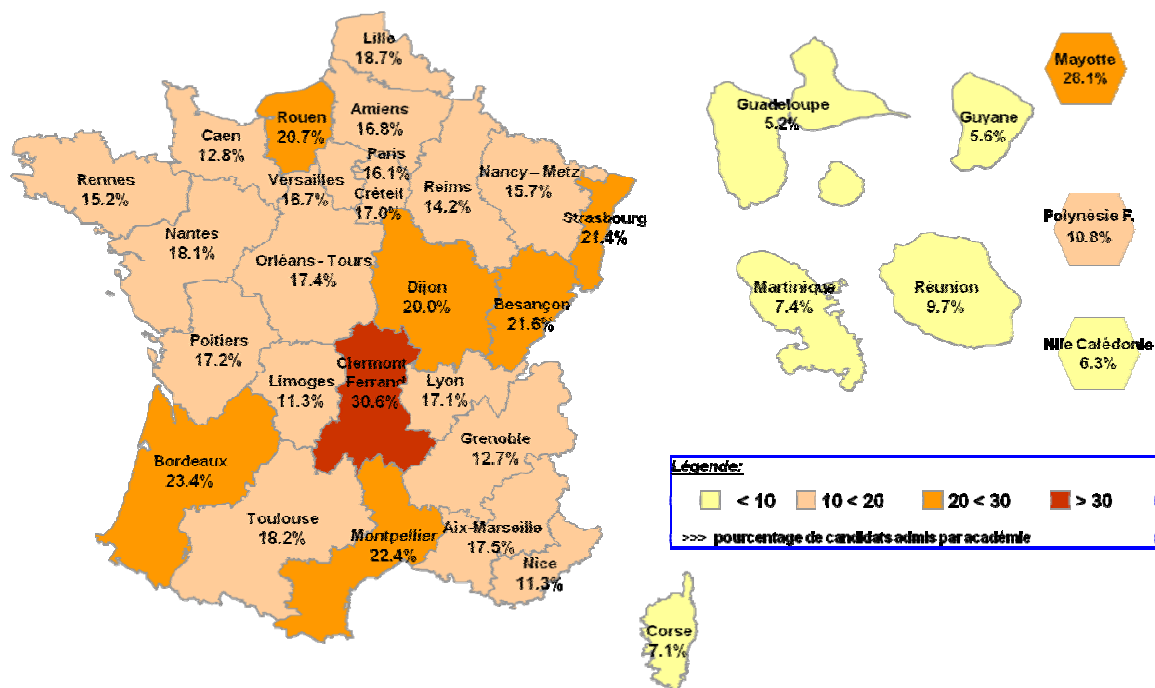
**CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION
2^{ème} classe - Session 2011 - Candidats admis**



CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION - 1^{ère} classe Session 2011 - Taux de réussite à l'admission



CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION - 2^{ème} classe Session 2011 - Taux de réussite à l'admission



Rapport des jurys des concours de recrutement de personnels de direction - Session 2011

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

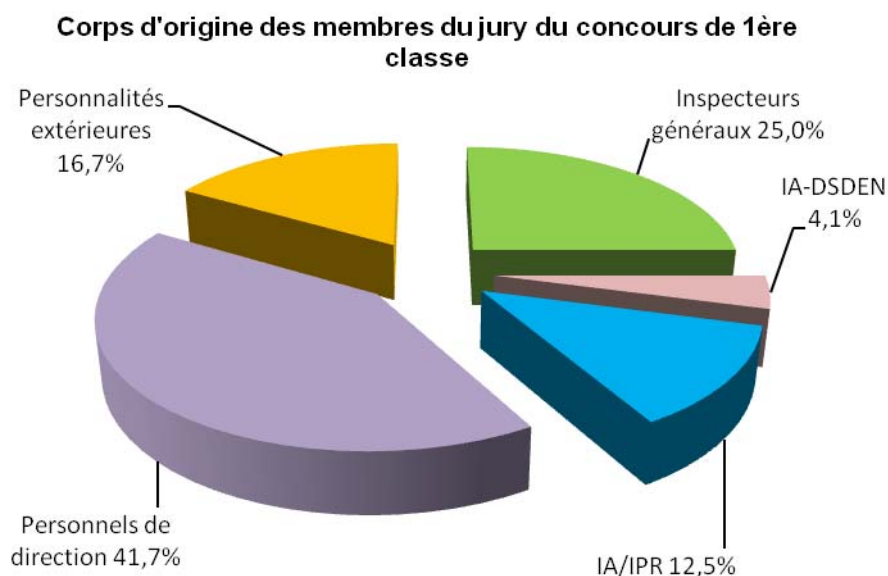
ACADEMIE	Total inscrits	Total admissibles	Total admis	% inscrits	% admissibles	% Admis	Taux de réussite admission
AIX-MARSEILLE	2	0	0	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%
AMIENS	3	3	1	1,8%	3,0%	2,0%	33,3%
BESANCON	4	2	2	2,3%	2,0%	4,0%	50,0%
BORDEAUX	13	7	3	7,6%	7,0%	6,0%	23,1%
CAEN	1	0	0	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%
CLERMONT-FERRAND	3	2	1	1,8%	2,0%	2,0%	33,3%
CORSE							
CRETEIL	8	6	5	4,7%	6,0%	10,0%	62,5%
DIJON	3	1	1	1,8%	1,0%	2,0%	33,3%
GRENOBLE	12	10	4	7,0%	10,0%	8,0%	33,3%
GUADELOUPE							
GUYANE							
LA REUNION	11	4	2	6,4%	4,0%	4,0%	18,2%
LILLE	12	6	3	7,0%	6,0%	6,0%	25,0%
LIMOGES	5	4	2	2,9%	4,0%	4,0%	40,0%
LYON	5	3	2	2,9%	3,0%	4,0%	40,0%
MARTINIQUE	3	1	0	1,8%	1,0%	0,0%	0,0%
MAYOTTE	2	1	0	1,2%	1,0%	0,0%	0,0%
MONTPELLIER	3	2	0	1,8%	2,0%	0,0%	0,0%
NANCY-METZ	2	0	0	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%
NANTES	4	2	1	2,3%	2,0%	2,0%	25,0%
NICE	5	3	1	2,9%	3,0%	2,0%	20,0%
NOUVELLE CALEDONIE	1	1	0	0,6%	1,0%	0,0%	0,0%
ORLEANS-TOURS	3	1	0	1,8%	1,0%	0,0%	0,0%
PARIS	10	6	3	5,8%	6,0%	6,0%	30,0%
POITIERS	3	2	1	1,8%	2,0%	2,0%	33,3%
POLYNESIE FRANCAISE	4	3	2	2,3%	3,0%	4,0%	50,0%
REIMS	3	2	2	1,8%	2,0%	4,0%	66,7%
RENNES	7	5	4	4,1%	5,0%	8,0%	57,1%
ROUEN	3	2	1	1,8%	2,0%	2,0%	33,3%
STRASBOURG	5	3	2	2,9%	3,0%	4,0%	40,0%
TOULOUSE	12	7	4	7,0%	7,0%	8,0%	33,3%
VERSAILLES	19	11	3	11,1%	11,0%	6,0%	15,8%
Total	171	100	50	100,0%	100,0%	100,0%	29,2%

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

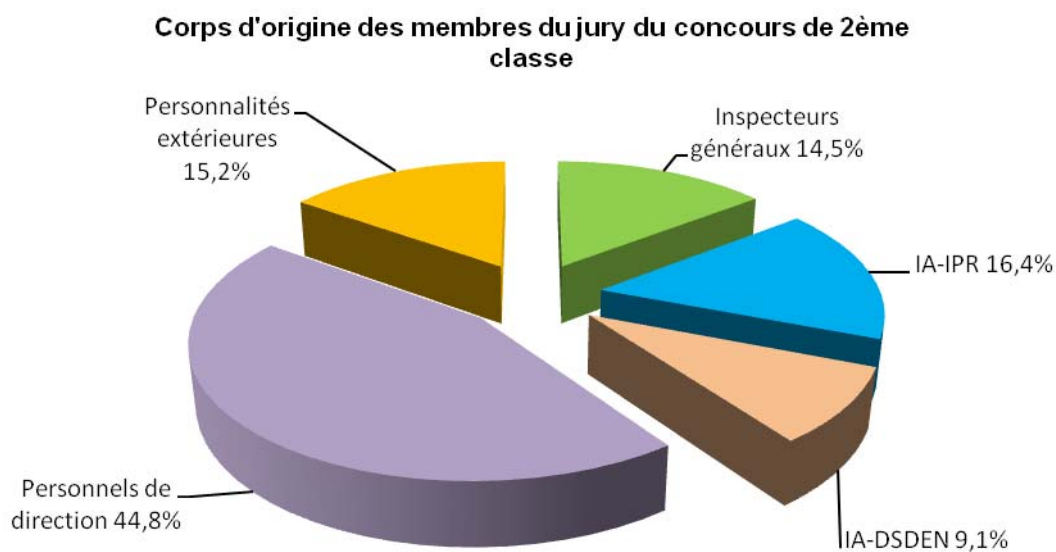
ACADEMIE	Total inscrits	Total admissibles	Total admis	% inscrits	% admissibles	% admis	Taux de réussite admission
AIX-MARSEILLE	166	49	29	3,9%	3,7%	4,1%	17,5%
AMIENS	155	51	26	3,7%	3,8%	3,7%	16,8%
BESANCON	74	31	16	1,7%	2,3%	2,3%	21,6%
BORDEAUX	171	67	40	4,0%	5,0%	5,7%	23,4%
CAEN	78	29	10	1,8%	2,2%	1,4%	12,8%
CLERMONT-FERRAND	85	39	26	2,0%	2,9%	3,7%	30,6%
CORSE	14	5	1	0,3%	0,4%	0,1%	7,1%
CRETEIL	306	99	52	7,2%	7,4%	7,4%	17,0%
DIJON	80	29	16	1,9%	2,2%	2,3%	20,0%
GRENOBLE	158	42	20	3,7%	3,1%	2,9%	12,7%
GUADELOUPE	97	10	5	2,3%	0,7%	0,7%	5,2%
GUYANE	90	9	5	2,1%	0,7%	0,7%	5,6%
LA REUNION	175	37	17	4,1%	2,8%	2,4%	9,7%
LILLE	364	122	68	8,6%	9,1%	9,7%	18,7%
LIMOGES	53	19	6	1,3%	1,4%	0,9%	11,3%
LYON	158	59	27	3,7%	4,4%	3,9%	17,1%
MARTINIQUE	95	21	7	2,2%	1,6%	1,0%	7,4%
MAYOTTE	32	12	9	0,8%	0,9%	1,3%	28,1%
MONTPELLIER	147	59	33	3,5%	4,4%	4,7%	22,4%
NANCY-METZ	197	60	31	4,7%	4,5%	4,4%	15,7%
NANTES	116	36	21	2,7%	2,7%	3,0%	18,1%
NICE	133	34	15	3,1%	2,5%	2,1%	11,3%
NOUVELLE CALEDONIE	16	1	1	0,4%	0,1%	0,1%	6,3%
ORLEANS-TOURS	149	54	26	3,5%	4,0%	3,7%	17,4%
PARIS	149	47	24	3,5%	3,5%	3,4%	16,1%
POITIERS	87	36	15	2,1%	2,7%	2,1%	17,2%
POLYNESIE FRANCAISE	37	7	4	0,9%	0,5%	0,6%	10,8%
REIMS	106	38	15	2,5%	2,8%	2,1%	14,2%
RENNES	92	37	14	2,2%	2,8%	2,0%	15,2%
ROUEN	111	35	23	2,6%	2,6%	3,3%	20,7%
STRASBOURG	117	40	25	2,8%	3,0%	3,6%	21,4%
TOULOUSE	132	43	24	3,1%	3,2%	3,4%	18,2%
VERSAILLES	293	85	49	6,9%	6,3%	7,0%	16,7%
Total	4233	1342	700	100,0%	100,0%	100,0%	16,5%

LES MEMBRES DES JURYS DES CONCOURS DE 1ERE ET DE 2EME CLASSE

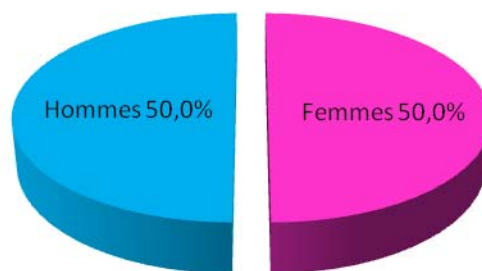
Concours de personnels de direction de 1^{ère} classe



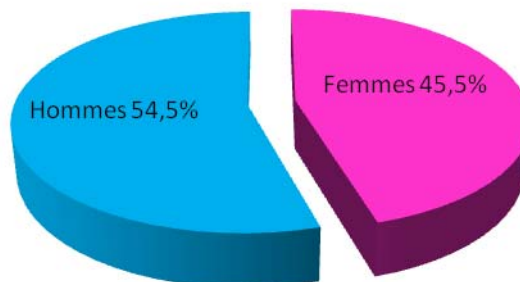
Concours de personnels de direction de 2^{ème} classe



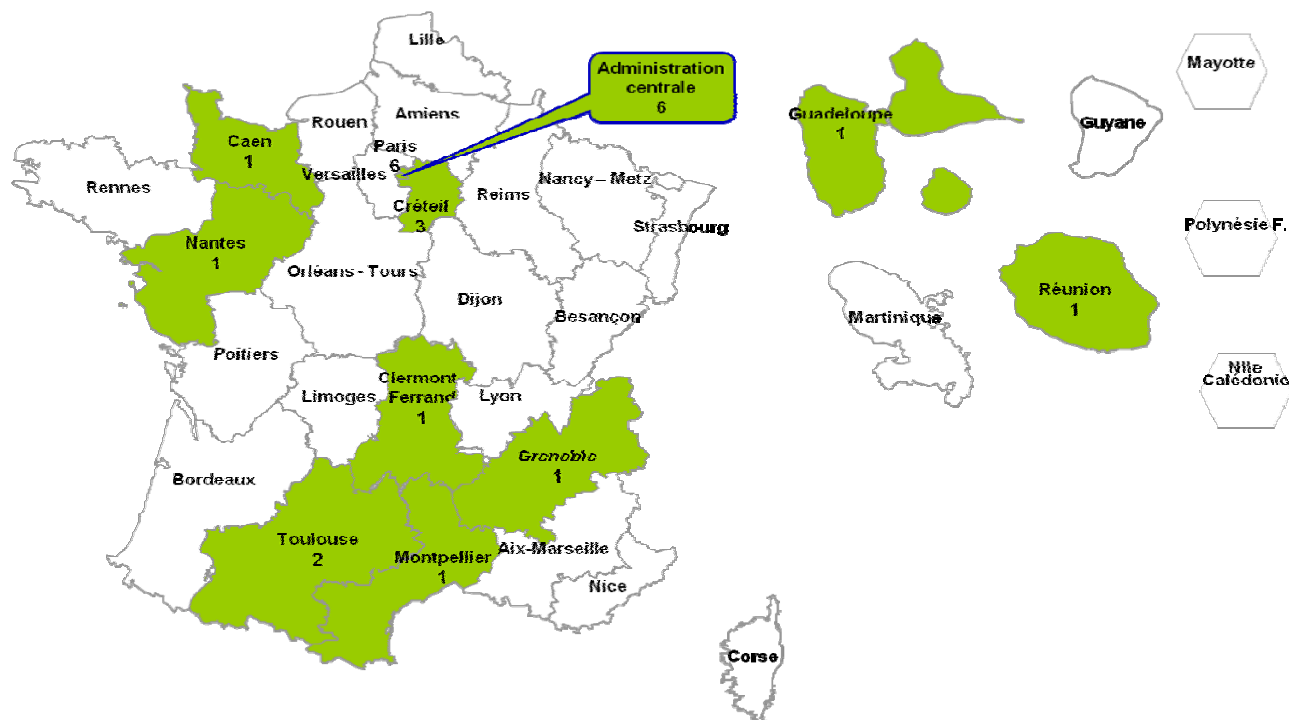
Parité des membres du jury du concours de 1ère classe



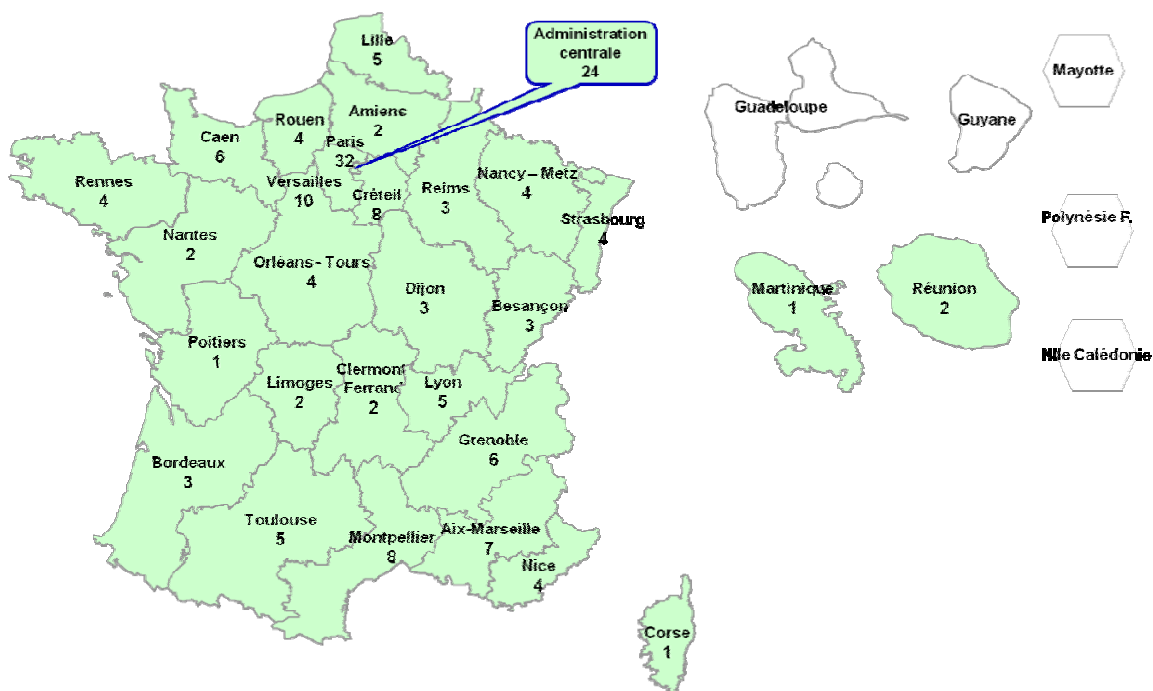
Parité des membres du jury du concours de 2ème classe



CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION - 1^{ère} classe Session 2011 - Origine géographique des membres du jury



CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION - 2^{ème} classe Session 2011 - Origine géographique des membres du jury



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

M.	François	LE GOFF	Inspecteur général de l'éducation nationale	Président
Mme	Laurence	VEDRINE	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	Vice-présidente
M.	Gilbert	PIETRYK	Inspecteur général de l'éducation nationale	Vice-président
M.	Francis	ALIN	Inspecteur d'académie/inspecteur pédagogique régional	Secrétaire général
Mme	Josy-Anne	AREKIAN	Personnel de direction	
M.	Jean-Louis	BAGLAN	Inspecteur d'académie directeur des services départementaux	
Mme	Janine	BARBÉ	Personnel de direction	
Mme	Marie-Anne	CHAPELLE LE GUERN	Personnel de direction	
M.	Jean-Guy	CHIO	Personnel de direction	
M.	Patrice	CORRE	Personnel de direction	
Mme	Catherine	DE SAN LORENZO	Personnel de direction	
M.	Jean-Paul	DELAHAYE	Inspecteur général de l'éducation nationale	
Mme	Danielle	GOZARD	Personnalité extérieure	
Mme	Anne-Marie	GROSMIRE	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	
Mme	Jocelyne	HARMAND	Personnel de direction	
Mme	Michèle	HASSEN	Personnel de direction	
Mme	Monique	LETOCART	Personnalité extérieure	
M.	Charles	MORACCHINI	Inspecteur d'académie/inspecteur pédagogique régional	
M.	Jean-Claude	OBADIA	Inspecteur d'académie/inspecteur pédagogique régional	
Mme	Donatelle	POINTEREAU	Personnel de direction	
M.	Yves	PONCELET	Inspecteur général de l'éducation nationale	
M.	Jean-Claude	ROUANET	Personnalité extérieure	
M.	Rémy	SUEUR	Personnalité extérieure	
Mme	Claudine	VUONG	Personnel de direction	

Liste des membres de jury du concours de recrutement de personnels de direction de 2^{ème} classe

M.	François	LE GOFF	Inspecteur général de l'éducation nationale	Président
Mme	Laurence	VEDRINE	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	Vice-présidente
M.	Gilbert	PIETRYK	Inspecteur général de l'éducation nationale	Vice-président
M.	Francis	ALIN	Inspecteur d'académie/inspecteur pédagogique régional	Secrétaire général
Mme	Rose-Marie	AMOURIQ-OBADIA	Personnel de direction	
M.	Philippe	AMPILHAC	Inspecteur d'académie/inspecteur pédagogique régional	
Mme	Nicole	AUBIN-MARCHAL	Personnalité extérieure	
Mme	Noëlle	BALLET	Personnel de direction	
M.	Pierre	BALME	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	
M.	Eugène	BARBE	Inspecteur d'académie/inspecteur pédagogique régional	
M.	Serge	BARD	Personnel de direction	
M.	Claude	BARREIX	Personnalité extérieure	
Mme	Chantal	BELTRAME	Personnel de direction	
M.	Philippe	BENOIT-LIZON	Personnel de direction	
M.	Dominique	BERTELOOT	Inspecteur d'académie directeur des services départementaux	
Mme	Hélène	BIDOT	Inspecteur d'académie/inspecteur pédagogique régional	
Mme	Colette	BIERRY	Personnel de direction	
M.	Jean-Claude	BILLIET	Inspecteur général de l'éducation nationale	
M.	Claude	BISSON-VAIVRE	Inspecteur général de l'éducation nationale	
M.	Didier	BLONDEL	Inspecteur d'académie/inspecteur pédagogique régional	
Mme	Anne-Marie	BORREGO	Personnel de direction	
M.	Damien	BOULARD	Personnel de direction	
M.	Christian	BOVIER	Inspecteur d'académie directeur des services départementaux	
M.	Pierre-Jean	BRAVO	Personnel de direction	
Mme	Marie	BRIS	Personnel de direction	
Mme	Elisabeth	BROYER	Personnel de direction	
M.	Denis	BRUYERE	Personnel de direction	
M.	Paul	CABANAC	Personnalité extérieure	
Mme	Martine	CAFFIN RAVIER	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	
Mme	Dominique	CANTRELLE	Personnel de direction	
M.	André	CANVEL	Personnel de direction	
M.	Luc	CASSAYRE	Inspecteur d'académie/inspecteur pédagogique régional	
M.	Jean-Charles	CAYLA	Personnalité extérieure	
Mme	Myriam	CAZALET	Personnel de direction	
M.	Jean-Yves	CERFONTAINE	Inspecteur d'académie de Paris	
Mme	Sylvie	CHAIGNEAU	Personnalité extérieure	
M.	Antoine	CHALEIX	Inspecteur d'académie adjoint	
Mme	Marie-Anne	CHAPELLE LE GUERN	Personnel de direction	
Mme	Joëlle	CHARPAIL	Personnel de direction	
Mme	Brigitte	CHEVALET	Personnel de direction	
M.	Guy	CHIAMBARETTO	Personnalité extérieure	
M.	Jean-Guy	CHIO	Personnel de direction	
M.	Xavier	CHIRON	Inspecteur d'académie/inspecteur pédagogique régional	
M.	Thierry	CLAISSE	Personnel de direction	
Mme	Viviane	CLERC	Personnel de direction	

Rapport des jurys des concours de recrutement de personnels de direction - Session 2011

Mme Michèle	COCHET-TERRASSON	Inspecteur d'académie/inspecteur pédagogique régional
M. Jean-Marc	COIGNAC	Inspecteur d'académie/inspecteur pédagogique régional
Mme Nathalie	COSTANTINI	Inspecteur d'académie/inspecteur pédagogique régional
M. Pascal	COTENTIN	Inspecteur d'académie/inspecteur pédagogique régional
Mme Monique	COUFFIGNAL	Personnel de direction
M. Jean-François	CUISINIER	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
M. Philippe	DALBAVIE	Personnalité extérieure
Mme Anne	DAMBEZA-MANNEVY	Inspecteur principal de la jeunesse et des sports
M. Mohamed	DARMAME	Personnel de direction
Mme Elisabeth	DASSONVILLE	Personnel de direction
Mme Catherine	DE SAN LORENZO	Personnel de direction
Mme Dominique	DELAPORTE	Inspecteur d'académie/inspecteur pédagogique régional
Mme Catherine	DODANE	Inspecteur d'académie/inspecteur pédagogique régional
M. Gérard	DONEZ	Inspecteur d'académie/inspecteur pédagogique régional
M. François	DONTENWILLE	Administrateur civil
M. Yves	EGLOFF	Personnalité extérieure
Mme Véronique	ELOI ROUX	Inspecteur général de l'éducation nationale
M. Jean	ETIENNE	Inspecteur général de l'éducation nationale
Mme Zahia	FARSI	Maître de conférences des universités
M. Philippe	FATRAS	Inspecteur d'académie directeur des services départementaux
M. Joël	FAU	Inspecteur d'académie/inspecteur pédagogique régional
Mme Françoise	FAVREAU	Inspecteur d'académie directeur des services départementaux
Mme Geneviève	FERNIER	Personnalité extérieure
Mme Corinne	FESTA	Personnel de direction
Mme Brigitte	FLAMAND	Inspecteur d'académie/inspecteur pédagogique régional
Mme Dominique	FRUSTA-GISSLER	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Mme Annie	GALICHER	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
M. Jean-luc	GARCIA	Personnel de direction
Mme Claude	GARDOU	Personnel de direction
M. Dominique	GARREAU	Personnalité extérieure
Mme Martine	GAUTHIER	Inspecteur d'académie directeur des services départementaux
M. Alain	GAUTIER	Personnel de direction
M. Jean-Claude	GIRAUD	Personnalité extérieure
M. Marc	GOSELIN	Personnel de direction
M. Jean-Luc	GUERET	Personnel de direction
Mme Sylvie	GUILLET	Personnel de direction
M. Gilles	GUSTAU	Inspecteur d'académie/inspecteur pédagogique régional
Mme Jocelyne	HARMAND	Personnel de direction
Mme Michèle	HASSEN	Personnel de direction
M. Jean-Pierre	HEDOIN	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
M. Jean-Yves	HERBEUVAL	Inspecteur général de l'éducation nationale
M. Roland	HODEL	Personnalité extérieure
Mme Monique	KHAYAT	Personnel de direction
Mme Brigitte	KIEFFER	Inspecteur d'académie directeur des services départementaux
M. Sylvain	LADENT	Personnel de direction
M. Luc	LAUNAY	Inspecteur d'académie directeur des services départementaux
M. Laurent	LE MERCIER	Inspecteur d'académie adjoint
Mme Chantal	LEBASTARD	Personnel de direction

Rapport des jurys des concours de recrutement de personnels de direction - Session 2011

Mme	Françoise	LEBLOND	Personnel de direction
M.	Jean-Pierre	LEBRUN	Personnalité extérieure
Mme	Monique	LEFEBVRE-BARDOT	Personnalité extérieure
M.	Hervé	LEFEUVRE	Inspecteur d'académie/inspecteur pédagogique régional
M.	Claude	LEGRAND	Inspecteur d'académie directeur des services départementaux
M.	Philippe	LEVY	Personnel de direction
Mme	Annaïck	LOISEL	Inspecteur d'académie directeur des services départementaux
M.	François	LOUIS	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
M.	Jean-René	LOUVET	Inspecteur d'académie directeur des services départementaux
Mme	Maryse	LUIU	Personnel de direction
M.	Gérard	MAGE	Personnel de direction
Mme	Marie-Christine	MAGNE	Personnel de direction
Mme	Anne-Marie	MAIRE	Inspecteur d'académie directeur des services départementaux
Mme	Annie	MAMECIER - DEMOUNEM	Inspecteur général de l'éducation nationale
Mme	Roseline	MARTEL	Administrateur civil
M.	Luc	MARTINEAU	Personnel de direction
Mme	Madeleine	MATHIEU	Personnalité extérieure
Mme	Hélène	MATHIEU	Personnel de direction
Mme	Christiane	MAYADE	Personnel de direction
M.	Didier	MESTEJANOT	Inspecteur d'académie/inspecteur pédagogique régional
Mme	Michèle	METOUDI	Inspecteur général de l'éducation nationale
M.	Guy	MIELCAREK	Personnel de direction
M.	Michel	MONGELLAZ	Personnel de direction
Mme	Christiane	MOREL BARNICHON	Inspecteur d'académie/inspecteur pédagogique régional
M.	Fernand	NASARI	Personnel de direction
Mme	Liliane-Jeanne	OCTAVE	Inspecteur d'académie/inspecteur pédagogique régional
Mme	Jacqueline	ORLAY	Inspecteur d'académie adjoint
Mme	Patricia	ORSI	Personnel de direction
M.	Marc	ORTOLANI	Personnel de direction
Mme	Martine	PASGRIMAUD	Personnel de direction
Mme	Marie Michelle	PASSEMARD	Personnalité extérieure
M.	Michel	PEREZ	Inspecteur général de l'éducation nationale
M.	Christian	PEYROUX	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
M.	Jean-François	PICARD	Personnel de direction
M.	Alain	PICQUENOT	Inspecteur d'académie/inspecteur pédagogique régional
M.	Robert	PIERRON	Personnalité extérieure
M.	Didier	PINEL	Personnel de direction
Mme	Véronique	PIPERAUD	Personnel de direction
M.	Albert	PREVOS	Inspecteur général de l'éducation nationale
M.	Gérard	PRODHOMME	Personnalité extérieure
Mme	Agnès	PROUTEAU	Personnel de direction
Mme	Hélène	RABATE	Personnel de direction
Mme	Bernadette	RAMTANI	Personnel de direction
Mme	Florence	RANDANNE	Inspecteur d'académie/inspecteur pédagogique régional
M.	Régis	RAUFAST	Personnel de direction
M.	Patrick	RESTOUT	Personnel de direction
Mme	Béatrice	ROBERT	Personnel de direction
Mme	Isabelle	ROBIN	Personnel de direction

Rapport des jurys des concours de recrutement de personnels de direction - Session 2011

M.	Alain	RODIERE	Personnel de direction
M.	Bruno	ROUSSEL	Personnalité extérieure
Mme	Marie-Nicole	ROYAL MORELON	Personnel de direction
Mme	Martine	SAGUET	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
M.	Joël	SALLE	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
M.	Laurent	SCORDINO	Personnel de direction
M.	Robert	SENTY	Personnel de direction
M.	Bernard	SIMLER	Personnalité extérieure
M.	Jean	SIQUIER	Personnalité extérieure
M.	Xavier	SORBE	Inspecteur général de l'éducation nationale
M.	Michel	SOUSSAN	Personnalité extérieure
Mme	Marie-Noëlle	TISON	Personnel de direction
M.	Bruno	TREHET	Inspecteur d'académie/inspecteur pédagogique régional
Mme	Marie-Pierre	VAN HUFFEL	Personnel de direction
M.	Thierry	VERGER	Personnel de direction
M.	Pierre-Jean	VERGES	Inspecteur d'académie/inspecteur pédagogique régional
M.	Jean	VERLUCCO	Inspecteur d'académie directeur des services départementaux
Mme	Capucine	VIGEL	Personnel de direction
M.	Gilbert	VIGNAL	Personnel de direction
Mme	Christine	VIGNEAU PELISSIER	Personnel de direction
Mme	Elisabeth	VILLEMIN	Personnel de direction
Mme	Claudine	VUONG	Personnel de direction
M.	Philippe	WUILLAMIER	Inspecteur d'académie directeur des services départementaux
M.	Albert	ZENOU	Personnel de direction

ANNEXE N°2

Sujet de l'épreuve écrite

du concours de recrutement

des personnels de direction de première et de deuxième classe

Concours de recrutement des personnels de direction de première classe et de deuxième classe

Epreuve : étude d'un cas concret portant sur le système éducatif du second degré aux niveaux local, régional et national, donnant lieu à la rédaction de propositions d'actions

Ce sujet contient 23 pages numérotées de 1 à 23, imprimées au recto et au verso.

Assurez-vous qu'il est complet.

S'il est incomplet, demandez un autre exemplaire au chef de salle.

- *L'usage de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire et de tout matériel électronique est rigoureusement interdit, y compris la calculatrice.*
- *Dans le cas où un(e) candidat(e) repère ce qui lui semble être une erreur d'énoncé, il (elle) le signale très lisiblement sur sa copie, propose la correction et poursuit l'épreuve en conséquence.*
- *Hormis l'en-tête détachable, la copie que vous rendrez ne devra, conformément au principe d'anonymat, comporter aucun signe distinctif, tel que nom, signature, origine, etc. Si le travail qui vous est demandé comporte notamment la rédaction d'un projet ou d'une note, vous devrez impérativement vous abstenir de le signer et/ou de vous identifier dans son contenu.*

SUJET

Vous prenez vos fonctions de proviseur du lycée polyvalent M., lycée technologique et professionnel, à la rentrée 2010. La population scolaire est composée, pour le lycée technologique, de 420 élèves et étudiants et, pour la section d'enseignement professionnel (SEP), de 450 élèves. Ces populations distinctes présentent des écarts très importants en termes d'âges, de catégories socio professionnelles des familles et de typologies de formation, allant des CAP aux BTS. Les personnels du lycée comptent le chef d'établissement et son adjoint, 1 gestionnaire, 2 chefs de travaux, 106 enseignants, 2 conseillers principaux d'éducation (CPE), 14 assistants d'éducation (AED), 6 personnels administratifs, 31 ouvriers d'accueil et d'entretien.

Cet établissement est situé derrière la gare d'une ville anciennement industrialisée de 18 000 habitants, confrontée, au sein de son bassin d'emploi, à des problèmes de reconversion économique. L'environnement immédiat du lycée M. est constitué d'une zone péri urbaine sans véritable centre ni offre commerciale. L'habitat est à la fois de type pavillonnaire et collectif à caractère social. Une grande friche urbaine, située derrière l'établissement, attire des regroupements de populations souvent désœuvrées présentant des comportements à risques (alcool, stupéfiants, rodéos d'engins motorisés).

La fiche récapitulative du diagnostic de sécurité, transmise par votre prédécesseur en juin 2010 à l'inspecteur d'academie-directeur des services départementaux de l'Education nationale (IA-DSDEN), a retenu son attention car, en dépit d'une situation préoccupante, elle ne fait pas apparaître de préconisations claires. Il vous demande de lui adresser vos propositions pour promouvoir dans votre établissement une politique éducative de sécurité. Dans une courte note de deux pages maximum, vous dégagerez les problématiques fortes et formulerez des propositions d'action, qui devront être priorisées dans le cadre du bilan d'étape du contrat d'objectifs 2008-2012.

Dans la dynamique de la mise en place de la réforme du lycée et de la rénovation de la voie professionnelle dans votre établissement, le recteur vous demande de lui proposer un schéma de mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement personnalisé innovant, s'appuyant sur une articulation efficace entre l'élaboration d'un projet personnel de formation et d'orientation et l'apprentissage de la citoyenneté. Pour ce faire, vous rédigerez une note circonstanciée au recteur, de trois pages maximum.

Composition du dossier

Document 1 : Discours de M. Le Président de la République sur le thème de la lutte contre les violences à l'école et contre l'absentéisme - Palais de l'Élysée - 5 mai 2010 (extrait) - p.3 à 5

Document 2 : Conclusions du diagnostic de sécurité du lycée M. (fiche III récapitulative) - p. 6 et 7

Document 3 : Tableau de bord du lycée M. (grands indicateurs) - p. 8 et 9

Document 4 : Rapport d'activité du service social en faveur des élèves du lycée M. (extrait) - p. 10 et 11

Document 5 : Rapport d'activité du service vie scolaire du lycée M. (extrait) - p. 12

Document 6 : Fiche de synthèse du contrat d'objectifs 2008-2012 entre l'académie de ... et le lycée M. - p. 13 et 14

Document 7 : Mise en oeuvre de la rénovation de la voie professionnelle à la rentrée 2009 - extrait de la circulaire n°2009-028 du 18-2-2009 (bulletin officiel spécial n° 2 du 19 février 2009) - p. 15 et 16

Document 8 : Audit académique du lycée M. sur la rénovation de la voie professionnelle - p.17 et 18

Document 9 : Accompagnement personnalisé au lycée d'enseignement général et technologique - circulaire n°2010-013 du 29-1-2010 (bulletin officiel spécial n° 1 du 4 février 2010) - p. 19

Document 10 : Protection du milieu scolaire - Plan de sécurisation des établissements scolaires : actions prioritaires - circulaire n° 2010-25 du 15-2-2010 (bulletin officiel n°10 du 11 mars 2010) - p. 20

Document 11 : Préparation de la rentrée 2010 : circulaire n° 2010-38 du 16-3-2010, MEN - DGESCO (bulletin officiel n°11 du 18 mars 2010 - encart n°2 du 18 mars 2010) - p 21 et 22

Document 12 : Organigramme des formations et capacités d'accueil du lycée M. - p.23

Document 1 (1/3)

Discours de M. le Président de la République, sur le thème de la lutte contre les violences à l'école et contre l'absentéisme, Palais de l'Élysée - Mercredi 5 mai 2010 (extrait)

Monsieur le Premier Ministre, Mesdames et Messieurs les Ministres, Madame la Ministre d'Etat, Mesdames et Messieurs les Préfets, Mesdames et Messieurs les Procureurs généraux, Mesdames et Messieurs les Recteurs, Mesdames et Messieurs les Inspecteurs d'Académie, Mesdames et Messieurs les Directeurs,

Je suis très heureux de vous accueillir aujourd'hui à l'Élysée pour vous parler du problème, sensible entre tous, de la violence à l'école. De toutes les formes de violence qui ont cours dans la société, celle qui frappe nos établissements scolaires est sans doute l'une des plus scandaleuses. Scandaleuse, parce qu'elle sape les fondements mêmes de la transmission du savoir et compromet l'avenir des enfants. Scandaleuse parce qu'elle s'attaque aux plus fragiles de nos jeunes concitoyens. (...). Alors il est temps d'apporter une réponse globale, qui prenne en compte, ou qui essaie de prendre en compte, tous les aspects de ce phénomène multiforme.

La question, pour dire vrai, n'est pas de choisir une énième fois entre la répression et la prévention. C'est un débat purement idéologique qui est totalement dépassé. Naturellement il faut de la répression car, laisser la moindre agression impunie, c'est donner raison à l'agresseur. Naturellement il faut de la prévention car, notre premier but, c'est de protéger une victime potentielle.

Le véritable enjeu en fait est ailleurs. Il consiste à savoir si nous sommes capables d'agir, de façon cohérente, de façon concertée, sur tous les fronts à la fois. Car il n'y a pas une cause unique à la violence scolaire, mais de multiples causes. A la réponse policière, à la réponse judiciaire, plus que jamais indispensables, il faut ajouter une action forte dans des domaines aussi variés que ceux de la pédagogie, de la formation des enseignants, de la stabilisation des équipes éducatives, de la responsabilisation des parents, - que pourrons-nous réussir avec des parents totalement déresponsabilisés ? - ou encore de la prise en charge des élèves gravement perturbateurs.

(...) Vous qui connaissez le terrain, vous savez parfaitement qu'il y a dans certains établissements une tension absolument permanente, y compris, c'est un comble, dans les salles de classe. Beaucoup d'élèves, beaucoup de professeurs, et il ne sert à rien de nier cette réalité que nous devons regarder en face, beaucoup d'élèves, beaucoup de professeurs prennent aujourd'hui le chemin des cours avec appréhension. C'est un scandale ! Ils savent, ces élèves et ces professeurs, que tout au long de la journée, ils seront exposés aux insultes, aux menaces, aux brimades, aux mauvais gestes, à l'indifférence et parfois au mépris... Face à cette violence, il y a quelque chose qui est encore pire, c'est que ces élèves et ces enseignants se sentent seuls, se sentent démunis, je voudrais dire plus exactement se sentent terriblement seuls et totalement démunis. (...)

Mesdames et Messieurs, il n'y a qu'une seule politique s'agissant des crimes et délits perpétrés dans les établissements scolaires : être intraitable. Être intraitable, cela signifie clairement aller plus loin, ouvrir d'autres fronts que ceux qui ont été ouverts jusqu'à présent. Notre devoir est de nous attaquer à cette violence qui ne relève pas immédiatement de la police et de la justice. La violence d'avant les affaires de la justice et de la police, car c'est sur cette violence-là que prospéreront les délits et les crimes. Et cette violence-là d'avant la police, vous voyez ce que je veux dire, d'avant la justice, elle rend la vie, dans certains de nos collèges ou lycées, parfaitement impossible.

Nous ne pouvons pas nous contenter d'une école où l'on se bornerait à prévenir les risques d'agression grave. Au fond, que nous voulons-nous ? Nous voulons une école où les enseignants et les élèves se sentent libre. On n'est pas libre quand on a peur. Libre d'apprendre. Libre de progresser. Libre de travailler. Et même libre d'être heureux en préparant son avenir. Une école de la sérénité, du respect, de la confiance.

Document 1 (2/3)

La sécurité ne consiste pas pour nous à remplacer une peur, la peur de la délinquance, par une autre peur, la peur de l'autorité. La sécurité dans notre esprit, ce n'est pas l'instauration d'un rapport de force, moins favorable aux agresseurs. La sécurité, c'est un climat de paix, de sérénité et de confiance. Au fond, c'est un ordre, l'ordre républicain. (...) Gagner cette bataille nécessite que nous nous engagions sur plusieurs fronts à la fois.

Le premier : nous allons achever la mise en œuvre du plan de sécurisation scolaire conçu par Luc CHATEL et Brice HORTEFEUX, auxquels je veux rendre hommage pour leur action à tous les deux à la rentrée dernière. Ce plan prévoit la généralisation des diagnostics de sécurité dans tous les établissements scolaires et la mise en œuvre de leurs recommandations. (...) Il faut un diagnostic de sécurité dans tous les établissements scolaires avant la fin de cette année scolaire, et naturellement en tirer les conséquences, vidéos surveillance, installations de clôtures, portiques lorsqu'il le faut.

Ce plan prévoyait ensuite le déploiement d'équipes mobiles de sécurité. Elles sont en place dans toutes les académies, elles ont effectué des milliers d'interventions. Les 500 membres des EMS jouent un rôle pacificateur apprécié et j'approuve pleinement la décision de Luc CHATEL de doubler leurs effectifs dans les académies les plus exposées à la violence. Je suggère qu'à terme les personnels des EMS, qui ont une grande expérience, puissent contribuer à la formation des équipes dans les établissements scolaires. Enfin, nous avons lancé un programme de formation des chefs d'établissement à la gestion de crise et aux problématiques de la sécurité. D'ici 2012, les 14 000 personnels de direction pourront en bénéficier. Il me semble crucial d'approfondir la coopération qui existe déjà entre l'Education nationale, la police et la justice. Vous êtes, Mesdames et Messieurs, des fonctionnaires dans le cadre d'une mission de service public 5 247 correspondants sécurité-école ont été désignés dans les rangs de la police et de la gendarmerie pour nos 7 881 établissements scolaires du 2nd degré. Il y a là un progrès considérable : la coopération. Il y a quelques années, entre police, justice, éducation nationale, on prononçait ce mot et déjà on avait des réactions et c'est un grand progrès, une grande maturité de notre démocratie devant la gravité de la situation de voir que l'on travaille de mieux en mieux ensemble. C'est un progrès considérable. (...)

Mais ce travail crucial de sécurisation des établissements scolaires, en partenariat toujours plus étroit avec l'ensemble des autres services de l'Etat et naturellement des collectivités locales, ne doit pas nous faire oublier l'essentiel. L'essentiel, c'est que tout se joue au sein de l'établissement scolaire lui-même puisque 85 % des auteurs des faits de violence sont les élèves eux-mêmes. Donc il ne suffit pas de sécuriser l'établissement par rapport à l'extérieur, il faut également porter une attention à la sécurisation de l'établissement à l'intérieur. De ce point de vue, la première chose à faire, c'est de replacer la règle au cœur de la vie scolaire. Une règle qu'on ne doit pas pouvoir transgresser sans s'exposer immédiatement à une sanction. Transgression, sanction.

Je souhaite que l'on rende systématique et automatique le déclenchement des procédures disciplinaires en cas de violences verbales ou physiques à l'égard des personnels de l'établissement. Mais cette nécessaire sanction, comme l'a montré le rapport d'Alain BAUER, nous devons lui redonner du sens. Tout le monde est d'accord sur la nécessité de la sanction. Mais quelle sanction ? Je pense qu'il faut cesser d'exclure les élèves pour un oui ou pour un non. Oserais-je dire que c'est presque, dans certains cas, une solution de soulagement et de facilité ? Les effets pervers des mesures d'exclusion sont connus, qu'il s'agisse d'une exclusion de la classe ou d'une exclusion, temporaire ou définitive, de l'établissement ; les élèves concernés, qui ne sont déjà pas, en général, de grands pratiquants de l'école, finissent rapidement par prendre de telles mesures comme une récompense ! On les voit alors traîner dans la cour, traîner dans le quartier. La seule chose qu'ils y apprennent, c'est à se détacher davantage de l'école. Comme, de toute manière, ils ne voulaient pas y aller, voilà qu'ils ont une bonne raison de ne pas y aller : « on est exclu ». A ce type de sanctions, il me semble que nous devons préférer les « mesures d'utilité collective », appelées autrefois « travaux d'intérêt général ». En s'appuyant sur un principe de bon sens : celui qui a fait une bêtise doit la réparer.

Document 1 (3/3)

J'ai dit que tout se jouait dans l'établissement. Je veux aller plus loin : une grande partie du problème se joue à l'intérieur même de la salle de classe. En réalité, aujourd'hui, nos professeurs sont seuls à affronter des difficultés auxquelles ils n'ont pas été préparés(...). Je conteste l'idée que l'autorité et la discipline ne soient qu'une affaire de « charisme » : c'est trop simple. (...) Et quand malgré tout la situation dégénère, il faut encore savoir à l'avance quoi faire, à qui s'adresser, comment faire venir un renfort. A toutes ces questions, chaque établissement doit apporter une réponse claire, sur laquelle chaque professeur puisse s'appuyer. Et pour que nos collègues et nos lycées puissent véritablement se mobiliser, il faut disposer d'équipes d'enseignants soudées et solidaires. Toutes les études scientifiques l'ont montré : le premier facteur explicatif du niveau de violence d'un établissement scolaire, ce n'est pas l'environnement social, ce ne sont pas les moyens financiers que l'on y met, mais le degré de stabilité de son équipe éducative. Ce n'est pas très étonnant ! Un fauteur de trouble perd rapidement de sa superbe quand il a à affronter, non pas un professeur devenu bouc émissaire, isolé dans sa salle de cours, mais une équipe d'adultes unis, se connaissant depuis longtemps et parlant d'une seule voix. Le rapport de force n'est pas le même. (...) Briser l'isolement des professeurs : c'est un fil rouge pour l'action que nous engageons. Cela suppose aussi qu'ils bénéficient du soutien des parents. La responsabilisation des parents d'élèves, leur implication dans la scolarité de leur enfant, c'est notamment un enjeu crucial pour lutter contre le fléau qui est celui de l'absentéisme. Tout le monde est bien d'accord que l'absentéisme, c'est la première marche vers l'exclusion. Mais si les parents ne signalent pas l'absentéisme ? Les enseignants, on ne va pas leur demander de faire le travail de la société toute entière et des familles. L'absentéisme touche aujourd'hui 3 % des collégiens, 6 % des lycéens et 15 % des lycéens professionnels, c'est-à-dire que c'est 7 % des élèves en moyenne qui sont absents... 300 000 élèves. (...) Ces chiffres sont, de surcroît, en augmentation constante. L'absentéisme, je comprends que c'est un phénomène complexe. Par exemple, 20 à 25 % de ces 300 000 élèves absents ne vont pas à l'école parce qu'ils ont peur. Dans les absents, il n'y a pas que celui qui veut s'exonérer, il y a celui qui est victime. Peur de la violence, du racket, du harcèlement. Doit-on ajouter la détresse à la détresse en les punissant ? Bien sûr que non. Notre devoir est au contraire de les protéger pour qu'ils n'aillent pas à l'école « la boule au ventre ». Mais qui pourra nier que les parents n'ont pas aussi leur part de responsabilité ? Les parents qui se sentent dépassés, démunis face à un jeune sur lequel ils n'ont plus d'autorité, notre devoir est de les soutenir, de les aider. Il y a 5 000 médiateurs de vie scolaire qui ont été embauchés l'année dernière et qui sillonnent les quartiers à la rencontre des parents ; il y a des dispositifs de soutien proposés par les conseils généraux, dans le cadre de l'aide sociale à l'enfance. (...)

Document 2 (1/2)

Conclusions du diagnostic de sécurité du lycée M., établi le 1^{er} juin 2010 (fiche III récapitulative*)

Bilan qualitatif

	En diminution	Stable	En augmentation
Incidents signalés par des tiers			Plaintes des riverains : nuisances sonores fréquentes, de jour comme de nuit, week-ends inclus ; trafics divers ; rodéos de deux roues ; feux ; squatteurs occupant le terrain vague entre le lycée et l'arrière de la gare ; véhicules abandonnés.
Incidents signalés par le chef d'établissement			Violences verbales et physiques à l'encontre des élèves et des personnels aux abords du lycée ; rackets entre élèves et par des éléments extérieurs.
Plaintes			Mise en danger des élèves aux abords du lycée par véhicules motorisés ; signalement pour suspicion de trafics de stupéfiants ; dégradation régulière de véhicules des personnels du lycée.
Interventions sur incidents			Intervention de la police pour intrusions par les toits en terrasse de l'internat. Départ de feu dans le parc du lycée. Rixes entre bandes rivales aux portes du lycée.
Interventions à titre préventif		Rareté des collaborations avec les services de police	
Actions de prévention	Engagement des partenaires internes découragés devant les difficultés grandissantes		Sentiment d'impuissance et de fatalisme. Sentiment surtout de ne pas être entendu.

Nota : ce diagnostic a été établi par l'équipe de direction sans l'aide du référent police.

Document 2 (2/2)

Constat, analyse des tendances

Le périmètre du lycée est modestement clôturé d'un grillage et de deux portails de moyenne hauteur. De larges espaces verts arborés et vallonnés enserrent les bâtiments. Ces derniers, de construction récente (1995), présentent des structures de plain pied et des toits en terrasses ; l'ensemble a mal vieilli.

L'environnement du lycée connaît une évolution problématique. A la demande et à l'occasion de manifestations exceptionnelles, les services de sécurité, alertés, réalisent des rondes préventives ou des interventions. Toutefois, ces actions semblent ne donner aucun résultat.

La situation de l'établissement par rapport aux phénomènes de violence en milieu scolaire fait l'objet d'une dégradation continue qui entache sa réputation.

Solutions envisageables

Situation simple (délinquance faible ou en diminution)

Situation complexe

En raison des actes de délinquance commis, de l'environnement de l'établissement ou de l'importance de la menace qui pèse sur les élèves, les personnels ou les bâtiments, il convient de faire réaliser un diagnostic de sûreté complet par un référent sûreté (police ou gendarmerie).

À la rentrée scolaire 2010, prévoir avec le nouveau chef d'établissement la relance du comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté (CESC) et l'émergence d'un projet partenarial.

** Source : © MEN/DGESCO ► eduscol.education.fr/violence, (diagnostic à conduire entre le chef d'établissement et le référent police ou gendarmerie)*

Document 3 (1/2)

Tableau de bord du lycée M. (grands indicateurs)

Résultats aux examens - session 2010

Source : établissement

Examens	Nombre de candidats	Nombre de reçus	% de réussite année N	% de réussite année N-1	% de réussite académique, année N
DNB 3^{ème} DP6	20	10	50,00	68,18	DNB total : 83,70
DNB individuel	20	5	25,00	77,90	
BEP carrières sanitaires et sociales	30	25	83,33	96,7	93,20
BEP bioservices	16	15	93,75	96,10	86,10
BEP hôtellerie	46	39	84,78	80,80	80,40
BEP optique lunetterie	23	17	73,91	75,00	73,91

Examens	Nombre de candidats	Nombre de reçus	% de réussite année N	% de réussite année N-1	% de réussite académique année N
Bac techno hôtellerie	27	22	81,48	90,30	92,7
Bac techno ST2S	56	33	58,93	78,00	81,2
BTS diététique	24	18	75,00	77,00	75,00
BTS hôtellerie	10	4	40,00	64,29	66,7
BTS opticien-lunetier	24	17	70,83	80,60	70,83

**Situation générale des effectifs par qualité
année scolaire 2009-2010**

	2007-2008	2008-2009	2009-2010
Externes	393	388	476
Demi-pensionnaires	442	312	201
Internes	190	212	213
Totaux	1025	912	890

Document 3 (2/2)

Répartition des élèves selon l'origine professionnelle en pourcentage – année 2009-2010

Origine sociale	Lycées publics/académie	Lycées publics/département	Lycée M.
Favorisée A	22.5	19.0	10.7
Favorisée B	17.2	15.8	10.2
Moyenne	31.2	32.6	31.5
Défavorisée	27.5	30.6	44.9
Non renseigné	1.6	2.0	2.7
Total étab.	100	100	100
Total effectifs	25 928	7 299	890

Etat des lieux des entrants à la rentrée 2010

Source : établissement

	Capacité d'accueil		Candidats tous vœux		Candidats 1ers vœux	Affectés	
	N	N-1	N	N-1	N	N	N-1
Post 3ème							
2nde	30	30	28	35	17	17	30
2nde prof hôtellerie	24	24	16	21	10	21	24
2nde Bac pro optique	30		41		25	30	
2nde BEP carrières sanitaires et sociales	30	30	124	162	56	30	30
2nde Bac pro commerce	60	60	115	157	83	60	60
2nde Bac pro restauration	48	48	75	101	37	48	48
CAP petite enfance	15	15	53	78	35	15	15
CAP maintenance et hygiène des locaux	12	12	5	7	2	5	7

Nota : Sur le même district, à moins de 2 km, on trouve un grand LEGT, scolarisant 1500 élèves, au centre d'un campus de 14 ha avec des installations sportives très complètes.

Document 4 (1/2)

Rapport d'activité du service social en faveur des élèves du lycée M. Année 2009-2010, Mme AT, assistante sociale (extrait)

Le lycée est ouvert depuis 1995. En septembre 2009, il a accueilli 890 élèves. L'effectif est en baisse pour des raisons liées à la réputation de l'établissement. L'offre de formation évolue actuellement avec la rénovation des filières. Les élèves, aux profils très hétérogènes, sont répartis en classes de LP, lycée et BTS. Il y a une 3^{ème} DP6. L'équipe de direction (proviseur et adjoint) va complètement changer à la rentrée prochaine (deux départs à la retraite) ; l'équipe des CPE reste identique et on attend l'arrivée de deux nouvelles infirmières.

Présence de l'assistante sociale (AS) dans l'établissement

Au lycée, deux permanences hebdomadaires ont été assurées (lundi et mercredi matin). Les conditions matérielles restent les mêmes. Le bureau de l'AS se situe à l'infirmerie. Ce lieu, assez distant des autres services, reste sûrement un frein dans la communication. Peu d'enseignants viennent dans les locaux du service social ; il en va de même de l'ensemble de l'équipe administrative et de vie scolaire. Le travail administratif a été amélioré depuis peu avec l'installation d'un ordinateur mais la connexion à l'ENT et au réseau (*sconet*) n'est toujours pas établie d'une manière régulière.

Action individuelle

Dans l'établissement, l'intervention du service social se situe essentiellement au niveau de l'aide individuelle aux élèves. D'après les statistiques, 236 élèves ont été pris en compte (chiffre en hausse : 216 en 2008/09). La prise en compte va de la simple vigilance à l'aide ponctuelle, jusqu'à une prise en charge plus soutenue. Le nombre d'élèves de la section d'enseignement professionnel (SEP) est plus important (173 contre 3 BTS). A l'origine de la demande, c'est toujours l'équipe éducative qui sollicite le plus. Ce sont essentiellement et logiquement les CPE et les infirmières, et toujours assez peu les enseignants directement. Ensuite, pour l'origine de la première demande envers le service social, viennent : les familles et les élèves directement, puis les partenaires extérieurs. Le rôle de la vie scolaire est important pour repérer les élèves en difficulté et les orienter vers l'assistante sociale. A noter que, cette année, bon nombre de situations ont été repérées aussi par les assistants d'éducation, entre autres sur la problématique de l'absentéisme et des violences entre élèves. Pour le service social, le partenariat avec les CPE est essentiel et doit être encore largement amélioré.

Réunions de concertation de suivi des élèves

Elles ont été aussi peu nombreuses que l'an dernier : trois. Pour le service social, présent ponctuellement dans l'établissement, ce temps de concertation avec l'équipe - CPE, infirmières, COP, chefs de travaux - s'il se fait dans le respect des missions et de la déontologie de chacun, est important. Il permet d'échanger des informations, de repérer des élèves en difficulté, d'orienter l'élève vers le professionnel le plus à même de répondre à sa problématique, de faire un suivi. Mme le proviseur n'y participe pas (sauf à la 1^{ère}), ni son adjointe ; il me semble que ce serait intéressant que l'équipe de direction soit au complet.

Les entretiens se font à la demande des élèves ou des familles, ou encore à l'initiative du service social (convocation d'un élève suite à un signalement de l'équipe). Au lycée, encore plus qu'au collège, les entretiens se font par téléphone avec les familles et les partenaires extérieurs (notamment les autres travailleurs sociaux), du fait de l'éloignement géographique de certains élèves. Le travail avec les familles est difficile. Il est loin d'être systématique. Il dépend de la demande de l'élève, de son accord et de la problématique.

Document 4 (2/2)

La demande d'intervention

Elle concerne, par ordre, les difficultés matérielles et administratives (financières, bourses, logement, transport.) ; les difficultés familiales : problèmes relationnels et conflits, difficultés sociales rencontrées par l'élève et sa famille ; les difficultés liées au comportement scolaire : échec, inappétence scolaire, orientation, comportement, manquements aux règles, difficultés d'intégration ; à l'absentéisme ; aux conduites à risques ; à la santé ; plus spécifiquement à la protection de l'enfance ; aux violences subies ; à la majorité. Certains jeunes cumulent ces difficultés : le travail en partenariat à la fois dans l'établissement et à l'extérieur est nécessaire.

Quelques observations sur ces problématiques

Sur les difficultés financières : élèves et familles viennent souvent solliciter de l'aide sur ce plan. Il y a de plus en plus de situations de jeunes majeurs sans soutien financier de leur famille. A noter encore cette année des familles en grande précarité qui n'ont pas sollicité les bourses nationales dans les délais et ont ainsi perdu un droit et ont été en difficulté pour le paiement de la DP ou de l'internat. Avec le secrétariat des élèves, l'effort a de nouveau porté sur l'information aux élèves et aux familles, sur les modalités de demande de bourse. Douze familles étaient en difficultés (sur divers plans) car demandeurs d'asile et hébergées en centre d'accueil de demandeurs d'asile.

Le fonds social (Etat et Région)

Il est intervenu pour un nombre croissant d'élèves, en dépit de l'aide apportée par la collectivité régionale à l'acquisition du premier équipement. Cette année, la commission s'est réunie neuf fois avec la même composition : proviseur, intendant, CPE, AS et déléguée élève quand elle peut être présente. 152 demandes ont été instruites. Certains de ces élèves ont été aidés sur plusieurs trimestres de DP ou d'internat. Le fonds social reste une demande de secours et non un droit : on constate que des familles ou des élèves ne souhaitent pas déposer de demande malgré des difficultés sociales avérées. Au niveau du règlement de la DP et de l'internat, une mise à disposition du service social est adressée aux familles signalées comme ayant des difficultés ou ne se manifestant pas à l'intendance.

Sur les difficultés familiales et la mission de protection de l'enfance : le travail d'aide et d'accompagnement a été réalisé en partenariat avec des partenaires extérieurs : AS de secteur, éducateurs. Des signalements croissants ont été adressés.

Sur les difficultés scolaires et l'absentéisme : cette problématique me semble nécessiter un renforcement du travail d'équipe. Des élèves décrochent, sans qu'ils soient signalés, sans que l'on ait pu cerner ou prévenir leurs difficultés. L'absentéisme reste un problème important à traiter. Il faut que l'AS soit informée rapidement par le service de la vie scolaire pour évaluer la situation et intervenir au plus vite, au lycée ou à domicile. Pour des élèves en décrochage, le signalement à la Mission générale d'insertion n'est pas systématiquement fait.

Sur l'action collective : cette dimension, qui fait partie des missions du service social, reste toujours assez réduite. Elle s'explique par un manque de disponibilité et nécessite un renforcement du travail en partenariat dans l'établissement. Le CESC ne s'est pas réuni depuis deux ans.

Document 5 (1/1)

Rapport d'activité du service vie scolaire du lycée M. - 2009-2010 (extrait)

(...)

Démissions

Pour l'année 2009-2010, nous recensons 84 démissions : 63,8 % concernent le lycée professionnel, 36,2 % le lycée technologique (en incluant les classes post-bac).

Absences

Pour l'année 2009-2010, nous enregistrons un taux d'absentéisme annuel très élevé, puisqu'il est de 14,47 % pour les classes en trimestres et de 15,21 % pour les classes en semestres. Au troisième trimestre, le taux d'absentéisme reste élevé, surtout en fin de période, traditionnellement marquée par un relâchement provoqué par les départs en stage et l'approche des examens de fin d'année. Les « révisions à domicile » sont le principal motif d'absence invoqué dans les classes de terminale (surtout filières commerciale et hôtelière).

Sanctions et exclusions

- Les retenues : 75,8 % des retenues concernent la section d'enseignement professionnel.
- Les exclusions de cours : 78,5 % des exclusions concernent la SEP.
- Les exclusions temporaires du lycée : 74 % des exclusions temporaires concernent la SEP.
- Internes : cette année les AED ont pu, grâce à l'ENT, suivre les résultats des internes de plus près. Après chaque période de conseil de classe, chaque AED a fait le point individuellement avec les élèves en difficulté dont ils ont la charge. Le but est de renforcer la mission éducative des AED et de les valoriser dans leur fonction de surveillant d'internat. Ce suivi rapproché permet également de mettre en avant l'aide aux devoirs pour laquelle ils sont également missionnés.

La cellule de suivi des élèves

Composée des deux chefs de travaux, des deux CPE, des deux infirmières, de l'assistante sociale et de la conseillère d'orientation psychologue, la cellule de suivi des élèves a permis de traiter un certain nombre de situations. Du problème passager au problème plus récurrent d'absentéisme, l'échange et les regards croisés permettent une prise en charge globale de chaque situation d'élève. Il est néanmoins difficile de trouver du temps pour se réunir.

L'orientation

Mme GG, CPE, a en charge l'orientation post-BEP. Elle assiste les professeurs principaux dans les démarches de demande de poursuite d'études dans les filières post-BEP. Pour cela, en concertation avec Mme JV, COP, Mme GG élabore et diffuse un document de travail. Elle intervient également en collaboration dans les cas d'orientation dont les motifs restent à la marge : changement d'établissement, changement de filière, orientation post seconde, situations particulières en association avec Mme DD, secrétariat des élèves.

Equipe vie scolaire

L'équipe vie scolaire est composée de 16 personnes : 2 CPE titulaires, un homme et une femme, et 12,5 postes d'AED. Cette année, CPE et AED se sont rencontrés à deux reprises. Une première fois à la rentrée pour l'accueil des nouveaux et la mise en route de l'année ; une deuxième fois à l'occasion du départ de Mlle EE reçue au concours de CPE interne. En tant que CPE, le constat qui est fait du fonctionnement de l'équipe reste négatif. En effet, malgré l'intérêt des échanges menés, nous avons le sentiment d'un non aboutissement. La cause tient au fait qu'il n'existe ni tableau de bord, ni cahier de suivi qui permettrait de s'assurer de la mise en place des préconisations et de leur suivi. Les « choses » sont dites, les solutions trouvées, mais elles ne sont pas mises en œuvre. D'où l'impression, auprès des surveillants, que tout a été dit mais que rien n'a été fait.

(...)

Document 6 (1/2)

Fiche de synthèse du contrat d'objectifs 2008-2012 entre l'académie de... et le lycée M.

Objectif n° 1:

Développer les actions à l'international
(Axe n° 3 – proposition n°3 du projet d'établissement 2008 - 2012)

Constat ayant motivé ce choix :

Une offre éducative éclectique ; des équipes pédagogiques à structurer ; un flux d'échanges international faible.

Actions :

- Dans le cadre de l'ouverture d'une section européenne au sein de la filière restauration (bac pro trois ans), recherche de partenariats européens, organisation de périodes de stages à l'étranger pour les élèves volontaires. Poursuite des stages BTS hôtellerie au Canada.
- Poursuite et développement des échanges avec la Caroline (SEP).
- Mise en place d'un partenariat avec un établissement suédois (filière ST2S).
- Etude de la faisabilité et mise en œuvre de l'enseignement du chinois au sein de l'établissement.

Dispositif d'évaluation et indicateurs :

- Indicateur 1 : nombre d'élèves effectuant un stage à l'étranger
- Indicateur 2 : nombre d'élèves participant à un échange avec un partenaire étranger
- Indicateur 3 : nombre d'élèves poursuivant l'enseignement en section européenne bac pro restauration

Objectif n°1 Indicateur n°1	Rentrée 2008		Rentrée 2009		Rentrée 2010	
	Prév.	Réalisé	Prév.	Réalisé	Prév.	Réalisé
	-	2	4	0	6	0

Objectif n°1 Indicateur n°2	Rentrée 2008		Rentrée 2009		Rentrée 2010	
	Prév.	Réalisé	Prév.	Réalisé	Prév.	Réalisé
	-	27	60	15	60	0

Objectif n°1 Indicateur n°3	Rentrée 2008		Rentrée 2009		Rentrée 2010	
	Prév.	Réalisé	Prév.	Réalisé	Prév.	Réalisé
	-	-	12	10	24	10

APPORT ACADEMIQUE

Ouverture de la section européenne en bac pro restauration (trois ans) rentrée 2009
Accompagnement au montage de projets COMENIUS – LEONARDO

Objectif n° 2:

Mettre les usagers (enseignants, élèves, parents d'élèves) en situation de maîtriser les applications de l'environnement numérique de travail (ENT), intégrer son utilisation dans les pratiques pédagogiques
(Axe n° 3 – proposition n°1, axe n°4 – proposition n°4, du projet d'établissement 2008 - 2012)

Constat ayant motivé ce choix :

Mise en place effective de l'ENT au sein de l'établissement rentrée 2008.

Document 6 (2/2)

Dispositif d'évaluation et indicateurs :

- Indicateur 1 : nombre de personnes formées par type d'application
- Indicateur 2 : évolution du nombre de connexions quotidiennes par type d'utilisateur

Objectif n°2 Indicateur n°1	Rentrée 2008		Rentrée 2009		Rentrée 2010	
	Prév.	Réalisé	Prév.	Réalisé	Prév.	Réalisé
Application « notes »	-	102	40	4	25	0
Application « cahier de textes »	-	102	40	6	25	0
Application « absences »	-	0	14	0	14	2
Autres applications	-	-	-	-	-	12

Objectif n°2 Indicateur n°2	Rentrée 2008		Rentrée 2009		Rentrée 2010	
	Prév.	Réalisé	Prév.	Réalisé	Prév.	Réalisé
Connexions « enseignants »	-	±1000	+25%	853	+25%	752
Connexions « élèves »	-	±200	+25%	153	+25%	239
Connexions « parents »	-	±200	+25%	102	+25%	123
Connexions « administratifs »	-	±200	+25%	565	stabilisation	765

APPORT ACADEMIQUE :

Evolution des différentes applications de l'ENT par rapport aux contraintes locales.

Mise en place de formations aux applications pédagogiques de l'ENT par groupe disciplinaire.

Objectif n° 3 :

Développer une politique de prévention santé sécurité peu engagée - plus particulièrement dans les domaines de la lutte contre les addictions et du respect du corps.

Développer les formations préparant au diplôme de sauveteur secouriste du travail. Encourager la formation de nouveaux formateurs au sein de l'établissement.

(Axe n° 2 – proposition n°1 et 2 du projet d'établissement 2008 - 2012)

Constat ayant motivé ce choix :

Le nombre trop peu important d'élèves formés aux premiers secours, qui se concentrent sur une partie des sections. La formation SST pour les adultes encadrant les élèves en atelier ou à l'internat irait dans le sens d'une plus grande sécurité.

Dispositif d'évaluation et indicateurs :

- Indicateur 1 : évolution du nombre de formateurs SST
- Indicateur 2 : évolution du nombre de formés SST

Objectif n°3 Indicateur n°1	Rentrée 2008		Rentrée 2009		Rentrée 2010	
	Prév.	Réalisé	Prév.	Réalisé	Prév.	Réalisé
Nombre formateurs SST	-	6	2	0	2	0
Nombre de recyclages SST	-	0	4	1	4	2

Objectif n°3 Indicateur n°2	Rentrée 2008		Rentrée 2009		Rentrée 2010	
	Prév.	Réalisé	Prév.	Réalisé	Prév.	Réalisé
Nombre d'adultes formés SST	-	10	10	0	10	0
Nombres d'élèves formés SST	-	54	24	12	24	14

APPORT ACADEMIQUE :

Mise en place de formations de formateurs SST

Accompagnement dans la mise en place de formations d'initiative locale (prise en charge des intervenants)

Document 7 (1/2)

Bulletin officiel spécial n° 2 du 19 février 2009

Mise en oeuvre de la rénovation de la voie professionnelle à la rentrée 2009 (extrait)

NOR : MENE0900147C, RLR : 523-0 circulaire n° 2009-028 du 18-2-2009, MEN - DGESCO A2-2

Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie

La rénovation de la voie professionnelle a pour objectif premier d'augmenter le niveau de qualification des jeunes sortant du système de formation. Pour ce faire, il est nécessaire de réduire fortement le nombre de jeunes quittant prématurément le système éducatif, de conduire un plus grand nombre d'entre eux au baccalauréat professionnel et de faciliter la poursuite vers des études supérieures, notamment vers l'enseignement technique supérieur. L'atteinte de cet objectif repose sur un ensemble de mesures nouvelles qui figurent dans les décrets modifiant le code de l'éducation et dans leurs arrêtés d'application, publiés au Journal officiel du 11 février 2009. L'accompagnement personnalisé constitue, au sein de ces mesures, un élément majeur de la rénovation qui s'engage. La présente circulaire a pour objet d'apporter les éléments complémentaires nécessaires à la mise en oeuvre de cette rénovation dans des conditions qui en garantissent le succès.

I - Diplômes professionnels et carte des formations :

La liste indicative des diplômes nouvellement créés ou rénovés dont l'entrée en vigueur est prévue à la rentrée 2009 figure en annexe 1 de la présente circulaire. Ces diplômes, pour lesquels les consultations obligatoires sont engagées, feront l'objet d'une publication prochaine.

a) Certificat d'aptitudes professionnelles (C.A.P.) et brevet d'études professionnelles (B.E.P.)

Toutes les spécialités de C.A.P. pourront être préparées en deux ans par la voie scolaire ou par l'apprentissage dans le cadre de formations spécifiques dont les grilles horaires de formation demeurent inchangées. Par ailleurs, suite aux choix opérés au sein des commissions professionnelles consultatives, certaines spécialités de C.A.P. constitueront le diplôme de niveau V auquel devront se présenter obligatoirement les élèves, et facultativement les apprentis, pendant le cursus conduisant en trois ans au baccalauréat professionnel. Concernant le B.E.P., seules quatre spécialités seront maintenues à titre transitoire dans l'attente de la mise en place des baccalauréats correspondants et pourront être préparées en deux ans (sous statut scolaire ou en apprentissage) à l'issue de la classe de 3^{ème}. Il s'agit des B.E.P. : Carrières sanitaires et sociales ; Conduite et services dans les transports routiers ; Métiers de la restauration et de l'hôtellerie ; Optique lunetterie.

Il convient de signaler que les commissions professionnelles consultatives concernées travaillent actuellement à la création ou à la rénovation de spécialités de baccalauréats professionnels relevant des secteurs de ces quatre B.E.P., (...), ces diplômes devraient être achevés pour une mise en oeuvre à la rentrée 2010. À l'exception de celles précitées, les autres spécialités de B.E.P. seront abrogées et remplacées par les « B.E.P. rénovés » (...). Pour la formation initiale, ces spécialités de B.E.P. ne feront pas l'objet d'une formation spécifique car elles s'inscrivent dans le cursus conduisant en trois ans au baccalauréat professionnel dont elles constituent le diplôme de niveau V auquel devront se présenter obligatoirement les élèves et facultativement les apprentis. Leur évaluation se déroulera conformément aux dispositions fixées par chaque arrêté de spécialité de « B.E.P. rénové ». (...)

b) Baccalauréat professionnel

L'architecture et le règlement d'examen des nouvelles spécialités de baccalauréat professionnel qui seront mises en oeuvre à la rentrée 2009 sont identiques à ceux des spécialités déjà existantes. (...) Le maintien des formations conduisant aux quatre spécialités de B.E.P. précitées ne fait pas obstacle à l'ouverture raisonnée de formations conduisant en trois ans aux spécialités de baccalauréat professionnel du secteur correspondant. Ainsi, notamment, s'agissant de l'hôtellerie-restauration, pourront être ouvertes à la rentrée 2009 des formations conduisant au B.E.P. des métiers de la restauration et de l'hôtellerie ainsi que des formations conduisant en trois ans au baccalauréat professionnel de la restauration.

Document 7 (2/2)

II - Poursuite des formations engagées en 2008 :

- Les élèves et les apprentis entrés en première année de B.E.P. à la rentrée 2008 termineront leur cursus en 2009-2010 et passeront le B.E.P. ancien régime à la session 2010.
- Les élèves entrés en deuxième année de B.E.P. ou de C.A.P. à la rentrée 2008 qui auront obtenu leur diplôme à la session 2009 pourront intégrer une première professionnelle de bac pro ; ceux qui n'auront pas obtenu de C.A.P. ou de B.E.P. pourront également accéder à la première professionnelle de bac pro après examen de leur situation au cas par cas.
- Les élèves et les apprentis entrés en formation de baccalauréat professionnel en deux ans à la rentrée 2008 termineront leur cursus en vue de passer l'examen à la session 2010.
- Les élèves entrés en seconde pro expérimentale à la rentrée 2008 continueront de relever des dispositions du décret n° 2004-659 du 30 juin 2004 et ne seront donc pas tenus de passer une certification intermédiaire.

(...)

IV - Organisation des enseignements de la voie scolaire :

L'arrêté du 10 février 2009 relatif aux enseignements dispensés dans les formations sous statut scolaire préparant au baccalauréat professionnel définit le cadre réglementaire organisationnel. Les grilles horaires annexées et les modalités de calcul du complément horaire professeur permettent de définir la dotation horaire globale (D.H.G.) moyenne attribuée à chaque établissement en fonction de ses structures et des effectifs, prévus par les services académiques. Les horaires réglementaires sont, en moyenne, de 34,5 heures pour les spécialités rattachées à la grille 1 et de 33,5 heures pour les spécialités rattachées à la grille 2, ces horaires incluant l'accompagnement individualisé. Ces horaires élèves sont établis pour le cycle de trois ans. L'horaire annuel n'a qu'une valeur indicative. Aucun horaire hebdomadaire n'est spécifié de façon à ce que les choix pédagogiques et organisationnels des établissements s'exercent pleinement. Les nouvelles grilles horaires présentent des marges d'organisation et d'adaptation locales importantes au niveau de : la répartition hebdomadaire et annuelle des disciplines d'enseignement général ; la répartition des enseignements au sein du bloc horaire des enseignements professionnels (1152 h) et du bloc horaire des enseignements généraux en relation avec la spécialité (152 h) ; la répartition des 22 semaines de formation en milieu professionnel (PFMP) sur les trois années du cycle ; la répartition du volume horaire professeur complémentaire pour les activités en groupes à effectif réduit ; le volant d'heures professeur est attribué à l'établissement globalement, pour les sections de baccalauréat professionnel, en fonction des effectifs ; la définition et la programmation des actions d'accompagnement personnalisé ; la définition et la planification des projets sur une partie du cycle ou de l'année. Cette autonomie voulue s'oppose naturellement à l'élaboration de grilles normalisées autres que celles fixées par l'arrêté du 10 février 2009 précité. (...)

Pour le ministre de l'Éducation nationale et par délégation, le directeur général de l'enseignement scolaire, Jean-Louis Nembrini

Document 8 (1/2)

Audit académique du lycée M. sur la rénovation de la voie professionnelle - novembre 2009

Audit réalisé par : Mme EE, IEN – EG ; M. MV, IEN – ET, le 6 novembre 2009

Commentaires

Cet audit débouche sur un constat global des organisations en place prenant en compte l'axe pédagogique et une restitution qui met en évidence la qualité des organisations et des formations. Il identifie les aspects positifs et négatifs ; il ne les personnalise pas.

Affectation et inscriptions

La généralisation des parcours de baccalauréat professionnel en trois ans apporte une clarification dans un établissement qui avait un double recrutement, en BEP et en bac pro commerce trois ans expérimental.

Préparation de mise en place de la rénovation

En amont : l'information des enseignants par la direction de l'établissement aurait mérité de plus amples développements, notamment dans le cadre du conseil pédagogique qui n'a toujours pas été mis en place. Le dialogue entre les corps d'inspection et les enseignants est, lui, bien établi.

Si le cadre expérimental était libre pour les équipes pédagogiques investies, il convient maintenant pour ces enseignants de se conformer au nouveau cadre réglementaire plus contraignant.

La filière Hôtellerie-Restauration, non concernée par la généralisation des parcours en trois ans, a tout de même opté pour cette durée de formation. Un travail de réflexion pédagogique pour cette filière est réalisé en partenariat avec un autre lycée du département.

Depuis la rentrée : peu de choses effectives ont été mises en place, de manière à laisser les équipes entrer dans l'action.

Organisation de la formation

Projet pédagogique : les équipes pédagogiques n'ont pas élaboré de projet pédagogique global. Mais, comme par le passé, plusieurs projets pédagogiques pluridisciplinaires sont mis en place.

L'enseignement général lié à la spécialité : les horaires de l'enseignement général lié à la spécialité sont intégrés à l'emploi du temps selon les projets. Ils sont globalisés avec les enseignements disciplinaires et non étiquetés pour laisser davantage de liberté pédagogique aux enseignants.

L'évaluation diagnostique : elle n'a pas fait l'objet pour le moment d'une réflexion collective. Elle se réalise de manière strictement disciplinaire comme par le passé dans le cadre de l'expérimentation. Une concertation des enseignants devra se mettre en place pour la réalisation de bilans individuels.

Point de vue des enseignants : un certain malaise est perceptible par rapport aux outils à mettre en place et aux finalités du dispositif. Si l'évaluation est bien intégrée à la formation, elle est actuellement purement disciplinaire.

L'accompagnement personnalisé : les horaires accordés pour cet accompagnement personnalisé ont été attribués et placés dans l'emploi du temps pour deux disciplines, mathématiques et français, à raison d'une heure par semaine. La demi-heure restante est mise à la disposition des autres enseignants de l'équipe pédagogique et rémunérée sous la forme d'HSE. La notion d'objectifs diversifiés semble bien comprise. Des besoins réels en termes de méthodologie apparaissent clairement.

Point de vue des enseignants : les représentants des disciplines, qui ne bénéficient pas d'un horaire clairement affiché dans la grille de l'emploi du temps « élèves », se sentent lésés. Le placement de cet horaire, quand il figure à l'emploi du temps en fin de journée, ne favorise pas la réussite de ce dispositif.

Document 8 (2/2)

Des bilans intermédiaires : s'ils n'ont pas été prévus pour cette année, l'organisation mise en place fera l'objet d'une réflexion interne pour évoluer de manière à améliorer l'efficacité de l'accompagnement personnalisé.

La certification intermédiaire : les équipes pédagogiques ont bénéficié de l'information organisée au niveau académique. La parution des textes complémentaires au B.O. du 15 octobre dernier, relatifs à l'évaluation des domaines professionnels, mérite encore un peu d'attention.

Les périodes de formation en milieu professionnel (PFMP) : elles sont réparties sur l'ensemble du cycle de formation de la manière suivante : six semaines en seconde, huit semaines en première et huit semaines en classe terminale.

Les partenaires professionnels de l'établissement sont bien identifiés.

Le travail réalisé dans le cadre de l'expérimentation facilite la réflexion actuelle qui doit prendre en compte le nouveau référentiel de la certification intermédiaire, et non plus celui de BEP.

Entretien avec les enseignants

Ils avouent une forme de méconnaissance des recommandations académiques qui ont été diffusées. Ils expriment le regret de n'avoir pas eu plus tôt les informations délivrées aujourd'hui. Investis pleinement dans leur expérimentation antérieure, ils se trouvent en manque de réflexion et d'analyse sur les aspects spécifiques de la généralisation du parcours de baccalauréat professionnel en trois ans.

Les enseignants nourrissent l'idée d'une rénovation qui se réalise dans l'urgence. Au niveau de l'expression de demandes particulières, ils souhaitent la mise en place de temps de concertation. Ils ont également le sentiment d'avoir un horaire moins favorable que dans le cadre de l'expérimentation. Ils déplorent la dégradation du climat scolaire, aux abords immédiats du lycée et dans la classe. Ils font état des conséquences d'une orientation subie, tout particulièrement dans leur filière.

Besoins exprimés par les enseignants

Au-delà de la demande d'un horaire spécifique pour réaliser un travail de concertation, les enseignants souhaitent être informés des stratégies de l'établissement, être associés à la mise en œuvre de l'organisation des enseignements, en toute transparence, être considérés comme force de proposition, et bénéficier d'un meilleur appui face à la dégradation du climat scolaire.

Conclusions

La structure pédagogique de l'établissement fait apparaître une singularité qui tient à la présence de trois filières qui n'entrent pas encore dans le champ de la généralisation des parcours de formation en trois ans (BEP optique lunetterie et hôtellerie-restauration, carrières sanitaires et sociales-CSS). Pour la 1ère, les recrutements ont été maintenus au niveau BEP jusqu'à la transformation en baccalauréat professionnel en 2010. Pour l'hôtellerie-restauration, les recrutements ont été réalisés dans le cadre d'une seconde professionnelle baccalauréat professionnel trois ans, sous le statut du prolongement d'une expérimentation. Enfin, la voie CSS reste sous régime du BEP.

Pour la filière commerciale, l'expérimentation conduite depuis plusieurs années constitue tout à la fois un avantage et un inconvénient. Abandonner le cadre expérimental libre pour entrer dans un cadre réglementaire est vécu comme inconfortable. Cette situation provoque au minimum « des humeurs ».

La coopération des enseignants aux nécessaires travaux de réflexion sur les éléments clés de la rénovation et une plus grande lisibilité dans l'écriture des grilles d'emploi du temps devraient permettre de faire évoluer la situation positivement.

In fine, nous avons tenu à alerter l'équipe de direction sur la vigilance nécessaire quant à la dégradation de l'image de l'établissement, la nature de ses recrutements et le nécessaire pilotage par les résultats.

Document 9 (1/1)

Accompagnement personnalisé au lycée d'enseignement général et technologique

Bulletin officiel spécial n° 1 du 4 février 2010, NOR : MENE1002847C RLR : 520-1, circulaire n° 2010-013 du 29-1-2010 MEN - DGESCO A1-3

L'accompagnement personnalisé concerne la classe de seconde générale et technologique à compter de la rentrée 2010, les classes de première à compter de la rentrée 2011 et les classes terminales à compter de la rentrée 2012 (cf. articles R. 421-2, R. 421-41-3, R. 421-44, D. 333-2 du code de l'Éducation et les arrêtés relatifs à l'organisation et aux horaires de la classe de seconde et du cycle terminal général en date du 27 janvier 2010, publiés au Journal officiel de la République française du 28 janvier 2010).

Principes de l'accompagnement personnalisé

L'accompagnement personnalisé est un temps d'enseignement intégré à l'horaire de l'élève qui s'organise autour de trois activités principales : le soutien, l'approfondissement et l'aide à l'orientation. Distinct du face-à-face disciplinaire, il s'adresse à tous les élèves tout au long de leur scolarité au lycée. L'horaire prévu est pour chaque élève de 72 heures par année. Cette enveloppe annuelle, qui correspond à deux heures hebdomadaires, peut être modulée en fonction des choix pédagogiques de l'établissement. L'accompagnement personnalisé est conduit de manière privilégiée dans le cadre de groupes à effectifs réduits. Il peut, par exemple, prendre la forme d'un suivi plus particulier d'un ou de quelques élèves, via l'usage des technologies de l'information et de la communication. Dans tous les cas, la liberté d'initiative et d'organisation reconnue aux équipes pédagogiques doit leur permettre de répondre de manière très diversifiée aux besoins de chaque élève avec toute la souplesse nécessaire.

Au sein de l'établissement, l'accompagnement personnalisé doit être construit de façon cohérente avec le tutorat, les stages de remise à niveau ou les stages passerelles. Tous doivent concourir à un meilleur accompagnement et à une meilleure orientation pour chaque élève.

Contenus

L'accompagnement personnalisé comprend des activités coordonnées de soutien, d'approfondissement, d'aide méthodologique et d'aide à l'orientation, pour favoriser la maîtrise par l'élève de son parcours de formation et d'orientation. Il s'appuie sur les technologies de l'information et de la communication pour l'éducation (TICE). Il prend notamment la forme de travaux interdisciplinaires.

L'accompagnement comprend, à l'initiative des équipes pédagogiques, des activités comportant notamment :

- le travail sur les compétences de base : compréhension du travail attendu et organisation personnelle pour y répondre, expression et communication écrites et orales, prise de notes, analyse et traitement d'une question, capacité à argumenter, recherche documentaire, maîtrise et utilisation responsable des technologies de l'information et de la communication, activités contribuant au renforcement de la culture générale (conférences), aide méthodologique à l'écrit comme à l'oral, etc. ;
 - les travaux interdisciplinaires : thèmes de travail choisis par les élèves ou les professeurs ; projets individuels ou collectifs ;
 - la construction d'un parcours de formation et d'orientation réfléchi prenant appui sur le passeport orientation formation, l'orientation active, la préparation à l'enseignement supérieur, la participation de représentants des différentes branches d'activité professionnelle, la découverte in situ des métiers, etc.
- L'accompagnement tient compte des entretiens personnalisés d'orientation conduits par les professeurs principaux avec le concours des conseillers d'orientation-psychologues. Les parents sont associés à ces entretiens.

(...)

Pour le ministre de l'Éducation nationale, porte-parole du Gouvernement, et par délégation, le directeur général de l'enseignement scolaire

Jean-Michel Blanquer

Document 10 (1/1)

Protection du milieu scolaire

Plan de sécurisation des établissements scolaires : actions prioritaires

Bulletin officiel n°10 du 11 mars 2010, NOR : MENE1003863C, RLR : 552-4, circulaire n° 2010-25 du 15-2-2010, MEN - DGESCO B3-1

(...)

1 - La réalisation des diagnostics de sécurité et de sûreté

Tous les établissements scolaires devront avoir obligatoirement réalisé leurs diagnostics de sécurité d'ici juin 2010. Dans les 184 établissements les plus exposés aux intrusions et violences graves, tous les diagnostics ont été effectués. Les préconisations qui découlent de ces diagnostics devront être réalisées avant la fin de l'année scolaire en cours (juin 2010), en liaison étroite avec les collectivités territoriales. Dans certaines situations particulièrement complexes qui concernent en priorité ces 184 établissements, les diagnostics de sécurité seront complétés par des diagnostics de sûreté. Réalisés par des policiers ou des gendarmes « référents sûreté » spécialement formés, ces diagnostics consistent en particulier à évaluer l'ensemble des moyens techniques permettant de se prémunir contre les risques de malveillance. Après une étude approfondie du site, le référent sûreté établit un document écrit présentant des préconisations touchant à la protection des bâtiments et au fonctionnement de l'établissement (accès, flux, etc.). Celui-ci est communiqué au directeur départemental de la sécurité publique ou au commandant du groupement de gendarmerie qui se charge de l'adresser au préfet, et au chef d'établissement. Le préfet transmet ensuite le document aux collectivités territoriales compétentes.(...)

2 - Les équipes mobiles de sécurité (EMS)

La constitution des EMS est une priorité. Leur mise en place opérationnelle est actuellement engagée dans les académies et devra être achevée en tout état de cause d'ici la fin du mois de mars. Ces équipes mixtes, composées de personnels aux compétences diverses dans les domaines de l'éducation et de la sécurité, placées sous l'autorité des recteurs, concourent à un double objectif : d'une part, garantir la sécurité des établissements scolaires et assurer la protection des élèves et des personnels contre toute agression, d'autre part, préserver la continuité de l'action éducative pendant les périodes de tension. Elles assurent les missions suivantes : sécurisation des établissements et de leurs abords immédiats en situation de crise, actions de prévention auprès des établissements et accompagnement des personnels ou des élèves victimes de violence. Afin de faciliter l'achèvement de leur mise en place, un cahier des charges est joint à la présente circulaire.

3 - Les correspondants sécurité-école (« policiers ou gendarmes référents »)

Tous les établissements scolaires et certaines écoles disposent désormais d'un correspondant sécurité clairement identifié par le chef d'établissement ou l'inspecteur de l'Éducation nationale, chargé de circonscription. Des relations de confiance réciproque se sont installées, facilitant ainsi les actions lorsqu'un événement survient. Afin de renforcer ce partenariat, chaque académie s'assure qu'elle dispose d'une liste actualisée des correspondants pour chaque établissement. Les missions de ces correspondants sont clairement énoncées dans le protocole d'accord du 4 octobre 2004. Il s'agit notamment, en accord avec le chef d'établissement et après en avoir informé le conseil d'administration : d'organiser les modalités précises d'échanges d'informations dans le respect de la déontologie professionnelle de chacun ; de contribuer à l'élaboration du diagnostic de sécurité ; d'organiser des séances d'information auprès des élèves sur la sécurité, le racket, les actes à caractère raciste ou sexiste, les violences ; de prévoir des actions de prévention sur les toxicomanies ; de mettre en œuvre des actions spécifiques sur la sécurité routière. Les missions qui leur sont confiées doivent bien entendu être adaptées à chaque situation locale. (...)

Le ministre de l'Éducation nationale, porte-parole du Gouvernement, Luc Chatel

Le ministre de l'Intérieur, de l'Outre-Mer et des Collectivités territoriales, Brice Hortefeux

Document 11 (1/2)

Préparation de la rentrée 2010

Bulletin officiel n°11 du 18 mars 2010 Encart n°2 du 18 mars 2010 NOR : MENE1006812C, RLR : 520-0, circulaire n° 2010-38 du 16-3-2010, MEN - DGESCO

L'École met en œuvre les principes de la devise républicaine : liberté, égalité, fraternité. À cette fin, les politiques éducatives menées en France visent à donner à chaque élève les moyens de la réussite au service d'une société juste. La personnalisation du parcours scolaire de l'élève vient à l'appui de cet objectif d'égalité des chances qui guide la rénovation du système éducatif. Les priorités de la rentrée 2010 s'inscrivent dans la continuité des réformes engagées ces dernières années et en illustrent la cohérence, tout en marquant une étape nouvelle et décisive avec la réforme du lycée et la refonte de la formation des enseignants.

La réforme du lycée, qui sera mise en place progressivement à compter de cette rentrée, ambitionne d'assurer mieux qu'aujourd'hui la réussite de chaque lycéen. Pour cela, elle vise trois objectifs :

- mieux orienter chaque lycéen, en diversifiant les voies d'excellence et en rendant les parcours plus fluides ;
- mieux accompagner chaque lycéen en lui assurant un suivi personnalisé et en lui permettant ainsi de mieux maîtriser son parcours de formation ;
- mieux adapter le lycée à son époque, notamment en mettant l'accent sur la pratique des langues, l'accès à la culture et le développement de l'autonomie des jeunes. (...)

1.2.2 Développer de nouveaux services personnalisés d'orientation

- Apprendre à s'orienter tout au long de la vie

C'est désormais une orientation plus progressive, plus ouverte, mieux préparée, accompagnée et individualisée, qui se met en place par son intégration dans les programmes et les activités scolaires. Elle vise - à l'unisson de la réflexion européenne - l'acquisition d'une compétence nouvelle que chacun met en pratique aux phases de transitions scolaire, universitaire, professionnelle : apprendre à s'orienter tout au long de la vie. (...) Le passeport orientation-formation est, pour chaque élève, l'instrument personnel pour garder trace de ses acquis, de ses expériences et découvertes. Il sert d'appui aux activités organisées dans le cadre de son parcours. (...)

1.2.3 Lutter contre le décrochage

La diminution du nombre de jeunes qui sortent de l'École sans diplôme est une priorité tant nationale qu'européenne. L'année 2009 a vu l'installation de coordinations locales réunissant les acteurs de la formation et de l'insertion pour offrir aux décrocheurs, le plus rapidement possible, des solutions pertinentes et diversifiées de prise en charge. À cet égard, l'article L.313-7, introduit au code de l'Éducation par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, a instauré l'obligation pour chaque établissement d'enseignement du second degré, y compris les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage, de transmettre les coordonnées de leurs anciens élèves ou apprentis sortant sans diplôme du système de formation initiale à des personnes et organismes désignés par le représentant de l'État dans le département, ainsi qu'à la mission locale pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes. (...) Le module SCONET-SDO automatise le repérage des élèves sans solution de formation, facilite le travail de suivi des élèves en risque de rupture scolaire et favorise les échanges d'informations entre les acteurs au sein de l'établissement scolaire, sous la responsabilité du chef d'établissement, et avec les autorités académiques. Pour les jeunes de plus de 16 ans n'ayant pas le niveau de qualification reconnu, les personnels relevant de la mission générale d'insertion s'efforcent d'offrir à chacun des solutions individualisées, (...).

Document 11 (2/2)

1.3.1 Encourager l'expérimentation et l'innovation

Inciter les équipes éducatives à exercer leur créativité et leur responsabilité, pour proposer des démarches et des organisations nouvelles, contribue à la réussite de tous les élèves. Qu'elle soit d'initiative locale, académique ou nationale, la démarche d'expérimentation participe de l'acquisition des connaissances et des compétences. (...)

2.3.1 Mieux accompagner et orienter les élèves

La réforme de la voie générale, comme celle de la voie technologique, suppose son appropriation par l'ensemble des membres de la communauté éducative. Ainsi, tous les enseignants sont potentiellement concernés par l'accompagnement personnalisé, qui a vocation à être inscrit dans leur service. À cet effet, ils devront développer le travail en interdisciplinarité et veiller à mobiliser l'ensemble des ressources, notamment celles des centres de documentation et d'information. Un maximum d'entre eux doit être encouragé à participer aux nouveaux dispositifs de tutorat et de stages. (...)

2.3.3 Consolider la réforme de la voie professionnelle

La rentrée 2010 est la deuxième année de mise en œuvre de la rénovation de la voie professionnelle.

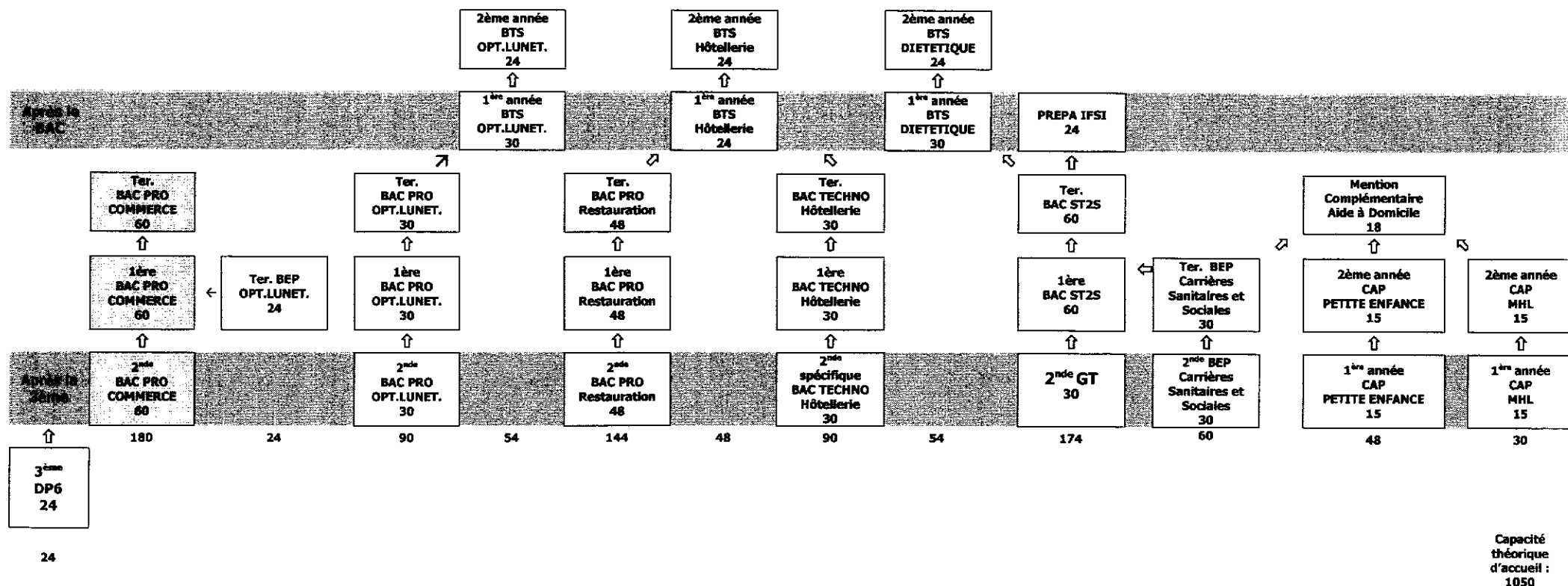
Dans ce cadre, une attention particulière est portée à la classe de première professionnelle. Pour cette classe, l'effet des passerelles, des poursuites d'études, ainsi que l'effet de l'accompagnement personnalisé sur l'évolution des effectifs en cours de cycle et les départs vers l'apprentissage doivent faire l'objet de vigilance dans les prévisions d'effectifs et dans l'évolution de la carte des formations.

- Ajuster la carte des formations aux parcours des élèves

Un effort particulier doit être fait pour ajuster la carte des formations afin qu'elle soit adaptée aux besoins locaux et qu'elle permette une fluidité des parcours des élèves, du CAP au baccalauréat professionnel, voire au BTS, notamment pour ceux qui auront obtenu une mention bien ou très bien au baccalauréat professionnel. L'article L. 214-13 du code de l'Éducation, dans sa version issue de l'article 57 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, qui institue le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles, constitue le nouveau cadre de définition de la programmation à moyen terme des actions de la formation professionnelle des jeunes et des adultes et du développement de l'ensemble des filières de formation. Il renforce la logique de compétences partagées entre l'État et la Région pour la détermination d'objectifs communs. L'élaboration de la carte des formations, qui constitue le cadre dans lequel s'inscrivent les parcours offerts aux élèves, doit pleinement s'inscrire dans ces dispositions nouvelles et concrétiser les cohérences et complémentarités entre les spécialités de diplômes proposées et leur localisation. À cet égard, les lycées des métiers, qui accueillent des publics divers, élèves, apprentis et adultes en formation continue, doivent pouvoir proposer des modalités variées d'accès au diplôme. Ils participent ainsi à la lutte contre le décrochage scolaire et à la promotion de l'accès de tous à une certification professionnelle. (...)

Pour le ministre de l'Éducation nationale, porte-parole du Gouvernement, et par délégation, le directeur général de l'enseignement scolaire, Jean-Michel Blanquer

Lycée M. - rentrée 2010 - organigramme des formations et capacités d'accueil



3DP6 : troisième à découverte professionnelle 6 heures

Bac Pro : baccalauréat professionnel

Bac Techno : baccalauréat technologique

Prépa IFSI (Institut de Formation aux Soins Infirmiers) : division préparatoire aux concours infirmiers

CAP – MHL : CAP maintenance et hygiène des locaux

OPT. LUNET : optique lunetterie

ST2S : sciences et technologies de la santé et du social

Source : Lycée M.

SG/DGRH Service de l'encadrement
www.education.gouv.fr
Novembre 2011

