

RAPPORTS DE JURY session 2013

Concours de  
recrutement des  
personnels de direction



**Ministère de l'éducation nationale**  
**Direction générale des ressources humaines**  
**Service de l'encadrement**

**Rapport établi par Claude Bisson-Vaivre, président**  
**Simone Christin et Charles Moracchini, vice-présidents**

**Données statistiques élaborées par**  
**la Direction générale des ressources humaines**

## Avant-propos.

Au moment où la refondation de l'école de la République est en marche, compte tenu de la place prise par les établissements public locaux d'enseignement et le rôle assuré par les personnels de direction pour assurer une amélioration indispensable de la réussite des élèves qui fréquentent notre système éducatif, les concours de recrutement de personnels de direction revêtent une importance première.

Les lauréats auront à conduire le changement, à décliner des politiques éducatives ambitieuses, à atteindre des objectifs de réussite qui contribueront à l'enrichissement culturel, à la maîtrise de nouveaux outils d'apprentissage et de communication, à l'ouverture internationale, à l'élévation de la qualification de la population pour un mieux-être social mais également à faire reculer le décrochage scolaire.

Comme pour les concours précédents, les membres du jury, recrutés pour leurs compétences reconnues, ont mobilisé leur énergie pour que les conditions soient réunies pour effectuer un recrutement de personnels de direction qui sauront accompagner le changement.

L'épreuve écrite s'est déroulée le 30 janvier 2013 en académies et les épreuves orales ont été organisées à Paris au lycée Jean-Baptiste Say pour le concours C1 du 15 au 18 avril 2013 et au lycée Jean Zay, du 15 au 26 avril 2013 pour le concours C2.

Avec les membres du directoire, je tiens à remercier les personnels de ces établissements au premier rang desquels Mesdames les Provisaires, leurs adjoints et les personnels administratifs et de service qui ont su réserver aux candidats et aux membres du jury un accueil de grande qualité.

Les personnels de direction associés au directoire n'ont ménagé ni leur temps, ni leur énergie pour que l'informatique soit mise au service de l'équité et de la qualité des décisions. Je les en remercie.

Ma gratitude va également aux personnels du service de l'encadrement de la Direction Générale des Ressources Humaines en charge du suivi administratif de ce concours qui veillent à qualité de la préparation et à la rigueur de la gestion du jury.

Le présent rapport n'a pas vocation à présenter le corrigé de l'épreuve écrite ni les réponses qu'il fallait donner aux questions des épreuves orales. Ce corrigé, ces réponses n'existent pas. Le parcours des candidats, leur savoir-être, leurs connaissances sont autant de richesses qui peuvent assurer l'atteinte des objectifs d'un tel concours. Les voies de la réussite sont multiples. Les futurs candidats et les formateurs trouveront dans ce rapport des observations et des recommandations pour la préparation de la session à venir. Est-il besoin de rappeler que le suivi rigoureux d'une préparation solide est un facteur contributif de réussite ?

Claude BISSON-VAIVRE  
Inspecteur Général de l'Education Nationale  
Président des concours

## SOMMAIRE

<b>DONNES GENERALES :</b> .....	<b>4</b>
<b>L'EPREUVE D'ADMISSIBILITE</b> .....	<b>4</b>
1 - COMMENTAIRES SUR LES ATTENDUS DE L'EPREUVE : .....	5
2 - LES ATTENDUS DE LA PREMIERE PARTIE : .....	7
2-1 <i>Les constats de départ et éléments de contexte</i> : .....	7
2-2 <i>Quelques éléments de problématique</i> .....	10
2-3 <i>Compétences attendues</i> .....	10
2-4 <i>Exploitation des documents</i> .....	11
3- LES ATTENDUS DE LA DEUXIEME PARTIE .....	13
3-1 <i>Constats de départ et contexte</i> .....	13
3-2 <i>Eléments d'une problématique</i> .....	13
3-3 <i>Compétences attendues</i> .....	14
3-4 <i>Exploitation des documents</i> .....	14
<b>L'EPREUVE D'ADMISSION</b> .....	<b>15</b>
1 - UNE EPREUVE BIEN PREPAREE PAR LES CANDIDATS .....	15
2 - LE DOSSIER DE PRESENTATION .....	17
3 - L'EPREUVE ORALE .....	18
3-1 <i>L'exposé</i> .....	18
3-2 <i>L'entretien</i> .....	19
4 - LES CONSEILS DU JURY.....	20
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>23</b>
<b>ANNEXE :</b> .....	<b>24</b>

## Données générales :

La session 2013 aura été marquée par deux caractéristiques essentielles :

- une réduction du nombre de postes ouverts au concours C2, passant de 750 à 650 (maintien du nombre de postes ouverts au concours C1) ;
- une stagnation voire une légère baisse des inscrits et des présents au C2.

Ces deux caractéristiques se conjuguant le taux de réussite au concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe s'est placé à un niveau le plus sélectif depuis la session 2008 (16,2%, 2012 : 19,2%, 2008 : 26,9%).

## Valeurs des seuils de décision

Concours C1					Concours C2				
Sessions	2010	2011	2012	2013	Sessions	2010	2011	2012	2013
seuil d'admissibilité sur 20	9	9,5	9,4	10,4	seuil d'admissibilité sur 20	9,9	10,0	9,7	10,5
seuil d'admission sur 20	10,8	10,9	11,9	13,6	seuil d'admission sur 20	10,6	10,7	11,0	10,9
seuil d'admission à la liste complémentaire sur 20	10,8	10,8	11,8	13,5	seuil d'admission à la liste complémentaire sur 20	10,5	10,7	10,9	10,8

## L'épreuve d'admissibilité

L'épreuve d'admissibilité repose sur une seule épreuve écrite (dotée du coefficient 1). Cette modalité d'épreuve et le sujet sont communs aux deux concours C1 et C2.

Elle est définie par l'arrêté du 21 août 2006 : « 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. »

Elle doit permettre d'évaluer les candidats dans les domaines suivants :

- 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 système éducatif du second degré : missions, organisation, conditions d'efficacité et difficultés, fonctionnement interne et développement des partenariats ;
- connaissance du droit de l'éducation.

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

## **1 - Commentaires sur les attendus de l'épreuve :**

L'épreuve écrite fait entrer le candidat dans les champs professionnels attendus en 2013 d'un personnel de direction ; elle répond aux intentions de l'engagement et de la distanciation propres à un cadre responsable chargé de diriger un EPLE dans un environnement complexe et spécifique. Cette épreuve se situe clairement dans le cadre de l'autonomie de l'établissement public que le candidat sera amené à diriger à terme.

Le sujet permet plus particulièrement d'évaluer des compétences de :

- pilotage stratégique d'un EPLE (animation des équipes pédagogiques et conduite des réformes en cours ; maîtrise de la lecture des tableaux de bord et des indicateurs,...) ;
- distanciation par l'analyse d'une situation concrète, et plus particulièrement dans le cas présent, de la prévention et de la lutte contre le décrochage scolaire ;
- prise en compte de toutes les dimensions de la vie de l'élève pour le développement de sa personnalité et la réussite de ses parcours d'apprentissages et d'insertion citoyenne et professionnelle ;
- de communication envers les parents d'élèves et l'ensemble des partenaires.

Les productions demandées sont l'occasion de faire émerger des compétences fondamentales chez un personnel de direction. La situation professionnelle proposée au candidat fait ainsi appel à des compétences au cœur du métier de personnel de direction : maîtriser la conduite de projet intégrant l'élaboration de stratégies pédagogiques et éducatives adaptées, le management des équipes et la communication dans un contexte local spécifique, mais non moins constitutif du système éducatif et de ses enjeux.

En mettant en avant un savoir-faire essentiel pour un personnel de direction : la communication, en utilisant un outil informatique (éditeur de diaporamas), le sujet fait appel à la démarche de projet, au pilotage par objectifs et à la cohérence entre l'autonomie de l'établissement public local d'enseignement et les priorités nationales et académiques. Cette situation professionnelle nécessite un esprit de concision et de synthèse. Chaque candidat pouvait ainsi mettre en avant ses connaissances et ses réflexions sur l'évolution générale du système éducatif et les réformes en cours, ainsi que sa maîtrise de l'animation pédagogique.

La rédaction de lettres, de notes ou de circulaires internes constituent des tâches quotidiennes d'un personnel de direction. Les questions soulevées peuvent être polémiques, et appellent par conséquent des réponses précises, argumentées et réfléchies. L'un des intérêts d'une telle production dans l'épreuve permet d'apprécier le sens politique du candidat, et notamment ses vertus essentielles : la loyauté à l'égard de l'institution et de ses membres, la prudence pour ne pas aller trop loin vers des propositions qu'il ne pourrait tenir, le courage de répondre avec rigueur aux questions posées dans le respect des rôles et des positions de chacun.

Les documents fournis, de nature et de portée différentes : indicateurs de l'établissement, circulaire et textes de réflexion... contribuent au travail d'argumentation demandé. Leur richesse nécessite cependant pour le lecteur d'être capable de hiérarchiser les informations les plus significatives pour leur donner tout leur sens dans un contexte précis. Cette capacité de traiter des informations significatives sans se laisser disperser est une compétence attendue d'un personnel de direction. Mais le risque de se laisser aller au catalogue ou à la paraphrase est bien réel.

Les meilleures productions partent d'une analyse pertinente de la situation ; on y trouve une véritable hiérarchisation des actions à mettre en place pour atteindre les objectifs fixés. Ces productions répondent précisément aux questions posées, et pas autour ou à côté. Il est normal d'attendre d'un personnel de direction qu'il sache être précis.

Les meilleures copies s'attachent à :

- montrer une exploitation attentive des éléments du dossier ;
- nourrir et cibler un argumentaire, sans paraphrase, mais qui approfondissent l'analyse ;
- proposer des actions et une méthode de travail avec les équipes ;
- présenter des stratégies réalistes ;
- envisager la dimension stratégique de la démarche conduite par le chef d'établissement dans son cadre institutionnel (orientations nationales ; projet académique ; projet d'établissement, contrats d'objectifs,...) ;
- maîtriser la démarche de projet (du diagnostic à l'évaluation) ;
- proposer des initiatives pédagogiques ambitieuses et des propositions concrètes pour les élèves ;
- construire correctement un courrier, dans la forme et le fond ;
- remettre en cause de façon contradictoire des affirmations en s'appuyant sur le dossier ;
- ne pas éluder une situation à laquelle il convient de remédier par un engagement et des propositions pertinentes ;
- faire preuve d'ouverture et de pertinence dans les réponses ;
- adapter le niveau de langue et le vocabulaire à la diversité des situations et des interlocuteurs ;
- souligner la capacité à prioriser les actions déterminantes ;
- montrer l'expression d'un leadership.

A l'inverse, les membres du jury ont pu regretter qu'un certain nombre de copies n'aient pas respecté les consignes données par le sujet.

Ont été pénalisées les copies qui ont présenté un énoncé d'un catalogue d'actions sans hiérarchie, une absence de problématique liée à une mauvaise exploitation des documents, une insuffisance d'analyse de la situation.

En outre, les jurys déplorent encore trop souvent un déficit de connaissances. Il est attendu des candidats qu'ils connaissent bien les orientations pédagogiques et institutionnelles du second degré, sans ignorer le parcours de l'élève dans son ensemble qu'il s'agisse du premier degré comme de l'enseignement supérieur, le cadre de la refondation de l'école et les instances de fonctionnement d'un EPLE.

Du point de vue de la forme, les jurys déplorent cette année encore dans de trop nombreuses copies :

- le défaut de soin apporté à l'écriture et à la présentation ;

- la maîtrise insuffisante de la langue (syntaxe incorrecte, ponctuation aléatoire, orthographe approximative) entrave trop souvent la compréhension de l'argumentation ;
- une absence d'enchaînement logique.

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

## **2- Les attendus de la première partie :**

*Chef d'établissement nommé au 1<sup>er</sup> septembre 2012, vous préparez le conseil pédagogique du premier trimestre. Vous souhaitez obtenir l'adhésion des équipes pédagogiques pour mieux prendre en compte la question du parcours de l'élève et la prévention du décrochage.*

*Pour cela vous établirez dans un enchaînement logique les quatre ou cinq diapositives essentielles d'un diaporama qui, partant du constat proposera les principaux axes stratégiques à mettre en œuvre.*

*Vous centrerez votre production sur le contenu en excluant l'animation et la gestion des couleurs. Le diaporama sera accompagné d'un argumentaire dans lequel vous préciserez le choix des points mis en exergue, l'articulation entre les diapositives et le cadre dans lequel vous inscrivez votre démarche.*

*Le diaporama et l'argumentaire n'excéderont pas trois pages.*

Les éléments ci-dessous constituent des indications pour aborder le sujet. Ils n'ont aucun caractère modélisant.

### **2-1 Les constats de départ et éléments de contexte :**

Un grand nombre d'élèves sont en situation de décrochage scolaire, notamment dans les lycées professionnels.

Cette question de la prise en considération du parcours de chaque élève et de la prévention du décrochage demande au candidat de se projeter dans la situation réelle d'un personnel de direction ; un cadre qui, en tant que représentant de l'État et chef de l'exécutif d'un EPLE, établit un diagnostic à partir des éléments quantitatifs et qualitatifs mis à sa disposition, formule des problématiques concrètes, élabore des propositions de travail stratégiques dans le contexte d'une politique pédagogique et éducative globale.

Le pilotage du chef d'établissement repose sur la notion d'équipe. Qu'il soit disciplinaire ou transversal, le travail en équipe est central dans la prise en considération du parcours de l'élève et de la prévention des risques de décrochage scolaire. En ce sens, le personnel de direction ne peut pas demander à des enseignants de travailler ensemble si, lui-même, se contente d'imposer sa vision des choses. Pour amener pleinement les équipes à participer à la conduite du changement, le candidat devra avoir la préoccupation de dépasser le stade des déclarations d'intentions générales – notamment par une évocation abstraite du rôle des principales instances délibératives comme consultatives d'un EPLE –, pour définir une stratégie pédagogique et éducative qui soit fédératrice pour l'ensemble des membres de la communauté éducative.

Ces propositions travaillées avec les équipes enseignantes demandent à être précises, mesurables et réalistes, afin que ces dernières soient en mesure de se les approprier pleinement. Il revient par



conséquent au candidat de prévoir des dispositifs pédagogiques de diagnostic et de suivi au service du projet de l'élève, et ce, dans chacun des axes de progrès qu'il propose. La mise en œuvre de l'accompagnement personnalisé est un bon exemple de cette nécessité de travail collectif pour un suivi au plus près des véritables besoins de l'élève. Comme le soulignent les inspecteurs généraux chargés du *Suivi de la mise en œuvre de la rénovation de la voie professionnelle* (cf. Rapport n° 2011-019 IGEN-IGAENR, février 2011) : « (...) l'accompagnement personnalisé se limite le plus souvent au traitement de la difficulté, déconnecté du projet de l'élève. Le lien entre le diagnostic, sa traduction en besoins des élèves et les contenus proposés aux élèves pouvant être très lâche. L'anticipation de l'organisation prévaut encore largement sur la réponse aux besoins, l'offre d'accompagnement personnalisé étant élaborée avant même la phase de diagnostic, sur la base de difficultés pressenties ou de projets de professeurs motivés et volontaires. »

La communication, interne comme externe, est aussi une dimension déterminante pour la réussite des parcours de formation de tous les élèves. Le souci de développer le dialogue et la contribution de l'ensemble des partenaires d'un territoire éducatif (parents, collectivités territoriales, professionnels et secteur associatif,...) est un attendu souvent essentiel pour la réussite de tout projet. Le développement des espaces numériques de travail trouve ici toute sa place. L'information des usagers, les élèves comme leurs parents, et la recherche de leur contribution, doit en outre être une préoccupation constante du candidat soucieux des parcours personnels.

La question du parcours de l'élève, de la prévention et de la lutte contre le décrochage scolaire, sont des thématiques d'actualité qui ne doivent en aucun cas surprendre le candidat. Il est attendu de celui-ci qu'il soit averti de l'impact du décrochage scolaire, certes pour l'économie et la société dans leur ensemble, mais aussi sur ses effets à long terme sur l'évolution de la société, tant les personnes qui ont abandonné l'école prématurément ont tendance à moins participer aux processus démocratiques et sont des citoyens moins actifs. En ce sens, le décrochage n'est pas un « mal » spécifique de l'école française. La proportion des 18-24 ans qui n'ont pas terminé avec succès l'enseignement secondaire du second cycle était en moyenne de 13,5% dans l'Union européenne en 2011. Avec 12%, la France se situe dans une position intermédiaire au niveau européen, mais reste au-dessus du niveau souhaitable et des pays les plus efficaces en la matière. Le décrochage scolaire est par conséquent un phénomène international sur lequel se penchent les pays de l'OCDE comme ceux de l'Union européenne :

Dans les pays de l'OCDE, près d'un élève sur cinq n'atteint pas le niveau de compétences minimales de base indispensable pour fonctionner dans la société d'aujourd'hui (ce qui dénote un manque d'inclusion). La probabilité que les élèves issus de milieux socio-économiques modestes soient peu performants est deux fois plus forte, ce qui signifie que les circonstances personnelles ou sociales sont des obstacles à la réalisation de leur potentiel éducatif (ce qui dénote un manque d'équité). Le manque d'inclusion et d'équité peut aboutir à l'échec scolaire, dont le décrochage est la manifestation la plus visible. Environ 20% de jeunes adultes décrochent du système scolaire sans avoir terminé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire (cf. OCDE 2012).

Par l'intermédiaire de sa stratégie « Europe 2020 », l'Union européenne vise à mieux soutenir les jeunes et à leur permettre de développer pleinement leurs talents. L'un des objectifs phares approuvés par le Conseil européen est de réduire le taux d'abandon scolaire à moins de 10 % et de garantir qu'au moins 40 % de la jeune génération dispose d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou d'un équivalent. L'amélioration des résultats scolaires des jeunes répond à la fois à l'objectif de « croissance intelligente » en améliorant les niveaux de compétence et à l'objectif de « croissance inclusive » en s'attaquant à l'un des plus importants facteurs de risque de chômage, de pauvreté et d'exclusion.

A l'échelle nationale, la question du décrochage est une des grandes thématiques des débats sur la refondation de l'école. Au moment de l'épreuve, le projet de loi d'orientation et de programmation y faisait une place importante. Dans le rapport annexé (cf. « La programmation des moyens et les orientations de la refondation de l'École de la République », janvier 2013), on trouve ainsi mises en exergue :

– la notion de parcours scolaire et d'insertion, avec le primat d'une orientation choisie par les élèves et leurs parents et leur bonne information en la matière. La question de l'orientation ne concerne pas uniquement en fin de collège les élèves considérés comme n'ayant pas le niveau nécessaire à la poursuite des études générales : ce type d'orientation est dans la plupart des cas subi. Cet état de fait contribue à dévaloriser les filières professionnelles, en les faisant paraître comme des voies destinées aux élèves les plus faibles. Afin d'élaborer son projet d'orientation scolaire et professionnelle et d'éclairer ses choix d'orientation, un parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel est proposé à chaque élève, aux différentes étapes de sa scolarité du second degré. Il lui permet de se familiariser progressivement avec le monde économique et professionnel, notamment par une première connaissance du marché du travail, des professions et des métiers, du rôle et du fonctionnement des entreprises ainsi que des modalités et des perspectives d'insertion professionnelle ;

– la lutte contre le décrochage scolaire. L'objectif est de diviser par deux le nombre des sortants sans diplôme. Dans le second degré, les projets d'établissement doivent mobiliser les équipes éducatives autour d'objectifs précis de réduction de l'absentéisme, premier signe du décrochage scolaire. Dans les collèges et les lycées professionnels à taux de décrochage particulièrement élevé, un référent aura en charge la prévention du décrochage, le suivi des élèves décrocheurs en liaison avec les plateformes, la relation avec les parents, le suivi de l'aide au retour en formation des jeunes décrocheurs de l'établissement, en vue de l'obtention d'un diplôme national ou d'un titre professionnel de niveau V. Tout jeune sortant du système éducatif sans diplôme doit pouvoir disposer d'une durée complémentaire de formation qualifiante qu'il pourra utiliser dans des conditions fixées par décret.

Dans cette dynamique, dès décembre 2012, le ministre de l'éducation nationale, lors du séminaire national de lutte contre le décrochage scolaire présente le dispositif « Réseau objectif formation-emploi » ; un dispositif, qui sera ensuite baptisé « FOQUALE » (réseaux « Formation Qualification Emploi »).

La notion de « réussite éducative » et de prise en compte de la « vie de l'élève » mise au cœur de ses apprentissages permettra au candidat de promouvoir un pilotage de la vie lycéenne avec le CVL (conseil de la vie lycéenne), voire avec le délégué académique à la vie lycéenne, en liaison avec les partenaires de l'École et les associations complémentaires de l'éducation nationale, ainsi que des représentants de l'environnement économique et social de la Région, des parents d'élèves. La prise en compte de la qualité de la vie des jeunes sous tous ses aspects, dans et hors l'institution, est en effet un puissant levier de lutte contre le décrochage scolaire. On sera sensible aux argumentaires qui prennent le soin de répondre aux problématiques de l'hébergement, du transport, du sport, de l'accès à la culture et à la santé et du bien-être des élèves, acteurs de leurs apprentissages. En ce sens, la prise en compte des rythmes d'apprentissage au sein des emplois du temps sera particulièrement appréciée, comme tout ce qui facilite l'accès aux ressources documentaires, à la culture ainsi qu'à l'intégration des dimensions de l'activité quotidienne de l'élève dans la classe et hors la classe. Climat scolaire, mise en activité des élèves, respect des rythmes d'apprentissage sont en effet des éléments déterminants de la réussite éducative.

Fort de ces éléments de contexte qu'il ne peut ignorer, le proviseur se doit de mobiliser le premier conseil pédagogique de l'année scolaire sur des enjeux forts de pilotage.

## **2-2 Quelques éléments de problématique**

Comment un chef d'établissement peut-il mettre en place une stratégie pédagogique et éducative partagée avec les équipes, pour prévenir, anticiper et raccrocher les élèves potentiellement décrocheurs, en prenant en compte leur projet personnel ?

Comment s'appuyer sur le projet d'établissement et le contrat d'objectifs de l'établissement pour faire évoluer les pratiques des enseignants pour une meilleure prise en charge des élèves décrocheurs ou en voie de décrochage ?

Comment le chef d'établissement s'y prend-il pour obtenir l'adhésion de son équipe pédagogique à l'objectif de réussite de tous les élèves ?

Mots clefs, concepts ou idées-forces (la liste ci-dessous n'est ni modélisante ni exhaustive) :

- réforme du lycée général et technologique, de la voie professionnelle (accompagnement personnalisé, orientation, tutorat, passerelles,...) ;
- rénovation des filières ;
- orientations nationales et/ou académiques ;
- parcours adapté pour les élèves ;
- ambition des familles et des élèves ;
- insertion professionnelle ;
- relation avec l'entreprise et les territoires ;
- articulation avec le post-bac ;
- utilisation des moyens attribués ;
- lutte contre les sorties prématurées ;
- parcours de découverte des métiers et des formations (PDMF) ;
- lisibilité pour les familles des enseignements dispensés (emploi du temps et contenus) ;
- « lycée de la nouvelle chance » ;
- innovation et expérimentation pédagogiques ;
- vie de l'élève, bien-être ;
- seconde professionnelle d'exploration (enseignements professionnels d'exploration) ;
- accueil pédagogique ;
- école bienveillante ;

...

## **2-3 Compétences attendues**

La demande réside dans l'invitation faite au candidat de réussir à convaincre son équipe pédagogique, donc les correcteurs, du bien-fondé de sa démarche en retenant les éléments essentiels à la réponse de la problématique posée par :

- une présentation claire de la problématique ;
- une vision stratégique qui fixe le cap à tenir ;
- la capacité d'organisation et de présentation du diaporama et de l'argumentaire ;
- une bonne exploitation des documents annexés ;
- le soin apporté à la présentation ;
- la maîtrise de l'orthographe et de la syntaxe ;
- ...

S'interroger sur les missions du chef d'établissement exige que l'on prenne en compte toutes les modalités d'exercice de la profession : communiquant, stratège, fédérateur, organisateur, gestionnaire, pédagogue, ...

**2-4 Exploitation des documents** (les intentions qui sont portées par le document en liaison avec la problématique)

Document 2 - Lettre à tous les personnels de l'éducation nationale (extraits) : orientation nationale, cap à tenir.

Document 3 - Emploi du temps d'une classe de terminale : organisation du temps scolaire, déséquilibre des journées dans la semaine : on observe une semaine scindée en deux blocs, avec l'enseignement général en début de semaine et l'enseignement professionnel en fin de semaine. L'accompagnement personnalisé, qui relève de la prise en charge de groupes de besoins occupe un créneau important de la matinée. Ce faisant, on constate que des blocs d'enseignement général en classe entière sont positionnés après 16 heures. Le bloc « accompagnement personnalisé » n'indique rien sur son contenu, si tant est qu'il ne soit pas un simple module « ancien régime ». De la même manière, l'absence de l'enseignement général lié à la spécialité (EGLS) de l'emploi du temps ne permet en aucun cas d'associer les élèves, ni d'informer pleinement leurs parents, sur les composantes des parcours et les apports de la rénovation de la voie professionnelle. En outre, on ne peut que regretter cette occasion manquée de rapprochement des enseignements généraux et professionnels dans un cadre pédagogique souple (projets communs, co-animation, etc.).

Toujours du point de vue de l'enseignement général, le lundi est une journée (au moins pour cette classe) dominée par un bloc sciences humaines : enseignement lettres, histoire-géographie, éducation civique (5 heures possibles avec le même professeur).

Document 4 - Projet académique (extraits) : continuité des parcours, offre de formation, lutte contre les sorties sans qualification et sans diplôme ; cellule de veille éducative ; plateforme d'insertion ; passerelles et réseaux d'établissements ; parcours bac -3/bac +3 ; mixité des publics ; ouvertures sur l'environnement économique et culturel ; ouverture européenne ; travail sur l'ambition des élèves et des familles ; engager les familles dans des choix d'orientation plus ouverts et plus éclairés.

Document 5 - Contrat d'objectifs (extraits) : priorités arrêtées par l'établissement : on observera que l'objectif 1 est un objectif quantitatif non totalement contrôlable stratégiquement par l'établissement puisque résultant des volontés conjuguées des parents et des élèves ainsi que des propositions de conseil de classe (dans le cadre d'une information sur les formations proposées, régulières et tous publics) ; l'objectif 2 est quant à lui prévu par la réforme du lycée professionnel qui garantit à chaque élève 2,5 heures d'accompagnement personnalisé hebdomadaires (en moyenne, cf. document 6) pour les bac professionnels ; l'objectif 3 invite les parents d'élèves à participer d'une façon plus active à la vie de l'établissement.

Document 6 - L'accompagnement personnalisé en baccalauréat professionnel : cadre institutionnel des dispositifs d'accompagnement ; insister sur la lisibilité des domaines abordés par l'accompagnement personnalisé pour les familles comme pour les élèves ; répondre aux besoins de l'élève ; amélioration de niveau, aide méthodologique, orientation et préparation au cycle supérieur ; tutorat ; chaque établissement dispose d'une autonomie pédagogique dans son organisation.

Document 7 - Fiche LYCAM – « Le lycée, ça m'intéresse » : modalité de repérage des élèves potentiellement décrocheurs ; outil stratégique de dépistage et de prévention du décrochage avec l'accord des familles ; synthèses collectives présentées aux équipes pédagogiques par classes et analyse des besoins spécifiques de chaque élève (accompagnement personnalisé, tutorat, parcours individualisé de formation, parcours adaptés).

Document 8 - Synthèse notes Terminale TBEE (technicien d'étude du bâtiment option étude et économie) : analyse des résultats scolaires, lien avec l'enseignement professionnel ; il est important de remarquer, qu'après 3 années de formation et d'enseignement professionnel soutenus par l'accompagnement personnalisé (cf. document 6), les moyennes de la classe, dans 3 composantes de l'enseignement professionnel sur 4, sont inférieures à 10, avec des minima inférieurs à 4 voire 03/20 ; on se posera par conséquent la question de la validité de la prise en compte des besoins de l'élève dans le cadre de ce dispositif d'accompagnement très insuffisamment personnalisé ; il sera important en termes de constats partagés de construire avec les équipes pédagogiques de nouvelles stratégies plus efficaces.

Document 9 - Dotation globale horaire : DGH et moyens dégagés pour l'accompagnement personnalisé : les volumes horaires mis à disposition des élèves sont conséquents, mais ils restent néanmoins rattachés à des disciplines, ce qui certes n'est pas gênant dans un cadre général d'apprentissage de méthodologie. Ils demeurent trop fléchés, au risque d'interdire toute réponse efficace ou probante à des besoins particuliers d'un ou de plusieurs élèves. Cette remarque vaut pour tous les enseignements. Un moyen de remédier à cette situation de rigidité est de soumettre au conseil pédagogique la transformation, lorsqu'elles existent, des HSA des disciplines affectées à l'accompagnement personnalisé en HSE afin de pouvoir répondre aux besoins des élèves de manière plus souple ; de leur côté, les enseignants n'auront plus à assurer la prise en charge d'un groupe d'élèves dans un domaine pour lequel ces derniers n'ont exprimé aucun besoin.

Document 10 - Résultats examens juin 2012 : dans l'ensemble les résultats sont très acceptables voire bons ; en revanche, le résultat moyen obtenu au BEP études du bâtiment nous ramène à l'interrogation précédemment formulée (cf. document 8) de la pertinence de l'accompagnement personnalisé pour les élèves de cette formation ; quant aux mentions, on observe des disparités selon les baccalauréats ; rien n'est indiqué sur la poursuite d'études post baccalauréat ; on constate globalement dans les résultats par régime que les internes réussissent mieux que les demi-pensionnaires et que les externes (écart supérieur à 10 points), ce qui démontre une plus-value liée au régime d'internat et qui pourra être renforcée par une analyse plus fine dans le cadre de la vie de l'élève et de la mise en place d'un centre de culture et de connaissances. L'analyse des résultats à la certification intermédiaire doit ouvrir une réflexion sur l'accompagnement des élèves qui ont échoué et qui la repasseront l'année suivante, parallèlement aux épreuves du baccalauréat. Il convient par conséquent de prendre en charge le plus rapidement possible les élèves les plus fragiles afin d'éviter ce qui ressemble fortement à une double charge les plongeant dans une spirale de l'échec. Cette réflexion a d'ailleurs été pointée récemment par l'inspection générale (cf. rapport N° 2012-053, mai 2012, p 28), qui stipule : « (...) une meilleure appropriation des épreuves et des modalités d'évaluation ne peuvent qu'améliorer la réussite au diplôme intermédiaire. De même, l'utilisation des dispositifs d'accompagnement des élèves fragiles, sans être ciblés exclusivement sur le diplôme intermédiaire mais en s'inscrivant aussi dans la perspective d'une réussite à mi-parcours, est un levier à mobiliser plus systématiquement. »

Ont été valorisés :

- la compétence liée à l'analyse stratégique ;
- la compétence communication ;
- une bonne articulation entre les différentes diapositives ;
- le lien entre le diaporama et l'argumentaire ;
- un contenu des diapositives dégagant des idées forces ou des mots clés dont l'unique but est d'interpeller, de questionner et de laisser l'empreinte de la stratégie développée ;
- une bonne exploitation des documents dans l'argumentaire ;
- l'organisation globale du diaporama (visuel, mots clés ou idées-forces, ...).

Ont été pénalisés :

- les diaporamas qui proposent de longs développements au détriment d'une ou d'idées forces à exposer ;
- les argumentaires qui ne sont pas en lien avec le diaporama ;
- les diapositives présentant des fautes de syntaxe et d'orthographe.

### **3- Les attendus de la deuxième partie**

*Vous avez reçu un courrier de l'association majoritaire de parents d'élèves (document 11). Ce courrier dénonce plusieurs dysfonctionnements. Vous rédigerez une réponse en mettant en valeur les grands axes de travail que vous souhaitez engager. Ce courrier sera limité à deux pages. Conformément au principe d'anonymat du concours, cette lettre ne doit comporter aucun signe distinctif de quelque nature que ce soit (nom, signature, initiales, paraphe, indications géographiques, ...).*

La deuxième question requiert du candidat la rédaction d'un courrier prenant en compte la demande des parents d'élèves et leur représentation au niveau de l'établissement en les associant à la réflexion pédagogique et éducative en cours.

#### **3-1 Constats de départ et contexte**

L'association des parents d'élèves majoritaire interpelle, par écrit, le chef d'établissement sur des dysfonctionnements signalés par des mandants.

#### **3-2 Éléments d'une problématique**

Quelles réponses un chef d'établissement peut-il apporter à cette association pour rassurer les familles qui, jusqu'à la mise en service de l'environnement numérique de travail (ENT), n'ont pas pu échanger avec les différents services de l'établissement en temps réel, et tout en évitant une inutile polémique avec les équipes pédagogiques et la vie scolaire ?

### 3-3 Compétences attendues

- analyse de la situation ;
- équilibre dans l'argumentation entre le fait de rassurer les parents et la nécessité de ne pas disqualifier les équipes pédagogiques et la vie scolaire ;
- engagement du chef d'établissement ;
- clarté du propos ;
- connaissance des normes de présentation du document ;
- maîtrise de la syntaxe et de l'orthographe.

Une meilleure communication à destination des parents d'élèves (bilan de fin d'année, relevés statistiques mis en ligne sur l'ENT, liens vers des ressources académiques et nationales) permettra à ces dernières d'apprécier le travail fait par les équipes éducatives en termes de suivi, d'information des familles concernées, ayant pour résultat la maîtrise de l'outil premier de lutte contre le décrochage : la construction collective de la lutte contre l'absentéisme dans une dynamique de co-éducation.

### 3-4 Exploitation des documents

Document 11 - lettre d'une association de parents d'élèves : les « résultats alarmants » dont parle la présidente de l'association de parents d'élèves ne trouvent pas échos dans l'analyse des résultats aux examens de la session précédente ; quant au climat scolaire, l'application du règlement intérieur a toujours prévalu ; des mesures de responsabilisation ont même été instaurées. Tout laisse par conséquent à penser que la communication avec les usagers nécessite d'être dynamisée. A ce sujet, on comprendra ici qu'il n'y avait peut-être pas auparavant d'ENT (cf. objectif 3 du contrat d'objectifs qui préconise une « utilisation de l'ENT »). Les problèmes soulevés par les parents sont bâtis sur des impressions, ce qui montre bien le manque de communication. Les « problèmes soulevés par les délégués de classe » relèvent quant à eux de la vie scolaire et doivent être traités par le CVL. L'attractivité de l'établissement ne doit se lire qu'à l'aune de l'attractivité des formations proposées dans le cadre d'un territoire irrigué par un important CFA inter professionnel (cf. paragraphe 1 page 1 de la présentation de l'établissement), et non reposer sur des représentations non étayées (cf. absence des parents d'élèves aux conseils de classe).

Document 12 - Quelques données vie scolaire 2011-2012 établies par le CPE : le bilan des absences et retards est contrasté : en effet, les absences et retards sont concentrés sur les classes de terminale TBEE et de seconde TISEC, qui collectent à elles seules plus de 300 absences non justifiées. On remarquera que la classe de TBEE est celle dont l'emploi du temps ne tient pas compte des rythmes d'apprentissage de l'élève (cf. document 3) et dont les résultats semestriels et annuels (cf. document 8) montrent une déficience de l'accompagnement personnalisé, notamment dans le domaine professionnel au regard des moyennes quasi catastrophiques de certains. Pour la classe de seconde TISEC, après analyse des résultats du Lycam, il apparaît qu'elle présente pour cinq élèves un seuil de risque fort de décrochage et que cinq autres présentent un risque modéré (sur un total de 12). Du point de vue de l'absentéisme, il faut néanmoins souligner que les 1759 demi-journées d'absence non justifiées ramenées au nombre d'élèves (168) ne représentent qu'un peu plus d'une demi-journée d'absence non justifiée par élève et par mois (une heure non justifiée compte une demi-journée). Ces chiffres sont à relativiser par rapport à l'analyse universitaire (cf. document 14) qui caractérise des phénomènes d'absentéisme lourd. Quant aux retards, au nombre de 575, ramenés aux 168 élèves, ils représentent un ratio d'un peu moins de 3,5 retards par an et

par élève. Au vu de la présence d'un internat, on peut inférer que cet établissement recrute des élèves sur un vaste territoire.

Document 13 - Circulaire n°2012-119 du 31 juillet 2012 parue au JO (extraits) : informer les parents sur les conditions de scolarité de leur enfant et les conforter dans leur rôle, encourager l'implication des parents.

Document 14 - Texte de Gilbert Longhi « Et si les absents n'avaient pas tort ? » (extraits) : une analyse sur les phénomènes liés au décrochage scolaire.

Ont été valorisés les courriers qui :

- ont trouvé, et qui ont su intégrer dans leurs réponses, les éléments qualitatifs et quantitatifs contenus dans les documents, permettant ainsi de rétablir une objectivité des faits ;
- ménagent un équilibre entre les constats des parents et l'attention apportée aux personnels ;
- proposent des actions ou des solutions incluant les parents.

Ont été pénalisés les courriers qui :

- se présentent comme des fourre-tout sans hiérarchisation et sans aucune idée force ;
- compilent un ensemble de démarches et de partenariats mal maîtrisés et en tous sens ;
- imputent explicitement les prétendus dysfonctionnements de l'établissement aux professeurs ou au service de la vie scolaire ;
- ont renvoyé les parents vis-à-vis de leurs devoirs et responsabilités ;
- ont fait montre d'un niveau de langue inadapté.

Au final le jury a déploré bien peu de propositions concrètes, comme par exemple une rencontre avec la présidente de l'association de parents.

## **L'épreuve d'admission**

L'arrêté du 21 août 2006 modifié fixe 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 - Une épreuve bien préparée par les candidats**

Cette épreuve s'inscrit maintenant dans un parcours de formation professionnelle amenant à la fonction de personnel de direction. Le cadre général de l'épreuve, ses enjeux ainsi que son déroulement ont été bien compris par la quasi totalité des candidats. Il s'agit pour eux de se projeter dans la fonction de chef d'établissement et de démontrer qu'ils ont les qualités requises pour exercer, à terme, une telle responsabilité. Cette épreuve orale s'apparente à un entretien de



motivation et de recrutement professionnel. En cela, elle se démarque fondamentalement d'épreuves s'appuyant sur des connaissances académiques ou des compétences construites. Le savoir-être, l'aptitude à l'écoute, au débat et à l'argumentation, le bon sens sont autant de qualités qui sont repérées et évaluées. Dans l'ensemble, les candidats se sont montrés encore plus motivés que l'année dernière et le niveau de leurs prestations progresse toujours à la plus grande satisfaction du jury.

Tous les candidats ne se sont pas préparés de la même façon et des différences sont donc perceptibles. Il convient de souligner la qualité des prestations de nombreux professeurs des écoles, qui visiblement se sont davantage préparés et ont su montrer en quoi leur expérience est transférable. En revanche, certains personnels issus du second degré ne s'étaient pas suffisamment préparés, trop confiants dans leur seule expérience particulière.

Certains candidats « faisant fonction de chef d'établissement adjoint », qui ont par ailleurs préparé cette épreuve, ont particulièrement bien répondu aux attentes : capacité d'analyse et propositions riches d'un recul gagné par la qualité de leurs connaissances acquises en formation. D'autres candidats totalement absorbés par ces fonctions, n'ont pas pu prendre le temps nécessaire à l'indispensable formation qui doit accompagner la préparation au concours mais ne doivent pas se décourager pour autant.

L'épreuve orale, dans ses deux composantes, 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 d'un établissement public local d'enseignement. Il est aussi question d'aborder des savoir-faire en matière d'animation des relations humaines, de gestion des ressources humaines, de pilotage pédagogique et d'organisation.

Il est donc nécessaire de faire preuve d'esprit de synthèse, d'une réflexion aboutie sur les compétences personnelles et professionnelles requises, de curiosité intellectuelle. A ce titre, les meilleurs candidats qui ont pris l'initiative de rencontrer des personnels de direction en poste en ont tiré une compréhension utile des enjeux attachés à la position de cadre du service public d'éducation. Ils montrent une meilleure compréhension de la réalité et peuvent 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.

Le positionnement du futur chef d'établissement dans son environnement doit être davantage pris en compte par les candidats : il est en effet très important et utile de développer un réseau de partenaires dans les collectivités locales et/ou au sein des services de l'Etat pour diriger un établissement scolaire.

Le système éducatif, les missions, l'organisation et le fonctionnement de l'EPL, les missions et les enjeux de la fonction de personnel de direction sont généralement bien connus et bien perçus. Les candidats dans leur grande majorité ont intégré la nature d'entretien de recrutement de l'épreuve, et s'y sont préparés en conséquence. D'autres en revanche, se situant d'emblée dans le registre du contrôle de connaissances, ne peuvent se départir d'une attitude de recherche de la bonne réponse à ce qu'ils considèrent être une question de cours, et ainsi ne se donnent pas les moyens de se libérer.

Cette épreuve se prépare autant sur la forme que sur le fond. Ainsi, toute familiarité est à proscrire absolument. Un niveau de langue insuffisant, des erreurs de syntaxe ou de lexique répétées tant dans le dossier que lors de l'entretien sont autant de défauts rédhibitoires. La régulation des émotions et la gestion du stress sont des éléments qu'il faut aussi maîtriser. Les candidats sont accueillis par un jury bienveillant dont la mission est de recruter les chefs d'établissement de demain parmi des professionnels de grande qualité. Il n'y a donc aucune volonté de tendre de pièges à quiconque.

Les candidats ont su tirer profit des préparations assurées dans leur académie ou de celle proposées par le CNED. Dans la plupart des académies, la préparation à l'épreuve orale du concours change de nature et il s'agit moins d'une préparation à une épreuve qu'une préparation à exercer un nouveau métier : le jury a pu en mesurer les effets. Certains oraux blancs peuvent cependant conduire à une certaine perte de spontanéité et à une langue convenue.

Le jury a eu plaisir à entendre des candidats, souvent animés de vraies convictions éducatives, répondre aux questions de façon à la fois réfléchie, réaliste et naturelle. Les commissions ont particulièrement apprécié aux différentes étapes de l'épreuve orale : une posture adaptée, 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'ont pas connaissance des résultats de l'épreuve écrite et 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 intéressés ne doivent pas pour autant se détourner des concours à venir s'ils ont vraiment le projet d'accéder à ces fonctions. Il leur faut cependant mesurer tous les progrès à accomplir, notamment dans les habilités sociales, 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 d'une fonction de personnel d'encadrement. Seul l'entretien offre la possibilité d'approcher 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. De l'avis général, l'exercice est 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 membres du jury, cette épreuve permet de distinguer les personnalités les plus brillantes et d'écarter sans ambiguïté les candidatures prématurées ou inadaptées.

## **2 - Le dossier de présentation**

Établi dans le cadre du dossier d'inscription au concours, ce document constitue un support important pour l'entretien. Son élaboration doit être soignée et demande un véritable travail

personnel. Plus qu'une simple énumération, le dossier se présente comme une réelle analyse d'expériences professionnelles.

Les meilleurs dossiers se distinguent par une mise en valeur de faits concrets dont les candidats savent tirer des enseignements plus généraux.

Ils articulent, sans redites, un curriculum vitae (CV), un rapport d'activités intéressant et une lettre de motivation pas trop « normée », dénotant une volonté d'engagement. Ils font ressortir les points saillants du parcours des candidats, proposant une mise en perspective systématique avec la nouvelle fonction envisagée. Leur structure et leur présentation formelle sont en adéquation avec les problématiques développées.

À l'inverse, les dossiers médiocres sont ceux où le rapport d'activités fait une part excessive au descriptif et à la linéarité du parcours, sans mise en perspective, sans réflexion. Certains dossiers présentent un contenu très pauvre, alors que d'autres sont trop détaillés, denses et de lecture peu aisée. Quelques dossiers restent des états de service rapidement commentés ou des tableaux complexes, l'ensemble ne restituant aux membres du jury que peu d'informations sur la démarche propre du candidat.

Souvent les lettres de motivation sont narratives, voire emphatiques ; 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, qui se retrouvent souvent 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 projet du candidat. Mieux vaut alors de bons angles d'attaque que l'exhaustivité.

### **3 – L'épreuve orale**

Les membres du jury ont à leur disposition le dossier du candidat mais ne connaissent pas les résultats de l'épreuve d'admissibilité. Au cours de cette épreuve orale, le candidat a toute latitude pour montrer ses qualités et compétences à exercer, à terme, la fonction de chef d'établissement.

#### **3 - 1 L'exposé**

L'exposé permet au candidat de se présenter sous un angle nouveau et personnel. Le jury a en effet pris connaissance du dossier de présentation, CV, rapport d'activité et lettre de motivation.

Le temps imparti est de 15 minutes et il est généralement bien maîtrisé. Lorsque ce n'est pas le cas, les membres de la commission interrompent le candidat quand il arrive au terme de cette durée ou, au contraire, s'il n'utilise pas tout son temps, s'assurent que la présentation est bien achevée avant d'engager l'entretien.

Cette première phase de l'épreuve orale est préparée par les candidats. Le jury rappelle qu'il n'y a pas de structure d'exposé attendue. Cette présentation permet au candidat de montrer des compétences à exercer une fonction de personnel de direction et de valoriser ses motivations.

Les candidats ont, comme les années précédentes bien préparé, voire surpréparé, leur présentation. Très peu de candidats lisent leur exposé, c'est un progrès notable que le jury apprécie. Les meilleurs candidats ont présenté, avec énergie et conviction, un exposé personnel, nettement structuré mais non formaté par une préparation excessive. Désormais, ceux qui récitent un texte appris par cœur, donnent l'impression d'une prestation artificielle. Trop bien répété, cet exercice de mémoire redoutable, conduit à des hésitations, oublis, confusions, pannes, ajoutant alors en pure perte un stress inutile. Le jury déplore qu'il existe encore des présentations « type » qui desservent le candidat. L'absence de plan, de fil conducteur, de message, caractérise les exposés les plus médiocres. Certains candidats, rares heureusement, n'ont pas renoncé à des citations mal justifiées, qui laissent le jury perplexe. L'utilisation de formules stéréotypées, de propos standardisés témoignent de l'incapacité de certains d'entre eux à se projeter sincèrement dans la fonction et dans les responsabilités qui incombent à un cadre de l'éducation nationale.

Le candidat doit rester le plus naturel possible. L'aisance dans l'expression et l'articulation compréhensible permettent de capter l'attention du jury. La capacité à parler sans notes, voire avec quelques notes succinctes, et à entrer en communication avec le jury dès l'exposé, est incontestablement un plus.

Le jury attend du candidat qu'il fasse preuve d'une clarté d'expression, d'un niveau de langue élevé et qu'il montre une réelle hauteur de vue. Cet exposé ne s'appesantit pas sur le déroulement de la carrière mais montre une prise de distance par rapport aux éléments de carrière et permet de voir la perspective d'évolution dans laquelle le candidat se situe.

Les meilleurs candidats réussissent à se dégager d'une forme 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 ou dans le comportement professionnel de chefs d'établissement côtoyés au quotidien ou rencontrés ponctuellement.

Sur le fond, la capacité de ces candidats à se faire comprendre, à donner du sens et à conceptualiser d'une façon objective à partir de leur expérience professionnelle est particulièrement appréciée.

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.

### **3 – 2 L'entretien**

L'entretien est conduit par le jury sur le mode de la conversation avec un large balayage des divers champs de compétences. Un questionnement est parfois nécessaire pour amener le candidat à préciser sa pensée ou à sortir de périphrases un peu évasives.

Le jury attend une attitude à la fois naturelle et sérieuse par rapport à un exercice qui ne doit pas être ressenti comme exceptionnel pour des candidats qui ont tous, quel que soit leur métier, l'expérience quasi quotidienne de la prise de parole en public et des activités de présentation orale, d'explication et de persuasion.

L'échange lors de l'entretien se fonde sur une fluidité de communication entre candidat et jury. C'est le mode de la conversation qui est ici privilégié. L'entretien permet au candidat de montrer sa capacité à dialoguer et à développer des analyses. On attend de lui des réponses étayées venant

appuyer des convictions mais, également, la capacité à faire preuve d'un esprit critique de bon aloi comme à prendre des décisions.

Les bons candidats sont animés de convictions éducatives et évoquent avec pertinence les valeurs de l'École de la République. Ils font preuve d'esprit d'ouverture et ont une conception sereine et juste de l'autorité. Ils possèdent une structuration du raisonnement et de l'argumentation et font aussi preuve de pragmatisme et de sincérité dans les réponses aux questions.

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, jointe à une représentation réaliste des contraintes et difficultés du métier, est particulièrement appréciée du jury. Dans ce type d'exercice, si les connaissances sont nécessaires, elles ne sont pas suffisantes et des candidats ont pu limiter leur prestation à des réponses « académiques » sans les faire porter par une posture de conviction ou d'argumentation. La forme utilisée pour donner la réponse aux membres de la commission vaut au moins autant que le fond apporté.

Le jury regrette également que certains candidats montrent un niveau insuffisant de connaissances du système éducatif actuel. Par ailleurs ceux qui manquent d'écoute, ceux qui font preuve d'une mauvaise maîtrise de la langue, d'un registre lexical trop modeste, d'une communication inadéquate, d'une attitude dilettante, voire relâchée, incompatible avec la fonction de personnel de direction, se disqualifient rapidement.

En conclusion, la conjonction de connaissances solides et d'une personnalité ouverte permet aux bons candidats, dans un dialogue sincère avec la commission, de démontrer leur capacité à se projeter dans cette nouvelle fonction. C'est ce que recherche le jury.

#### **4- Les conseils du jury**

Le candidat est engagé dans une formation qui vise à lui permettre d'exercer à terme la fonction de personnel de direction. Le concours de recrutement, passage obligé de ce parcours, ne doit pas lui faire perdre de vue cet objectif. En se préparant à l'exercice de cette fonction, il aura de fortes chances d'être recruté ; à l'inverse une préparation s'inscrivant dans un processus systématisé d'entraînement à des épreuves ne sera pas formateur.

Les connaissances demandées au candidat concernent le système éducatif et son environnement. Il doit posséder un minimum de notions relatives au cadre législatif et réglementaire du système éducatif, à son organisation et à ses évolutions, à celle de l'EPLÉ ainsi que les missions du personnel de direction. Pour bien asseoir les connaissances administratives et juridiques, il faut maîtriser les articulations des niveaux national/académique/départemental/local, connaître quelques indicateurs clés, etc. Le jury sait que des connaissances très techniques font l'objet du programme de travail de l'année de formation qui suit le recrutement des personnels de direction.

La connaissance du milieu dans lequel le candidat exerce sa fonction actuelle est attendue. Il doit être en mesure de présenter son lieu d'exercice et, de manière plus large, les caractéristiques de son académie.

La connaissance du candidat ne doit pas se limiter à un type d'établissement, collège, lycée général, technologique ou professionnel et doit s'étendre à l'ensemble des voies de formation. Il ne peut davantage ignorer le fonctionnement du premier degré et doit inscrire cette connaissance dans la continuité pédagogique du parcours de l'élève. 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. Les candidats doivent avoir une bonne connaissance des réalités et des enjeux de l'évolution du système éducatif et de la politique éducative conduite dans un cadre national et européen.

De même, les candidats doivent connaître les missions 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.

La fonction de personnel de direction exige à la fois la maîtrise d'une culture commune et la loyauté inhérente à la fonction de cadre mais ne donne pas lieu à un profil unique eu égard à la diversité des situations d'exercice du métier.

Le candidat doit faire preuve de volonté, d'engagement mais aussi de modestie, il doit montrer qu'il saura aborder les difficultés avec diplomatie, sang froid et ...bon sens. Il est recommandé de ne pas cacher sa personnalité derrière des propos convenus ou généraux. Il s'agit d'être soi-même, d'accepter le questionnement, même vif, le jury ne cherchant pas à déstabiliser le candidat.

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. Si tous les candidats ont adopté une tenue vestimentaire adaptée à la fonction, ils doivent comprendre, et accepter pour certains, que ce symbole n'est pas une façade d'un jour mais bien la marque d'un positionnement professionnel différent.

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 de mise. Le jury ne cherche 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 et savent montrer tout leur potentiel au jury.

Les excellents candidats se distinguent par leur capacité à se saisir des questions les plus difficiles. Le doute (quant à la réponse) les stimule, ils problématisent, pensent en direct en quelque sorte. Ils disposent d'une culture sur le système éducatif qui leur permet de situer les enjeux et de se situer. Ils savent aussi utiliser leur bon sens pour se projeter en se décentrant de leur expérience .

Ils ont aussi témoigné des capacités à :

- s'exprimer sans jargonner, avec simplicité et précision ;
- s'exonérer des notes préparées et d'éviter ainsi une lecture intégrale fastidieuse ;
- prendre le temps de la réflexion avant de répondre ;
- entendre les questions et relances de la commission, à y répondre, y compris en concédant une méconnaissance ;

- témoigner d'une méthodologie d'analyse des situations et de construction d'une réponse étayée et argumentée ;
- percevoir les enjeux de l'épreuve ;
- prendre en compte la globalité des missions d'un personnel de direction ;
- resituer l'action d'un chef d'établissement dans une logique de stratégie et d'objectifs à atteindre ;
- analyser des situations en développant leur réflexion, analyse, argumentation avec le jury (avantages, inconvénients, risques, points sensibles, etc.), en prenant en compte tous les acteurs de la communauté éducative ;
- prendre en compte les enjeux actuels du système éducatif dans toute sa globalité ;
- ...

Le conseil principal qui doit être donné aux candidats est : “formez-vous et, le jour de l'épreuve d'admission, soyez vous-même, ne cherchez pas à vous montrer différent de ce que vous êtes”.

## Conclusion

Ce concours s'inscrit dans la gestion des personnels d'encadrement du ministère de l'éducation nationale et vise à recruter les personnels de direction qui dirigeront les établissements de demain, dans un monde éducatif en pleine évolution. Aussi est-il besoin de rappeler que ce concours demande une préparation personnelle extrêmement sérieuse. L'année de préparation doit ainsi être considérée par les candidats comme une première année de formation. Ce message fort a visiblement été compris puisque la grande majorité des productions et entretiens révèle 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.

Dans cette perspective, les candidats doivent :

- participer aux préparations académiques ;
- s'impliquer dans la vie institutionnelle d'établissements ou à tout le moins l'observer ;
- suivre les apports des sites institutionnels (Eduscol, ESEN, [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)) ;
- lire attentivement les rapports de jury ;
- se documenter, par des lectures personnelles sur les grands enjeux contemporains de l'école ;
- s'entretenir avec des personnels de direction, sur place, dans des établissements variés.

Dans leur grande majorité, les candidats s'inscrivent dans ce processus et témoignent d'une forte motivation.

Toutefois, il est bon que les candidats ajournés ne se découragent pas. La préparation peut se conduire sur plusieurs années, dans un processus de maturation d'un projet professionnel exigeant. La persévérance est une qualité primordiale pour un personnel d'encadrement. Pour autant, il est conseillé aux candidats ayant à connaître un échec plusieurs années de suite de se rapprocher des formateurs académiques ou de tout cadre de l'académie susceptible de lui apporter des conseils pour, le cas échéant, réorienter leur carrière vers d'autres horizons.



## ANNEXE

### Données statistiques des concours 2013 de recrutement de personnels de direction élaborées par la direction générale des ressources humaines

#### A – LES DONNEES QUANTITATIVES

##### Le bilan de la session 2013

Concours 2013	Postes	Candidats						
		Inscrits	Présents	Admissibles	Admis LP	Inscrits LC	Tx de réussite (Admis LP / présents)	Tx de rendement
Personnels de direction de 1 <sup>ère</sup> classe	50	217	196	101	50	3	25,5%	100,0%
Personnels de direction de 2 <sup>ème</sup> classe	650	4 167	3 873	1 303	650	10	16,8%	100,0%
Total	700	4 384	4 069	1 404	700	13		

Taux d'absentéisme 2013 : C1 9,7% C2 7,1%

##### Pour mémoire : résultats de la session 2012

Concours 2012	Postes	Candidats						
		Inscrits	Présents	Admissibles	Admis LP	Inscrits LC	Tx de réussite (Admis LP / présents)	Tx de rendement
Personnels de direction de 1 <sup>ère</sup> classe	50	219	199	100	50	4	25,1%	100,0%
Personnels de direction de 2 <sup>ème</sup> classe	750	4 266	3 913	1 477	750	10	19,2%	100,0%
Total	800	4 485	4 112	1 577	800	14		

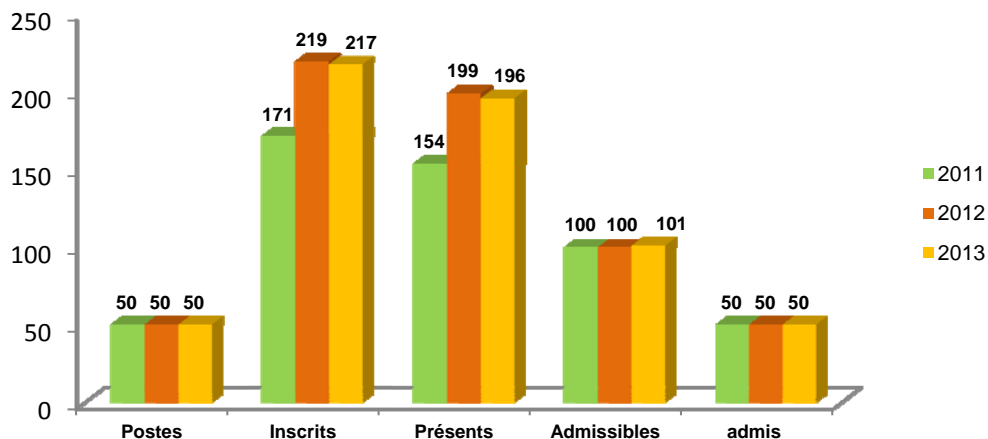
Taux d'absentéisme 2012 : C1 9,1% C2 8,3%

La session 2013 a vu, cette année, une stabilisation du nombre de candidats inscrits au concours de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe. Le nombre de candidats au concours de 2<sup>ème</sup> classe connaît une baisse d'une centaine d'inscrits.

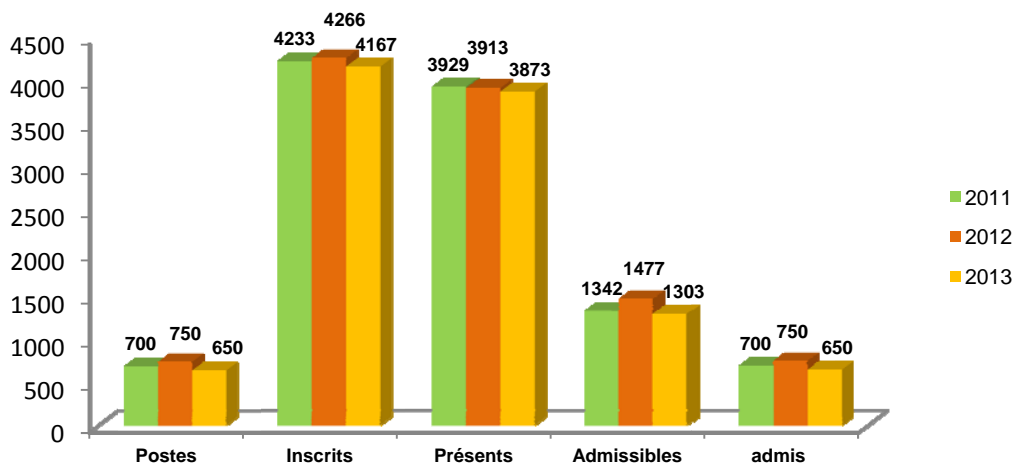
Pour les deux concours **tous les postes ont été pourvus** comme lors de la session précédente.

### Données essentielles sur les 3 dernières sessions

Evolution, sur les 3 dernières sessions, du concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe



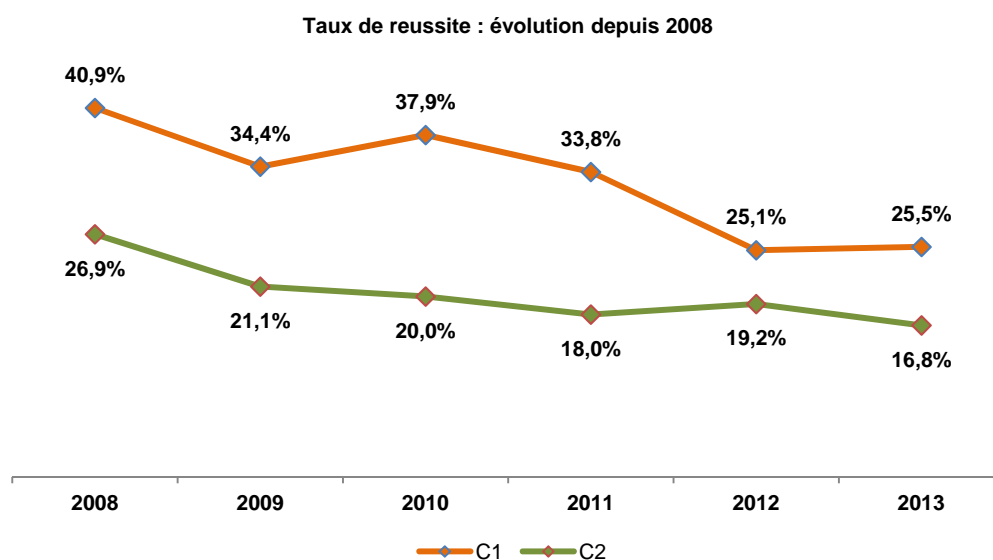
Evolution, sur les 3 dernières sessions, du concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe



## Evolution du taux de réussite

Le taux de réussite au concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe s'est stabilisé par rapport à la session précédente, le nombre de postes offerts et le nombre de candidats inscrits étant pratiquement similaires.

Le taux de réussite du concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe connaît son niveau le plus sélectif depuis 2008.



= nombre d'admis sur liste principale / nombre de candidats présents

## B – LE PROFIL DES CANDIDATS

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

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

#### Concours de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe

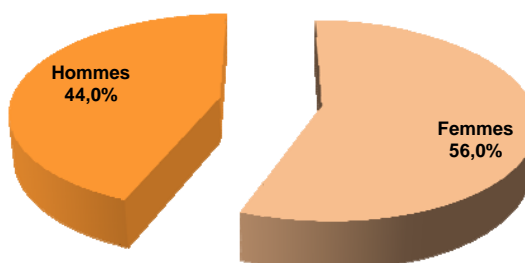
Répartition des inscrits au concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe - session 2013



Répartition des admissibles au concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe - session 2013



Répartition des lauréats du concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe - session 2013

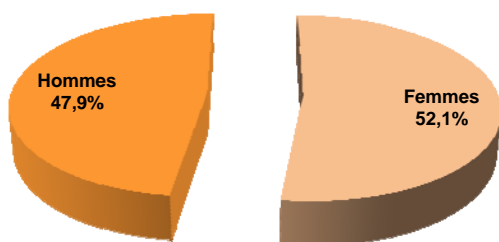


La part des femmes parmi les candidats admissibles est en baisse par rapport à la session 2012 (46,5% contre 49,0% en 2012).

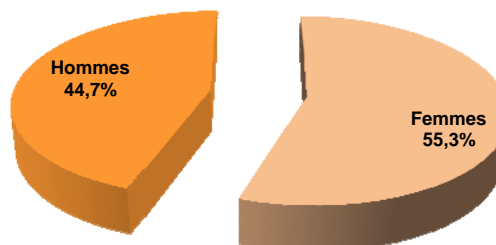
Cependant, la représentativité des femmes admises au concours est, pour la deuxième année consécutive, en hausse par rapport à la session précédente (56,0% contre 46,0% en 2012) mais est également supérieure à celle des hommes pour cette session.

## Concours de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe

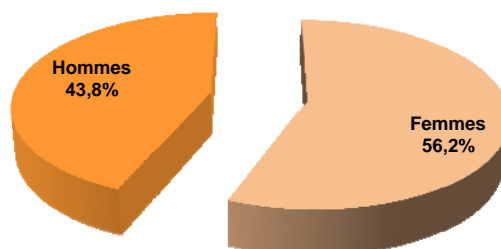
Répartition des inscrits au concours de recrutement de personnels de direction de 2ème classe - session 2013



Répartition des admissibles au concours de recrutement de personnels de direction de 2ème classe - session 2013



Répartition des lauréats du concours de recrutement de personnels de direction de 2ème classe - session 2013



Cette année, les candidats inscrits sont majoritairement des femmes.

Comme les années antérieures, à l'admissibilité comme à l'admission, les femmes réussissent mieux.

## L'âge des candidats aux concours de personnels de direction

Age mini des inscrits :

Concours C1 : **25** ans  
Concours C2 : **25** ans

Age moyen des inscrits :

Concours C1 : **44** ans  
Concours C2 : **43** ans

Age maxi des inscrits :

Concours C1 : **57** ans  
Concours C2 : **62** ans

Age mini des lauréats :

Concours C1 : **31** ans  
Concours C2 : **27** ans

Age moyen des lauréats :

Concours C1 : **42** ans  
Concours C2 : **41** ans

Age maxi des lauréats :

Concours C1 : **55** ans  
Concours C2 : **57** ans

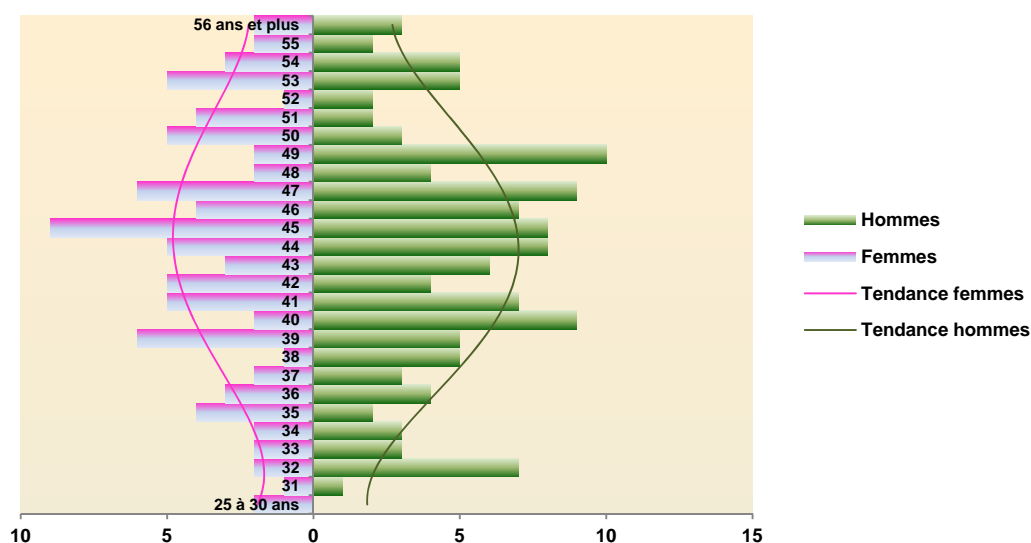
Les âges moyens des deux concours restent dans les mêmes fourchettes que celles de la session 2012.

Le plus jeune candidat admis au C1 a **31** ans (30 ans en 2012) et **27** ans pour le C2 (27 ans en 2012).  
Les plus âgés ont respectivement **55** ans pour le C1 (54 ans en 2012) et **57** ans pour le C2 (59 ans en 2012).

NB : les âges sont calculés au 1<sup>er</sup> septembre 2012 (période d'ouverture des inscriptions).

### Concours de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe

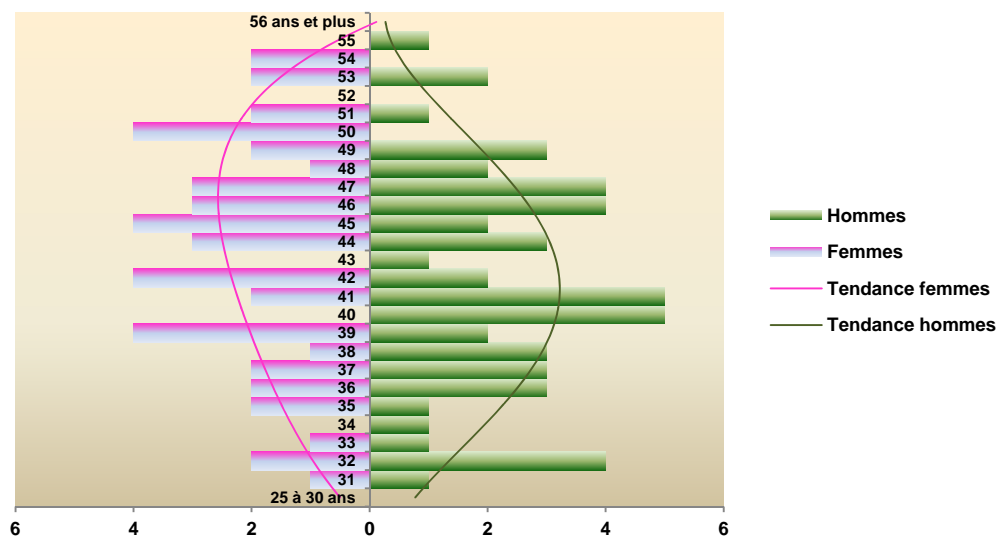
Pyramide des âges des inscrits au concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe - session 2013



Répartition par âge des **candidats inscrits** au concours de 1<sup>ère</sup> classe :

- de 36 ans	36-45 ans	46 ans et plus
13,4%	46,1%	40,6%

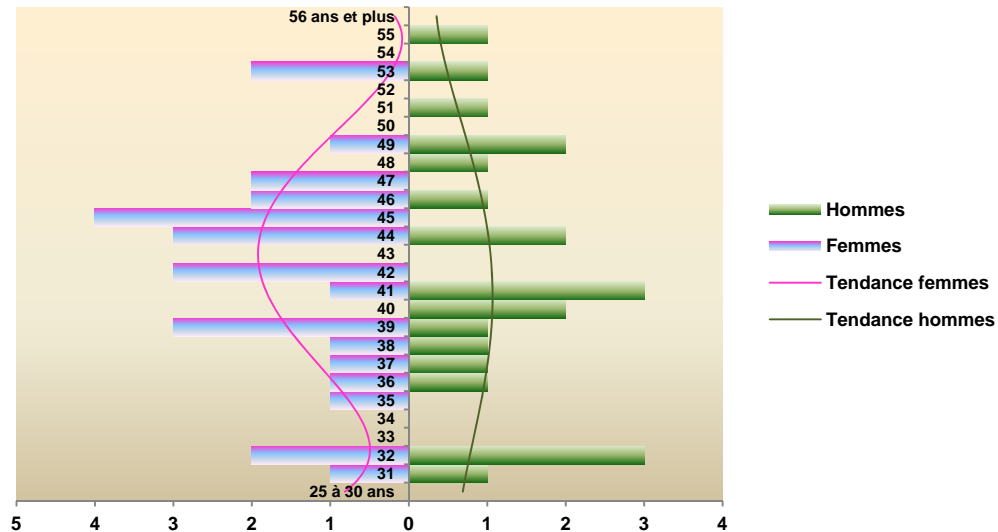
Pyramide des âges des admissibles au concours de recrutement de personnels de direction de 1ère classe - session 2013



Répartition par âge des **candidats admissibles** au concours de 1<sup>ère</sup> classe :

- de 36 ans	36-45 ans	46 ans et plus
13,9%	50,5%	35,6%

Pyramide des âges des lauréats du concours de recrutement de personnels de direction de 1ère classe - session 2013



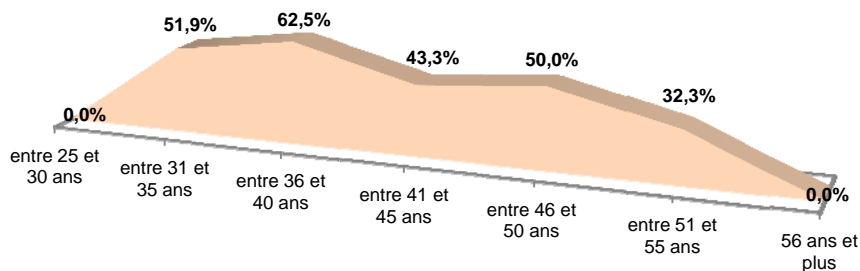
Répartition par âge des **candidats admis** au concours de 1<sup>ère</sup> classe :

- de 36 ans	36-45 ans	46 ans et plus
16,0%	56,0%	28,0%

La tranche d'âge des 36-45 ans atteint 56,0% des candidats admis contre 62,0% en 2012. Comme lors de la session précédente, la tranche d'âge 36-40 ans reste la tranche où le taux de réussite est le meilleur (30,0%).

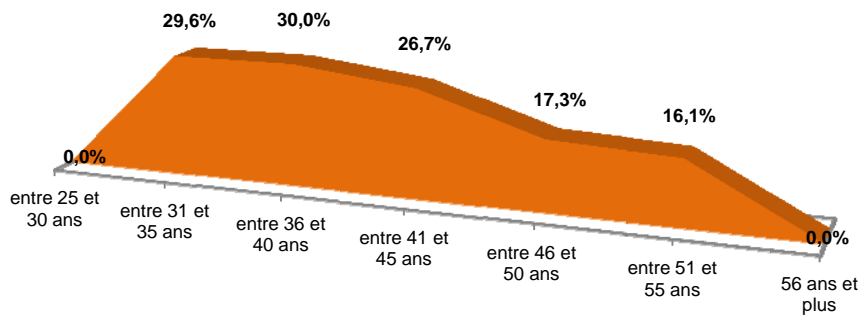
La tranche d'âge des 31-35 ans présente un taux de réussite de 29,6% et se situe en seconde position tant à l'admissibilité qu'à l'admission.

**Taux de réussite, par tranches d'âge, des admissibles au concours de recrutement de personnels de direction de 1ère classe - session 2013**



*Taux de réussite = nombre d'admissibles / nombre de candidats présents*

**Taux de réussite, par tranches d'âge, des lauréats du concours de recrutement de personnels de direction de 1ère classe - session 2013**

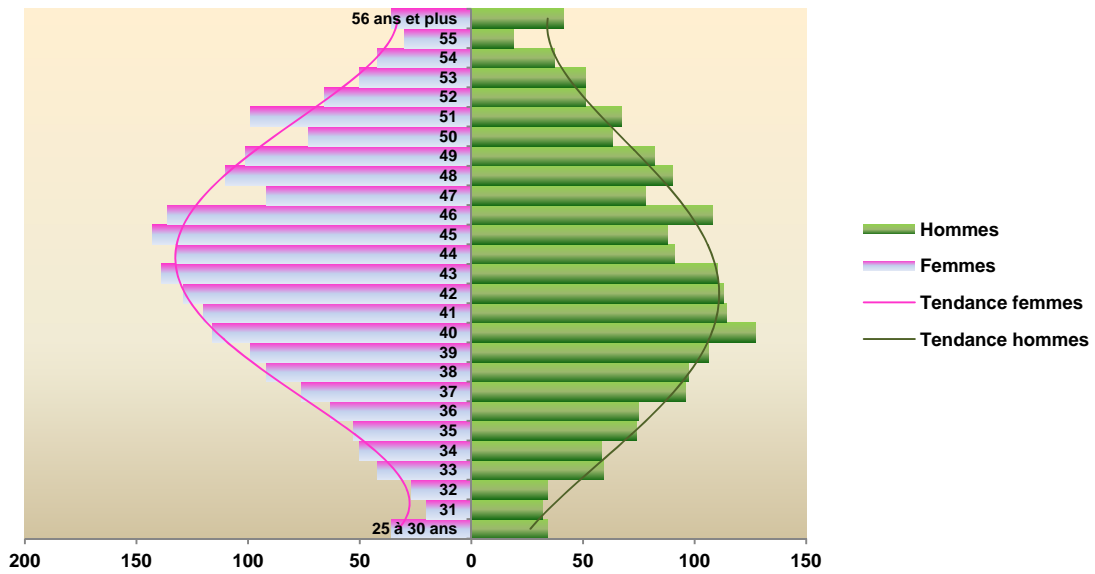


*Taux de réussite = nombre d'admis sur liste principale / nombre de candidats présents*



## Concours de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe

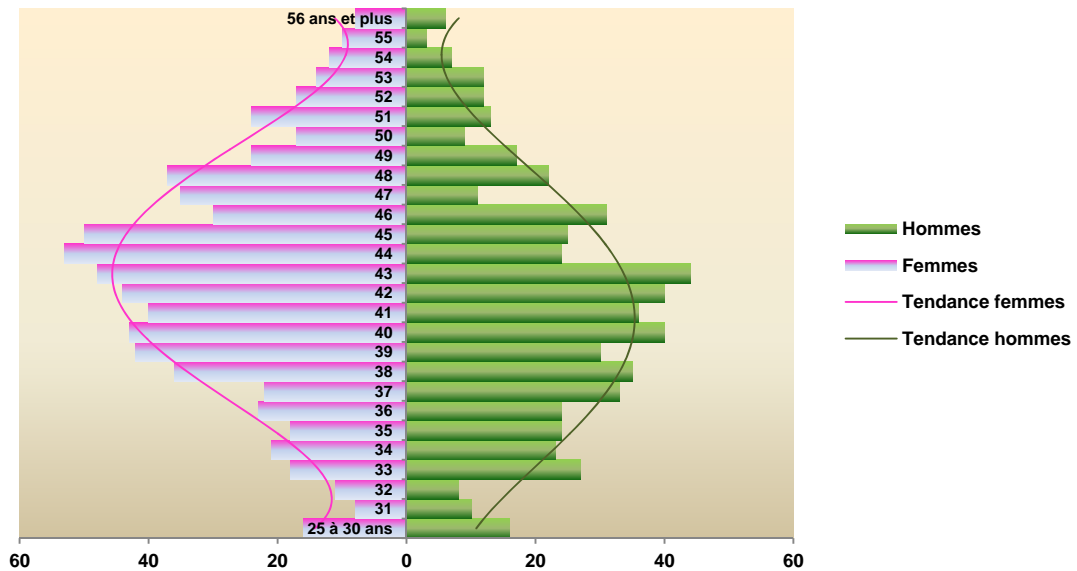
Pyramide des âges des inscrits au concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe - session 2013



Répartition par âge des **candidats inscrits** au concours de 2<sup>ème</sup> classe :

- de 36 ans	36-45 ans	46 ans et plus
12,5%	51,0%	36,5%

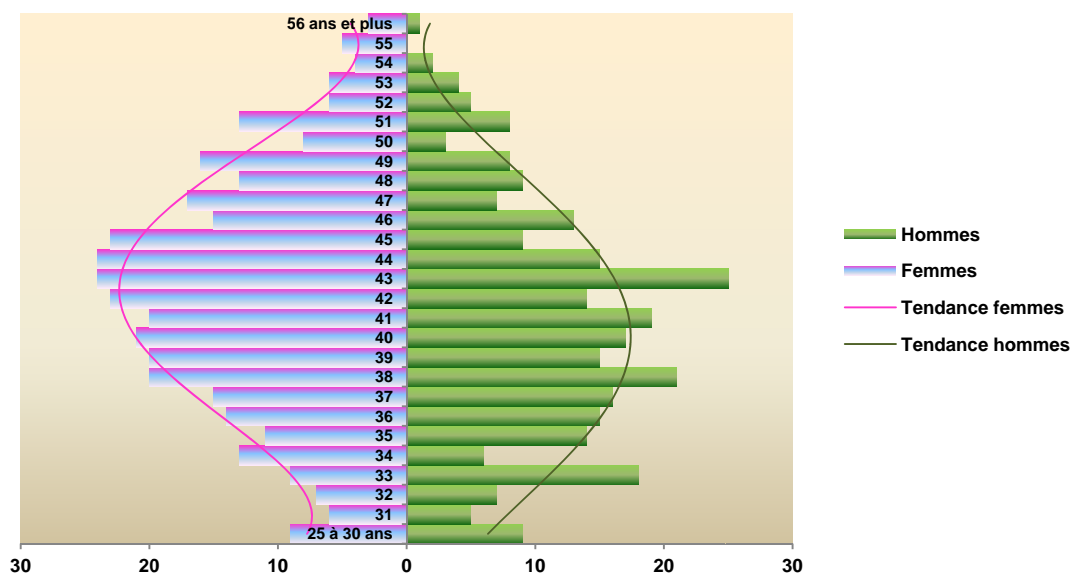
Pyramide des âges des admissibles au concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe - session 2013



Répartition par âge des **candidats admissibles** au concours de 2<sup>ème</sup> classe :

- de 36 ans	36-45 ans	46 ans et plus
15,3%	56,2%	28,5%

Pyramide des âges des lauréats du concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe - session 2013

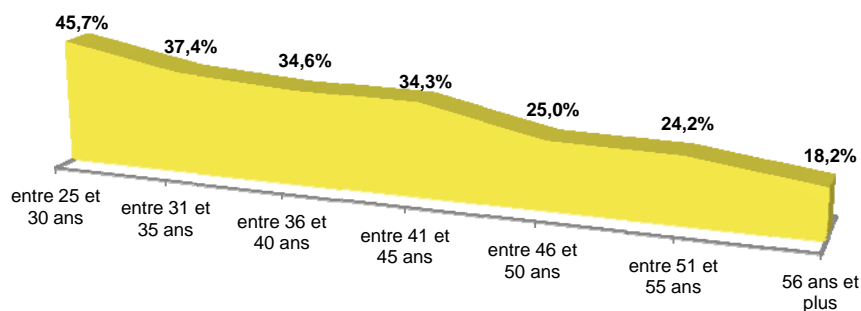


Répartition par âge des **candidats admis** au concours de 2<sup>ème</sup> classe :

- de 36 ans	36-45 ans	+ de 46 ans
17,5%	56,9%	25,5%

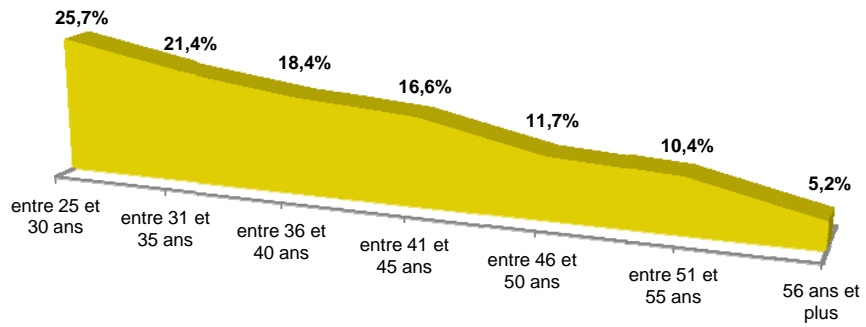
Comme pour les trois sessions précédentes, les candidats les plus jeunes réalisent le meilleur taux de réussite tant à l'admissibilité (45,7%) qu'à l'admission avec un taux à 25,7%.

Taux de réussite, par tranches d'âge, des admissibles au concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe - session 2013



Taux de réussite = nombre d'admissibles / nombre de candidats présents

Taux de réussite, par tranches d'âge, des lauréats du concours de recrutement de personnels de direction de 2ème classe - session 2013



*Taux de réussite = nombre d'admis sur liste principale / nombre de candidats présents*

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

- 68,0% des candidats admis au concours C1 se présentaient pour la 1<sup>ère</sup> fois (+ 2,0%),
- 44,0% pour le concours C2 (stable par rapport à la session 2012).

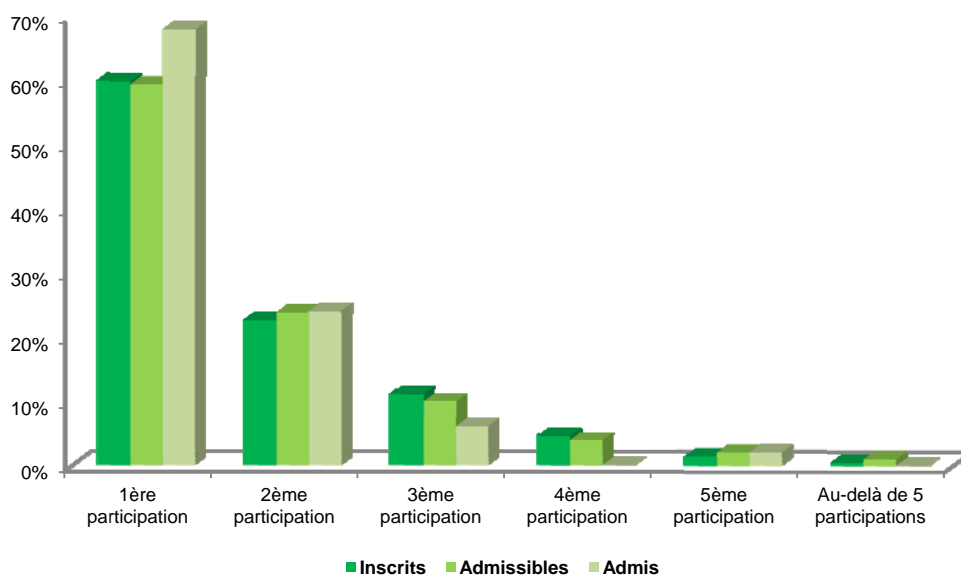
Les taux de réussite sont les suivants :

C1 1<sup>ère</sup> participation : 26,2%                      C2 1<sup>ère</sup> participation : 15,5%  
 C1 2<sup>ème</sup> participation : 24,5%                      C2 2<sup>ème</sup> participation : 19,0%

*Taux de réussite = nombre d'admis sur liste principale / nombre de candidats présents*

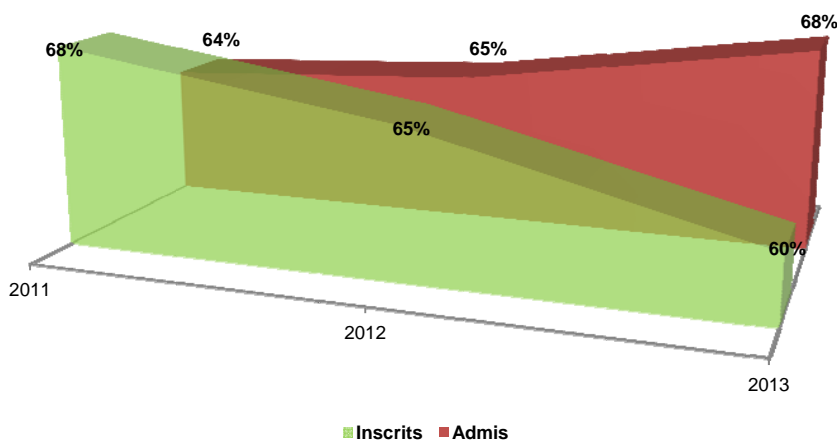
### Concours de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe

Répartition des candidats par nombre de participation au concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe - session 2013



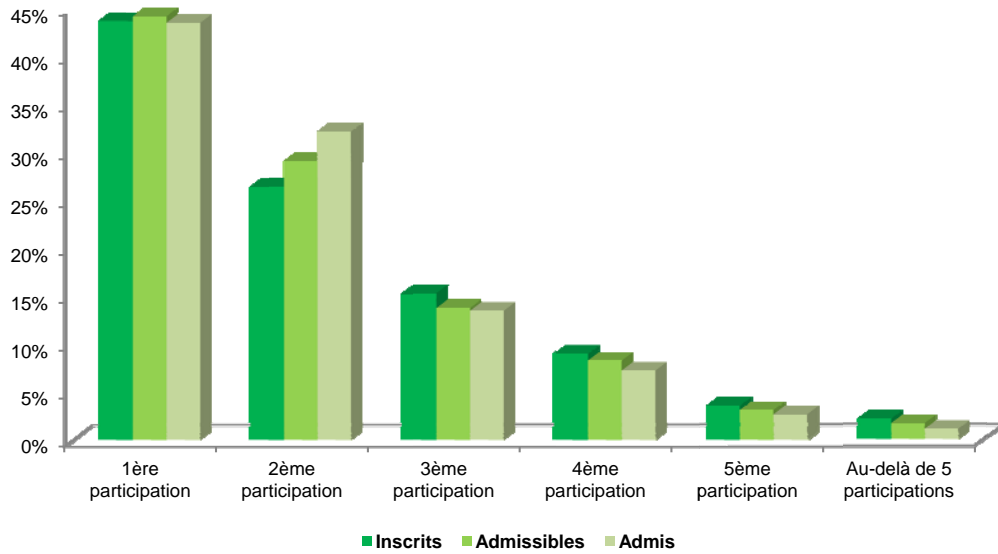
60% des inscrits participent au concours pour la première fois. Ils étaient 65 % en 2012 et 68% en 2011.

Répartition sur 3 ans des primo-inscrits au concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe



## Concours de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe

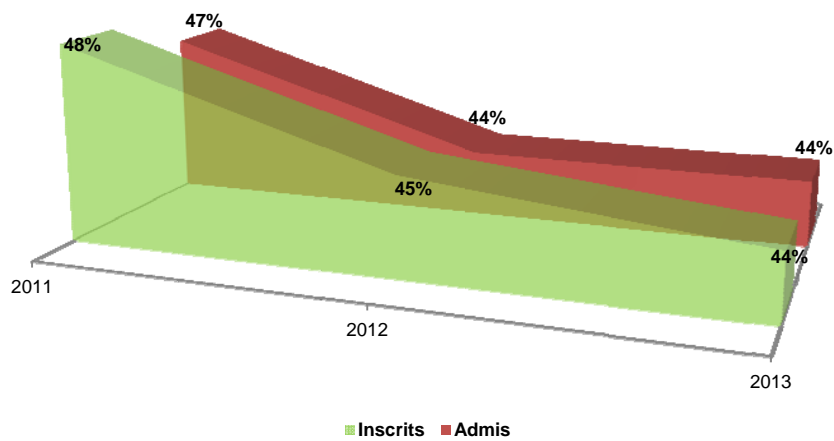
Répartition des candidats par nombre de participation au concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe - session 2013



44,0% des inscrits participent au concours pour la première fois. Ils représentaient 45,1% des inscrits en 2012 et 47,5% en 2011.

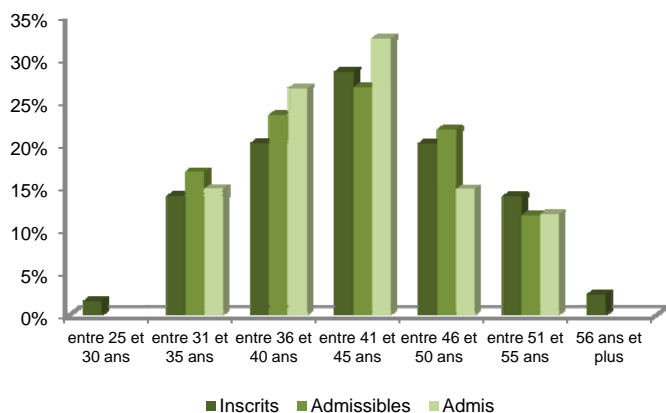
La part des candidats qui présentent le concours pour la 2<sup>ème</sup> fois est similaire à celle de la session 2012 (26,0%).

Répartition sur 3 ans des primo-inscrits au concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe

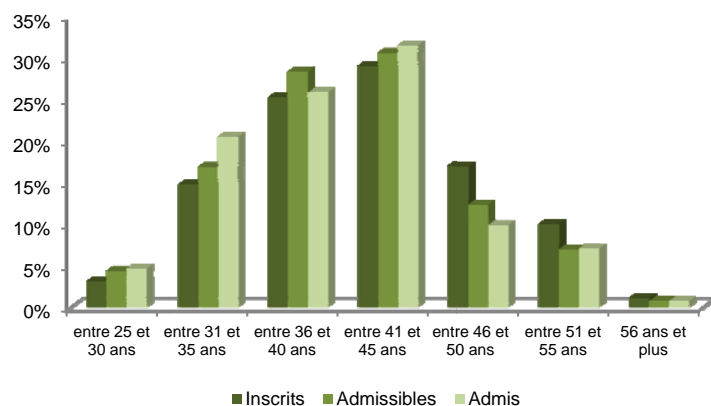


# Etude sur les primo-inscriptions

Répartition par tranches d'âge des primo-inscrits au concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe - session 2013

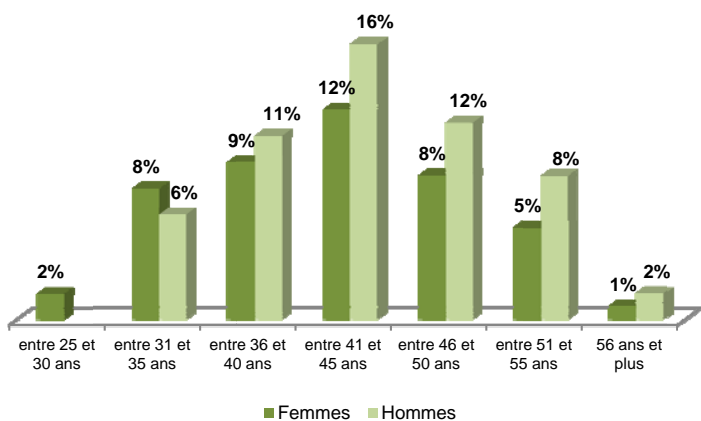


Répartition par tranches d'âge des primo-inscrits au concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe - session 2013

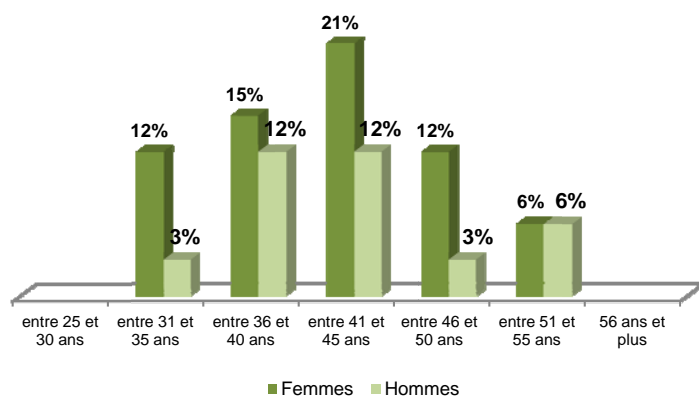


## Concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe

Répartition par tranches d'âge et par sexe des primo-inscrits candidats au concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe - session 2013

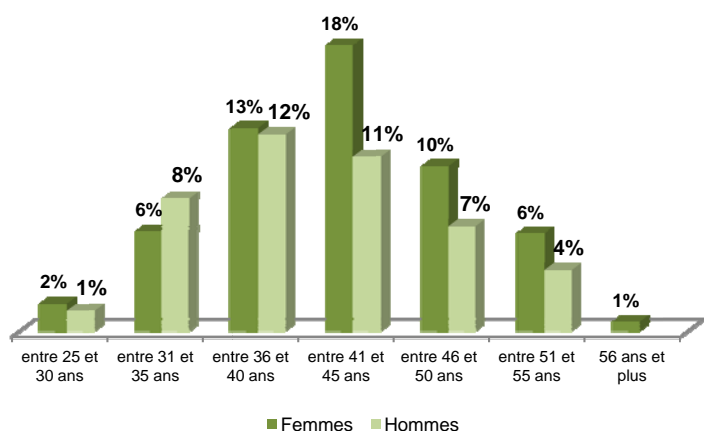


Répartition par tranches d'âge et par sexe des primo-inscrits lauréats du concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe - session 2013

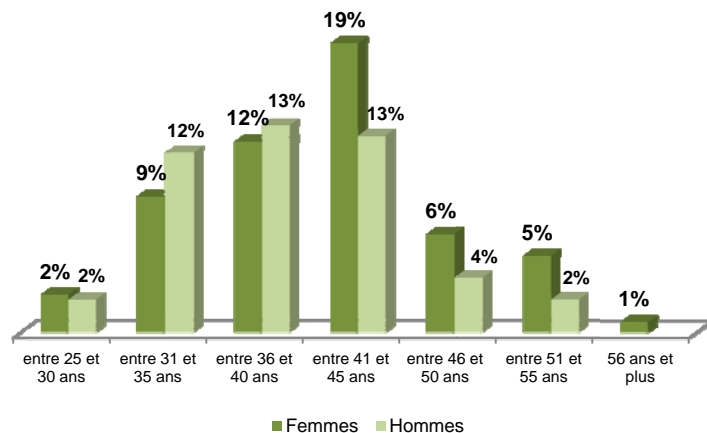


## Concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe

Répartition par tranches d'âge et par sexe des primo-inscrits candidats au concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe - session 2013



Répartition par tranches d'âge et par sexe des primo-inscrits lauréats du concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe - session 2013



## Les corps d'origine des candidats aux concours de personnels de direction

La modification du décret n°2011-1174 du 11 décembre 2011 portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministère de l'éducation nationale a élargi les conditions d'accès par voie de concours, notamment à d'autres corps de catégorie A à partir de la session 2013.

### Concours de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe

Les corps d'origine des candidats au concours de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe se sont donc légèrement diversifiés à l'occasion de cette session.

90,8% des candidats inscrits sont des professeurs agrégés, 5,1% d'autres corps de personnels de catégorie A et 4,2% sont issus de l'enseignement supérieur. 100,0% des lauréats sont des professeurs agrégés.

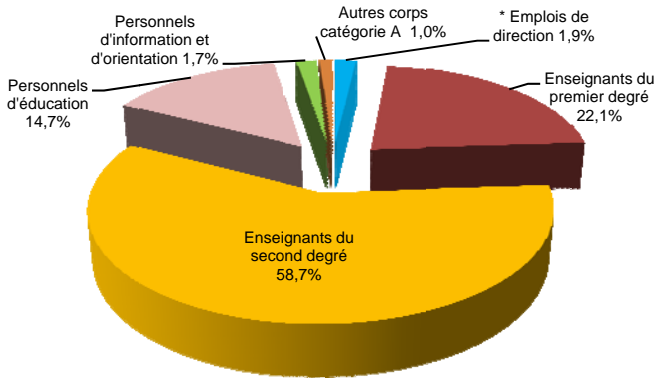
Corps d'origine des candidats au concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe - session 2013

Corps représentés	Inscrits	Admissibles	Admis
Agrégés	90,8%	99,0%	100,0%
Chaire supérieure	1,4%	0,0%	0,0%
Maîtres de conférences	2,8%	1,0%	0,0%
Autres corps de cat. A	5,1%	0,0%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

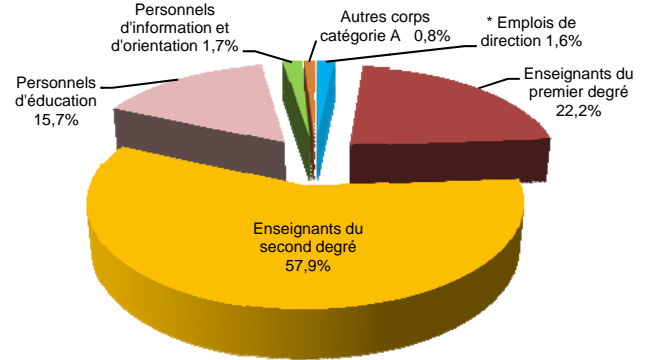
## Concours de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe

Parmi les enseignants du second degré inscrits au concours, 65,7% sont des professeurs certifiés ; ceux-ci représentent 38,4% de l'ensemble des candidats inscrits et 39,0% de l'ensemble des lauréats. Pour leur première présentation au concours, les candidats issus d'autres corps de personnels de catégorie A représentent 0,6% des lauréats soit 4 lauréats pour 35 présents à l'épreuve écrite.

**Corps d'origine des candidats inscrits au concours de recrutement de personnels de direction de 2ème classe - session 2013**

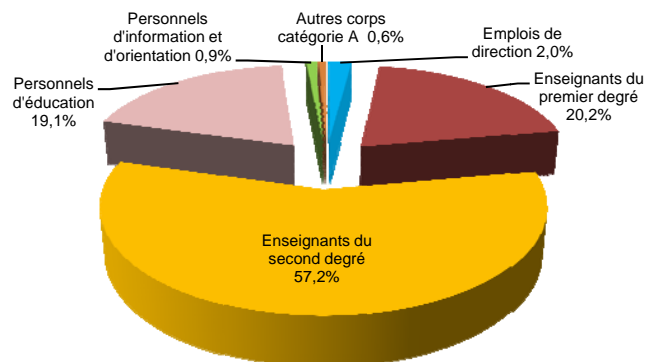


**Corps d'origine des candidats admissibles au concours de recrutement de personnels de direction de 2ème classe - session 2013**



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

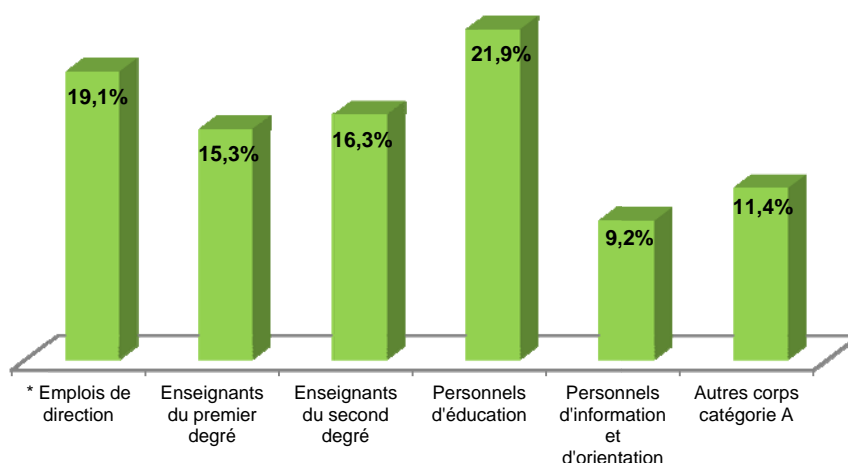
**Corps d'origine des lauréats du concours de recrutement de personnels de direction de 2ème classe - session 2013**



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

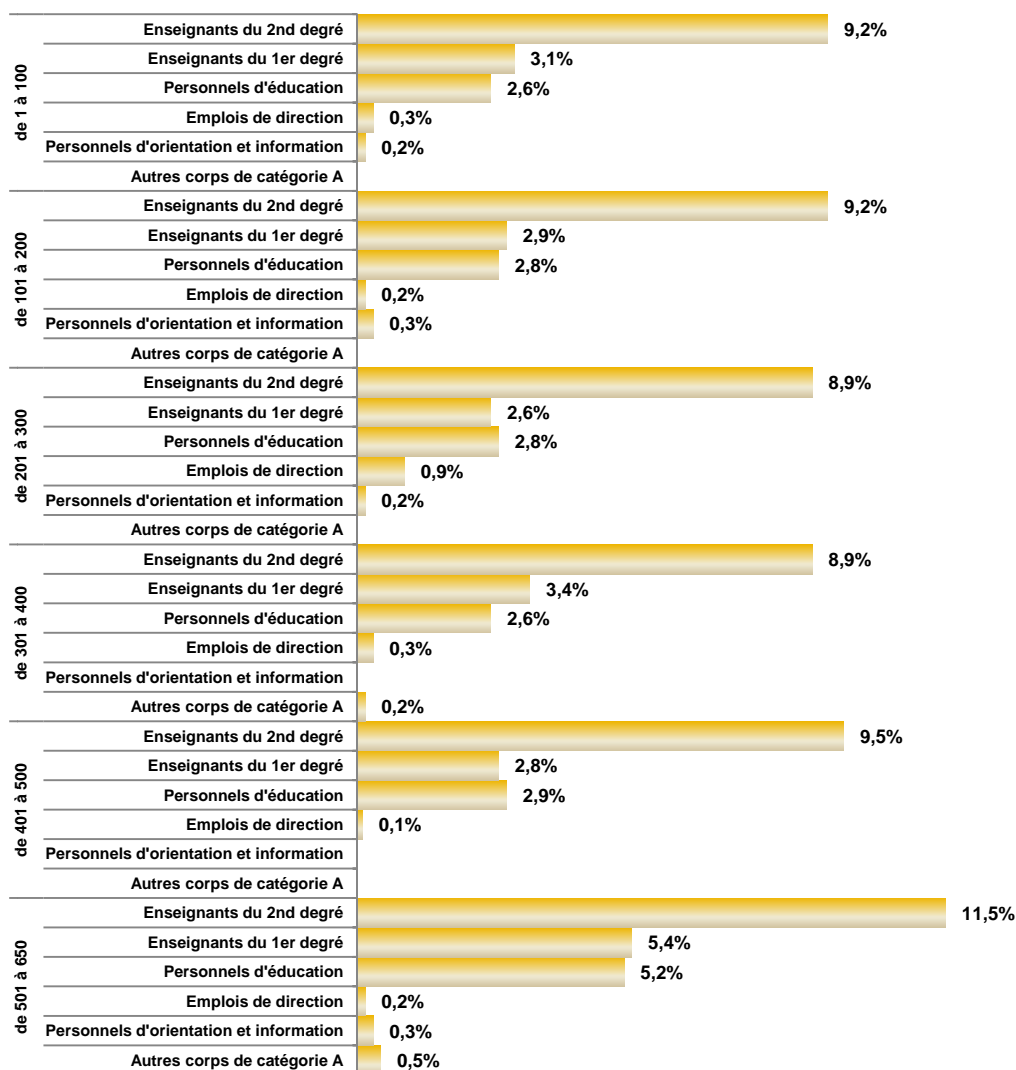


**Taux de réussite par corps au concours de recrutement de personnels de direction de 2ème classe - session 2013**



(\*) Directeurs adjoints de SEGPA et directeurs d'établissements spécialisés.  
 Taux de réussite = nombre d'admis sur liste principale / nombre de candidats présents

**Répartition par niveaux de classement des corps d'origine des lauréats du concours de 2ème classe**

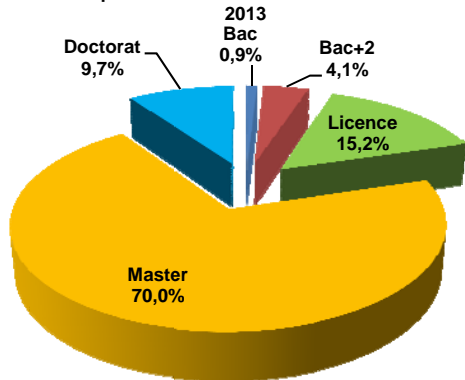


# Niveaux de diplôme des candidats aux concours de personnels de direction

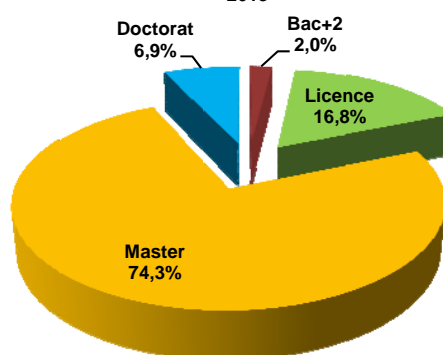
## Concours de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe

La proportion de diplômés au grade de master reste prépondérante avec 70,0% des inscrits et 80,0% des admis.

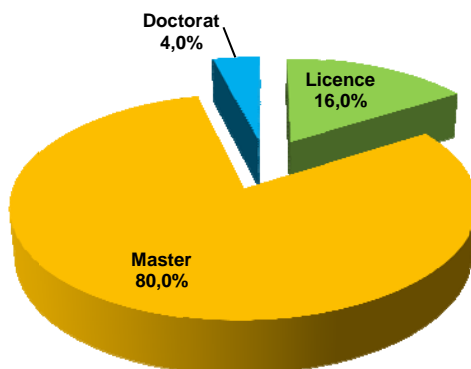
Niveau de diplôme des candidats inscrits au concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe - session 2013



Niveau de diplôme des candidats admissibles au concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe - session 2013



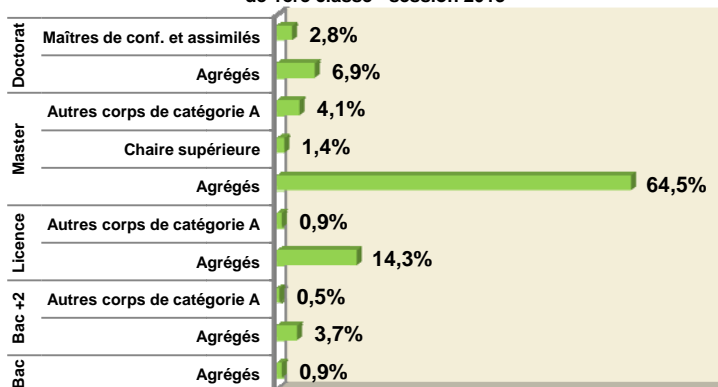
Niveau de diplôme des lauréats du concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe - session 2013



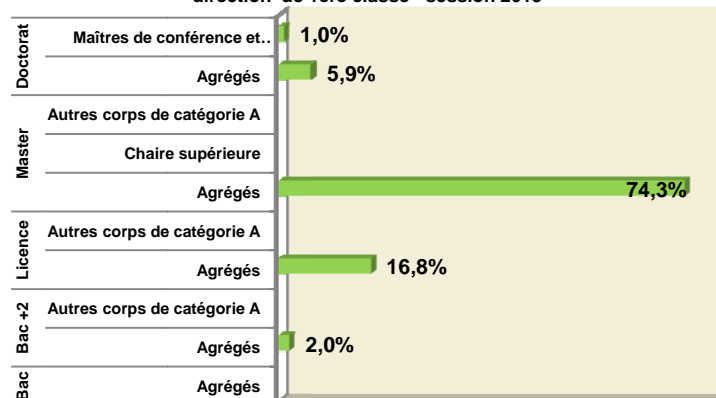
Très majoritairement, les lauréats au concours C1 sont titulaires d'un Master.

Représentation par niveaux de diplôme des corps d'origine :

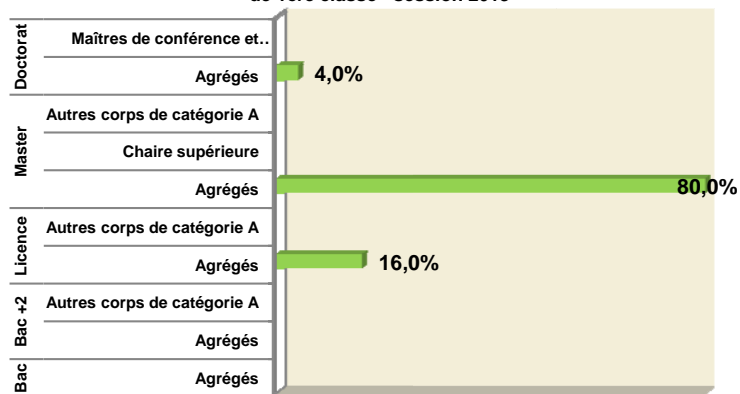
Représentation des corps d'origine par niveau de diplôme des inscrits au concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe - session 2013



Représentation des corps d'origine par niveau de diplôme des admissibles au concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe - session 2013

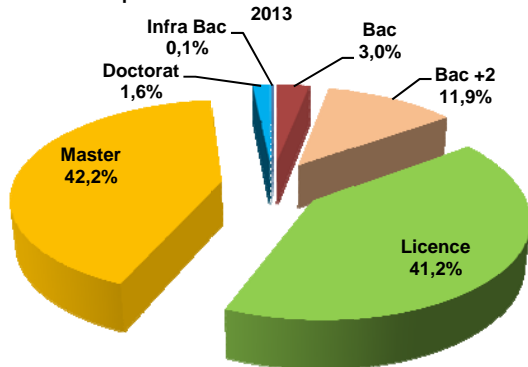


Représentation des corps d'origine par niveau de diplôme des lauréats du concours de recrutement de personnels de direction de 1ère classe - session 2013

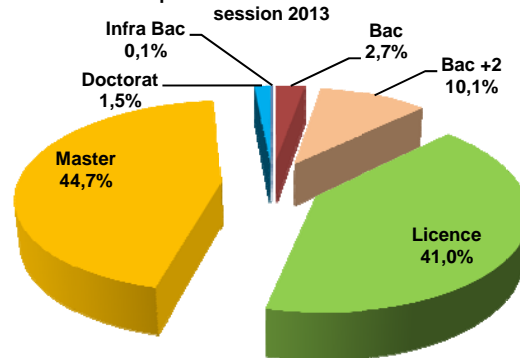


### Concours de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe

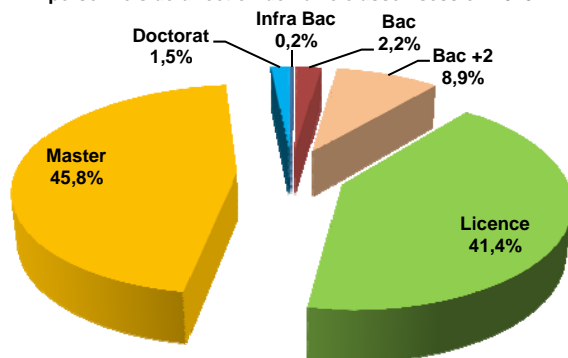
Niveau de diplôme des candidats inscrits au concours de recrutement de personnels de direction de 2ème classe - session 2013



Niveau de diplôme des candidats admissibles au concours de recrutement de personnels de direction de 2ème classe - session 2013



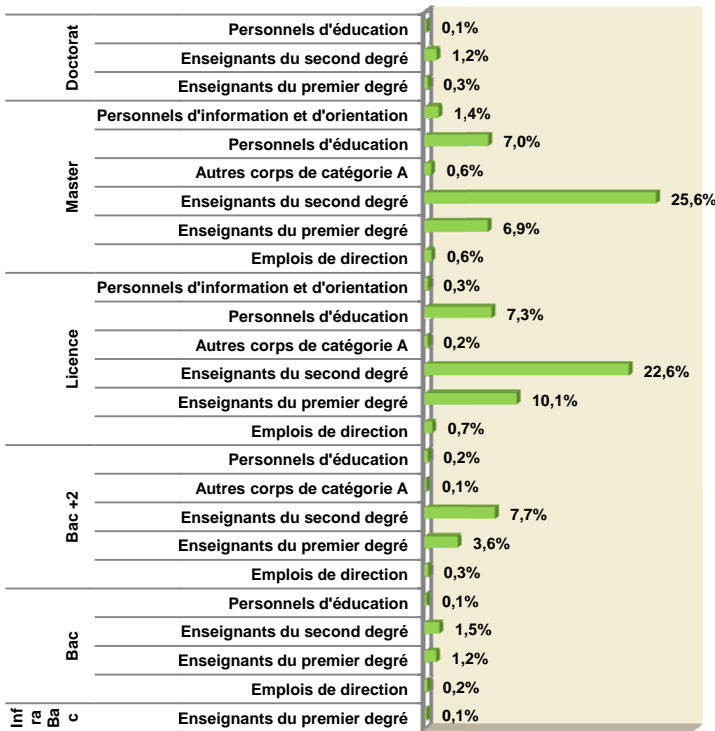
Niveau de diplôme des lauréats du concours de recrutement de personnels de direction de 2ème classe - session 2013



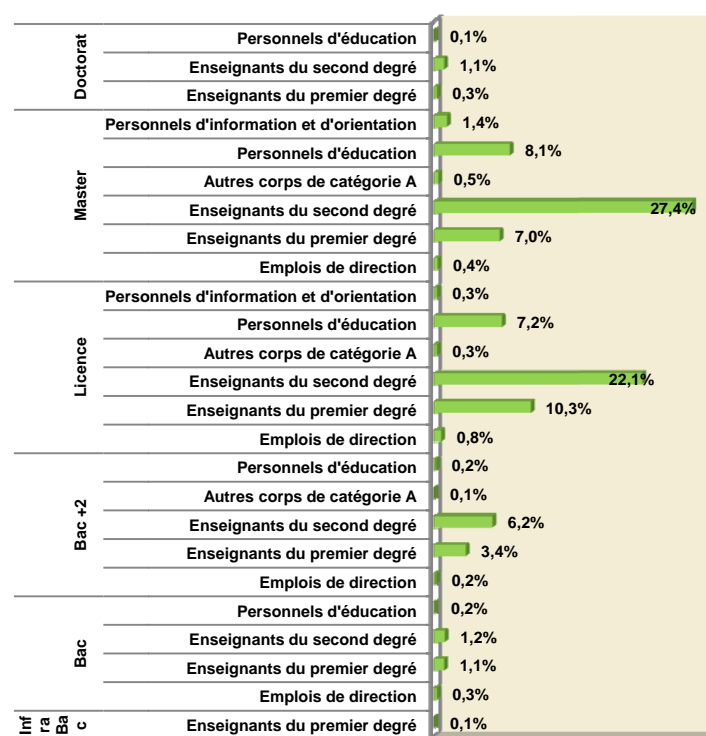
Comme à l'occasion des 3 dernières sessions, la part des admis au concours de 2<sup>ème</sup> classe qui possèdent un diplôme de niveau licence ou plus, se situe à un niveau particulièrement élevé : 87,2% (89,2% en 2012 et 86% en 2011).

Représentation par niveaux de diplôme des corps d'origine :

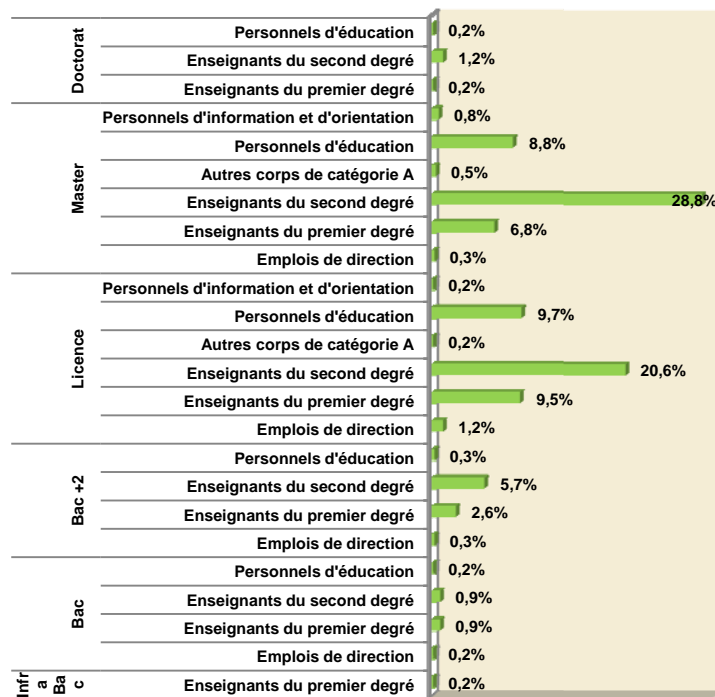
Représentation des corps d'origine par niveau de diplôme des inscrits au concours de personnels de direction de 2ème classe - session 2013



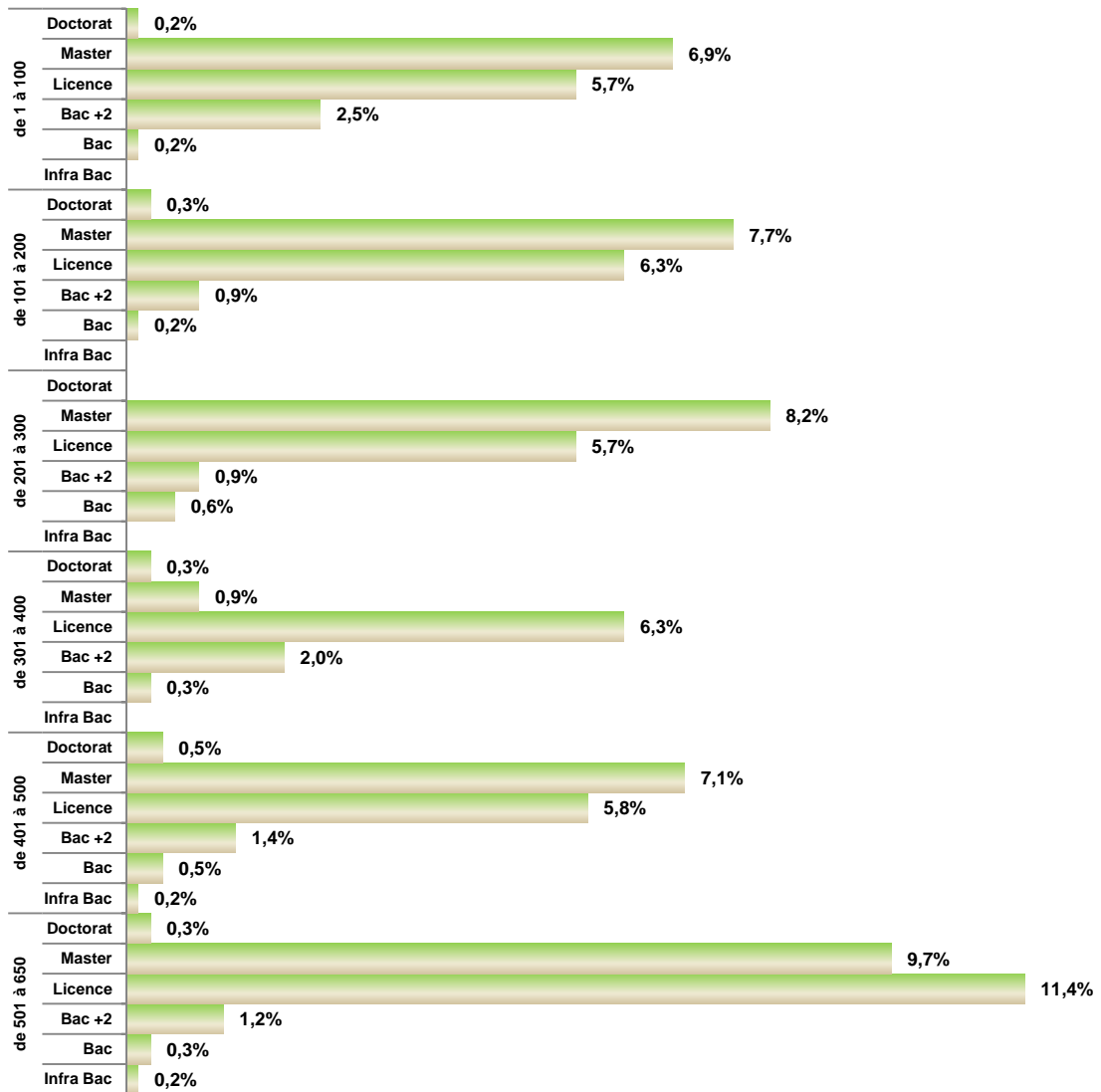
Représentation des corps d'origine par niveau de diplôme des admissibles au concours de recrutement de personnels de direction de 2ème classe - session 2013



Représentation des corps d'origine par niveau de diplôme des lauréats du concours de recrutement de personnels de direction de 2ème classe - session 2013



**Répartition par niveaux de classement des diplômes détenus  
par les lauréats du concours de 2ème classe - session 2013**



## Situation des candidats ayant fait fonction de personnels de direction

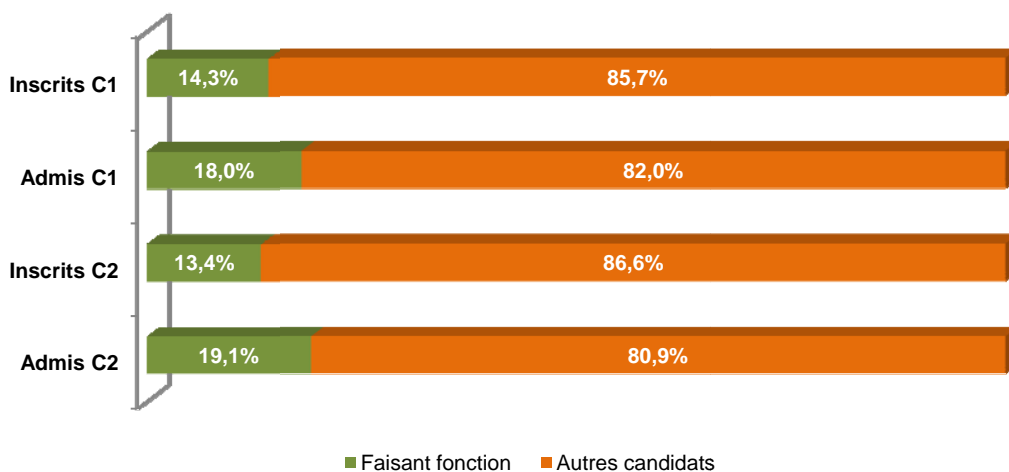
Pour les deux concours, 553 candidats inscrits se sont déclarés être ou avoir été faisant fonction.

Ces candidats représentent :

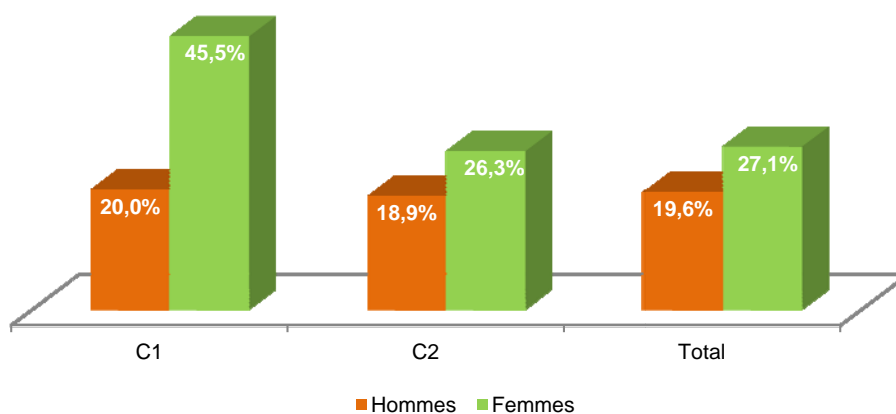
- 12,6% de l'ensemble des inscrits ;
- 17,7% de l'ensemble des admis (ils étaient 18,8% en 2012).

Leur taux de réussite est de 22,4%.

### Représentativité des faisant fonction



### Taux de réussite des lauréats faisant ou ayant fait fonction de personnels de direction - session 2013

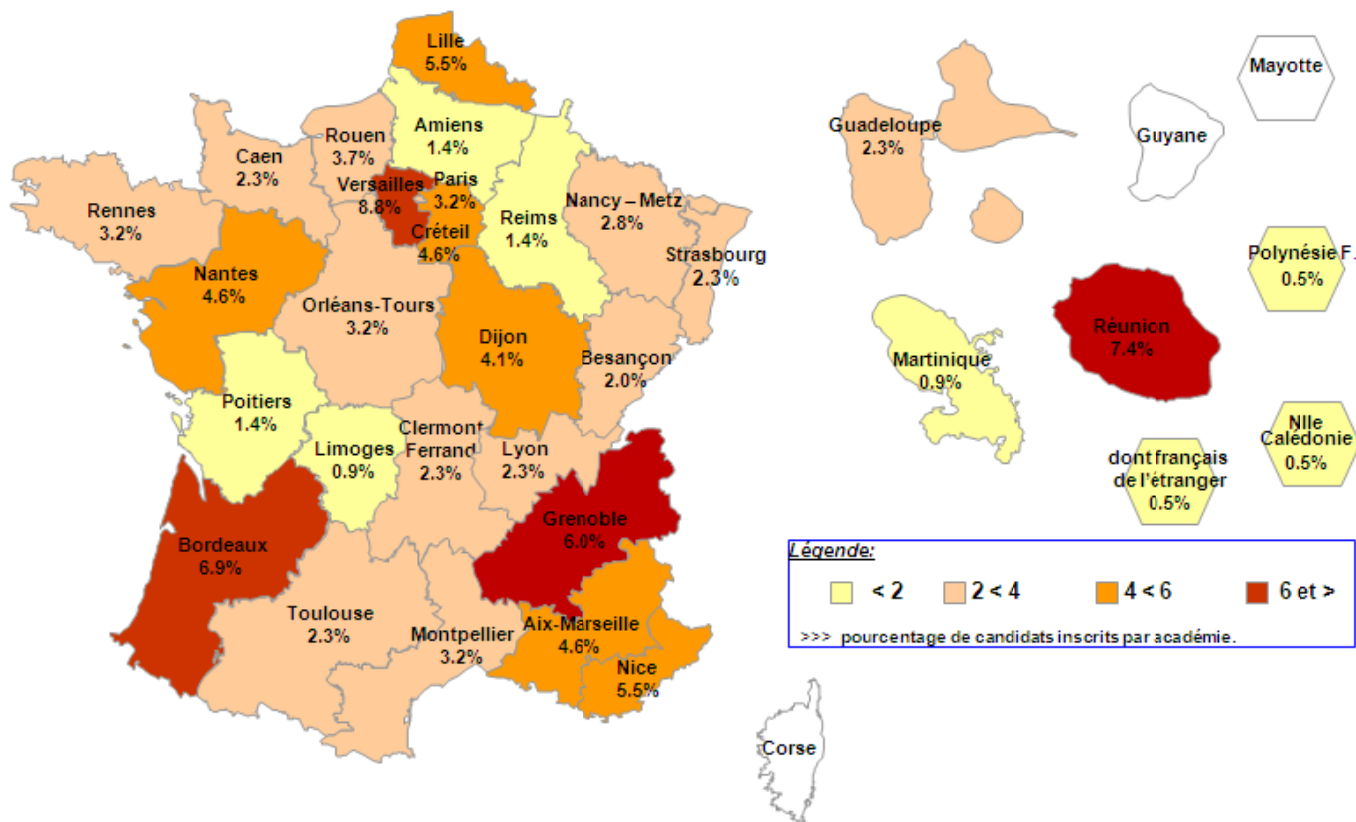


Taux de réussite = nombre d'admis sur liste principale / nombre de candidats présents

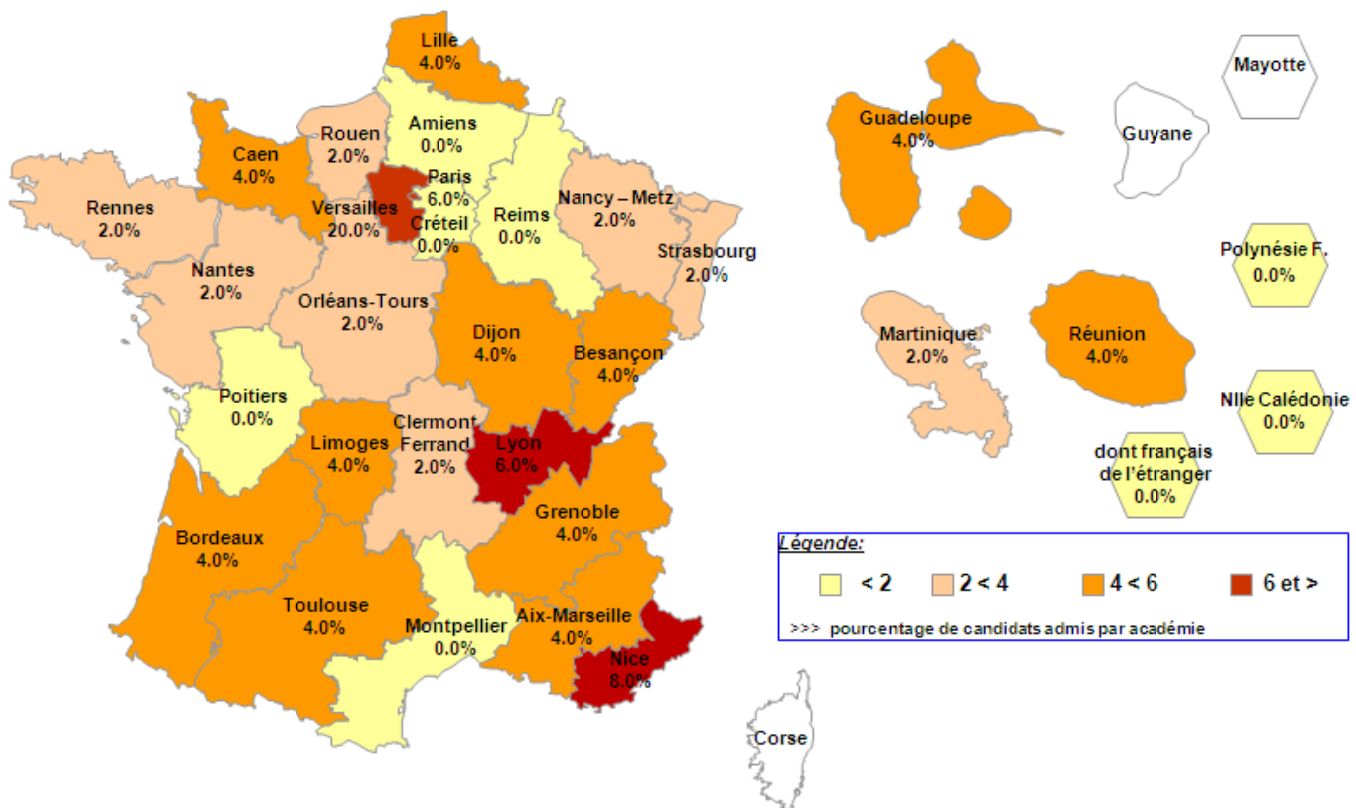
# Origine géographique des candidats aux concours de personnels de direction

Proportion d'inscrits et d'admis et taux de réussite à l'admission par académie pour chacun des 2 concours :

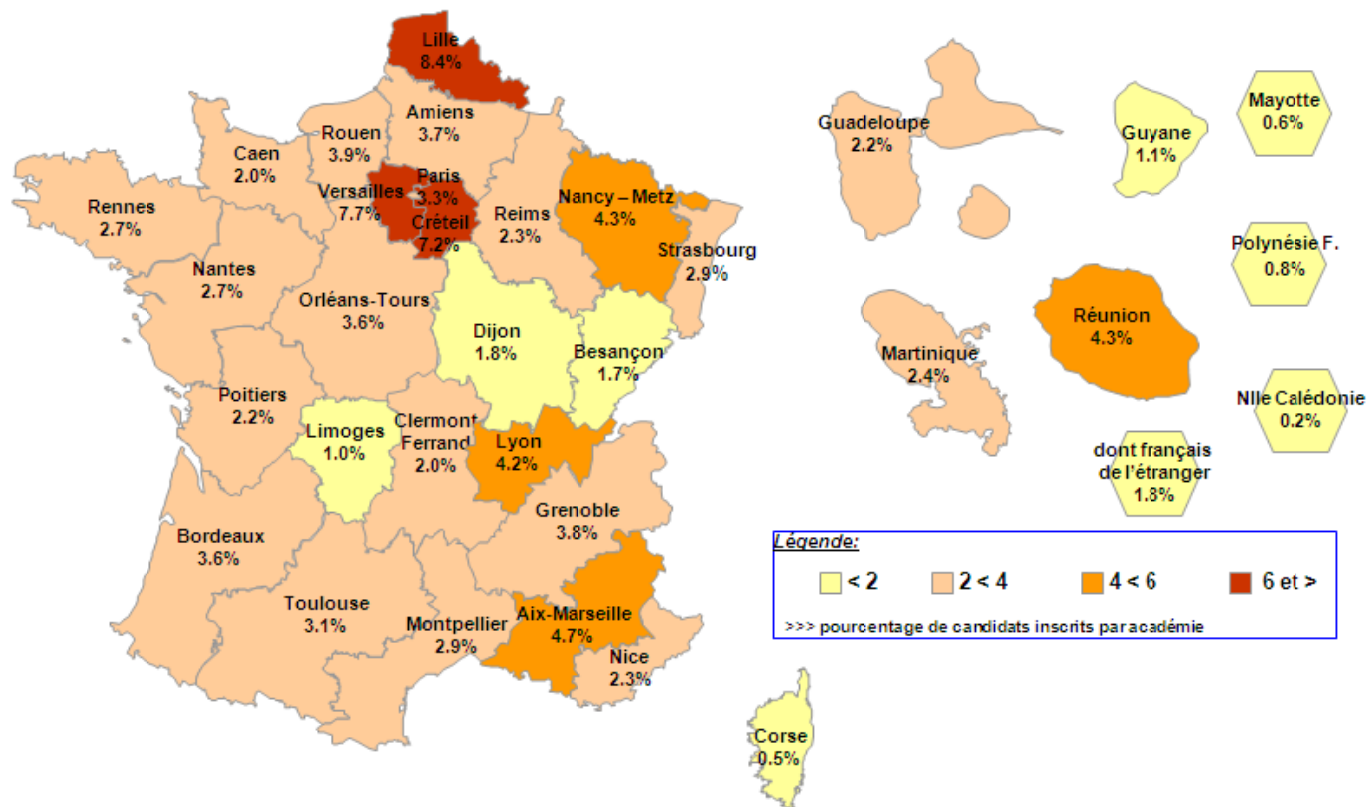
## CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION - 1<sup>ère</sup> classe Session 2013 - Candidats inscrits



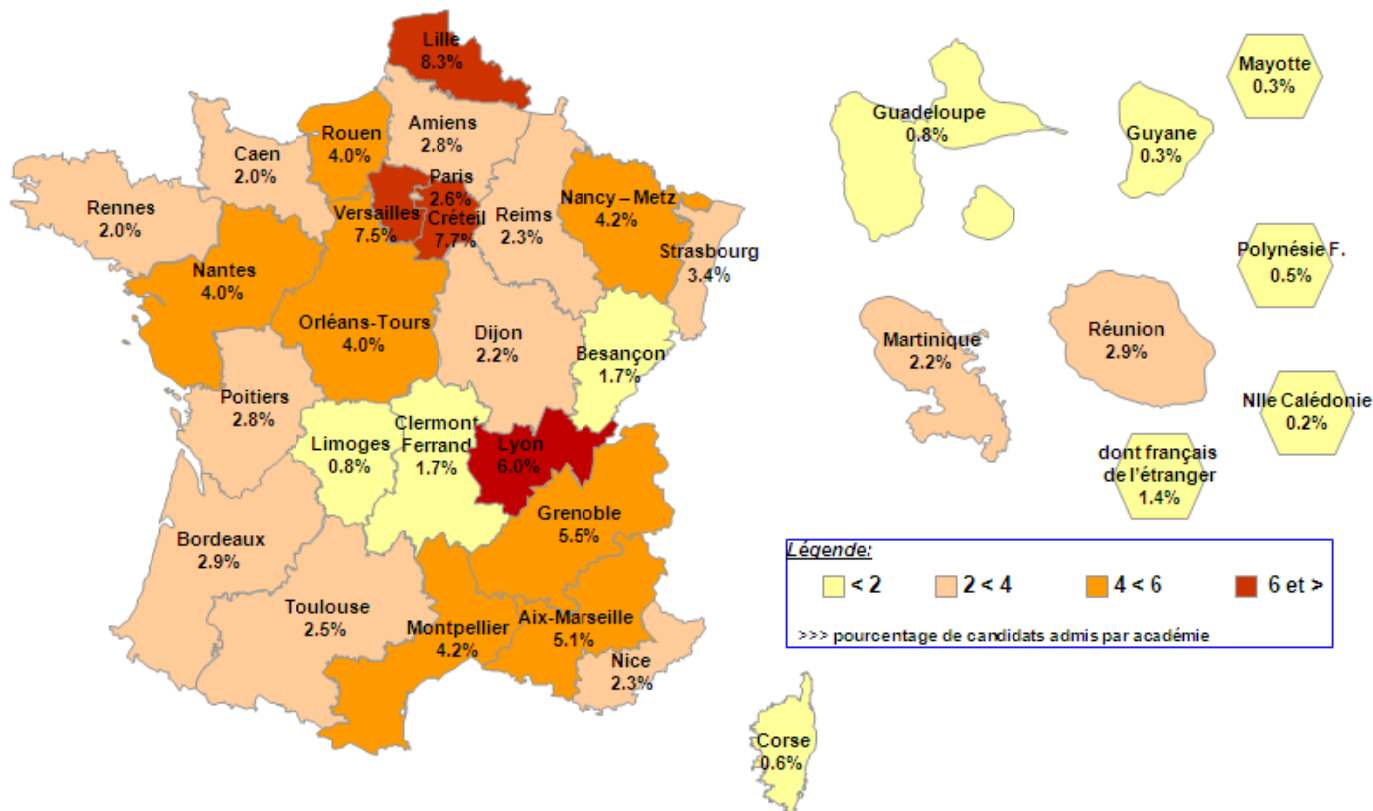
## CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION - 1<sup>ère</sup> classe Session 2013 - Candidats admis



## CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION - 2<sup>ème</sup> classe Session 2013 - Candidats inscrits

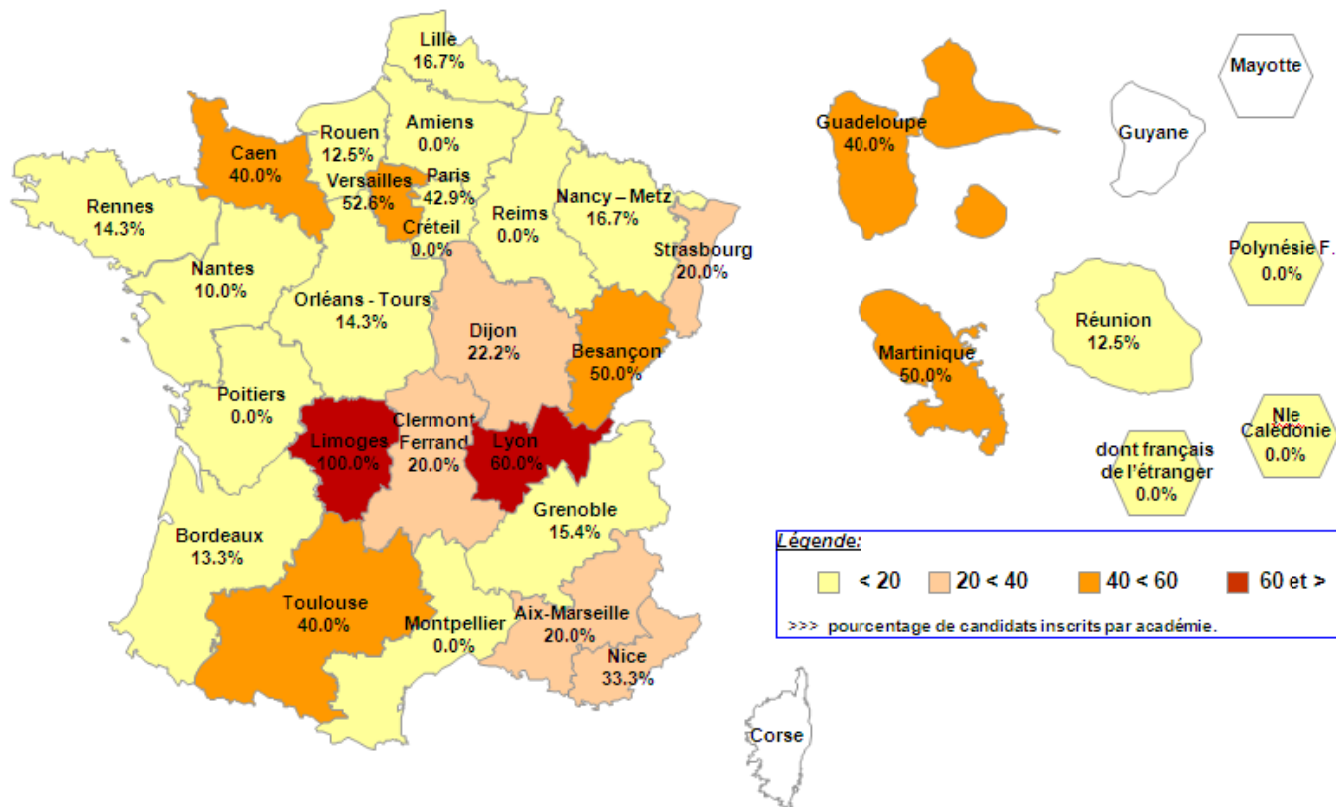


## CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION - 2<sup>ème</sup> classe Session 2013 - Candidats admis

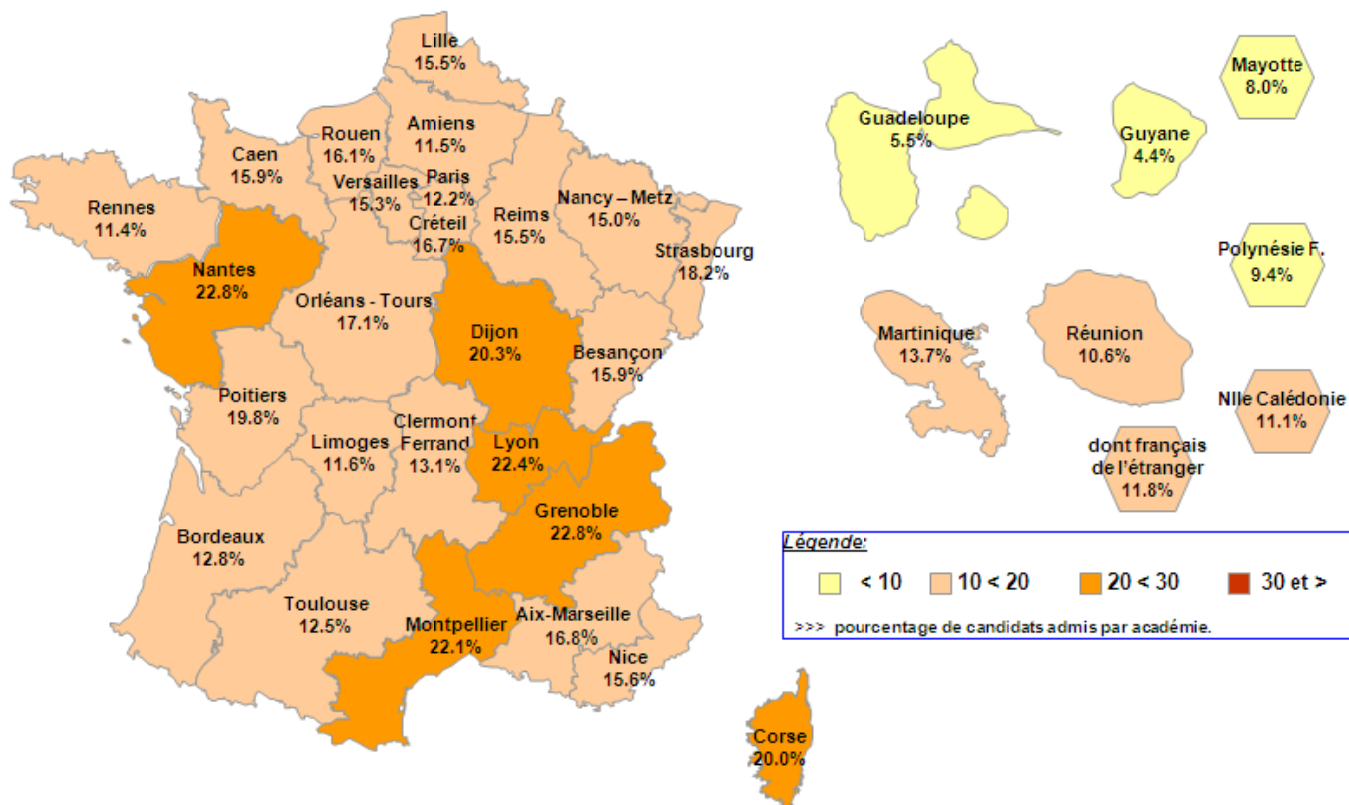




## CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION - 1<sup>ère</sup> classe Session 2013 - Taux de réussite à l'admission



## CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION - 2<sup>ème</sup> classe Session 2013 - Taux de réussite à l'admission



Concours de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe :

ACADEMIE	Inscrits	Admissibles	Admis	% inscrits	% admissibles	% admis	Taux de réussite à l'admission
AIX-MARSEILLE	10	5	2	4,6%	5,0%	4,0%	20,0%
AMIENS	3	1		1,4%	1,0%	0,0%	0,0%
BESANCON	4	2	2	1,8%	2,0%	4,0%	50,0%
BORDEAUX	15	4	2	6,9%	4,0%	4,0%	13,3%
CAEN	5	3	2	2,3%	3,0%	4,0%	40,0%
CLERMONT-FERRAND	5	1	1	2,3%	1,0%	2,0%	20,0%
CRETEIL	10	2		4,6%	2,0%	0,0%	0,0%
DIJON	9	5	2	4,1%	5,0%	4,0%	22,2%
GRENOBLE	13	7	2	6,0%	6,9%	4,0%	15,4%
GUADELOUPE	5	2	2	2,3%	2,0%	4,0%	40,0%
LA REUNION	16	5	2	7,4%	5,0%	4,0%	12,5%
LILLE	12	8	2	5,5%	7,9%	4,0%	16,7%
LIMOGES	2	2	2	0,9%	2,0%	4,0%	100,0%
LYON	5	4	3	2,3%	4,0%	6,0%	60,0%
MARTINIQUE	2	1	1	0,9%	1,0%	2,0%	50,0%
MONTPELLIER	7	4		3,2%	4,0%	0,0%	0,0%
NANCY-METZ	6	4	1	2,8%	4,0%	2,0%	16,7%
NANTES	10	4	1	4,6%	4,0%	2,0%	10,0%
NICE	12	7	4	5,5%	6,9%	8,0%	33,3%
NOUVELLE CALEDONIE	1			0,5%	0,0%	0,0%	0,0%
ORLEANS-TOURS	7	3	1	3,2%	3,0%	2,0%	14,3%
PARIS	7	4	3	3,2%	4,0%	6,0%	42,9%
POITIERS	3			1,4%	0,0%	0,0%	0,0%
POLYNESIE FRANCAISE	1			0,5%	0,0%	0,0%	0,0%
REIMS	3	1		1,4%	1,0%	0,0%	0,0%
RENNES	7	2	1	3,2%	2,0%	2,0%	14,3%
ROUEN	8	3	1	3,7%	3,0%	2,0%	12,5%
STRASBOURG	5	2	1	2,3%	2,0%	2,0%	20,0%
TOULOUSE	5	2	2	2,3%	2,0%	4,0%	40,0%
VERSAILLES	19	13	10	8,8%	12,9%	20,0%	52,6%
<b>Total</b>	<b>217</b>	<b>101</b>	<b>50</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>23,0%</b>
dont français de l'étranger	1	1	0	0,5%	1,0%	0,0%	0,0%

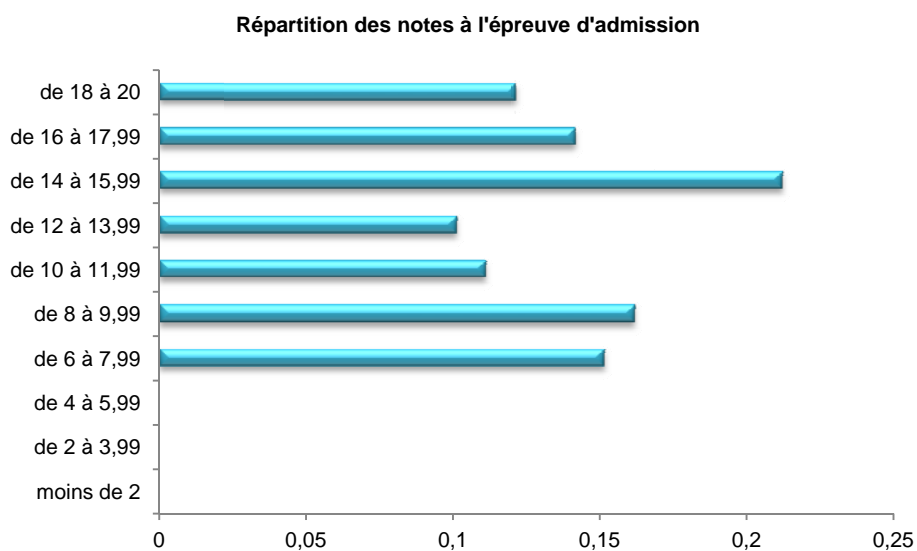
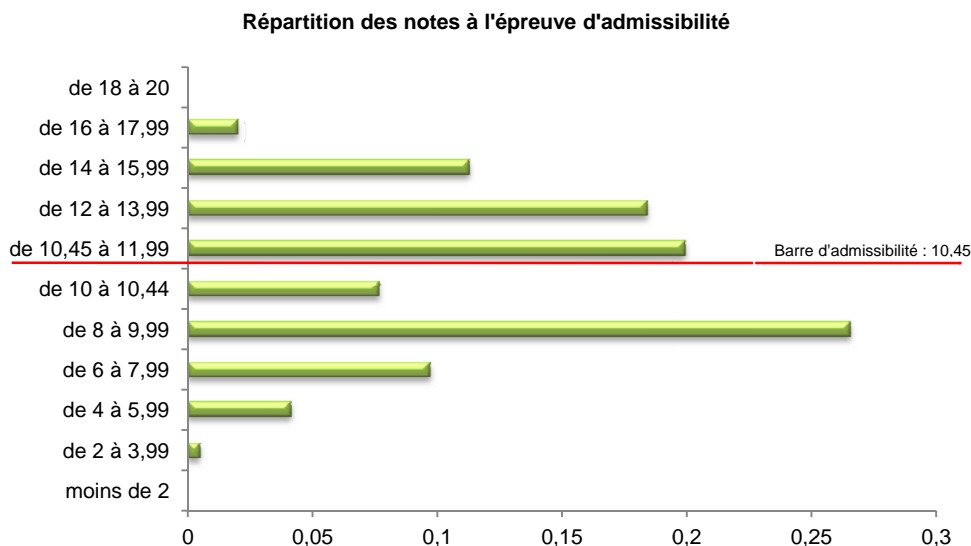
Concours de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe :

ACADEMIES	Inscrits	Admissibles	Admis	% inscrits	% admissibles	% admis	Taux de réussite à l'admission
AIX-MARSEILLE	196	62	33	4,7%	4,8%	5,1%	16,8%
AMIENS	156	45	18	3,7%	3,5%	2,8%	11,5%
BESANCON	69	21	11	1,7%	1,6%	1,7%	15,9%
BORDEAUX	149	45	19	3,6%	3,5%	2,9%	12,8%
CAEN	82	26	13	2,0%	2,0%	2,0%	15,9%
CLERMONT-FERRAND	84	24	11	2,0%	1,8%	1,7%	13,1%
CORSE	20	8	4	0,5%	0,6%	0,6%	20,0%
CRETEIL	300	88	50	7,2%	6,8%	7,7%	16,7%
DIJON	69	24	14	1,7%	1,8%	2,2%	20,3%
GRENOBLE	158	60	36	3,8%	4,6%	5,5%	22,8%
GUADELOUPE	91	16	5	2,2%	1,2%	0,8%	5,5%
GUYANE	45	5	2	1,1%	0,4%	0,3%	4,4%
LA REUNION	179	38	19	4,3%	2,9%	2,9%	10,6%
LILLE	348	112	54	8,4%	8,6%	8,3%	15,5%
LIMOGES	43	16	5	1,0%	1,2%	0,8%	11,6%
LYON	174	73	39	4,2%	5,6%	6,0%	22,4%
MARTINIQUE	102	22	14	2,4%	1,7%	2,2%	13,7%
MAYOTTE	25	8	2	0,6%	0,6%	0,3%	8,0%
MONTPELLIER	122	36	27	2,9%	2,8%	4,2%	22,1%
NANCY-METZ	180	58	27	4,3%	4,5%	4,2%	15,0%
NANTES	114	44	26	2,7%	3,4%	4,0%	22,8%
NICE	96	33	15	2,3%	2,5%	2,3%	15,6%
NOUVELLE CALEDONIE	9	1	1	0,2%	0,1%	0,2%	11,1%
ORLEANS-TOURS	152	54	26	3,6%	4,1%	4,0%	17,1%
PARIS	139	49	17	3,3%	3,8%	2,6%	12,2%
POITIERS	91	33	18	2,2%	2,5%	2,8%	19,8%
POLYNESIE FRANCAISE	32	10	3	0,8%	0,8%	0,5%	9,4%
REIMS	97	32	15	2,3%	2,5%	2,3%	15,5%
RENNES	114	32	13	2,7%	2,5%	2,0%	11,4%
ROUEN	161	48	26	3,9%	3,7%	4,0%	16,1%
STRASBOURG	121	45	22	2,9%	3,5%	3,4%	18,2%
TOULOUSE	128	34	16	3,1%	2,6%	2,5%	12,5%
VERSAILLES	321	101	49	7,7%	7,8%	7,5%	15,3%
<b>Total</b>	<b>4 167</b>	<b>1 303</b>	<b>650</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>15,6%</b>
dont français de l'étranger	76	16	9	1,8%	1,2%	1,4%	11,8%

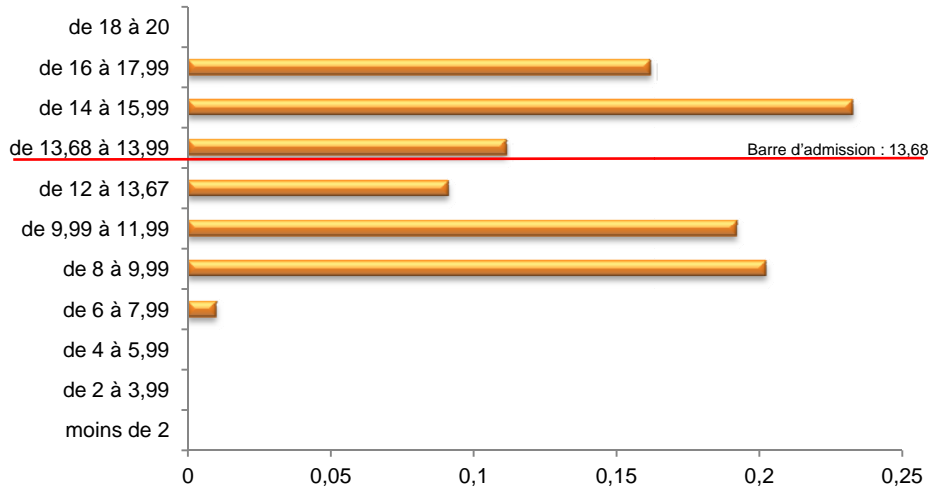
## C – ETUDE SUR LA REPARTITION DES NOTES

(source Océan)

### Concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe

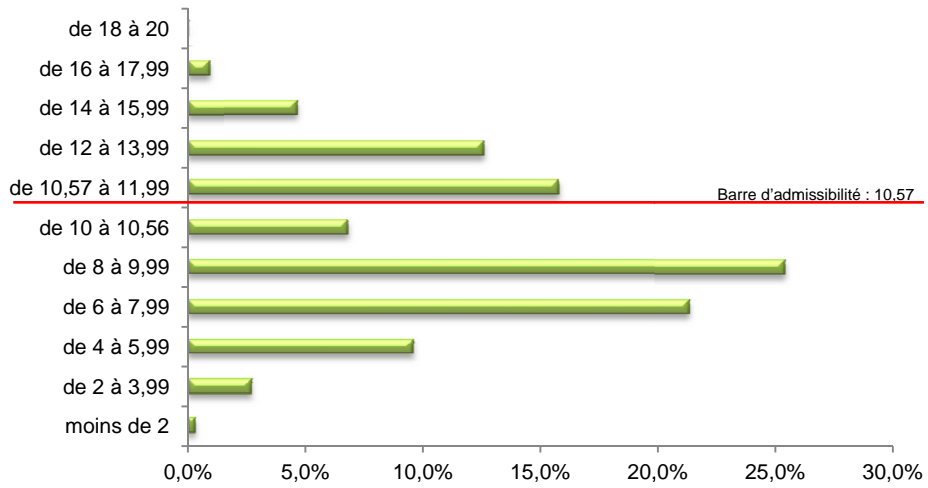


Répartition des moyennes des deux épreuves

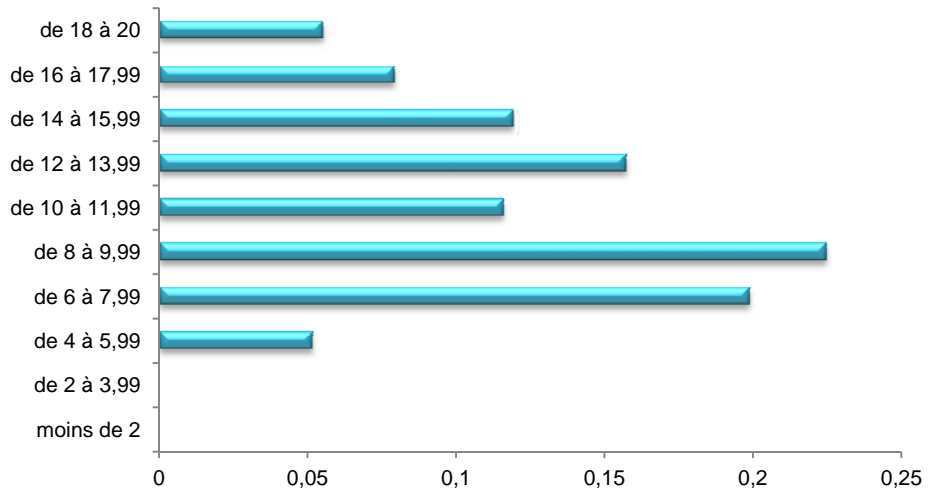


**Concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe**

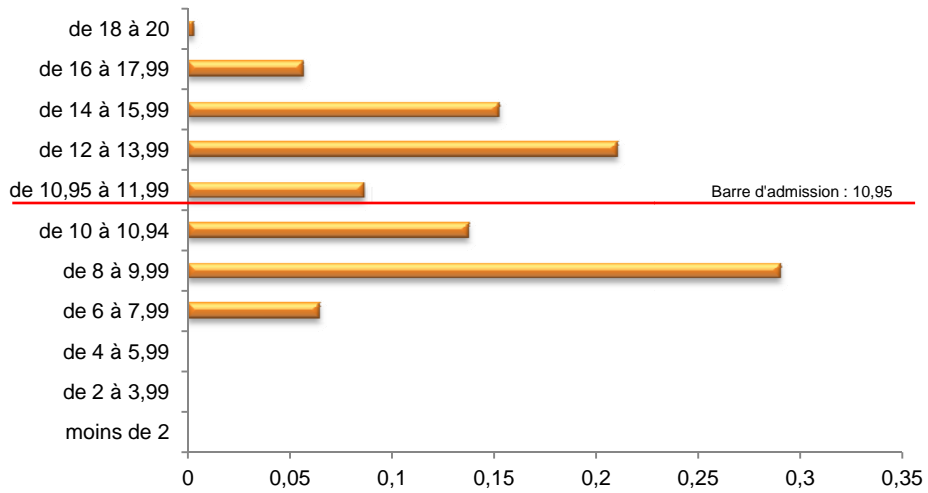
Répartition des notes à l'épreuve d'admissibilité



Répartition des notes à l'épreuve d'admission



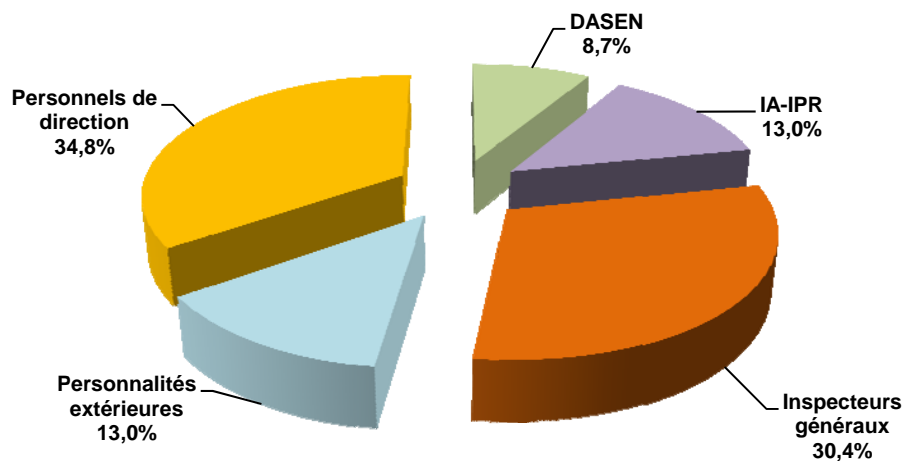
Répartition des moyennes des deux épreuves



## D – ETUDE SUR LES MEMBRES DES JURYS

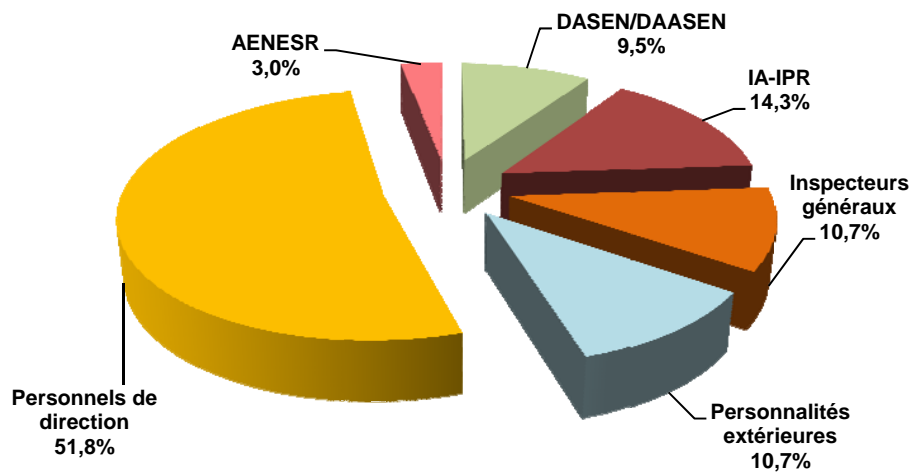
### Concours de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe

Origine professionnelle des membres du jury du concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe - session 2013

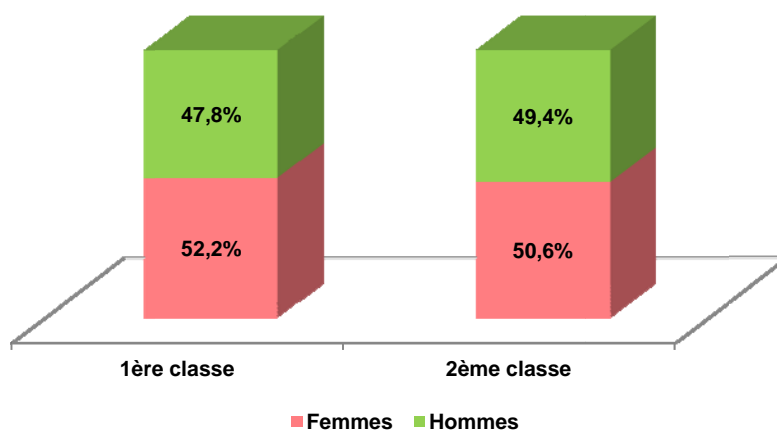


### Concours de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe

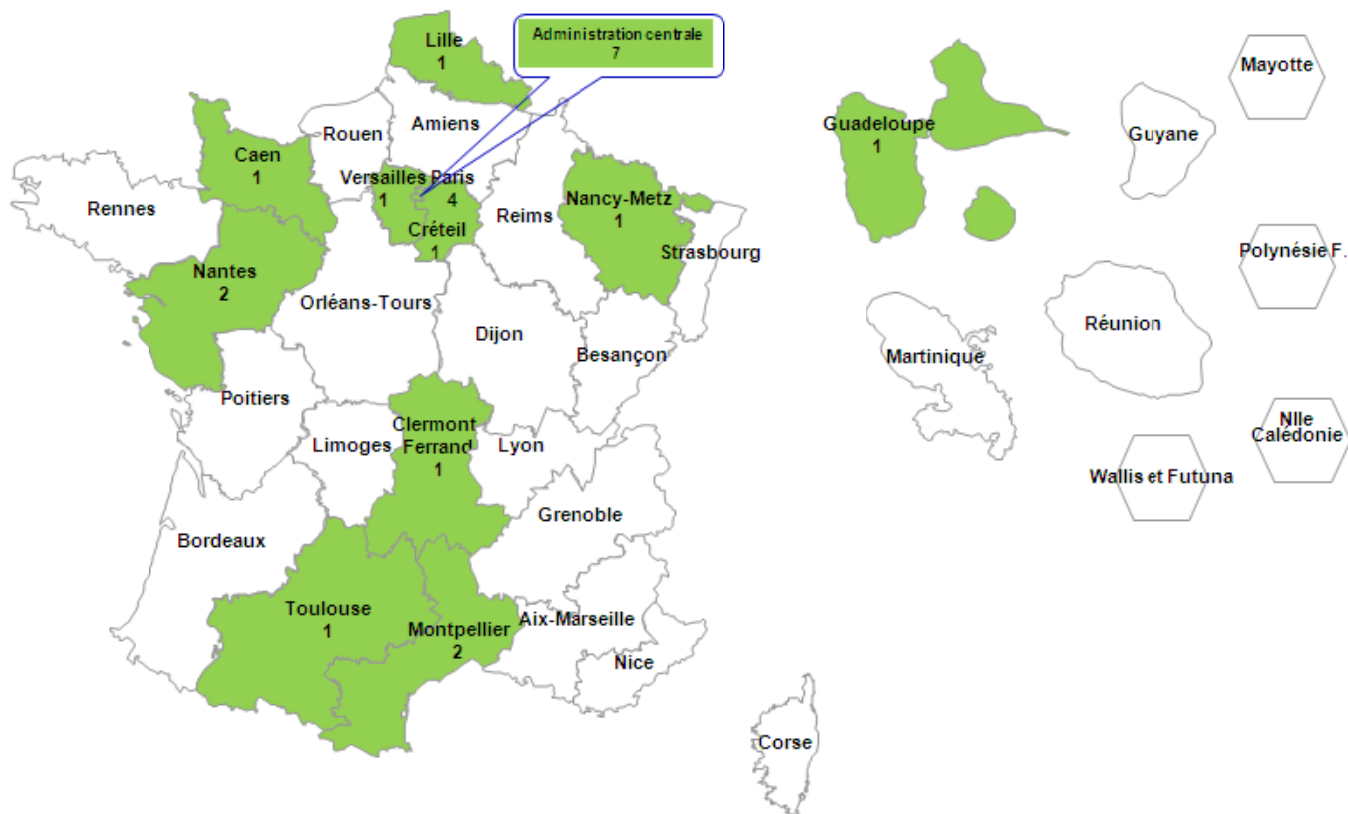
Origine professionnelle des membres du jury du concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe - session 2013



Parité des jurys des concours de recrutement de personnels de direction de 1ère classe et de 2ème classe - session 2013

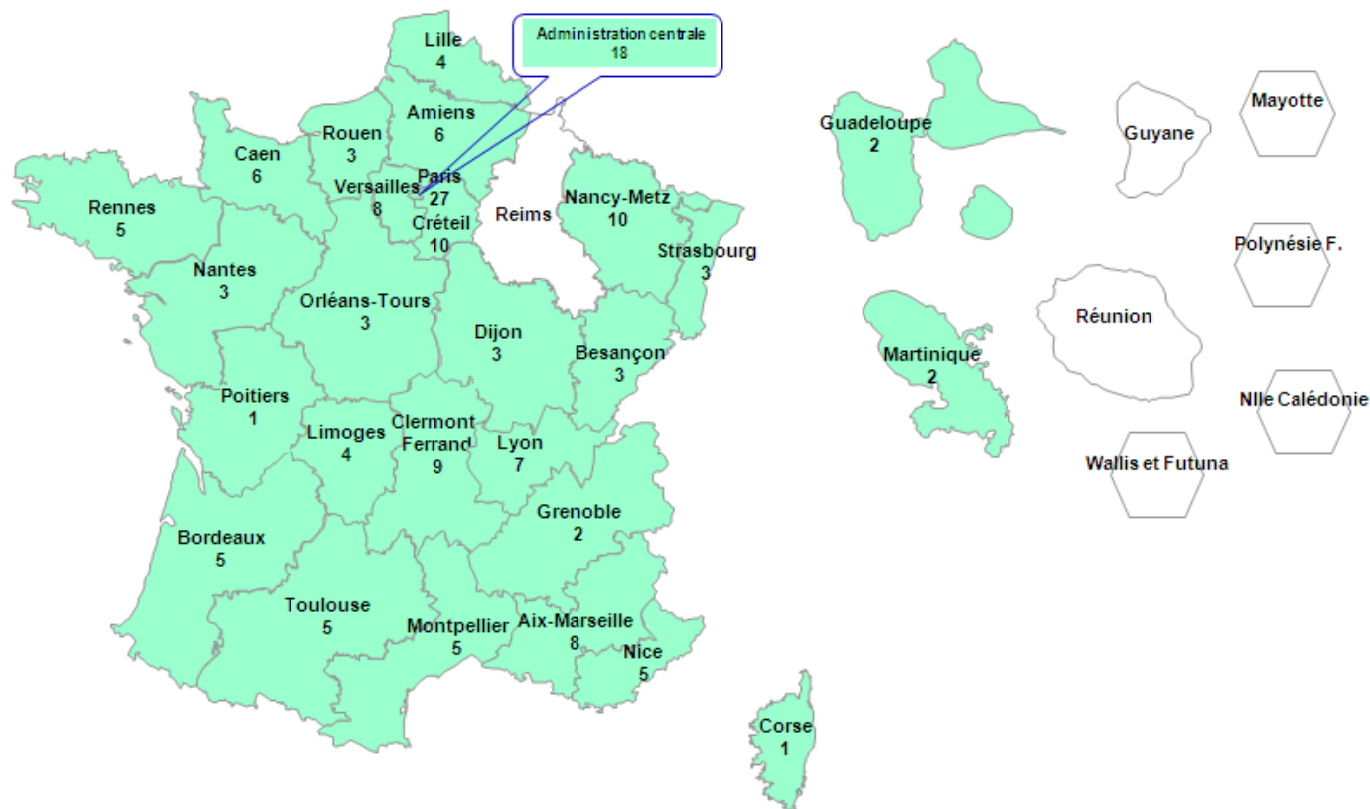


**CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION - 1ère classe**  
 Session 2013 - Origine géographique des membres du jury





## CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION - 2<sup>ème</sup> classe Session 2013 - Origine géographique des membres du jury



### Liste des membres de jury du concours de recrutement de personnels de direction de 1<sup>ère</sup> classe

M.	Claude	BISSON-VAIVRE	Inspecteur général de l'éducation nationale	Président
Mme	Simone	CHRISTIN	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	Vice-présidente
M.	Charles	MORACCHINI	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional	Vice-président
M.	Pierre-Jean	VERGES	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional	Secrétaire général
Mme	Josy-Anne	AREKIAN	Personnel de direction	
M.	Joël	BIANCO	Personnel de direction	
Mme	Anne-Marie	BRUGEAS	Personnel de direction	
M.	Guy	CHARLOT	Directeur académiques des services de l'éducation nationale	
M.	Jean-Guy	CHIO	Personnel de direction	
Mme	Béatrice	CORMIER	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	
M.	Patrice	CORRE	Personnel de direction	
Mme	Catherine	DE SAN LORENZO	Personnel de direction	
Mme	Valérie	DEBUCHY	Inspecteur général de l'éducation nationale	
Mme	Brigitte	FLAMAND	Inspecteur général de l'éducation nationale	
Mme	Danielle	GOZARD	Inspectrice générale de l'agriculture	
Mme	Anne-Marie	GROSMAIRE	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	
Mme	Jocelyne	HARMAND	Personnel de direction	
M.	Jean-Yves	HERBEUVAL	Inspecteur général de l'éducation nationale	
M.	Luc	LAUNAY	Directeur académique des services de l'éducation nationale	
Mme	Chantal	LEBASTARD	Personnel de direction	
Mme	Myriem	MAZODIER	Personnalité qualifiée	
M.	Didier	MESTEJANOT	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional	
M.	Jean-Claude	ROUANET	Personnalité qualifiée	

## Liste des membres de jury du concours de recrutement de personnels de direction de 2<sup>ème</sup> classe

M.	Claude	BISSON-VAIVRE	Inspecteur général de l'éducation nationale	Président
Mme	Simone	CHRISTIN	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	Vice-présidente
M.	Charles	MORACCHINI	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional	Vice-président
M.	Pierre-Jean	VERGES	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional	Secrétaire général
M.	Biagio	ABATE	Personnel de direction	
Mme	Claire	ALBAN-LENOBLE	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	
M.	Patrick	ALT	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional	
M.	Bernard	ANDRE	Inspecteur général de l'éducation nationale	
Mme	Nathalie	AUBERT	Personnel de direction	
M.	Jean-Luc	BAERT	Personnel de direction	
M.	Philippe	BALLE	Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	
Mme	Noëlle	BALLET	Personnalité qualifiée	
M.	Claude	BARREIX	Contrôleur général économique et financier	
Mme	Claire	BATAILLER	Personnel de direction	
Mme	Toussainte	BATTESTI	Personnel de direction	
Mme	Chantal	BELTRAME	Personnel de direction	
M.	Fabien	BEN	Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	
Mme	Ghania	BEN GHARBIA	Personnel de direction	
M.	Pierre	BENAYCH	Directeur académique des services de l'éducation nationale	
Mme	Mireille	BENEYTOUT	Directrice du travail	
M.	Philippe	BENOIT-LIZON	Personnel de direction	
Mme	Françoise	BESSONE	Personnel de direction	
Mme	Laurence	BIDAR	Personnel de direction	
M.	Patrice	BLEMONT	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	
M.	Jean-Philippe	BLUM	Personnel de direction	
Mme	Françoise	BOLZAN	Personnel de direction	
Mme	Jocelyne	BONHOMME	Personnel de direction	
M.	Christophe	BONTE	Personnel de direction	
Mme	Anne-Marie	BORREGO	Personnel de direction	
M.	Jean-Sébastien	BOUCARD	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	
M.	Michel	BOUCHAUD	Personnel de direction	
M.	Damien	BOULARD	Personnel de direction	
Mme	Sylvie	BOURDIER	Personnel de direction	
Mme	Françoise	BOUTET-WAISS	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	
Mme	Carole	BRACHER	Personnel de direction	
M.	Pierre-Jean	BRAVO	Personnalité qualifiée	
M.	Bruno	BREVET	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	
Mme	Blandine	BRIOUDE	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	
M.	Arnaud	BROSSARD	Personnel de direction	
Mme	Patricia	CADOT	Personnel de direction	
M.	Jacques	CAHU	Personnel de direction	
Mme	Michele	CAINE	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional	
Mme	Dominique	CANTRELLE	Personnel de direction	
M.	Antoine	CHALEIX	Directeur académique des services de l'éducation nationale	
M.	Patrice	CHAMPION	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	
Mme	Joëlle	CHARPAIL	Personnel de direction	
M.	Patrick	CHARTIN	Personnel de direction	
M.	Guy	CHIAMBARETTO	Directeur adjoint de service hospitalier	
M.	Jean-Guy	CHIO	Personnel de direction	

M.	Cyrille	CHODKIEWIEZ	Personnel de direction
M.	Luc	CLOUET	Personnel de direction
Mme	Michèle	COCHET-TERRASSON	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
M.	Jean-Marc	COIGNAC	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Nathalie	COSTANTINI	Directeur académique des services de l'éducation nationale
Mme	Danièle	COTINAT	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
M.	Philippe	COURJAULT	Personnel de direction
M.	Jean-François	CUISINIER	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Mme	Nicole	CYPRIEN	Personnel de direction
M.	Philippe	DALBAVIE	Conseiller juridique à la Préfecture de Paris
Mme	Anne	DAMBEZA MANNEVY	Inspecteur principal du ministère de la jeunesse et des sports
Mme	Catherine	DE SAN LORENZO	Personnel de direction
Mme	Valérie	DEBUCHY	Inspecteur général de l'éducation nationale
M.	Didier	DELERIS	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
M.	Jean	DELPECH DE SAINT-GUILHEM	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
M.	Denis	DEMERSSEMAN	Personnel de direction
M.	Jean-Luc	DEMORTIER	Personnel de direction
M.	Christian	DESSEUX	Personnel de direction
M.	Stéphane	DEVIN	Personnel de direction
Mme	Catherine	DODANE	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Béatrice	DUFOUR	Personnel de direction
M.	Serge	FAURE	Personnel de direction
Mme	Nadette	FAUVIN	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Françoise	FAVREAU	Directeur académique des services de l'éducation nationale
Mme	Corinne	FESTA	Personnel de direction
Mme	Patricia	FIZE	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
M.	Christophe	FOUBERT	Personnel de direction
Mme	Marie-Claude	FRANCHI	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur 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
M.	Patrick	GAST	Personnel de direction
Mme	Martine	GAUTHIER	Directeur académique des services de l'éducation nationale
M.	Alain	GAUTIER	Personnel de direction
M.	Frédéric	GILARDOT	Directeur académique des services de l'éducation nationale
M.	Jean-Claude	GIRAUD	Ingénieur du génie rural
M.	Marc	GOSELIN	Personnel de direction
Mme	Isabelle	GOULERET	Personnel de direction
M.	Jean-Luc	GUERET	Personnel de direction
Mme	Céline	GUILLET	1er substitut au ministère de la justice
Mme	Brigitte	HAZARD	Inspecteur général de l'éducation nationale
M.	Jean-Yves	HERBEUVAL	Inspecteur général de l'éducation nationale
Mme	Françoise	HOSTALIER	Inspecteur général de l'éducation nationale
M.	Didier	JOUAULT	Inspecteur général de l'éducation nationale
Mme	Anne Marie	JOVET	Personnel de direction
M.	Christophe	KERRERO	Inspecteur général de l'éducation nationale
Mme	Brigitte	KIEFFER	Directeur académique des services de l'éducation nationale
Mme	Martine	KLEIN BIDSTEIN	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Nicole	LABINSKY	Personnel de direction
M.	Sylvain	LADENT	Personnel de direction
Mme	Lidwine	LAMISSE-DAVIAUD	Personnel de direction
Mme	Dominique	LANTIEZ	Personnel de direction
M.	Christian	LAURENSON	Personnel de direction
Mme	Elisabeth	LAURENT	Personnel de direction
M.	Laurent	LE DREZEN	Personnel de direction
M.	Raphaël	LE MEHAUTE	Préfet

M.	Laurent	LE MERCIER	Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale
Mme	Barbara	LE SIGNE	Personnel de direction
Mme	Claudine	LEDOUX	Personnel de direction
M.	Hervé	LEFEUVRE	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Anne	LEGRAIN	Personnel de direction
M.	Vincent	LEQUENNE	Directeur de lycée professionnel maritime
Mme	Monique	LETOCART	Sous-préfète
Mme	Laurence	LEVY-DELPLA	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Sylvie	LOISEAU	Directrice générale adjointe au Conseil général de la Gironde
Mme	Yolaine	LOPEZ	Personnel de direction
M.	Vincent	MAESTRACCI	Inspecteur général de l'éducation nationale
M.	Richard	MAIMOUN	Personnel de direction
Mme	Françoise	MALLET	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Mme	Roseline	MARTEL	Sous-directrice à l'éducation de la ville de Paris
Mme	Michele	MARTIN	Personnel de direction
M.	Olivier	MASSE	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Myriem	MAZODIER	Personnalité qualifiée
M.	Moncef	M'HAOUECH	Personnel de direction
Mme	Christiane	MOREL BARNICHON	Personnalité qualifiée
M.	Paul-Robert	MORENO	Personnel de direction
Mme	Claire	MORICONI	Personnel de direction
M.	Ferdinand	NASARI	Personnel de direction
Mme	Marie-France	NYS	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Claire	OGET	Personnel de direction
Mme	Jacqueline	ORLAY	Directeur académique des services de l'éducation nationale
Mme	Patricia	ORSI	Personnel de direction
Mme	Nicole	OZERAY	Personnel de direction
M.	Bernard	PALLEC	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Franceline	PARIZOT	Personnel de direction
M.	Jean-Jacques	PELLE	Administrateur au Conseil général du Finistère
Mme	Colette	PERRET	Personnel de direction
M.	Jean-Marc	PETIT	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Françoise	PETREAU	Directeur académique des services de l'éducation nationale
Mme	Colette	PIERRE	Personnel de direction
M.	Didier	PINEL	Personnel de direction
Mme	Agnès	PROUTEAU	Personnel de direction
Mme	Hélène	RABATE	Personnel de direction
Mme	Florence	RANDANNE	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
M.	Patrick	RESTOUT	Personnel de direction
Mme	Bénédicte	ROBERT	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Isabelle	ROBIN	Personnel de direction
M.	Alain	RODIERE	Personnel de direction
Mme	Sarah	ROUX-PERINET	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
M.	Michel	SARRAZIN	Personnel de direction
M.	Dominique	SASSI	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
M.	Jean-Luc	STRUGAREK	Directeur académique des services de l'éducation nationale
Mme	Annie	TOBATY	Personnel de direction
M.	Eric	TOURNIER	Directeur académique des services de l'éducation nationale
M.	Thierry	TRALLERO	Personnel de direction
M.	Philippe	TREFELLE	Personnel de direction
M.	Bruno	TREHET	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
Mme	Marie-Line	TROUILLEFOU	Personnel de direction
Mme	Hélène	VAISSIERE	Personnel de direction
M.	Jean-Christophe	VELAIN	Personnel de direction
Mme	Caroline	VELTCHEFF	Inspecteur d'académie/Inspecteur pédagogique régional
M.	Jean	VERLUCCO	Directeur académique des services de l'éducation nationale
Mme	Capucine	VIGEL	Personnel de direction

Mme	Christine	VIGNEAU-PELISSIER	Personnel de direction
M.	Jean-Pierre	VILLAIN	Personnalité qualifiée
Mme	Elisabeth	VILLEMIN	Personnel de direction
M.	Didier	VIN-DATICHE	Inspecteur général de l'éducation nationale
M.	Régis	VIVIER	Personnel de direction
Mme	Michele	WELTZER	Directeur académique des services de l'éducation nationale
M.	Albert	ZENOU	Personnel de direction